

Vorlage Nr. I/ 162/2014
für den Magistrat

Anzahl Anlagen: 1

Personalentwicklungskonzept

A Problem

Mit seinen ca. 4.800 Beschäftigten ist der Magistrat der größte Arbeitgeber in Bremerhaven und Umgebung. Ein Arbeitgeber, der so vielfältige Arbeitsbereiche und somit auch Einsatzgebiete unter einem Dach vereint, wie kein zweites Unternehmen weit und breit. Die Steuerung eines solchen Unternehmens stellt eine ganz besondere Herausforderung dar. Jede/r Beschäftigte soll an seinem/ihrer Arbeitsplatz engagiert arbeiten und benötigt dafür entsprechende Rahmenbedingungen, alle für diese Tätigkeit notwendigen Kompetenzen und ein Umfeld, in dem es Freude macht, Leistung zu zeigen und Innovationen einzubringen.

Eine strukturierte Personalentwicklung trägt dazu bei, dass die richtige Person am richtigen Platz sitzt und mit den benötigten Kompetenzen ausgestattet ist. Sie soll sinnstiftend sowohl für die Person als auch für die Organisation sein. In ihrer höchsten Ausprägung trägt Personalentwicklung dafür Sorge, eine lernende Organisation zu werden und den Anforderungen der Unternehmensumwelt gerecht zu werden. Vorgesetzte nehmen eine Schlüsselfunktion ein. Sie sind Vorbild und stellen den Transfer zwischen dem gelebten sowie geforderten und gewünschten Verhalten sicher. Eine der Person angepasste und den Anforderungen der Organisation folgende Karriereentwicklung unterstützt sowohl die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit wie auch der des Unternehmens. Personalentwicklung geht alle Beschäftigten an und erfordert das Engagement aller Beteiligten. Nur im Zusammenspiel mit allen Mitarbeiter/innen können Vorgesetzte mit ihren Teams die gesteckten Ziele erreichen.

Eine Bestandsaufnahme verdeutlicht, dass der Magistrat bereits über sehr viele gute Konzepte verfügt, die aber zum einen zu wenig ineinandergreifen und zum anderen nicht durchgängig in allen Bereichen und Ämtern präsent sind, in manchen Bereichen sogar gar nicht gelebt werden. Ganz offensichtlich ist, dass sowohl der Slogan der Führungsleitlinien „Mit Führung Orientierung geben“ wie auch die entwickelten Inhalte nach wie vor sehr erstrebenswert, im täglichen Arbeitsalltag aber zu wenig präsent sind. Daraus folgte die Entscheidung, die Amtsleitungen für die Idee eines Personalentwicklungskonzeptes zu gewinnen und im ersten Schritt die 2009 vom Magistrat (Vorlage I/123/2009) verabschiedeten Führungsleitlinien mit Leben zu füllen.

In der Folge wurden Workshops mit den Amtsleitungen durchgeführt, in denen die aktuellen Bedarfe formuliert wurden. Deutlich wurde auch, dass das Instrument zur Durchführung der Mitarbeiter/-innengespräche überarbeitet werden soll. Die Ideen und Wünsche aus diesen Workshops haben die Grundlage für die erste Auflage eines Personalentwicklungskonzeptes geliefert.

B Lösung

Das als Anlage beigefügte Personalentwicklungskonzept ist als Einstieg in eine systematische Personalentwicklung beim Magistrat zu verstehen. Es bezieht sich auf den Zeitraum Mitte 2014 bis Mitte 2016 („1. Phase“) und wird nach der Evaluation, auch auf Grundlage einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Zielerreichungsgrades der Handlungsfelder, für jeweils zwei weitere Jahre fortgeschrieben.

C Alternativen

Keine, die empfohlen werden kann

D Finanzielle / Personalwirtschaftliche Auswirkungen

Die mit der Umsetzung des Konzepts verbundenen Fortbildungskosten werden aus zentralen Fortbildungsmitteln des Dez. I getragen.

Personalentwicklung hat zweifellos auch Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen. Diesen wird in dem Konzept Rechnung getragen.

E Beteiligung / Abstimmung

Das Konzept war Gegenstand mehrerer Erörterungen im Kreise der Amts- und Betriebsleitungen des Magistrats („Amtsleiterkonferenz“) und wird von den Beteiligten mitgetragen.

Seitens der Personalräte, Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung wurde breite Zustimmung zu dem Konzept signalisiert. Das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren wird parallel zur Beschlussfassung durch den Magistrat eingeleitet.

Der Konzeptentwurf ist allen Dezernentinnen und Dezernenten vorab übermittelt worden.

F Öffentlichkeitsarbeit / Veröffentlichung nach dem BremIFG

Das Personalentwicklungskonzept soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über das Intranet bekanntgegeben werden. Eine Veröffentlichung nach dem BremIFG wird sichergestellt.

G Beschlussvorschlag

Der Magistrat beschließt das als Anlage beigefügte Personalentwicklungskonzept „Mit Führung Orientierung geben!“ und beauftragt das Personalamt mit dessen Umsetzung und regelmäßigen Fortschreibung.

Grantz
Oberbürgermeister

Anlage: Personalentwicklungskonzept "Mit Führung Orientierung geben!"; Stand: August 2014