

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
| Antwort auf Anfragen | Geschäftsbereich | Zentrale Dienstleistungen |
| | Ressort / Stadtbetrieb | 404 - Haupt- und Personalamt |
| | Bearbeiter/in | Michael Telian |
| | Telefon (0202) | 563 6100 |
| | Fax (0202) | 563 8029 |
| | E-Mail | Michael.Telian@stadt.wuppertal.de |
| | Datum: | 26.04.2021 |
| | Drucks.-Nr.: | VO/0580/21/1-A öffentlich |
| Sitzung am | Gremium | Beschlussqualität |
| 04.05.2021 | Ausschuss für Finanzen, Beteiligungs- steuerung und Betriebsausschuss WAW | Entgegennahme o. B. |
| Personalrekrutierung - Große Anfrage der Fraktionen von SPD und FDP sowie der Freien Wähler im Rat vom 16.04.21 (VO/0580/21) | | |

Beschlussvorschlag

Die Antwort der Verwaltung auf die Große Anfrage wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Frage 1:

Welche kurz-, mittel- und langfristigen Instrumente setzt die Verwaltung ein, um Personal zu rekrutieren und dem bereits bestehenden und sich zukünftig verstärkenden Personalmangel entgegenzuwirken?

Antwort:

In den kommenden Jahren bis 2028- gerechnet ab 2020 –werden rd. 2100 Beschäftigte aus der Stadtverwaltung ausscheiden. Dies entspricht einer Reduzierung von 55%. Dies korrespondiert mit dem hohen Altersdurchschnitt von aktuell 47,5 Jahren.

Dabei sind sowohl die geplanten personellen Abgänge, als auch die ungeplante Fluktuation, deren Höhe sich aufgrund langjähriger Erfahrungswerte ergibt, berücksichtigt.

Deshalb besteht die große Herausforderung darin, rechtzeitig Maßnahmen einzuleiten, um die zukünftige Aufgabenerfüllung in den einzelnen Leistungseinheiten und damit auch den Dienstleistungsservice für die Bürger*innen sicherzustellen.

Um eine wirksame Personalplanung zu gewährleisten, hat das Haupt-und Personalamt eine detaillierte Fluktuationsanalyse erstellt.

Aus ihr gehen die personellen Abgänge in den kommenden Jahren sowohl bezogen auf die einzelnen Ämter/ Ressorts/ Stadtbetriebe, als auch bezogen auf die einzelnen Berufsgruppen hervor.

Damit liegt eine gute und transparente Grundlage für die zukünftigen Personalbedarfsplanungen vor.

Um eine Verbindlichkeit für diese Planungen zu erreichen, werden auf der Basis dieser Fluktuationsanalysen mit den Leistungseinheiten individuelle Zielvereinbarungen abgeschlossen. Dazu wird dieses bereits seit vielen Jahren bewährte Instrument ab 2022 um Aspekte der Personalentwicklung ergänzt.

In den Zielvereinbarungen wird dann festgelegt,

- in welchem Umfang eine Wiederbesetzung freiwerdender Stellen erfolgt,
- welche Maßnahmen zur Einarbeitung vorgesehen sind,
- welche Maßnahmen erfolgen müssen, um den Wissensverlust durch die ausscheidenden Mitarbeiter*innen aufzufangen.

Alle Personalplanungen müssen dann selbstverständlich in den Stellenplan einfließen, der den Rahmen für das im Haushalt zu beschließende Personalkostenbudget bildet.

Ein wichtiges Instrument um Personal zu rekrutieren, ist die Ausbildung.

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Auszubildenden kontinuierlich gesteigert worden und soll auch in Zukunft auf hohem Niveau gehalten werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird die Stadtverwaltung ihr Marketing als attraktiver Arbeitgeber mit den unterschiedlichsten Maßnahmen und Formaten verstärken. Dazu gehört –neben der Werbung auf Messen, der Nutzung des Twitter- Kanals und der Verwendung eines gesonderten Labels „WupperTalent“- auch, die Auszubildenden an die Stadtverwaltung zu binden- attraktive Rahmenbedingungen und Inhalte in der Ausbildung und Aufstiegs-/ Weiterqualifizierungsperspektiven sind dafür wichtige Voraussetzungen, die wir sicherstellen werden.

