Personalentwicklungskonzept
der Gemeinde Hürtgenwald

Inhaltsverzeichnis:

1. **Einleitung**
2. **Strategische Zielsetzung der Personalentwicklung (Ziele und Leitsatz)**
3. **Personalbestandsanalyse**
4. **Qualifizierung und Kompetenzmanagement**
5. **Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie systematisches Mehrarbeits- und Überstundencontrolling**
6. **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**
7. **Betriebliches Gesundheitsmanagement und Benefits**
8. **Fazit und Ausblick**

1. Einleitung

Die Gemeinde Hürtgenwald befindet sich in einer Phase der Konsolidierung, in der die Grenzen der quantitativen Personalreduzierung erreicht sind. Ein wesentlicher Stellenabbau würde zur Unfähigkeit führen, die gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtaufgaben sowie die im Haushaltssicherungskonzept (HSK) festgeschriebenen Bewirtschaftungsziele rechtssicher zu erfüllen.

Vor diesem Hintergrund stellt das Personalentwicklungskonzept einen Paradigmenwechsel dar: Abstand von der reinen Stellenbetrachtung und hin zur qualitativen Ressourcenoptimierung.

Das Konzept wird der Kommunalaufsicht in Zusammenhang mit dem Haushaltssicherungskonzept vorgelegt.

Bedeutung der Mitarbeiter

Das Thema der Personalentwicklung bei der Gemeinde Hürtgenwald steht im Spannungsfeld der leistungsbezogenen und sinnvollen Weiterentwicklung des Personalbestandes einerseits und der haushaltsverantwortlichen Stellenbewirtschaftung andererseits.

Das vorliegende Personalentwicklungskonzept soll in diesem Kontext einen sinnvollen Bogen schlagen und die beiden strategischen Ausrichtungen mit dem Ziel einer für die Zukunft gut aufgestellten Verwaltung zusammenführen. Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der Gemeinde Hürtgenwald. Im Folgenden sind Bausteine für eine erfolgreiche Personalentwicklung aufgeführt.

Was ist Personalentwicklung?

Im Sinne der KGSt (Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement) wird Personalentwicklung als ein zentrales Handlungsfeld des modernen Personalmanagements definiert, das darauf abzielt, Kompetenzen und Potenziale zu erkennen, zu fördern und strategisch zu steuern. (www.kgst.de)
Die KGSt versteht Personalentwicklung nicht nur als isolierte Fortbildung, sondern als ganzheitlichen Prozess zur Unterstützung der kommunalen Zukunftsfähigkeit.

Wichtigste Maxime für unsere Kommune ist, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Lage sind, die Aufgaben der Gemeinde in einem gesicherten qualitativen Standard, service- und zielorientiert in einem gesunden Arbeitsklima wahrzunehmen.

Die bisher erreichten Leistungsstandards werden zu diesem Zweck fortgeschrieben. Die einzelnen Bausteine der Personalentwicklung werden in einem ständigen Prozess evaluiert und durch ergänzende Regelungen, Dienstanweisungen oder -vereinbarungen konkretisiert und weiter ausgebaut.

2. Strategische Zielsetzung der Personalentwicklung

Angesichts der Haushaltslage und des demografischen Wandels verfolgt die Gemeinde Hürtgenwald in der Personalentwicklung das Ziel, eine effiziente Aufgabenwahrnehmung durch qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sicherzustellen. Zur Sicherstellung der gesetzlichen Pflichtaufgaben bei gleichzeitigem Fachkräftemangel ist der Erhalt des vorhandenen Personalbestands zwingend erforderlich. Einsparungen sind indirekt mittel- bis langfristig durch Prozessoptimierung wie den Ausbau der Nutzung von künstlicher Intelligenz sowie mit Vermeidung von Fehlbesetzungs- und Fluktuationskosten zu realisieren.

Grundvoraussetzung für die Akzeptanz eines Personalentwicklungskonzeptes bei den Beschäftigten der Gemeinde Hürtgenwald ist, dass klar formulierte Ziele definiert werden.

Für die Personalentwicklung in der Gemeinde ergeben sich folgende übergeordnete Ziele:

- **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit**
  Anpassung der individuellen Fähigkeiten an moderne Berufsanforderungen
- **Berufliche Weiterentwicklung**
  Eröffnung klarer Aufstiegs- und Qualifizierungschancen innerhalb der Organisation
- **Steigerung der Arbeitszufriedenheit**
  Erhöhung der Motivation durch Wertschätzung und Förderung persönlicher Stärken
- **Flexibilisierung des Personaleinsatzes**
  Erhöhung der innerbetrieblichen Mobilität durch fachübergreifende Qualifizierungen
- **Schließung von Kompetenzlücken**
  Gezielte Deckung des aktuellen und zukünftigen Fachkräftebedarfs aus den eigenen Reihen
- **Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit**

Kontinuierliche Anpassung der Mitarbeiterqualifikation an Marktveränderungen und technische Innovationen

