

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.)

Personalentwicklungskonzept der Hansestadt Wismar 2015 - 2025



Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	5
2. Ausgangssituation	6
a.Stellenentwicklung	6
b.Aktueller Personalbestand der Stadtverwaltung Wismar (Stand 01.01.2015).....	8
i.Planstellen in VZÄ gemäß Stellenplan 2015	8
ii.Mitarbeiteranzahl.....	8
iii.Altersstruktur (mit Azubis).....	8
3. Rahmenbedingungen und Herausforderungen	9
a.Haushaltskonsolidierung	9
b.Dienst- und Tarifrecht	9
c.Demografischer Wandel	10
4. Prognose	10
a.Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 5 Jahren (mittelfristig)	10
i.Planstellenanzahl.....	10
ii.Mitarbeiteranzahl.....	10
iii.Altersstruktur.....	10
iv.Austritte	11
b.Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 10 Jahren (langfristig).....	11
i.Planstellenanzahl.....	11
ii.Mitarbeiteranzahl.....	11
iii.Altersstruktur.....	11
iv.Austritte	12
5. Strategische Grundlagen für das zukünftige Personalmanagement, Handlungs-felder und Maßnahmen zur Umsetzung.....	13
a.Personalgewinnung	13
i.Erkennen von Personalbedarf	13
ii.Externe Personalgewinnung und Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber	14
iii.Ausbildung/ Gewinnung von Nachwuchskräften	15
b.Personalbindung und -entwicklung.....	17
i.Mitarbeitermotivation	17
ii.Erschließung von Qualifikationsreserven	17
iii.Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen	18
iv.Job-Rotation – Förderung von Einsatzwechsel	18
v.Stärkung von Führungskräften.....	18
vi.Erkennen und Gewinnen von Führungskräftenachwuchs	19

vii. Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	19
viii. Gesundheitsmanagement	20
c. Organisationsentwicklung	20
i. „Wir-Gefühl“	20
ii. Wissensmanagement	21
6. Fortlaufende Personalplanung und Kontrolle der Umsetzung	21
a. Fortschreibung der Daten und dessen Analyse	21
b. Überprüfung der Maßnahmenumsetzung	22
c. jährlicher Personalreport (inkl. Kennzahlenvergleich)	22

Zusammenfassung				
Handlungsfeld	Ziel/e	Maßnahme/n	Instrument/e	verantwortlich
Personal- gewinnung	Früheres Erkennen von Personalbedarf	- Personalbedarfsplanung	- Ampelsystem im Stellenplan - Soll-Ist-Analyse	10.2/ 10.4 gesamte Stadtverwaltung
	Optimierung der externen Personalgewinnung	- Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber	- Optimierung von Ausschreibungs- und Auswahlverfahren - Darstellung und Steigerung der attraktiven Arbeitgeber-Eigenschaften nach innen und außen (Personalmarketing): u.a. über erweiterte Mediennutzung, aktiv Ausbildungsberufe an Schulen vorstellen, an Post- und Hausmeisterauto auf Ausbildung hinweisen, Mitarbeiter-Kind-Tag	
	Stetiger Ausbau der bedarfsgerechten Ausbildung	- bedarfsgerechte Ausbildung/Gewinnung von Nachwuchskräften	- Erarbeitung von Ausbildungsleitlinien	
Personal- bindung und -entwicklung	Personalbindung	- Mitarbeitermotivation stärken und ausbauen - Förderung von Einsatzwechsel/Rotation	- Leistungsanreize bieten (leistungsorientierte Bezahlung, Lob, Anerkennung, Wertschätzung, Gestaltungs- und Beteiligungsmöglichkeiten etc.) - Gezielte Unterstützung, auch Ausbau von Projektarbeit	10.2/ FK
	Lebensphasenorientierte Personalentwicklung	- Work-Life-Balance - Flexibilisierung des Arbeitszeit & -ort	- Gleitzeit, Teilzeit, Überprüfung weiterer Maßnahmen wie z.B. Langzeitarbeitskonten, Teleheimarbeit	10.2/ 10.4/ Fachämter
	Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen	- Bedarfsermittlung - „Lebenslanges Lernen“ - Erschließung von Qualifikationsreserven	- Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes (Leitlinien und Struktur) - Vervollständigung vorhandener Qualifikationen per Mitarbeiterabfrage sowie Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen	10.2/ Fachämter bzw. deren FK
	Erhaltung der Leistungsfähigkeit	- weiterer Ausbau des Gesundheitsmanagements	- jährliche Gesundheitstage, sportliche Angebote - Krankenstandsanalyse bei Bedarf - Schulung der Führungskräfte („gesundes Führen“)	10.2/ AG Gesundheits- management/ FK
	Optimierung der Altersstruktur	- Übernahme von qualifizierten Nachwuchskräften	- Erstellung von Übernahmerrichtlinien und Verbeamtungssätzen => Ausbildungsleitlinien	10.2
	Stärkung der Führungskräfteebene	- vorhandene Führungskräfte stärken - Führungskräftenachwuchs erkennen und gewinnen	- Erarbeitung von Führungsgrundsätzen, Führungskräfte-Feedback einführen - Fortführung von Coachings, Qualifizierung von geeigneten Nachwuchskräften	10.2/ 10.4 Fachämter
Organisations- entwicklung	Stärkung des „Wir-Gefühls“	- Ausbau und Optimierung der ämterübergreifenden Zusammenarbeit	- Leitlinien für HWI - ämterübergreifende Projektarbeiten - Mitarbeiterbefragungen zur Arbeitszufriedenheit	10.4/ Fachämter
	Wissensmanagement	- verbesserte Kommunikation von internen Abläufen/ Geschäftsprozessen (Transparenz)	- Ausarbeitung von Checklisten, Handbüchern, Vertretungsakten etc. - Optimierung des Informationsflusses und der Medienkompetenzen - Rechtzeitige Nachfolgeregelungen, Einarbeitung - Vereinheitlichung von internen Verfahrensweisen/Abläufen - Dokumentenmanagementsystem	10.4/ Fachämter/ gesamte Stadtverwaltung
Fortlaufende Personal- planung/ Kontrolle der Umsetzung	Überprüfung der Maßnahmenumsetzung (Optimierung, dynamische Anpassung nach Bedarf)	- Fortschreibung der Daten und dessen Analyse	- jährlicher Personalreport (inkl. Kennzahlenvergleich)	10.2/ 10.4/ Fachämter

1. Einführung

Die Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar – wie der öffentliche Dienst generell – steht aufgrund verschiedener Gegebenheiten vor großen Herausforderungen. Beispielhaft zu nennen sind hier der demografische Wandel, die Sparzwänge durch die anhaltende Haushaltskonsolidierung, der damit einhergehende 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, 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 ziel führend 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 MIT-EINANDER 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 ein Optimierungsspielraum stets erhalten.

Unterzeichnung

Thomas Beyer
Bürgermeister

2. Ausgangssituation

a. Stellenentwicklung

Wesentliches Arbeitsmittel der Stellenbewirtschaftung ist der Stellenplan, der als Teil des Haushaltsplanes und damit als Anlage der Haushaltssatzung von der Bürgerschaft beschlossen wird.

Die Bürgerschaft setzt hier die Anzahl der vorzuhaltenden Planstellen fest, die letztlich eine Beschäftigung von Mitarbeitern und Beamten finanziell bzw. haushaltsrechtlich absichern. Derzeit umfasst der Stellenplan 2015 424 Planstellen.

Im Stellenplan ist auch ein Stellenpool mit auf jeweils zwei Jahre befristeten Teilzeitstellen enthalten. Dieser Stellenpool dient der befristeten Übernahme von Auszubildenden und Anwärter/innen nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.

Aus diesem Pool sollen sich die jungen Mitarbeiter/innen auf freie bzw. frei werdende Planstellen bewerben. Diese Stellen dienen daher keiner dauerhaften Vorhaltung von Personal, sondern sichern die temporäre Beschäftigung mit dem Ziel der Erprobung/ Bewährung und der Bindung von Nachwuchskräften, um deren Abwanderung/ Wegbewerbung möglichst zu vermeiden. Im Stellenplan 2015 umfasst der Stellenpool 12 Stellen, welche mit jeweils 0,75 VZÄ (VZÄ=Vollzeitäquivalente) ausgewiesen werden.

Planstellen, welche für eine dauerhafte Streichung vorgesehen sind, werden im Stellenplan mit einem gesonderten Vermerk, dem sogenannten „kw-Vermerk“, ausgewiesen. „kw“ bedeutet hier „künftig wegfallend“. Dies ist im Kern die Streichung einer Planstelle und bedeutet dann, wenn es sich nicht um eine befristete, sondern eine dauerhafte Stelle handelt, weiteren Personalabbau.

Bei Auswertung und Umsetzung dieser im Stellenplan 2015 vorhandenen kw-Vermerke ergibt sich, dass die wesentlichen strukturellen Veränderungen bis 2017 abgeschlossen sein werden. Zu diesem Zeitpunkt sind ebenfalls die wesentlichen organisatorischen Veränderungen im Rahmen der Landkreisneuordnung vollzogen.

