

Beschlussvorlage	Drucksache-Nr.:
der Kreisverwaltung Segeberg	DrS/2013/003

Fachdienst Personal und Organisation

Datum: 11.01.2013

Beratungsfolge:

Status	Sitzungstermin	Gremium
Ö	24.01.2013	Hauptausschuss

Endgültige Entscheidung trifft: Hauptausschuss

Stellenmehrbedarf 2013;
hier: Freigabe der Stelle im Fachdienst 11.00 - Personalentwicklung

Beschlussvorschlag:

Der Hauptausschuss stimmt der Besetzung der oben beschriebenen Stelle (Stellenplan-Nr.1114.051) zu.

Sachverhalt:

Die Verwaltung hat in der Vorlage DrS/2012/105-1 für das Jahr 2013 den Bedarf einer neuen 1,0 Vollzeitstelle im Fachdienst 11.00 für den Aufgabenkomplex Personalplanung, -entwicklung und -führung dargestellt. Der Hauptausschuss hat dieser Stellenforderung in seiner Sitzung vom 04.12.2012 grundsätzlich zugestimmt. Er hat die Verwaltung jedoch für die nächste Sitzung des Hauptausschusses am 24.01.2013 um Erläuterungen zum Stelleninhalt gebeten.

Die nachfolgenden Tendenzen machen eine strategische Personalentwicklung unverzichtbar:

- Ständiger Wandel bei der Art & Weise der Aufgabenerfüllung
- Gesetzesänderungen (z. B. Betreuungsschlüssel Jugendamt geregelt im Bundeskinderschutzgesetz, Einführung des Nationalen Waffenregisters gemäß § 43 a Waffengesetz, erhöhte Kontrollichte von Hausinstallationen nach der Trinkwasserverordnung).
- Ansprüche an einen modernen und attraktiven Arbeitsplatz sind in vielerlei Hinsicht gewachsen. Insbesondere junge Bewerber/innen
 - fordern die praxistaugliche, belastbare und moderne Ausgestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen
 - fordern von ihrem Arbeitgeber Unterstützung bei der notwendigen, ständigen Weiterentwicklung auf dem Arbeitsplatz
 - vergleichen die Kreisverwaltung mit anderen Arbeitgebern, die mittlerweile weit mehr als „nur“ bei der Karriereplanung unterstützen

Übergeordnetes Ziel der Personalentwicklung ist die kontinuierliche Bereitstellung von Mitarbeiter/innen, deren Qualifikationen und Fähigkeiten den Anforderungen, die an die Kreisverwaltung gestellt werden, genügen. Personalentwicklungsmaßnahmen tragen dabei entweder zur Personalerhaltung oder/und Personalförderung der vorhandenen Mitarbeiter/innen bei oder sind auf eine erfolgreiche Personalgewinnung ausgerichtet.

Konkrete Ziele der neu zu schaffenden Stelle sind folgende:

- **Personalerhaltung**

umfasst z. B.

- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Möglichkeiten flexibler Arbeitszeiten und eines flexiblen Arbeitsortes

- **Personalförderung**

beinhaltet sowohl (berufs)-gruppenspezifische Maßnahmen als auch individuelle Maßnahmen, z. B.

- Fortbildung der Mitarbeiter eines Fachdienstes
- Qualifizierung von Führungskräften
- Coaching
- Rotation

- **Personalgewinnung**

Hierunter fallen sämtliche Tätigkeiten, die sich auf die Außendarstellung des Kreises Segeberg als Arbeitgeber auswirken, z. B.

- Präsentation auf Messen, Tag der offenen Tür, „Nachtour (vgl. Bad Oldesloe)“
- Berichterstattung der Medien über den Kreis Segeberg als Arbeitgeber

- Ausschreibung von Stellen und Personalauswahlverfahren.

