

Sitzungsvorlage

Gremium: Gemeinderat
Am: 29.04.2021

Betreff:

Berichterstattung zur Umsetzung des Personalkonzepts März 2019 bis Februar 2021

Anlage(n):

Mitzeichnung
Bericht Umsetzung der Charta der Vielfalt 2020

Beschlussvorschlag:

Die Berichterstattung zur Umsetzung des Personalkonzepts und zur Umsetzung der Charta der Vielfalt wird zur Kenntnis genommen.

Beratungsfolge:

Vorlage an	zur	Sitzungsart	Sitzungsdatum	Beschluss
Gemeinderat	Kenntnisnahme	öffentlich	29.04.2021	

Beteiligung Personalrat

Die Beteiligung des Personalrats wurde eingeleitet.

Haushaltsrechtliche Deckung

Finanzielle Auswirkungen:

Entfällt

Deckungsvorschlag:

Entfällt

Sachdarstellung und Begründung:

Die Verwaltung wurde mit Gemeinderatsbeschluss vom 28.03.2019 (Vorlage 74a/2019) damit beauftragt, das Personalkonzept mit dem dargestellten Handlungsrahmen als Grundlage der strategischen Personalausrichtung der Stadtverwaltung umzusetzen.

Vorbemerkung

Mit nachfolgender Dokumentation sollen sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch der Gemeinderat über den aktuellen Umsetzungsstand informiert werden. Die Maßnahmen wurden zu allererst unter dem Gesichtspunkt der **Personalpflege** ausgearbeitet.

Den Umsetzungszeitraum (März 2019 bis Februar 2021) betrachtet, muss immer wieder der Bezug zur Corona-Pandemie hergestellt werden, da auch die Umsetzung des Personalkonzepts und dessen Maßnahmen seit März 2020 nicht in der Form dargestellt werden konnte, wie gewünscht.

Neben der Einschränkungen der geplanten Maßnahmen und Veranstaltungen aufgrund der sich dynamisch ändernden Rechtslage durch Lockdown und Corona-Verordnungen, war der Fachbereich Organisation und Personal in einem überaus großen Maße mit der Bewältigung der Corona-Pandemie beschäftigt. Beispielhaft werden die Sicherstellung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes bis hin zur Beschaffung und Ausstattung der Gesamtverwaltung mit Desinfektionsmittel und Alltags- und FFP2-Masken und die Betreuung und Beratung des Personals einschließlich der Anmeldung von Kurzarbeit genannt.

Nichtsdestotrotz konnte eine Vielzahl der Maßnahmen umgesetzt werden. Die Maßnahmen werden zur Übersichtlichkeit nachfolgend stichpunktartig je Handlungsfeld dargestellt. Bei detaillierten Rückfragen steht die Verfasserin gerne zur Verfügung.

Die Umsetzung des Personalkonzepts in Handlungsfeldern

Es handelt sich ausschließlich um seit März 2019 neu eingeführte Maßnahmen.

Die Vielzahl der bereits bestehenden Maßnahmen wird nicht aufgeführt.

1. Personalplanung

- Personalnachfolgeplanung:
Vorausschauende Planung bei bekannten Renteneintritten, überlappende Besetzung wurden im Stellenplan für den Doppelhaushalt 2020/2021 beantragt und beschlossen
- Personalbedarfsplanung mit Blick auf den Doppelhaushalt 2020/2021:
Es wurde nach der strategischen Steuerung erstmalig wieder einer Vielzahl an Anträgen zur Stellenschaffung- und Stellenänderung zugestimmt
- Verstärkter Fokus auf die Förderung von internen Weiterentwicklungen bei bekannten Renteneintritten
- Verwaltungsinterne Abstimmung eines Stellenantrags zur Beantragung einer Stellenschaffung „Poolstelle gehobener Dienst“ im Nachtragshaushaltsplan 2021 zur Besetzung ab März 2022, Ziel: Nachwuchskräfteversicherung und Möglichkeit der kurzfristigen Reaktion auf Vakanzen oder zusätzliche Projektanforderungen

2. Arbeitgebermarkenbildung

- Die Stadtverwaltung sieht die Vielfalt der Gesellschaft und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als selbstverständlich an. Dies wurde durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unterstrichen. (jährlicher Umsetzungsbericht siehe Anlage)
- Kornwestheim als Arbeitgeberin – Veröffentlichung eines Flyers mit Arbeitgebervorteilen
- Die Gestaltung der Stellenausschreibungen wurde erneuert

3. Ausbildungskonzeption (nach Ausbildungsphasen)

Als Bestandteil des Personalkonzepts wurde eine Ausbildungskonzeption erstellt, um der Ausbildung neben der Personalfürsorge einen hohen Stellenwert in der Personalarbeit der Stadtverwaltung einzuräumen. Hierfür wurde eine Stelle (1,0 VK) geschaffen, die neben der Personalsachbearbeitung Ausbildung auch die Umsetzung des Personal- und Ausbildungskonzepts unterstützt. Die Ausbildungskonzeption ist nach folgenden sechs Ausbildungsphasen gegliedert.

3.1 Ausbildungsmarketing

- Neue Ausbildungsberufe/Studiengänge wurden etabliert
Das Studienprogramm Digital Engineering & Management wurde mit zwei Stellen in das Studienangebot der Stadtverwaltung aufgenommen. Der Studiengang Digitales Verwaltungsmanagement wurde ebenfalls etabliert.
Die Anzahl der PiA-Auszubildenden wurde von 7 auf 10 Plätze jährlich erhöht.
Die Ausbildungsberufe Kaufmann/-frau für Büromanagement und Veranstaltungskaufmann/frau wurden zum 01.09.2020 neu geschaffen und besetzt.
- Werbemaßnahmen wurden intensiviert

- Azubiwerbung mit Plakaten im Stadtgebiet
Erhöhung der Reichweite der Werbung durch Plakatierung für die Ausbildungs- und Studienstarts 2020 und 2021
- Veränderte und modernisierte Anzeigengestaltung
- Veränderung Messeauftritt und Erhöhung der Messebesuche
- Erweiterung der Werbekanäle für Marketingmaßnahmen, Bsp.: Youtube
- neue Repräsentationsartikel
- Teilnahme an der Berufsinformationsbörse der THRS inkl. Podiumsdiskussion
- Steigerung der Schnupperangebote für Schülerinnen und Schüler durch die Teilnahme am Girls und Boys Day und am Firmensommer

3.2 Rekrutierung

- Neufassung der Bewerberkommunikation mit dem Ziel, den Bewerberprozess transparenter zu gestalten
Die Kommunikation wurde außerdem an die jeweiligen Zielgruppen angepasst (Bsp.: Praktikum, Ausbildung, Studium)
- Überarbeitung aller Stellenausschreibungen in der Ausbildung

3.3 Zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsstart

- Kontaktpflege vor Beginn der Ausbildung wurde verstärkt, bspw. durch den Versand von Postkarten zu besonderen Anlässen (Geburtstag, Weihnachten, Ostern)
- Azubi-Paten wurden testweise eingeführt

3.4 Zu Beginn der Ausbildung

- Neugestaltung der Einführungstage mit den Dezernenten
- Einführung eines Willkommensgeschenks
- Erstellung von Willkommensunterlagen „Azubihandbuch“
je Ausbildungszweig (Soziales, Verwaltung, Technik) mit den wichtigsten Informationen zu Arbeitszeiten, Ansprechpersonen etc.
- Entwurf und Veröffentlichung einer Broschüre zur Vorstellung aller Auszubildenden in der Gesamtverwaltung

3.5 Während der Ausbildung

- Weiterführung des jährlichen Feedbackgesprächs von Frau OB Keck mit allen Auszubildenden und Studierenden
- Einführung ausbildungsbegleitender, persönlichkeitsbildender Schulungen
- Projektwochen für die Auszubildenden im Rathaus zur Erlangung von Projektmanagementkompetenzen
- Geburtstags- und Ostergrüße der Ausbildungsleitung an alle Auszubildenden
- Einführung von jährlich einer Weiterbildung der Ausbilder in den Fachabteilungen und einem Austausch der Ausbilder mit der Ausbildungsleitung
- Für die Auszubildenden des pädagogischen Bereichs wurden analog zu den Außenstelleneinsätzen der Azubis Verwaltung „Schnuppereinsätze“ in der Verwaltung eingeführt bzw. angeboten (aufgrund der Pandemie konnten die Einsätze bislang noch nicht stattfinden)

3.6 Am Ende der Ausbildung

- Gespräch zur Prüfung einer möglichen Übernahme der Auszubildenden gemeinsam mit Ausbildungsleitung und der Leiterin der Personalabteilung
- Verabschiedung durch die Ausbildungsleitung, insb. bei Praktikanten/Studierenden wird erfragt, in welchen Bereichen eine Präferenz liegt, um bei frei werdenden Stellen in Kontakt bleiben zu können
- Abschiedsgeschenk

Die Auszubildenden wurden an den Einführungstagen im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie in zwei Gruppen aufgeteilt. Einige Messen sind gänzlich abgesagt worden. Für das Jahr 2021 sind bereits viele Messen im digitalen Format angekündigt worden.