Konkret werden für das Haushaltsjahr 2015 noch 26 Altersteilzeitstellen ausgewiesen. Diese Stellen sind überwiegend mit Mitarbeiter/innen besetzt, welche sich bereits in der Freiphase der Altersteilzeit befinden. D.h. diese Mitarbeiter/innen sind tatsächlich nicht mehr anwesend, aber für die Freiphase im Stellenplan mit einem hälftigen Stellenanteil abzubilden. 25 dieser Altersteilzeitstellen haben einen solchen kw-Vermerk und werden mit dem Auslaufen der Altersteilzeitmaßnahmen den Stellenplan bis 2017 um 12,275 VZÄ reduzieren. Zusätzlich sieht der Stellenplan zum jetzigen Zeitpunkt die Streichung von jeweils einer Stelle mit 1,0 VZÄ in den Haushaltsjahren 2016, 2017 und 2018 vor. Dieser „Sondereffekt“ wird in seiner „stellenplanmäßigen“ Ausprägung gegenüber dem Umfang der Vorjahre abnehmen.

Der Stellenplan 2015 sieht somit jetzt die weitere Streichung von insgesamt 28 Stellen (=15,275 VZÄ; ohne befristete Planstellen aus dem Übernahmepool) im Zeitraum 2015 bis 2018 vor.

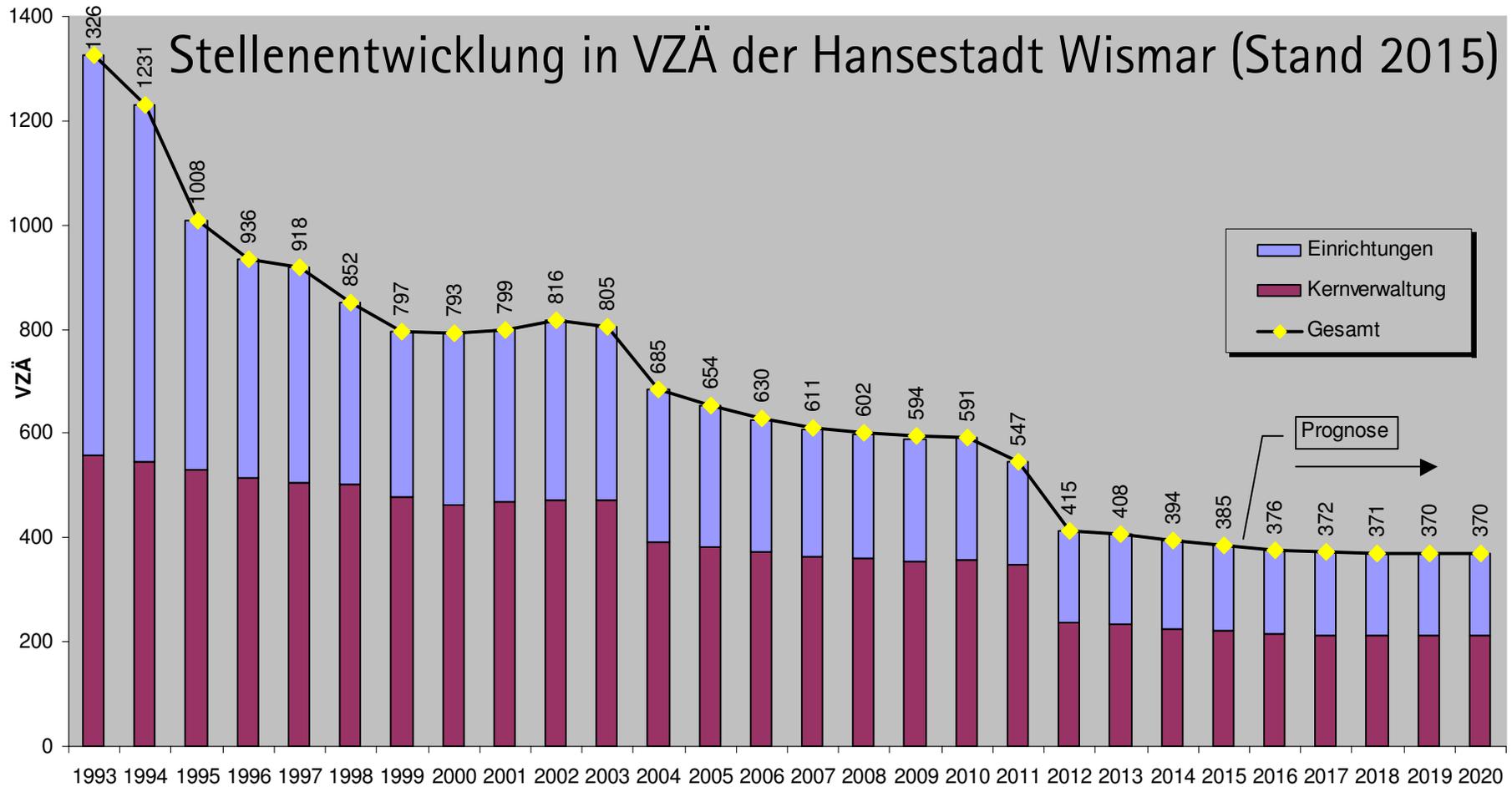
Im Ergebnis ist damit der notwendige Personalbesatz im Kern erreicht, der für eine dauerhafte Aufgabenerledigung prognostisch erforderlich sein wird.

Soweit Aufgaben und Leistungen in der bisherigen Qualität und Quantität weiterhin bestehen bleiben, sind in den darauffolgenden Jahren keine Stellenreduzierungen in Größenordnungen mehr zu erwarten. Der Stellenplan wird im Wesentlichen von den verbliebenen Aufgaben bestimmt werden.

Vor dem Hintergrund einer ständig durchzuführenden Aufgabenkritik werden ein darüber hinausgehender Stellenabbau und Stellenanpassungen nur im Rahmen von Effizienz steigernden Maßnahmen auf der Grundlage von Organisationsuntersuchungen und dem verstärktem Einsatz von Informationstechnologie möglich sein.

Übersicht Stellenentwicklung Hansestadt Wismar Stand 01.01.2015:

Die bisherige Stellenentwicklung in der Hansestadt Wismar ist gekennzeichnet von einem konsequenten und kontinuierlichen Abbau der Soll-Planstellen. Zu deutlichen Sprüngen kam es in den Jahren 2003 (Auslagerung Kindertagesstätten) und 2011 (Gebietsreform).



b. Aktueller Personalbestand der Stadtverwaltung Wismar (Stand 01.01.2015)

Im Folgenden wird ein Überblick über den aktuellen Personalbestand gegeben. Hierbei erfolgt auch die Gegenüberstellung zwischen (Planungs-)Soll und (tatsächlichem) Ist. Die Darstellung der Stellen erfolgt in Vollzeitäquivalenten, kurz VZÄ. Dabei wird eine Vollbeschäftigung (durchschnittlich 40 Stunden/Woche), also 100 %, mit 1,0 VZÄ ausgewiesen. Mit einem Beschäftigungsgrad von z.B. 50 % (= durchschnittlich 20 Stunden/Woche) beträgt der VZÄ 0,5.

i. Planstellen in VZÄ gemäß Stellenplan 2015

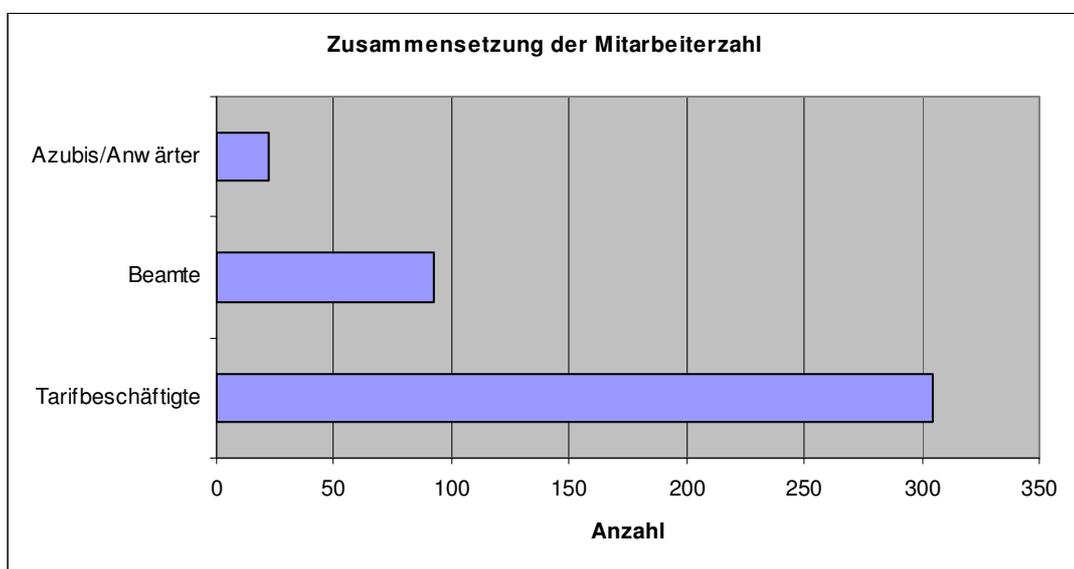
(ohne Auszubildende/Beamtenanwärter)

Soll: 385,375 IST: 353,525

Der Unterschied zwischen dem Soll und Ist resultiert u.a. aus Teilzeitbeschäftigung/Arbeitszeitabsenkung (Umfang: 6,7 VZÄ/ 35 Mitarbeiter/innen), derzeit nicht besetzten Planstellen (Umfang: 25,15 VZÄ verteilt auf 27 Planstellen, davon entfallen 6,0 VZÄ auf 8 Stellen im Übernahmepool).

