

Dezernat, Amt Dezernat Verwaltung und Finanzen Amt für Personal und Organisation	Datum 02.09.2022	Drucksache Nr. (ggf. Nachtragsvermerk) <b style="color: blue;">3-I 072/22 Wahlperiode 2019 - 2024
Beratungsfolge	Status	Sitzungstermin
Dezernentenberatung	nicht öffentlich	05.09.2022
Finanzausschuss	nicht öffentlich	20.09.2022
Kreisausschuss	nicht öffentlich	21.09.2022
Kreistag	öffentlich	12.10.2022

Betreff

Information zum Stand Zukunftsstrategie 2030 - Teilprojekt 16 - Entwicklung Arbeitgeberleitbild

Inhalt der Information

Der Kreistag des Landkreises Nordsachsen nimmt die Information zum Bearbeitungsstand des Projektes Zukunftsstrategie 2030, Teilprojekt 16 „Entwicklung Arbeitgeberleitbild“ des Landratsamtes Nordsachsen zur Kenntnis.

Kai Emanuel
 Vorsitzender des Kreistages

Beratungsergebnis

Gremium	Sitzung am	TOP

Begründung zur Drucksache Nr. 3-I 072/22

Information zum Stand Zukunftsstrategie 2030 - Teilprojekt 16 - Entwicklung Arbeitgeberleitbild

Mit der Entwicklung und Umsetzung verschiedenster Maßnahmen im Rahmen der „Zukunftsstrategie 2030“ sollen positive Aspekte des Landratsamtes als öffentlicher Arbeitgeber mehr in den Mittelpunkt gestellt und die Attraktivität als Arbeitgeber weiter gesteigert werden.

Auf Basis des Abschlussberichts Ramboll Management Consulting GmbH Zukunftsstrategie 2030 sind verschiedene Handlungsfelder identifiziert worden, deren Umsetzung in ein kurz-, mittel- und langfristiges Zeitraster eingeordnet wurden. In der Konzeptionsphase wurden vier Themenfeldern herausgearbeitet, aus denen 21 Teilprojekte für die weiteren Schritte formuliert worden sind.

Ein Themenfeld ist dabei die moderne Personalentwicklung mit den Teilprojekten 16 bis 21.

Personalkonzept	
16. Entwicklung Arbeitgeberleitbild	
17. Entwicklung Rekrutierungskonzept	
18. Personalentwicklungsmaßnahmen im Zuge der Digitalisierung	
19. Ausbau Telearbeit und mobiler Arbeitsmittel	
20. Wissensmanagementkonzept	
21. Betriebliches Gesundheitsmanagementkonzept	
Investitionsbedarf:	843 TEUR
Einspareffekte:	269 TEUR

Abgeleitet aus zeitlicher und inhaltlicher Priorisierung der Maßnahmen wurde am Teilprojekt 16 „Entwicklung Arbeitgeberleitbild“ inklusive Führungsleitbild intensiv gearbeitet.

Das Führungsverständnis ist im (digitalen) Wandel. In Zeiten von digitalisierten Arbeitsstrukturen bzw. der aktuellen Umstellung auf einen digitalisierten Arbeitsplatz, muss das Landratsamt Nordsachsen diesen Veränderungsprozess gewährleisten und dafür die veränderten Führungsanforderungen erkennen, diese in führungsrelevante Kompetenzen übersetzen und dem entsprechenden Personenkreis vermitteln. Neben der Umsetzung fachspezifischer, datenschutzrechtlicher und informationstechnischer Neuerungen und Herausforderungen ist die Führungsqualität vermehrt bei der Gestaltung und Entwicklung von Veränderungen, Prozessen, Strukturen, Lösungsstrategien und Arbeitsbedingungen gefordert.

Diese Forderungen an das Führungsverständnis wurden als erstes Arbeitsergebnis im Teilprojekt 16 in dem Entwurf des Führungsleitbildes zusammengefasst. Aktuell wird dieses den Führungsebenen kommuniziert und ab 01.01.2023 implementiert. Die Leitlinien im Führungsleitbild bilden die Grundlage für die Begleitung des oben genannten Veränderungsprozesses. Alle Führungskräfte (Dezernenten, Amtsleiter, Sachgebietsleiter, Teamleiter, Straßenmeister) sollen zur Umsetzung des Führungsleitbildes im Rahmen einer hausinternen Führungskräftefortbildung mit dem entsprechenden Handwerkszeug ausgestattet werden. Bereits seit 2021 werden den Führungskräften entsprechende Seminare hausintern angeboten. Diese Seminare werden künftig als Pflichtveranstaltungen in einer entsprechenden Modulreihe wahrzunehmen sein.

Aufgrund der angeführten Entwicklungen im Rahmen der Zukunftsstrategie 2030 und dem daraus resultierenden Führungsleitbild werden nunmehr auch die Amtsleiter jene Anerkennung erfahren, welche ihnen im Rahmen der Ausübung ihrer Dienst- und Fachaufsicht zusteht.

Die Amtsleitungen üben als obere Führungsebene im Landratsamt Nordsachsen die unmittelbare Vorgesetztenfunktion für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landratsamtes aus. Die Amtsleiterinnen und Amtsleiter (nachfolgend Amtsleiter) sind direkt mit der Dienstaufsicht über die ihnen unterstellten Beschäftigten betraut und haben für eine ergebnisorientierte, sachgerechte, sparsame, wirtschaftliche und rechtzeitige Aufgabenerledigung in ihren Ämtern zu sorgen. Die Amtsleiter müssen Motivator und Befähiger sein. Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung ihres Fachbereichs bei.

Die Amtsleiter benötigen ein gesteigertes fachliches Wissen und Können als Führungskraft, um so den ausgesprochen hohen Kompetenzen in der Mitarbeiterführung und Kommunikation gerecht werden zu können. Diese Fähigkeiten und Fertigkeiten werden in der Regel nur grundlegend, jedoch nicht in der erforderlichen Breite und Tiefe in einem wissenschaftlichen Hochschulstudium vermittelt. Sie müssen durch gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ergänzt werden.

Die Neuausrichtung der Stellenbeschreibungen der Amtsleiterinnen und Amtsleiter des Landratsamtes Nordsachsen sowie deren Stellenbewertung soll ab 01.01.2023 erfolgen. Dabei wird der Arbeitsvorgang 1 zur einheitlichen Darstellung der dienst- sowie fachaufsichtlichen Tätigkeit der Amtsleiterinnen und Amtsleiter neugefasst und mit einem Zeitanteil von 85 % nach der Entgeltgruppe 14 gemäß § 12 TVöD-V i.V.m. den Tätigkeitsmerkmalen der Anlage 1 - Entgeltordnung (VKA) dem Teil A Allgemeiner Teil Abschnitt I Ziffer 4 Entgeltgruppen 13 bis 15 mit „besonderer Schwierigkeit und Bedeutung“ bewertet. Die Bewertungen der Stellenbeschreibungen im Hinblick auf den Arbeitsvorgang 2 der jeweiligen Amtsleiterinnen und Amtsleiter unterliegen indes Einzelfallprüfungen. Die Bewertung der Stellen, die als Beamtenstellen ausgewiesen sind, erfolgt nach dem Bewertungsverfahren des KGSt-Gutachtens Nr. 1/2009.

Auch an den anderen Teilprojekten wird intensiv gearbeitet. Dabei stehen vor allem Maßnahmen wie die Optimierung der Arbeitgeberattraktivität einschließlich der Personalentwicklung, Begleitung von Onboardingprozessen und der Ausbau der Telearbeit im Fokus.

Im Teilprojekt 19 Ausbau Telearbeit und mobiles Arbeiten ist der Entwurf einer neuen Dienstvereinbarung bereits gestaltet. Künftig soll es den Beschäftigten ermöglicht werden, nach dem Homeoffice-Pandemie in die reguläre Telearbeit zu wechseln. Es sind die Rahmenbedingungen für die Anforderungen Datenschutz, die finanziellen Möglichkeiten der Dienststelle, die persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten und die technisch-organisatorischen Maßnahmen in Einklang zu bringen. Auch die Rahmenbedingungen für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Kommunikation und die Anforderungen an die Führungskräfte für das Führen aus Distanz sind festzulegen.

Zudem soll mit der Gewährung außertariflicher Zulagen die Position des Landkreises als attraktiver Arbeitgeber zur Gewinnung neuer und Bindung vorhandener Mitarbeiter im Wettstreit um Fachkräfte weiter verbessert werden.

Anlagenverzeichnis:

