

<u>öffentlich</u> Verantwortlich: Fachdienst Personal	MITTEILUNGSVORLAGE
--	--

Geschäftszeichen	Datum 02.11.2023	MV/2023/097
------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	13.11.2023

Beantwortung der Interfraktionellen Anfrage zum Thema Personal

Inhalt der Mitteilung:

1. Welche personalpolitischen Ziele werden seitens des Bürgermeisters verfolgt?

Das Ziel ist jederzeit über ausreichendes und auch qualifiziertes Personal zu verfügen, damit die vielfältigen Aufgaben erledigt werden können. Weitere Ausführungen zu den personalpolitischen Zielen siehe Anlage 1.

2. Gibt es ein Konzept für die Umsetzung von personalpolitischen Zielen?

Wenn ja, welche Maßnahmen beinhaltet das Konzept?

Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen. Dazu gehören u.a. regelmäßige Austrittsgespräche, klar geregeltes Onboarding, Führungskräfteentwicklungsprogramme, Qualifizierungsprogramm für Quereinsteiger*innen und gezielte Fortbildungsangebote. Darüber hinaus haben wir weitere Maßnahmen wie z.B. die Mobilitätspauschale und Verbesserung der Gehaltsstruktur in der Umsetzung. Die als Anlage 2 beigefügte Aufstellung aller Maßnahmen zeigt, dass wir schon seit längerem diverse Dinge machen um das unter 1. Genannte Ziel zu erreichen.

3. Wie viele Zwischenzeugnisse wurden in der Zeit vom 01. Mai 2023 bis zum 31. August 2023 beantragt?

24

4. Wie viele Zwischenzeugnisse wurden im Kalenderjahr 2022 insgesamt beantragt?

22

5. Wie viele Kündigungen sind in der Zeit vom 01. Januar 2023 bis zum 31. August 2023 eingegangen?

14 durch Arbeitnehmer*innen (ohne Renteneintritte, Kündigung durch Stadt oder Ablauf der Befristung)

6. Wie viele Kündigungen sind im Kalenderjahr 2022 eingegangen?

22 durch Arbeitnehmer*innen, (ohne Renteneintritte, Kündigung durch Stadt oder Ablauf der Befristung)

7. Wie viele unbesetzte Stellen hat die Stadt Wedel zum 31. August 2023 und wie viele zum 31.12.2022?

31.12.22: 35,71 Planstellen (ca. 10 %)

31.08.23: 48,3 Planstellen von insgesamt 359,94 (ca. 14 %)

8. Welche Maßnahmen werden zur Besetzung der vakanten Stellen ergriffen?

Einsatz Headhunter, Anpassung des Anforderungsprofils, persönliche Ansprache, Nutzung aller in Frage kommender Medien. Weitere Maßnahmen zur Gewinnung sind auch unter 2 genannt.

9. Wie ist das Verfahren im Zusammenhang mit Anfragen von Politiker an die Verwaltung geregelt? Gibt es gegebenenfalls Vertretungsregelungen?

Ziel dieser Maßnahme ist die Kanalisierung von Anfragen, damit die Verwaltungsleitung sicherstellen kann, dass alle anfallenden Aufgaben erledigt werden können und ggfs. die Aufgabenerledigung zu priorisieren. Gleichzeitig wird dadurch sichergestellt, dass es einheitliche Sprachregelung der Verwaltung gegenüber der Politik und Dritten gibt. Im Übrigen ist die Regelung ein übliches Instrument der allermeisten Verwaltungen.

Anlage/n

- 1 TOP 13.3 Antworten_Interfraktioneller Antrag - Ergänzung zu dem Punkt 1 des interfraktionellen Antrages
- 2 TOP 13.3 Organigramm FD Personal 2018

Welche personalpolitischen Ziele werden seitens des BGM verfolgt ?

Arbeitsplatzgestaltung

Wir müssen mehr Platz für die Mitarbeiter – und Mitarbeiterinnen schaffen. Wir sind gerade dabei erste Umzugspläne zu realisieren. Es geht darum, daß die MA sich im Büro sicher und wohlfühlen. Junge Menschen achten besonders bei der Auswahl des Arbeitgebers auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes. In 2024 möchte ich, daß hier bei allen AN eine Abfrage gemacht wird.

Arbeitszeit

Die Stadt Wedel hat seit vielen Jahren tausende von Überstunden. Dies hat sich durch den Fachkräftemangel und den generell volatilen Arbeitsmarkt noch verstärkt. Derzeit befinden wir uns in einem Bereich von ca. 13000 Überstunden. Umso mehr ist einerseits jetzt der Fokus auf das Recruitment zu legen, auf der anderen Seite bedarf es einer strategischen Überlegung wie wir mittelfristig die Überstunden abbauen können. Hier gilt es bei den Führungskräften den Sinn zu schärfen darauf zu achten, daß Überstunden möglichst zu vermeiden sind. Über den Einsatz digitaler Tools die den Abbau unterstützen können, wäre nachzudenken. Ein Abbau in 2024 wird schwer möglich sein. Es gilt verstärkt darauf zu achten, daß nicht noch mehr Überstunden anfallen

Personalbeschaffung

Hier liegt derzeit der absolute Fokus. Die Stadt Wedel bietet die gesamte Bandbreite möglicher Rekrutierungsmaßnahmen an. Was das Rekrutment von Führungskräften angeht, so wird in Zukunft der Einsatz von spezialisierten Personalberatern notwendig sein um hier über eine Direktansprache die Chancen einer Personalgewinnung wesentlich zu erhöhen.

Gehalt

Die Stadt Wedel hat bereits in 2023 im Rahmen von Mitarbeiterbindungsmaßnahmen einen entsprechenden Katalog entwickelt. Zusätzlich sollen die Gehälter der FDL und von Schlüsselpositionen (um „wettbewerbsfähig“ zu bleiben) angehoben werden.

Personalentwicklung

Hier gilt den bereits sehr hohen Level an Angeboten weiterhin aufrecht zu erhalten und ggfs. noch zu stärken. Das betrifft Aus- und Weiterbildungen, Entwicklungsprogramme für Seiten – und Quereinsteiger welche noch stärker fokussiert werden müssen, Coachings und Umschulungen. Bei den Führungskräften welche dem BGM direkt unterstellt sind, ist eine Stellvertretung zu benennen, wenn möglich über ein Mentoring im Vorwege dafür zu entwickeln.

Führungsleitlinien

Ende November wird es ein Coaching mit den Führungskräften zu den Themen Führung, Wertebildung und Zusammenarbeit geben.

Insbesondere gilt es intern in 2024 einen starken Fokus auf die Entwicklung und Vermittlung einer Führungskultur (Prinzipien und Werte) mit entsprechenden Regeln zu legen, die für alle Führungskräfte verbindlich sind. Es gilt jetzt verstärkt die Ergebnisse der Mitarbeiterumfragen zu analysieren und deren Konsequenzen abzuleiten.

Mitarbeiterbeurteilung

Diese ist im Rahmen der Mitarbeitergespräche bereits eingeführt. Wir müssen aber verstärkt die Leistungen und Ergebnisse (insbesondere der Führungskräfte) sichtbar machen um noch besser

einschätzen zu können wo eine Weiterentwicklung notwendig ist. Auch hier ist der Einsatz digitaler Tools sinnvoll.

