

Anfrage der AfD für den Stadtrat am 25.09.2024 –
Einschränkungen Sprechzeiten bei der Verwaltung

Die aufgrund größerer Krankheitswellen bedingten Personalausfälle wie die Corona-Welle der letzten Wochen können grundsätzlich nicht vollständig kompensiert werden.

Kurzfristige personelle Engpässe werden grundsätzlich durch Vertretungsregelungen kompensiert. Es bestehen bereits flexible Arbeitszeiten, Teilzeitmöglichkeiten und Home-Office-Optionen, um die Arbeitszeit der Mitarbeiter besser an die Bedarfsspitzen anzupassen.

Um dauerhafte Personalengpässe sowie den Fachkräftemangel auszugleichen, sind langfristige Maßnahmen in der Erarbeitung. Hierzu zählen die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems und die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen.

Regelmäßige Überprüfungen der Kapazitätsauslastung und des Personalbedarfsplanung finden bereits statt.

Es wird geprüft, ob die Einführung eines sog. Cross-Training und Wissensmanagement sinnvoll ist. Es sollen Schulungen von Mitarbeitenden in mehreren Aufgabenbereichen (Cross-Training) erfolgen, um Flexibilität zu schaffen und sicherzustellen, dass bei Ausfällen immer genügend qualifizierte Mitarbeitende zur Verfügung stehen. Der Aufbau einer Wissensdatenbank, um Know-how zu dokumentieren und weiterzugeben, wurde bereits begonnen.

Diskutiert wird derzeit auch die Zusammenarbeit mit anderen Verwaltungen und Behörden im Rahmen von interkommunalen Zusammenarbeit, um bei Bedarf auf externe Ressourcen zugreifen zu können.

Die Einrichtung eines Pools an kurzfristig einsetzbarem Personal (z. B. Leiharbeiter oder Mitarbeitende auf Abruf), das bei Bedarf schnell aktiviert werden kann, gestaltet sich vor dem Hintergrund der Stellenplanbewirtschaftung und Genehmi-

gungsnotwendigkeit durch die ADD schwierig. Die prekäre Haushaltslage erlaubt zudem keine Ausweitung der Stellen als Personalreserve.

Grundsätzlich ist eine Analyse der internen Ressourcenzuordnung und ggf. Umstrukturierung zur optimalen Nutzung vorhandener Kapazitäten, gegebenenfalls durch die Schaffung flexiblerer Teams oder die Einführung einer agilen Arbeitsweise, künftig notwendig. Dies wird intern diskutiert.

Um vorhandene Stellenvakanzen zu schließen, finden bereits jetzt Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber, wie z. B. gezielte Rekrutierungsstrategien, gezielte Ausbildungs- und Fortbildungsprogramme und die Förderung einer positiven Arbeitskultur, statt.

Um die Dienstleistungsqualität aufrechtzuerhalten und die Servicezeiten zu optimieren, wurden bereits folgende Maßnahmen umgesetzt oder sind in der unmittelbaren Planung:

Einrichtung von internen Personalpools

Zur Kompensation der personellen Engpässe soll langfristig ein interner Personalpool etabliert werden. Dieser Pool setzt sich wie folgt zusammen:

- Bachelorabsolventen der Verwaltung werden nach erfolgreichem Studienabschluss gezielt in den bürgerintensiven Bereichen eingesetzt werden, um Fachkräftemangel zu kompensieren und frische Perspektiven in die Verwaltung zu bringen.
- Interne Hospitationen sollen Möglichkeiten für Mitarbeitende aus anderen Bereichen schaffen, temporär oder dauerhaft in bürgerintensive Bereiche zu wechseln, um Kapazitätsengpässe flexibel abzufedern.
- Zur Förderung der Flexibilität sollen rotierende Einsatzpläne und verstärkten Austausch zwischen Abteilungen etabliert werden, um auf kurzfristige Bedarfe adäquat zu reagieren.

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Seit Januar 2024 wurden diverse Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber umgesetzt, um qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. Dazu zählen unter anderem:

- Durchführung von Mitarbeitergesprächen zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit und Identifikation individueller Entwicklungsbedarfe.
- Möglichkeit zur Durchführung von Gemeinschaftsveranstaltungen zur Stärkung des Teamgeistes und der Zusammengehörigkeit durch gemeinsame Veranstaltungen und Workshops.
- Einführung vereinfachter Antragsprozesse für die Beantragung von Telearbeit, um flexiblere Arbeitsmodelle zu ermöglichen.
- Vorbereitung von Richtlinien zum Umgang mit Mitarbeitenden und Führungsleitlinien. Durch die Entwicklung klarer Richtlinien und Standards für Führungskräfte wird eine transparente und wertschätzende Unternehmenskultur gefördert.

Maßnahmen zur Personalgewinnung

Zur weiteren Steigerung der Attraktivität und Gewinnung qualifizierter Fachkräfte wurden folgende Strategien verfolgt:

- Implementierung eines strukturierten Onboarding-Prozesses, um neue Mitarbeitende schnell und effizient zu integrieren.
- Aktive Teilnahme an Messen und Veranstaltungen, um das Interesse potenzieller Bewerber zu wecken.
- Erhöhung der Sichtbarkeit durch gezielte Social-Media-Kampagnen (z. B. Booster-Anzeigen) und Streuung auf relevanten Plattformen.
- Veröffentlichung von Stellenausschreibungen in branchenspezifischen Fachzeitschriften, um gezielt Fachkräfte anzusprechen.
- Präsentation der Arbeitgebervorteile (z. B. flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten) auf der Webseite.

Die oben genannten Maßnahmen haben bereits erste positive Effekte gezeigt:

Durch die verstärkten Messebesuche und Social-Media-Kampagnen konnten die Bewerberzahlen gesteigert werden.

Mitarbeitergespräche und Gemeinschaftsveranstaltungen tragen zur Erhöhung der Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden bei.

Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen erfordert Zeit und kontinuierliche Anpassung, um die Herausforderungen der personellen Engpässe in der Verwaltung zu bewältigen. Der Aufbau interner Personalpools und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind wichtige Schritte, um die Dienstleistungsqualität trotz personeller Herausforderungen zu sichern. Langfristig wird angestrebt, die Flexibilität weiter zu erhöhen und die Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber nachhaltig zu positionieren.