

LANDKREIS HARZ DER LANDRAT

Einreicher:

MdK Marks (Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

Antwort zur Anfrage-060/2022 (öffentlich)	
Kreistag	29.06.2022

Betreff:

„Unbesetzte Stellen in der Kreisverwaltung“

Antwort:

zu Fragen 1 und 2:

Zum Stichtag 24.06.2022 sind 69,720 vbe (Grundlage: Stellenplan HHJ 2022) unbesetzt. Befristete Stellen, z.B. Projektstellen wurden dabei nicht betrachtet. Davon wurde für 23,920 vbe bereits ein erfolgreiches (Nach-)besetzungsverfahren geführt. Die Besetzung erfolgt in Kürze.

Amt/Organisations- einheit	unbesetzte Stellen	davon mit erfolgreichem Besetzungsverfahren
DSTI/B.d.LR	4,750 vbe	1,000 vbe
Amt 14	4,000 vbe	
Amt 10	5,000 vbe	4,000 vbe
Amt 20	2,000 vbe	
Amt 23	3,000 vbe	1,000 vbe
Amt 32	10,000 vbe	1,000 vbe
Amt 39	1,100 vbe	
Amt 40	1,250 vbe	
Amt 50	3,000 vbe	2,000 vbe
Amt 51	5,920 vbe	4,920 vbe
Amt 52	1,000 vbe	1,000 vbe
Amt 53	13,700 vbe	4,000 vbe
Amt 61	1,000 vbe	
Amt 63	7,000 vbe	
Amt 66	4,000 vbe	4,000 vbe
Amt 67	3,000 vbe	1,000 vbe
Gesamt	69,720 vbe	23,920 vbe

zu Frage 3:

- Demografischer Wandel verbunden mit einem Generationswechsel
- persönliche Gründe (Familienplanung, Verkürzung des Arbeitsweges, Umzüge wg. Jobwechsel des Partners u.a.)
- allgemeine Arbeitsmarktlage - wenige Bewerber mit entsprechender Qualifikation erhöhen die Jobangebotslage, Konkurrenz Arbeitgeber untereinander
- erhöhte Fluktuationsneigung ab Generation Y - erhöhte Veränderungsbereitschaft in Bezug auf berufliche Weiterentwicklung/Aufstiegsmöglichkeiten (Suche nach kurzfristigen Entwicklungsmöglichkeiten)

zu Frage 4:

Zielstellung der jüngsten Umstrukturierungen ist die Erhöhung des Bürgerservices und die Optimierung der Verwaltungsabläufe. Dieser Prozess befindet sich derzeit noch in der Entwicklungs- und Evaluationsphase, so dass hierzu noch keine abschließenden Auswirkungsergebnisse vorliegen.

zu Frage 5:

Das Arbeitsgremium Personalentwicklung hat in den letzten 2 Jahren Corona bedingt in kleineren fachbezogenen Themengruppen in regelmäßigen Abständen getagt. Vordergründige Themen waren/sind:

- Personalbindung und -gewinnung auch unter dem Aspekt des Fachkräftemangels
- Willkommenskultur
- Mitarbeitermotivation

Bezüglich der laufenden und geplanten Maßnahmen aus dem Sachstand vom Juni 2021 sind folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Einführung neuer Ausbildungs- Studiengänge

Ausbildungszweig		2021	2022	2023
Berufsausbildung	Gesundheitsaufseher	1	4	1
duales Studium	Bachelor Verwaltungsinformatik	1	1	1
	Bachelor Bauingenieurwesen		2	1
	Bachelor Bauingenieurwesen (berufsbegleitend)		1	
	Soziale Arbeit			2

Hierbei ist anzumerken, dass die Ausbildungsrichtung und der duale Studiengang „Soziale Arbeit“ im Hinblick auf die derzeitige Bewerbersituation und den damit verbundenen perspektivischen Personalvakanzen (Fachkräftemangel) in den Ämtern 50, 51, 52 und 53 kurzfristig eingeführt wurden und zum damaligen Zeitpunkt noch nicht auf der Agenda stand.