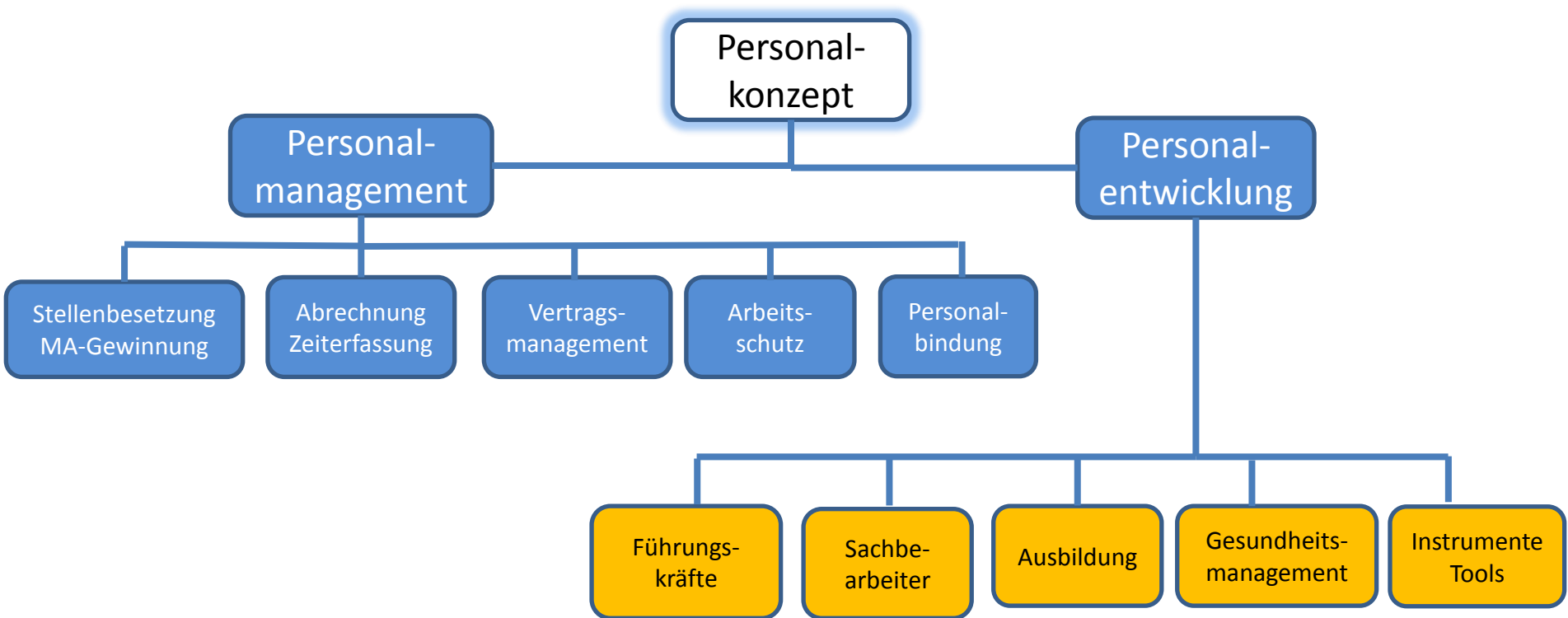
Sozialpolitik

Das Angebot an freiwilligen sozialen Leistungen im Rahmen des Machbaren kann sich in der Verwaltung sehr gut sehen lassen. Allerdings gilt es endlich mal ein Versprechen einzulösen, dass den MA in vielen Jahren zuvor gemacht wurde. Eine Kantine zu errichten, die es ermöglicht, daß man dort zu Mittag essen kann. Die Kantine hat auch den wichtigen Charakter einer Begegnungsstätte. Das gemeinsame Essen fördert den Zusammenhalt der Mitarbeiter und regt zu einem gemeinsamen Austausch von Informationen an. Dazu muss die Kantine umgebaut werden und mit einem entsprechenden Cateringkonzept versorgt werden.

Struktur Personalabteilung

Wir werden intern darüber nachdenken wie wir uns strategisch weiterentwickeln. Hier gilt es mehr Spezialisierung zu fördern als zu generalistisch sich aufzustellen.

Als Beispiele: Administration, Personalbedarfsplanung, Personaleinsatzplanung, Gewinnung, Entwicklung, Controlling und Analytics, Personalmarketing usw.....



Personalmanagement

Stellenbesetzung
MA-Gewinnung

Abrechnung
Zeiterfassung

Vertrags-
management

Arbeitsschutz

Personalbindung

Bedarfserhebung
(ORGA)
Anforderungsprofile

Stellenausschreibung
Sichtung

Auswahlverfahren

Personalmarketing

Karriereportal

Praktika
Hospitationen

Image-Maßnahmen

BFD / FSJ

Zeiterfassung

Lohnabrechnung

Vergütung
Beratung

Kindergeld
Rente etc.

Stellenplan

Personalkosten-
planung

Arbeitsrecht

Beamtenrecht

Teilzeit

Telearbeit

Altersteilzeit

Arbeitszeugnisse

Impfungen, 1. Hilfe
Ärztl. Betreuung

Gefährdungs-
beurteilung

Unterweisung
Sicherheit

Ausrüstung

Flexible Arbeitszeit

Teilzeit/
Homeoffice

Zulagen/ Zuschüsse

Willkommenskultur

Messeauftritt

Maßnahmen?

Personal- entwicklung

Führungskräfte

FBL & FDL

Forum Führung

Führungskräfte-
fortbildung

Praxistage

Coaching

Stellv. FDL, Team- u.
Einrichtungsleitung,
Potenzialträger

Führungskräfte-
fortbildung

Coaching/
Supervision

Fachtrainings/
Fortbildungen

Sachbearbeiter

Fach- u.
Spezialfortbildung

Aufstiegs-
qualifizierung

Einstiegs-
qualifizierung

Ausbildung

Fortbildung

Standard der
Ausbildung

Lernberichte,
Präsentation,
Onlinetest

Einstiegs-
qualifizierung

Studienfahrt

Gesundheits- management

Gesundheitstag

Umgang am
Arbeitsplatz

Betriebliches
Eingliederungs-
management

Suchtprävention

Instrumente/ Tools

Kommunikation

Dienstverein-
barungen/
-anweisungen

Dienst-
besprechungen

Intranet

Gleichstellungs-
plan

Potenzialanalyse

MA-Befragung
360 ° Feedback

Coaching
Supervision

Mitarbeiter-
gespräch

Zielvereinbarung