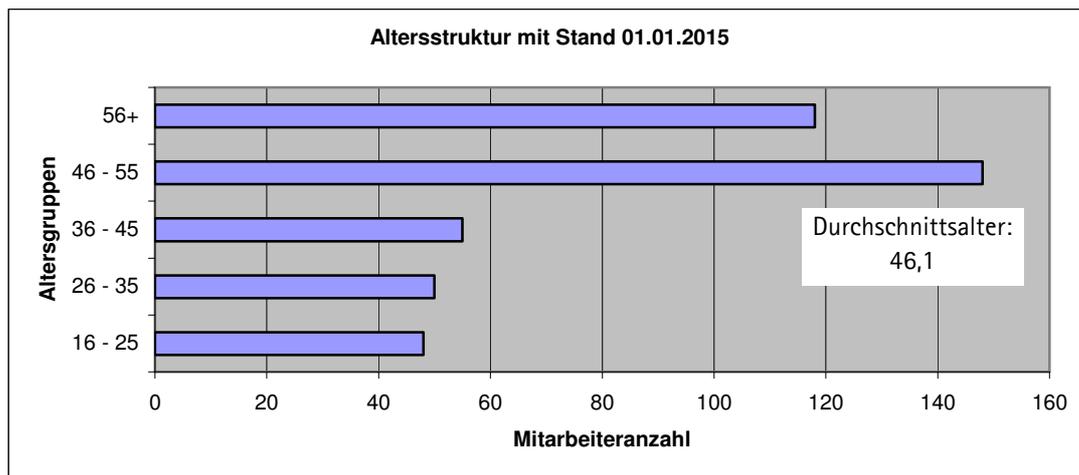
ii. Mitarbeiteranzahl

Aktuell sind 419 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar tätig (inklusive 23 Altersteilzeitler „ATZ“ in der Freizeitphase und 22 Auszubildenden/ Beamtenanwärter; exklusive ruhende Arbeits- oder Beamtenverhältnisse, ohne geringfügig Beschäftigte). Dabei teilt sich die Gesamtzahl auf 266 weibliche und 153 männliche Beschäftigte auf.



iii. Altersstruktur (mit Azubis)

Das Durchschnittsalter ist aktuell mit rund 46 Jahren zu beziffern. Dieser hohe Wert lässt sich darauf zurückführen, dass die Altersgruppe von 46 bis 55 Jahren und die Altersgruppe „56+“ die beiden größten Gruppen darstellen.



3. Rahmenbedingungen und Herausforderungen

a. Haushaltskonsolidierung

Der Stellenbewirtschaftung und Personalplanung kommt besondere Bedeutung zu. Vor allem der dauerhafte Haushaltsausgleich hängt nach Auffassung des Ministeriums für Inneres und Sport M-V (vgl. Entscheidungen zur Haushaltssatzung 2014 der Hansestadt Wismar vom 09.07.2014) wesentlich von der Entwicklung des Stellenumfangs ab, da dieser den finanziellen Rahmen für den Umfang der Personalaufwendungen bestimmt. Hierfür ist es erforderlich, personalwirtschaftliche Maßnahmen im Zuge weiterer organisatorischer Maßnahmen konsequent und zielführend zu betreiben. Die Nachbesetzung freier und frei werdender Stellen und Stellenanteile sollte möglichst nur aus dem vorhandenen Personalbestand erfolgen. Die im Ergebnis frei werdenden Stellen und Stellenanteile sind entsprechend der Auflage des Ministeriums konsequent in entsprechender Höhe zu streichen.

Dies ist jedoch nur insoweit möglich, als durch Stellenstreichungen die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung nicht gefährdet wird. Insofern ist bei freien bzw. frei werdenden Stellen grundsätzlich kritisch zu prüfen, ob Alternativen zur Wiederbesetzung wie z.B. insbesondere Aufgabenumverteilungen auf andere Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter (auch aus anderen Abteilungen oder Ämtern) bestehen.

b. Dienst- und Tarifrecht

Aktuelle Änderungen der rechtlichen Grundlagen im Bereich der gesetzlichen Rente, die Inanspruchnahme von Maßnahmen des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) sowie persönliche Dispositionen (Renteneintritt bzw. Eintritt in den Ruhestand mit Abschlägen vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenzen) können zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Dienst der Hansestadt Wismar führen. Der vorzeitige Eintritt in diesen Fällen kann bis zu fünf Jahren vor Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze liegen.

In den Fachämtern der Stadtverwaltung sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen früheren Renteneintritt planen bzw. beabsichtigen, durch gezielte Gesprächsangebote motiviert werden, dies frühzeitig mitzuteilen, um die etwaige Nachbesetzung der betroffenen Stelle prüfen zu können.

Erfahrungen zum TV FlexAZ liegen noch nicht vor. Es wird davon ausgegangen, dass die Inanspruchnahme nicht so groß wie bei den bisherigen Altersteilzeitregelungen sein wird, da sich die gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Rahmenbedingungen nicht mehr ganz so günstig für den Beschäftigten darstellen.

c. Demografischer Wandel

Im gesamten Bundesgebiet besagt die Bevölkerungsvorausberechnung, dass bis zum Jahr 2030 mit einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 bis 64 Jahre) von sechs Millionen Personen zu rechnen ist. (S. 105 „Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes“, verfügbar unter www.demografiestrategie.de).

Das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland schrumpft somit absehbar, so dass rein theoretisch deutlich höhere Produktivitätszuwächse erforderlich wären, um dies wenigstens zum Teil kompensieren zu können. Mangels Neueinstellungen jüngerer Beschäftigter würde nicht nur die Belegschaft im Mittel weiter altern. Durch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geht auch ein Großteil des bei den ausscheidenden Beschäftigten angesammelten „Behördenwissens“ verloren, sollten keine Maßnahmen zum Erhalt des Wissens/Erfahrungsschatzes (Wissensmanagement) in der Stadtverwaltung ergriffen werden.

Darüber hinaus befinden sich private und öffentliche Arbeitgeber aufgrund des schrumpfenden Arbeitskräftepotentials in einem verschärften Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Die Hansestadt Wismar muss die eigene Attraktivität als Arbeitgeber stets im Blick behalten, diese verbessern, nach außen darstellen und sich ein positives Image schaffen, um für qualifiziertes Personal interessant zu bleiben oder zu werden.

So geht es nicht mehr allein um die „Mitarbeitergewinnung“, sondern gleichermaßen um „Personalbindung“, „Personalentwicklung“ sowie auch um weitergehende „Organisationsentwicklungen“ mit dem Ziel, dem demografischen Wandel Rechnung zu tragen.

4. Prognose

a. Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 5 Jahren (mittelfristig) (Prognostischer Stand zum 01.01.2020)

i. Planstellenanzahl

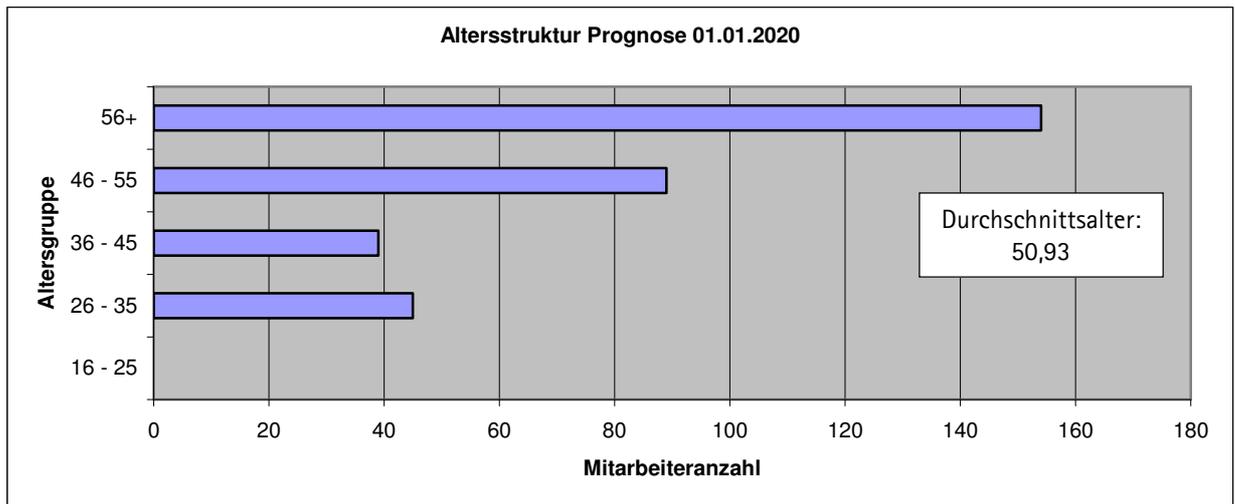
Bis zum Jahr 2020 fallen insgesamt 39 Planstellen weg. Dabei handelt es sich um Planstellen, die bereits jetzt bis einschließlich 2018 mit einem kw-Vermerk versehen sind. Hierbei handelt es sich in erster Linie um 26 zu Ende gehende Altersteilzeitverhältnisse und 12 befristeten Planstellen aus dem Übernahmepool. Demnach bleiben 385 Planstellen mit einer Soll-Besetzung von ca. 362 VZÄ, wenn keine neuen Stellen oder befristete Stellen im Übernahmepool geschaffen werden.

