

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Almuth Salentijn 563 - 67 64 563 - 80 10 Almuth.Salentijn@stadt.wuppertal.de
	Datum:	19.06.2017
	Drucks.-Nr.:	VO/0504/17 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
04.07.2017	Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW	Entgegennahme o. B.
Organisations- und Personalentwicklungskonzept - aktueller Sachstand		

Grund der Vorlage

Fortlaufender Sachstandsbericht

Beschlussvorschlag

Der Bericht der Verwaltung wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Einverständnisse

entfällt

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Die Verwaltung hat dem Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung am 3.4.2012 ein Personalentwicklungskonzept vorgelegt (VO/0247/12) und im Nachgang zu unterschiedlichen Themen, insbesondere zum fortschreitenden Personalabbau und dem Instrument der Zielvereinbarungen berichtet (vgl. u.a. Drucksache vom 15.02.2013 VO /0140/13 und vom 24.08.2015 VO/1619/15).

Mit diesem Bericht soll informiert werden über

- den Sachstand zum Personalabbau,
- die Fortentwicklung des Instrumentes der Zielvereinbarungen,
- die durch den Verwaltungsvorstand beschlossenen sieben Ziele der Organisations- und Personalentwicklung und
- den Sachstand im Hinblick auf die Erarbeitung eines Organisations- und Personalentwicklungskonzeptes

I. Sachstand zum Personalabbau gemäß Maßnahme 1 des Haushaltssanierungsplanes 2012-2021

Die Verwaltung hat dem Ausschuss für Finanzen und Beteiligungssteuerung am 01.09.2015 einen ausführlichen Bericht vorgelegt, in dem die Inhalte der Zielvereinbarungen 2015-2017 zur Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes im Rahmen des Haushaltssanierungsplanes 2012-2021 zusammengefasst waren (vgl. Drucksache VO/1619/15). Darin waren enthalten:

- der gesamtstädtische VK-Zielwert zum 31.12.2017 in Höhe von 3.475 VK,
- die zu realisierende verwaltungsweite Einsparvorgabe für den Zielvereinbarungszeitraum 2015-2017 in Höhe von 107 VK, davon:

90 VK aus Maßnahme 1 des Haushaltssanierungsplanes 2012-2021
sowie

17 VK zur Kompensation von zusätzlichen Mehrbedarfen

- die vom VK-Abbau betroffenen Aufgabenbereiche und die konkreten Einzelmaßnahmen sowie die Auswirkungen des VK-Abbaus.

Die Zielvereinbarungen wurden zwischen den Leistungseinheiten und dem Stadtdirektor abgeschlossen und unterzeichnet. Auch die zum Berichtszeitpunkt noch ausstehenden Zielvereinbarungen wurden vereinbart.

Stand des VK-Abbaus zum 31.05.2017:

Der VK-Abbau im Rahmen der Zielvereinbarungen 2015-2017 verläuft planmäßig. Von insgesamt 107 VK wurden bis zum 31.05.2017 bereits 73,55 VK abgebaut. Auch der weitere Abbau von 33,45 VK wird planmäßig umgesetzt.

VK-Einsparvorgabe für das Jahr 2018:

Für das Jahr 2018 ergibt sich gemäß Maßnahme 1 des Haushaltssanierungsplanes 2012-2021 die weitere Umsetzung des Personalabbaus. Die VK-Einsparvorgabe beträgt verwaltungsweit **30,00 VK** (Vollzeitkräfte).

Die Bemessung der Einsparvorgabe erfolgt grundsätzlich nach den gleichen methodischen Vorgaben wie im Zielvereinbarungszeitraum 2015-2017. Zur Stärkung der Flexibilität innerhalb der Geschäftsbereiche wurde die VK-Einsparvorgabe nur bis auf Geschäftsbereichsebene vorgegeben. Die Geschäftsbereiche können die VK-Einsparvorgabe durch eigene Priorisierung innerhalb ihrer Leistungseinheiten verteilen.

Mit dem Verwaltungspersonalrat wurde eine Prozessvereinbarung zur Aufstellung der Zielvereinbarungen abgeschlossen.

Aktueller Stand:

- Die Verteilung der VK-Einsparvorgabe auf die Leistungseinheiten ist abgeschlossen.
- Die VK-Zielwerte der Leistungseinheiten für die Jahre 2018-2021 wurden festgelegt.
- Seit Anfang Juni werden Abstimmungsgespräche zur Aufstellung der Zielvereinbarungen mit allen Leistungseinheiten der Kernverwaltung terminiert und durchgeführt.

