

STADT GRÜNBERG

Fraktionsantrag

Drucksache VL-166/2023

- öffentlich -

Datum: 19.06.2023

Aktenzeichen	
Federführender Fachbereich	Innere Verwaltung
Bearbeiter/in	

Beratungsfolge	Termin	Beratungsaktion
Haupt - und Finanzausschuss	11.07.2023	vorberatend
Stadtverordnetenversammlung	13.07.2023	beschließend

Betreff: Antrag CDU, SPD, FDP - Personalbedarfsanalyse- und -entwicklung in der Stadtverwaltung Grünberg

Beschlussvorschlag:

Der Magistrat wird beauftragt, ein Konzept zur Personalbedarfsentwicklung und zur Verbesserung der Nachwuchsgewinnung in der Stadtverwaltung der Stadt Grünberg zu erarbeiten. In diesem Konzept sind dabei insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. Personalbedarfsanalyse mit Personalbedarfsentwicklung in der Stadtverwaltung bis 2030, um Zielformulierung aufzustellen
2. Prüfung von Maßnahmen zur Schaffung von dualen Studienplätzen und weiterer bedarfsgerechter Ausbildungsplätze im Rahmen der Personalbedarfsentwicklungsplanung. Hierbei sollten insbesondere Bereiche beachtet werden, in denen ein Fachkräftemangel besteht
3. Prüfung von Maßnahmen zu flexiblen Möglichkeiten der Weiterbildung nach Ausbildungsabschluss und Studienabschluss im Rahmen der Personalentwicklung

Begründung:

Eine moderne Verwaltung ist ein effektiver Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, müssen wir unter anderem für eine gute Ausstattung und eine Verbesserung der Nachwuchsgewinnung in der Verwaltung sorgen, weil die Stadtverwaltung angesichts des demographischen Wandels vor großen Herausforderungen steht. Im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern und Dienstherrn, insbesondere in der "behördenstarken" Region Mittelhessen muss sie als attraktiver und leistungsfähiger Arbeitgeber bzw. Dienstherr wahrgenommen werden.

Bis 2030 werden in der gesamten Bundesrepublik Deutschland mehr als 1,2 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem Öffentlichen Dienst ausscheiden. Bis 2040 sind es mehrmals 2,6 Millionen (Deutscher Beamtenbund (2019): Zahlen. Daten Fakten, S. 33). Dies entspricht knapp 60 Prozent aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um diesen enormen personellen Aderlass kompensieren zu können, muss sich der öffentliche Dienst als Arbeitgeber bzw. Dienstherr neu erfinden und deutlich zielgerichteter als bisher Fachkräfte ansprechen (Next: Public, Beratungsagentur, Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019, 5).

Um ausgehend von diesen Daten und Zahlen für die gesamte Bundesrepublik passgenaue Schlussfolgerungen für die Stadt Grünberg ziehen zu können, wird ein Personalbedarfsentwicklungs- sowie ein Nachwuchsgewinnungskonzept für die Verwaltung der Stadt Grünberg benötigt.

Um die Attraktivität der Stadt Grünberg für Auszubildende und dual Studierende zu steigern sind auch weitere attraktivitätssteigernde Maßnahmen in den Blick zu nehmen, die beispielsweise andere Arbeitgeber anbieten, z.B. ist zu prüfen ob die Auszubildenden und/ oder dual Studierenden für die Zeit der Ausbildung bzw. Studiums einen modernen Laptop oder Tablet von der Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt bekommen.

Zudem ermöglicht eine Personalbedarfsentwicklung die Transparenz für die Stadtverordneten im Rahmen der Haushaltsberatung. Auf diese Weise können die Stadtverordneten den Stellenplan auf einer fundierten Grundlage bedarfsgerecht diskutieren und beschließen.

Finanzielle Auswirkungen:

Leitbild:

Anlage(n):

1 Antrag - CDU-SPD-FDP - Personalbedarfsanalyse in der Stadtverwaltung