ii. Mitarbeiteranzahl

Die Mitarbeiteranzahl würde in 5 Jahren 335 betragen, wenn keine Neueinstellungen vorgenommen werden sollten und die Austritte regulär aufgrund von Zeitablauf oder Renten-/Pensionseintritt erfolgen.

iii. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter würde mit dem unveränderten Personalbestand (Stand 01.01.2015; keine Zugänge, keine weiteren Austritte neben den Regelaustritten) zum 01.01.2020 prognostisch rund 51 Jahre betragen.



iv. Austritte

Bis 2020 werden 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive endende Ausbildungsverhältnisse) austreten. Davon sind abzüglich der 39 kw-Stellen insgesamt 45 Stellen wiederzubesetzen (ohne Einplanung neuer Auszubildender/Beamtenanwärter). Insbesondere in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst) werden die meisten Austritte (44) zu verzeichnen sein.

Im Jahr 2020 wären keine Altersteilzeitverhältnisse mehr vorhanden, sofern bis dahin nicht neue Altersteilzeitverträge abgeschlossen werden sollten. Die letzten bereits abgeschlossenen Verträge laufen bis zum Jahr 2016 aus.

b. Entwicklung des Personalbestandes in den nächsten 10 Jahren (langfristig) (Prognostischer Stand zum 01.01.2025)

i. Planstellenanzahl

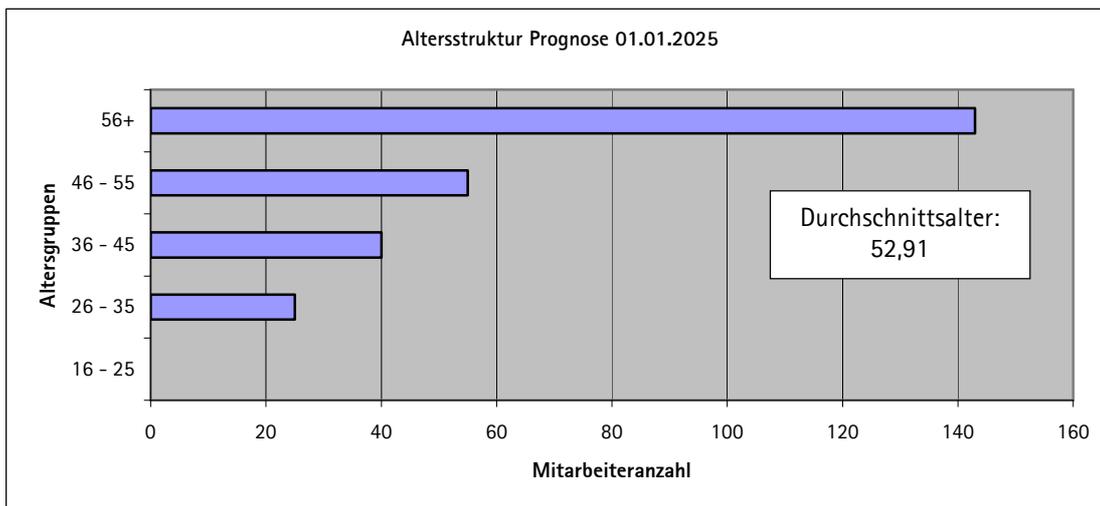
Langfristig kann hier noch keine konkrete Aussage über die Entwicklung des Stellenplans und deren Auswirkung auf die Planstellenanzahl getroffen werden.

ii. Mitarbeiteranzahl

Die Mitarbeiteranzahl würde in 10 Jahren 258 betragen, wenn keine Neueinstellungen vorgenommen werden sollten und die Austritte regulär aufgrund von Zeitablauf oder Renten-/Pensionseintritt erfolgen.

iii. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter würde mit dem unveränderten Personalbestand (Stand 01.01.2015; keine Zugänge, keine weiteren Austritte neben den Regelaustritten) zum 01.01.2025 prognostisch rund 53 Jahre betragen.



iv. Austritte
(inklusive Personalbedarfsermittlung)

Bis 2025 werden prognostisch 161 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter austreten. Eine Veranschaulichung der Entwicklung der Austritte sowie des Personalbedarfs der nächsten 10 Jahre bietet die nachstehende Übersicht mit Stand 01.01.2015:

Austritte nach Laufbahngruppen																			
Austritte	davon			eD	davon			mD	davon			gD	davon			hD	davon		
	kw	fw/zb	fw/zB		kw	fw/zb	fw/zB		kw	fw/zb	fw/zB		kw	fw/zb	fw/zB		kw	fw/zb	fw/zB
bis 2020	84	39	45	2	2	0	44	17	27	32	17	15	6	3	3				
bis 2025	161	39	122	5	2	3	88	17	71	60	17	43	8	3	5				
2015	36	22	14	2	2	0	18	8	10	13	10	3	3	2	1				
2016	26	8	18	0	0	0	15	4	11	10	3	7	1	1	0				
2017	11	8	3	0	0	0	5	5	0	6	3	3	0	0	0				
2018	4	1	3	0	0	0	1	0	1	1	1	0	2	0	2				
2019	7	0	7	0	0	0	5	0	5	2	0	2	0	0	0				
2020	16	0	16	1	0	1	8	0	8	7	0	7	0	0	0				
2021	13	0	13	0	0	0	7	0	7	6	0	6	0	0	0				
2022	19	0	19	1	0	1	12	0	12	5	0	5	1	0	1				
2023	16	0	16	1	0	1	8	0	8	7	0	7	0	0	0				
2024	13	0	13	0	0	0	9	0	9	3	0	3	1	0	1				
<i>Kontrolle</i>	161	39	122	5	2	3	88	17	71	60	17	43	8	3	5				

2 Wahl-beamte

Hinweise:

Kw-Vermerke

Die meisten künftig wegfallenden Stellen sind auf auslaufenden Altersteilzeitverträge und befristete Beschäftigungsverhältnisse aus dem Übernahmepool zurückzuführen. Der Übernahmepool wird dabei jährlich nach Übernahme-Bedarf im Stellenplan angepasst. Die kw.-Vermerke gehen zunächst bis einschließlich 2018.

Bedarfsgerechte Ausbildung

Der Ausbildungsbedarf in den einzelnen Ausbildungsberufen der HWI wird 3-4 Jahre im Voraus anhand der Austritte individuell geplant. Der darüber hinaus entstehende Bedarf an speziellen Fachpersonal ergibt die notwendigen externen Besetzungen. Durch die mittelfristige Personalplanung wird das Stellenbesetzungsverfahren optimiert.

