

Brühl, den 7. 11.2005

An die Mitglieder des
Hauptausschusses

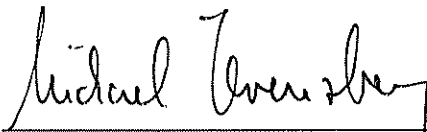
EINLADUNG

Ich lade Sie ein zur Sitzung des

Hauptausschusses

| | | | |
|---------------|-------------------|------------------|---------------------------------|
| Tag | Datum | Uhrzeit | Sitzungsort |
| Montag | 21.11.2005 | 18.00 Uhr | Sitzungszimmer II, A 013 |

Mit freundlichen Grüßen



TAGESORDNUNG

| TO-Pkt. | Gegenstand | Vorlagen-Nr. |
|---------|--|--------------|
| | A) Öffentlicher Teil | |
| 1. | Niederschrift vom 17.10.05 | |
| 2. | Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Brühl | 53/05 |
| 3. | Satzung über die Benutzung der Bücherei der Stadt Brühl Bezug: KPTA 10.11.05 | *345/76 m |
| 4. | Mitteilungen | |
| | 4.1 Ansiedlungsbegehren LIDL im Brühler Süden Bezug: Schreiben WEPAG vom 11.11.05 | 60/05 |
| 5. | Anfragen | - |
| | B) Nichtöffentlicher Teil | |
| 6. | Mitteilungen | - |
| 7. | Anfragen | - |
| | *Vorlage versandt | |



| | | | |
|--|-----------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| Fachbereich 10 | Aktenzeichen 11 11 00 Be | Datum 08.11.05 | Beratungsfolge (Rat / Ausschuss) |
| Betreff Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Brühl | | | HA RAT |

Finanzielle Auswirkungen Ja Nein

Mittel stehen zur Verfügung bei Haushaltsstelle

Mittel stehen nicht zur Verfügung

Über -- außerplanmäßige Ausgabe Haushaltsstelle

- Beschlussentwurf und Erläuterungen
- Auszug aus der Niederschrift des _____ am _____

Beschlussentwurf:

Der Rat nimmt das Personalentwicklungskonzept der Stadtverwaltung Brühl zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Personalentwicklung hat eine wichtige Steuerungsfunktion im Rahmen der personalwirtschaftlichen Gesamtstrategie der Verwaltung. Mit ihrer Hilfe kann der Personaleinsatz kurz- bis langfristig planbar gemacht werden. Damit entstehen Vorteile für die Verwaltung(-leitung) wie für die Beschäftigten. Es entstehen Planungssicherheit, Verlässlichkeit und Transparenz.

Der Bürgermeister hat daher bereits im Januar 2001 den Fachbereich Organisation und Personal mit der Entwicklung und Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes beauftragt.

Allerdings soll dieses Konzept für die Stadtverwaltung Brühl nicht nur ein theoretisches Gebilde darstellen, sondern auch „mit Leben gefüllt werden“. Hierfür waren Fortbildungsmaßnahmen, umfangreiche Vorarbeiten und somit ein entsprechend großer Zeitaufwand erforderlich. Zudem sollte eine frühzeitige und umfassende Beteiligung der Verwaltung sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen. Zu diesem Zweck wurde vom Bürgermeister eine spezielle Arbeitsgruppe gebildet. Das Personalentwicklungskonzept wurde von dieser Arbeitsgruppe, bestehend aus Bürgermeister, Vertretern des Personalrates, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, der Jugendauszubildendenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereich Organisation und Personal sowie unterstützt durch das Institut Dr. Müller, Köln, entwickelt. Die Arbeitsgruppe wird auch zukünftig die Umsetzung des Konzeptes begleiten und bei Bedarf externe Beratung hinzuziehen.

| | | | | | | |
|----------------------------|----------|--------------------------|--------|-------|--|--|
| Bgm. <i>[Signature]</i> | Zust.Dez | Fachbereich <i>Be</i> | Dez II | FB 14 | | |
|----------------------------|----------|--------------------------|--------|-------|--|--|

Nachfolgend wurde das Personalentwicklungskonzept im Verwaltungsvorstand und in der Verwaltungskonferenz besprochen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist durch eine Informationsveranstaltung am 07. September 2005 eingeleitet worden. Anschließend wurden allen Dienststellen Exemplare des Entwurfs des Personalentwicklungskonzeptes zur Information und Beteiligung zur Verfügung gestellt. Zudem hat FBL 10 in Teamgesprächen bei den Dienststellen und in einer Informationsveranstaltung für beurlaubte Mitarbeiterinnen über die Ziele und wichtigsten Aussagen des Personalentwicklungskonzeptes informiert, mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Thema erörtert sowie die entsprechenden Fragen beantwortet. Weiterhin wurde erstmals ein so genanntes „Forum“ im Intranet der Stadt Brühl eingerichtet. In diesem Forum können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur den Text des Personalentwicklungskonzeptes nachlesen sondern sich auch mit Beiträgen, Änderungs-, Ergänzungs- oder Verbesserungsvorschlägen beteiligen. Hier ist mit inzwischen über 3.500 Zugriffen der Intranet-Seite ein erfreulich hohes Interesse festzustellen.



Das vorliegende Personalentwicklungskonzept soll die Grundlage zur Auswahl und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und insbesondere der Nachwuchs- und Führungskräfte bilden, so dass sie in der Lage sind, die Entwicklung und den technischen Fortschritt der Stadtverwaltung Brühl mit zu gestalten.

Die wichtigsten Ziele des Personalentwicklungskonzeptes der Stadtverwaltung Brühl (Seite 15) lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Motivation, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken
- Qualität und Effektivität des Verwaltungshandelns zu steigern
- Gleichstellung zwischen Frauen und Männern weiter vorantreiben
- Führungskräfte für ihre neue Rolle in der Stadtverwaltung Brühl zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

Das Personalentwicklungskonzept soll zudem die Grundlage für eine effektive Personalplanung schaffen. Unter Personalplanung wird hier ein geordneter informationsverarbeitender Prozess verstanden, in dessen Verlauf die Ausprägungen des Personalbedarfs, der Personalausstattung oder des Personaleinsatzes vorausschauend so festgelegt und aufeinander abgestimmt werden, dass angestrebte städtische Ziele erreicht werden. Personalentwicklung als wesentlicher Teil der Personalpolitik kann sinnvoll daher weder als „Vorratspolitik“ noch als Entwicklung „auf Zuruf“ betrieben werden. Sie muss langfristig und nachhaltig angelegt sein. Ihre Ausrichtung hat stets an den Zielsetzungen und den Aufgaben der Verwaltungsleitung sowie den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger zu erfolgen.

Der Fachbereichsleiter des FB 10, Herr Becke, wird die Ziele und wichtigsten Aussagen des Personalentwicklungskonzeptes in der Sitzung des HA vorstellen.

| | | | | | | | |
|------|---|------------|---|---------|-------|--|--|
| Bgm. |  | Zust. Dez. | Fachbereich | Dez. II | FB 14 | | |
| | | |  | | | | |

Logisch hätte eine Ansiedlung LIDL's in dem gedachten Bereich einen nicht zu unterschätzenden Kundenverlust für die Innenstadt zur Folge. Aus diesem Grund halten wir die Ansiedlung LIDL's für äußerst bedenklich und nicht mehr innenstadtverträglich.

Mit freundlichen Grüßen
Wepag Brühl e.V.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Krings', with a stylized flourish extending downwards.

Theo Krings