II. Instrument der Zielvereinbarung

Das bewährte und mit der Bezirksregierung abgestimmte Instrument der Zielvereinbarungen wird weiter zur Steuerung genutzt; ist jedoch wesentlich erweitert worden. Zum einen bezieht sich der Zielvereinbarungszeitraum jetzt auf 4 Jahre (2018-2021), um mit den einzelnen Leistungseinheiten mittelfristig planen zu können. Zum anderen soll die künftige Ausrichtung der Organisations- und Personalentwicklung durch die Zielvereinbarung eine neue Verbindlichkeit erhalten.

Hierzu hat der Verwaltungsvorstand sich positioniert und sieben strategischen Ziele zur Personal- und Organisationsentwicklung beschlossen, zu denen unter III im Einzelnen ausgeführt wird. Der Inhalt der Zielvereinbarung ist nunmehr wie folgt für alle Leistungseinheiten beschrieben:

- Teil I: VK-Abbau im Rahmen des Haushaltssanierungsplanes in den Jahren 2018-2021, wobei die Zielvorgabe nach HSP bereits in 2018 zu erfüllen ist

- Teil II: Demographischer Wandel
- Teil III: Umsetzung von Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung (anhand der vom Verwaltungsvorstand vorgegebenen 7 strategischen Ziele.)

III. Sieben strategische Ziele der Organisations- und Personalentwicklung

Die sieben strategischen Ziele der Organisations- und Personalentwicklung sind in einem Prozess der Priorisierung mit den Führungskräften entwickelt worden, beginnend mit einer Führungskräfteklausurtagung im Juni 2016. Rückläufe zu einer an die Führungskräfte verschickten Bewertungsmatrix zu den wichtigsten Handlungsfeldern der Organisations- und Personalentwicklung wurden in der Personalkonferenz und in einem weiteren Führungskräftetreffen beraten. Der dort entwickelte Vorschlag war schließlich Gegenstand der Beratungen im Verwaltungsvorstandes, der in seiner Sitzung am 06.02.2017 die sieben strategischen Ziele der Organisations- und Personalentwicklung beschlossen hat.

Die Ziele sind den folgenden Schwerpunktthemen zugeordnet:

1. Ausbildungsplätze

Erhöhung der Ausbildungsplätze

Allgemeiner Verwaltungsdienst:

40 Stellen: jeweils 20 Stellen im g.D. und m.D. (in 2017/2018)

50 Stellen: jeweils 25 Stellen im g.D. und m.D. (in 2021)

Sonderberufe:

Erhöhung der Ausbildungsplätze auf der Grundlage einer systematischen Personalbedarfsplanung unter Einbeziehung der planbaren und unplanbaren Fluktuation.

2. Marketingkonzept

Marketingkonzept für die Stadt als attraktive Arbeitgeberin mit der Ausrichtung auf eine vielfaltsorientierte und auf Chancengleichheit ausgerichtete Personalgewinnung- und entwicklung.

3. Wissenstransfer

Sicherstellung des Wissenstransfers bei Ausscheiden singulärer Wissensträger/innen durch überlappende Stellenbesetzung und Einarbeitung,

sowie Entwicklung von Leitlinien und Instrumenten eines systematischen Wissensmanagements

4. Gesundheitsförderung

Intensivierung der Gesundheitsförderung mit der Zielrichtung, dass sich die Fehlzeiten auf das Niveau der Städte mit gleicher Einwohnergrößenklasse reduzieren (Städtetag 2016: 6,73 %)

5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen des Audits berufundfamilie und Rezertifizierung durch kontinuierlichen Prozess.

6. Frauenförderung

50 % Frauen in Führungspositionen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils in der ersten Führungsebene

