

ANFRAGE

der Fraktion **BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN**

vom 13.11.2018

**An den
Vorsitzenden des Kreistages Offenbach
Kreistagsbüro**

im Hause

Mit der freundlichen Bitte um Weiterleitung an den Kreisausschuss

Personalentwicklung

Sehr geehrte Damen und Herren,

in seiner Sitzung des Kreistages am 22.8.2017 wurde betreffend eines Antrags zur Personalentwicklung in der Kreisverwaltung der Fraktion Bündnis90/ Die Grünen folgendes vereinbart:

„Kreistagsvorsitzender Abeln stellt fest, dass im Vorgespräch Herr Landrat Quilling zugesagt hat, regelmäßig im Haupt- und Finanzausschuss über die Personalentwicklung sowie die Arbeit der am 22. September 2017 tagenden Personalentwicklungsgruppe zu berichten und Abgeordneter Butz aufgrund dieser Zusage von Herrn Landrat Quilling für den Antragsteller den Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen zurückgestellt hat.“

Da diese Zusage nur unzulänglich eingehalten wurde, fragen wir dazu:

1. Was ist der Sachstand eines Personalentwicklungsplans?
2. Was ist Sachstand der Vereinbarungen / Planungen in der Personalentwicklungsgruppe?
3. Soll die Ausbildungsquote erhöht werden? Wenn ja: um wie viele Ausbildungsstellen? Wenn nein, warum nicht?
4. Ist eine Verstärkung des Gesundheitsschutzes zur Reduzierung der Krankheitstage geplant? Wenn ja: in welcher Form?
5. Sind Erweiterungen von Stundenkontingenten auf Wunsch („Teilzeit ohne Teilzeitfalle“) geplant?
6. Sind Konzepte zur Weiterbildung und Karriereplanung sowie zum Prozess der dezentralen Ressourcenverantwortung und eigenverantwortlichem handeln geplant?

Mit der Bitte um Beantwortung innerhalb der Frist von vier Wochen nach §22 der GO.

Für Ihre Mühe danken wir.
Mit freundlichen Grüßen

Tom Heilos



Kreis Offenbach

Kreis Offenbach · Werner-Hilpert-Straße 1 · 63128 Dietzenbach

An die
Fraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN
Werner-Hilpert-Straße 1
63128 Dietzenbach

Der Kreisausschuss

Büro Kreistag _____

Ansprechpartner/in:
Wigbert Appel _____

Telefon:
06074/8180-3422 _____

Telefax:
06074/8180-3944 _____

E-Mail:
kreistagsbuero@kreis-
offenbach.de. _____

Zeichen:
10.1-03 A 145 _____

Datum:
07.12.2018 _____

Personalentwicklung Ihre Anfrage 13.11.2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ihre Anfrage bezüglich der **Personalentwicklung** im Kreis Offenbach wird für die Kreisverwaltung (ohne AÖR und Eigenbetrieb Rettungsdienst) wie folgt beantwortet:

Frage 1:

Was ist der Sachstand eines Personalentwicklungsplans?

Frage 2:

Was ist Sachstand der Vereinbarungen / Planungen in der Personalentwicklungsgruppe?

Antwort 1 und 2:

Die Arbeitsgruppe PE hat sich in einer freiwilligen Befragung aller Führungskräfte zu deren individuellen Qualifizierungsbedarfen informiert. Nach Auswertung dieser Befragung soll nun im nächsten Schritt vorbehaltlich der Genehmigung des Haushalts und der Bereitstellung der PE-Mittel eine Ausschreibung des Qualifizierungsprogramms erfolgen.

Frage 3:

Soll die Ausbildungsquote erhöht werden? Wenn ja: um wie viele Ausbildungsstellen? Wenn nein, warum nicht?

Antwort 3:

Die Kreisverwaltung strebt an, die Ausbildungsquote zu erhöhen, kann dies jedoch aufgrund der räumlichen und personellen Kapazitäten sowie der Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt nur begrenzt beeinflussen. Im Jahr 2018 konnten aufgrund des begrenzten Raumangebotes nur 8 Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten eingestellt werden. Ferner haben 5 Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärter ihr Studium an der Hochschule für Polizei und Verwaltung begonnen. Im Haushalt 2019 sind Mittel für 12 Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten, 4 Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärter sowie für 4 Verwaltungsfachwirte und –fachwirtinnen eingestellt. Es wird im Personalbericht über die Entwicklung der Bewerberzahlen sowie die Durchführung der Auswahlverfahren berichtet.

Frage 4:

Ist eine Verstärkung des Gesundheitsschutzes zur Reduzierung der Krankheitstage geplant?
Wenn ja: in welcher Form?

Antwort 4:

Die Beauftragte für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat vor einem guten Jahr ihre Arbeit aufgenommen. Die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement wurde neu gestaltet und ist seit Februar dieses Jahres in Kraft. 61 % der Belegschaft der Kreisverwaltung - dies sind 606 Beschäftigte (Stand 31.12.2017) - sind 46 Jahre und älter. Mit zunehmendem Alter sinkt zwar die Häufigkeit der Erkrankungen, gleichzeitig steigt aber deren Dauer und hat so maßgeblichen Einfluss auf die Höhe des Krankenstandes. Wissenschaftliche Untersuchungen haben ergeben, dass wenn die Belegschaft pro Jahr um ein Jahr altert, es im Schnitt 0,5 Arbeitsunfähigkeitstage pro Beschäftigte pro Jahr mehr gibt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement plant basierend auf regelmäßigen Analysen der betrieblichen Situation systematisch Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Seit August dieses Jahres schult die Beauftragte für das BGM kontinuierlich alle Führungskräfte der Kreisverwaltung zu einem gesundheitsgerechten Führungsstil. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in analysebasierten und zielgruppengerechten Angeboten zur Gesundheitsförderung an alle Beschäftigten.

Frage 5:

Sind Erweiterungen von Stundenkontingenten auf Wunsch („Teilzeit ohne Teilzeitfalle“) geplant?

Antwort 5:

Eine Aufstockung der Arbeitszeit kann nur erfolgen, wenn entsprechender Personalbedarf besteht sowie die Planstelle und die finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Auf der Basis der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben erfolgen Arbeitszeitreduzierungen aus familiären Gründen seit vielen Jahren nur noch befristet, so dass die betroffenen Beschäftigten nach Ablauf des - meist ein- oder zweijährigen – Befristungszeitraumes wieder Anspruch auf Vollzeitbeschäftigung haben. Bei Beschäftigten, die aus unterschiedlichen Gründen einen unbefristeten Teilzeitvertrag haben, bemüht sich die Dienststelle stets eine Lösung zu finden, wenn der Wunsch nach Aufstockung der Arbeitszeit geäußert wird. Jedoch müssen – insbesondere auch aus Gründen der sparsamen Haushaltsführung – der tatsächliche Personalbedarf und die stellenplantechnischen Voraussetzungen im Fachdienst der betroffenen Beschäftigten berücksichtigt werden. In der Regel ist es aber möglich, dem Wunsch der Betroffenen – ggf. auch durch eine Umsetzung oder einen zusätzlichen stundenweisen Einsatz in einem anderen Fachdienst – zu entsprechen.

Frage 6:

Sind Konzepte zur Weiterbildung und Karriereplanung sowie zum Prozess der dezentralen Ressourcenverantwortung und eigenverantwortlichem handeln geplant?

Antwort 6:

Die Dienststelle hat bereits im Frauenförderplan die Chancengleichheit von Frauen als strategisches Personalentwicklungsziel definiert. Des Weiteren wurde im Frauenförderplan die Regelung getroffen, dass bei Maßnahmen der Personalentwicklung die Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugrunde zu legen sind. Es wird im Personalbericht über die Entwicklung und die Maßnahmen berichtet. Im Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung bietet der Kreis regelmäßig den Verwaltungslehrgang II (Fortbildungslehrgang zur Verwaltungsfachwirtin/zum Verwaltungsfachwirt) sowie individuelle Unterstützung bei berufsbegleitenden Studien an.

Mit freundlichen Grüßen

Oliver Quilling
Landrat