- **Ständige Anpassung des Organisationsplanes**
  Sicherstellung flexibler Strukturen sowie kontinuierliche Ausrichtung an strategische Bedarfe
- **Dynamische Stellenarchitektur**
  Ständige Anpassung der Stellenbeschreibungen und den damit verbundenen Stellenbewertungen
- **Arbeitseffizienz und -effektivität**
  Optimierung von Leistungsqualität sowie Arbeitsprozessen und gleichzeitige Erhöhung der Servicequalität durch fachliche Professionalisierung
- **Ausbau der Führungs- und Kommunikationskultur**
  Richtige Führung und Kommunikation sind die Säulen einer positiven Personalentwicklung
- **Involvierung und Mitgestaltung**
  Aktive Beteiligung an Veränderungsprozessen
- **Lebensphasenorientierte Personalentwicklung**
  Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- **Chancengerechtigkeit und Gleichstellung**
  Sicherung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds
- **Personalentwicklung heißt:**
  Beteiligung des Personalrates bei allen aufgeführten Maßnahmen;
  Maßnahmen des Gesundheitsmanagements anzubieten;
  Gestaltung der Arbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten

3. Personalbestandsanalyse

Die Organisationsstruktur der Gemeinde Hürtgenwald hat in den vergangenen Jahren einen signifikanten Änderungsprozess durchlaufen. Um Synergien zu nutzen und Strukturen zu schaffen, wurde die Anzahl der Fachabteilungen sukzessive von ursprünglich sieben auf aktuell vier Abteilungen reduziert.

Die Auswertung der aktuellen Personalbestandsanalyse sowie die zunehmende Komplexität der kommunalen Herausforderungen zeigen jedoch, dass die hiermit verbundene Verdichtung der Zuständigkeiten kaum noch tragbar ist. Die bisherige Leitung

der beiden Bereiche „Wirtschaft und Bauen“ und „Zentrale Dienste“ hat die Verwaltung zudem kürzlich verlassen. Um die fachliche Tiefe und die geforderte Aufgabenvielfalt auch zukünftig rechtssicher gewährleisten zu können, ist die Wiedereinführung einer fünften Abteilung als strategisches Ziel gesetzt. Diese Anpassung soll eine fokussierte Bearbeitung von bedeutungsvollen Bereichen ermöglichen.
Seit letztem Jahr ist der Allgemeine Vertreter des Bürgermeisters gleichzeitig Kämmerer und damit Leitung der Abteilung Kämmerei und Kasse. Hierdurch konnte eine enge Verzahnung von allgemeiner Verwaltungslenkung und strategischer Finanzsteuerung sichergestellt werden.
Ergänzend verfügt die Verwaltungsstruktur über verschiedene Stabstellen, die direkt dem Bürgermeister unterstellt sind. Diese bewusste Platzierung außerhalb der klassischen Hierarchie ermöglicht es, spezifische Querschnittsaufgaben und Projekte flexibel und ohne zeitintensive Kommunikationswege zu bearbeiten. Teile dieser Stabstellen könnten zukünftig ebenfalls der neuen fünften Abteilung „Hauptamt“ zugeordnet werden, da sie aufgabenspezifisch klassisch diesem Bereich angehören können. Dieser Schritt könnte notwendige Freiräume für die strategische Steuerung durch die Behördenleitung schaffen.

Zur besseren Verdeutlichung ist unter folgendem Link ein aktuelles Organigramm der Verwaltung einzusehen: https://www.huertgenwald.de/vv/organigramm.php

Um eine anforderungsgerechte und rechtssichere Stellenarchitektur zu gewährleisten, werden die Bewertungen laufend unter externer Begleitung aktualisiert.