Stelleninhalt:

Ein Personalentwickler macht sich regelmäßig ein genaues Bild vom Personalkörper mit all seinen Schwächen und Stärken. Dieses Bild gleicht er ab mit den Fähigkeiten, die die Mitarbeiter/innen heute und morgen haben müssen, um die prognostizierten Aufgabenfelder handlungssicher erledigen zu können. Seine wesentlichen Dienstleistungen sind neben dieser Analyse & Konzeption die konkrete Initiierung und Begleitung von Personalentwicklungsmaßnahmen und die Begleitung von die Personalentwicklung konkret unterstützenden Projekten.

Bei der Personalbedarfsermittlung müssen neben der Auswertung von vorhandenen Daten (u. a. Stellenplan, aktueller Aufgabenbestand, Fehlzeitenstatistik, Ergebnisberichte von Organisationsuntersuchungen) auch folgende Entwicklungen berücksichtigt werden

a) Fluktuationen

- planbar (Ruhestand)
- nicht planbar (Arbeitgeberwechsel, Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubungen, Anträge auf Teilzeitarbeit,...)

Im Jahr 2012 hat der Kreis Segeberg insgesamt 114 neue Mitarbeiter eingestellt; darunter auch die Absolventen des Freiwilligen Sozialen Jahres, Hilfskräfte und Bewerber/innen für andere Stellen, die kein Auswahlverfahren erfordern. Für die Besetzung der übrigen Neueinstellungen und Nachbesetzungen fanden 66 Personalauswahlverfahren statt.

Im Jahr 2012 sind 26 Mitarbeiter/innen ausgeschieden (Kündigung, Auflösung, Erwerbsminderungsrente).

b) Veränderungen der Aufgaben des Kreises, verursacht durch

- Geänderte Rechtsgrundlagen (neue, erweiterte, entfallene Aufgabe)
- Politische Entscheidungen (z. B. Wirtschaftsförderung, Out-Sourcing, Kooperationen, Aufgabenübertragungen)
- Weiterentwicklung der Arbeitsmittel (Informations- und Kommunikationstechnik-Zuwachs an virtueller Aufgabenerfüllung)
- Veränderte Erwartungshaltung der Öffentlichkeit

c) Übergeordnete Trends

- Demografischer Wandel
- Fachkräftemangel – Folge Fachkräftesicherung „Halten und Werben“
- Kooperationen

d) Arbeitnehmerwünsche

- flexible Arbeitszeiten
- flexibler Arbeitsort
- Anreizsysteme
- Life-Work-Balance-Modelle
- familienfreundlicher Betrieb/ Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- vielfältige Unterstützung für berufliches Fortkommen

Die Mitarbeiter/innen des Kreises stellen die wichtigste Ressource für die Kreisverwaltung Segeberg dar.

Die steigende Anzahl älterer Mitarbeiter/innen, sinkende Bewerberzahlen und damit der „Wettbewerb um die besten Köpfe“ hat längst begonnen.

Um kurz-, mittel- und langfristig auf Aufgabenentwicklungen, veränderte Arbeitsweisen infolge des techno-logischen Fortschritts vorbereitet zu sein, müssen die oben beschriebenen Aufgaben dringend wahrgenommen werden. All diese Tendenzen machen eine strategische Personalentwicklung unverzichtbar.

Finanzielle Auswirkungen:

Nein

Ja:

Darstellung der einmaligen Kosten, Folgekosten

Mittelbereitstellung

Teilplan:

In der Ergebnisrechnung

Produktkonto:

In der Finanzrechnung investiv

Produktkonto:

Der Beschluss führt zu einer über-/außerplanmäßigen Aufwendung bzw. Auszahlung in Höhe von _____ Euro
(Der Hauptausschuss ist an der Beschlussfassung zu beteiligen)

Die Deckung der Haushaltsüberschreitung ist gesichert durch
Minderaufwendungen bzw. -auszahlungen
beim Produktkonto:

Mehrerträge bzw. -einzahlungen beim
Produktkonto:

Bezug zum strategischen Management:

Nein

Ja; Darstellung der Maßnahme

Anlage/n: