

Teil III

Personalentwicklungs- und Strukturmaßnahmen im Berichtszeitraum

Struktur

- Strukturelle Änderungen innerhalb der Dezernate und Ämter in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming

Sachstand:

Im Ergebnis aufbauorganisatorischer Untersuchungen wurden folgende wesentliche strukturelle Änderungen im Jahr 2017 vorgenommen.

- Bildung des „Amtes für zentrale Steuerung, Organisation und Personal“
- Wechsel des Straßenverkehrsamtes vom Dezernat III in das Dezernat IV
- Übertragung der Aufgabe Futtermittelüberwachung in das Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt (vorher Landwirtschaftsamt)
- Herauslösung des SG IT-Service aus dem Hauptamt und Zuordnung zum Leiter des Dezernates I

Ausbildung

- Ermittlung des Ausbildungsbedarfes aus der Personalbedarfsplanung im gehobenen, mittleren und einfachen Verwaltungsdienst und anderer Ausbildungen in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen

Sachstand:

Für den Ausbildungsbeginn 01.08.2017 wurden fünf Ausbildungsplätze zur/zum Verwaltungsfachangestellten, zwei Ausbildungsplätze zur/zum Kauffrau/-mann für Büromanagement und ein Ausbildungsplatz zum/zur Vermessungstechniker/-in ausgeschrieben. Alle ausgeschrieben Plätze zur/zum Verwaltungsfachangestellten und ein Ausbildungsplatz zum/zur Vermessungstechniker/-in wurden besetzt. Der/die Vermessungstechniker/-in wird über Bedarf ausgebildet. Die Ausbildungsplätze zur/zum Kauffrau/-mann für Büromanagement konnten durch Absagen aller geeigneten Bewerber/-innen sowie durch den im April 2017 bekannt gewordenen Umstand, dass die dienstbegleitende Unterweisung der Auszubildenden durch die Brandenburgische Kommunalakademie nicht möglich sein wird, nicht besetzt werden. Diese beiden Plätze wurden deshalb in Ausbildungsplätze zur/zum Verwaltungsfachangestellten umgewandelt und mit geeigneten Bewerbern/-innen besetzt. Der Bedarf und die Realisierungsbedingungen der Ausbildung zur/zum Kauffrau/-mann für Büromanagement wird weiterhin geprüft. Ist dieser Berufsabschluss für Tätigkeiten in der Kreisverwaltung Teltow-Fläming erforderlich, kann erfahrungsgemäß bei Ausschreibungen auch auf den freien Markt zugegriffen werden.

Für den dualen Studiengang für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst „Öffentliche Verwaltung Brandenburg (LL.B.)“ an der TH Wildau wurden zum 01.09.2017 vier Studienplätze ausgeschrieben. Alle vier Plätze wurden besetzt.

Die Handlungsempfehlung ist für 2017 umgesetzt.

- sofortige Übernahme der ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sofern nicht im Einzelfall personen-, verhaltensbedingte, betriebliche oder gesetzliche Gründe entgegenstehen

Sachstand:

Nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung konnten von fünf Auszubildenden Verwaltungsfachangestellten des Einstellungsjahrgangs 2014 in 2017 vier in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Eine auszubildende Verwaltungsfachangestellte verließ die Kreisverwaltung nach bestandener Abschlussprüfung.

Die erforderlichen Personalkosten sind eingeplant.

Die Handlungsempfehlung ist für 2017 umgesetzt.

- Verbesserung der Ausbildungsqualität entsprechend PEK

Sachstand:

- Der Prozess der Sicherstellung von mindestens 2 Ausbildern je Amt konnte fortgesetzt werden. Zwei Beschäftigte haben in 2017 die Ausbildung zum/zur Ausbilder/-in abgeschlossen. Derzeit befindet sich ein Beschäftigter in der Ausbildung, drei Beschäftigte sind für den nächsten Lehrgang angemeldet. Insgesamt verfügen aktuell 38 Beschäftigte über die Befähigung als Ausbilder/-in nach der Ausbilder-Eignungsverordnung.
- Zur Sicherung der erforderlichen Praktikumsbedingungen für die Studenten „Öffentliche Verwaltung Brandenburg (LL.B.)“ sind geeignete Beschäftigte durch die TH Wildau zu zertifizieren. Seit Ende 2016 sind bis Dezember 2017 haben 13 Fachkräfte aus verschiedenen Ämtern diese Zertifizierung absolviert.
- Zur Steigerung der Attraktivität der Kreisverwaltung als Ausbildungs- und Praktikumsplatz hat die Gestaltung des diesjährigen Zukunftstages (27.04.2017) beigetragen. Das Kataster- und Vermessungsamt sowie das Sachgebiet Sozialhilfe und Betreuungsangelegenheiten des Sozialamtes stellten den beteiligten Schülerinnen und Schülern die Aufgaben in der Verwaltung an sehr praktischen Beispielen vor. Sehr oft bezogen sie die Jugendlichen direkt mit ein. Diese Form rief wieder positive Resonanz bei den Schülerinnen und Schülern hervor, bis hin zu anschließenden Praktikumsbewerbungen, um die Kenntnisse zum Beruf der/des Vermessungstechnikerin/-s oder der/des Verwaltungsfachangestellten zu erweitern.
- Erstmals fand am 22.11.2017 der Aktionstag „Ein Tag Azubi“ statt. Dieser Aktionstag richtete sich an benachteiligte junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Alter von 12 bis 26 Jahren, denen individuelle oder soziale Hürden den Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit erschweren. Sie erhielten einen Tag lang die Chance, Einblicke in Ausbildungsberufe zu bekommen.
- Am 17.09.2016 beteiligte sich die Kreisverwaltung zum wiederholten Male an der Ausbildungsmesse. Informationen zu den Ausbildungsberufen und zum dualen Studium wurden durch Auszubildende und Beschäftigte an die zahlreich Interessierten gegeben.
- Die Ausschreibung der Ausbildungsplätze erfolgte auch in diesem Jahr zur Erst- und Zweitausbildung.

Fortbildung

- Handlungsempfehlung:
Organisierung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen auf der Grundlage der ermittelten Bedarfe, unter Bereitstellung der finanziellen Mittel

Sachstand:

Unter Bereitstellung der finanziellen Mittel wurden und werden bedarfsgerechte In-House-Seminare zu folgenden Themen durchgeführt: Zeit- und Selbstmanagement, EU-Datenschutzgrundverordnung und das Standard-Datenschutzmodell der Aufsichtsbehörden, Straf- und haftungsrechtliche Risiken für Kommunalbedienstete beim Umgang mit öffentlichen Mitteln, Auftritte in der Öffentlichkeit professionalisieren, die sogenannte „Reichsbürger“-Szene in unserer Region.

Mit der Bereitstellung von dezentralen Fortbildungsmitteln kann die jeweilige Führungskraft über die Teilnahme an Fortbildungen eigenverantwortlich entscheiden und Prioritäten in der Entsendung der Beschäftigten setzen.

Beurteilungswesen

- Einführung eines Beurteilungswesens

Sachstand:

Bei dieser Maßnahme gibt es noch Nachholbedarf. Für die Umsetzung der Maßnahme wurde mit der Schaffung einer neuen Stelle „SB Personalmanagement“ im Haushaltsjahr 2018 eine wichtige Voraussetzung geschaffen. Mit der Besetzung der Stelle steht explizit eine personelle Ressource zur Verfügung und werden die Arbeiten unverzüglich aufgenommen.

Motivation und Anreizsysteme

Das PEK enthält folgende Handlungsempfehlung:

Treffen von Regelungen für materielle Leistungsanreize wie leistungsbezogener Stufenaufstieg (§ 17 Abs. 2 TVöD) bzw. Leistungsstufen (§ 2 Abs. 1 Bbg LStV), Leistungsprämie und Leistungszulage (§ 2 Bbg LPZV))

Ein Entwurf der Dienstvereinbarung zu leistungsabhängigen Stufenlaufzeiten (§ 17 Abs. 2 TVöD) liegt vor. Nach § 17 Abs. 2 TVöD können die Stufenlaufzeiten verkürzt werden, wenn Leistungen erheblich über dem Durchschnitt liegen. Die Laufzeiten können jedoch auch verlängert werden, wenn die Leistungen erheblich unter dem Durchschnitt liegen. Daher soll die beabsichtigte Dienstvereinbarung sowohl Regelungen für der Verkürzung aber auch für die Verlängerung von Stufenlaufzeiten vorsehen.

