

Stadtverwaltung Hilden . Postfach 100880 . 40708 Hilden

Fraktion
Allianz für Hilden
Warrington-Platz 5
40721 Hilden

Dezernat I

Am Rathaus 1, 40721 Hilden

Datum 04.05.2017
Auskunft erteilt Norbert Danscheidt
Zimmer 127
Telefon 0 21 03 / 72 110
Fax 0 21 03 / 72 611
E-Mail norbert.danscheidt@hilden.de
Aktenzeichen I/Dn

Öffnungszeiten
Mo und Fr 8:00 - 12:00 Uhr
Di und Mi 8:00 - 16:00 Uhr
Do 8:00 - 18:00 Uhr

Buslinien 781, 783, 784
Haltestelle Am Rathaus

Anfrage der Fraktion Allianz für Hilden in der Sitzung des Rates vom 22.03.2017

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der Sitzung des Rates vom 22.03.2017 haben Sie um die öffentliche Beantwortung nachfolgender Fragen zum Thema Personalentwicklung gebeten. Die Anfrage ist als Anlage beigefügt.

1. Welche regelmäßigen Maßnahmen zur Beurteilung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern werden durchgeführt?

Die Stadtverwaltung Hilden verfügt bereits seit 2001 über ein Personalmanagementkonzept, das Regelungen zur Personalentwicklung und zur Personalkonsolidierung in der Stadtverwaltung beinhaltet. Dieses Konzept wurde zuletzt 2005 fortgeschrieben und bildet noch heute die wesentliche Grundlage der Personalwirtschaft in der Stadtverwaltung. Es enthält eine Reihe von Bausteinen, die sich bewährt haben und u.a. auch hilfreich im Sinne der Bindung des vorhandenen Personals an die Verwaltung sind:

- Seit Jahren werden nicht nur die Beamtinnen und Beamten – wie gesetzlich vorgeschrieben – regelmäßig dienstlich beurteilt, sondern auch die Beschäftigten nach dem gleichen Verfahren. Hierdurch wird sichergestellt, dass auch die Beschäftigten kontinuierlich eine Einschätzung ihrer Leistungen und Fähigkeiten erhalten und anhand dieser Beurteilungen z. B. ihre Chancen bei Bewerbungen auf höherwertige Positionen einschätzen können.
- Daneben werden seit rd. 20 Jahren Seminarreihen für Führungskräfte und solche Mitarbeiter/innen angeboten, die eine Führungsfunktion anstreben. Die Teilnehmer/innen nehmen nach dem umfangreichen Seminarangebot an einer Potenzialanalyse teil, die ihnen Aufschluss über ihre Stärken und Schwächen in typischen Führungssituationen gibt und anhand derer sie mögliche Defizite aufarbeiten können.

Hierdurch kann nicht nur erkannt werden, welche Mitarbeiter/innen besonderes Entwicklungspotenzial haben und gefördert werden sollten. Daneben ist auch für die Teilnehmer/innen durch ihre Zulassung zu den Seminarreihen ersichtlich, dass die Verwaltung ihr Potenzial erkannt hat, dieses positiv würdigt und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die weiteren Personalentwicklungsüberlegungen einbezieht.

- Die Mitarbeiter/innen erhalten umfangreiche Fortbildungsangebote, sowohl im fachlichen als auch im fachübergreifenden Bereich. Von den Mitarbeiter/innen persönlich angestrebte Weiterbildungen werden durch die Verwaltung unterstützt, wenn sie auch in dienstlichem Interesse liegen.
- Die jährlich vorgesehenen Orientierungsgespräche der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiter/innen und die nach dem Tarifvertrag verbindlich zu führenden Qualifizierungsgespräche sind ein weiteres Instrument, mit Mitarbeiter/innen über ihre beruflichen Pläne zu sprechen bzw. ihnen Vorschläge zur beruflichen Weiterentwicklung zu machen. Hier wird auch persönlicher Qualifizierungsbedarf diskutiert und eine weitere Vorgehensweise vereinbart, um die Gesprächspartner für Tätigkeiten im konkreten Aufgabengebiet oder in möglichen Entwicklungsbereichen zu qualifizieren.
- Die Personalauswahlverfahren werden seit vielen Jahren standardisiert durchgeführt; das strukturierte Verfahren basiert insbesondere auf einem auf die zu besetzende Stelle zugeschnittenen Anforderungsprofil sowie einem für die Vorstellungs-/Auswahlgespräche erarbeiteten Fragenkatalog. Dieses Auswahlverfahren hat sich sehr bewährt und beinhaltet die Grundlage für objektive Entscheidungen.
- Die Verwaltung bietet zahlreiche Modelle für Teilzeitarbeit an, die grundsätzlich alle Belange der Mitarbeiter/innen im Hinblick insbesondere auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen. Daneben werden auch durch das Angebot von alternierender Tele-/Heimarbeit diese Vereinbarkeit und die Attraktivität der Stadtverwaltung als moderner Arbeitgeber weiter unterstützt.

