

Herrn Oberbürgermeister
Ralf Oberdorfer

im Hause

Stellungnahme zum Antrag Reg. Nr. 110-20, SPD/Grüne/Initiative-Fraktion

Antragstext:

Aus dem vorliegendem Personalbericht 2018 ist die zukünftige Strategie der Stadtverwaltung im Umgang mit den bevorstehenden Herausforderungen nicht erkennbar, daher fordern wir die Stadtverwaltung um Offenlegung der Zahlen bis zum Jahr 2024. Beinhaltend sollte die Berichterstattung das geplante Budget für Weiterbildungen, Abgänge in den Ruhestand, geplante Maßnahmen zur Ersetzung der Abgänge, etwaige Rückkehrer aus der Elternzeit, geplante Umwandlungen von befristeten Verträgen in unbefristete Verträge sowie die Erhöhung/Senkung des Personalstandes durch veränderte Rahmenbedingungen. Weiter sollten geplante/bereitgestellte Stellen, welche bisher nicht besetzt werden konnten aufgeführt werden. Aus den zusammengefassten Informationen sollen die Auswirkungen und möglichen Veränderungen auf das Verwaltungsentwicklungskonzept eruiert werden und eine Fortschreibung dieses erfolgen.

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,

o. g. Antrag beantworte ich wie folgt:

Die geforderten statistischen personal- und stellenrelevanten Daten werden durch das FG Personal/Organisation stetig erfasst und geprüft. Diese sind wichtigste Arbeitsgrundlage für entsprechende Analysen und Maßnahmen, welche dann in die jährliche Personal- und Stellenplanung einfließen. Dabei werden die Maßnahmen des Organisationsentwicklungskonzeptes (gültig bis 2022) entsprechend geprüft und berücksichtigt.

Gleichzeitig hat sich das FG Personal/Organisation zur Aufgabe gemacht, ein strategisches Personalmanagement aufzubauen, welches neben einer vorausschauenden Personalplanung auch Konzepte und Maßnahmen zur Personalentwicklung enthält. Hierzu gehört auch die geplante Mitarbeiterbefragung, welche im Juni 2020 starten soll. Das Ergebnis hieraus hat Auswirkungen auf die geplante Strategie.

Fazit:

Aufbau und Einführung von Personalentwicklung und Personalmanagement geht einher mit der Überprüfung des Organisationsentwicklungskonzeptes sowie der Analyse statistischer Daten und der Haushaltsplanung 2021/2022, welche mittelfristige Maßnahmen bis 2025 enthält.

Um alle notwendigen Daten, Analysen und Prozesse in einer geeigneten und aussagekräftigen Form vorstellen zu können, schlage ich vor, eine ausführliche Stellungnahme zum Antrag im Herbst 2020 vorzulegen. Dies kann z.B. im Rahmen der 1. Lesung zum Haushaltsplanentwurf 2021/2022 erfolgen.

Diese Stellungnahme wird auch einen Vorschlag enthalten, wie und wann das zukünftige Organisations- und Personalentwicklungskonzept als Gesamtheit neu ausgearbeitet wird.

Mit freundlichen Grüßen



Carola Blume-Brake
Fachgebietsleiterin Personal/Organisation