



Vorlage Nr.: V0424/10
Datum:

Vorlage

Beratungsfolge

Dienstberatung der Oberbürgermeisterin	nicht öffentlich	beratend
Ausschuss für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Sicherheit	nicht öffentlich	beratend
Stadtrat	öffentlich	beschließend
Ausschuss für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Sicherheit	nicht öffentlich	beratend
Stadtrat	öffentlich	beschließend

Zuständig: GB Allgemeine Verwaltung

Gegenstand:

Strategisches Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Dresden

Beschlussvorschlag:

Das fortgeschriebene Strategische Personalentwicklungskonzept für die Stadtverwaltung Dresden wird bestätigt.

bereits gefasste Beschlüsse:

V0276-SR76-08

aufzuhebende Beschlüsse:**Finanzielle Auswirkungen:**

- * HH-Stelle/Finanzposition:
- * einmalige Kosten bzw. Ausgaben:
- * laufende Kosten bzw. Ausgaben:
- * zu erwartende Erträge bzw. Einnahmen zur Ausgabendeckung:
- * jährliche Belastung bzw. Folgekosten gem. § 10 KomHVO:

Begründung:

In Umsetzung des Beschlusses des Stadtrates vom 11.12.2008, Beschluss-Nr. A0276-SR76-08 wurde das Strategische Personalentwicklungskonzept für die Stadtverwaltung Dresden fortgeschrieben.

Personalentwicklung ist ein an den Zielen der Verwaltung auszurichtender Prozess. Ein strategisches Personalentwicklungskonzept als Rahmen für eine gezielte und strukturierte Personalentwicklung ist seit langem fester Bestandteil unseres Personalmanagements. Gezielte Personalentwicklung verknüpft die von der Verwaltung gestellten Anforderungen und die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der in ihr tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Daher kommt geeigneten Instrumenten zur Personalführung, Personalbeurteilung und zur Frage des bestmöglichen Einsatzes eine besondere Bedeutung zu. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Potenzial unserer Verwaltung und Schlüssel für eine optimale Aufgabenerfüllung. Sie zu motivieren, zu qualifizieren, ihnen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Raum für innovative Gedanken zur Verbesserung unserer Verwaltung zu geben, sind oberste Ziele und eine lohnende Investition für die Zukunft.

Personalentwicklung ist jedoch ein stetig fließender Prozess, der in den vergangenen Jahren vom Personalabbau geprägt war und nun vor neuen Anforderungen steht. Aufgabe ist es, die Fähigkeiten, das Wissen und Können der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Verwaltung orientiert an den zu erbringenden Verwaltungsaufgaben und -strukturen, der verstärkten Dienstleistungsorientierung und unter Beachtung der immer kürzeren „Halbwertszeit“ des Wissens systematisch weiterzuentwickeln und anzupassen. Daneben gilt es, langfristig motivierten und qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen.

Unter diesen Aspekten und in Auswertung der in den vergangenen Jahren geschaffenen Rahmenbedingungen und Instrumente wurde das Strategische Personalentwicklungskonzept fortgeschrieben. Es ist Grundlage für gezieltes und methodisches Vorgehen und eine kontinuierliche Entwicklung, Förderung und einen daraus resultierenden anforderungsgerechten Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es kann jedoch nur durch systematische und regelmäßige Nutzung der Instrumente seine Vorzüge entfalten, um vorausschauend zukünftige Anforderungen zu analysieren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend vorzubereiten. Grundvoraussetzung dafür sind längerfristige und klar definierte Ziele der Verwaltung. Diese sind Grundlage für die Ausrichtung der Personalentwicklung. Sie bedürfen einer konkreteren Untersetzung als bisher vorhanden. Im neuen Konzept wird da-

her insbesondere auf die Notwendigkeit von Zielvorgaben hingewiesen. Bei der Formulierung dieser und bei der Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen für Personalentwicklung sind sowohl die Verwaltungsleitung als auch die politischen Gremien gefragt.

Orientiert am vorangegangenen Strategischen Personalentwicklungskonzept wurde an den Verantwortlichkeiten bei der Gestaltung und Umsetzung der Personalentwicklung sowie an den Grundsätzen der Führung und Zusammenarbeit festgehalten. Dagegen wurden die Handlungsfelder und Instrumente mit aktuellem Umsetzungsstand dargestellt und um daraus resultierende künftige Aufgaben ergänzt. Die damit verbundenen Vorhaben und Ziele bewegen sich dabei in einem zeitlichen Rahmen von fünf Jahren.

Allgemein muss die kontinuierliche Personalentwicklung und die Vernetzung und Integration der Instrumente in den Verwaltungsalltag weiter fortgesetzt werden. Mit der Neugestaltung der Jahrespersonalgespräche und einer neuen Regelung für Mitarbeitergespräche ist ein weiterer Schritt zur Verzahnung einzelner Instrumente gelungen. Neben der vorausschauenden Erfassung der Personalsituation und einer langfristigen Planung von Personalbedarfen, untersetzt mit Anforderungen an Qualifikationen, werden die im Rahmen der Mitarbeitergespräche ermittelten Qualifizierungs- und Entwicklungsbedarfe in den Jahrespersonalgesprächen ausgewertet. Damit kann die Planung sowohl für gesamtstädtische Qualifizierungsmaßnahmen als auch für amtsinterne fachbezogene Qualifizierungsplanung noch zielgerichteter erfolgen. Schwierig stellt sich die Umsetzung jedoch ausgehend von den bestehenden finanziellen Ressourcen dar.

Generell hat sich das Thema Qualifizierung als ein wichtiger Faktor der Personalentwicklung etabliert. Die Resonanz auf die Angebote zur beruflichen Weiterbildung sind in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Beispiel hierfür ist die erfolgreiche Durchführung von berufsbegleitenden Angestelltenlehrgängen I und II. Der bisher hier beschrittene Weg soll ebenso weitergeführt werden, wie die Unterstützung von Einzelentwicklungsmaßnahmen durch eine bedarfsorientierte Förderung von berufsbegleitenden Studiengängen.

Mit dem ab 2010 beginnenden Förderprogramm für Führungsnachwuchskräfte wird darüber hinaus ein neuer Weg beschritten, langfristig geeigneten Nachwuchs zur Übernahme von Vorgesetztenfunktionen heranzubilden. Parallel wird qualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine neue Entwicklungsmöglichkeit eröffnet.

Zusammenfassend verfügt die Stadtverwaltung Dresden mit dem vorliegenden Strategischen Personalentwicklungskonzept über ein systematisch entwickeltes und schlüssiges Programm sowie über eine Vielzahl auf dessen Basis entwickelter Instrumente. Deren aktive Nutzung, die Umsetzung und Weiterentwicklung bleibt mit Unterstützung der Verwaltungsspitze Aufgabe aller Führungskräfte im Rahmen ihrer Führungsverantwortung und auch Aufgabe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Kommunikation bildet dabei den Kontext, der darüber bestimmt, wie Entscheidungen über Maßnahmen der Personalentwicklung durch die Organisation und den in ihr Tätigen aufgenommen werden. Die innerhalb des Konzeptes festgelegten Einzelaufgaben und Zielstellungen ermöglichen darüber hinaus nachvollziehbare Auswertungen zu Umsetzungsständen und weiterführenden Aufgaben.

Anlagenverzeichnis:

Strategisches Personalentwicklungskonzept für die Stadtverwaltung Dresden

Helma Orosz