



26.11.2013

Antrag

Starkes Personal für eine bürgerfreundliche Verwaltung

Der Rat möge beschließen:

- I. Die Verwaltung wird mit der Umsetzung eines umfassenden Personalentwicklungskonzeptes – ggf. unter Hinzuziehung externen Sachverständigen – beauftragt.
- II. Über die Fortschritte soll erstmals vor Beginn des zweiten Halbjahres 2014 im APRO berichtet werden.
- III. Die Verwaltung wird beauftragt, zu berichten,
 - a. wie sich die momentane Altersstruktur bei der Stadt Münster darstellt.
 - b. ob es Unterschiede hinsichtlich der Altersstruktur zwischen Verwaltungsebenen, Hierarchieebenen und Beschäftigtengruppen gibt und diese Strukturen aufzuschlüsseln und darzustellen.
- IV. Personalentwicklung bei der Stadt Münster soll unter Berücksichtigung des Ergebnisses dieses Berichts und unter folgenden Aspekten geplant und umgesetzt werden:

A. Altersgerechtigkeit

1. Der bürgerfreundliche Ausbau und Einsatz des E-Governments ist auch unter dem Aspekt der Entlastung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter zu betreiben.
2. Die Verwaltung entwickelt ein Handlungsprogramm, das eine Nutzung des Wissens- und Erfahrungspools der nach Erreichen der Altersgrenzen ausgeschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht.
3. Die Ausbildung bei der Stadt Münster wird konkurrenzfähig, attraktiv und praxisnah ausgerichtet.
4. Die Texte der Stellenausschreibungen werden so überarbeitet, dass sie mit Angeboten aus der freien Wirtschaft konkurrieren können.

B. Familienfreundlichkeit

1. Die Verwaltung entwickelt ein Handlungsprogramm, dass Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitern die Rückkehr aus der Elternzeit erleichtert.
2. Die Zahl der Telearbeitsplätze wird kontinuierlich ausgebaut.
3. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ein Eltern-Kind Zimmer in jedem von der Verwaltung genutzten Bürogebäude, nach Möglichkeit in jedem Amt eingerichtet.
4. Die Möglichkeit der Einrichtung mindestens eines Betriebskindergartens, ggf. in Kooperation mit anderen Behörden, wird geprüft.

CDU-Fraktion im Rat der Stadt Münster

Fraktionsgeschäftsstelle
Mauritzstraße 7-8 · 48143 Münster
Telefon (0251) 4 18 43-0 · Telefax (0251) 4 31 36
e-mail fraktion@cdu-ms.de · <http://www.cdu-ms.de>

C. Soziale Gerechtigkeit

1. Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter werden konsequent und wiederholt auf die Möglichkeit der freiwilligen Rentenversicherung hingewiesen um sicherzustellen, dass die geringfügig Beschäftigten vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erwerben.
2. Sozialeinrichtungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden den aktuellen Bedarfen nach dem Ergebnis einer Mitarbeiterbefragung im Intranet kontinuierlich angepasst.
3. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen werden Bedarfe und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise im Hinblick auf Gesundheitsvorsorge, Weiterbildung, Gleichstellungsfragen usw. erfasst und können so in einen kontinuierlichen Erneuerungs- und Planungsprozess einfließen.

D. Chancengleichheit und Vielfaltigkeit

1. Attraktive Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen Bestandteil eines fortzuschreibenden Angebotes an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Dabei sollen vorrangig Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung innerhalb der Verwaltung genutzt werden.
2. Karrierechancen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen erkannt, gefördert und eröffnet werden. Es sind Handlungsstrategien zu entwickeln, die die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter dazu ermutigen, solche Chancen wahrzunehmen.
3. Ein konsequentes Diversity Management soll strategisch in der Personalpolitik der Stadt Münster verankert werden. Dabei muss eine Kultur der Wertschätzung durch den Einsatz von Führungselementen entwickelt werden, die auf Dialogen basieren und die individuelle Situation eines jeden Mitarbeiters berücksichtigen.
4. Behinderte Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund bereichern die Belegschaft der Stadt Münster. Ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten sind in die Personalpolitik einzuplanen.

Begründung:

Der Altersdurchschnitt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird immer höher und liegt bereits deutlich über 45 Jahre. Bei steigenden Anforderungen – sowohl im Hinblick auf nachhaltig geforderte Stelleneinsparungen und Konsolidierungsprogramme, gleichzeitig erhöhtem Aufkommen an Aufträgen durch die Politik ebenso wie einer Ausweitung der Pflichtaufgaben ist der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Grenze gesetzt.

Ohne eine nachhaltige und politische gesteuerte Personalentwicklungsplanung die Umsetzung der zuvor geschilderten Anforderungen in den nächsten Jahren nicht mehr möglich sein. Die Politik muss dabei nicht nur Leistungen einfordern, sondern wie ein verantwortungsvoller und fürsorglicher Arbeitgeber in der freien Wirtschaft für attraktive moderne Arbeitsplätze und hoch motivierte Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter sorgen, um sicherzustellen, dass der hohe Anspruch der Bürgerschaft und der Politik, Münster zukunftsfähig zu machen, der seit jeher durch die leistungsstarke Verwaltung gewährleistet werden konnte, auch in Zukunft, gerade auch im Hinblick auf diese Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter, sicher gestellt ist.