Auch die nachfolgenden Maßnahmen, die zur Personalbindung, Mitarbeitermotivation und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität beitragen, sind im Rahmen der aktuellen Entwicklung neu hinzugekommen:

- Durchführung von Supervision im Verbund mit der IKK Plus im SG Sozialpädagogischer Fachdienst des Jugendamtes LK Harz – zunächst zur Erprobung, nach entsprechender Evaluation Erweiterung auf andere Bereiche der Landkreisverwaltung
- Einführung des Fahrradleasings – „Jobrad“ im Mai 2022 – Sachstand: 20 genehmigte Anträge

Allerdings kann für die zuvor aufgeführten Maßnahmen, aufgrund der aktuellen Umsetzung/Einführung noch keine Einschätzung hinsichtlich der Effekte gegeben werden.

Die Möglichkeiten des Homeoffice im Rahmen der Telearbeit oder des gelegentlichen mobilen Arbeitens werden weiterhin umgesetzt und ausgebaut. Nicht zuletzt, haben hier die positiven Erfahrungen, die innerhalb der letzten 3 Jahren pandemiebedingt gesammelt werden konnten, entsprechend dazu beigetragen.

- Telearbeit Sachstand: 129 Anträge, davon derzeit 16 noch in Bearbeitung
- (gelegentliches) mobiles Arbeiten – jedes Fachamt ist mit entsprechender mobiler Technik ausgestattet, darüber hinaus werden die Außendienstmitarbeiter des Landkreises Harz vermehrt mit mobiler Technik ausgestattet, wie z. B. Lebensmittelkontrolle, Infektionsschutz, Vollstreckung

- Jahressonderzahlung
- betriebliche Altersvorsorge
- individuelle Stufenzuordnung bei Einstellung
- Zahlung einer übertariflichen Zulage möglich

zu Frage 9:

- Maßnahmen zur Gewinnung von qualifiziertem Personal:
 - Einstellung von Technikern mit der Maßgabe ein berufsbegleitendes Studium mit der Qualifikation zum Bachelor of Engineering zu absolvieren (finanziert vom Landkreis)
 - Teilnahme an Job- und Karrieremessen der Hochschulen mit geeignetem Bewerberpotential
 - Einführung der dualen Studiengänge „Bauingenieur“, „Verwaltungsinformatik“ und „Soziale Arbeit“
 - Erweiterung der Veröffentlichungskanäle
- Anzahl der Stellenausschreibungen

2021: 121 2022: 50 Gesamt: 171

Dazu kommen noch 6 Stellen, die sich in Dauerausschreibung befinden:

- 3 Stellen im A 53 (seit 2021)
- 2 Stellen im A 63 (seit 05/2022)
- 1 Stelle im A 50/51 dto

Es erfolgte eine breite Veröffentlichung der Ausschreibungen. Diese erfolgen regelmäßig in der Tagespresse, online über INTERAMT und Facebook, sowie bei FK-Stellen auf fachspezifischen Ausschreibungsportalen, an entsprechend Fach/- und Hochschulen und in Fachzeitschriften (Fach-(tier-)ärzteblatt) u.ä.

Die Aufwendungen betragen in diesem Zusammenhang 2021 9.046,12 €, in 2022 bisher 7.102,23 €.

zu Frage 10:

Im ingenieurtechnischen Bereich (Bau, IT, Umwelt) sowie dem ärztlichen und sozialen Bereich gestaltet sich die Gewinnung von qualifiziertem Personal besonders schwierig.

zu Frage 11:

Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang ist die Erweiterung der verwaltungsinternen Ausbildung sowohl im Hinblick auf die Anzahl als auch der Fachbereiche. Neben der Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten (5 Plätze/Jahr), zum Straßenwärter (1 Platz/Jahr), zum Gesundheitsaufseher (1 Platz/Jahr) sowie dem institutionellen Studium „Öffentliche Verwaltung“ (4 Plätze/Jahr) werden duale Studienplätze im Bereich Bauingenieurwesen (2 Plätze/Jahr), „Verwaltungsdigitalisierung und -informatik“ (1 Platz/Jahr) sowie „Soziale Arbeit“ (2 Plätze/Jahr ab 2023) angeboten. Damit erhöht die Kreisverwaltung die Anzahl der Ausbildungsplätze um mehr als 50% von noch 7 in 2016 auf 16 in 2023.

