

Sitzungsvorlage		VA/37/2020	
Personal- und Organisationsbericht 2020			
TOP	Gremium	Sitzung am	Öffentlichkeitsstatus
2	Verwaltungsausschuss	02.07.2020	öffentlich

1 Anlage	Personal- und Organisationsbericht 2020
-----------------	---

Beschlussvorschlag

Der Verwaltungsausschuss nimmt den Personal- und Organisationsbericht 2020 zur Kenntnis.

I. Sachverhalt

In der vierten Fortschreibung des Personal- und Organisationsberichtes werden sowohl aktuelle Sachstände als auch künftige Zielsetzungen des Personal- und Organisationsmanagements aufgezeigt.

Die analytische Erfassung der eigenen Organisation und des eigenen Personalkörpers stellt die grundlegende Voraussetzung für weitere Entwicklungen dar. Die Leistungsfähigkeit des Personalkörpers spielt bei künftigen Veränderungsprozessen eine tragende Rolle. Daher ist eine nachhaltige Personalpolitik und –strategie umso wichtiger, um den Personalbedarf auch in Zeiten des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels decken zu können.

Neben Zahlen zu der Entwicklung der Stellen und Beschäftigten, Auswertungen zur Altersstruktur und den dazugehörigen Prognosen, einer Analyse der internen und externen Fluktuation finden sich weitere Kennzahlen, die Informationen über die Entwicklung des Landratsamtes Karlsruhe geben. Ein Vergleich dieser Zahlen mit Kennzahlen des interkommunalen Vergleichsringes dient zur eigenen Reflektion und gibt Hinweise zu Optimierungspotenzial.

Veränderungen in der Arbeitswelt fordern eine hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Organisation. So wurden auch in diesem Berichtszeitraum strukturelle Änderungen vorgenommen. Zu erwähnen seien hier insbesondere die organisatorischen Änderungen aufgrund der Neuorganisation des Forstamtes, die zum 01.01.2020 in Kraft trat sowie die Umstrukturierungen im Dezernat Finanzen und Beteiligungen.

Neben den strukturellen Änderungen sind auch Prozessoptimierungen Grundlage für die Steigerung von Effizienz und Effektivität. Ziel ist hierbei stets eine verbesserte Kundenorientierung. So bestimmt unter anderem der kontinuierliche Verbesserungsprozess im Sinne der Dienstleistungsorientierung das tägliche Geschehen. Beispielhaft war besonders die Kfz-Zulassung Teil eines solchen Veränderungsprozesses. Durch Umbauten werden zum einen die Anzahl der Schalterarbeitsplätze deutlich erhöht und durch weitere Installationen, wie z.B. einer Aufrufanlage, die Abläufe verbessert. In der Zulassungsstelle Ettlingen ist zudem ein Pilotprojekt geplant, in dem ein zukünftiges Dienstleistungssystem in Form eines Servicecenters erprobt werden soll. Hier soll es für Bürgerinnen und Bürger möglich sein, über das Dienstleistungsangebot der Kfz-Zulassung hinaus, weitere Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Beispielhaft soll die Abholung bzw. Ausgabe von Dokumenten des Fahrerlaubnis- sowie Ausländerwesens ermöglicht werden.

Das Bauvorhaben am Standort Beiertheimer Allee 2 ist eine große Chance für das Landratsamt Karlsruhe, stellt die Verwaltung aber auch vor Herausforderungen. Zum einen werden bereits jetzt neue Liegenschaften angemietet und Belegungen neu durchdacht, um dem bevorstehenden Projekt Rechnung zu tragen. Außerdem führten Gesetzesänderungen zu einem Personalzuwachs und somit zu Kapazitätsengpässen, welcher nur durch Umzüge ganzer Ämter bewerkstelligt werden konnte. Zum anderen werden gleichzeitig neue Raumkonzepte entwickelt und Erfahrungen gesammelt. Hierbei steht die Frage, wie unsere Arbeitswelt in fünf bis zehn Jahren aussieht, stets im Fokus. Neue Arbeitsformen, wie z.B. Desk-Sharing oder Gruppen- und Projektarbeitsplätze, werden dabei berücksichtigt und in Bezug auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Arbeit geprüft. Ziel ist es, nicht nur die aktuellen Gegebenheiten in Betracht zu ziehen, sondern auch den künftigen Anforderungen gerecht zu werden. Auch die Bedürfnisse der Generationen Y und Z, die bereits jetzt im Arbeitsleben stehen oder zunehmend mehr in den Arbeitsmarkt strömen, müssen in den Planungen herangezogen werden. So kann das Landratsamt Karlsruhe auch seine Attraktivität als Arbeitgeber weiter steigern.

Besondere Schwerpunkte in der vergangenen zwei Jahren waren folgende Themen:

Digitalisierung und eGovernment

Mit dem Ausbau der Online-Dienste konnte ein wichtiger Schritt in Richtung digitale Behörde gegangen werden. Stets unter dem Bürgerservicegedanken soll die Digitalisierung vor allem zu einer Verkürzung von Wartezeiten, der Reduzierung der Bearbeitungszeiten und damit zu bürgerfreundlicheren Prozessen führen.

Aber auch intern schreitet die Digitalisierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voran: Seit 1. Juli 2019 ist der Zugriff auf das Intranet auch von zu Hause vom privaten Endgerät möglich. Somit kann jederzeit digital auf Informationen, wie z.B. Gehaltsabrechnungen oder wichtige Anträge, zugegriffen werden. Projekte, wie die Einführung der elektronischen Personalakte sind bereits in der Vorbereitung. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg bestmöglich zu begleiten, steht die Förderung der digitalen Kompetenzen im Fokus. Hierfür werden bedarfsgerechte Angebote entwickelt

sowie bestehende Angebote entsprechend der Anforderungen seitens der Belegschaft weiter ausgebaut.

Umwelt und nachhaltige Servicedienste

Unter dem Punkt Umwelt und nachhaltige Servicedienste sind nun alle Anstrengungen festgehalten, die im Personal- und Organisationsbereich im Landratsamt Karlsruhe unternommen werden, um dem Umwelt- und Naturschutz gerecht zu werden. Neu wurde ein Schwerpunkt auf die nachhaltige Beschaffung gesetzt. Bei Beschaffungen möchte das Landratsamt Karlsruhe zukünftig dem Nachhaltigkeitsaspekt ein größeres Gewicht geben. So werden Aspekte von der Herstellung bis zur Entsorgung unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomische Aspekte bei beschafften Produkten und Dienstleistungen betrachtet.

Einen weiteren großen Beitrag zum Umweltschutz soll die Überarbeitung des Betrieblichen Mobilitätsmanagements bieten. Inhaltlich geht es hier vor allem darum den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Nutzung alternativer Verkehrsmittel attraktiver zu gestalten. Zum einen wird hier die Ausweitung des Fahrkartenzuschusses angestrebt und zum anderen soll das Rad-Leasing für Mitarbeitende des Landratsamtes ermöglicht werden.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung setzt weiterhin auf bewährte Programme und Instrumente. Durch eine stetige Evaluation hat das Personalmanagement den Anspruch das Konzept weiter zu entwickeln und auszubauen. Somit konnte u.a. ein neues Angebot für die Zielgruppe Berufseinsteiger geschaffen werden, das sog. Talentprogramm. Durch die durchgeführten Rezertifizierungen im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ sowie im Rahmen des „Corporate Health Awards“ werden die Maßnahmen auch von externer Seite weiterhin evaluiert und gemeinsam neue Ziele definiert.

Als weitere Herausforderung steht auch zukünftig die Rekrutierung neuer Fachkräfte bevor. Aus diesem Grund wurde zum einen die Karriereseite, welche alle wichtigen Informationen zum Landratsamt Karlsruhe als attraktiven Arbeitgeber präsentiert, veröffentlicht. Zum anderen wird in Zukunft auf ein aktives Recruiting gesetzt. Es kann nicht mehr nur darauf gewartet werden, dass potentielle Bewerber Interesse an einer Anstellung im Landratsamt Karlsruhe haben, sondern es muss aktiv über Berufsnetzwerke wie Xing auf Bewerberinnen und Bewerber zugegangen werden. Zusätzlich greifen wir bereits jetzt auf die Möglichkeit zurück, passende Bewerberinnen und Bewerber aus Stellenbesetzungsverfahren aktiv anzusprechen und für andere Stellen zu akquirieren. Für diese Aufgabe wurden bewusst Stellenanteile geschaffen, um diese Form des Rekrutierens konzeptionell auszuarbeiten und möglichst erfolgreich umzusetzen.

Um die Personalstrategie möglichst nachhaltig zu gestalten und den Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger gerecht werden zu können, ist es notwendig all diese Maßnahmen in einem ganzheitlichen Blick zu sehen. Themen isoliert zu betrachten führt

nicht zum Erfolg. Deshalb werden alle Entwicklungen in einer ganzheitlichen Herangehensweise bearbeitet und in das Gesamtsystem integriert.

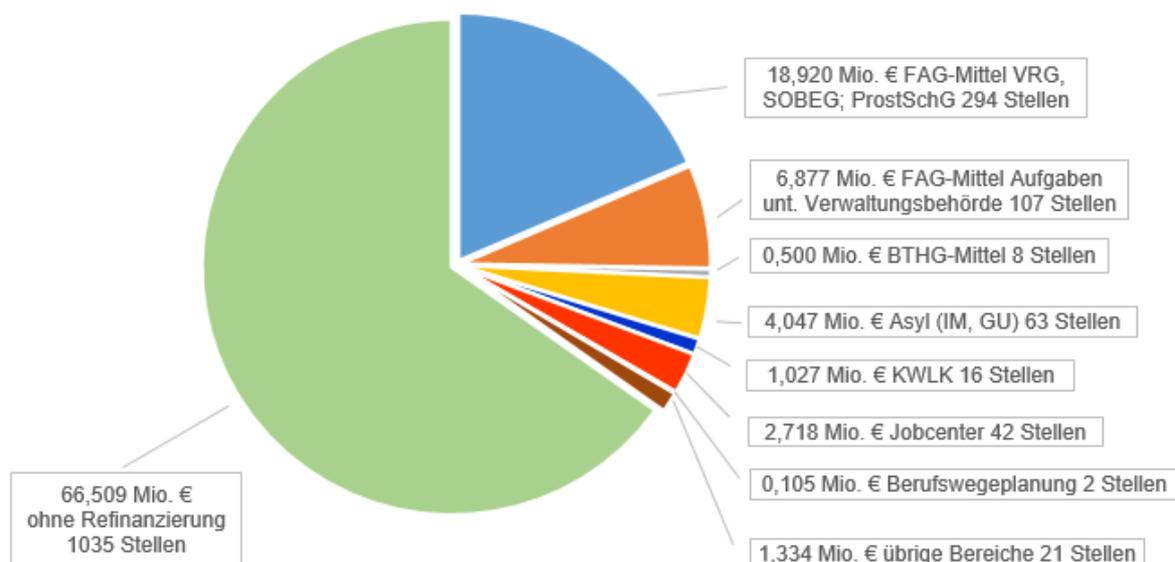
II. Finanzielle / Personelle Auswirkungen

Im Rahmen der Haushaltsplanung 2020 hat die Fraktion CDU/Junge Liste gebeten darzustellen, wie die neu geschaffenen Stellen gegenfinanziert werden können. Nachfolgend werden die Refinanzierungen von Stellen erläutert. Im Personal- und Organisationsbericht 2020 werden die Refinanzierungen unter der Ziffer 2.12 Personalkosten auf den Seiten 18 und 19 ebenfalls aufgezeigt.

Im Haushaltsjahr 2020 hat sich die Anzahl der Stellen um 50,75 Stellen erhöht. 9,0 Stellen im Bereich BTHG sind vollständig refinanziert, teilweise refinanziert sind 19,25 Stellen aus den Bereichen Bußgeld, Führerscheinwesen, Waffenkontrolle, Kinderheilkunde, Veterinärhygiene, Abfall- und Wasserrecht, Gewerbeaufsicht, Boden- und Wasserschutz, Geschwindigkeitsmessung- und kontrolle sowie Qualitätssicherung. Die verbleibenden 22,50 Stellen sind ohne Refinanzierungen durch den Landkreis zu tragen.

Bei einem Personalhaushalt von 102,037 Mio. € mit insgesamt 1.587 kommunalen Stellen sind rund 553 Stellen mit 35,528 Mio. € refinanziert. Damit werden rund 35 % aller Stellen im Haushalt refinanziert. Darin nicht enthalten sind weitere 66,50 staatliche Stellen der Landesbediensteten, die zur Aufgabenerledigung vom Land Baden-Württemberg an den Landkreis abgeordnet sind und deren Personalkosten direkt durch den Landeshaushalt getragen werden. Die ausführliche Sicht der refinanzierten Stellen sind nachfolgend dargestellt.

Refinanzierung Personalbudget 2020



III. Zuständigkeit

Nach § 4 Abs. 1 der Hauptsatzung des Landkreises Karlsruhe ist der Verwaltungsausschuss für zentrale Verwaltungs- und Personalangelegenheiten zuständig.