

Protokollauszug aus der 47. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses vom 24.11.2021

öffentlich

Top 5.2 Personalbedarfsanalyse 21/SVV/1099 geändert beschlossen

Herr Dr. Scharfenberg bringt den Antrag namens der Fraktion DIE LINKE ein.

Anschließend begrüßt der Oberbürgermeister die Leiterin des Fachbereiches Personal und Organisation, Frau Dr. Kletzing, die an Hand einer Powerpoint-Präsentation (dem Tagesordnungspunkt im Ratsinformationssystem als Anlage beigefügt) die bereits veranlassten Maßnahmen der Verwaltung zu diesem Anliegen erläutert.

Herr Dr. Scharfenberg betont, dass die verwaltungsinternen Prozesse durch die Stadtverordneten nicht einsehbar und nicht beeinflussbar seien, um einen Beitrag zur aufgabengerechten Personalausstattung leisten zu können. Die Verwaltung verweist oft auf die fehlenden personellen Ressourcen, so dass eine Beschlussfassung der vorliegenden Drucksache empfehlenswert ist. Dem schließt sich Herr Kirsch an, der betont, dass dieses Anliegen richtig und wichtig ist.

Der Oberbürgermeister stimmt dem zu, empfiehlt aber, sich von den drei benannten Kriterien zu verabschieden, da dies ein langfristiger Prozess sei. Außerdem sollte die Terminstellung für die Vorlage einer Analyse angepasst werden.

Herr Dr. Scharfenberg erläutert, dass diese drei Punkte nur Hinweise darauf seien, was von einer solchen Analyse erwartet werde und welche inhaltliche Richtung gegangen werden soll. Eine Klarstellung durch die Einfügung „insbesondere“ oder „u.a.“ wäre hier denkbar. Der Oberbürgermeister plädiert dafür, dass dies „auf der Basis des am 24.11.2021 gegebenen Berichtes“ erfolgt.

Daraufhin schlägt Herr Dr. Scharfenberg vor, eine konkrete Formulierung mit der Verwaltung bis zur nächsten Sitzung der Stadtverordnetenversammlung am 01.12.2021 abzustimmen.

Frau Hüneke sieht die beiden ersten Punkte als „griffig“ an, denn diese würden einen Einblick für Stadtverordnete ermöglichen; der dritte Punkt bettet sich in den Vortrag von Frau Dr. Kletzing ein.

Gegen den Vorschlag des Oberbürgermeisters, heute **kein Votum des Hauptausschusses** abzugeben und **einen neuen Text im Sinne der geführten Diskussion abzustimmen sowie zum 01.12.2021 vorzulegen**, erhebt sich kein Widerspruch.

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, in einer Analyse zur Sicherung einer aufgabengerechten Personalausstattung der Stadtverwaltung

- die gegenwärtigen Schwachpunkte (Bereiche mit Unterbesetzung) aufzuzeigen,
- die im Stellenplan enthaltenen nicht besetzten Stellen einschließlich der Dauer und der Gründe für die Nichtbesetzung darzulegen und

- die Möglichkeiten einer Umwidmung nicht besetzter Stellen und andere Wege zugunsten einer besseren Ausstattung unterbesetzter Bereiche zu prüfen.

Die Analyse ist der Stadtverordnetenversammlung in Verbindung mit dem Haushalt 2022/2023 vorzulegen.

Personalbedarfsanalyse

Antrag vom 13.10.21, Fraktion DIE LINKE, 21/SVV/1099

Hauptausschuss, 24.11.2021

Dr. Uta Kletzing, Fachbereichsleitung Personal und Organisation

Antrag Personalbedarfsanalyse

13.10.2021 Fraktion DIE LINKE



Landeshauptstadt
Potsdam

Beschlussvorschlag:

Die Stadtverordnetenversammlung möge beschließen:

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, in einer Analyse zur Sicherung einer aufgabengerechten Personalausstattung der Stadtverwaltung

- die gegenwärtigen Schwachpunkte (Bereiche mit Unterbesetzung) aufzuzeigen,
- die im Stellenplan enthaltenen nicht besetzten Stellen einschließlich der Dauer und der Gründe für die Nichtbesetzung darzulegen und
- die Möglichkeiten einer Umwidmung nicht besetzter Stellen und andere Wege zugunsten einer besseren Ausstattung unterbesetzter Bereiche zu prüfen.

