

- Beschluss**
 Wahl
 Kenntnisnahme

Vorlagen Nr. 11/003/2024

öffentlich

Fachbereich: Personalamt Bearbeiter/in: Nitschke, Bastian	Datum: 15.02.2024 Az.: 11-1
--	--------------------------------

Beratungsfolge	Termine	Art der Entscheidung
Kreisausschuss	14.03.2024	Kenntnisnahme

Bericht über Initiativen des Kreises zur Personalentwicklung, Personalgewinnung und zum Personalmanagement

- | | | | |
|-----------------------------|-----------------------------|--|--|
| Finanzielle Auswirkung | <input type="checkbox"/> ja | <input checked="" type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> noch nicht zu übersehen |
| Personelle Auswirkung | <input type="checkbox"/> ja | <input checked="" type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> noch nicht zu übersehen |
| Organisatorische Auswirkung | <input type="checkbox"/> ja | <input checked="" type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> noch nicht zu übersehen |
| Auswirkung auf Kennzahlen | <input type="checkbox"/> ja | <input checked="" type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> noch nicht zu übersehen |
| Klimarelevanz | <input type="checkbox"/> ja | <input checked="" type="checkbox"/> nein | <input type="checkbox"/> noch nicht zu übersehen |

Die Inhalte der Vorlage werden von den Kreisausschussmitgliedern zur Kenntnis genommen.

Fachbereich: Personalamt
Bearbeiter/in: Nitschke, Bastian

Datum: 15.02.2024
Az.: 11-1

Bericht über Initiativen des Kreises zur Personalentwicklung, Personalgewinnung und zum Personalmanagement

Anlass der Vorlage:

Gemäß Beschluss des Kreisausschusses vom 04.12.2023 wurde die Verwaltung beauftragt, die im Kreisausschuss am 29.05.2017 von der CDU gestellten Fragen zur Personalentwicklung aktualisiert zu beantworten.

Weiterhin wurde die Verwaltung gebeten Informationen zum weiteren Verfahren hinsichtlich der Fortschreibung des Personalmanagementkonzeptes als Personalentwicklungskonzept in einer der nächsten Kreisausschusssitzungen einzubringen.

Sachverhaltsdarstellung:

Aktualisierung der Antworten auf die Anfrage der CDU-Kreistagsfraktion an den Kreisausschuss am 29.05.2017

1. Welche Auswirkungen – bezogen auf die verschiedenen Berufsqualifikationen – kommen im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge auf den Kreis Mettmann zu?

Während in 2017 die Lösung noch in einem Ausbau der Ausbildung gesehen wurde, stellt sich auch dies zunehmend schwierig dar.

Mittlerweile bietet der Kreis Ausbildungsplätze auch in den klassisch schwierig zu besetzenden Ingenieurbereiche an. Das Angebot des Vorbereitungsdienstes zur Bauoberinspektorin / zum Bauoberinspektor wird jedoch nur schwerlich angenommen. Es gibt kaum Bewerbende und die Stelle musste mehrmals ausgeschrieben werden. Die Regelungen des Beamtenrechtes nach dem Durchlaufen der Besoldungsgruppen A der Laufbahn (Verbot der Sprungbeförderung) und die Lage auf dem Arbeitsmarkt nehmen der Beamtenlaufbahn für Ingenieure die Attraktivität.

Auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung hat der erhebliche Ausbau der Ausbildungsstelle leider nicht den erhofften Erfolg gebracht. Die Anzahl aber auch in besonderem Maße die Qualität der Bewerbenden nimmt ab. Gerade in der Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) zeigt sich eine deutliche Kluft zwischen dem schulischen Niveau und den Anforderungen der Hochschule. Hier wird jetzt aktiv mit begleitenden, unterstützenden Maßnahmen entgegengewirkt.

Besser sieht die Situation im Tarifbereich mit sogenannten Quereinsteigenden aus. Die Anzahl der Menschen, die mit einer verwaltungsfremden Ausbildung ihr berufliche Zukunft in der Verwaltung suchen und sich dort auch weiterentwickeln möchten, ist derzeit noch hoch. Es werden daher sehr viele Lehrgänge (Basis- und Aufbaulehrgänge VLI und VL II) für Bestandpersonal angeboten und durchgeführt.

Dies bindet im Ausbildungsbereich erhebliche Kapazitäten und wirkt sich auch auf die allgemeine Betreuung der Nachwuchskräfte aus.

Aus dieser Situation lernend wurde gemeinsam mit dem Studieninstitut Düsseldorf ein kombinierter Quereinsteigerlehrgang VL I und VL II für die Zielgruppe „Menschen mit abgeschlossener Ausbildung oder Studium“ beginnend im April 2024 angeboten.

Die Ausschreibung konnte erst im Januar erfolgen, da erst dann die Rahmenbedingungen fixiert waren. Trotz der sehr knappen Ausschreibungsfrist sind über 50 Bewerbungen eingegangen. Ende des Monats finden an drei Tagen Assessment-Center zur Auswahl statt. Sollte dieser Pilot erfolgreich sein, ist an eine Fortsetzung des Angebotes gedacht.

