

<u>öffentlich</u> Verantwortlich: Fachdienst Personal	BESCHLUSSVORLAGE
--	--

Geschäftszeichen 3-111	Datum 05.01.2023	BV/2023/001
---------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung	16.01.2023
Rat der Stadt Wedel	Entscheidung	26.01.2023

Änderung der Verwaltungsgliederung

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt, dass der Fachdienst Personal direkt dem Bürgermeister als Stabstelle zugeordnet wird.

Ziele

1. Strategischer Beitrag des Beschlusses
(Bezug auf Produkt / Handlungsfeld / Oberziele)

2. Maßnahmen und Kennzahlen für die Zielerreichung des Beschlusses

Darstellung des Sachverhaltes

Gemäß § 65 Abs. 2 und 3 GO i.V.m. § 55 Abs. 2 und 3 GO ist der Bürgermeister für die Gliederung der Verwaltung verantwortlich. Er legt Vorschläge zur Änderung der Verwaltungsgliederung der Gemeindevertretung vor.

Es wird nun vorgeschlagen den Fachdienst Personal zum 01.05.2023 direkt dem Bürger-meister zuzuordnen. Bisher ist der Fachdienst Personal organisatorisch dem Fachbereich Interner Dienstbetrieb zugeordnet.

In den letzten Jahren ist das Thema Personal immer mehr in den Fokus geraten. Personalgewinnung und Personalbindung sind von essenzieller Bedeutung für die Arbeitsfähigkeit der Stadt Wedel.

Das findet sich auch in einem strategischen Ziel der Stadt wieder: Die Stadtverwaltung verfügt jederzeit über ausreichend qualifiziertes Personal, um ihren Aufgaben gerecht zu werden.

Für die Veränderung der Verwaltungsgliederung sprechen folgende Aspekte:

- Entscheidungen können schneller getroffen und umgesetzt werden
- Größere Akzeptanz von Maßnahmen/Entscheidungen
- Personalmanagement ist eine zentrale Steuerungsaufgabe
- Ermöglicht eine unabhängige konzeptionelle und strategische Arbeit
- Vermeidung von Reibungsverlusten

Aus den genannten Gründen sollte daher die vorgeschlagene Veränderung der Verwaltungsgliederung umgesetzt werden.

Begründung der Verwaltungsempfehlung

Darstellung von Alternativen und deren Konsequenzen mit finanziellen Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen

Der Beschluss hat finanzielle Auswirkungen:

☐ ja ☐ nein

Mittel sind im Haushalt bereits veranschlagt

☐ ja ☐ teilweise ☐ nein

Es liegt eine Ausweitung oder Neuaufnahme von freiwilligen Leistungen vor:

☐ ja ☐ nein

Die Maßnahme / Aufgabe ist

- ☐ vollständig gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ teilweise gegenfinanziert (durch Dritte)
☐ nicht gegenfinanziert, städt. Mittel erforderlich

Aufgrund des Ratsbeschlusses vom 21.02.2019 zum Handlungsfeld 8 (Finanzielle Handlungsfähigkeit) sind folgende Kompensationen für die Leistungserweiterung vorgesehen:

(entfällt, da keine Leistungserweiterung)

Ergebnisplan						
Erträge / Aufwendungen	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
		in EURO				
*Anzugeben bei Erträge, ob Zuschüsse / Zuweisungen, Transfererträge, Kostenerstattungen/Leistungsentgelte oder sonstige Erträge Anzugeben bei Aufwendungen, ob Personalkosten, Sozialtransferaufwand, Sachaufwand, Zuschüsse, Zuweisungen oder sonstige Aufwendungen						
Erträge*						
Aufwendungen*						
Saldo (E-A)						

Investition	2023 alt	2023 neu	2024	2025	2026	2027 ff.
	in EURO					
Investive Einzahlungen						
Investive Auszahlungen						
Saldo (E-A)						

Anlage/n

1 Begründung Stabsstelle Personal

Stabsstelle Personal- Warum?

