

Informationsvorlage

11 - Personal

Vorl.Nr.: I/2021/0442

Datum: 12.11.2021

Gremium	Sitzung am		
Haupt- und Finanzausschuss	26.01.2022	öffentlich	Kenntnisnahme

Tagesordnung

Personalgewinnung und Bindung - Personalentwicklungskonzept

Begründung

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes wird in diesem Jahr über Personalgewinnungs- und Bindungsmaßnahmen informiert.

Die Stellenbesetzungsproblematik und der Fachkräftemangel machen nicht vor den Türen der Verwaltung halt. Es ist festzustellen, dass die Anzahl der Interessierten rückläufig ist. Die umliegenden Städte und Gemeinden wie auch Bundes- und Landesbehörden kämpfen um die begehrten Köpfe und konkurrieren untereinander. Wechselgründe sind attraktivere Stellen und das Arbeiten in Wohnortsnähe.

1. Ausbildung

Die Verwaltung bildet seit Jahren kontinuierlich für den eigenen Bedarf aus, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken und um eigene Nachwuchskräfte zu entwickeln. Neben den klassischen Ausbildungszweigen der Verwaltungsfachangestellten und den dual Studierenden wird im Bereich Informationstechnik eine Ausbildung als Fachinformatiker*in für Systemintegration ab 2022 durchgeführt. Die Personalgewinnung erfolgte über eine Praktikumsanfrage.

Die Auswahl der Auszubildenden erfolgt aufgrund von Befähigung, Eignung und Leistung. Bei sehr guten Vorstellungsrunden wird den Besten ein Ausbildungsangebot mit einer Übernahmegarantie unterbreitet. Dies geschieht mit Blick auf den Stellenplan, die Austrittsliste und den Erhalt von Wissen mit

Augenmaß. Es wird frühzeitig versucht, die eigenen Auszubildenden zu halten und diese zu entwickeln. Unterjährig werden hierzu Feedbackgespräche geführt. Die Ausbildungsbeauftragte nutzt ihr Netzwerk mit den Schulen vor Ort für die Gewinnung von Auszubildenden. Die Verwaltung hat an der digitalen Messe für Auszubildende „JOBAREA20 Bonn-Rhein-Sieg“ ebenfalls teilgenommen. Diese Messe hat die Rheinbacher Ausbildungsmesse in diesem Jahr bereits ersetzt.

2. Recruiting/Qualifizierung

Es ist schwierig, zeitnah Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen zu können. Es wurden bestehende Vakanzen anlässlich eines Job-Speed-Datings Bonn der TÜV Nord gemeldet. Mit 28 Interessenten konnten Informationsgespräche geführt werden. Geeignete Personen wurden nicht gefunden. Die Stadtverwaltung Meckenheim hat dort die Möglichkeit der Initiativbewerbung zusätzlich beworben. Erfolgreich für die Qualifikation von Quereinsteigern in den Entgeltgruppen 5 – 9a TVöD wird die Qualifizierung durch den Basislehrgang beim Rheinischen Studieninstitut genutzt. Durch den Abschluss des Basislehrganges werden die Teilnehmenden für den Ersteinsatz qualifiziert und können direkt entsprechend des Stellenwertes eingruppiert werden. Im Rahmen der Dienstvereinbarung Qualifizierungsmaßnahmen wird leistungsstarken und motivierten Mitarbeiter*innen die Möglichkeit der Weiterqualifizierung angeboten. Eine Übersicht der Stellenvakanzen ist dieser Vorlage beigelegt.

3. Unbefristete Stellenangebote

Die Bewerberlage bei befristeten Stellenangeboten ist denkbar schlecht. Es wird im Vorfeld daher geprüft, ob aufgrund einer späteren anderen Verwendung bereits Stellen unbefristet besetzt werden können, um geeignetes Personal aus der näheren Umgebung zu finden. Dies wird im Hinblick auf die vorrangige Entfristung des Bestandspersonals und die Wiederbesetzungssperre mit Augenmaß vorgenommen.

4. Attraktive Stelleninhalte

Die Gesamtverwaltung prüft bei entstehenden Vakanzen die bisherigen Stellenzuschnitte. Stellenanreicherungen mit attraktiveren und vielseitigen Tätigkeiten in kleinen Teams werden angestrebt. Die Vornahme der Bewertung durch eine eigene Stellenbewertungskommission hat sich bewährt. Dadurch können die örtlichen Gegebenheiten aufgrund des vorhandenen Wissens besser berücksichtigt, beurteilt und an die Leitungen wichtige Empfehlungen direkt ausgesprochen werden.

5. Mobiles Arbeiten

Das Angebot „Mobile Arbeit“ besteht und wird in der Stadtverwaltung umgesetzt. Diese Möglichkeit findet ihre Grenzen in der Aufgaben- und Präsenzvorgabe sowie in der persönlichen Eignung der Mitarbeitenden.

6. Wertschätzung

Neben der gelebten Beurteilungskultur wird Wert auf einen entsprechenden Umgang gelegt. Es erfolgen Jahresmitarbeitergespräche, Kritik- und Feedbackgespräche. Eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Leitungen ist von größter Bedeutung, um Personal zu binden und zu entwickeln. Im Oktober dieses Jahres fand eine Fortbildung der Führungskräfte im Arbeitsrecht statt. Es werden seit dem Jahr 2013 Führungskräftebildungen durchgeführt, um die Leitungen in ihrer wichtigen Rolle zu unterstützen und zu sensibilisieren. Ziel der Verwaltung ist es, bereits frühzeitig Nachwuchsführungskräfte zu identifizieren und zu qualifizieren.

7. Betriebliches Gesundheitsmanagement

In Zeiten der Pandemie ist ein sicherer Arbeitsplatz stark in den Fokus der Belegschaft gerückt und die Verwaltung wirbt mit den Vorzügen des öffentlichen Dienstes auf ihrer Homepage. Hierzu gehören flexible Arbeitszeiten, Work-Life-Balance und selbständiges Handeln mit viel Gestaltungsspielraum im Dienste des Allgemeinwohls. Im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kommt die Verwaltung ihrem Auftrag gerne nach und hat die erforderlichen Maßnahmen zum Schutze der Mitarbeitenden und der Bürgerschaft umgehend getroffen. Weitere präventive Gesundheitsmaßnahmen wie Balancecheck und eine wöchentliche bewegte Pause in der Dienstzeit konnten im Rahmen des betrieblichen Gesundheitskonzeptes in diesem Jahr angeboten werden. Bei Bedarf werden Rückkehrgespräche durch die Leitungen nach längerer Ausfallzeit geführt und das Angebot zur betrieblichen Wiedereingliederung kann durch die Mitarbeitenden im Fachbereich Personal angenommen werden.

8. Anreize

Neben dem Jobticketangebot beabsichtigt die Verwaltung, die Kann-Vorschrift aus dem TVöD zur Entgeltumwandlung für Fahrradleasing anzubieten. Über alternative Anreize gem. § 18a TVöD konnte keine Übereinstimmung mit der Personalvertretung erzielt werden.

9. Basisbefragung

Um ein direktes Feedback der Belegschaft zu erhalten, ist beabsichtigt, die Mitarbeitenden zur Arbeitszufriedenheit anonym zu befragen.

Fazit:

Die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bleibt eine Daueraufgabe und trifft die Gesamtverwaltung mit ihren Führungskräften. Es müssen im Kampf um die Köpfe die Potenziale ausgeschöpft und die Chancen im Bereich der Digitalisierung genutzt werden, um Nachwuchskräfte zu gewinnen. Jede Führungskraft ist in der Verantwortung, die Arbeitsbedingungen und die Personalentwicklung in ihrem Bereich positiv zu gestalten.

Die Stadtverwaltung Meckenheim hat eine ideale Größe, in der sich die Mitarbeitenden noch untereinander kennen und in kleineren Teams mit flachen Hierarchien arbeiten können. Interessante und vielseitige Tätigkeiten mit Gestaltungsfreiheiten und einem sicheren Einkommen zur Gemeinwohlorientierung werden angeboten. Es wird versucht, die Aufgabenerfüllung in Einklang mit Haushaltsvorgaben und individuellen Wünschen der Mitarbeitenden zu bringen. Die Verwaltung wirbt wie auch die umliegenden Städte und Gemeinden mit ihren attraktiven Eigenschaften und den Vorzügen des öffentlichen Dienstes. Bundes- und Landesbehörden kämpfen ebenfalls um die begehrten Köpfe. Der Fachkräftemangel ist für die Gesamtverwaltung eine große Herausforderung in der täglichen Bewältigung der vielfältigen Aufgaben und wird auf lange Sicht die Verwaltung stark beeinflussen.

Meckenheim, den 12.11.2021

Britta Röhrig
Leiterin Personal

Holger Jung
Bürgermeister

Anlage - Übersicht Stellenvakanzen