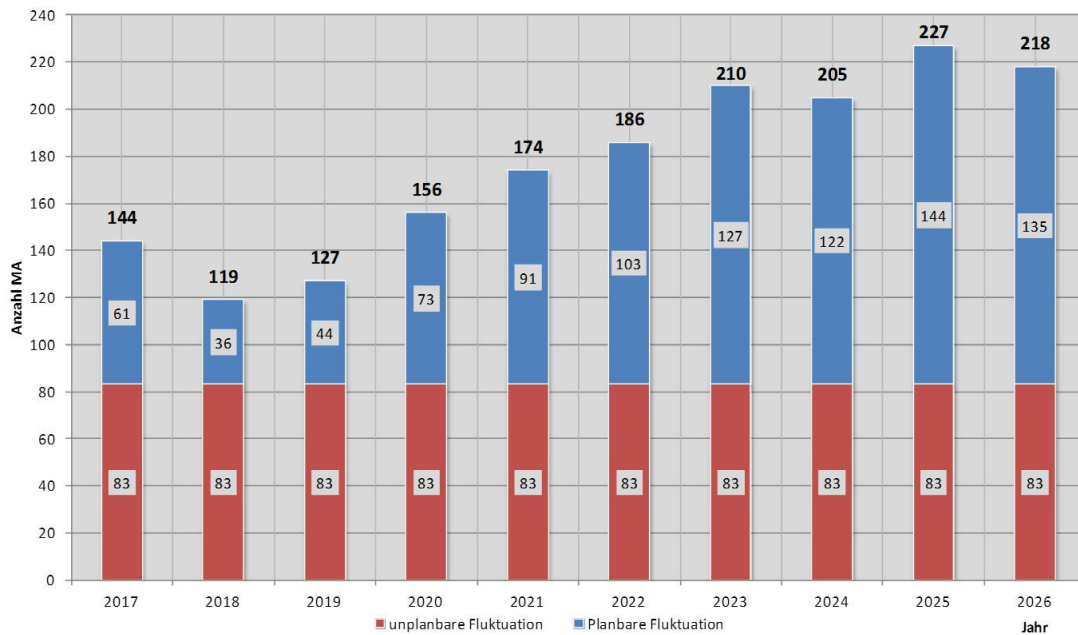
7. Digitalisierung

Ganzheitliches Konzept für eine E-Government-Strategie und sukzessive Transformation zu einer effektiven, digitalen Verwaltung

IV. Erarbeitung eines Organisations- und Personalentwicklungskonzeptes

Nachdem das Personalentwicklungskonzept aus dem Jahre 2012 sich schwerpunktmäßig der großen Herausforderung des Personalabbaus gewidmet hat, wird das in Bearbeitung befindliche Organisations- und Personalentwicklungskonzept dem Schwerpunktthema „demographischer Wandel“ folgen und ausgerichtet sein auf die oben beschriebenen sieben Ziele der Organisations- und Personalentwicklung.

Ausgangspunkt sind die Fluktuationsanalysen, zu denen heute bereits die Kernaussage vorausgeschickt werden soll. Nachdem bisher nur der Zeitraum des Haushaltssanierungsplanes bis zum Jahr 2021 betrachtet wurde, ist das Haupt- und Personalamt derzeit dabei, Analysen bis in das Jahr 2026 auszuarbeiten. Schon jetzt lässt sich erkennen, dass sich nach dem Jahr 2021 der demographische Wandel in noch größerem Umfang auswirken wird.



Auch die Fluktuation bei den Führungskräften bleibt auf hohem Niveau bestehen wie sich jetzt schon zeigt:

Führungskräfte (RL+AL) gesamt	Fluktuation 2017-2026	Proz. Anteil
120	49	40,83 %

R/SB/A-Leitungen gesamt	Fluktuation 2017-2026	Proz. Anteil
37	24	64,86 %

Abteilungsleitungen gesamt	Fluktuation 2017-2026	Proz. Anteil
83	25	30,12 %

Ausgehend von dieser demographischen Entwicklung sind Maßnahmen der Personalgewinnung und –bindung zu ergreifen und sollen Instrumente der

Organisations- und Personalentwicklung fortgeschrieben bzw. neu entwickelt werden. Die Chancen des demographischen Wandels sollen ergriffen werden; die Risiken durch gute Personalentwicklung abgedeckt werden.

Die Ausarbeitung der Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung erfolgt in einem breit angelegten Prozess unter Einbindung der Führungskräfte einerseits und der Personalvertretung andererseits. Neben bestehenden Projekt- bzw. Arbeitsgruppen wie der Projektgruppe Audit berufundfamilie und der Arbeitsgruppe Gesundheit sind neue Arbeitsgruppen ins Leben gerufen worden, wie die zwei Arbeitsgruppen zum demographischen Wandel (einmal unter dem Blickwinkel Nachwuchskräfte und einmal unter dem Blickwinkel Führungskräfte), die Arbeitsgruppe Wissensmanagement und die Netzwerkgruppe Marketing.

Die Ergebnisse werden gebündelt beraten in der Personalkonferenz unter der Leitung der Frau Salentijn (Leiterin des Haupt- und Personalamtes). Einzelne Themen bzw. Arbeitsergebnisse wurden im letzten Führungskräfteforum am 09. Juni 2017 vorgestellt und diskutiert.

Mehrere Bausteine sind bereits auf den Weg gebracht worden, wie das neue Leitbild für Führung und Zusammenarbeit, der Leitfaden für Jahresgespräche, die Fortentwicklung des Gesundheitsmanagements, die Fortschreibung der erfolgreichen Serie von „Fit für Führung“, sowie zuletzt die Rezertifizierung des Audits berufundfamilie. Eine Zusammenfassung aller Maßnahmen erfolgt in einem fortgeschriebenen Organisations- und Personalentwicklungskonzept, welches den Ratsgremien zum Ende dieses Jahres vorgelegt werden soll.