



Eingang Magistrats- geschäftsstelle: 12.11.2009	an den Magistrat ☐ zur Kenntnis ☒ zur Beschlussfassung	Beteiligt vor Magistratsbeschlussfassung:
Dezernat II Amt: Personal- und Struk- turentwicklung	an die Stadtverordnetenversammlung ☐ OBW zur Befassung ☒ zur Kenntnis ☐ zur Beschlussfassung ☐ zur abschließenden Beschluss- fassung Fachausschuss Behandlung in Ja Nein öffentl. Sitzung ☒ ☐	Hauptamt Personalamt Frauenbeauftragte Stadt Frauenbeauftragte Feuerwehr Personalrat Stadt Personalrat Feuerwehr Gesamtpersonalrat Schwerbehindertenvertretung Gesamtschwerbehinderten- vertretung Interkulturelles Büro ☐ OBW bei abschl. Beschluss- fassung Magistrat
Verteiler:	Internetfähig Ja Nein ☒ ☐	Vorlage-Nr. 2009/0395 Magistratsbeschluss-Nr.

Betreff: Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Darmstadt
 - Gesamtstädtisches Konzept -

Vorlage vom: 10.11.2009

Beschlussvorschlag:

Dem beiliegenden Konzept „Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Darmstadt - Gesamtstädtisches Konzept -“ wird zugestimmt.

Anlagen: Gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept

Datenschutzrelevante Anlage: ☐

Beschluss des Magistrats vom

Begründung zur Magistratsvorlage vom 10.11.2009

Die Stadtverwaltung Darmstadt befindet sich seit geraumer Zeit in einem umfassenden Modernisierungs- und Entwicklungsprozess. Ziel dieses Prozesses ist die Weiterentwicklung zu einer leistungsstarken, dienstleistungsorientierten, bürgerfreundlichen, flexiblen sowie zielorientierten Stadtverwaltung.

Im Zuge des kontinuierlich sich verändernden Modernisierungs- und Entwicklungsprozesses verändern sich auch die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Darmstadt sind und bleiben. Für die Beschäftigten aller Ebenen ist es daher erforderlich, kontinuierlich neue Kompetenzen zu erwerben, um den sich ändernden Anforderungen gerecht werden zu können. Nur so kann die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung auf Dauer erhalten und verbessert werden. Letztendlich hängt die Umsetzbarkeit und der Erfolg des Modernisierungs- und Entwicklungsprozesses von den Kompetenzen und der Bereitschaft sowie dem Engagement aller Beschäftigten ab, sich auf Änderungen einzulassen und diese auch mit zu tragen.

Die Erfahrungen zeigen, dass Organisationen, die auch in Zeiten von Finanz- und Wirtschaftskrise in ihre Beschäftigten investieren, am Ende der Krise einen Wettbewerbsvorsprung besitzen. Daher spricht sich der Magistrat weiterhin klar für die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Darmstadt aus.

Personalentwicklung muss sich auf diese Rahmenbedingungen einstellen und Voraussetzungen dafür schaffen, dass die knappen Ressourcen zielgerichtet eingesetzt werden. Durch das Entwickeln von Ideen und Lösungsvorschlägen sowie das Vorbereiten der Beschäftigten auf die veränderten Rahmenbedingungen, dienen Personalentwicklungsmaßnahmen der Weiterentwicklung der gesamten Stadtverwaltung.

Die Personal- und Organisationsentwicklung, die zum 01.10.2009 in Personal- und Strukturentwicklung umbenannt wurde, erhielt im Frühjahr 2009 den Auftrag, ein gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten. Seit Sommer 2009 befindet sich das Konzept im internen Abstimmungsprozess. Nachdem das Konzept mit dem Hauptamt, insbesondere mit der Personalabteilung und der Sozialberatung (seit 01.10.2009 wurde die Personalabteilung zum Personalamt), der städtischen Frauenbeauftragten und der Frauenbeauftragten der Feuerwehr, dem Interkulturellen Büro, der Schwerbehindertenvertretung, der Gesamtschwerbehindertenvertretung, dem Personalrat der Stadtverwaltung, dem Personalrat der Feuerwehr und dem Gesamtpersonalrat abgestimmt wurde, legt die Personal- und Strukturentwicklung dieses nunmehr vor.

