LANDKREIS KARLSRUHE

Personal- und Organisationsamt
Az.: 11-053.512; 053.012-8025058

Sitzungsvorlage			**VA/21/2023**
Personal- und Organisationsbericht 2023			
TOP	**Gremium**	**Sitzung am**	**Öffentlichkeitsstatus**
5	**Verwaltungsausschuss**	**20.04.2023**	**öffentlich**

1 Anlage	Personal- und Organisationsbericht 2023

Beschlussvorschlag

Der Verwaltungsausschuss nimmt den Personal- und Organisationsbericht 2023 zur Kenntnis.

I. Sachverhalt

In der sechsten 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 unerlässlich, um den Personalbedarf auch in Zeiten des demographischen Wandels, des Arbeits- und Fachkräftemangels und großer gesellschaftspolitischer Herausforderungen decken zu können.

Neben Entwicklungszahlen zu Stellen und Beschäftigten, Auswertungen zur Altersstruktur und den dazugehörigen Prognosen, sowie 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 Vergleichrings dient zur eigenen Standortbestimmung, Reflektion und gibt Hinweise auf leistungsstarke Bereiche sowie Optimierungspotenziale.

Veränderungen in der Arbeitswelt fordern eine hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Organisation. So wurden auch in diesem Berichtszeitraum strukturelle Änderungen

vorgenommen. Auch Prozessoptimierungen sind Grundlage für die Steigerung von Effizienz und Effektivität. Ziel hierbei ist stets eine verbesserte Kundenorientierung. Besondere Schwerpunkte in den vergangenen zwei Jahren waren und sind folgende Themen:

Moderne Arbeitswelten (Digital Work / Moderne Raumgestaltung)

Der Berufsalltag wird immer digitaler, die Arbeitswelten verändern sich und Arbeitsplätze werden ortsunabhängiger. Um den steigenden Anforderungen an moderne Arbeitsräume gerecht zu werden, schafft das Landratsamt Karlsruhe die dafür notwendigen technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Ein entscheidender Erfolgsfaktor stellt dabei die Einbindung aller Beteiligten dar.

Bei den bisherigen Bestrebungen standen vor allem die Schaffung eines Mitarbeitenden-Self-Service, die Verwaltungsdigitalisierung und der digitale Bürgerservicegedanke im Fokus. Da alle drei Bereiche fest miteinander verzahnt sind und eine gewisse Abhängigkeit darstellen, ist es wichtig, diese auch gesamtheitlich zu betrachten.

Bereits aktuell sehen sich viele Mitarbeitende im Zusammenhang mit den Umzügen in die Interimsstandorte und die damit einhergehende neue Arbeitsumgebung mit Veränderungen konfrontiert, die eine grundlegende Bereitschaft der Betroffenen erfordert, sich auf neue Rahmenbedingungen einzulassen und diese mit voranzubringen. Ideen für eine moderne, und zukunftsgerechte Arbeitsumgebung fließen auch in die Planung des Neubaus des Landratsamtes mit ein. Dies wird zu gegebener Zeit zu weiteren Veränderungen der Arbeitsumgebung führen.

Changemanagement

Alle genannten Veränderungsprozesse werden in den nächsten Jahren innerhalb der Verwaltung des Landratsamtes Karlsruhe unumgänglich stattfinden. Angesichts dessen wird es zweifelsohne seitens aller Mitarbeitenden sowohl eine entsprechende persönliche Haltung als auch die erforderlichen Kompetenzen brauchen, um weiterhin erfolgreich und vorausschauend zu agieren. Daher wurde ein Begleitprozess konzipiert, der die Mitarbeitenden aller Ebenen mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen unterstützen wird.

Personalentwicklung und -management

Die Personalentwicklung unterstützt mit neuen innovativen und bedarfsorientierten Angeboten und setzt weiterhin auf bewährte Programme und Instrumente. Durch eine stetige Evaluation hat das Personalmanagement den Anspruch, das Konzept fortwährend weiter zu entwickeln und auszubauen. Durch Angebote wie die Talentprogramme und die Nachwuchsführungskräftequalifizierung findet eine gezielte aktive Talentförderung statt. Auch von externer Seite werden Maßnahmen der Personalentwicklung evaluiert und gemeinsam neue Ziele definiert – beispielsweise durch die Rezertifizierung im Rahmen des Audits „berufundfamilie“.

Als weitere Herausforderung steht auch zukünftig die Rekrutierung neuer Fachkräfte priorisierend auf der Agenda. Da Personal nur begrenzt zur Verfügung steht, gilt es zukünftig, sich auf die Kernaufgaben zu konzentrieren und alle Bereiche einer Aufgabenkritik zu unterziehen. Ohne diese Überprüfung wird das Landratsamt zukünftig nicht mehr in der Lage sein, seine Pflichtaufgaben zu erfüllen. Die Wahrnehmung von freiwilligen Aufgaben kann nicht mehr gewährleistet werden, Outsourcing von Aufgaben ist verstärkt in den Fokus zu nehmen.

Weiterhin wird auf ein aktives Recruiting gesetzt. Das Landratsamt muss sich als attraktiven Arbeitgeber präsentieren, um potentielle Kandidatinnen und Kandidaten von sich zu überzeugen und so Personal gewinnen zu können. Dabei bedarf es der ständigen Überprüfung der Bedürfnisse, die Bewerberinnen und Bewerber an den zukünftigen Arbeitgeber haben. Es muss auf unterschiedlichen Kanälen, auch über Social Media, auf das Landratsamt als attraktiven Arbeitgeber hingewiesen werden. Insbesondere durch das Akquirieren qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber in einen Talentpool, können Stellen aus anderen Bewerbungsverfahren besetzt werden. 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 systemischen Kontext 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

Der Personaletat beträgt im Haushalt 2023 123 Millionen Euro bzw. mit globaler Minderausgabe 119 Millionen Euro. Hierbei wurden die laufenden Tarifverhandlungen mit einer Steigerung um 3,5 % berücksichtigt. Der Stellenplan des Landkreises weist aktuell 1.720,3 Stellen aus.

III. Zuständigkeit

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