

Fachbereich/Fachdienst ZD.2 FD Personal ZD 2	Datum 12.10.2018	Vorlagen-Nr. XVIII/0604 B01 / S01
--	---------------------	---

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	Beratungsergebnis	Abstimmungsergebnis			geänderte Beschluss- empfehlung
			Ja	Nein	Enth.	
Fraktion						
Ausschuss für Finanzen, Energie, Wirtschaft, Gleichstellung und Rechnungsprüfung (Finanzausschuss)	24.10.2018					
Verwaltungsausschuss	30.10.2018					
Rat der Stadt Barsinghausen	01.11.2018					

Mitarbeiterbindung bei der Stadt Barsinghausen

Beschlussempfehlung:

Der Rat der Stadt Barsinghausen stimmt den von der Verwaltung vorgesehenen Maßnahmen zur Personalbindung zu.

Beteiligung Rechnungsprüfungsamt Stellungnahme:	Unterschrift Verwaltungsvorstand BM/ESTR
--	--

Haushaltsmittel:

keine finanziellen Auswirkungen

Produkt					
Nummer		Bezeichnung			
P1.					
Ergebnishaushalt					
HH-Jahr	Haushaltsposition	HH-Ansatz	Noch verfügbare Mittel	Ertrag / Aufwand	Jährl. Folgekosten
20		€	€	€	€
Erläuterung:					

Finanzhaushalt						
HH-Jahr	Investitionsmaßnahme		HH-Ansatz	Noch verfügbare Mittel	Einzahlung / Auszahlung	Jährl. Folgekosten
	Nummer	Bezeichnung				
20	I1.		€	€	€	€
Bei Verkauf von Sachanlagevermögen						
Buchwert des Anlagegutes		Verkaufspreis		Außerordentlicher Ertrag/ Aufwand		
€		€		€		
Erläuterung:						

Beteiligungen:

	nicht erforderlich	erfolgt	zugestimmt	nicht zugestimmt
Personalrat		x		
Gleichstellungsbeauftragte		x		
	vereinbar		nicht vereinbar	
Vorlage ist mit dem Leitziel der demographischen Entwicklung (XVI/420)	x			

Sachdarstellung:

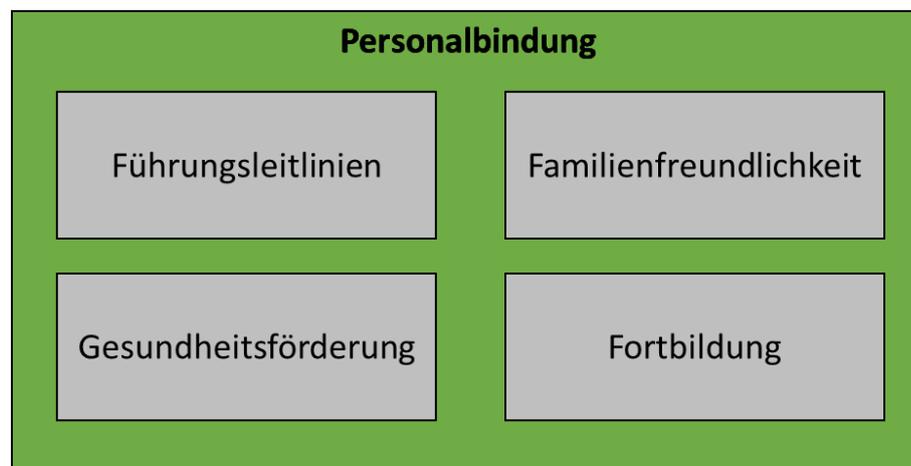
I. Einleitung

Personalentwicklung hat die Funktion, die Lücke zwischen Personalbestand und Personalbedarf über geeignete Maßnahmen zu schließen bzw. eine Differenz erst gar nicht entstehen zu lassen. Personalentwicklung orientiert sich somit konsequent am strategischen Bedarf. Personalentwicklung umfasst dabei alle Maßnahmen, die der Auswahl, Qualifizierung, Förderung

und Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften dienen. Ziel ist es, die Stadt Barsinghausen als „wettbewerbsfähigen“ attraktiven öffentlichen Arbeitgeber fit zu machen. Dazu wird es erforderlich sein, auf Innovationen in der Personalpolitik zu setzen und das vorhandene und zukünftige Personal als wertvollste Kapital verbindlich anzuerkennen.