1. Zielstellung der Personalentwicklung im Landkreis Harz

Die demographischen Veränderungen in unserer Gesellschaft beschränken sich nicht auf rückläufige Geburtenraten und ein Schrumpfen der Gesamtbevölkerung. Vielmehr sind schon heute Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und innerhalb der Mitarbeiterschaft von Unternehmen und Verwaltungen zu beobachten. Diese Auswirkungen werden sich in den nächsten Jahren noch verschärfen. Die Zahl der nachrückenden Fachkräfte verringert sich zunehmend und die Zahl der Abgänge sowie die Zahl der Mitarbeiter, die vorzeitig in die Rente eintreten, steigt beständig an.

Damit der Landkreis Harz diesen Herausforderungen offensiv begegnen kann, muss eine Umkehr der Personalverwaltung hin zu einem aktiven Management der Ressource Personal eingeleitet werden. Diese umfassende Neuausrichtung muss in verschiedenen Feldern passieren:

- Personalmanagement (Personalplanung, Personalentwicklung, Personalführung) als Teil des strategischen Managements
- Personalgewinnung,
- Verwaltungskultur,
- Dienstrecht,
- Arbeitsorganisation,
- Gesundheitsmanagement

Wenn erprobte Instrumente sinnvoll in eine Gesamtstrategie einfließen, wird der Landkreis Harz gut aufgestellt sein, um seine Aufgaben bürgernah, kundenzufrieden und rechtssicher entsprechend seines Leitbildes

Wir sind eine kundenorientierte und moderne Verwaltung

zu erfüllen und qualifizierte Mitarbeiter für die Zukunft gewinnen und halten zu können.

Um dem Leitbild gerecht zu werden und den Landkreis Harz entsprechend voranzutreiben, wurde für die Personalpolitik der Kreisverwaltung folgende Zielstellung formuliert:

Der Landkreis Harz präsentiert sich intern und extern als ein attraktiver und moderner Arbeitgeber und stärkt somit die Wirtschafts- und Lebensregion Harz.

Die Attraktivität eines Arbeitgebers zeichnet sich im internen Wirken insbesondere dadurch aus, dass er eine wirksame, auf seine und die Bedürfnisse seiner Mitarbeiter abgestimmte, Personalentwicklung betreibt.

Unter „Personalentwicklung“ versteht man alle Maßnahmen, die zur Förderung und Bildung der Mitarbeiter eines Unternehmens dienen. Dies kann ganz unterschiedliche Kompetenzfelder betreffen, von fachlichen, methodischen bis sozialen Kompetenzen. Das Ziel der Personalentwicklung ist es, langfristig sicherzustellen, dass die richtigen Mitarbeiter zur gewünschten Zeit in den benötigten Positionen einsetzbar sind.

Aufgrund der steigenden Arbeitsverdichtung, der steigenden Komplexität der Aufgaben und Arbeitsprozesse sowie des in der Kreisverwaltung vorherrschenden Altersdurchschnittes der Mitarbeiterschaft von rund 48 Jahren müssen wirksame Maßnahmen der Qualifizierung durchgeführt werden, um die Arbeits-, Innovations- und Motivationsfähigkeit zu erhalten.

Zur Stärkung der Personalbindung sind verschiedene Angebote des Arbeitgebers erforderlich, so z.B. eine Karriereplanung, die verschiedene Entwicklungs- und Ausbildungsmöglichkeiten bietet und entsprechend der sich stetig ändernden Aufgabenwahrnehmung anpassungsfähig bleibt.

Gerade bei der Gewinnung von Nachwuchskräften, vor allem im Fachkräftebereich, steht der Landkreis Harz in starker Konkurrenz nicht nur zu anderen Behörden, sondern vor allem zur Privatwirtschaft, da das stark reglementierte Tarif- und Dienstrecht wenig Spielraum für Vergütungsanreize lässt. Deshalb müssen die tariflichen Instrumente einschließlich der materiellen Leistungsanreize aufgegriffen und bestmöglich angewendet werden.

Zur Erhöhung der Attraktivität der Kreisverwaltung als moderner Arbeitgeber setzt sich der Landkreis Harz das Ziel, seine Verwaltungskultur an einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer wirksamen Gesundheitspolitik auszurichten. Mit einer bereits eingeführten weitreichenden Flexibilisierung der Arbeitszeit, der Telearbeit, Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Begleitung durch eine Krankenkasse, hat der Landkreis bereits gute Wege eingeschlagen, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und das „Wir-Gefühl“ zu verstärken.

Die Personalentwicklung ist als Daueraufgabe ein Prozess, der von allen mitgetragen werden muss. Die Träger sind die Behördenleitung und die Vorgesetzten genauso wie die Mitarbeiter auf allen Ebenen.