4. Personalgewinnung

- Neue Ausschreibungskanäle und -medien wurden getestet und teilweise dauerhaft übernommen
- Veränderte Anzeigen und Ausschreibungsgestaltung
- Erhöhung der Ausbildungsplätze zur Nachwuchskräfteversicherung
- Beschleunigung des Einstellungsverfahrens durch die Aufhebung der Stellenbesetzungssperre, die Änderung der Hauptsatzung und die Erhöhung des Turnus der Personalratssitzungen

5. Personaleinführung

- Weiterführung der Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Frau OB Keck
- Erleichterung des Einstiegs/der Einarbeitung durch die Implementierung eines Wissensmanagements

6. Mitarbeiterbindung und -förderung

- Einführung eines Frühstücksdialogs der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Dezernenten (vierteljährlich)
- Interne Weiterentwicklung durch direkte Ansprache fördern
- Einführung einer Nikolausaktion (Nikolausgeschenk für alle Beschäftigten)
- Bestärkung der Beschäftigten hinsichtlich der Sicherheit (Alarmierungssystem im Rathaus und Workshop zum Umgang mit schwierigen Situationen)
- Speziell im Bereich der Kindertageseinrichtungen:
 - Einrichtung stellvertretender Kitaleitungen
 - Einstellung von hauswirtschaftlichen Kräften zur Entlastung
 - Gezielte Weiterbildung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern
- Speziell im Bereich Bauhof/Stadtgärtnerei:
 - Funktionalität der Arbeitskleidung wurde überprüft und neu betrachtet
- Speziell im Bereich Kinder, Jugend Bildung:
 - Für die Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen und der Schulkindbetreuung wurde persönliche Dienstkleidung eingeführt, die beispielsweise bei besonderen Anlässen wie einem Tag der offenen Tür, jedoch selbstverständlich auch im beruflichen Alltag getragen werden kann.
- Führungen der Kultur im K für Beschäftigte

Es war vorgesehen, im Jahr 2020 ein Sommerfest und die Möglichkeit der Inanspruchnahme von teambildenden Maßnahmen zu etablieren. Aufgrund der Planungsunsicherheit im Zusammenhang mit der Coronapandemie muss die Umsetzung dieser beiden Maßnahmen und auch die Weiterführung des Frühstücksdialogs auch im Jahr 2021 ausgesetzt werden.

7. Fortbildungskonzeption

Die Fortbildungskonzeption wird jährlich auf bestimmte Schwerpunkte festgelegt. Umgesetzt wird diese durch Inhouse-Schulungen und -Vorträge, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kurze Wege zu den Bildungsangeboten und gleichzeitig den Kontaktaufbau innerhalb der Verwaltung zu ermöglichen.

2019 konnten vier Schulungen und ein Vortrag durchgeführt werden. 2020 konnte aufgrund der Pandemie nur eine der geplanten Schulung durchgeführt werden. Alle weiteren für 2020 vorgesehenen Schulungen mussten abgesagt werden.

Für das Jahr 2021 wurde die Fortbildungsplanung verfeinert und ganzjährig durchgeführt. Ursprünglich hätte die Jahresplanung ab 2021 jährlich veröffentlicht werden sollen. Aufgrund der aktuellen Lage ist nicht absehbar, inwieweit die geplanten Angebote durchgeführt werden können. Der Fokus liegt auf den Themenfeldern:

- Kundenorientierung (Kunden- und Serviceorientierung, kundenorientiert Texten für Verwaltungen)
- Arbeitsorganisation und Zeitmanagement (Well-in-time, Selbst- und Zeitmanagement)
- Gesunderhaltung (Resilienz am Arbeitsplatz, Heben und Tragen)
- Umsetzung der Charta der Vielfalt (Vielfalt und Interkulturelle Kompetenz)
- Arbeitsunterstützung (Word und Excel)

Eine ganzheitliche Fortbildungskonzeption schließt auch die Reflektion und Nachhaltung des Gelernten mit ein. Aufgrund dessen wurde für jedes Schulungsangebot im Jahr 2021 ein Konzept zur Nachhaltung der Schulungsinhalte mit den jeweiligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern entwickelt.

8. Personalführung und Kommunikation

- Führungskräfteentwicklung in Form von modular aufgebauten Fortbildungen für Fachbereichs- und Stabsstellenleitungen und separat für stellvertretende Fachbereichs- und Stabsstellenleitungen
- Einführung von Personalnachrichten, um die Gesamtverwaltung über Neueinstellungen, Namensänderungen und Austritte zu informieren
- Workshop zur Krisenkommunikation für Führungskräfte
- Regelmäßige Gremieninformation zu Personalvorgängen (Personalwechsel, Einstellungen, ...)