Die Personalentwicklung findet u. a. im Lichte nachfolgender Herausforderungen statt:

- Demografischer Wandel
- Entwicklung der Zahlen der Schülerinnen und Schüler sowie der Schulentlassenen der allgemein bildenden Schulen bis 2020
- Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung
- Gesellschaftlicher Wandel
- Haushaltskonsolidierung

Diese Felder wirken sich auf alle Personalentwicklungsmaßnahmen aus.

Das gesamtstädtische Personalentwicklungskonzept führt die verschiedenen Bausteine der städtischen Personalentwicklung auf. Das Konzept stellt eine Fortentwicklung bereits bestehender Konzepte und Verfahrensweisen dar. Da Personalentwicklung ein auf Dauer angelegter Prozess ist, wird dieses Personalentwicklungskonzept kontinuierlich fortgeschrieben.

In diesem Personalentwicklungskonzept werden insgesamt folgende Personalentwicklungsbausteine dargestellt:

- Ethik, strategische Zielvorgaben, Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit
- *audit berufundfamilie*
- Personalauswahl
- Ausbildung
- Einarbeitung
- Beschäftigtengespräche
- Fortbildung
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Alternierende Telearbeit
- Teilzeitbeschäftigung
- Führungskräfteentwicklung
- Führungskräftenachwuchsentwicklung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Innerhalb der verschiedenen PE-Bausteine werden der jeweilige Ist-Zustand und die geplanten Weiterentwicklungen dargestellt, die die Stadtverwaltung Darmstadt im Weiteren vertiefend konzipieren, umsetzen und einführen will.

Im Hinblick auf die Vielzahl der dargestellten geplanten Personalentwicklungsmaßnahmen und der begrenzten personellen sowie finanziellen Ressourcen ist es erforderlich, sachgerechte Prioritäten dafür festzulegen, welche Personengruppen im Rahmen zentraler Personalentwicklungsmaßnahmen vorrangig gefördert und welche Projekte am dringlichsten abzuarbeiten sind. Hierbei ist darauf zu achten, dass allen Beteiligten eine schrittweise Umsetzung mit überschaubaren Prozessabfolgen ermöglicht wird.

Die praktische und erfolgreiche Umsetzung dieses Personalentwicklungskonzeptes hängt entscheidend von der Bereitschaft und dem Engagement aller Verantwortlichen sowie folgender Rahmenbedingungen ab:

- Personalentwicklung ist dann am wirkungsvollsten, wenn sie sich aus den strategischen Zielvorgaben ableitet.
- Personalentwicklung lebt von der Unterstützung der Verwaltungsführung.
Die KGSt führt in ihrem Bericht 3/2000 Seite 49 f. aus, dass da, „wo die Verwaltungsführung Personalentwicklung zu ihrem Thema gemacht, für verbindlich erklärt hat und selbst entsprechend handelt, die Akzeptanz und Umsetzung von Personalentwicklung gefördert wird.“
- Darüber hinaus ist Personalentwicklung auch auf die Unterstützung der Schlüsselstellen, wie Personalamt, Hauptamt, Frauenbeauftragte, Personalvertretungen, etc. angewiesen.
- Personalentwicklung und Strukturentwicklung bedingen sich gegenseitig.

- Personalentwicklung ist nur vernetzt erfolgreich.
„Eine Politik der kleinen Schritte, die viele Verwaltungen ganz pragmatisch zum Einstieg in die Personalentwicklung gewählt haben, kann dann erfolgreich dazu beitragen, strategische Ziele zu erreichen, wenn die einzelnen Bausteine aufeinander bezogen und vernetzt werden“ (KGSt-Bericht 3/2000, Seite 50).
- Es gibt viele Träger der Personalentwicklung.
- Personalentwicklung geht nicht ohne die Beteiligten.
- Personalentwicklung ist eine Investition in die Zukunft.
Für die Personalentwicklungsmaßnahmen sind entsprechende finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. Personalentwicklung zahlt sich mittel- bis langfristig aus, z. B. durch zufriedene, motivierte, gesunde und dadurch leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das gesamtstädtische Personalentwicklungskonzept gilt für alle Ämter, Verwaltungsstellen und Eigenbetriebe und deren Beschäftigte – mit Ausnahme des Eigenbetriebes Abfallwirtschaft und Stadtreinigung der Stadt Darmstadt (EAD) und deren Beschäftigte.

Die Rechte der Personalvertretungen, Frauenbeauftragten, Schwerbehindertenvertretung und Datenschutzbeauftragten sind zu wahren.

Darmstadt, den 10.11.2009

Der Dezernent II

Der Dezernent V

Wolfgang Glenz
Bürgermeister

Jochen Partsch
Stadtrat