Dazu gehört, dass die gesamte Laufbahnentwicklung des einzelnen Mitarbeiters mit dem Ziel des langfristigen Erhalts seiner Leistungsfähigkeit und Motivation erfolgt. Dazu gehören vor allem:

Weiterbildung, Gesundheitsprävention, Fragen der Arbeitszeitgestaltung.

Dazu gehört vor allem aber auch die Klärung folgender Fragen:

- Welche Einflussgrößen, die die verschiedenen Aspekte des Personalbedarfs (Qualifikation, Anzahl, Zeitpunkt und Zeitdauer, Standort, Kostenstelle u. a.) in irgendeiner Weise signifikant beeinflussen, sind zu berücksichtigen?
- Wie kann mit zukünftigen Verrentungswellen umgegangen werden?
- Wie kann ein Wissenstransfer zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern gewährleistet werden?
- Wie kann die Motivation der Mitarbeiter erhalten oder sogar gesteigert werden?
- Wie sehen die Rekrutierungsstrategien der Zukunft aus?
- Welche allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen muss die Verwaltung der Stadt Münster mit Blick auf das Personal der Zukunft berücksichtigen?
- Wie kann die Stadt Münster als öffentlicher Arbeitgeber unter Berücksichtigung der personalpolitischen Besonderheiten des öffentlichen Dienstes rechtzeitig auf die Herausforderungen des demographischen Wandels reagieren?

Dabei lässt sich die CDU-Fraktion von folgenden Überlegungen leiten:

Personalentwicklung darf nicht länger dem Zufall überlassen werden.

Zunächst ist zu untersuchen, wie sich die momentane Altersstruktur bei der Stadt Münster darstellt. Es ist zu klären, ob es Unterschiede hinsichtlich der Altersstruktur zwischen Verwaltungsebenen, Hierarchieebenen und Beschäftigtengruppen gibt. Diese Struktur ist aufzuschlüsseln und darzustellen.

Die Zeiten, in denen ein Arbeitsplatz bei einem kommunalen Arbeitgeber der größte Wunsch aller Schulabgänger bedeutete, sind vorbei.

Solche Ausbildungs- aber auch Arbeitsplätze stehen heute in unmittelbarer Konkurrenz mit attraktiven Angeboten der freien Wirtschaft. Die vermeintliche Sicherheit eines Arbeitsplatzes in der öffentlichen Verwaltung ist mittlerweile einer hohen Frustration angesichts von Befristungen, fortgesetztem Personalabbau bei gleichzeitig steigenden Anforderungen sowohl in als qualitativer als auch quantitativer Hinsicht, gewichen.

Die Fürsorgepflicht öffentlicher Dienstherrn lässt sich nicht mit der freien Wirtschaft vergleichen. Betriebs-Kitas, Familienzimmer, Telearbeit sind nur einige Beispiele, mit denen Arbeitgeber in der freien Wirtschaft für ihre Mitarbeiter sorgen und um neue Mitarbeiter werben.

Bei der Stadt Münster werden solche Angebote bisher nur sehr zögerlich umgesetzt.

An politischen Forderungen nach solchen Lösungen mangelt es dabei nicht, die Umsetzbarkeit droht bisher an starren Strukturen zu scheitern.

Dabei erkennt die CDU-Fraktion nicht, daß einzelne besonders gelungene Beispiele deutlich machen, dass auch die Stadt Münster in der Lage ist, ebenso bürger- wie familienfreundliche, moderne und hoch effiziente Arbeitsplätze zu schaffen, wie die Umgestaltung der Bußgeldstelle zu Telearbeitsplätzen zeigt. Der effiziente Einsatz von moderner Technik in Kombination mit angenehmer Arbeitsatmosphäre hat nicht nur zu einer hohen Mitarbeitermotivation und Effizienz bei der zu bewältigenden Arbeit geführt, auch die Bürger profitieren von der Umstellung. Nicht unerwähnt bleiben darf, daß nebenbei auch eine ganze Flucht an Räumen nicht mehr genutzt wird. Das Fazit lautet: Innovation und Investition führen zu höherer Effizienz.

Zu den dringend erforderlichen Investitionsmaßnahmen gehören der konsequente Ausbau des E-Governments und die Umsetzung der zahlreichen diesbezüglichen politischen Anträge aller Fraktionen. Den Investitionen sind die Entlastungen durch frei werdende Räumlichkeiten, verkürzte Bearbeitungszeiten usw. gegenüber zu stellen.