Die Analyse ist der Stadtverordnetenversammlung in Verbindung mit dem Haushalt 2022/2023 vorzulegen.

Antragsfokus Stellenbesetzung



Anliegen
„aufgabengerechte
Personal-aussta
“ in der
Stadtverwaltung
unstrittig

2019/2020:
Erweiterung des
Stellenrahmens
→ 2021: notwendig,
aber nicht
hinreichend

Anträge/Beschlüsse/
Kleine Anfragen
machen
Lösungsvorschläge
für die Bewältigung
der Herausforderung

Solche und solche Lösungsvorschläge...



(politisch-programmatische) Beschlüsse	(fachliche) Beschlüsse, hier: Anliegen Personalgewinnung
Erweiterung/Prägung der Kernaufgaben	Optimierung der Kernaufgaben
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Parität ▪ Geteilte Führung ▪ Mentoring-Programm ▪ Entgeltgleichheits-Check ▪ Väterbeteiligung ▪ etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Praktika ▪ Sportfördergruppe ▪ Aufstockung Personalservice ▪ etc.
innovationstreibend	interne „Betriebskenntnis“ von Prozessen, Strukturen, Arbeitsweisen etc. wichtig; Lösungsvorschläge bereits in interner Prüfung/Umsetzung oder inkompatibel mit internen Gegebenheiten
Grobturning	Feintuning

Personalberichterstattung

Beschluss 21/SVV/1107



Der Geschäftsbereich Zentrale Verwaltung berichtet künftig jährlich zweimal im Hauptausschuss über die Entwicklungen im Personal- und Organisationsbereich. Grundlage für die Berichterstattung bildet der haushaltsbegleitende Beschluss H16 – Personalbedarfsplanung zur Haushaltssatzung der LHP 2018/2019 (DS 17/SVV/0951).

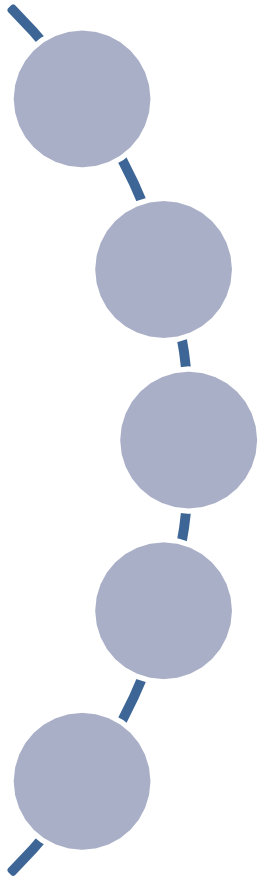
Der Personalbericht wird jährlich im März vorgelegt und beinhaltet folgende Schwerpunkte:

Personalstruktur
Stellenwirtschaft und Personalkosten
Personalgewinnung
Betriebliches Gesundheitsmanagement – Beschluss 18/SVV/0780

Die zweite Berichterstattung erfolgt jährlich im November und umfasst folgende Schwerpunkte:

Paritätische Besetzung – Beschluss 19/SVV/0607
Geteilte Führung – Beschluss 20/SVV/0439
Mentoring Programm - Beschluss 17/SVV/0601
Entgeltgleichheit - Beschluss 20/SVV/0605
Väterförderung - Beschluss DS 21/SVV/0187
Mobile Arbeit
Arbeitgebermarketing

Stellenbesetzung aus Binnensicht: komplexes Problem ohne einfache Lösungen



Antrag: Unterbesetzungen genauer lokalisieren und basierend auf den Gründen Auswege aus der Unterbesetzung finden - unstrittig erstrebenswert