Der Personalbericht 2022 der Stadt Wedel hat es mehr als deutlich gemacht:

„Um die vielfältigen Aspekte, die das Ziel der anforderungsgerechten Personalausstattung berühren und auch gefährden, zeitgleich professionell und nachhaltig bedienen zu können, braucht es für die Zukunft- also JETZT-

- eine konzeptionelle Anpassung des Personalmanagements
- einen personell handlungsfähigen Personalbereich
- eine strategische und gebündelte Personalentwicklung
- ein Bewusstsein der Verantwortung für das große Ganze in unserer Stadtverwaltung über alle Hierarchie- und Fachbereichsebenen hinweg“ ¹

Eine Stabsstelle Personal bietet die Möglichkeit all diese Anforderungen an ein zeitgemäßes und gelungenes Personalmanagement umzusetzen. Zunächst einmal geht es auch darum diese wichtige Aufgabe in der Verwaltungsstruktur zu verorten und damit auch Befugnisse, Funktionen und Aufgaben zu zuordnen. Es zeigt auch, welchen Stellenwert das Personalmanagement in der Verwaltung einnimmt und mit welcher Wichtigkeit die Verwaltungsleitung (Führung) diese Aufgabe bewertet. Als Stabsstelle dem Bürgermeister unterstellt hat diese Organisationsform zwar keine eigene Weisungsbefugnis gegenüber den Fachdiensten. Allerdings hat es den Vorteil eines größeren Gestaltungspotenzials, hinsichtlich der Professionalisierung der Personalmanagementprozesse, weil die Entscheidungswege erheblich verkürzt sind, also auch weniger Reibungsverluste entstehen und hier Fachkompetenzen und Spezialisierungen vorhanden sind, die konkrete, fachspezifische Entscheidungen ermöglichen.

Die bisherigen Entscheidungswege liefen über das Leitungsteam. Hier muss man jedoch deutlich sagen, dass auch für die Fachbereichsleitungen die Aufgaben hinsichtlich Führung und Planung stark zugenommen haben und wichtige Aufgaben wie z.B. die Haushaltskonsolidierung und Bauprojekte insbesondere im Bildungsbereich im Vordergrund stehen. Für einen übergeordneten Bereich, wie Personalmanagement und Personalentwicklung sind zunehmend spezifische Fachkenntnisse erforderlich, die besser durch eine fachkompetente Stabsstelle Personal abgedeckt und weiterentwickelt werden können. Gestaltung heißt aber immer auch Zusammenarbeit und somit ist ein wichtiger Aufgabenbereich weiterhin die professionelle Kooperation und enge Zusammenarbeit mit den Führungskräften und dem Leitungsteam.

Weitere Vorteile:

- **Organisationsstruktur:** Alle organisatorischen und administrativen Tätigkeiten in Bezug auf Personalmanagement werden professionell gesteuert, geplant und begleitet- vom Recruiting, über On-Boarding bis zum Austritt. Durch professionell und kompetent gesteuerte Prozesse werden nicht nur Kosten gespart, sondern auch das in -und externe Image positiv geprägt.
- **Personalplanung und Personalentwicklung:** Nicht nur die kommenden Anforderungen müssen analysiert werden und entsprechend neue Mitarbeiter*innen für die kommenden Aufgaben gewonnen werden. Gleichsam erforderlich ist es, die Kompetenzen und Fähigkeiten der Belegschaft zu analysieren und die Schritte zu bestimmen, die wir unternehmen müssen, um den aktuellen und zukünftigen Personalbedarf zu decken. Dabei geht es vor allem darum, die vorhandenen

¹ Personalbericht der Stadt Wedel 2022

Mitarbeiter*innen zu qualifizieren und weiter zu entwickeln bzw. sie ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen. Hier sind beispielhaft zukünftiges Arbeiten in agilen Teams und auch die Schaffung von Talentpools zu nennen. Ein professionelles Personalentwicklungskonzept wird die Grundlage unseres zukunftsfähigen Personalmanagements.