Personalentwicklung bei der Stadt Münster muß nicht nur den demografischen Wandel berücksichtigen, sondern muß für drei große Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit individuellen Anforderungen individuelle Konzepte bereithalten:

- die Auszubildenden
- die 24 - 44jährigen
- die über 45jährigen

Die Gruppe der Auszubildenden bedarf der besonderen Beachtung. Diese sind die Mitarbeiterinn- und Mitarbeiter, der Zukunft. Die Nachwuchsförderung fängt bei der Ausschreibung des Ausbildungsplatzes an und hört bei der Übernahme des Auszubildenden auf.

Ausschreibungstexte sind zu überarbeiten, diese sind moderner und attraktiver zu gestalten. Auch die Ausbildungsinhalte müssen konkurrenzfähig gestaltet werden. Die Ausrichtung soll zukunftsgerichtet und europäisch ausgerichtet sein. Dies kann beispielsweise durch einen hohen Anteil an praktischer Arbeit geschehen.

Die Gruppe der 24 - 44jährigen bedarf der gezielten Förderung von Führungskräften durch Personalentwicklung, der Unterstützung in der Familienphase durch Entlastung bei der Kinderbetreuung wie etwa der Einrichtung eines Familienzimmers und flexiblen Arbeits-(zeit)modellen, die eine frühere Rückkehr aus der Elternzeit ermöglichen.

Gerade in dieser Gruppe muss durch Personalentwicklungsmaßnahmen eine „Unternehmensbindung“ und „Unternehmensidentifikation“ hergestellt werden. Dies kann durch flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, Fortbildungsangeboten aber auch Herstellung der Entgeltgleichheit geschehen.

Geringfügig Beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen konsequent und wiederholt auf die Möglichkeit der freiwilligen Rentenversicherung hingewiesen werden, damit sie vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erwerben können.

Die Gruppe der über 45jährigen darf gerade im Hinblick auf ihr Know how und ihre Qualifikation nicht vernachlässigt werden und ihre Bedeutung nicht als „Auslaufmodell“ wahrgenommen werden. Auch für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen Fortbildungsangebote ebenso wie Gesundheitsvorsorge im Mittelpunkt der Förderung stehen, die gewährleisten, dass auch im höheren Lebensalter Motivation und Verlässlichkeit gleichermaßen sichergestellt werden.

Zu einer arbeitgeberseitigen Gesundheitsvorsorge gehört das Angebot eines jährlichen Gesundheitschecks durch das Gesundheitsamt, ebenso wie Angebote, die den Belastungen bei der Bildschirmarbeit entgegensteuern, wie Rückengymnastik und eine Sehschule.

Die Einbindung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Schaffung eines Wissenspools, um solches KnowHow für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bewahren, stellt eine Herausforderung der Personalentwicklung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels dar.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist darzustellen, ob und wie die Einrichtung eines verwaltungseigenen Fitness- und Gesundheitsangebotes Krankheitsausfälle verringern kann und so gegenfinanziert werden kann.

Flexible Arbeitszeit- und platzmodelle müssen entwickelt werden, um nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung sondern auch der Pflege von Angehörigen zu entlasten ohne auf ihre Arbeitskraft verzichten zu müssen.



Nicht zuletzt muss ein Handlungsmodell entwickelt werden, dass eine Karrierechancen auslotet, Leistungsbeurteilungen, Anerkennung, Auszeichnungen und Belohnungen, zunächst einmal ganz unabhängig von damit verbundenen monetären Vorteilen, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorsieht, angefangen bei den Auszubildenden.

Anonymisierte Mitarbeiterbefragungen über das Intranet tragen dazu bei, kostengünstig und kontinuierlich Bedarfe zu erfragen und zu hinterfragen und daraus Handlungsoptionen herzu-leiten.

Erstmals soll die Verwaltung über Ergebnisse, Umsetzungen und Planungen im Hinblick auf die künftige Personalentwicklung vor Beginn des zweiten Halbjahres 2014 berichten. Zur Finanzierung der Maßnahmen sind bereits im Haushaltsentwurf 2014 Mittel eingestellt, so dass mit der Umsetzung kurzfristig begonnen werden kann.

gez.

Simone Wendland

Stefan Weber

Gilbert Aldejohann

Frank Baumann

Georg Berding

Dieter von den Berg

Heinz-G. Buddenbäumer

Olaf Dreßen

Edgar Drüge

Wolfhard Ediger

Dr. Dietmar Erber

Georg Fehlaue

Walter von Göwels

Richard Halberstadt

Gilbert Hartmann

Ludger Janning

Bruno Kleine Borgmann

Karl Kleine-Wilke

Marliese Kosmider

Teresa Küppers

Franz-P. Graf von Merveldt

Christian Moll

Andreas Nicklas

Jürgen Ohm

Robert Otte

Karin Reismann

H.-Dieter Sellenriek

Angela Stähler

Barbara Stober

Helga Welker

Peter Wolfgarten

CDU-Fraktion im Rat der Stadt Münster

Fraktionsgeschäftsstelle

Mauritzstraße 7-8 · 48143 Münster

Telefon (0251) 4 18 43-0 · Telefax (0251) 4 31 36

e-mail fraktion@cdu-ms.de · <http://www.cdu-ms.de>