Strategie: Eintritte maximieren und Austritte minimieren

Lösungsansatz 2021 aber auch:

Lösungsansatz 2021 aber auch:

- Aufgabenzweckkritik (Aufgabenpriorisierung: Erfüllen wir die richtigen Aufgaben?)
- Aufgabenvollzugskritik (Bedingungen für die Aufgabenerfüllung, z.B. Prozesse: Wie effizient/effektiv erfüllen wir die Aufgaben?)
- Umsetzung des OZG bis Ende 2022 und die damit einhergehende Digitalisierung von Prozessen versprechen aufgabenkritische „Nebenwirkungen“
- Stellenwirtschaftsgespräche seit Mai 2021 zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und allen Geschäftsbereichen im Rahmen der Stellenplanung für die Haushaltsaufstellung 2022 zur Rückkoppelung mit quantitativer bzw. qualitativer Aufgabenerfüllung



Vom Pflänzchen zur Pflanze



Entwicklung einer systematischen Herangehensweise an aufgabengerechte Personalausstattung in den nächsten Jahren entlang der beiden Komponenten einer aufgabengerechten Personalausstattung:

- **Aufgabenkritik**
- **darauf basierende Personalbedarfsmessung**



**Auftragsvergabe
bis Ende 2022**

basierend auf dem
Angebot eines
ausgewählten
externen
Beratungs-
unternehmens
**Projektplanung
für 2023/24**

**2023/24
methodische
Grundlagen
entwickeln**, die
die
Stadtverwaltung
zukünftig in
Eigenregie
anwenden kann

den **Haushalt
2025/26** unter
Anwendung der
entwickelten
methodischen
Grundlagen
aufstellen

Personalberichterstattung im März 2022

Beschluss 21/SVV/1107



Der Geschäftsbereich Zentrale Verwaltung berichtet künftig jährlich zweimal im Hauptausschuss über die Entwicklungen im Personal- und Organisationsbereich. Grundlage für die Berichterstattung bildet der haushaltsbegleitende Beschluss H16 – Personalbedarfsplanung zur Haushaltssatzung der LHP 2018/2019 (DS 17/SVV/0951).

Der Personalbericht wird jährlich im März vorgelegt und beinhaltet folgende Schwerpunkte:

Personalstruktur
Stellenwirtschaft und Personalkosten
Personalgewinnung
Betriebliches Gesundheitsmanagement – Beschluss 18/SVV/0780

Die zweite Berichterstattung erfolgt jährlich im November und umfasst folgende Schwerpunkte:

Paritätische Besetzung – Beschluss 19/SVV/0607
Geteilte Führung – Beschluss 20/SVV/0439
Mentoring Programm - Beschluss 17/SVV/0601
Entgeltgleichheit - Beschluss 20/SVV/0605
Väterförderung - Beschluss DS 21/SVV/0187
Mobile Arbeit
Arbeitgebermarketing

Votum: Erledigt durch Verwaltungshandeln



Der Antrag formuliert ein Anliegen, welches die Stadtverwaltung seit 2019 – auch aufgrund weichenstellender SVV-Beschlüsse – verfolgt; sie hat sich also längst auf den Weg in Richtung „aufgabengerechte Personalausstattung“ (vs. Unterbesetzung) gemacht und wird diesen Weg **auch ohne SVV-Beschluss** weiterverfolgen.

Der Abbau von Unterbesetzungen mittels Stellenbesetzung ist weiterhin der „Königsweg“ dahin, jedoch kein hinreichender.

Aufgabengerechte Personalausstattung kann nur im Zusammenspiel aus stetiger (und durchaus dynamischer) **Aufgabenkritik** und darauf basierender **Personalbedarfsmessung** erreicht werden. Für beides möchte die Stadtverwaltung methodische Grundlagen entwickeln und zur Anwendung bringen – jedoch (auch hier) mit einer Zeitschiene, die langsamer ist, als der Antrag vorsieht.



Fragen?

Fragen!