

Personalentwicklungskonzept für das Landratsamt Calw	
Dezernat: Innere Organisation und ÖPNV Bereich/Abt.: Personal und Organisation Verfasser: Stock, Thiemo	Helmut Riegger Landrat

1. Verwaltungs- und Wirtschaftsausschuss zur Kenntnisnahme am 02.07.2018

öffentliche Sitzung

2. Kreistag zur Kenntnisnahme am 23.07.2018

öffentliche Sitzung

Anlagen: Personalentwicklungskonzept

Antrag:

Der Kreistag nimmt das Personalentwicklungskonzept zur Kenntnis.

Begründung zur Kreistagsvorlage 2018/512

Ziel:

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Fluktuation in den Ruhestand, steigender Erwartungen von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Arbeitgeber und größeren Herausforderungen bei der Rekrutierung geeigneter Fachkräfte hat die Abteilung Personal und Organisation 2016 den Prozess zur Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts ins Leben gerufen. Das fertige Konzept liegt nun vor und wird dem Verwaltungsausschuss – und Wirtschaftsausschuss vorgestellt.

Hintergrund/Vorgeschichte:

Das Konzept wurde von einer Projektgruppe, bestehend aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung Personal und Organisation und des Personalrats, unter Einbeziehung eines externen Experten, erstellt. Dabei wurde großen Wert darauf gelegt, die individuellen Gegebenheiten beim Landratsamt Calw und die Vorstellungen aller Beschäftigten zu berücksichtigen. Aus diesem Grund wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer umfassenden Online-Beteiligung in den Entstehungsprozess einbezogen.

Sachverhalt/Begründung:

Ziel des Personalentwicklungskonzepts war nicht eine Entwicklungsplanung für einzelne Personen oder Stellen. Vielmehr geht es im Konzept darum, bestehende Angebote und Personalentwicklungsmaßnahmen zu erfassen und mit noch fehlenden Angeboten zu verknüpfen, um ein ganzheitliches und möglichst lückenloses Portfolio zu schaffen. Damit soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden jederzeit Angebote in Anspruch zu nehmen, welche ihren individuellen Bedürfnissen und ihrer individuellen Lebenssituation gerecht werden. Hierzu wurde dem Konzept eine lebenslagenorientierte Gliederung zu Grunde gelegt.

Aus Sicht des Arbeitgebers soll das Konzept Maßnahmen bereitstellen, die es ermöglichen auf bestehende und künftige Herausforderungen angemessen reagieren zu können, z. B. die eingangs erwähnte Fluktuation in den Ruhestand und der damit verbundene Wissens- sowie Leistungsverlust, aber auch die zunehmende Herausforderung gutes Personal zu rekrutieren und zu binden. Abzugrenzen ist der Bereich der Personalentwicklung von weiteren Faktoren, die ebenso zu einer Attraktivierung des Arbeitgebers Landkreis Calw beitragen, wie beispielsweise freiwillige soziale Leistungen sowie verschiedene Marketingmaßnahmen.

Das Personalentwicklungskonzept gliedert sich in sechs Handlungsfelder, die sich an verschiedenen Mitarbeitergruppen bzw. Lebenslagen orientieren. Dabei sollen Beschäftigte nicht nur von einem Handlungsfeld profitieren, sondern bedarfsorientiert auch Angebote mehrerer Handlungsfelder in Anspruch nehmen können.

Die Handlungsfelder im Einzelnen:

Das Handlungsfeld „**Ausbildung**“ ergänzt die umfangreichen Ausbildungsangebote und -inhalte um weitere Angebote, die Auszubildende begleiten und eine Ergänzung zum schulischen Unterricht bieten sollen.

Das Handlungsfeld „**Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**“ enthält Maßnahmen, die es neuen Beschäftigten erleichtern sollen, beim Landratsamt Calw anzukommen, den Anforderungen der neuen Aufgabe gerecht zu werden und sich mit dem Arbeitgeber zu identifizieren.

Das Handlungsfeld „**Nachwuchskräfte**“ zielt auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein großes Entwicklungspotential haben und beim Landratsamt Calw Karriere machen wollen.

Das Handlungsfeld „**Etablierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**“ beinhaltet beispielsweise Angebote für langjährige, erfahrene Beschäftigte die sich beruflich weiter entwickeln wollen oder auch eine große familiäre Beanspruchung und einen anspruchsvollen Beruf miteinander in Einklang bringen wollen.

Das Handlungsfeld „**Perspektive Plus**“ enthält Angebote für Beschäftigte, die bereits einen großen Teil ihres Berufslebens absolviert haben und die noch verbleibenden Jahre bestmöglich entsprechend ihrer individuellen Lebenssituation für sich gestalten wollen. Hierbei geht es auch darum die wertvolle Erfahrung bestmöglich für noch unerfahrene Kolleginnen und Kollegen nutzbar zu machen.

Das Handlungsfeld „**Führung**“ soll dazu beitragen, diesen anspruchsvollen Stellen künftig mehr Aufmerksamkeit zu widmen, damit Führung noch mehr als wesentliches Instrument zur Weiterentwicklung der Kreisverwaltung wahrgenommen und verstanden werden kann.

Gleichzeitig mit der Fertigstellung des Personalentwicklungskonzepts hat die Abteilung Personal und Organisation bereits begonnen, die in den Handlungsfeldern aufgeführten Angebote und Maßnahmen in separaten kleinen Teilprojekten umzusetzen. Die Reihenfolge der Umsetzung basiert auf einer Prioritätenliste auf Grundlage der Ergebnisse der Mitarbeiterbeteiligung. Zur Umsetzung wurde in Kombination mit dem Digitalisierungsprojekt im Stellenplan 2018 eine Stelle geschaffen. Ebenso wie im Entstehungsprozess ist auch in der Umsetzung vorgesehen, die Beschäftigten aktiv partizipierend in Entscheidungen einzubinden.

Finanzielle Auswirkungen:

Veranschlagung der Finanzmittel im laufenden Haushaltsjahr

☒ Die Maßnahme ist im Haushaltsjahr 2018 veranschlagt
Teilhaushalt 1 Produktgruppe: 11.21

☐ Die Mittel reichen nicht aus. Deckung über:

☐ Es sind keine Mittel veranschlagt. Deckung über:
Teilhaushalt: Produktgruppe:
Produkt/Kostenstelle: