

Anlage 3 zur Sitzungsvorlage SV-8-0590:

Teilbericht	Innere Verwaltung / Personalmanagement
Zuständiger Fachausschuss	Ausschuss für Finanzen, Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung
Seite des Teilberichtes	Seite 50

Lfd. Nr.	Wortlaut der Handlungsempfehlung der GPA NRW	Stellungnahme der Verwaltung
1	In den einzelnen Handlungsfeldern sollte ein kennzahlengestütztes Controlling eingeführt werden, damit die Einhaltung definierter Qualitätsstandards bedarfsorientiert überprüft werden kann.	Die Definition von Qualitätsstandards ist nur auf Basis von (je nach Zielebene) abgestimmten Zieldefinitionen möglich und sinnvoll. Die Zielerreichung wiederum muss durch steuerungsrelevante Kennzahlen messbar gemacht werden. Der Erfahrungsaustausch im „KGSt-Vergleichsring Personalmanagement Kreise NRW“ zeigt, dass die Zieldefinition und Festlegung geeigneter Kennzahlen im Personalmanagement durchaus anspruchsvoll ist. Es ist geplant, weiter in die Definition von Zielen und steuerungsrelevanten Kennzahlen einzusteigen. Dabei können insbesondere die Beispiele der GPA NRW aufgegriffen werden (etwa in der Kindergeldbearbeitung oder im Lohnbüro über Fehlerquoten). Unabhängig davon ist zu prüfen, inwieweit die im Vergleichsring (ohnehin) erhobenen Kennzahlen im Sinne der Handlungsempfehlung der GPA NRW genutzt werden können.
2	Im Handlungsfeld Personalbetreuung sollte die Belehrung zur Verschwiegenheitspflicht dokumentiert werden.	Die Empfehlung wurde bereits umgesetzt.
3	Die Personalentwicklung sollte personell gebündelt werden.	Eine personelle Bündelung der strategischen Personalentwicklung, ggf. verstanden als Einrichtung der Stelle einer Personalentwicklerin/eines Personalentwicklers kann im Rahmen der knappen personellen Besetzung der Abt. 11 nicht erfolgen bzw. würde zusätzlichen Personalbedarf (0,5 Stelle) auslösen. Wünschenswert i.S. der Personalentwicklung wäre eine solche Bündelung/Aufstockung. Bis dahin müssen Aufgaben der Personalentwicklung inhaltsbezogen auf mehrere Köpfe verteilt werden.
4	Die Konzeption zum Wissensmanagement sollte weiter vorangetrieben werden.	Federführend für die (technische) Einführung eines Wissensmanagements (im Rahmen eines Dokumentenmanagementsystems (DMS) im weitesten Sinne) ist die Abt. 10. Das DMS d.3 wird in der Personalabteilung nach und nach eingeführt und nutzbar gemacht. Unabhängig davon wurde das Thema im Rahmen der Führungskräftefortbildung aufgegriffen. So hat Anfang 2011 eine Fortbildung mit dem Titel „Wissensmanagement – Damit Wissen nicht in Rente geht – Hintergründe erkennen – Chancen nutzen“ stattgefunden.

Lfd. Nr.	Wortlaut der Handlungsempfehlung der GPA NRW	Stellungnahme der Verwaltung
5	<p>Im Rahmen der Personalentwicklung empfehlen wir Abordnungen und Hospitationen von Beschäftigten zu fördern, um auch einen externen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.</p>	<p>Externer Erfahrungsaustausch findet auf vielfältige Weise statt. So tauschen sich viele Abteilungen regelmäßig mit den Nachbarkommunen aus. Für den Bereich der Abteilungen 10 und 11 nimmt der Kreis z.B. an den regelmäßigen Treffen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden (Leitungen 10/11) teil. Auch auf Ebene der Münsterlandkreise werden in ähnlicher Weise Erfahrungen und Wissen ausgetauscht.</p> <p>Im Zuge der Teilnahme an diversen KGSt-Vergleichsringsen, so z.B. für das Personalmanagement Kreise NRW, findet zudem ein intensiver und im Rahmen der Moderation durch die KGSt strukturierter interkommunaler Erfahrungsaustausch statt.</p> <p>Mit Abordnungen und Hospitationen für Zwecke des Erfahrungsaustausches sind noch keine Erfahrungen gemacht worden. Diese Instrumente sind auch vor dem Hintergrund einer knappen Personaldecke zu werten. Ein abgeordneter oder hospitierender Mitarbeiter ist an seinem Arbeitsplatz zu vertreten. Es ist daher davon auszugehen, dass derartige Maßnahmen i.d.R. einen Mehraufwand im Personaletat auslösen und deren konkrete Anwendung daher einer Leitentscheidung bedarf.</p>
6	<p>Wir empfehlen den Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement.</p>	<p>Mit dem Personalrat wurde vereinbart, das Betriebliche Eingliederungsmanagement im Rahmen einer Dienstvereinbarung zu regeln. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, der neben Vertretern des Personalrats und der Personalverwaltung auch die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung angehören. Der erste Entwurf einer Dienstvereinbarung wurde bereits erstellt und den Mitgliedern der Arbeitsgruppe zur Verfügung gestellt. Die erste Arbeitsgruppen-sitzung fand am 27.01.2012 statt.</p>
7	<p>Obwohl aufgrund des geringen rechnerischen Stellenpotenzials kein monetäres Potenzial im Handlungsfeld Personalmanagement ausgewiesen wird, empfehlen wir aber grundsätzlich zu prüfen, wie die notwendig vorzuhaltenden Personalressourcen effizienter durch eine höhere Auslastung, z. B. auch durch die Aufgabenwahrnehmung für Dritte im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit, genutzt werden können.</p>	<p>Mitte des Jahres 2011 wurden grundsätzliche Überlegungen zu einer Interkommunalen Zusammenarbeit (IKZ) auf dem Gebiet der Personalwirtschaft niedergelegt. Die Federführung auf Ebene der kreisangehörigen Kommunen liegt bei den Bürgermeistern Dr. Risthaus und Holz.</p> <p>Anlässlich einer Tagung der Leitungen 10/11 der kreisangehörigen Städte und Gemeinden in Ascheberg am 16.11.2011 wurde das Thema diskutiert. Dabei zeigte sich, dass im Einzelfall durchaus Interesse an einer Zusammenarbeit besteht – allerdings noch nicht dokumentiert in Form eines konkreten Konzeptes.</p> <p>Die Ausarbeitung eines hiesigen Konzeptes (in Richtung einer Personalservicestelle nach dem Wareндorfer Modell) sollte wegen der weitreichenden personellen und organisatorischen Folgen erst dann erfolgen, wenn sich eine tatsächliche, auf Dauer angelegte Zusammenarbeit konkret abzeichnet.</p>