MS Excel-Schulung für Fortgeschrittene

Seminarzeitraum	01.01.2030, 10:00-12:00 Uhr
Ziel	Verbesserung der MS Excel-Kenntnisse
Motivation	Für ein professionelles und effizientes Arbeiten in einer digitalen Arbeitswelt ist in einigen Verwaltungsbereichen erforderlich, dass fundiertes Wissen zum Umgang und auch den Möglichkeiten von MS Excel vorhanden ist. Mitarbeiter sollen möglichst alle Funktionen von Excel kennen, um die Software als Arbeitshilfe und Arbeitserleichterung schnell, sicher und umfangreich zu benutzen bzw. anzuwenden.
Teilnehmer*innen	15-20 Teilnehmer*innen (für Mitarbeiter, welche regelmäßig mit MS Excel arbeiten)
Veranstaltungsort	Raum xxx
Durchführung	Inhouse-Schulung über die xxxGmbH
Vorgehensweise	Durchführung der Schulung mit 4 Schwerpunkten (Vorstellung u. Erklärung durch Dozenten, anschließend Übungs- und Arbeitsphase mit Einzelbetreuung, abschließend Fragerunde)
Inhalt	<u>Schwerpunkte:</u> 1. Adressierung von Zelladressen, 2. Pivot-Tabellen, 3. Datenanalyse mit MS Excel, 4. Weiterführende Diagrammbearbeitung
Bemerkungen	Für dieses Seminar benötigen Sie sichere Kenntnis in den Grundlagen von Excel. Das Bearbeiten von Tabellenblättern sowie das Erstellen von Rechenformeln, z.B. mit den Grundrechenarten oder Prozentrechnung, sollten Ihnen vertraut sein.
Kosten	
Anmeldung	Mit Zustimmung ihrer Amtsleitung/Sachgebietsleitung können Sie sich direkt bei Herr Völkerling anmelden (formlose E-Mail ist ausreichend). Anmeldeschluss ist der xx.xx.xxxx

Führungskräftebildung

Schulungszeitraum	4 Jahre
Ziel	Stärkung der Führungskultur,-kompetenzen und Vernetzung in der Landkreisverwaltung
Motivation	Stärkung der Führungskultur,-kompetenzen und Vernetzung in der Landkreisverwaltung, Mitarbeiterzufriedenheit
Teilnehmer	Führungskräfte der Landkreisverwaltung aller Hierarchieebenen
Vorgehensweise	1-2 Tagesseminare mit max. 9h einschließlich Pausen. Insgesamt 79 Führungskräfte, die unterteilt sind in 6 Gruppen.
Durchführung	Inhouse-Schulung durch die Improwe Consulting GmbH
Inhalt	insgesamt 9 Module mit folgenden Themenschwerpunkten: 1. Rolle finden - Erwartungen an eine Führungskraft LK Harz 2. Leitbild in Verbindung mit der Bildung von Zielvereinbarungen als Führungsinstrument 3. Kommunikationsprozesse gestalten 4. Arbeitsrecht/LOE §18 TVöD/Beurteilungswesen 5. Haushaltswirtschaft und Controlling 6. Projektmanagement 7. Change Management - Veränderungsprozesse gekonnt anstoßen, umsetzen und leben 8. Gesundheitsorientiertes Führen 9. Lebensphasenorientiertes Führen
Kosten	100.000,-€
Umsetzungsstand	Juli 2020: Modul 1, 2 und 3 abgeschlossen Dezember 2021: Modul 4 abgeschlossen & Modul 5 begonnen
Bemerkungen	<u>Evaluation:</u> - Anpassung der Schulungsinhalte an aktuelle Gegebenheiten: a) Tausch Modul 5 und 6 sowie Themenänderung Modul 6 "Coaching b) Änderung der Dauer Modul 8 (von 2 auf 1 Tag), dafür Ergänzung um ein weiteres Modul 10 mit dem Thema "BewerberInnenmarkt - Was bedeutet das für meinen Einstellungsprozess?" <u>sich hieraus ergebende Zielstellungen:</u> - Überarbeitung Leitbild LK HZ - Überlegungen zur Einführung einer dauerhaften Schulungsreihe für Führungskräfte, aufgrund eines stetigen Wechsel im Hinblick auf den demografischen Wandel