Legende:

- kw – künftig wegfallend
- fw – freiwerdende Stellen
- zb – wieder zu besetzende Stellen
- eD – Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehemals einfacher Dienst)
- mD – Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehemals mittlerer Dienst)
- gD – Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst)
- hD – Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemals höherer Dienst)

5. Strategische Grundlagen für das zukünftige Personalmanagement, Handlungsfelder und Maßnahmen zur Umsetzung

Folgende strategische Grundlagen nebst Handlungsfeldern stehen im Vordergrund:

- a. **Personalgewinnung**
 - Erkennen von Personalbedarf
 - externe Personalgewinnung und Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber
 - Ausbildung/ Gewinnung von Nachwuchskräften

- b. **Personalbindung und –entwicklung**
 - Mitarbeitermotivation
 - Erschließung von Qualifikationsreserven
 - Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen
 - Job-Rotation – Förderung von Einsatzwechsel
 - Stärkung von Führungskräften
 - Erkennen und Gewinnen von Führungskräftenachwuchs
 - lebensphasenorientierte Personalentwicklung
 - Gesundheitsmanagement

- c. **Organisationsentwicklung**
 - „Wir-Gefühl“
 - Wissensmanagement

Die o.g. Handlungsfelder werden im Nachfolgenden jeweils mit konkreten Umsetzungsmaßnahmen/ Instrumenten untersetzt. Diese Maßnahmen werden in die zukünftige Personalarbeit bzw. Personalplanung, aber auch in der gesamten sowie bereichsübergreifenden Handlungsweise einzusetzen sein.

a. Personalgewinnung

Entsteht Personalbedarf, so sind die freiwerdenden und zu besetzenden Planstellen grundsätzlich durch das vorhandene Personal zu besetzen (Auflage durch das Ministerium für Inneres und Sport M-V). Insofern ergibt sich für alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren innerhalb der Stadtverwaltung beruflich zu verändern und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus erfolgt die bedarfsgerechte Ausbildung. Im Falle besonderer Berufsgruppen, die durch die Hansestadt Wismar nicht selbst ausgebildet werden, kann eine öffentliche (externe) Stellenausschreibung erfolgen. Für die zukünftige Gewinnung von Personal werden die bereits angewendeten Auswahlinstrumente durch Entwicklung einheitlicher Richtlinien und definierter Auswahlstandards ergänzt.

i. Erkennen von Personalbedarf

Ist in der Vergangenheit eine Stelle frei geworden, so wurde grundsätzlich im ersten Schritt ein Wiederbesetzungsantrag durch die Amtsleitung gestellt. Damit ab sofort der Personalbedarf besser und vor allem rechtzeitig erkannt wird, wird in den durch die Abteilung Organisation und die Abteilung Personal geführten Stellenplan ein Ampelsystem (Stufen: Rot, Gelb, Grün) integriert. Dadurch ist zukünftig der Handlungsbedarf optisch besser und schneller zu erkennen als bisher (lediglich mit Blick auf das Austrittsdatum). Das Ampelsystem ist mit einer Formel hinterlegt, die die Zeitspanne zwischen heutigem Datum und dem Austrittsdatum berechnet. Die Ampel steht bei den Planstellen auf Grün, die gemäß aktueller Besetzung und Prognose in den nächsten 5 Jahren

(mittelfristig) nicht frei werden. Gelb sind die Planstellen, die mittelfristig frei werden. Hier kann rechtzeitig vor dem Austritt der bisherigen Stelleninhaberin oder des bisherigen Stelleninhabers bzw. vor deren Freiwerden eine Überprüfung der Stellenbeschreibung/-bewertung erfolgen und geprüft werden, ob auch weitere organisatorische Überlegungen umzusetzen sind (ku/kw Vermerk setzen). Rot sind die Planstellen, die aktuell frei sind und einer Wiederbesetzung bedürfen. Hier besteht kurzfristiger Handlungsbedarf. Das Ampelsystem wird als Instrument in die zukünftige strategische Personal(-bedarfs-)planung eingebunden. Auch für die einzelnen Fachämter wird dieses Instrument ab Stellenplan 2015 anwendbar sein. Somit sind amtsbezogene Personalbedarfe kurz-, mittel- und langfristig zu erkennen. Dies dient der aktiven Mitgestaltung der Fachämter an der Personalplanung. Weiterführend ergeben sich aus den erkenntlichen Personalbedarfen auch Schlussfolgerungen für den Ausbildungsbedarf und die Personaleinsatzplanung.

Beispiel "Ampelprinzip"

Ausschnitt aus dem Stellenplan 2015

		StellenplanN r.	Bezeichn. der Stelle	Austritt (Basis 67. Lebensjahr)
		3000.	Beispielamt	
1	●	3000.01	Amtsleitung	
2	●	3000.02	Schreibdienst	31.12.2021
3	●	3010.03	SB	30.06.2053
4	●	3010.04	SB	31.10.2028
5	●	3010.05	SB	31.12.2015

heutiges Datum 01.01.2015
5-Jahres-Zeitraum bis: 31.12.2019

ii. Externe Personalgewinnung und Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber

Die Hansestadt Wismar ist schon allein aufgrund der Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber attraktiv. Die Arbeitsplätze der Beschäftigten gelten als sicher. Betriebsbedingte Kündigungen waren in den letzten Jahren nicht notwendig und sind auch künftig nicht zu erwarten, soweit keine drastischen Kürzungen in den der Stadt gesetzlich zugewiesenen Aufgaben erfolgen. Entsprechend der gesetzlichen bzw. tarifrechtlichen Vorgaben wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Antrag Teilzeitbeschäftigung gewährt. Auf vielen Arbeitsplätzen gilt die Regelung der gleitenden Arbeitszeit. Diese Arbeitszeitregelungen ermöglichen den Beschäftigten schon jetzt eine große Flexibilität und eine gute Basis, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Aus den unterschiedlichen öffentlichen Aufgaben der Stadt ergeben sich verschiedene fachliche Ausrichtungen, in denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt werden können. Genannt seien hier nur beispielhaft die Öffentlichkeitsarbeit, die zentrale Verwaltung, die Finanzverwaltung, die Ordnungsverwaltung oder auch das Kultur- und Veranstaltungsmanagement. Es ist wichtig, die Arbeitgeber-Attraktivität weiter auszubauen und die Möglichkeiten, die die Hansestadt Wismar (auch als Wohnort) bietet, aktiv und gezielt zu kommunizieren.

Durch ein aktives Personalmarketing soll die Steigerung der Attraktivität der Hansestadt Wismar als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt bewirkt werden. Strategisches Personalmanagement und Personalmarketing greifen dabei ineinander. Nur was innen gelebt wird, kann auch authentisch

nach außen reflektiert werden. Hierbei sollen Instrumente als abgestimmtes und lösungsorientiertes „Maßnahmenbündel“ hervorgehen, die geeignet sind, sowohl nach außen, als auch nach innen die erwünschten Effekte zu erzielen. Insbesondere ist eine positive Leitkultur zu schaffen und sich bewusst zu machen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit ihrer Tätigkeit einen Beitrag für das Gemeinwohl der Hansestadt Wismar leisten. Darüber hinaus wird die Präsentation, z.B. auf der eigenen Internetseite, als attraktive, vielseitige Stadt und attraktiver Arbeitgeber mit facettenreichen Berufen auszubauen und zu kommunizieren sein.

Die Attraktivität des Arbeitgebers hat Auswirkungen auf die externe Personalgewinnung. Welche Bewerberinnen und Bewerber möchte ich erreichen? Die zukünftige Gewinnung externen Personals muss zeitgemäß und zielgruppengerecht gestaltet werden. E-Recruiting wird bereits durch die Veröffentlichung von Stellenangeboten auf der Internetseite www.wismar.de und beim Interamt (Stellenportal von Vivento für den Öffentlichen Sektor) praktiziert. Bei Bedarf erfolgt eine Veröffentlichung auf fachspezifischen Internetportalen. Es wird zukünftig durch die Personalabteilung geprüft, inwieweit die anzusprechenden Zielgruppen zu erweitern und neue Medien, wie z.B. Social Media, als Instrument zur modernen Personalgewinnung für die Hansestadt Wismar anzuwenden sind. Des Weiteren erfolgt eine Überarbeitung der Darstellung der Bereiche Personal und Ausbildung (Ausbildungsberufe, Erfahrungsberichte von eigenen Auszubildenden etc.) auf der Internetseite. Ebenso auf der Internetseite werden mittels eines „News-Tickers“ ausgeschriebene Stellen direkt auf der Startseite ersichtlich gemacht. Somit werden nicht nur Personen, die gezielt auf der Internetseite nach freien Stellen suchen, einfacher die Stellenausschreibungen finden, sondern auch alle anderen Besucherrinnen und Besucher aktiv auf externe Stellenausschreibungen aufmerksam gemacht. Es wird als Arbeitgeber immer wichtiger, selbst aktiv für sich zu werben und somit in der Zukunft qualifiziertes Personal gewinnen zu können.

iii. Ausbildung/ Gewinnung von Nachwuchskräften

Für die Gewinnung von Nachwuchskräften ist es erforderlich, die Hansestadt Wismar als Ausbildungsstelle noch bekannter zu machen. Abgesehen von der Ausbildung zur/ zum Bachelor of Laws sollen vorrangig junge Menschen gewonnen werden, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Die Zielgruppe für entsprechende Nachwuchskräftegewinnungsmaßnahmen sind also insbesondere Schülerinnen und Schüler der Real- und Gesamtschulen sowie Gymnasien. Dementsprechend muss die Hansestadt Wismar Möglichkeiten nutzen, an diese Zielgruppen heranzutreten, sich vorzustellen und aktiv um Auszubildende zu werben. Als Maßnahmen wurden/ werden bereits ergriffen:

- ⇒ Printanzeigen im FuturePlan Schülerkalender: Dieses Hausaufgabenheft wird kostenfrei an alle Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 8 bis 12 in der Hansestadt Wismar und im Landkreis Nordwestmecklenburg verteilt. Hier werden seit dem Schuljahr 2013/ 2014 auch Hinweise zu den Ausbildungsberufen bei der Hansestadt Wismar in den in dieser Region erscheinenden FuturePlan abgedruckt.
- ⇒ Messestände auf Informationsbörsen:
 - Auf der jährlich stattfindenden Berufsinformationsbörse in Wismar wirbt die Stadt seit mehreren Jahren um Auszubildende.
 - 2014 stellte sich die Hansestadt Wismar auch erstmals auf der Jobfactory in Rostock als Ausbildungsstelle vor.

