

Beschlussvorschlag:

Der Personalausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Weiterentwicklung des Personalmanagements bei der Stadt Hilden zur Kenntnis.

Erläuterungen und Begründungen:**Ausgangslage/ Gründe für eine Fortschreibung des Personalmanagementkonzepts:**

Die Stadtverwaltung Hilden verfügt seit 2001 über ein Personalmanagementkonzept, das Regelungen zur Personalentwicklung und zur Personalkonsolidierung in der Stadtverwaltung beinhaltet. Dieses Konzept wurde zwischenzeitlich fortgeschrieben und bildet nach wie vor die wesentliche Grundlage der Personalwirtschaft in der Stadtverwaltung.

Die demografische Entwicklung in der gesamten Bundesrepublik Deutschland führt dazu, dass der Fachkräftemangel in den einzelnen Branchen deutlich zunimmt. Dies betrifft auch und besonders die öffentlichen Arbeitgeber, weil durch die starren Vorgaben des Tarif- und Besoldungsrechts ohnehin Attraktivitätsnachteile gegenüber der Privatwirtschaft bestehen. Deshalb ist eine Weiterentwicklung des Personalmanagements in der Stadtverwaltung Hilden erforderlich, um die Verwaltung für die kommenden Jahre demografiefest und zukunftssicher gestalten zu können.

In den kommenden sechs Jahren bis 2022 werden altersbedingt rd. 10,4 % der insgesamt 670 Vollzeitstellen in der Verwaltung frei werden, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst ausscheiden. Hinzu kommt noch die übliche Fluktuation, die den Personalbedarf zusätzlich erhöht.

Die Stadtverwaltung Hilden ist zwar bereits seit Jahren bemüht, durch eine zukunftsorientierte Personalentwicklung, z.B. durch gezielte Aus- und Fortbildungsangebote, Führungskräftenachwuchsentwicklung, flexible Arbeitszeitmodelle, Tele-Heimarbeit, Orientierungsgespräche zur persönlichen Weiterentwicklung sowie durch strukturierte Stellenbesetzungsverfahren als modernes und attraktives Dienstleistungsunternehmen zu agieren. Die seit einiger Zeit zunehmenden Probleme, frei werdende Stellen qualitativ hochwertig wieder zu besetzen zeigen aber deutlich auf, dass hier Handlungsbedarf besteht. Es wird immer schwieriger, geeignetes Personal zu finden und an die Stadtverwaltung zu binden, weil die geburtschwachen Jahrgänge auf dem Arbeitsmarkt heiß umkämpft sind. Dies beginnt bereits bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen mit gut geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.

Um die Stadtverwaltung Hilden auf die in den kommenden Jahren sich noch verschärfende Situation vorzubereiten, sollen bereits jetzt Strategien entwickelt werden, die städtischen Aufgaben künftig mit weniger Personal wahrnehmen zu können. Dabei geht es um Prozessoptimierungen zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung, aber auch um die Frage, welche Aufgaben künftig mit geringerem Aufwand oder gar nicht mehr wahrgenommen werden sollen. Ziel dieses als Projekt angelegten Prozesses soll es sein, innerhalb der nächsten 6 Jahre bis 2022 durch Prozessoptimierungen, Aufgabenabbau und die Reduzierung der Intensität der Aufgabenwahrnehmung auf die Wiederbesetzung der Hälfte der frei werdenden Stellen, also 5 % des derzeitigen Stellenbestandes, verzichten zu können. Dieser Entwicklungsprozess soll in allen Fachämtern der Verwaltung auf der Grundlage von Vorschlägen der Ämter vollzogen werden. Soweit in einzelnen Aufgabenbereichen, z.B. Feuerwehr, Kindertagesstätten oder dem Bereich Kindwohlgefährdung im Sozialen Dienst, Personalreduzierungen aufgrund vorgegebener Personalschlüssel nicht möglich sind, sollte ein anderweitiger Ausgleich, z.B. innerhalb des Dezernates, vorgesehen werden.

Eine weitere Aufgabenstellung ergibt sich durch die Frage, ob die Rahmenbedingungen bei der Stadtverwaltung Hilden als moderne, zukunftsorientierte Arbeitgeberin weiterentwickelt werden müssen. Dabei ist Familienfreundlichkeit ein entscheidender Erfolgsfaktor, um das Potenzial der

bereits in der Verwaltung Beschäftigten zu aktivieren und zu binden sowie neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Auch ein aktives und zielgruppenorientiertes Personalmarketing bildet einen wichtigen Baustein, um ein positives Bild als attraktive Arbeitgeberin zu vermitteln.

Aktueller Sachstand:

Zur Erstellung eines Projektkonzeptes und zur Umsetzung des Projektes gemeinsam mit den Fachämtern wurde eine Projektgruppe gebildet, die neben dem Personaldezernenten aus der Leiterin des Haupt- und Personalamtes, jeweils einem/r Vertreter/in der Dezernate II, III, IV, des Sachgebietes Organisation, des Personalrates und des Beratungs- und Prüfungsamtes sowie der Gleichstellungsbeauftragten besteht.

Alle Fachämter wurden zunächst gebeten, Vorschläge zur Prozessoptimierung, zur Reduzierung der Intensität der Aufgabenwahrnehmung oder zum Verzicht auf Aufgaben einzureichen, und zwar im Umfang von mindestens 5 % der im jeweiligen Amt beschäftigten Mitarbeiter. Die Vorschläge müssen innerhalb eines Zeitraumes bis Ende 2022 realisierbar sein.

Die ersten Vorschläge der Ämter wurden bereits in der Projektgruppe diskutiert und anschließend unverändert oder in modifizierter Form dem Verwaltungsvorstand zur abschließenden Entscheidung vorgelegt. Der Umfang der bisher beschlossenen Reduzierung von Stellenanteilen in drei Ämtern sowie einem Team beträgt 4,1 Vollzeitstellen und kann entweder sofort oder aber durch Anbringung eines kw-Vermerkes umgesetzt werden. Die stellenplanmäßige Umsetzung soll insgesamt für alle Veränderungen mit dem Stellenplan 2018 erfolgen. Soweit die Vorschläge in von politischen Gremien getroffene Regelungen eingreifen, werden diese selbstverständlich vorher beteiligt.

Daneben hat sich die Projektgruppe insbesondere mit den für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung geltenden Regelungen zu folgenden Themen beschäftigt:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeitarbeit, Tele/Heimarbeit)
Personalentwicklung (Auswahl, Ausbildung, Qualifizierung, Führungskräfteentwicklung)
Jährliche Orientierungsgespräche
Anreizsysteme (Leistungsentgelt, Prämien für Verbesserungsvorschläge)
Gesundheitsförderung.

Zurzeit wird die Notwendigkeit der Anpassung der Regelungen zur Tele/Heimarbeit und zu flexiblen Arbeitszeiten diskutiert. Die Projektgruppe wird hierzu Vorschläge für den Verwaltungsvorstand erarbeiten.

Im Anschluss werden weitere für die Personalentwicklung und die Optimierung der Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter/innen wichtige Regelungen sowie Möglichkeiten der Verbesserung der Außendarstellung der Stadtverwaltung diskutiert werden, um so nicht nur die Bindung der Beschäftigten an die Verwaltung zu verstärken, sondern auch die Attraktivität der Stadt Hilden als Arbeitgeberin im Vergleich mit anderen (öffentlichen) Arbeitgebern zu steigern.

Gez. Birgit Alkenings
Bürgermeisterin