

## **Mitteilung**

im: **Verwaltungsausschuss**

---

**Betreff: Neuordnung des Aufgabengebiets "Personalentwicklung"**

Bezug: 132/2008

Anlagen: Bezeichnung:

---

### **Die Verwaltung teilt mit:**

Mit der Vorlage 132/2008 hat die Verwaltung einen Vorschlag zur Veränderung der Verwaltungsstruktur gemacht. So wurde u.a. das Koordinierungsbüro des Oberbürgermeisters (Führungsunterstützung) aufgelöst und die Aufgabenbereiche, die weiterhin wahrgenommen werden sollen, anderweitig verteilt. Der Aufgabenkomplex „Personalentwicklung“ wurde zum 01.06.2008 dem Fachbereich Interne Dienste, Fachabteilung Personal und Organisation zugeordnet.

### **Sachstand:**

Aufgaben der strategischen Personalentwicklung, wie z.B. die Entwicklung von fachübergreifenden Rahmenvorgaben für ein Personalentwicklungskonzept einschließlich der Führungskräfteentwicklung, waren seither bei der Führungsunterstützung verankert. Die operative Ausführung wurde bislang schon von der Fachabteilung Personal und Organisation wahrgenommen. Themenfelder, wie z.B. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Betreuung von Wiedereinsteigerinnen nach Elternzeit und Sonderurlaub, Leistungsentgelt nach § 18 TVöD, Flexible Arbeitszeiten etc. sind seit jeher fester Bestandteil der Personalarbeit.

Mit der Zusammenführung von strategischer und operativer Personalentwicklung kann eine übergeordnete Rahmenkonzeption erstellt werden, die für eine optimale Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabdingbar ist.

Neben einer sorgfältigen Abstimmung von Einzelmaßnahmen und Instrumenten kann nur mit einer zielgerichteten Personalentwicklung der Schritt von der mittelbaren Personalbedarfsberechnung zu einer langfristigen Personalbedarfsplanung gemacht werden. Besonders im Hinblick auf die Veränderung von Aufgaben und die demographische Entwicklung des Mitarbeiterstamms, ist dieses Thema von zentraler Bedeutung.

Mittels kontinuierlicher und differenzierter Analyse der Personalstruktur und –fluktuation (Ruhestand, Altersteilzeit, Kündigung etc.) kann der voraussichtliche Personalbedarf ermittelt werden. Dabei ist besonderes Augenmerk auf die Berufsgruppen zu richten, in denen Personal vorrangig durch eigene Ausbildung von Nachwuchskräften gewonnen wird, weil kein ausreichendes externes Bewerberpotential verfügbar ist. Mittels langfristiger Personalentwicklung sollen personalwirtschaftliche Fehlentwicklungen möglichst frühzeitig erkannt werden, um rechtzeitig reagieren und den erforderlichen Qualifizierungsbedarf sicherstellen zu können.

Nur durch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch gezieltes Lernen entsprechend qualifiziert werden und so die jeweiligen Anforderungen ihres Arbeitsplatzes erfüllen können, kann gewährleistet werden, dass die anstehenden Aufgaben erfolgreich und bürgernah erledigt werden können. Das wichtigste Entwicklungspotential für den Dienstleistungsbetrieb Universitätsstadt Tübingen sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insofern ist die zielgerichtete Personalentwicklung ein unverzichtbarer Bestandteil erfolgreicher Personalarbeit.

### **Wesentliche Aufgaben:**

In der Rahmenkonzeption sollen die Grundsätze der strategischen Personalentwicklung festgelegt, d.h. es sollen die Ziele, die Verantwortlichkeiten, die Handlungsfelder und die konkreten Maßnahmen und Instrumente für eine konkrete Umsetzung definiert werden.

Handlungsfelder sind insbesondere:

- Führung  
Mitarbeitermotivation, Information und Förderung einer vertrauensvollen Zusammenarbeit, Beurteilungen, Ziel- und Mitarbeitergespräche, Nachwuchsförderung
- Personalgewinnung und –auswahl  
Personalbedarfsplanung, Beurteilung und Bewertung von Mitarbeiterpotentialen
- Personaleinsatz  
Leistungsanreize, Flexibilisierung Arbeitszeit und –ort, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung Schwerbehinderter etc.
- Ausbildung  
gezielte Ausbildungsplanung und Übernahme von Auszubildenden als Nachwuchskräfte
- Fort- und Weiterbildung  
ziel- und bedürfnisorientierte Fort- und Weiterbildungsangebote, Qualifizierung
- Gesundheitsmanagement  
Prävention und Integration

### **Ausblick:**

Da auf die strategische Personalentwicklungsplanung eine Fülle von Informationen verschiedenster Planungsparameter einwirken, wird die angestrebte Qualität der Planung nur sukzessive im Verlauf mehrerer Jahre durch Analyse und Fortschreibung erreicht werden können. Strategische Personalentwicklungsplanung ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen. Es sind daher zunächst Zielvorgaben zu entwickeln, um festzulegen, mit welcher zeitlichen und inhaltlichen Priorität Arbeitsschwerpunkte in den ersten Planungsjahren zu setzen sind.

### **Personelle Ausstattung:**

Zentral zuständig für die Personalentwicklungsplanung ist die Fachabteilung Personal und Organisation, da dort die Koordination und Bündelung sämtlicher Informationen und Aktivitäten auf diesem Gebiet unter Berücksichtigung möglicher organisatorischer Änderungen erfolgt. Alle Bereiche der Stadtverwaltung, die für diese Arbeit relevante Informationen liefern können, sollen intensiv eingebunden werden.

Die Aufgabe Personalentwicklung soll im Leitungsbereich der Fachabteilung Personal und Organisation angesiedelt werden. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll eine Anlaufstelle eingerichtet werden. Hierfür müssen Aufgaben umverteilt und auf eine Nachwuchskraft des gehobenen Verwaltungsdienstes übertragen werden. Diese kann dann zu 50% im Bereich Personalbetreuung und zu 50% bei der Zuarbeit im Bereich Personalentwicklung, insbesondere bei der Erhebung und Erstellung von Datenmaterial, eingesetzt werden.

### **Weiteres Vorgehen**

Durch die Umorganisation bekommt die Fachabteilung Personal und Organisation freiwerdende Stellenanteile von 0,5 AK in Besoldungsgruppe A 11 (Arbeitgeberaufwendungen von ca. 25.826,62 €). Die Arbeitgeberaufwendungen für eine Nachwuchskraft des gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes mit 1,0 AK in Besoldungsgruppe A 9 g.D. belaufen sich auf ca. 39.757,22 €.

Die Verwaltung beabsichtigt, eine 100% Stelle für eine Nachwuchskraft des gehobenen Verwaltungsdienstes im September/Oktober 2008 auszuschreiben. Die freien 0,5 AK in A 11 werden im Stellenplanentwurf 2009 zur Umwandlung in 1,0 AK in A 9 g.D. vorgeschlagen.