

**Vorlage****Nr.:****VO/2015/1176**

Federführend:

10 AMT FÜR ZENTRALE DIENSTE

Status:

öffentlich

Datum:

18.02.2015

Beteiligt:

I Bürgermeister

II Senator

III Senatorin

01 Öffentlichkeitsarbeit / Pressestelle

03 Beteiligungsverwaltung

05 Personalrat

06 Gleichstellungsbeauftragte

10.4 Abt. Personal und Organisation

10.4 nur Personal

13 AMT FÜR WELTERBE, TOURISMUS UND KULTUR

14 RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

20 AMT FÜR FINANZVERWALTUNG

32 ORDNUNGSAMT

40 AMT FÜR BILDUNG, JUGEND, SPORT UND

FÖRDERANGELEGENHEITEN

60 BAUAMT

Verfasser:

Bretschneider, Andrea

**Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 – 2025**

Beratungsfolge:

Status	Datum	Gremium	Zuständigkeit
Öffentlich	02.03.2015	Verwaltungsausschuss	Vorberatung
Öffentlich	26.03.2015	Bürgerschaft der Hansestadt Wismar	Entscheidung

**Beschlussvorschlag:**

**Die Bürgerschaft der Hansestadt Wismar beschließt das als Anlage beigefügte Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 – 2025.**

**Begründung:**

Die Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar – wie der öffentliche Dienst generell – steht aufgrund verschiedener Gegebenheiten vor großen Herausforderungen. Beispielfhaft zu nennen sind hier der demografische Wandel, die Sparzwänge durch die anhaltende Haushaltskonsolidierung, der damit einhergehenden Personalabbau sowie die steigenden Qualitätsanforderungen. Diese erstrecken sich nicht nur auf die damit verbundene Ausgestaltung der öffentlichen Leistungen und Aufgaben, sondern auch auf den eigenen Personalsektor.

Personal ist die wichtigste Ressource. Die Aufrechterhaltung der Leistungs- und Handlungsfähigkeit das oberste Ziel.

Innerhalb eines strategischen Personalmanagements nimmt die Personalentwicklung eine wichtige Rolle ein. Ohne eine zukunftsorientierte Personalentwicklung wäre die Handlungs- und Leistungsfähigkeit der Hansestadt Wismar insbesondere wie folgt eingeschränkt: reduzierte

Serviceleistungen, längere Warte- und Bearbeitungszeiten, reine Konzentration auf die Pflichtaufgaben.

Das Aufgabengebiet der Personalentwicklung hat einige Herausforderungen zu bewältigen. Einerseits sind die zunehmenden Folgen des demografischen Wandels immer spürbarer (Austrittswellen der älteren Generationen, hoher Altersdurchschnitt, Fachkräftemangel) und somit geeignete Strategien zu entwickeln (Motivation der vorhandenen Mitarbeitenden, Erhalt der Leistungsfähigkeit dieser, Bindung junger qualifizierter Nachwuchskräfte, Angebot von Perspektiven sowie Entwicklungs- und Aufstiegschancen bieten, Gesundheitsmanagement etc.). Andererseits erwarten Bürgerinnen und Bürger von der Verwaltung einen besseren Service und eine höhere Transparenz. Dies sind Anforderungen, die sich in den Kompetenzen und dem Selbstverständnis der Beschäftigten widerspiegeln müssen.

Um sich diesen Herausforderungen zielführend gegenüber zu stellen, ist ein Umdenken im Hinblick auf ein modernes Personalmanagement unerlässlich.

Aufgrund des in den vergangenen Jahren vollzogenen Personalabbaus ist mittlerweile deutlich, dass die Reserven ausgeschöpft sind und nunmehr ein weiterer Abbau an die Substanz gehen würde. Um hier die Leistungsfähigkeit auch zukünftig zu sichern, ist es wichtig, die Aufgabe der Stadt und auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt zu stellen, um mit MEHR MITEINANDER den Teamgeist zu stärken, damit gemeinsam als Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar die gegenwärtigen und auch zukünftigen Herausforderungen und Hürden bewältigt werden können. „Frischer Wind“ wird auch durch Neueinstellungen in die Stadtverwaltung kommen und in der Kombination mit dem Erfahrungsschatz des vorhandenen Personals ein wichtiges und unerlässliches Zusammenspiel ergeben.

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept bezieht sich auf die Betrachtung der Kernverwaltung der Hansestadt Wismar (Stadtverwaltung ohne Eigenbetriebe) und stellt einen ersten programmatischen Schritt dar. Es weist personalpolitische Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2015 bis 2025 aus. Gleichzeitig stellt es ein dynamisches und fortzuschreibendes Konzept dar. Grundsätzlich gibt es durch die formulierten Ziele und gewählten Maßnahmen die Richtung des zukünftigen Personalmanagements vor. Jedoch sind erforderlich werdende Anpassungen auf veränderte Umstände und äußere Einflussfaktoren nicht ausgeschlossen. Somit bleibt bei Bedarf ein Optimierungsspielraum stets erhalten.

**Finanzielle Auswirkungen (Alle Beträge in Euro):**

Durch die Umsetzung des vorgeschlagenen Beschlusses entstehen voraussichtlich folgende finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt:

X	Keine finanziellen Auswirkungen
	Finanzielle Auswirkungen gem. Ziffern 1 - 3

**1. Finanzielle Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr**

Ergebnishaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Finanzhaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Einzahlung in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Auszahlung in Höhe von	

Deckung

	Deckungsmittel stehen nicht zur Verfügung		
	Die Deckung ist/wird wie folgt gesichert		
Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr (bei Bedarf):

## 2. Finanzielle Auswirkungen für das Folgejahr / für Folgejahre

### Ergebnishaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

### Finanzhaushalt

Produktkonto /Teilhaushalt:		Einzahlung in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Auszahlung in Höhe von	

### Deckung

	Deckungsmittel stehen nicht zur Verfügung		
	Die Deckung ist/wird wie folgt gesichert		
Produktkonto /Teilhaushalt:		Ertrag in Höhe von	
Produktkonto /Teilhaushalt:		Aufwand in Höhe von	

Erläuterungen zu den finanziellen Auswirkungen für das laufende Haushaltsjahr (bei Bedarf):

## 3. Investitionsprogramm

<input checked="" type="checkbox"/>	Die Maßnahme ist keine Investition
<input type="checkbox"/>	Die Maßnahme ist im Investitionsprogramm enthalten
<input type="checkbox"/>	Die Maßnahme ist eine neue Investition

## 4. Die Maßnahme ist:

<input checked="" type="checkbox"/>	neu
<input type="checkbox"/>	freiwillig
<input type="checkbox"/>	eine Erweiterung
<input type="checkbox"/>	Vorgeschrieben durch:

## Anlage:

Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 bis 2025

Der Bürgermeister

(Diese Vorlage wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.)