

Informationsvorlage	Datum: 10.01.2011	
Federführendes Amt: Org.- u. Beteiligungsmanagement	fed. Senator/-in: OB, Roland Methling	
Beteiligte Ämter:	bet. Senator/-in:	
	bet. Senator/-in:	
Personalmanagementkonzept 2010 bis 2020		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
18.01.2011	Hauptausschuss	Kenntnisnahme
02.02.2011	Bürgerschaft	Kenntnisnahme

Beschlussvorschriften:
§ 22 Abs. 3 Kommunalverfassung M-V

bereits gefasste Beschlüsse:
2010/BV/0892, 2010/AN/1210, BV/0853/05

Sachverhalt:

Der Bürgerschaft der Hansestadt Rostock wird das anliegende Personalmanagementkonzept 2010 bis 2020 zur Information vorgelegt.

Beim vorliegenden Personalmanagementkonzept 2010 bis 2020 wird der Fokus auf eine vollumfängliche Personalpolitik und die Implementierung moderner Personalmanagementinstrumente und Managementphilosophien gelegt. Die Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock muss sich von der klassischen Personalverwaltung hin zu einem ganzheitlichen, modern und strategisch ausgerichteten demografiebewussten Personalmanagement entwickeln, das sowohl auf Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Verwaltung, als auch auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet ist.

Ein umfassendes Personalmanagement verstärkt dabei die Orientierung auf ein zielgerichtetes, systematisches Vorgehen durch datengestützte, vorausschauende Planung und Vernetzung der einzelnen personalpolitischen und personalwirtschaftlichen Handlungsfelder.

Basis aller Aktivitäten zur Bewältigung des demografischen Wandels ist eine Personalbestands- und Altersstrukturanalyse sowie eine auf den Stellenplanentwurf 2011, Teil 1 basierende umfassende Personalbedarfsanalyse, die als Anlage 1 beigefügt ist.

Vor dem Hintergrund der Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung und somit der älter werdenden Belegschaft, des altersbedingten Ausscheidens einer Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie einer verstärkten Gewinnung junger

Nachwuchskräfte und neuer motivierter und qualifizierter Fachkräfte wurden strategische Ziele erarbeitet, die durch fünf Handlungsfelder des Personalmanagements und künftigen Handlungserfordernissen getragen werden. Als Grundlage für die Gewinnung junger Nachwuchskräfte liegt dem Personalmanagementkonzept als Anlage 2 das Ausbildungskonzept bei.

Roland Methling

Finanzielle Auswirkungen:

keine

Anlage/n:

Personalmanagementkonzept