

Stadtvertretung der Landeshauptstadt

Schwerin

Datum: 2006-06-06

Dezernat/ Amt: II / Lenkungsgruppe
Strategische Steuerung
Bearbeiter: Herr Ruhl, Andreas
Telefon: 545-1313

Beschlussvorlage Drucksache Nr.

01100/2006

öffentlich

Beratung und Beschlussfassung

Dezernentenberatung
Hauptausschuss
Stadtvertretung

Betreff

Personalentwicklungskonzept für die Landeshauptstadt Schwerin - Rahmenkonzept

Beschlussvorschlag

1. Die Stadtvertretung nimmt das vorliegende Personalentwicklungskonzept (Rahmenkonzept) zustimmend zur Kenntnis.
2. Der Oberbürgermeister wird beauftragt, die im Anhang des Rahmenkonzeptes dargestellten Instrumente durch Einzelkonzepte zu untersetzen und in den beschriebenen Steuerungskreislauf zu überführen.
3. Sofern zustimmungspflichtige Angelegenheiten behandelt werden, ist eine frühzeitige Einbeziehung des Personalrates in die Konzepterarbeitung zu gewährleisten

Begründung

1. Sachverhalt / Problem

Mit der Erklärung Nr. 1 des Arbeitgebers zum Bezirklichen Tarifvertrages entsprechend dem Bezirksrahmentarifvertrag zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Schwerin (Haustarifvertrag) vom 20.04.2005 wurde die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptentwurfes bis zum 30. 06.2006 zugesichert.

Durch das vorliegende Rahmenkonzept sollen zunächst grundsätzliche Handlungsfelder, Instrumente und Kompetenzen der Personalentwicklung (PE) definiert werden. Entsprechend den allgemeinen Vorgaben im Anhang des Rahmenkonzeptes sollen im Weiteren zu den verschiedenen Instrumenten der Personalentwicklung Einzelkonzepte erarbeitet werden.

Die Beteiligung des Personalrates ergibt sich aus der Zustimmungspflichtigkeit von zumindest Teilen des Rahmenkonzeptes bzw. von Teilkonzepten zu den Einzelinstrumenten der PE.

2. Notwendigkeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der Stadtverwaltung Schwerin. Ihre Qualifikationen und Fähigkeiten sowie ihre Motivation stehen im Mittelpunkt eines Personalentwicklungsprozesses, der darauf ausgerichtet ist, das Lern- und Leistungspotenzial der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Aufgaben und Zielen der Verwaltung weiter zu entwickeln.

Mit dem vorliegenden Rahmenkonzept sollen der besonderen Bedeutung der Personalentwicklung für die weitere Veränderung der Stadtverwaltung Schwerin hin zu einem kommunalen Dienstleistungsunternehmen Rechnung getragen und allgemeine Vorgaben für die künftige PE bei der Stadtverwaltung Schwerin geliefert werden. Mit Hilfe der Personalentwicklung sollen die Beschäftigten durch geeignete Instrumente für neue Anforderungen qualifiziert, die Akzeptanz für Veränderungsprozesse gefördert und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Mitwirkung hieran motiviert werden.

Zentrale Ziele der Personalentwicklung sind dabei eine höhere Bürger-/ Kundenzufriedenheit, die Sicherung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung, eine stärkere Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns und eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit.

PE richtet sich an verschiedenste Zielgruppen ist vom Zusammenspiel aller Beteiligten abhängig: Führungskräfte wie auch Beschäftigte aller Verwaltungsebenen, zentrale Personalentwicklung wie auch Personal- und alle anderen Interessenvertretungen.

Personalentwicklung erstreckt sich auf verschiedenste Handlungsfelder und wird daher durch eine Vielzahl von im Rahmenkonzept vorgeschlagenen Instrumenten zu unterstützen sein. In diesem Zusammenhang werden die Neuregelungen des TVöD sowie die angedachten Änderungen im Beamtenrecht zu berücksichtigen sein.

3. Alternativen

4. Wirtschafts- / Arbeitsmarktrelevanz

5. Finanzielle Auswirkungen

über- bzw. außerplanmäßige Ausgaben / Einnahmen im Haushaltsjahr

Mehrausgaben / Mindereinnahmen in der Haushaltsstelle: ---

Deckungsvorschlag

Mehreinnahmen / Minderausgaben in der Haushaltsstelle: ---

Anlagen:

Personalentwicklungskonzept für die Landeshauptstadt Schwerin - Rahmenkonzept

gez. Wolfgang Schmülling
Beigeordneter

gez. Norbert Claussen
Oberbürgermeister