Hier werden die Jugendlichen zum Einen gezielt angesprochen, zum Anderen stehen Mitarbeiterinnen des Amtes für Zentrale Dienste sowie Auszubildende der Stadt für Gespräche zur Verfügung. Die Ausschreibungen der Ausbildungsstellen für das Folgejahr werden terminlich so geplant, dass auf solchen Messen aktuelle Ausschreibungen an die potentiellen Bewerberinnen und Bewerber gegeben werden können. Eine digitale Präsentation der Verwaltung mit ihren

Ausbildungsberufen und das Auslegen von ansprechendem Informationsmaterial (Präsentationsmappen) sind bereits realisiert.

Der Auftritt auf den Messeständen muss kontinuierlich fortentwickelt werden, um Jugendliche aufmerksam zu machen. So ist unter anderem die Erarbeitung eines Gewinnspieles (Wissen über die Stadt als Ort und Arbeitgeber) geplant.

Die Veröffentlichung der Ausschreibungstexte erfolgt auf der Website der Stadt, im Stadtanzeiger, im Nordwestblick des Landkreises NWM, auf der Website der Arbeitsagentur und im Stellenportal Interamt. Die Ausschreibungstexte werden ebenfalls in digitaler Form an die Real-, Gesamtschulen und Gymnasien der Hansestadt Wismar und des Landkreises Nordwestmecklenburg gesandt, mit der Bitte, diese dort den in Frage kommenden Schülerinnen und Schülern entsprechend zur Kenntnis zu geben. Nach Möglichkeit sollen die Ausbildungsberufe direkt in den Schulen, ggf. auch durch Azubis selbst, vorgestellt werden.

Die Ausschreibung der Ausbildungsstellen erfolgt in der Regel frühzeitig im September eines Jahres für das darauffolgende Jahr. Um auf diese frühzeitige Ausschreibung aufmerksam zu machen, soll künftig ein entsprechender gut sichtbarer Hinweis (Magnet) auf dem Post- und Hausmeister- PKW der Verwaltung angebracht werden.

Als weitere Maßnahme wird die Präsentation der Hansestadt Wismar als Ausbildungsstelle derzeit auf der Website der Stadt ansprechend gestaltet. Hierzu werden sinnvolle Inhalte von der Abteilung Personal zusammengestellt und die Gestaltung zusammen mit der Internetredaktion vorgenommen. Darüber hinaus soll der Ausschreibungstext sowie die Gestaltung der Ausschreibung geprüft und ggf. zielgruppenorientiert angepasst werden. Es ist auch denkbar, entsprechend des für die Veröffentlichung genutzten Mediums unterschiedliche Designs und Texte zu entwerfen (ansprechendere Gestaltung im Hinblick auf die Zielgruppe).

Es ist weiterhin geplant, einen „Mitarbeiter-Kinder-Tag“ einzuführen. Verschiedene Bereiche der Verwaltung werden an diesem Tag ihre Türen für die interessierten Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffnen, ihre Fachbereiche vorstellen und so für eine Ausbildung in der Verwaltung werben.

Darüber hinaus werden weitere Kooperationsmöglichkeiten mit der ansässigen Hochschule im Sinne der Nachwuchsgewinnung geprüft. Bei Veranstaltungen der Hochschule könnte exemplarisch stets durch einen Stand der Hansestadt Wismar auf Möglichkeiten für Praktika usw. in der Stadtverwaltung hingewiesen werden.

Der Bereich Ausbildung erfolgt in der Hansestadt Wismar schon jetzt zum großen Teil bedarfsgerecht. Das heißt, dass jede bzw. jeder Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung die Chance auf die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat. Soweit nicht direkt im Anschluss an das Ausbildungsende die Einweisung in eine freie Planstelle erfolgen kann, ist für die Auszubildenden im sog. Stellenpool jeweils eine (Teilzeit-)Stelle für zwei Jahre vorgesehen. Die Aussicht, im Anschluss an die Ausbildung einen solchen befristeten Arbeitsvertrag für zwei Jahre zu erhalten, kann folglich schon jetzt jeder/jedem Auszubildenden gegeben werden. Sofern die Abschlussprüfung erst im zweiten Versuch bestanden werden sollte, wird anhand der bisherigen Ausbildung entschieden, ob der Auszubildende übernommen wird. In der Regel wird die Übernahmezeit dann um die Zeit verkürzt, die zusätzlich für das Bestehen der Prüfung benötigt wurde.

Derzeit werden fünf Ausbildungsberufe bei der Hansestadt Wismar angeboten:

- Bachelor of Laws – „öffentliche Verwaltung“ (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt)
- Verwaltungsfachangestellte/ Verwaltungsfachangestellter
- Fachangestellte/ Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek

- Veranstaltungstechnikerin/ Veranstaltungstechniker
- Kauffrau/ Kaufmann für Tourismus und Freizeit.

Soweit ein entsprechender Bedarf festgestellt wird, ist auch denkbar, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Fachrichtung Archiv sowie Gärtnerinnen oder Gärtner auszubilden.

Die Anzahl der einzustellenden Auszubildenden soll künftig am tatsächlichen Bedarf orientiert werden. Dazu soll das unter Punkt 5.a.i. erläuterte Ampelsystem genutzt werden. Daher werden hier keine konkreten Zahlen festgelegt. Es sollen aber jährlich mindestens zwei Bachelor of Laws, zwei Verwaltungsfachangestellte, eine Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste bzw. ein Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste, eine Veranstaltungstechnikerin bzw. ein Veranstaltungstechniker und ein Kaufmann bzw. eine Kauffrau für Tourismus und Freizeit ausgebildet werden.

Für die künftige Ausbildung wird die Abteilung Personal bis zum 30.04.2016 das bisher diesbezüglich durchgeführte Verfahren fest- und fortschreiben. Inhalte dieser werden insbesondere Grundsätze zur Bedarfsermittlung, zum Ausbildungsablauf, Ausbildungsplatzangebot, Auswahlverfahren, zu den Formen der Ausbildung (BBiG, Beamte auf Widerruf), zum Marketing, zu den Bindungsfristen, Übernahmegrundsätze und zum Umgang mit Nachwuchskräften sein.

In diesem Rahmen wird auch die Übernahmeregelung (unter Beachtung der tariflichen Regelungen) überarbeitet. Geprüft wird hierbei, inwieweit bei der Bestenauslese bei Anwärtnerinnen und Anwärtern eine Verbeamtung sowie bei den Auszubildenden eine unbefristete Übernahme möglich ist. Das soll einen gesteigerten Anreiz für eine Bewerbung bei der Hansestadt Wismar fördern; es sollen sehr gute Perspektiven geboten werden.

Entsprechend der vom Ministerium für Inneres und Sport M-V zugelassenen Ausnahme, ausgebildete Nachwuchskräfte für eine notwendige Nachbesetzung von freien und frei werdenden Stellen übernehmen zu dürfen, ist eine bedarfsgerechte Ausbildung von großer Bedeutung. Dazu werden Auszubildende bereits während ihrer Ausbildung bzw. am Ende der Ausbildung schon auf solchen Stellen eingesetzt, damit kann eine Erprobung bereits jetzt erfolgen. Mit dem Personalrat werden Gespräche geführt zum Verzicht auf Ausschreibung von Stellen und Besetzung mit einer bzw. einem geeigneten Auszubildenden. Die Dienstvereinbarung zur Besetzung freier Planstellen wird hier entsprechend angepasst.

b. Personalbindung und -entwicklung

i. Mitarbeitermotivation

Gemäß des Leitsatzes „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ soll die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft gestärkt werden. Neben dem Erkennen und Ausschöpfen von Potenzialen sollen Leistungsanreize geboten werden. Neben der bereits eingeführten leistungsorientierten Bezahlung sollen darüber hinaus ideelle Leistungsanreize im täglichen Umgang (Lob, Anerkennung, Gestaltungs- und Beteiligungsmöglichkeiten, „Wertschätzungsveranstaltung“) weiteren Einzug halten.

ii. Erschließung von Qualifikationsreserven

Um eine Optimierung hinsichtlich der Qualifikationsvoraussetzungen im Personaleinsatz erreichen zu können, ist zu prüfen, ob das vorhandene Personal bedarfsgerecht eingesetzt ist oder ob durch Umsetzungen, ggf. im Rotationsverfahren, hier weitere Reserven erschlossen werden können. Hierzu sind zunächst die Qualifikationsreserven zu erschließen. Darüber hinaus ist auch in diesem Fall eine Vereinbarung mit dem Personalrat erforderlich, um die Rahmenbedingungen von Umsetzungen festzuschreiben.