Parallel ist der Kreis Mitglied in einer Arbeitsgruppe, die bestehend aus den Städten Wülfrath, Velbert und Monheim am Rhein, sich mit der Qualifizierung von Fachkräften aus dem Ausland beschäftigt. Im ersten Schritt soll als Zielgruppe Ingenieurinnen und Ingenieure, mit einem im Ausland erworbenen Abschluss in den Blick genommen werden. Hier gibt es regelmäßig eine Vielzahl von Bewerbungen bei Ausschreibungen eine Einstellung scheitert jedoch oft an der Situation, dass diese Personen nicht direkt auf einem entsprechenden Leistungsniveau eingesetzt werden können.

Dazu werden auch gerade Gespräche mit dem Studieninstitut Düsseldorf geführt. Es besteht allerdings die Gefahr, dass diese Personen, nach einer Qualifizierung durch den öffentlichen Dienst in die freie Wirtschaft wechseln und mit den erworbenen Kompetenzen dort besser bezahlte Jobs ausüben. Die Zulässigkeit von Bindungsklauseln muss also geprüft werden.

2. In welchen Aufgabenbereichen und für welche Berufsqualifikationen wird die Nachbesetzung besonders schwierig?

Leider ist eine Differenzierung nicht mehr möglich.

3. Beabsichtigt die Kreisverwaltung - wie im Bundeshaushalt vorgesehen - zusätzliche Stellen für eine vorzeitige Besetzung im Stellenplan vorzusehen?

Eine Ausweitung des Stellenplanes zur Schaffung von Übergangsstellen ist nicht beabsichtigt und im Kontext der Haushaltssituation auch nicht darstellbar.

Hinsichtlich der Bewahrung des Wissens haben die meisten Bereiche Einarbeitungskonzepte für ihre Themen erstellt.

Die Personalpolitik der letzten Jahre (Schaffung neuer Stellen, Personalentwicklung) hat aber auch dazu beigetragen, dass die Bereiche in der Regel altersmäßig durchmischt sind, d.h. es gibt keinen Bereich, in dem in ganz kurzer Zeit viele Kolleginnen und Kollegen gleichzeitig in Ruhestand gehen. Verwaltung und Personalrat haben sich darüber hinaus auch verständigt, dass auf Wunsch des Mitarbeitenden bei einem positiven Votum des Fachamtes die Verschiebung des Renten-/ Pensionseintritt um ein Jahr möglich ist. Dieses zusätzliche Jahr ermöglicht auch eine noch bewusstere Vorbereitung auf die Vakanz.

Informationen hinsichtlich der Ausschreibung des Personalentwicklungskonzeptes

Vor dem Hintergrund des zu erwartenden Personalmangels stellt sich die Kreisverwaltung Mettmann den Anforderungen an eine zukunftsfähige Verwaltung, um weiterhin bürgernah und dienstleistungsorientiert seine Aufgaben zu erfüllen. Neben den organisatorischen Ansätzen der Aufgabenkritik und der Optimierung von Abläufen ist dies nur mit einer zukunftsorientierten Personalpolitik zu erreichen. Deren Ziel ist es, die Kreisverwaltung Mettmann als attraktiven Arbeitgeber auf dem Markt zu positionieren, das vorhandene Personal durch Personalentwicklung effektiv einzusetzen und an die Kreisverwaltung als Arbeitgeber zu binden. Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen in den Teilbereichen Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbindung soll durch eine externe

Beratung erreicht werden. Die hierfür erforderliche Vergabe wird wie angekündigt im 1. Quartal 2024 erfolgen.

Ziel wird es sein, die bisherigen Tätigkeitsfelder zu analysieren und die allgemeinen Aktivitäten des Personalbereichs in Bezug auf Personalentwicklungsmaßnahmen zu bewerten. Das aktuelle Personalmanagementkonzept wird hierfür ebenfalls herangezogen. Auf Basis dieser Daten und unter Berücksichtigung weiterer Fragestellungen sollen unterschiedliche Szenarien erarbeitet werden, wie eine zukunftsfähige (Neu-)Ausrichtung der Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Mettmann aussehen könnte.

Um den Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung Rechnung zu tragen, werden bei der Vergabe entsprechende Erfahrungswerte des Auftragnehmers im öffentlichen Bereich vorausgesetzt. Die Referenzen müssen vorgelegt und nachgewiesen werden.

Für die Ausschreibung ist eine Frist von acht Wochen vorgesehen, sodass bis spätestens Ende Mai alle Bewerbungen vorliegen. Die Aus- und Bewertung erfolgt anschließend. Bis zum Ende des Sommers soll eine Vergabeentscheidung getroffen werden.

Das Personalmanagementkonzept aus dem Jahr 2018, welches bereits in der Sitzung des Kreisausschusses vom 24.06.2019 vorgestellt wurde, ist nochmals als Anlage beigefügt.

Anlagen

Anlage 1: Eckdaten Ausschreibung des Personalentwicklungskonzeptes

Anlage 2: Personalmanagementkonzept aus dem Jahr 2018