



Sachbearbeitung ZS/P - Personal- und Organisationsmanagement

Datum 26.11.2014

Geschäftszeichen

Beschlussorgan Hauptausschuss

Sitzung am 11.12.2014 TOP

Behandlung öffentlich

GD 472/14

Betreff: Personalrekrutierung; Maßnahmenpaket 2015 ff

Anlagen:

Antrag:

Es wird beantragt, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Frau Susanne Baumgartl

Zur Mitzeichnung an:

BM 1, OB

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des
Gemeinderats:

Eingang OB/G _____

Versand an GR _____

Niederschrift § _____

Anlage Nr. _____

Sachdarstellung:

Die Gewinnung von qualifiziertem Personal wird, voll im Trend liegend, auch bei der Stadtverwaltung Ulm immer mehr zu einer wachsenden Herausforderung. Dies hat mehrere Gründe:

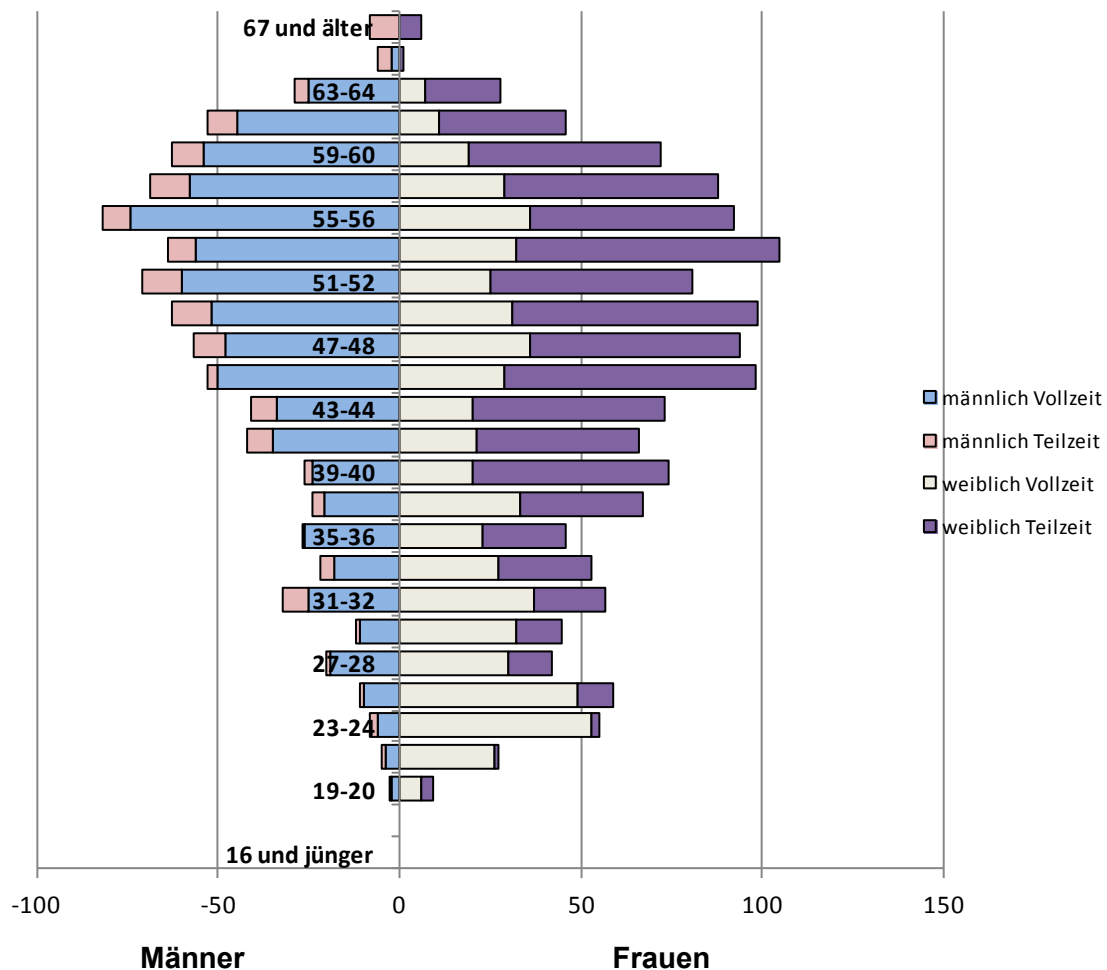
- geringere Anzahl an Absolventen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen
- geänderte Wertvorstellungen der jüngeren Generation
- älter werdende Belegschaft in der Stadtverwaltung und damit mehr zu besetzende Positionen
- "verstaubtes" Image des öffentlichen Dienstes.

Hierüber wurde bereits ausführlich berichtet (z.B. GD 344/11; 139/13)

Aktuelle Situation:

Die Stadtverwaltung hat derzeit ein Durchschnittsalter von **45,9 Jahren**. In der nachfolgenden Darstellung sieht man die Verteilung männlich/weiblich und Vollzeit/Teilzeit auf das jeweilige Lebensalter in der Stadtverwaltung (ohne Eigenbetriebe).

Altersstruktur Stadtverwaltung Ulm Januar 2014:



Beispielhaft soll hier kurz die Situation auf der gehobenen Sachbearbeitungsebene im eigentlichen Verwaltungsbereich dargestellt werden:

Aktuell sind 93 Kolleginnen und Kollegen des gehobenen Dienstes incl. vergleichbare Angestellte im klassischen Verwaltungsbereich 55 Jahre alt und älter. Das heißt, diese 93 Personen scheiden sicher in den nächsten Jahren aus. Auch im Bereich der Führungskräfte wird in den nächsten 10 Jahren der Großteil altershalber ausscheiden. Hinzu kommt noch die ungeplante Fluktuation sowie die Besetzung neugeschaffener Stellen. Gleichzeitig klagen die beiden Verwaltungshochschulen in Baden-Württemberg über sinkende Bewerberzahlen für das Studium public management, der Grundqualifikation für diese Tätigkeiten. Es besteht daher bereits jetzt Handlungsbedarf, um die Fluktuationen aufzufangen und das Wissen in der Verwaltung zu halten.

Was wollen wir daher in 2015 ff angehen?

1. Strukturanalyse

Zunächst sollte eine Analyse der Personalstruktur, nicht nur im Hinblick auf das Alter, sondern auch in Bezug auf die jeweiligen Berufsbilder und Qualifikationen erfolgen. Dann lässt sich der konkrete Bedarf der Stadtverwaltung ermitteln und die weiteren Maßnahmen können zielgerichteter ausgestaltet werden.

2. Optimierung der derzeitigen Auswahlpraxis

Bei einem sinkenden Angebot an Arbeitskräften ist es umso wichtiger, die für uns richtigen und qualifizierten neuen Mitarbeitenden auszuwählen. Das Auswahlverfahren soll die Bewerber und Bewerberinnen nicht abschrecken, die Privatsphäre muss beachtet werden und der Aufwand für die Kandidaten und Kandidatinnen muss vertretbar sein (Terminhäufigkeit, Reisekosten...). Daher sollte die derzeitige Auswahlpraxis analysiert und weiterentwickelt werden.

3. Verstärkung der Personalmarketingaktivitäten

Der Städtetag Baden-Württemberg erarbeitet derzeit zusammen mit Vertretern der Städte (auch Ulm ist vertreten) eine Imagekampagne für die Berufe der Städte. Gleichzeitig wird eine landesweite Internetplattform gestaltet auf der diese Berufe nach Regionen ausgewählt werden können. Diese landesweiten Aktivitäten müssen dann an unsere örtlichen anknüpfen. Wir müssen daher sowohl die Vernetzung mit unserer homepage entsprechend gestalten als auch das Personalmarketing weiterentwickeln.

4. Einstellungspraxis flexibilisieren

Je nach absehbarem Bedarf (Ziffer 1) und Bewerberlage sollte die Möglichkeit geschaffen werden, auch über Bedarf einzustellen. Wir sollten flexibel reagieren können, wenn wir, wie in diesem Jahr bei der Traineeauswahl, auf eine sehr gute Bewerberlage stoßen. Solche Gelegenheiten sollten nicht ungenutzt verstreichen.

5. Nutzen der internen Ressourcen

Da der Bedarf zunehmend nicht von außen gedeckt werden kann, muss auch intern einiges in Angriff genommen werden. Wir müssen die Nachfolgeplanung und die Talenterkennung und -entwicklung künftig mehr gesamtstädtisch betrachten. Nur auf zentraler Ebene kann ein Gesamtüberblick über die in der Stadtverwaltung vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen geschaffen werden. Hierzu soll ein Konzept erarbeitet werden.

6. Ausbildungskonzeption

Auch für den Bereich der betrieblichen Ausbildung ist eine Neukonzeption erforderlich. Hierzu wird eine Arbeitsgruppe unter der Federführung von ZD installiert, in der ZD, ZS/P und der GPR gemeinsam ein Konzept erarbeiten.

Was ist bereits geschehen im Hinblick auf Personalgewinnung?

1. Altersstrukturanalysen gesamtstädtisch und fachbereichsbezogen

Bereits jetzt werden jährlich Altersstrukturanalysen für die Gesamtstadt und die einzelnen Fachbereiche erstellt. Es ist im Jahresvergleich sichtbar, dass die Stadtverwaltung älter wird und wir in den nächsten 10 Jahren eine Verrichtungswelle erleben werden. Daher werden bereits seit einigen Jahren im Bereich des gehobenen Dienstes Einstellungen von Absolventen und Absolventinnen der Hochschulen Kehl und Ludwigsburg über den eigentlich aktuellen Bedarf hinaus getätigt (=Trainees).

2. Professionalisierung der Personalauswahl

Als "normales" Auswahlinstrument wurde das strukturierte Interview flächendeckend eingeführt. Zum Thema Personalauswahl wurden und werden Schulungen durchgeführt, die insbesondere die Bausteine

- Erstellung Anforderungsprofil
- Konzeption des Auswahlverfahrens
- Durchführung und Auswertung

umfassen. Bei Führungsstellen wird seit kurzem das Potenzialmessverfahren Profilizer eingesetzt. Damit wird es möglich, die vorhandene Potenziale der Bewerber und Bewerberinnen mit den Anforderungen der Stelle abzugleichen. Die leitenden Führungskräfte der Stadt wurden darüberhinaus bei einer Klausurtagung für die Werte und Vorstellungen der Generation Y sensibilisiert, da diese den Bewerbermarkt stark verändern werden.

3. Personalmarketing

Die Stadt Ulm beteiligt sich an der interkommunalen Arbeitsgruppe des Städtetags Baden-Württemberg (siehe oben). Bereits in den vergangenen Jahren wurde die Personalimagebroschüre entworfen und die Stellenanzeigen neu gestaltet. Derzeit wird Zug um Zug auf E-Recruiting umgestellt. Desweiteren ist die Stadt Ulm auf Messen vertreten wie z.B. der Bildungsmesse oder vocatium. Auch hier spielen die Vorstellungen der Generation Y eine große Rolle, daher wurde eine Analyse des Bewerbermarktes gemacht, deren Ergebnisse in die Broschüre eingeflossen sind. Wichtig beim Personalmarketing ist, dass die nach außen kommunizierten Bilder intern auch gelebt werden. Daher haben die realen Arbeitsbedingungen eine wesentliche Bedeutung wie z.B. Betriebsklima, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Balance zwischen Beruf und Privatem... In diesen Themenfeldern ist die Stadt Ulm sehr gut aufgestellt.

4. Zusammenarbeit mit den Hochschulen

Vertreter und Vertreterinnen der Stadt übernehmen Lehrtätigkeiten an den Hochschulen und prägen dadurch das Bild der Studierenden von der Stadt Ulm mit. Ebenfalls werden Bachelor- und Masterarbeiten betreut, Studentenprojekte durchgeführt und seit diesem Jahr ist Ulm auch AG Standort beim Studium public management.

In der Sitzung wird mündlich berichtet.