

Lfd. Nr.	Feststellung	Empfehlung	Seite im GPA Bericht	Stellungnahme
		Personal und Demografie		
1	Die Stadt hat die Problematik der demografischen Entwicklung erkannt. Einen Demografieausschuss einzurichten ist der erste Schritt, um anstehende Veränderungen gesamtstädtisch zu erfassen. Daraus leitet die Stadt Radevormwald Ziele für das Personalmanagement ab und bindet diese in demografische Ziel- und Maßnahmenplanungen ein.	Das Personal ist in die anstehenden Veränderungsprozesse einzubinden. So kann das Personalmanagement auf künftige Personalbedarfe rechtzeitig reagieren. Die zukünftigen Personalbedarfe sind über mittel- und langfristige Zeiträume konkret zu planen.	Seite 4 von 10	Die bekannten Personalveränderungen sind bereits erfasst und werden für zukünftige Planungen herangezogen. Die Beplanung der Personalaufwendungen wird derzeit grundsätzlich überarbeitet. Ziel ist es, ein für den Haushalt tragbares Konzept zu erstellen. Zusätzlich werden durch den Beitritt zum WHO-Projekt "age-friendly-cities" weitere Impulse für den Demografiebereich erwartet.
2	In der Ablauforganisation der Stadt Radevormwald sind in der Gliederungsbreite vier Dezernate vorhanden.	Die Stadt sollte prüfen, ob eine Verwaltungsgliederung auf drei Ebenen in den nächsten Jahren umsetzbar ist. Der Fachbereich Zentrale Dienste könnte in einer Gliederungsebene mit dem Fachbereich Finanzen zusammengefasst werden, das Rechnungsprüfungsamt als Stabstelle geführt werden.	Seite 5 von 10	Durch die Neustrukturierung der Verwaltung wurde die Verwaltungsgliederung bereits verändert. Die Dezernatsebene wurde nicht nur verkleinert sondern abgeschafft.

3	Die Organisationsstruktur der Stadt Radevormwald wird durch Projektgruppen ergänzt. Auf diese Weise reagiert die Stadt flexibel auf sich verändernde Aufgabenstellungen. Ein weiteres Instrument im Personalmanagement sind Anforderungsprofile.	Die Stadt sollte flächendeckend Anforderungsprofile erstellen. Dies sollte sukzessive erfolgen. Mit den neu oder wieder zu besetzenden Stellen sollte begonnen werden.	Seite 5 von 10	Mit der Neustrukturierung der Verwaltung und Veränderung der Aufgabengebiete und Verantwortlichkeiten haben sich die Anforderungen an die Mitarbeiter verändert. Wie vorgeschlagen, werden die Anforderungsprofile mit und mit neu erstellt.
4	Altersstrukturanalysen und Fluktuationsprognosen sind erforderlich. Für die bereits aufbereiteten Altersstrukturanalysen greift die Stadt Radevormwald auf die vorhandenen technischen Möglichkeiten ihrer Personalsoftware zurück.	Darüber hinaus sollen die Auswertungen auch um die künftige Entwicklung des Personalbestandes (Fluktuationsanalysen) erweitert werden. Aus Sicht der GPA stellen diese Auswertungen ein wichtiges Steuerungsinstrument dar und sollten regelmäßig standardisiert in ein Berichtswesen eingebettet werden.	Seite 6 von 10	Die bestehenden Altersstrukturanalysen werden um Fluktuationsanalysen ergänzt.
5	Die Stadt Radevormwald verfügt über kein Personalentwicklungskonzept.	Die Stadt Radevormwald sollte weiterhin den Fokus auf die Personalentwicklung legen. Schwerpunkte sind u.a. die Führungskultur und die Mitarbeitermotivation. Es ist wichtig, Orientierung zu geben, Verantwortung zu übernehmen sowie Informationen und Entscheidungen zu kommunizieren und transparent zu machen.	Seite 9 von 10	Mit der Neustrukturierung der Verwaltung und Veränderung der Aufgabengebiete und Verantwortlichkeiten haben sich die Anforderungen an die Mitarbeiter verändert. Damit verbunden ist auch eine Veränderung in der Führungskultur und Mitarbeitermotivation.

6	Bislang wird in Radevormwald das vorhandene Wissen von ausschließenden Mitarbeitern nicht systematisch weiter gegeben.	Die Stadt sollte Maßnahmen zur Wissenswahrung planen und ein strukturiertes Wissensmanagement einführen. Das können Mitarbeiter sein, die das Wissen in einzelnen Bereichen bündeln und verteilen oder der Aufbau einer Wissensdatenbank, um Fachinformationen zugänglich zu machen. Eine regelmäßige Datenpflege ist unabdingbar.	Seite 9 von 10	Ein strukturiertes Wissensmanagement wird als sinnvoll erachtet. Allerdings ist sowohl der Aufbau als auch die Pflege einer Wissensdatenbank mit erheblichem Personalaufwand verbunden. Als erster Schritt ist es vorgesehen, bei Ausscheiden von Mitarbeitern "Übergabedokumentationen" zu erstellen. Dies wird derzeit bei einer zum 31.12.2016 freiwerdenden Sachbearbeiterstelle erprobt.
---	--	--	----------------	---

Amt für Schule, Kultur und Sport

45	Eine einheitliche Stellenbewertung der Schulsekretärinnen liegt nicht vor.	Ein Stellenbemessungsverfahren regelt einheitlich die Eingruppierung neuer Schulsekretärinnen. In diesem Zusammenhang sollte der Aufgabenumfang neu definiert werden.	Seite 11 von 19	Die Eingruppierung und Stellenbemessung der Schulsekretärinnen wurde vor Jahren unter Berücksichtigung der KGSt-Empfehlungen festgelegt: Grundschulen: VIII/VII BAT, Haupt- und Realschule: VII BAT, Gymnasium: VII/VIb BAT. Einzelne Überprüfungen der Eingruppierung kamen zu dem gleichen Ergebnis. Der Umfang der Tätigkeiten wurde immer wieder angepasst. Die letzte Änderung erfolgte aufgrund der veränderten Schulformen im Herbst diesen Jahres.
----	--	---	-----------------	---

Bauverwaltung/Grünflächen

60	Ein zentrales Beschwerdemanagement gibt es nicht.	Dies sollte für die gesamte Verwaltung eingeführt, nachverfolgt und ausgewertet werden.	Seite 6 von 20	Ein Beschwerdemanagement wird als sinnvoll erachtet und wird derzeit im Hauptamt aufgebaut.
----	---	---	----------------	---