

BERICHTSVORLAGE DER VERWALTUNG NR.: 031/2021

Bezeichnung des Tagesordnungspunkts		
Personalentwicklungskonzept		
Datum 26.01.21	Geschäftszeichen 1.2 Hi	Beigef. Anlagen im einzelnen (mit Seitenzahl) Status quo Bericht des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Schwelm
Federführender Fachbereich: Fachbereich 1 - Zentraler Service		Beteiligte Fachbereiche:
Beratungsgremien	Beratungstermine	Zuständigkeit
Hauptausschuss	11.02.2021	zur Kenntnisnahme

Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage des Teils 1 (Analyse, Ableitung der Ziele) des Personalentwicklungskonzeptes die erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung der Ziele sowie ein Controlling-Konzept zu entwickeln und das vollständige Konzept dem Hauptausschuss und Rat zur Beschlussfassung vorzulegen.

Sachverhalt:

Die Erfahrung aus den Vorjahren hat gezeigt, dass eine differenzierte Herangehensweise an die auf unterschiedliche Ziele ausgerichteten Personalwirtschafts- (PWK) und Personalentwicklungskonzepte (PEK) sinnvoll erscheint.

Als Maßnahme des Haushaltssanierungsplans ist das PWK dem Grunde nach ausschließlich auf die Konsolidierung der Personalkosten ausgerichtet. Das PEK hingegen stellt in der erweiterten Auslegung auf die individuelle Entwicklung der Beschäftigten, die erforderliche Qualifizierung des Personals im Sinne der Verwaltung und auf die Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin ab.

Für das Jahr 2021 soll das Personalentwicklungskonzept dementsprechend neu konzipiert werden. Mangels eines Leitbildes für die Stadt Schwelm und des darin enthaltenen Leitbildes zur Stadtverwaltung beruht die Festlegung auf der Analyse der Personaldaten und der daraus folgenden Identifizierung von Handlungsbedarfen. Aus Sicht der Verwaltung scheint deshalb ein Abgleich mit den politischen Vorstellungen sinnvoll, um im nächsten Schritt zu den abgestimmten Zielen die erforderlichen Maßnahmen zu erarbeiten.

Folgende Aspekte wurden als besonders relevant für die Betrachtung im Rahmen des PEK herausgearbeitet:

Eine Analyse der Altersstruktur, das Ausscheiden der Generation Babyboomer, Teilzeittätigkeiten, Frauenquote, Ausbildung, Weiterbildung und die Krankenquote der Stadtverwaltung Schwelm.

Im Anschluss wurden auf der Grundlage der formulierten Handlungsbedarfe strategische Ziele abgeleitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat sind beim Entstehen dieses Status-Berichtes im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit einbezogen worden. Es ist beabsichtigt, auch bei der Entwicklung der Maßnahmen auf deren Expertise zu setzen und sobald das Personalentwicklungskonzept in der Endfassung vorliegt, sie auch förmlich zu beteiligen.

Der Bürgermeister
gez. Langhard