Ein weiteres Instrument, um Personal an die Stadtverwaltung zu binden, ist die gezielte Förderung interner Weiterentwicklung und- qualifizierung. Alle hierzu bestehenden Möglichkeiten sind zu Beginn dieses Jahres in einer Dienstanweisung zusammengeführt worden.

Um Flexibilität bei kurzfristig entstehenden Personalengpässen zu schaffen und Personalnachsteuerung schnell zu ermöglichen, greift das Haupt-und Personalamt auch auf das Leistungsangebot von Personalagenturen zurück. Hierdurch kann auch innerhalb kurzer Zeiträume Personal für unterschiedlichste Aufgaben bereitgestellt werden.

Darüber hinaus werden in vielen Bereichen der Stadtverwaltung auch studentische Hilfskräfte befristet eingestellt.

Dieses Instrument der Personalgewinnung erfolgt zum einen, um die jungen Studierenden an die Stadtverwaltung mit dem Ziel einer dauerhaften Beschäftigung nach dem Studienabschluss heranzuführen, zum anderen soll dadurch der Bekanntheitsgrad der Stadtverwaltung als Arbeitgeber weiter gesteigert werden.

Frage 2:

Welche konkreten Instrumente gibt es dabei, die Personalrekrutierung bedarfsgerecht zu planen und durchzuführen, um beispielsweise die Diversität in der Verwaltung auszubauen?

Antwort:

Zunächst wird auf die Ausführungen zu Frage 1 verwiesen.

Grundlage der bedarfsgerechten Personalplanung ist die nach Leistungseinheiten und Berufsgruppen differenzierte Fluktuationsanalyse.

Diversität in der Verwaltung wird berücksichtigt und gefördert.

So werden in jedem Ausbildungsjahrgang junge Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt.

Um Menschen mit Behinderung und kognitiven Einschränkungen eine Chance zu geben, erfolgen in den nächsten Monaten gezielte Aktionen. So soll dafür geworben werden, dass in einzelnen Leistungseinheiten Praktika für diesen Personenkreis angeboten werden.

Darüber hinaus laufen zur Zeit Gespräche zur Vorbereitung des Abschlusses einer Inklusionsvereinbarung, in der alle für die Stadtverwaltung als Arbeitgeber wichtigen Regelungen und Maßnahmen zum Themenfeld Inklusion verbindlich festgelegt werden.

Ein besonderes Augenmerk wird auch auf die Förderung von Frauen gelegt.

Grundlage hierfür ist der Frauenförderplan.

Bei der Besetzung zukünftiger Führungsfunktionen ist es das Ziel, den Anteil der Frauen auf 50 % zu erhöhen.

Zur Vorbereitung darauf ist u.a. ein Mentoren-Qualifizierungsprogramm gestartet. Hier werden potentielle weibliche Führungs(nachwuchs)kräfte von bereits in Führungsfunktionen eingesetzten Mitarbeiter*innen unterstützt und gecoacht.

Auch eine Nachwuchsqualifizierung (Fit für Führung) ist im ersten Schritt nur für Frauen ausgeschrieben worden.

Frage 3:

Welche angepassten/neuen Maßnahmen zur Personalrekrutierung sind, hinsichtlich der nun seit mehr als einem Jahr bestehenden Einschränkungen/ Veränderungen durch die Pandemie, angelaufen bzw. geplant?

Antwort:

Die Corona-Pandemie hat auch beim Personalmanagement zu Veränderungen geführt.

So werden Auswahlverfahren für zu besetzende Stellen ausschließlich on-line durchgeführt. D.h.: Die Bewerber*innen erhalten ihre Aufgaben digital und präsentieren die Ergebnisse ebenfalls im Rahmen einer Videokonferenz.

Auch andere Formate des Auswahlverfahrens, wie Interviews und strukturierte Interviews oder gestufte Verfahren, werden mit Erfolg online abgewickelt.

Auch Bewerbungen sind über die eingerichtete e-Recruiting- Plattform HR 4 You online möglich, so dass der komplette Personalauswahlprozess nahezu „medienbruchfrei“ erfolgen kann.