2. Warum gibt es keine erkennbaren Aufstiege innerhalb der Stadtverwaltung?

Die von der Stadtverwaltung Hilden praktizierte Personalentwicklung, zu der in der Antwort zu Frage 1 einige Bausteine aufgezeigt wurden, führt abweichend von der Auffassung des Fragestellers bereits seit Jahren zu regelmäßigen Aufstiegen in der Verwaltung, sowohl im Bereich der Sachbearbeitung als auch auf den Führungsebenen. Dies wird bereits daran deutlich, dass der weit überwiegende Teil aller Stellenvakanzen durch interne Ausschreibungen besetzt wird und lediglich in Einzelfällen, bei denen in der Regel besondere fachspezifische Qualifikationen gefordert sind, externe Ausschreibungen erfolgen. So sind allein in den letzten fünf Jahren z.B. folgende Führungsfunktionen durch interne Bewerber/innen besetzt worden:

Ordnungsamt – Stellvertretende Amtsleitung

Ordnungsamt – Sachgebietsleitung

Feuerwehr – Amtsleitung

Amt für Soziales und Integration – Amtsleitung

Amt für Soziales und Integration – Stellvertretende Amtsleitung und Sachgebietsleitung

Amt für Jugend, Schule und Sport – Amtsleitung (2017)

Amt für Jugend, Schule und Sport – Sachgebietsleitung

Amt für Jugend, Schule und Sport – Leitungen von zwei Familienzentren

Bauverwaltungs- und Bauaufsichtsamt – Amtsleitung

Bauverwaltungs- und Bauaufsichtsamt – Sachgebietsleitung
Zentraler Bauhof – Stellvertretende Amtsleitung
Zentraler Bauhof – Sachgebietsleitung

Ergänzend möchte ich noch darauf hinweisen, dass auch die Stelle der Leitung der Stadtbücherei, die in Kürze durch einen Wechsel der Inhaberin nach Münster vakant wird, durch eine interne Ausschreibung besetzt werden soll. Lediglich die stellvertretende Amtsleitung im Kulturamt und eine Sachgebietsleiterstelle im Tiefbau- und Grünflächenamt wurden in dem genannten Zeitraum extern besetzt, da es keine internen Bewerber/innen gab.

3. Warum müssen leitende Positionen regelmäßig aufwendig extern ausgeschrieben und besetzt werden?

Diese Fragestellung unterstellt, dass leitende Positionen i.d.R. nicht intern besetzt wurden. Bereits die oben dargestellte Auswertung der Besetzung von Führungsfunktionen seit 2012 widerlegt diese Annahme.

Auch über einen mehr als fünf Jahre umfassenden Betrachtungszeitraum kann die Behauptung, leitende Positionen müssten regelmäßig extern ausgeschrieben werden, nicht verifiziert werden. So sind zwar Führungsfunktionen immer wieder einmal durch Externe besetzt worden; hierbei handelt es sich aber um Stellen, die durch Absolventen besonderer Fachrichtungen besetzt werden mussten. Beispiele hierfür sind

- Teamleitung Wirtschaftsförderung
- Kulturamtsleitung
- Büchereileitung
- Musikschulleitung
- Leitung des Vermessungsamtes
- Leitung des Tiefbau- und Grünflächenamtes.

4. Welche Maßnahmen wird die Verwaltung ergreifen, um künftig überraschende Abgänge von Schlüsselpersonal zu vermeiden und schlimmstenfalls frühzeitig zu erkennen?

Aus Sicht der Verwaltung handelt es sich nicht – wie in der Anfrage formuliert – um einen „Managementfehler“, wenn ein guter Mitarbeiter oder eine gute Mitarbeiterin die Verwaltung verlässt. Vielmehr kann keine Verwaltung und auch kein Wirtschaftsunternehmen den Weggang von Mitarbeiter/innen „vermeiden“, da Personalentwicklung zwar theoretisch planbar, aber in der Realität nicht zwangsweise umsetzbar ist. So gibt es für qualifizierte Beschäftigte selbstverständlich auch andere attraktive Arbeitgeber, die nicht zuletzt wegen ihrer Größenordnung höher vergütete und mit besonderen Herausforderungen versehene Stellen anbieten können. Durch solche Angebote konnte auch die Stadt Hilden immer wieder qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Stadtverwaltung gewinnen.

Auch Veränderungen im persönlichen Umfeld von Beschäftigten führen zu Veränderungswünschen bei Wohnort und Arbeitgeber, die für die Stadtverwaltung Hilden nicht beeinfluss- und erst Recht nicht steuerbar sind. Daneben ist es aber in vielen Fällen auch gelungen, Mitarbeiter/innen mit dem Wunsch nach neuen Aufgaben auch im eigenen Hause Angebote zu machen und einen möglichen Wechsel zu einer anderen Behörde damit zu verhindern.

Um dies auch künftig erreichen zu können, hat die Verwaltung eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich neben der Vorbereitung auf die demografische Entwicklung, die auch vor der

Stadtverwaltung Hilden nicht Halt machen wird, mit der Weiterentwicklung des Personalmanagementkonzeptes befasst. Ziel ist es, die Attraktivität der Stadtverwaltung für externe Interessenten und vor allem für die internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und möglichst noch zu steigern. Die Verwaltung hatte hierüber in der letzten Sitzung des Personalausschusses ausführlich berichtet.

Mit freundlichen Grüßen

Gezeichnet

Birgit Alkenings
Bürgermeisterin

Verteiler (per E-Mail durch II/01)

1. stellv. Bürgermeister Herrn Norbert Schreier
2. stellv. Bürgermeisterin Frau Marianne Münnich
SPD - Fraktion
CDU – Fraktion
Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen
FDP-Fraktion
Fraktion BÜRGERAKTION
Fraktion Allianz für Hilden
AfD-Fraktion
der Vorsitzende des Personalausschusses, Herrn Brehmer
Dezernat I
Dezernat II - Herrn Klausgrete
Dezernat III
Dezernat IV
I/14 – Herrn Witek
Bürgermeisterbüro 01.3
Rheinische Post
Hildener Wochenanzeiger
Wochenpost
Radio Neandertal
WDR Wuppertal
WDR Düsseldorf
center.tv