Die hier vorgestellten Handlungsfelder der Personalentwicklung sind als Einstieg in einen langfristigen und zielgerichteten Prozess zur Verbesserung der Attraktivität des Arbeitgeber Stadt Barsinghausen zu verstehen.

Die bei der Stadt Barsinghausen durch den Personalrat, den Fachdienstleitungen und dem Verwaltungsvorstand entwickelten Maßnahmen zur Personalbindung sind nicht als abschließend zu betrachten, sondern werden fortwährend weiterentwickelt.



Die nachfolgend genannten Maßnahmen sind oder werden in Kürze bei der Stadt Barsinghausen angeboten:

II. Führung und Zusammenarbeit

Gemeinsam mit den Fachdienstleitungen und den Mitarbeitenden möchte die Verwaltungsleitung Leitlinien für die Führung der Mitarbeitenden und die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden untereinander erarbeiten, in denen die Wertschätzung und Verbindlichkeit des gemeinsamen Miteinanders kommuniziert werden. Diese Führungsleitlinien sollen als strategische Vorgabe für die einzelnen Maßnahmen dienen, die von der Verwaltung zur Mitarbeiterbindung vorgeschlagen, geprüft und /oder umgesetzt werden.

Schon jetzt – also ohne eine spezifische strategische Ausrichtung – hat die Verwaltungsleitung eine ganze Reihe von Maßnahmen entweder selbst angeregt oder auf Vorschlag aus dem Hause gut geheißen. Leitgedanke bei diesen Maßnahmen war regelmäßig, die persönliche und fachliche Zusammenarbeit in den einzelnen Teams und Fachdiensten zu unterstützen („Teambuilding“), die geleistete Arbeit anzuerkennen und das kollegiale Miteinander zu fördern. Dazu gehören:

- Getränke in Besprechungen
- Mitarbeitergrillen
- Klausurtagungen Fachdienstleiter/Verwaltungsvorstand
- Klausurtagungen der Fachdienste
- Jubiläumsveranstaltungen
- Blumen zu Geburtstagen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Krankenbesuche etc.
- Anerkennungsveranstaltung für Führungskräfte
- Geschenke bei Dienstantritt für Auszubildende

- Einführungstage für Auszubildende

III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Bedarf ein Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung gestellt. Die Vergabekriterien für die Kita-Plätze sind nach entsprechender Beratung in den politischen Gremien einvernehmlich geändert worden. Neben diesem täglichen Angebot, die Betreuung der eigenen Kinder mit den Anforderungen des Dienstbetriebs in der Stadtverwaltung zu vereinbaren, besteht in den Ferienzeiten für die Mitarbeitenden die Möglichkeit der Kinderbetreuung im Rahmen der bestehenden Betreuungsangebote, die unter Umständen noch erweitert werden können.

Darüber hinaus bietet die Verwaltung ihren Mitarbeitenden ein Konzept der flexiblen Arbeitszeiten an.

Sie können, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit in Absprache mit dem Fachdienst selbst bestimmen.

Die Arbeitszeit beginnt frühestens um 6.00 Uhr und endet montags bis freitags spätestens mit Ausnahme von Sitzungen um 20.00 Uhr.

Außerdem ist eine flexible Vereinbarung des Arbeitszeitvolumens (Teilzeitbeschäftigung, Stundenreduzierung oder –anhebung) in der Regel möglich.