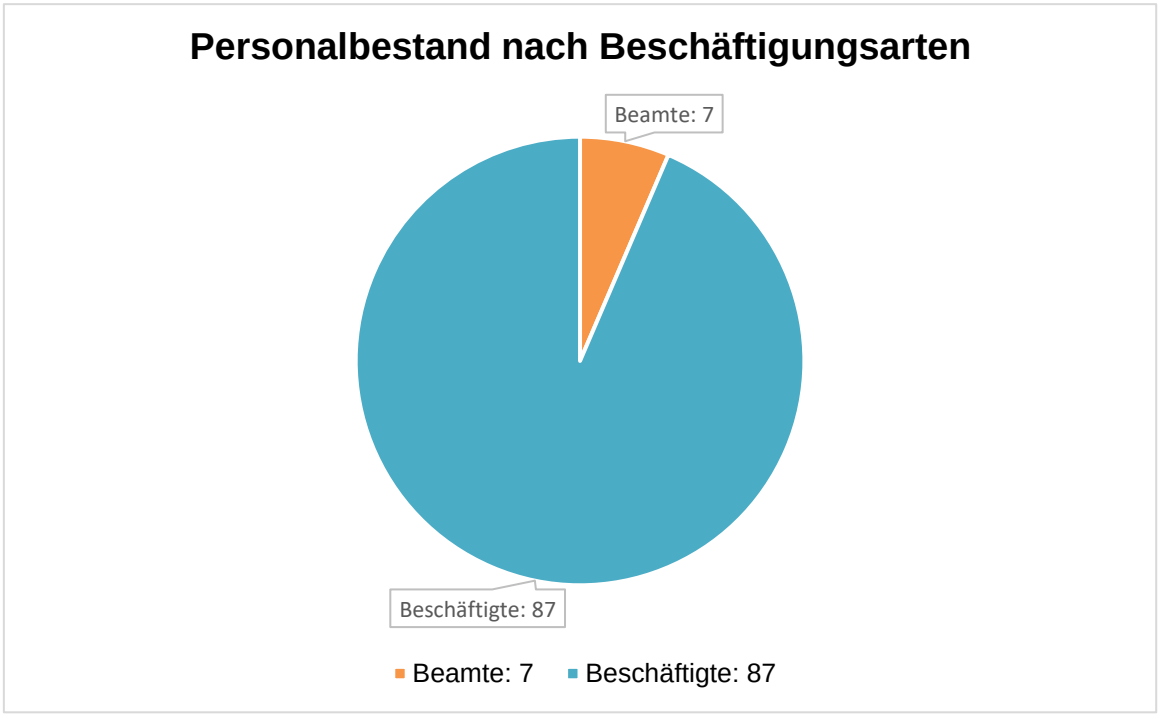
Die Besoldungen und Entgelte entsprechen den resultierenden Bewertungen, soweit die besoldungsrechtlichen, persönlichen und tarifrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes durch die Nutzung modernster Medien und Techniken ist heute eine Grundvoraussetzung für eine gern geleistete und gute Arbeit. Allen Beteiligten ist aber ebenfalls bewusst, dass eine optimale Aufgabenerfüllung mit einer adäquaten und zufriedenstellenden Besoldung und Vergütung einhergeht.

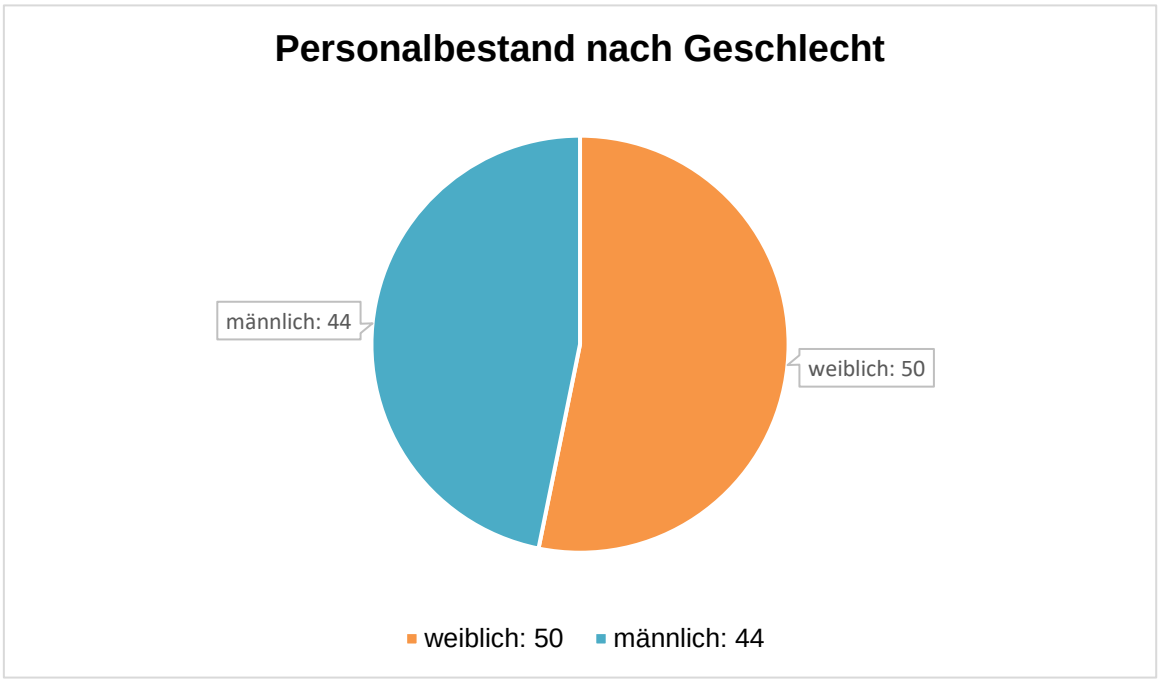
Zurzeit sind 94 Kolleginnen und Kollegen bei der Gemeindeverwaltung beschäftigt.

Von den vorgenannten Mitarbeitenden sind 42 Vollzeit- und 52 Teilzeitkräfte. 3 Kolleginnen befinden sich aktuell in Elternzeit (zwei davon bisher Vollzeit, eine 24 Stunden beschäftigt).

