

Drucksachen-Nr. <b>BV/139/2020</b>	Datum 31.07.2020	
---------------------------------------	---------------------	--

Zuständiges Dezernat/Amt: Landrätin / Personalamt

## Beschlussvorlage

öffentliche Sitzung

Beratungsfolge	Datum	Stimmenverhältnis				Lt. Beschlussvorschlag	Abweichender Beschluss (s. beiliegendes Formblatt)
		Ja	Nein	Stimmenenthaltung	Einstimmig		
Kreisausschuss	15.09.2020						
Kreistag Uckermark	23.09.2020						

Inhalt:

Grundsätze zur künftigen Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung in der Kreisverwaltung Uckermark

Wenn Kosten entstehen:

Kosten €	Produktkonto	Haushaltsjahr	<input type="checkbox"/> Mittel stehen zur Verfügung
<input type="checkbox"/> Mittel stehen nicht zur Verfügung <input type="checkbox"/> Mittel stehen nur in folgender Höhe zur Verfügung: €	Deckungsvorschlag:		

Beschlussvorschlag:

Der Kreistag beschließt die in der Anlage aufgeführten Grundsätze der zukünftigen Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung in der Kreisverwaltung Uckermark.

gez. Karina Dörk

Unterschrift

04.08.2020

Datum

## Begründung:

Die Beschlussfassung über die Grundsätze dieser Planung obliegt dem Kreistag.

Auf der Grundlage der anliegend beigefügten Grundsätze soll die Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung 2021 - 2025 erarbeitet werden.

## Vorbemerkungen:

Die Personalbedarfsplanung ermittelt mit umfassenden Analysen unter Einbeziehung des Bestands den personellen Soll-Zustand der Verwaltung. Auch und vor allem im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen und den Führungskräftebedarf wird der Personalbedarf der Kreisverwaltung erfasst. Als Folge der Personalbedarfsplanung ergeben sich unter Umständen weitere Aufgaben, wie zum Beispiel Personalentwicklung oder Personalbeschaffung.

Der Aufgabenbereich der Personalentwicklung beschäftigt sich vor allem mit der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Mit den entsprechenden Maßnahmen fördert die Personalentwicklung als Teil der Personalplanung die Beschäftigungsfähigkeit und die Motivation der Mitarbeiter. Erhöhte Motivation und bessere Qualifikationen wiederum helfen den Mitarbeitern, effizient zum Erfolg beizutragen.

Die langfristige und zukunftsorientierte Planung neuer Fach- und Führungskräfte ist ein wichtiger Baustein für die Optimierung der Verwaltung.

Aufgrund des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels ist der Umgang mit dem eigenen Personal wichtiger denn je. Besonderes Aufgabenmerk fällt dabei auf eine realistische und sinnvolle Personalplanung.

Grundsätzlich beschreibt Personalplanung die vorausschauende theoretische Organisation von zukünftigen personellen Ereignissen. Unter Berücksichtigung der finanziellen Mittel und der verwaltungspolitischen Interessen sorgt die Personalplanung für einen effizienten Einsatz der zur Verfügung stehenden Human Resources.

Durch die ideale Verteilung der vorhandenen Mitarbeiter – unter dem Aspekt der wirtschaftlichen Interessen und der Beachtung der Mitarbeiterzufriedenheit – können Produktivität und Effizienz sowohl der einzelnen Mitarbeiter als auch der Verwaltung insgesamt gesteigert werden. Das höchste Ziel einer funktionierenden Personalplanung ist die Erfassung des personellen Zustands und das Erreichen des idealen Soll-Zustands durch fortlaufende Optimierung. Die verschiedenen Teilbereiche der Personalplanung sind die Werkzeuge, um diesen optimalen personellen Zustand zu verwirklichen.

## Grundsätze für die Personalbedarfs- und Personalentwicklungsplanung des Landkreises Uckermark für den Zeitraum 2021 bis 2025

### Qualitätserhaltung bzw. Qualitätsverbesserung

Die Kreisverwaltung Uckermark ist ein Dienstleistungsunternehmen. Das Personal repräsentiert die Kreisverwaltung nach außen. Es ist daher durch einen optimalen Personaleinsatz und durch eine abgestimmte Personalentwicklung auf Qualitätserhaltung bzw. -verbesserung hinzuwirken. Maßnahmen zur Verbesserung des Service (z. B. durch weitere Modernisierung) sind zu prüfen und bei Eignung umzusetzen.

Ein Baustein für die Verbesserung des Service wird im Planungszeitraum die weitere Digitalisierung von Verwaltungsleistungen sein, um perspektivisch den Kunden, die dies wünschen, die Möglichkeit anzubieten, möglichst viele ihrer Anliegen von zuhause aus elektronisch erledigen zu können.

Die Mitarbeiter sind auf diesen Prozess vorzubereiten, da sich die Arbeitsbedingungen dadurch verändern werden. Bei Neueinstellungen ist zunehmend auf das Vorhandensein entsprechender Kompetenzen zu achten.

### Stellenausstattung

Jeder Organisationseinheit ist die Stellenausstattung zu gewähren, die zur Erfüllung der Aufgaben notwendig ist.

Um die Haushaltssituation des Landkreises Uckermark konstant zu halten, ist es notwendig, dies ständig kritisch zu begleiten. Es ist regelmäßig zu prüfen, ob die vorhandenen Stellen, z. B. aufgrund von Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Aufgabenstruktur weiterhin benötigt werden. Anträge auf Stellenzuführungen sind durch das Personalamt zu prüfen. Im Ergebnis der Prüfung ist ein Bericht anzufertigen, der der Landrätin zur Entscheidung vorgelegt wird.

### Sicherung des Personalbestandes durch Ausbildung und Qualifikation

Ziel ist es, den Personalbedarf des Landkreises Uckermark soweit möglich durch eigene Ausbildung und/oder Qualifizierung eigener Mitarbeiter zu sichern. Es kommt daher allen drei Bereichen der Personalentwicklung, der berufsvorbereitenden, der berufsbegleitenden und der berufsfördernden Personalentwicklung eine hohe Bedeutung zu.

Für den Bereich der allgemeinen Verwaltung wird die Kreisverwaltung weiterhin Verwaltungsfachangestellte und Studenten für den Studiengang „Öffentliche Verwaltung Brandenburg“ ausbilden. Vermessungstechniker werden nach Bedarf ausgebildet. Weiterhin sollen künftig Nachwuchskräfte für den IT-Bereich selbst ausgebildet werden.

Darüber hinaus wird das Angebot fachspezifischer dualer Studiengänge geprüft. Insbesondere in den Bereichen der Sozialpädagogik, der Informatik sowie im technischen Bereich sollen zukünftig duale Studiengänge angeboten werden, um Stellennachbesetzungen aus eigener Kraft sicherstellen zu können.

## Fach- und Führungskräftebestand sichern, potentielle Nachwuchsführungskräfte erkennen und vorbereiten

Das Potenzial von Nachwuchskräften zu erkennen und zu fördern, ist ein zentraler Teil des heutigen Talentmanagements. Die Motivation solcher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird durch diese Förderung eine starke Bindung zum Arbeitgeber schaffen, aber auch eine Perspektive geben. Die systematische Förderung von Nachwuchskräften bereitet nicht nur auf die Übernahme von anspruchsvollen Aufgaben, sondern auch auf verantwortungsvolle Positionen mit Entscheidungsbefugnissen und Führungsverantwortung, die künftig besetzt werden müssen, vor.

Im Planungszeitraum werden die Führungskräfte der Kreisverwaltung Uckermark aufgefordert, potentielle Nachwuchsführungskräfte zu benennen. Es sind Maßnahmen zur Qualifizierung dieser Nachwuchskräfte für perspektivische Führungsaufgaben zu entwickeln.

## Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber sichern und steigern

Jedes Unternehmen kann nur so gut sein wie seine Mitarbeiter - Diese schlichte Wahrheit gewinnt in Zeiten des Fachkräftemangels mehr und mehr an Gewicht. Wer qualifizierte Mitarbeiter hat, sollte sie auch möglichst binden. Motivierte Mitarbeiter sorgen für hohe Produktivität, für ein gutes und flüssiges Arbeitstempo und hohe Qualität.

Mögliche Handlungsfelder, deren Anwendung im Planungszeitraum zu prüfen ist:

### • **Jobsharing**

Jobsharing ist ein sogenanntes Arbeitszeitmodell, das es Menschen ermöglicht, qualifizierte Jobs auch in Teilzeit auszuüben. Hierfür teilen sich zwei oder mehr Personen mindestens eine Vollzeitstelle und splitten die anfallenden Aufgaben. Ziel vom Jobsharing ist es, mehr Zeit für private Interessen zu haben und den Beruf dennoch nicht aufgeben zu müssen. Idealerweise können durch Jobsharing auch Sachkosten eingespart werden, weil für 2 Mitarbeiter nur noch ein Arbeitsplatz erforderlich ist.

### • **Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter**

Informationen über die Entwicklungsbedürfnisse der Mitarbeiter, d. h. die individuellen Wünsche und Vorstellungen des Einzelnen über seine berufliche Entwicklung, können entweder auf direktem oder indirektem Wege gewonnen werden. Indirekt ergeben sich Hinweise aus Reaktionen auf interne Stellenausschreibungen sowie aus bestimmten Interessen und Verhaltensweisen, die beim Arbeitsverhalten des Mitarbeiters beobachtet werden können. Direkte Auskünfte über die Ziele und Interessen der Mitarbeiter wird man durch unmittelbare schriftliche oder mündliche Befragung erhalten.

### • **Homeoffice**

Homeoffice liegt im Trend – für immer mehr Unternehmen wird es zum Standard, dass auch von zu Hause ausgearbeitet werden kann. Da vermehrt Anträge auf Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes eingehen, wird im Planungszeitraum eine Dienstvereinbarung zur Regelung des Verfahrens erlassen und Standards definiert.

Die Gewährleistung des Datenschutzes und der IT-Sicherheit steht dabei im Fokus.

Weiterhin ist bei der Ausgestaltung von Homeoffice zu vermeiden, dass für einen Mitarbeiter 2 Arbeitsplätze vorgehalten werden müssen.

- **Gesundheitsmanagement**

Das Gesundheitsmanagement stellt einen wesentlichen Erfolgsfaktor für Organisationen dar. Zahlreiche Studien belegen, dass ein effektives Gesundheitsmanagement Belastungen für die Beschäftigten verringert und die Ressource Gesundheit stärkt. In der Folge steigt die Leistungsfähigkeit und krankheitsbedingte Fehlzeiten sinken.

Der Ausbau des Gesundheitsmanagements der Kreisverwaltung bildet im Planungszeitraum einen Schwerpunkt. Mit der Einstellung einer Gesundheitsmanagerin ist ein erster Schritt in die richtige Richtung getan.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Demographischer Wandel und die zunehmende Arbeitsverdichtung führen vermehrt zu gesundheitlichen Problemen, die direkt oder indirekt mit den Arbeitsanforderungen in Verbindung stehen können. Dadurch steigen das Risiko und die Gefahr, dass Mitarbeiter durch Krankheit langfristig ausfallen können. Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, der Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern vorzubeugen und im Falle des Eintritts einer Erkrankung frühzeitig und professionell zu handeln. In diesem Sinne ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Planungszeitraum zu intensivieren.

#### Demographische Entwicklung

Bei der Personalbedarfsplanung ist die prognostizierte demographische Entwicklung im Landkreis zu berücksichtigen. Eine perspektivisch sinkende Einwohnerzahl mit einer veränderten Aufgabenstruktur muss auch zu einer Verlagerung von Arbeitsschwerpunkten in der Verwaltung führen. Entsprechende Entwicklungen sind frühzeitig zu erkennen, um rechtzeitig gegensteuern zu können.

#### **Anlagenverzeichnis:**