Der Entwurf wird der Verwaltungsleitung noch in diesem Jahr zur Beratung übergeben.

Auf Basis der getroffenen Regelungen könnten dann im Herbst 2019 die Beurteilungen der Beschäftigten zu den leistungsabhängigen Stufenlaufzeiten erfolgen. Haushaltsrechtliche Auswirkungen entfalten die leistungsabhängigen Stufenlaufzeiten ab dem Haushaltsjahr 2020 und sind dann entsprechend einzuplanen.

Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes

Bis zum Ende des Jahres 2026, also in einem Zeitraum von 8 Jahren, scheidet mehr als ein Viertel des Personals aus. Allein in den Jahren 2023 bis 2026 werden das jährlich mehr als 30 Beschäftigte sein. Die Verwaltung ist, wie im Leitbild des Landkreises verankert, den Bürgerinnen und Bürgern als Dienstleister zur Bürgernähe verpflichtet. Um diesem Auftrag auch in Zukunft gerecht werden zu können, ist es erforderlich, langfristig Personal zu binden, in eigener Ausbildung tätig zu werden und sich als moderner Arbeitgeber zu präsentieren.

Mehr denn je sind dabei Beschäftigungsrisiken durch Krankheit oder Leistungsminderung des Arbeitnehmers zu bedenken, die statistisch mit steigendem Alter gehäuft auftreten. Eine viel größere Aufmerksamkeit muss zukünftig einem professionellen Einarbeitungsmanagement geschenkt werden, um dem neuen Stelleninhaber möglichst schnell zu ermöglichen den Gesamtumfang der Aufgaben zu erkennen. Vorhersehbare neu zu besetzende Stellen sollten daher vor dem regulären Renteneintritt/Ruhestand ausgeschrieben werden und mindestens 3 Monate vor dem Austritt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters neu (und damit temporär doppelt) besetzt werden. Die durch die temporäre Doppelbesetzung entstehenden Kosten sind beginnend mit der Haushaltsplanung 2019 gegenüber dem Kreistag jährlich mit der Haushaltsplanung offen und transparent zu begründen. Es geht um ein verlässlich auszuhandelndes Finanzvolumen.

Aktuelle Stellenbesetzungsverfahren zeigen, dass es gerade in den technischen Berufen oder bei befristeten Stellenbesetzungen äußerst schwierig ist, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Der Landkreis Teltow-Fläming steht hier in Konkurrenz zu Wirtschaftsunternehmen, aber auch zu anderen Verwaltungen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die Möglichkeit der befristeten Ausschreibung sollte auch aus diesen Gründen der Vergangenheit angehören.

Im Personalentwicklungskonzept 2014 – 2024 sind die Handlungsschwerpunkte beschrieben, die schrittweise umgesetzt werden. Darüber hinaus haben Verwaltung und Kreistag weitere Maßnahmen, wie z. B. die Nutzung von Verzahnungsämtern, die Erweiterung der Ausbildungsberufe und die Beteiligung am dualen Studiengang „Öffentliche Verwaltung“ beschlossen. Ein IT-Studiengang wird 2019 folgen. Eine gute Ausbildung, Studium und die beständige Weiterbildung sind von wachsender Bedeutung und Investitionen in die Zukunft einer modernen und effektiven Verwaltung. Mit dem Konzept zum betrieblichen Gesundheitsmanagement der Kreisverwaltung Teltow-Fläming soll den Anforderungen einer alternden Gesellschaft dem Erhalt der Arbeitskräfte mehr Rechnung getragen werden.

Um den zukünftigen Herausforderungen zur Fach- und Führungskräfte-sicherung und -gewinnung umfassend genügen zu können, das Personalentwicklungskonzept besonders in diesem Schwerpunkt weiter fortzuschreiben und fundiert mit dem Kreistag allgemeine Grundsätze aufzustellen, wird eine Arbeitsgruppe mit Beteiligung des Personalrates bei der Landrätin gebildet.