

Hauptamt

Datum	Drucksache Nr.:
02.11.2021	XI/148-2021

Beratungsfolge	Termin	Bemerkungen
Magistrat	08.11.2021	
Haupt- und Finanzausschuss	18.11.2021	
Stadtverordnetenversammlung	06.12.2021	

Antrag Bündnis 90/Die Grünen zur Prüfung Personalmanagement 2018

Beschlussvorschlag:

Der durch die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gestellte Antrag vom 14.09.2021 bezüglich „Prüfung Personalmanagement“ wird nachstehend beantwortet und somit für erledigt erklärt.

Sachdarstellung:

1. *Wurde mittlerweile eine Organisationsuntersuchung, wie im Revisionsbericht 2018 hingewiesen, eingeleitet?*

Für die Personalplanung gibt es weiterhin ein Vorgehenskonzept. Sollten Umstrukturierungen oder Änderungen in einzelnen Bereichen anstehen, wird es dort punktuell Organisationsuntersuchungen geben, ansonsten befindet sich die Verwaltung -wie bereits im Bericht geschrieben- ständig in einem fortlaufenden Organisationsprozess.

2. *Wurde mittlerweile das Fortbildungskonzept angepasst, hin zu einem konkreten (Mehr-)Jahresprogramm, damit zentrale Ziele wie z. B. zukünftige oder mehrjährige Personalentwicklung erfüllt werden können und eine kontinuierliche Evaluierung möglich ist.*

Das Personalentwicklungskonzept wurde im letzten Jahr durch unsere Personalabteilung aktualisiert und weiterentwickelt. Teil dessen war auch die Ausarbeitung eines Fortbildungskonzeptes.

Bei der Stadt Usingen werden die Fortbildungsaufgaben überwiegend in dezentraler Verantwortung mit dezentralen Budgets wahrgenommen. Das macht in Bezug auf die verschiedenen Bereiche wie z.B. KITAS, Bauhof und die Verwaltung Sinn, da die Führungskräfte am besten einschätzen können, welche Mitarbeiter*innen welche Seminare oder Fortbildungen besuchen müssen, um die Mitarbeiter entsprechend weiter- und auszubilden.

Zentral werden durch unsere Personalabteilung fachbereichsübergreifende Fortbildungen, Führungskräfte trainings sowie Fortbildungen, die die Gesamtverwaltung betreffen organisiert und durchgeführt.

Eine jährliche Potentialerhebung mit entsprechenden Qualifizierungsbogen findet im Rahmen der Mitarbeiter*innengespräche statt. In diesen Gesprächen geht es unter anderem auch darum, ob der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin zufrieden ist mit dem was er/sie tut, sich auch andere Aufgaben vorstellen könnte, sich weiterqualifizieren möchte etc. etc.

Diese Rückmeldungen werden dann gezielt mit den jeweiligen Personen erörtert und vorhandene Möglichkeiten besprochen.

Zusätzlich finden regelmäßige „Eins zu Eins“ Gespräche und Führungskräfte trainings statt. Das Führungskräfte training ist unser Instrument für die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie und das Überprüfen der letzten Zielvorgaben.

Die Personalentwicklung ist ein ständiger und regelmäßiger Prozess in unserem Arbeitsalltag.

3. *Gab es mittlerweile eine Aktualisierung des Personalentwicklungskonzeptes?*

Mit der Neustrukturierung unseres Personalbereiches wurde auch das PE-Konzept aktualisiert und findet tägliche Anwendung im Rahmen der Personalentwicklung.

Die Prüfungen durch den Landesrechnungshof wie auch das Rechnungsprüfungsamt des Hochtaunuskreises haben gezeigt, dass wir hier gut aufgestellt sind.

4. *Wurden Führungsleitlinien entwickelt?*

Standardisierte und festgeschriebene Führungsleitlinien gibt es derzeit noch nicht. Diese sollten im Führungskräfte seminar 2020 gemeinsam mit den Führungskräften entwickelt werden. Durch Corona mussten wir andere Themen und Prioritäten setzen.

Das Führungskräfte seminar 2021 musste im Oktober leider durch einen kurzfristigen krankheitsbedingten Ausfall der Referentin ausfallen.

Ein Großteil der Führungsleitlinien ergibt sich aber ohnehin aus dem Personalentwicklungskonzept, das darauf abzielt, mit zahlreichen anderen Maßnahmen (Flexible Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen im Gesundheitsmanagement etc.) den Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin im Kontext der zu erledigenden Aufgaben in den Mittelpunkt zu stellen.