- **Standards Personalführung:** Die Führungskräfte tragen die Verantwortung für die Personalführung. Die Stabsstelle Personal sorgt dafür, dass diese neutral und im Sinne der Ziele und Werte der Stadt Wedel erfolgt. Dies entlastet nicht nur die Führungskräfte, sondern stellt gleichzeitig sicher, dass bei diesen Prozessen Standards (Recruiting, Sicherheitsunterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen, Beurteilungen, Fortbildungen etc.) eingehalten und somit alle Mitarbeiter*innen gleichbehandelt werden. Die Einheitlichkeit dieser Prozesse und Bereitstellung von Führungsinstrumenten (s.o. und Mitarbeiter*innengespräche, Probezeitbeurteilungen, On- Boarding- Checkliste etc.) entlastet wiederum die Führungskräfte und sind gleichzeitig probate Mittel zur Mitarbeiter*innenbindung und damit zur notwendigen Sicherstellung des Dienstbetriebes.
- **Personalbetreuung:** Die Stabsstelle Personal ist neben der Führungskraft zentrale Ansprechpartnerin für alle Mitarbeiter*innen. Hier gibt es Angebote bei gesundheitlichen Problematiken, in persönlichen Krisensituationen oder auch bei Konflikten mit Kolleg*innen und/ oder der eigenen Führungskraft. Auch hier bietet eine unabhängige Stabsstelle professionell und unparteilich Hilfe und Unterstützung und entlastet damit Mitarbeiter*innen und Führungskräfte. Auch das umfangreiche Gesundheitsmanagement sowie die Mitarbeiter*innenbenefits unterstützen die Bindung der Mitarbeiter*innen an die Arbeitgeberin Stadt Wedel. Die Stabsstelle hat hier erweiterte Möglichkeiten umfangreiche Konzepte zur Personalbindung und Personalentwicklung zu gestalten und mit Zustimmung des Bürgermeisters und Unterstützung der Führungskräfte umzusetzen und zu evaluieren.
- **Personalinformation -zentrale Kommunikation:** Am besten werden Personalinformationen zu allen personalrelevanten Themen durch eine professionelle Stabsstelle Personal gesteuert. Dies betrifft nicht nur Personal-Ein- und -Austritte, sondern beispielsweise auch Fort- und Weiterbildungen, die Arbeitszeiterfassung etc. Mitarbeiter*innen die rechtzeitig, klar und adressatengerecht mit relevanten Informationen versorgt werden, tragen Entscheidungen der Verwaltungsleitung eher mit und unterstützen anstehende Veränderungsprozesse.
- **Personalmarketing**
Immer mehr Bewerber*innen machen deutlich wie wichtig ihnen der Umgang mit Mitarbeiter*innen und die gelebte Personalkultur der zukünftigen Arbeitgeberin ist. Ein Blick auf das Organigramm und die Stellung der Personalabteilung machen oft schon deutlich welchen Stellenwert die „wichtigste Ressource“ Mitarbeiter*innen in einer Verwaltung hat.

Die Implementierung der Stabsstelle Personal würde deutlich zeigen, dass die Gewinnung und Bindung von Personal als wichtige, zentrale Steuerungsaufgabe bei der Stadt Wedel erkannt und umgesetzt wird. Die Anbindung an den Bürgermeister ermöglicht eine unabhängige, konzeptionelle und strategische Arbeit und erhöht die Akzeptanz von Entscheidungen zu Maßnahmen im Personalmanagement. Das erforderliche Bewusstsein der Verantwortung für das große Ganze in unserer Stadtverwaltung über alle Hierarchieebenen- und Fachbereichsebenen hinweg wird damit die Basis für ein zukunftsfähiges Personalmanagement mit einer Stabsstelle Personal.