9. Betriebliches Gesundheitsmanagement

2019

- Gesundheitstag
- Hallenbadgutscheine
- Ergonomieberatungen an Büroarbeitsplätzen
- Einführung der aktiven Pause durch die Kindersportschule
- Ausstattung mit Wasserspendern (Bauhof, Stadtgärtnerei, Musikschule, Das K, Kernverwaltung)
- Gripeschutzimpfung durch den Betriebsarzt
- Impfungen Hepatitis A/B mit Kostenübernahme für besonders gefährdete Bereiche
- Regelmäßige Verteilung von Obst an die Beschäftigten in den Wintermonaten
- Angebot mobiler Massagen, die durch die Arbeitgeberin bezuschusst werden, in den Räumlichkeiten Rathaus, das K und den Kindertageseinrichtungen

2020

- Etablierung einer anonymen psychosozialen Beratung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den mit ihnen in einem Haushalt lebenden Angehörigen
- Massagegeräte/-gurte für Bauhof und Stadtgärtnerei
- Erhöhung des Zuschusses von Arbeitsplatzbrillen
- Erarbeitung Zuschuss zu Sonnenbrillen, bspw. bei Kraftfahrern
- Beschaffung besonderer Dienstkleidung (Sonnenschutz) für die Bereiche Bauhof, Stadtgärtnerei
- Gesundheitsförderung in Kindertageseinrichtungen (Initiative und Organisation durch den FB Kinder, Jugend, Bildung)

2021

- Derzeit aufgrund der Coronapandemie ausstehend: Testphase Mitarbeiterkühlschrank mit gesunden Essensangeboten in der Cafeteria Rathaus

Insbesondere Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mussten noch vor der Evaluation aufgrund der Corona-Pandemie unterbrochen werden. Das Ziel ergänzend zur Aktiven Pause auch Sportkurse anzubieten, ist derzeit ebenfalls nicht möglich. Ergänzend wird angemerkt, dass der Personalrat hierzu im Jahr 2020 eine Umfrage zum Wunsch nach Betriebssport durchgeführt hat. Diese Idee wurde aufgrund fehlendem Interesse der Beschäftigten vom Personalrat nicht weiter verfolgt.

10. Vereinbarkeit Beruf, Familie und Pflege

- Speziell im Rahmen der Coronapandemie: Eltern wurden zehn zusätzliche Tage bezahlte Freistellung zur Kinderbetreuung und die verstärkte Inanspruchnahme von mobilem Arbeiten ermöglicht.
- Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurden durch Genehmigung weiterer Teilzeitmodelle ausgeweitet

11. Beendigung oder Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

- Einführung von Austrittsgesprächen mit ausscheidenden Beschäftigten und eines anonymen Fragebogens zur Jobsituation bei Austritt
- Einführung eines Wissensmanagements bei Stellenwechseln (bspw. bei Renteneintritt, Elternzeit, Wechsel innerhalb der Verwaltung)

Ausblick

Die Fortschreibung des Personalkonzepts bzw. der sich hieraus ergebenden Maßnahmen wird stetig vorgenommen. Der Prozess kann und muss als kontinuierliche Fortschreibung betrachtet werden.

Zum einen gilt es die bereits ergriffenen Maßnahmen auf deren Wirksamkeit zu überprüfen, bei Bedarf anzupassen und weiter auszuarbeiten und zum anderen gilt es auf die Dynamik der Arbeitswelt insbesondere mit Blick auf die durch die Coronapandemie beschleunigte Digitalisierung einzugehen und weitere neue Maßnahmen zu entwickeln und zu etablieren.

Die weitere Planung wird dem Gemeinderat im Rahmen der Gespräche zur Ausrichtung der kommunalen Arbeit für die Jahre 2022 und 2023 im Rahmen der Haushaltsplanberatungen für den Doppelhaushalt 2022/2023 vorgestellt.

Personalkonzept im Zweckverband Pattonville

Mit dem Start des Personalkonzepts wurden regelmäßige Abstimmungen der Fachbereiche Kinder, Jugend, Bildung und Organisation und Personal der Städte Remseck und Pattonville eingeführt, um die Maßnahmen des Personalkonzepts auf die Umsetzbarkeit im Zweckverband Pattonville hin zu überprüfen und eine stärkere Abstimmung herbeizuführen. Als eine erfolgreiche Maßnahme kann hier beispielweise die Durchführung eines Gesundheitstages bei der Stadt Kornwestheim und die Teilnahme des Zweckverbands Pattonville hierbei genannt werden.