5. *Wie ist der Sachstand bezüglich einer Mitarbeiter*innen- bzw. Bürger*innenbefragung?*

Die Mitarbeiter*innenbefragung wurde in der Vergangenheit jeweils durch den Personalrat durchgeführt und soll auch künftig durch den Personalrat durchgeführt werden. Eine Mitarbeiterbefragung soll es in der Wahlperiode des im Sommer neu gewählten neuen Personalrates geben.

Eine Bürger*innenbefragung ist derzeit auch aus Kapazitätsgründen nicht angedacht.

6. *Es werden ein extrem hoher Krankenstand bzw. eine hohe Krankenquote für die Jahre 2017/2018/2019 festgestellt. Welches sind die Ursachen und wie kann dies geändert werden?*

Auch der Bereich „Gesundheitsmanagement“ wurde im Rahmen der Neustrukturierung durch unser Personalamt aufgebaut.

Zum Gesundheitsmanagement gehört unter anderem die jährliche Auswertung der Krankheitstage im Rahmen einer Krankheitsstatistik. Hier ist besonders auffällig, dass die Krankheitstage unseres Bauhofes und in unseren städtischen Kitas erhöht sind.

Mit einem Einfluss hat dabei die Altersstruktur, wobei wir zumindest im Bauhof derzeit in einem Umbruch sind, der zu einer Verjüngung des Personals führt. Die Arbeit auf dem Bauhof ist zudem körperlich anstrengend und muss bei jeder Witterung ausgeführt werden.

Im Bereich der Kitas kommen unsere Mitarbeiter*innen immer wieder mit Bakterien und Viren in Kontakt, die zu Krankheiten führen.

Maßnahmen um den Krankheitstagen entgegen zu wirken sind unter anderem der Aufbau und Ausbau eines Betriebssportangebotes für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Usingen, die Schließung von Kooperationsverträgen mit den ansässigen Fitnessstudios und die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 SGB IX.

7. *Der Frauenförderplan wurde nicht aktualisiert: Wann wurde der letzte nach dem Gleichstellungsgesetz vorgelegt?*

Seitens der Stadtverwaltung Usingen wurde bislang noch kein strukturierter Frauenförder- und Gleichstellungsplan erstellt. Als Begründung dafür lässt sich anführen, dass die Zielsetzungen des gesetzlich geregelten Frauenförder- und Gleichstellungsplans bei Personalauswahlprozessen und Stellenbesetzungen, bei Personalentwicklungsprozessen und bei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schon seit vielen Jahren gelebte Praxis in der Stadtverwaltung Usingen ist.

Hier sei beispielhaft auf das flexible Arbeitszeitmodell in der Verwaltung, auf Homeoffice-Regelungen für junge Eltern, auf flexible arbeitsvertragliche Wochenstundenvereinbarungen in Familienphasen der Mitarbeiter*innen, auf das Qualifizierungsangebot für Erzieher*innen im Quereinstieg oder auf die Qualifizierungsprogramme und Beschäftigungsangebote für Nachwuchskräfte (z.B. Führen auf Probe als Kita-Leitung oder nebenberufliche Qualifizierungen zur Verwaltungsfachwirt*in o.ä. nach der Verwaltungsausbildung) hingewiesen.

Aufgrund der Überzahl an Arbeitnehmerinnen bei der Stadt Usingen inklusive der weiblich besetzten Führungsstellen in den Kindertagesstätten wurde auch bei einer internen Beurteilung der gleichberechtigten Stellenbesetzung augenscheinlich kein Defizit erkennbar. Zudem wird die Gleichstellungsbeauftragte seitens der Personal- und Verwaltungsleitung bislang proaktiv und gleichberechtigt in Personalauswahl- und Personalentwicklungsprozessen mit eingebunden.

Gleichwohl ist die Erstellung eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans im HGIG gesetzlich vorgeschrieben, so dass die Gleichstellungsbeauftragte nun diese berechtigte politische Anfrage zum Anlass nehmen wird, in Zusammenarbeit mit der Personalverwaltung einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan für die Stadt Usingen im Jahr 2022 aufzustellen und der Politik vorzulegen.

Haushaltsrechtlich geprüft:

Kämmerei

bedarf keiner Zustimmung der
Leitung Kämmerei

Steffen Wernard
Bürgermeister

Michael Guth
Amtsleitung Hauptamt