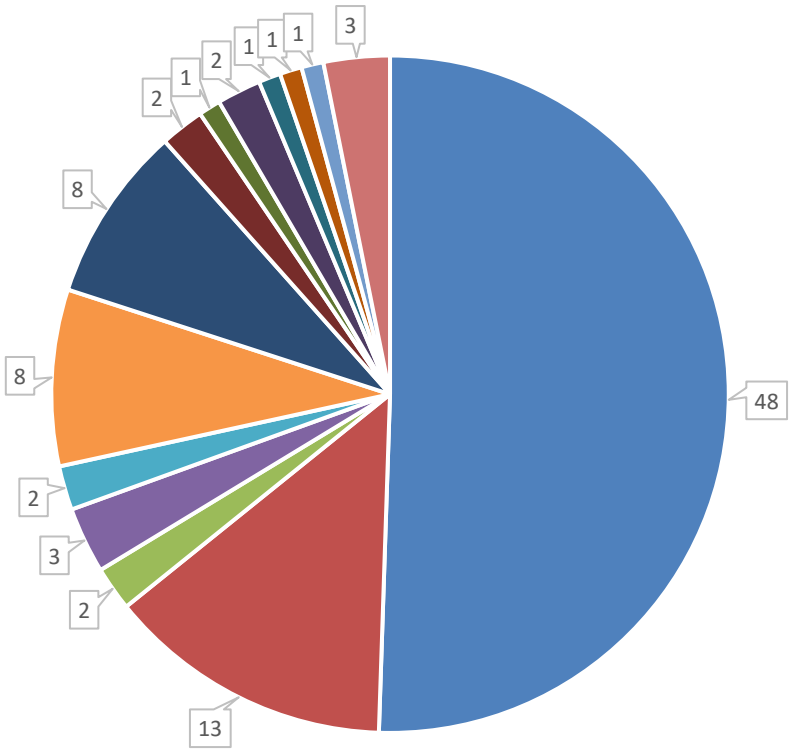
Derzeit befinden sich zwei Vollzeitstellen im Bereich der Verwaltung im Besetzungsverfahren. Eine Vakanz resultiert aus einem Todesfall, während eine Führungsposition aufgrund eines Versetzungswunsches zum 01.06.2026 frei wird. Da die betreffende Person unter Anrechnung von Resturlaubs- und Mehrarbeitsansprüchen bereits seit Januar dieses Jahres freigestellt ist, wird eine effektive Nachbesetzung beider Positionen bis Mitte des Jahres angestrebt.

(Nachtrag: Beide Auswahlverfahren haben zwischenzeitlich stattgefunden und konnten eine qualifizierte Nachbesetzung beider Stellen sichern.)