Um Qualifikationsreserven erschließen zu können, erfolgt in einem ersten Schritt die Aufarbeitung der bei der personalsachbearbeitenden Stelle vorliegenden Informationen zu den Qualifikationen bis zum 31.12.2015. Im Anschluss wird eine Aufforderung an die Beschäftigten zur Überprüfung und Vervollständigung der zu ihrer Person erfassten Qualifikationen erfolgen, da nicht jede erworbene Qualifikation entsprechend angezeigt wird und nachweislich bei der personalsachbearbeitenden Stelle vorliegt.

Nach Sichtung der vervollständigten Listen soll über weitere Handlungsmöglichkeiten beraten werden. Soweit sich Optimierungsmöglichkeiten durch Umsetzungen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern ergeben, sind diese unter Berücksichtigung der mit dem Personalrat getroffenen Regelungen und der persönlichen Belange der betroffenen Personen durchzuführen.

iii. Fortbildungen und bedarfsgerechte Qualifizierungen

Neben der Vermittlung von Fachwissen sollen durch gezielte Fortbildung auch Motivation, Persönlichkeit und Sozialkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt und gefördert werden. Leistungs- und Lernpotenzial müssen erkannt und erhalten werden. Lebenslanges Lernen bedeutet eine stetige Weiterentwicklung der Selbst- und Informationskompetenz.

Es ist absehbar, dass die Nutzung von modernen Informations- und Kommunikationstechniken künftig mehr an Bedeutung gewinnen wird (E-Government). Voraussetzung für die Nutzung dieser Techniken wird auch das entsprechende Know-how (e-Kompetenz) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Umfassende Rechtsänderungen oder die Einführung/ Erweiterung von Softwareprodukten werden Schulungsbedarf bei einzelnen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern oder Beschäftigtengruppen hervorrufen. Diesem Schulungsbedarf wird – wie bisher auch – entsprechend nachzukommen sein. Fachspezifische umfangreichere Fortbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen sind in der Regel im Bereich der Feuerwehrbeamten notwendig. Dieser Schulungsbedarf wird durch einen beauftragten Mitarbeiter in der Abt. Brandschutz ermittelt und die entsprechenden Schulungen in Zusammenarbeit mit der für Aus- und Fortbildung zuständigen Mitarbeiterin der Abt. Personal geplant und beauftragt.

Qualifizierungsmaßnahmen, die sich beim Führungskräftenachwuchs ergeben können, sollen entsprechend durchgeführt werden.

Die Abteilung Personal wird bis zum 30.06.2016 das bisher diesbezüglich durchgeführte Verfahren als Fortbildungskonzept fest- und fortschreiben. Dessen Inhalt umfasst insbesondere Leitlinien und Struktur der Fortbildung sowie Art und Weise der jährlichen Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes.

iv. Job-Rotation – Förderung von Einsatzwechsel

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können der Abteilung Personal persönlich motivierte berufliche Veränderungswünsche (dauerhaft oder befristet, z.B. bei Projektarbeit) mitteilen. Diese werden dann geprüft und auch bei internen Stellenbesetzungsverfahren möglichst berücksichtigt. Die Veränderungsbereitschaft soll somit gezielt unterstützt werden.

v. Stärkung von Führungskräften

Die in der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar vorhandenen Führungskräfte sollen zukünftig in ihrer täglichen Arbeit und dem damit verbundenen Führen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden. Die Stärkung erfolgt durch folgende Maßnahmen:

- ⇒ Erarbeitung von Führungsgrundsätzen als einheitliche Grundlage für die Führungsbeziehungen (Inhalt insb.: Zielsetzung, Delegation, Kommunikation und Kooperation, Kontrolle und Mitarbeiterbeurteilung, Partizipation und Motivation, Mitarbeiterförderung)

- ⇒ Einführung von Führungskräfte-Feedback
- ⇒ Fortführung von Führungskräfte-Coachings
- ⇒ Förderung der Kompetenz beim Führen von Mitarbeitergesprächen (z.B. Erarbeitung von Orientierungshilfen, Inhouse-Seminar anbieten)

vi. Erkennen und Gewinnen von Führungskräftenachwuchs

Im Rahmen einer strategischen Personalentwicklung ist es sinnvoll, Führungskräfte durch entsprechende Qualifikation von vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewinnen. Dazu ist es zunächst erforderlich, Führungskraftqualitäten zu erkennen. Das Erkennen der Potentiale kann nur durch die bereits vorhandenen Führungskräfte (Amts-/ Abteilungs-/ Sachgebietsleitung) erfolgen, die das Arbeitsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beobachten und direkt erleben.

- ⇒ Maßnahmen des Vorgesetzten, soweit Führungspotential erkannt/ vermutet wird:
 - Förderung z.B. durch die Übertragung anspruchsvoller Aufgaben (Projektleitung), Lob/ Bestätigung der gezeigten Leistungen in Mitarbeitergesprächen
 - Potential soll sich in etwaigen Leistungsbewertungen/ Beurteilungen widerspiegeln und ggf. besonders erwähnt werden
 - Rücksprache mit dem Amt für Zentrale Dienste, soweit eine Förderung der betroffenen Beschäftigten durch Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen sinnvoll erscheint

- ⇒ Maßnahmen des Amtes für Zentrale Dienste:
 - Soweit Potential einzelner Beschäftigter bekannt/ erkannt wird, ist zu prüfen, ob eine frühzeitige Qualifizierung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für Führungspositionen sinnvoll ist (Fortbildung). Hierfür ist der ermittelte Personalbedarf ausschlaggebend. Nach Rücksprache mit der entsprechenden Amts-/ Abteilungs-/ Sachgebietsleitung und den potentiellen Führungsnachwuchskräften können dann geeignete Fortbildungsmaßnahmen festgelegt werden.
 - Die Abteilung Personal entwickelt zusammen mit der Abteilung Organisation bis Ende 2015 Verbeamtungsgrundsätze. Hier sollen neben rechtlichen Grundlagen auch die Bereiche mit hoheitlichen Aufgaben dargestellt werden, in denen Beamtenstellen zukünftig notwendig und Verbeamtungen vorgesehen sind.

vii. lebensphasenorientierte Personalentwicklung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen bieten einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. Insofern kann eine **Flexibilisierung des Arbeitsortes** ebenso wie die Flexibilität in der **Lage und im Umfang der Arbeitszeit** helfen, die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auszubauen und so die Arbeitgeberattraktivität insgesamt zu stärken.

Die bei der Stadt bestehende Gleitzeitregelung bietet den Beschäftigten derzeit schon in einem gemäß Dienstvereinbarung festgeschriebenen Rahmen eine Arbeitszeitflexibilität bezüglich der Lage der Arbeitszeit. Die Regelungen der Dienstvereinbarung sollen im Hinblick auf eine weitergehende Flexibilisierung diskutiert, geprüft und angepasst werden.

Flexibilität hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Möglichkeit der Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung (weniger als 40 h/Wo). Teilzeitbegehren wird bei Vorliegen der tariflichen bzw. gesetzlichen Voraussetzungen grundsätzlich entsprochen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Auch eine Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 5 Tage in der Woche ist möglich, soweit dies mit dem Dienstbetrieb vereinbar ist.

Des Weiteren wäre es von Vorteil, Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes zu erreichen. In diesem Zusammenhang wird geprüft, ob die Einführung von Teleheimarbeit für einzelne Arbeitsplätze/Aufgabengebiete möglich ist. Diesbezüglich wurden bereits Informationsveranstaltungen und Beratungsgespräche geführt. Die Rahmenbedingungen für Teleheimarbeit sind, soweit die Einführung für die Stadtverwaltung in Betracht kommt, durch Dienststellenleitung und Personalrat zu erörtern und in einer Dienstvereinbarung festzuschreiben.

Darüber hinaus wird perspektivisch die Einführung von Langzeitarbeitszeitkonten in Erwägung gezogen. Hierzu sind noch eingehende Prüfungen der Rechtslage vorzunehmen und im Hinblick auf die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes abzuwägen, wie die durch angesammelte Stunden auf den Arbeitszeitkonten entstandenen Ansprüche abgegolten werden können (vorübergehende Reduzierung der Wochenarbeitszeit oder Freistellung vom Dienst für einen bestimmten Zeitraum oder früherer Austritt aus dem Dienst). Abstimmungen hierzu sind in enger Zusammenarbeit zwischen der Vertretung der Dienststellenleitung und dem Personalrat zu treffen.

viii. Gesundheitsmanagement

Der Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von großer Bedeutung. Geleitet von diesem Wissen wurde in der Stadtverwaltung bereits im Jahre 2004 eine Dienstvereinbarung über das Gesundheitsmanagement abgeschlossen und ein Arbeitskreis Gesundheitsmanagement gebildet. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar sollen insbesondere Maßnahmen zur Entwicklung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen erarbeitet und durchgeführt werden sowie die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt gefördert werden. Dabei liegt die Verantwortung bei jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedem einzelnen Mitarbeiter und wird auch von den Führungskräften im Hinblick auf verantwortungsvolles „gesundes Führen“ erwartet. Um gesundheitsförderliche Maßnahmen in der Verwaltung zu entwickeln und umzusetzen, bedarf es der Mitwirkung aller auf der Basis eines vertrauensvollen und lösungsorientierten Zusammenwirkens.

Der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement kann hier als Initiator präventiver Maßnahmen zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken. So findet u.a. jährlich ein Gesundheitstag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt, an welchem Wissenswertes zu Gesundheitsthemen vermittelt wird. Zusätzlich sollen künftig bestehende Sportangebote, insbesondere der Betriebssportgemeinschaft, vermehrt beworben und neue Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung geschaffen werden. Durch den Arbeitskreis Gesundheitsmanagement werden unter anderem die Möglichkeit der Einrichtung einer Gruppe „Rückensport“ in Räumlichkeiten der Stadtverwaltung sowie das Bilden eines Drachenbootteams geprüft. Ziel ist es, durch die gemeinsame sportliche Betätigung zum Einen die Gesundheit zu fördern, zum Anderen aber auch zur Teambildung bzw. -stärkung beizutragen. Zur Durchführung der Aufgaben im Sinne der Dienstvereinbarung werden dem Arbeitskreis jährlich Haushaltsmittel unter Berücksichtigung der beabsichtigten Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Im Falle des Erkennens einer überproportional hohen Krankenquote in einzelnen Bereichen ist eine genaue Analyse des Krankenstandes der erste Schritt, um Handlungsbedarfe zu erkennen und entgegen zu steuern.

c. Organisationsentwicklung

i. „Wir-Gefühl“

Das Wir-Gefühl innerhalb der Verwaltung und das Teambewusstsein sind weiterhin zu stärken. Die Aufgabenerfüllung der Stadtverwaltung hängt auch von der Zusammenarbeit der Ämter

untereinander und schlussendlich der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ab. Der Dienstleistungsgedanke muss noch mehr aktiviert und gelebt sowie das Streben für ein gemeinsames Ziel sichergestellt werden. Die im Rahmen des Produktplans erarbeiteten strategischen Ziele der jeweiligen Teilhaushalte stellen dabei Leitlinien dar und werden stetig diskutiert sowie fortgeschrieben. An diesen Leitlinien soll sich das Verwaltungshandeln und somit das Handeln jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters orientieren.

Es sollen Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander ergriffen werden (z.B. ämterübergreifende Projekte, Aktivitäten zur Teambildung/ Teamstärkung auch außerhalb der Arbeitszeit). Die Planung etwaiger Aktivitäten soll u.a. durch den Arbeitskreis Gesundheitsmanagement erfolgen.

ii. Wissensmanagement

Unter Wissensmanagement ist die Identifikation, Systematisierung, Weitergabe, Aktualisierung und Dokumentation von systemrelevanten Informationen zu verstehen. Ziel muss es sein, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die ihm bekannt werdenden Informationen dahingehend prüft, ob diese auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – auch außerhalb der eigenen Abteilung/ des eigenen Amtes – relevant sind. Dabei ist die Weiterleitung der Informationen in geeigneter Weise (abhängig von Art und Umfang der Information) über den Vorgesetzten sicherzustellen, z.B. durch Bekanntgabe in (amtsübergreifenden) Dienstberatungen, durch Bekanntgabe der Informationen in einer Rundmail. Ist bei bestimmten Informationen ein dauerhafter Zugang erforderlich, so ist dieser durch die Abteilung Organisation sicherzustellen, z.B. durch Einstellen der Dateien in das Intranet (künftig in das neue Intranetportal Vibe). In den Bereichen ohne Zugang zum Intranet bzw. für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Büroarbeitsplatz muss ein Verfahren zur Sicherstellung des Erhalts relevanter Informationen und dem dauerhaften Zugang entwickelt werden (z.B. Verantwortlichkeit der Führungskraft zur Weiterleitung der Informationen in Papierform im Umlaufverfahren/ Aushang oder Ähnliches; Bekanntmachung wo Einsichtnahme in bestimmte Regelungen vorgenommen werden kann). Ziel muss es sein, einen zentralen (Wissens-) Ort zu schaffen, an dem alle relevanten Informationen schnell und einfach für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Es muss ermöglicht werden, das vorhandene Wissen produktiv zu nutzen und damit auch zu verbessern und auszubauen. Zur Maßnahmenumsetzung sollen folgende Instrumente herangezogen werden:

- ⇒ Erstellung von Handbüchern, Checklisten, einheitlichen Richtlinien sowie Übergabe- und Vertretungsakten
- ⇒ Entwicklung von Medienkompetenz
- ⇒ rechtzeitige Nachfolgeregelung, Einarbeitung, Mentoring
- ⇒ Projektarbeit/kollegiale Zirkel für Wissenstransfer, um Networking und Teamgeist zu fördern
- ⇒ Berücksichtigung von Beiträgen z.B. beim LoB
- ⇒ Dokumentenmanagement

6. Fortlaufende Personalplanung und Kontrolle der Umsetzung

a. Fortschreibung der Daten und dessen Analyse

Anhand des Stellenplans werden die Daten durch die Abteilung Personal und die Abteilung Organisation fortgeschrieben und entsprechend analysiert. Neben der kurzfristigen Bedarfsanalyse liegt dabei in erster Linie das Hauptaugenmerk auf der mittelfristigen Bedarfsanalyse, um rechtzeitig Austritte zu erkennen, eine Wiederbesetzung und die Stelle als solche (Stellenbeschreibung, -bewertung, Aufgabenumstrukturierung) zu hinterfragen, um den tatsächlichen

Personal- und somit auch den notwendigen Handlungsbedarf herzuleiten. Insbesondere das Ampelsystem wird rechtzeitig Handlungsbedarf im möglichen Prognosebereich anzeigen, so dass eine fortlaufende Personalplanung durch mittel- und langfristige Handlungsebenen vorausschauend umgesetzt werden kann (Berücksichtigung im kommenden Haushalt). Kurzfristige und unvorhersehbare Veränderungen sind individuell auf notwendige Maßnahmen zu prüfen und ggf. entsprechend umzusetzen sowie in der Datenführung/-analyse mit zu berücksichtigen.

b. Überprüfung der Maßnahmenumsetzung

(Optimierung, dynamische Anpassung an Bedarf)

Wie in der Einführung bereits erwähnt, stellt das vorliegende Personalentwicklungskonzept ein dynamisches Konzept dar. So unterliegen die Zielumsetzungen sowie deren Maßnahmen und Instrumente einer kontinuierlichen Überprüfung nach Effektivität. Rückblickend auf das vergangene Haushaltsjahr sind mithin folgende Kontrollfragen zu stellen:

- ⇒ Was konnte erfolgreich umgesetzt werden?/Was war nicht erfolgreich?
- ⇒ Welche Maßnahmen erweisen sich in der praktischen Umsetzung als sinnvoll/überflüssig/notwendig?
- ⇒ Wo besteht Optimierungsbedarf?
- ⇒ Gibt es veränderte Rahmenbedingungen, die eine Veränderung der Maßnahmen mit sich bringen?

c. jährlicher Personalreport (inkl. Kennzahlenvergleich)

Der jährliche Personalreport ist ein Instrument zur ganzheitlichen strategischen Personalplanung. Der Personalreport ersetzt den bislang eher nach Bedarf erstellten Personalbericht. In erster Linie beinhalten der Report Ergebnisse der kritischen Überprüfung der Zielumsetzung einschließlich der Maßnahmen und Instrumente. Ebenso sollen statistische Auswertungen abgebildet werden, wie z.B. die Krankenstatistik. In den kommenden Jahren sollen so Jahr für Jahr Kennzahlen erhoben werden. Diese bieten dann nicht nur die Möglichkeit des Vergleichens und einer Entwicklungsübersicht, sondern auch die Möglichkeit, Handlungsbedarfe zu erkennen. Durch diesen Personalreport soll insbesondere für die Verwaltungsleitung, die Amtsleitungen, aber auch für die Bürgerschaft und den Personalrat eine informative Arbeitsgrundlage geschaffen werden. Die Erstellung erfolgt jährlich zum Ende des zweiten Quartals (Zeitpunkt der Feststellung der Ist-Besetzung im Stellenplan). Neben einer Textfassung wird das Amt für Zentrale Dienste die Ergebnisse durch eine Präsentation vorstellen und veranschaulichen.

- Inhalte des Personalreportes:

- ⇒ Abgleich Soll-Stand im Stellenplan mit Ist-Besetzung
- ⇒ Abgleich aktueller Stand mit Prognose
- ⇒ Allgemeine Personalthemen, wie z.B. aktuelle Krankenstatistik, Aktuelles zu Gesundheitsmanagement, Ausbildung, Personalkosten, Kennzahlenvergleich mit anderen, gleich großen und ähnlich strukturierten Städten im Hinblick auf Personalkennzahlen (z.B. Personalkosten je Stelle/ je Einwohner, Stellen je 1.000 EW etc.)