

<b>Gemeinsamer Fraktionsantrag</b>		<b>Vorlage-Nr: 17/187</b>
Federführend: SPD-Fraktion	Status: Datum: Verfasser/in:	öffentlich 15.06.2017 Schaper, Jörg
Auf Antrag der Fraktionen der SPD, CDU, Bündnis 90 / Die Grünen, FDP, Die Unabhängigen und Die LINKE: Aufstellung eines Personalentwicklungskonzeptes		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
09.08.2017	Ausschuss für Finanzen, Wirtschaftsförderung und Liegenschaften	Vorberatung
21.08.2017	Ausschuss für Feuerschutz und Recht und Innere Angelegenheiten	Vorberatung
28.08.2017	Verwaltungsausschuss	Vorberatung
28.08.2017	Rat der Stadt Hildesheim	Entscheidung

### Sachverhalt:

Sowohl der private als auch der öffentliche Bereich stehen vor weitreichenden Herausforderungen. Auf der einen Seite altert die Bevölkerung und nimmt zahlenmäßig stark ab, und auf der anderen Seite erfolgt ein Wandel in den Arbeitsstrukturen durch Digitalisierung, dezentrale Arbeitsformen und der Nutzung von Informationsnetzen. Davon bleibt auch eine öffentliche Verwaltung nicht unberührt.

In Zeiten knapper personeller Ausstattung, wachsender Aufgaben und neuer Anforderungen an eine öffentliche Verwaltung sowie aufgrund des Erreichens der Altersgrenze zahlreicher Bediensteter stehen auch bei der Stadt Hildesheim in absehbarer Zeit umfangreiche Personalveränderungen an. Erschwert werden diese notwendigen Veränderungen u. a. aufgrund der in der Vergangenheit notwendigen „Personalkostendeckelung“, die eine geringere Ausbildungsquote zur Folge hatte. Das Resultat ist, dass sich die Personalbewirtschaftung künftig schwieriger gestalten wird. Deshalb muss es ab sofort ein Ziel sein, wieder bedarfsgerechter selbst auszubilden. Weiterhin müssen auch entsprechende Rahmenbedingungen für einen späteren Verbleib an der Ausbildungsstätte geschaffen werden. Eine planvolle Personalentwicklung ist eine Möglichkeit, diesen Herausforderungen zu begegnen. Personalentwicklung umfasst die Inhalte Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung.

Damit alles koordinierbar und vereinbar ist, ist ein Personalentwicklungskonzept erforderlich. Immer mehr wird die Relevanz der Personalentwicklung für die nachhaltige Modernisierung von öffentlichen Verwaltungen erkannt. Ein Personalentwicklungskonzept umfasst die Handlungsfelder Personalbeschaffung (Personalmarketing), Ausbildung, Personalauswahl, Personaleinsatz sowie Personalbetreuung und Führungskräfteentwicklung. Grundlage der Personalentwicklungskonzepte der Verwaltung sind die laufbahngruppen- bzw. berufsorientierte Anforderungsprofile.

In einem Personalentwicklungskonzept ist die komplette Personalplanung der nächsten Jahre festzuschreiben. Pensionierungen, Neueinstellungen, Fachkräftegewinnung, mögliche Projekte, Ausbildung, Nachwuchsgewinnung, Personalauswahl, Führungskräftegewinnung und -ausbildung, Weiterbildung, Einstellungsvoraussetzungen, Auswahlgespräche und ähnliches sind darin als prägnante Eckpunkte zu regeln. Ggf. können als Orientierung bereits bestehende Personalentwicklungskonzepte anderer Verwaltungen herangezogen werden.

Der Rat der Stadt Hildesheim ist durch dieses Konzept in die Lage zu versetzen, rechtzeitig abschätzen zu können, wann welcher Personalbedarf besteht und wann erhöhte

Ausbildungskapazitäten benötigt werden. Ebenso ist das Thema Gesunderhaltung der MitarbeiterInnen aufzunehmen. Hier sind Kooperationen mit den Krankenkassen für präventive Gesundheitsmaßnahmen am Rande des Dienstes zu prüfen – aber auch andere Maßnahmen, die ggf. bereits ergriffen wurden.

Bei späteren Abweichungen von diesem Konzept sind diese durch die Verwaltung selbstständig und rechtzeitig zu erklären.

**Beschlussvorschlag:**

Es ist ein Personalentwicklungskonzept – unabhängig bzw. parallel zum Personalkonzept – von der Verwaltung in Ergänzung und Erweiterung zur Ergänzung des Berichtes vom 31.10.2015 gemäß Beschluss zu Vorlage 15/382 bis zum 31.12.2017 zu erstellen und durch den Rat zu beschließen.

Dabei soll insbesondere aufgezeigt werden, welche Stellen in den nächsten 5 Jahren voraussichtlich neu besetzt werden müssen und wie diese Neubesetzung erreicht werden soll (interne Ausschreibung, Fortbildung von Mitarbeitern, Beförderung, externe Ausschreibung).