IV. Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Bereich des Gesundheitsschutzes werden Beratungen über Präventionskurse für tariflich Beschäftigte und Beamte durchgeführt.

Es wird das Angebot einer „Mobilen Massage“ unter Kostenbeteiligung des Arbeitgebers durchgeführt.

An besonders heißen Tagen wird kostenlos Wasser den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Die Stadt bietet an ihren Arbeitsplätzen eine möglichst beste Ergonomie: Bereits seit dem Jahr 2017 werden ausschließlich höhenverstellbare Schreibtische für die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschafft. (Neu- und Ersatzbeschaffungen)

Ein Konzept für die einheitliche und verbesserte Büroausstattung wird derzeit erstellt.

Dies dient nicht nur der Mitarbeiterbindung, sondern auch einem moderneren Erscheinungsbild der Stadt Barsinghausen.

Zur Entlastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Bedarf größere Bildschirme zur Verfügung gestellt. Die Aktualisierung moderner Kommunikationsmittel wird vorangetrieben (Ausstattung Diensthandy, Tablet etc.)

Gemeinsame Sportveranstaltungen wie zum Beispiel

- Max-Fußball-Turnier
- Basche läuft
- Silvesterlauf
- Stadtradeln
- 24-Stunden-Schwimmen
- Sportabzeichen

werden durch Übernahme der Startgebühren und das zur Verfügung stellen von einheitlichen Trikots unterstützt.

Diese Gemeinschaftserlebnisse stärken das Gemeinschaftsgefüge und haben einen hohen Imagegewinn für die Stadt Barsinghausen.

V. Fortbildung und Nachwuchsqualifikation

Eine gute Qualifikation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen geht mit einer guten Fortbildung einher. Bei der Stadt Barsinghausen steht allen Fachdiensten ein Fortbildungsbudget in eigener Verantwortung zur Verfügung. So ist gewährleistet, dass in den Fachdiensten die Inhalte einer möglichen Fortbildung fachnah diskutiert und eigenverantwortlich entschieden werden können. Darüber hinaus werden Inhouseveranstaltungen durch externe Referenten zu unterschiedlichen Themen durchgeführt, ebenso gibt es Mitarbeiterschulungen durch Mitarbeiter.

Die Stadt bietet darüber hinaus im Rahmen der eigenen Personalentwicklung eine besondere Reihe zur Qualifikation für Nachwuchsführungskräfte.

Die Möglichkeit der Fortbildung in den Bereichen Angestelltenlehrgang I und Angestelltenlehrgang II werden aktiv beworben.

Es erfolgt die Qualifikation im Bereich der gewerblichen Ausbildung wie z. B. Besuch der Meisterschule als Fachkraft für Abwasser.

Es besteht die Möglichkeit der Finanzierung des Führerscheins im Bedarfsfall.

Es werden die Schulgelder zur nebenberuflichen Ausbildung vom Sozialassistenten zum Erzieher übernommen.

VI. Zusammenfassung

Die Bedeutung der Personalentwicklung hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel sind nur zwei Themen, welche bereits heute, aber mehr noch in den kommenden Jahren, die Stadt Barsinghausen beschäftigen werden. Es wird erforderlich sein, weitere Maßnahmen zu entwickeln und bestehende Angebote zu aktualisieren. Dazu gehört eine Professionalisierung im gesamten Prozess der Personalarbeit: Von der Gewinnung neuer Auszubildenden und Fachkräfte, eine weitere Verbesserung der Merkmale, die eine Beschäftigung bei einem öffentlichen Arbeitgeber gegenüber der Arbeit in der freien Wirtschaft auszeichnen bis hin zu attraktiven Gestaltung der beschäftigungsbegleitenden Umstände. Es handelt sich um einen immer weiterzuentwickelnden Prozess um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Die Verwaltung wird an dem Thema weiter arbeiten und zu gegebener Zeit mit einer erneuten Vorlage berichten.