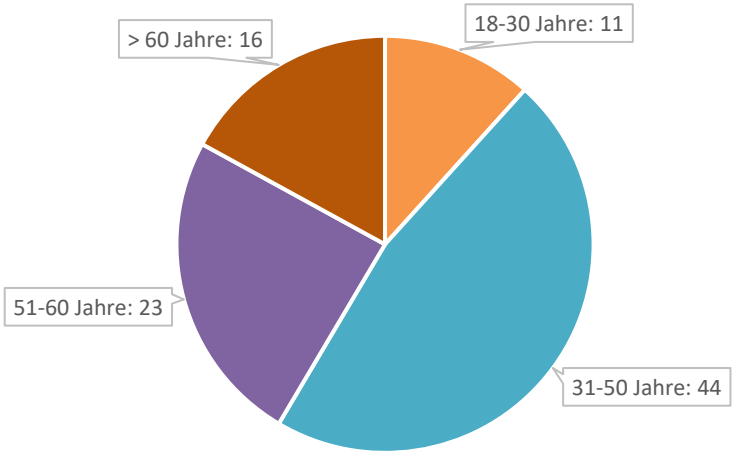


Personalbestand nach Einsatzbereichen

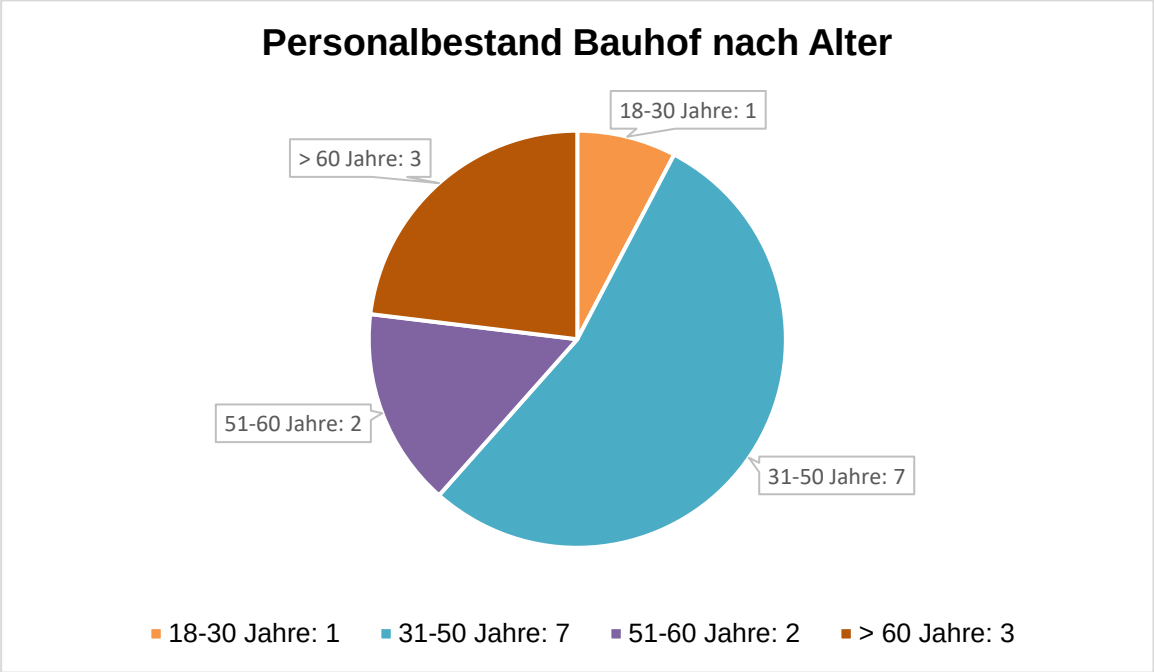


- Verwaltung: 48
- Bauhof: 13
- Schule: 2
- Reinigung: 3
- Grünabfall: 2
- Friedhof: 8
- Hausmeister: 8
- Bufdi: 2
- Vollzug: 1
- Gerätewart FW: 2
- Haus der Kanuten: 1
- Ruhehain: 1
- LSB: 1
- Soziales: 3

Personalbestand nach Alter



- 18-30 Jahre: 11
- 31-50 Jahre: 44
- 51-60 Jahre: 23
- > 60 Jahre: 16



Die Altersanalyse aller Mitarbeitenden weist einen Anteil von 59,14 % der unter 50-jährigen und einen Anteil von 40,86 % der über 50-jährigen aus. Im Vergleich der letzten Jahrzehnte hat sich die Belegschaft deutlich verjüngt. Dies ist grundsätzlich, besonders im Hinblick auf neue Impulse, technischen Fortschritt und eine moderne Arbeitskultur, positiv zu bewerten. Gleichzeitig muss man jedoch berücksichtigen, dass durch erfolgte Renteneintritte ein hohes Maß an Fachwissen das Haus verlassen hat. Dies müssen sich nachfolgende Personen zunächst aneignen. Die relativ hohe Zahl der über 60-jährigen ist unter anderem darin begründet, dass hier auch einige Rentner altersmäßig erfasst werden, die beispielsweise als Friedhofswärter tätig sind. Die vorgenannten Auswirkungen der Altersstruktur werden in der Rubrik „Altersstruktur Verwaltung“ noch stärker sichtbar. Von ehemals 72 % der über 50-jährigen, ist der Anteil aktuell auf nur noch rd. 36% gesunken. In den nächsten Jahren scheiden noch wenige weitere Kolleginnen und Kollegen aus Altersgründen aus, die zur Sicherstellung der künftigen Aufgabenentwicklung quantitativ und qualitativ ersetzt werden müssen.

Im hiesigen Bauhof werden in diesem und nächsten Jahr voraussichtlich insgesamt zwei Mitarbeiter in Rente gehen. Mit einer Personenstärke von 13 Personen – gerade unter der Berücksichtigung der Durchführung des jährlichen Winterdienstes – ist dieser

Bereich personell am Minimum. Ein Personalabbau ist dort nicht möglich. Aus diesem Grund ist beabsichtigt, die Stellen mit Renteneintritt der Kollegen neu zu besetzen.

Die Gemeinde führt im Rathaus, im Bauhof und in den meisten Schulen die Reinigungsarbeiten durch eigenes Personal durch. Die Erfahrungen mit eigenen Reinigungskräften sind sehr gut und nicht vergleichbar mit einer Fremdvergabe, wie sie im Vertretungsfall genutzt wird. Durch die qualitativ sehr gute Arbeit trägt dies zum Werterhalt der Gebäude bei. Auch der nicht zu verachtende Wohlfühlfaktor der Bediensteten wird durch die Sauberkeit erhöht. Da die Gemeindeprüfungsanstalt jedoch wiederholt angemahnt hat, dass die Reinigungstätigkeit wirtschaftlicher über Fremdfirmen zu realisieren und auch die Reinigungsfrequenz zu hoch sei, wurde im Hause festgelegt, die Reinigungsintensität in einigen Gebäuden zu verringern und bei einem entsprechenden Renteneintritt im Einzelfall eine mögliche Fremdvergabe zu prüfen. Dies konnte bereits an zwei Grundschulstandorten und den Lehrschwimmbecken Straß umgesetzt werden. Eine Verringerung der Reinigungsintensität führt allerdings bisher zu keiner Stellenreduzierung, da sich beispielsweise die Anzahl der genutzten Räumlichkeiten in den Schulen erhöht hat und somit lediglich keine Stellenerweiterung erfolgen musste. Gründe hierfür sind eine Erhöhung der Klassenanzahl oder die dauerhafte ganztägige Nutzung durch die Offene Ganztagsschule.

4. Qualifizierung und Kompetenzmanagement

Die Dynamik gesetzlicher Rahmenbedingungen, die fortschreitende Digitalisierung sowie die kontinuierliche Aufgaben- und Zuständigkeitserweiterung stellen stetig steigende Anforderungen an die Mitarbeitenden der Kommune. Um die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltung nachhaltig zu sichern, ist eine gezielte Stärkung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen durch bedarfsorientierte Aus- und Fortbildung unerlässlich. Die Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel gewährleistet dabei die langfristige Realisierung dieser strategischen Entwicklungsziele.
Ein weiterer zentraler Pfeiler unserer zukunftsorientierten Personalentwicklung ist die konsequente Digitalisierung und Prozessoptimierung. Vor diesem Hintergrund forciert die Verwaltungsleitung verstärkt den Ausbau sowie die operative Nutzung Künstlicher Intelligenz, um die Effizienz der Dienstleistungen nachhaltig zu steigern und die Mitarbeitenden von standardisierbaren Aufgaben zu entlasten. Ein wesentlicher Meilenstein

in dieser Strategie ist die Implementierung der Lösung KoKI der KDVZ. Durch den Einsatz dieses spezialisierten KI-Systems wird die technologische Basis geschaffen, um moderne Arbeitsmethoden zu etablieren und die Potentiale neuer Technologien gezielt auszuschöpfen. Die Befähigung unserer Mitarbeitenden im Umgang KI-gestützter Systeme ist daher fest in die Fortbildungsplanung integriert.

4.1 Mitarbeiterqualifizierung

In einem regelmäßigen Dialog verständigen sich Vorgesetzte und Mitarbeitende, um den zielgenauen und nachfrageorientierten Qualifizierungsbedarf festzustellen, zu planen und umzusetzen. Auch die Erlangung von fachübergreifenden Kenntnissen wird im Hinblick auf eine persönliche Qualifizierung und Weiterentwicklung von Mitarbeitenden gefördert.

In diesem Sinne entwickelt die Gemeinde Hürtgenwald Lösungsansätze zur Erfüllung der sich aus den tarifvertraglichen und landesgesetzlichen Regelungen ergebenden Pflichten auf dem Gebiet der Weiterbildung und darüber hinaus.

Hierzu zählen:

- Verständnis von Qualifizierung und Weiterentwicklung als Daueraufgabe.
- Definition des persönlichen und aufgabenbezogenen Qualifizierungsbedarfes.
- Weiterentwicklung fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen.
- Erwerb zusätzlich erforderlicher Qualifikationen.
- Identifikation von Beschäftigten, die für Aufstiegsqualifikationen sowie zukünftige Führungsaufgaben in Betracht kommen.

4.2 Ausbildung und Nachwuchssicherung

Die Ausbildung ist das Fundament unserer langfristigen Nachwuchssicherung. Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels verstehen wir die Ausbildung als proaktive Investition in die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung.

Als Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kommt die Gemeinde Hürtgenwald dem Ausbildungsauftrag nach und leistet einen Beitrag zur Fachkräfteausbildung mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung und laufenden Qualifizierung. Mit der gut organisierten

Aus- und Fortbildung soll die qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung ohne personenabhängige Brüche sichergestellt werden. Die Ausbildung erfolgt nach standardisierten und transparenten Gesichtspunkten und grundsätzlich für den „eigenen Bedarf“ nach vorheriger mittel- und langfristiger Personalbedarfsanalyse.

Um die Attraktivität als Arbeitgeber zu sichern und wertvolles Wissen im Haus zu halten, wird bei erfolgreichem Abschluss und entsprechendem Bedarf eine dauerhafte Übernahme unserer Auszubildenden angestrebt. Der Prüfungsnote und der Leistungsbewertung kommen darüber hinaus entscheidende Bedeutung zu. In der Vergangenheit war unser Bestreben stets, alle Auszubildenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen auszustatten.

Die Gemeinde Hürtgenwald bildet seit 01.08.2023 eine Auszubildende im Beruf der Verwaltungsfachangestellten aus. Die Ausbildung wird voraussichtlich im Juni 2026 beendet. Zudem befinden sich derzeit zwei Beschäftigte im Angestelltenlehrgang II, eine weitere Beschäftigte durchläuft aktuell das Zulassungsverfahren hierfür.

4.3 Führungskräfteentwicklung

Die Qualität der Führung ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Verwaltung. Führungskräfte im öffentlichen Dienst agieren heute zwischen rechtlichen Rahmenbedingungen, zunehmender Digitalisierung und dem Anspruch an eine moderne, wertschätzende Teamkultur. Aus diesem Grund möchte die Gemeinde Hürtgenwald Mitarbeitende in Führungsfunktion in besonderem Maße fördern und ihre fachlichen Kompetenzen stärken.

Ziel der Führungskräfteentwicklung ist es, Vorgesetzte in ihrer Rolle als Vorbildfunktion, Mentor und Entscheider zu stärken. Sie sollen ihrem Team Leitsätze vorleben und für die Motivation der Mitarbeitenden Sorge tragen. Die Mitarbeitermotivation wird als Kernaufgabe einer Führungskraft verstanden. Gerade gut ausgebildete Führungspersönlichkeiten stehen dafür, dass die Gemeinde Hürtgenwald modern, dem Gemeinwohl verpflichtet und bürgerfreundlich handelt. Ein bürgernahes, transparentes und verbindliches Handeln ist Ziel einer modernen Verwaltung. Professionelle Gesprächsführung in unterschiedlichen Situationen und bei verschiedenen Anlässen ist ein elementares Werkzeug einer Führungskraft.

Aus diesem Grund wurde bei dem gerade abgeschlossenen Auswahlverfahren der neuen Führungskraft für den Bereich „Wirtschaft und Bauen“ ein besonderes Augenmerk auf fachliche Kompetenz sowie eine teamfreundliche Führungskultur gelegt.

Aktuell besucht ein Mitarbeiter das Qualifizierungskonzept der Studieninstitute NRW für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt für den allgemeinen Verwaltungsdienst (ehemals höherer Dienst) durch „Modulare Qualifizierung“.

5. Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie systematisches Mehrarbeits- und Überstundencontrolling

Im Rahmen des ständigen Wandels der Arbeitskultur ist mit Wirkung vom 01.01.2026 eine neue Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit bei der Gemeinde Hürtgenwald (GLAZ) in Kraft getreten. Sie gilt für alle Mitarbeitenden im Rathaus. Ausgenommen sind einzig die Verwaltungsleitung, der Bauhofleiter und die Reinigungskräfte.

Hierbei wurde der Fokus auf eine bedarfsgerechte Flexibilisierung zugunsten einer lebensphasenorientierten Gestaltung der Arbeitszeit eines jeden Mitarbeitenden gelegt, um gemeinsam trotz ständig steigender Anforderungen auch als Arbeitgeber konkurrenzfähig zu bleiben. Die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit sollen zu einem ergebnis- und qualitätsorientierten Arbeiten sowie zur Zufriedenheit der Beschäftigten beitragen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter verbessern.

Die Vorteile im Kern:

- **Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber**
  Die Gemeinde Hürtgenwald kann sich als moderner Arbeitgeber positionieren, der individuelle Bedürfnisse jeglicher Lebensphasen aktiv unterstützt.
- **Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden**
  Die verbesserte Work-Life-Balance führt zu höherer Motivation und daraus resultiert eine stärkere emotionalen Bindung an die Verwaltung.
- **Effizienz**

Durch eigenverantwortliche Zeitgestaltung können Arbeitsspitzen flexibler abgefangen und krankheitsbedingte Ausfälle durch eine geringere Belastung reduziert werden.

Im Rahmen der Einführung der neuen GLAZ ist die Kernarbeitszeit zugunsten der neu eingeführten Servicezeit entfallen. Die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Servicezeit (Mo – Mi 8.00 – 16.00 Uhr, Do 8.00 – 18.00 Uhr, Fr 08.00 – 12.30 Uhr), während der jede Abteilung personell besetzt sein muss, frei einteilen. Wichtig war der Verwaltungsleitung sowie dem Personalrat, dass auf der einen Seite die Belange der Bürgerinnen und Bürger abgedeckt sein müssen, andererseits profitieren die Mitarbeitenden von der neuen Flexibilität und können somit Privatleben und Beruf besser vereinbaren. Zusätzlich gibt es nach wie vor die Möglichkeit, gemäß der Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeitszeit seine Arbeit außerhalb des Rathauses zu erbringen. Dies wird im Rathaus durch in allen Abteilungen genutzt und trägt darüber hinaus zur freien Gestaltung eines individuellen Arbeitsalltages bei.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit Hilfe der elektronischen Zeiterfassung persönliche Zeitkonten geführt, die zu keinem Zeitpunkt abgerechnet werden und als Ampelkonto fungieren. Das Zeitkonto erfasst die Abweichungen zwischen der Soll- und der tatsächlichen Arbeitszeit und verrechnet diese arbeitstäglich. Auch in diesem Bereich setzt die Verwaltung auf Innovation und hat zum 01.01.2026 das neue Zeiterfassungssystem MATRIX eingeführt. Hiermit wird ein Großteil der bisher anfallenden Papiere zur Korrektur der Arbeitszeiten obsolet, da die Mitarbeitenden mit dem neuen Programm nun alle Anträge mit wenigen Klicks online stellen können. Zudem macht es die Zeiterfassung überaus flexibel, da die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit über feste Terminals sowie online eintragen können und damit ortsungebunden sind, was besonders für die Kollegen im Bauhof bei Bereitschafts- oder Winterdiensten einen enormen Vorteil darstellt.

6.Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Gemeinde Hürtgenwald versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber. Unser Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine moderne und flexible Lebensgestaltung ermöglichen. Dabei setzen wir auf eine ganzheitliche Strategie, die unterschiedlichste Lebensphasen der Beschäftigten berücksichtigt:

- **Familie und Erziehung:** Unsere Mitarbeitenden werden aktiv bei der Kinderbetreuung durch individuelle Lösungen und flexible Maßnahmen unterstützt, um den Wiedereinstieg oder den Verbleib im Beruf zu erleichtern.
- **Pflege von Angehörigen:** Wir sind uns der steigenden Verantwortung in der häuslichen Pflege bewusst. In diesem Bereich fördern wir gezielte Lösungen, um die Belastung in individuellen Pflegesituationen abzufedern.
- **Aktive Work-Life-Balance**: Wir stellen uns der Herausforderung moderner Arbeitswelten. Je nach Lebensalter und persönlicher Situation gehen wir auf die Wünsche individueller Lebensumstände ein.

