

Stellungnahme	Datum: 22.01.2010	
Entscheidendes Gremium:	fed. Senator/-in: OB, Roland Methling	
	bet. Senator/-in:	
Federführendes Amt: Personalmanagement	bet. Senator/-in:	
Beteiligte Ämter:		
Dr. Sybille Bachmann (für die Fraktion Rostocker Bund/Graue/Aufbruch 09)		
Personalmanagement		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit

Beschlussvorschriften:

bereits gefasste Beschlüsse:

Sachverhalt:

Ziel des Personalmanagements ist die optimale Bereitstellung, Erhaltung und Entwicklung des Personals gemäß den strategischen Verwaltungszielen und den sich daraus ergebenden Anforderungen.

Handlungsfelder des Personalmanagements:

- Personalkostenmanagement
- Personalgewinnung
- Personalauswahl
- Personaleinsatzplanung
- Personalfreisetzung
- Personalentwicklung
- Personalführung

Die Kommunen werden zukünftig daran gemessen, wie sie den steigenden Anforderungen gerecht werden. Es werden Beschäftigte benötigt, die ihre fachlichen, methodischen und sozialen Potentiale so weiterentwickeln, dass sie diesen Anforderungen entsprechen. D.h. Mitarbeiter müssen in die Lage versetzt werden, den höheren Ansprüchen zu genügen.

In der Stadtverwaltung Rostock werden bereits Einzelmaßnahmen (Mindestziele) im Rahmen des Personalmanagements umgesetzt.

Im Rahmen des Personalkostenmanagements erfolgen Prüfungen, welche Kosten die personellen Einzelmaßnahmen verursachen. Personalkosten sind all diejenigen Kosten, die für die Bereitstellung und den Einsatz der menschlichen Arbeitskraft im Unternehmen anfallen. Um diese Kosten zu senken und so auch einen Beitrag zur Haushaltskonsolidierung zu leisten, werden Prüfungen zu Stellenstreichungen bei einer „natürlichen“ Fluktuation vorgenommen und z.B. Wiederbesetzungssperren ausgesprochen. Möglichkeiten der Personalkostenoptimierung bestehen u.a. in der unmittelbaren Gestaltung der Personalaufwendungen, in der Art und Weise wie kommunale Leistungen erstellt werden, in der Produkt- und Aufgabenkritik, in der Optimierung von Geschäftsprozessen.

Die Personalgewinnung erfolgt grundsätzlich im Rahmen der Bestenauslese unter Beachtung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung.

Mit Stellenplan 2009 wurden im Amt für Management und Controlling (Amt 11) bereits Stellen für Ausgebildete und Absolventen eingerichtet (Einstellungskorridor), mit der Zielsetzung, Ausgebildete und Absolventen für mindestens 3 Jahre in ein befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn diese ihre Ausbildung bzw. den Vorbereitungsdienst mit mindestens befriedigendem Ergebnis beenden.

Unter Berücksichtigung der Alterstruktur der Verwaltung werden die Ausbildungszahlen in Verwaltungsberufen in den nächsten Jahren kontinuierlich gesteigert, um den Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften aufgrund der demografischen Entwicklung decken zu können. Ein Ausbildungskonzept ist in Vorbereitung.

Jährlich wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Rostock ein umfangreiches allgemeines Fortbildungsprogramm aufgelegt. Dieses Fortbildungsprogramm beinhaltet vielfältige Möglichkeiten der Qualifizierung und Kompetenzerweiterung. Durch die Nutzung dieser Fortbildungsmöglichkeiten sollen engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigt werden, den permanenten Veränderungsprozess und die steigenden komplexen Aufgaben zu bewältigen. Die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf diesem Wege weiter gestärkt werden.

Im Allgemeinen Fortbildungsprogramm finden sich neben obligatorischen und bewährten auch neue Seminarthemen, die auf aktuelle Entwicklungen Bezug nehmen. Es bietet darüber hinaus auch gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Damit soll die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert werden.

Zwischen dem Oberbürgermeister der Hansestadt Rostock und dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock wurde bereits 2001 eine Rahmendienstvereinbarung zur „Betrieblichen Gesundheitsförderung“ in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock abgeschlossen. Um dieser anspruchsvollen Aufgabe gerecht zu werden, wurde dafür eine Stelle eingerichtet.

Ziel ist es:

- die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern,
- das Betriebsklima und die Produktivität zu fördern,
- betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren sowie
- das Engagement der Führungskräfte auf allen Ebenen im betrieblichen Gesundheitsmanagement zu verstärken.

Die Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Zu den Maßnahmen gehören insbesondere die:

- Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz durch Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen,

- aktive Beteiligung der Beschäftigten und Stärkung der Selbstverantwortung des Einzelnen und
- Befähigung der Vorgesetzten zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Prozess der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die für die Erledigung der anstehenden Aufgaben gemäß Geschäftsverteilungsplan der Stadtverwaltung notwendigen Stellen sind im Stellenplan im Teil 1 (Zielstellenplan) abgebildet. Alle über den Zielstellenplan hinausgehenden Stellen sind im Stellenpool eingeordnet.

Im Stellen- und Personalbedarfskonzept 2008 bis 2012, Fortschreibung 2009 ist die Stellenentwicklung der einzelnen Ämter dezidiert dargestellt. Jede einzelne Stelle im Stellenpool wurde aufgabenkritisch betrachtet und organisatorische sowie personelle Maßnahmen aufgezeigt. Bei der Vielfältigkeit der Aufgaben, der Änderung von Gesetzen, der Übernahme neuer Aufgaben, bei der Besetzung von Stellen etc. ist die Betrachtung der Aufgaben ein fortwährender Prozess. Ein Abschluss der Aufgabenkritik würde Stillstand bedeuten.

Ein Gesamtkonzept zum Personalmanagement bedarf umfassende und zeitintensive Analysen und einer ämterübergreifenden Abstimmung innerhalb der Verwaltung, was erhebliche personelle Ressourcen binden würde. Eine Konzepterarbeitung mit Vorlage bis Juni 2010 wird als nicht leistbar eingeschätzt.

Roland Methling

Anlage/n: