

17.02.2012

Sitzungsvorlage Nr. 014/12

Personalentwicklung; Fortbildungen

Gremien	Kreisausschuss	Sitzungsdatum	19.03.2012
Organisationseinheit	Zentrale Dienste	Berichterstattung	Stratmann, Rainer
Beratungsstatus	öffentlich		
Budget-Nr.	01 , Zentrale Verwaltung	Haushaltsjahr	2012
Produktgruppen-Nr.	01.07 , Personal	Finanzielle	
		Auswirkungen	251.760,00 €
Produkt-Nr.	01.07.02 , Personalbetreuung		

Beschlussvorschlag

Der vorgelegte Bericht bezüglich der Fortbildungssituation bei der Kreisverwaltung Unna wird zustimmend zur Kenntnis genommen und eine Erhöhung des Fortbildungsbudgets auf 0,5 % der Gesamtpersonalkosten bis zum Jahre 2014 empfohlen.

Begründung der Vorlage

Entsprechend des Auftrags des Kreistages des Kreises Unna vom 21.12.2010 wird mit dem nachfolgenden Bericht die aktuelle Situation der beruflichen **Fortbildung** des Personals der Kreisverwaltung Unna dargestellt. Einleitend soll jedoch die Einbettung dieses Themas in den Begriffskomplex der Personalentwicklung skizziert werden, um etwaige begriffliche Missverständnisse zu vermeiden.

Personalentwicklung (PE) schafft Rahmenbedingungen (z.B. Arbeitszeitmodelle) für eine möglichst optimale individuelle Leistungsentfaltung des eingesetzten Personals und dient der Vermittlung jener Qualifikationen und Kompetenzen, die zur optimalen Verrichtung der derzeitigen und der zukünftigen Aufgaben erforderlich und beruflich, persönlich sowie sozial förderlich sind.

Personalentwicklung gliedert sich folglich in

- **die Personalbildung, also Aus-, Fort- und Weiterbildung,**
- die Personalförderung in beruflichen, persönlichen und sozialen Fragen sowie
- die Arbeitsstrukturierung, denn mit der Gestaltung der Arbeitsinhalte und des Ausmaßes der Arbeitsteilung werden auch Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt.

Personalbildung als Unterbegriff der *Personalentwicklung* findet bei der Kreisverwaltung Unna zentral organisiert (Fachdienst 11), sowie dezentral durch die einzelnen Fachdienste, Fachbereiche und Stabsstellen organisiert, statt.

Personalbildung ist die **Aus-, Fort- und Weiterbildung** von Beschäftigten.

Unter Ausbildung versteht man in der Hauptsache die Berufsausbildung, unter Fortbildung die Vertiefung und Erweiterung der Qualifikationen und Kompetenzen und unter Weiterbildung die Veränderung und Neuorientierung.

Unabhängig von der konjunkturellen Lage des Arbeitsmarktes registriert auch die Kreisverwaltung Unna bei der Beschaffung von Personal mit bestimmten Qualifikationen und Kompetenzen wiederholt Engpässe. Die Zentralen Dienste sind daher permanent auf den internen Personalbeschaffungsmarkt angewiesen. Bereits beschäftigtes Personal wird durch gezielte Fortbildung, z.B. durch die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II, für andere oder höherwertige Tätigkeiten qualifiziert. Zurzeit besuchen 15 Beschäftigte einen solchen Lehrgang. Die Entscheidungen über weitere Zulassungen werden im 1. Quartal 2012 getroffen werden. Die Personalbildung greift also dort ein, wo die Beschäftigten nicht oder noch nicht über die notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen verfügen. Unternehmen oder Behörden, die Personalbildung betreiben, sind aber auch in der Lage, solche Bewerberinnen und Bewerber einzustellen, die die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen noch nicht besitzen, deren Potenzial aber ausreicht, um diese in einem überschaubaren Zeitraum zu erwerben. Auch von dieser Möglichkeit macht die Kreisverwaltung Unna zunehmend Gebrauch. Diese fachbezogenen Personalentwicklungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen werden dezentral, eigenverantwortlich und bedarfsgerecht durch die Fachbereiche,

Fachdienste und Stabsstellen organisiert. Eine Übersicht der im Jahr 2010 durchgeführten fachbezogenen Personalbildungsmaßnahmen ist diesem Bericht als **Anlage 1** beigelegt.

Fachübergreifende Personalbildungsmaßnahmen, wie die vorgenannten Angestelltenlehrgänge oder Aufstiegslehrgänge im Beamtenbereich werden zentral von der Personalverwaltung beschickt.

Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden, steht die Teilnahme an fachbezogenen oder fachübergreifenden Fortbildungen offen. So ist es in der Vergangenheit in einigen Fällen gelungen, Personal während der elternzeitbedingten Abwesenheit auch formell für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren.

Unternehmen und Behörden haben zudem festgestellt, dass sich das Aufgabenfeld der **Führungskräfte** immer mehr von den Sachaufgaben hin zu den Führungsaufgaben verlagert. Für die Stärkung der dafür notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen ist eine spezifische Personalbildung für Führungskräfte unabdingbar. Die erforderliche Koordination und Organisation erfolgt durch die Zentralen Dienste – Personal –. Eine Aufzählung der im Jahr 2010 zentral durchgeführten Maßnahmen ist als **Anlage 2** beigelegt.

Die Personalverwaltung des Kreises Unna nimmt seit dem Jahr 2007 an einem von der KGST moderierten und „controllten“ Vergleichsring nordrhein-westfälischer Kreise teil. Unter anderem werden im Rahmen dieser Vergleichsringarbeit auch Kennzahlen zur Personalentwicklung und –bildung erhoben.

Die für das Jahr 2010 erhobenen Grund– und Kennzahlen stellen sich wie folgt dar:

Beschreibung	2010
Anzahl der Teilnehmertage Fort-/Weiterbildung – fachübergreifend, PE-Maßnahmen	594
<i>davon für Mitarbeiter</i>	565
<i>davon für Führungskräfte</i>	29
Anzahl der Teilnehmertage Fort-/Weiterbildung – fachbezogene Fortbildung	1041
Anzahl der Teilnehmertage Fort-/Weiterbildung – intern	552
Anzahl der Teilnehmertage Fort-/Weiterbildung – extern	1083
Personalkosten – Personalentwicklung – Fortbildung	16.900,94 €
Kosten für Fort-/Weiterbildung – fachübergreifend, PE-Maßnahmen	4.608,33 €
Kosten für Fort-/Weiterbildung – fachbezogene Fortbildung	119.478,56 €

Im Rahmen des aktuellsten Vergleichs mit den an dem interkommunalen Vergleichsring teilnehmenden nordrhein-westfälischen Kreisen lassen sich folgende Feststellungen treffen:

Die mitarbeiterbezogenen Kosten für fachbezogene Fortbildungen beliefen sich im Jahr 2010 auf rd. 108 €, der Median lag bei rd. 95 € (Anlage 3). Der Anteil der fachbezogenen Fortbildungskosten an den Gesamtpersonalkosten liegt bei etwa 0,27 % und damit etwa 0,02 % über dem Durchschnittswert der teilnehmenden Kreise (Anlage 4).

Ein konträres Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Werte für fachübergreifende Fortbildungen:

Die mitarbeiterbezogenen Kosten für fachübergreifende Fortbildungen beliefen sich im Jahr 2010 auf nur rd. 4 € pro Mitarbeiter und liegen damit weit unter dem Durchschnitt vergleichbarer Kreise (Anlage 5). Der Anteil an den Gesamtpersonalkosten beträgt 0,1 ‰ (Anlage 6).

Über dem finanziellen Median des Vergleichsrings befindet sich das Engagement der Kreisverwaltung Unna auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsförderung (Anlage 7).

Betriebswirtschaftlich wird bei gewinnorientierten Unternehmungen ein Fortbildungsaufwand in Höhe von 2-3% der Gesamtpersonalkosten empfohlen. Die KGSt hat dies für den kommunalen Sektor dahingehend relativiert, dass angesichts der kritischen Haushaltsituationen und der Steuerfinanzierung der Fortbildungsmaßnahmen lediglich eine Quote von 1,5 % zu empfehlen sei.

Bezogen auf das Jahr 2010 erreicht die Kreisverwaltung Unna eine Fortbildungsquote (Verhältnis der Fortbildungskosten zu Gesamtpersonalkosten) von 0,28 %.

Ist in der Vergangenheit eine solch zurückhaltende Quote angesichts eines stabilen Personalkörpers und einer kritischen Budgetsituation gerechtfertigt gewesen, werden jedoch die personalentwicklerischen Anforderungen des begonnenen Jahrzehnts eine signifikante Steigerung erfordern, um einer demografischen Krise des Personalkörpers der Kreisverwaltung Unna wirksam vorzubeugen und eine bürger- und sachorientierte Aufgabenerledigung zu garantieren. Insoweit wird auf die Inhalte des vorgelegten Demografieberichts verwiesen.

Eine sukzessive Erhöhung des Fortbildungsbudgets wird empfohlen. Der Kreistag möge jährlich über eine eventuelle Steigerung des Budgets entscheiden. Seitend der Verwaltung wird eine Ausweitung des Fortbildungsbudgets von 0,28 % auf 0,5 % der Gesamtpersonalkosten bis zum Jahr 2015 angeraten. Bezogen auf das Jahr 2010 würde dies eine Budgetanpassung von 140.968 € auf 251.760 € p.a. bedeuten.