Die Förderung der **Gleichstellung von Frauen und Männern** ist ein zentrales Leitprinzip unserer Personalentwicklung und genießt bei allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen einen hohen Stellenwert. Wir sind überzeugt, dass gemischte Teams und gleiche Entwicklungschancen die Qualität unserer Arbeit und das Betriebsklima nachhaltig stärken. Um eine objektive und geschlechtergerechte Personalpolitik zu garantieren, wird die Gleichstellungsbeauftragte konsequent in alle relevanten Entscheidungsprozesse im Personalbereich eingebunden.

7. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Benefits

Die Gemeinde Hürtgenwald ist bestrebt, Aufgabenabläufe und Arbeitsbedingungen so zu organisieren und in laufenden Prozessen anzupassen, dass sie nicht ursächlich für Erkrankungen bzw. Ausfallzeiten sind. Die Gesunderhaltung und Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden sind kontinuierliche Aufgaben und liegen im besonderen Maße in der Verantwortlichkeit von Führungskräften.

Die Wiedereingliederung von Langzeiterkrankten wird unterstützt und begleitet. Mit speziellen Angeboten für Mitarbeitende über eine Früherkennung von Missständen soll die betriebliche Gesundheitsförderung weiter erschlossen werden. Gleichfalls sind alle Mitarbeitenden zu einem gesundheitsbewussten Verhalten aufgerufen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement als Ausfluss des Fürsorgeprinzips fördert die Motivation von Beschäftigten und dient der Sicherung von Qualitätsstandards.

Die weitreichenden rechtlichen Regelungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz werden beachtet. Die Verwaltung wird durch einen Betriebsarzt, eine Sicherheitsfachkraft und Sicherheitsbeauftragte unterstützt. Pro Quartal findet regelmäßig eine Arbeitsschutzausschusssitzung statt.

Eine anlassbezogene Überprüfung der Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten wird vorgenommen und gehört ebenfalls zu dem Aufgabenkomplex der Personalentwicklung. Denn, nur wenn etwaige Leistungsminderungsgründe dokumentiert sind und/oder die (Teil-) Dienstunfähigkeit festgestellt ist, kann innerhalb des Stellenplanes reagiert werden.

Des Weiteren wurden den Beschäftigten folgende zusätzliche Maßnahmen im Gesundheitsmanagement angeboten:

- BalanceCheck (Messung individueller Stressbelastung)
- QiGong-Kurs
- Impuls-Vortrag „Richtig Trinken“
- Seh- und Hörtest
- Rückenvermessung
- Ermittlung der „psychischen Gefährdungen“, Vortrag, Fragebogenaktion und fachärztliche Auswertung
- Fahrradleasing
- Bewegte Mittagspause

10. Fazit und Ausblick

Um die Gemeinde Hürtgenwald als modernen und attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, fassen wir unsere strategischen Ziele wie folgt zusammen:

- **Bedarfsorientierte Ressourcenplanung**
  Jede Nachbesetzung wird kritisch auf Erforderlichkeit, Umfang und Zeitpunkt geprüft, um personelle Ressourcen effizient einzusetzen.
- **Priorität für interne Entwicklung**
  Stellenvakanzen werden vorrangig hausintern ausgeschrieben, um bestehenden Mitarbeitenden gezielte Karrierepfade zu ermöglichen.

- **Stärkung der Vernetzung**
  Die interkommunale Zusammenarbeit wird als strategischer Erfolgsfaktor aktiv verfolgt und nach Möglichkeit ausgebaut.
- **Aktive Nachwuchssicherung**
  Neben regelmäßiger Einstellung von Auszubildenden fördern wir Quereinsteiger nachhaltig, um hieraus beständige Fachkräfte zu entwickeln.
- **Gesundheit & Prävention**
  Das betriebliche Gesundheitsmanagement bleibt festen Bestandteil unserer Personalkultur, um Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern.
- **Gezielte Kompetenzförderung**
  Wir unterstützen die kontinuierliche Qualifizierung der Beschäftigten im Rahmen der verfügbaren Mittel.
- **Moderne Arbeitswelten**
  Durch mobiles Arbeiten und eine gelebte Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf schaffen wir maximale Flexibilität für alle Lebensphasen.
- **Dynamische Fortführung**
  Dieses Konzept wird nicht als statisch begriffen, sondern als kontinuierliche Aufgaben, die stetig an künftige Herausforderungen anzupassen ist.

Das Personalentwicklungskonzept der Gemeinde Hürtgenwald wurde zwischen Dienststelle, Personalvertretung und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Das Personalentwicklungskonzept tritt am 01.04.2026 in Kraft und dient als nachhaltige Leitlinie.

Hürtgenwald, den 31.03.2026

Für die Dienststelle:	Für die Personalvertretung:
gez. Stephan Cranen	gez. Michael Wirtz
_____	_____
Bürgermeister	Personalratsvorsitzender