

FACHDIENST Fachdienst Personal	BESCHLUSSVORLAGE
-----------------------------------	------------------

Geschäftszeichen 3-11 Ro	Datum 28.02.2017	BV/2017/008
-----------------------------	---------------------	--------------------

Gremium	Beratungs- folge	Termin	Beschluss	TOP
Haupt- und Finanzausschuss	1	13.02.2017		
Rat	2	23.03.2017		

Maßnahmen zur Personalgewinnung und Personalbindung

Beschlussvorschlag:

Der Rat beschließt die empfohlenen Maßnahmen zur Personalbindung und Gewinnung ab 1.2.2017.

Finanzielle Auswirkungen? ☐ Ja ☐ Nein			
		FINANZIERUNG	
Gesamtkosten der Maßnahmen	Jährliche Folge- kosten/-lasten	Eigenanteil	Zuschüsse /Beiträge
EUR	EUR	EUR	EUR
Veranschlagung im			Produkt
Ergebnisplan		Finanzplan (für Investitionen)	
2017 Betrag:	EUR	2017 Betrag: EUR	
2018 Betrag:	EUR	2018 Betrag: EUR	
2019 Betrag:	EUR	2019 Betrag: EUR	
2020 Betrag:	EUR	2020 Betrag: EUR	

Fachdienstleiterin
Frau Rose
707-225

Leiter/innen mitwirkender
Fachdienste

Fachbereichsleiter
Herr Amelung
707-373

Bürgermeister
Herr Schmidt
707-200

Begründung:

1. Ziel(e) der Maßnahme und Grundlage(n)/Indikator(en) für die Zielerreichung:

Ziel der Stadt Wedel ist es, auch zukünftig und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Arbeitsplätze mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften besetzen zu können.

2. Darstellung des Sachverhalts:

Insgesamt ist festzustellen dass es für Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes immer schwieriger wird, qualifiziertes Personal zu gewinnen und auch das vorhandene Personal langfristig zu binden (s.a. MV/2016/028). Für die Stadt Wedel wird diese Thematik noch deutlich verstärkt.

Neben dem demografischen Aspekt (Durchschnittsalter bei der Stadt Wedel 48 Jahre) kommt in den nächsten Jahren auch noch eine erhebliche Pensionierungs- bzw. Verrentungswelle auf uns zu. Dazu kommt, dass sich in den letzten Jahren die Fluktuation bei der Stadt Wedel durch die auch für den öffentlichen Dienst erheblich zugenommene Anzahl attraktiver Stellenangebote deutlich erhöht hat. Sollte sich die beschriebene Situation so fortsetzen (wovon ausgegangen werden muss), werden bis 2020 ca. 27 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Renteneintritt bzw. Fluktuation die Stadt Wedel verlassen haben. Das sind ca. 100 Beschäftigte von ca. 360 Beschäftigten. Gleichzeitig sinkt die Zahl der potentiellen Fachkräfte in den nächsten Jahren weiter dramatisch ab.

Für die Stadt Wedel führen die Lage in der Metropolregion Hamburg und die dort gezahlten im Durchschnitt höheren Gehälter bzw. die Attraktivität Hamburgs zu einem erheblichen Wettbewerbsnachteil. Dieses wirkt sich auch im Werben um Nachwuchs- und Fachkräfte aus. Um diese Nachteile auszugleichen, ist es notwendig, dass die Stadtverwaltung Wedel neue Wege der Personalgewinnung und Personalbindung beschreitet.

3. Stellungnahme der Verwaltung:

Um den künftigen Herausforderungen gewachsen zu sein, ist eine Veränderung im Personalmanagement notwendig. Es gilt, Maßnahmen zu ergreifen, die die Stadt Wedel für bestehendes Personal, Bewerberinnen und Bewerber attraktiv erscheinen lassen und gleichzeitig auf unterschiedliche Bedürfnisse eingehen.

Bis auf wenige Ausnahmen werden sämtliche uns zur Verfügung stehenden beamten- bzw. tarifrechtlichen Möglichkeiten bereits angewendet. Dies ist in der Zwischenzeit aber Standard bei allen öffentlichen Arbeitgebern geworden.

Um uns auch künftig von anderen Arbeitgebern abzuheben und den zukünftigen Herausforderungen gewachsen zu sein, wird daher vorgeschlagen, den Bürgermeister zu ermächtigen, personalwirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen, die der Personalgewinnung und Personalbindung dienen. Ihm stehen dabei die in der Anlage 2 aufgeführten Handlungsalternativen zur Verfügung. Die Rahmenbedingungen werden zwischen Dienststellenleitung und Personalrat abgestimmt. Damit ist die Erwartung verbunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker an die Stadt Wedel zu binden und durch ein positives Arbeitgeberimage auch in Zukunft leistungsstarke neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

Nur so wird es uns gelingen auch in Zukunft eine leistungsstarke Verwaltung in Wedel zu haben und damit den Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger und der politischen Gremien an eine moderne und dienstleistungsorientierte Verwaltung gerecht zu werden.

4. Entscheidungsalternativen und Konsequenzen:

Gelingt es uns nicht, diesen Trend aufzuhalten, wird sowohl die Qualität der Aufgabenerledigung als auch das Image der Stadt Wedel als Arbeitgeberin deutlich leiden.

5. Darstellung der Kosten und Folgekosten:

Es entstehen keine zusätzlichen Kosten, da die Mittel im Rahmen der Haushaltsbewirtschaftung, etwa durch Einsparungen z.B. bei Stellenausschreibungen, bereitgestellt werden.

6. Begründung der Nichtöffentlichkeit:

./.

Anlagen

- Empfohlene Maßnahmen zur Personalbindung und Gewinnung ab 1.2.2017