

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	07.11.2016

Mitteilung der Verwaltung zum TOP 4.1 Personalgewinnung / Besetzungsverfahren

Der Sachstand zu den Personalakquis-, Personalmarketing- und Personalentwicklungsmaßnahmen stellt sich aktuell wie folgt dar:

Personalgewinnungsmaßnahmen:

Die in den Ausschusssitzungen vom 25.04. und 20.06.2016 dargestellten zentral durchgeführten Maßnahmen (TOP 4.1 und 8.1) wurden weiter verfolgt. Hierbei konnte insbesondere durch folgende Maßnahmen Bewerberpotential für weitere Einstellungen gewonnen werden:

- Jungfachkräftebörse (31.08.2016), JobSpeedDating (15.09.2016 im RheinEnergieStadion) und geförderte Beschäftigungen (09 und 10/2016);
Nach den mit dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur und des Jobcenters gemeinsam initiierten und durchgeführten Vermittlungsmaßnahmen liegen weitere, teils vorgeprüfte und an den Bedarfen orientierte 150 Bewerbungen vor.
- Vermittlung von Personal, welches andere Arbeitgeber freisetzen bzw. vermitteln (aktuell weiterhin mit der Sparkasse Köln/Bonn und der Zurich Versicherung)
- durch den Besuch der Job- und Karrieremesse „Kölner Karrieretag“ am 06.10.2016 im RheinEnergieStadion;
Durch die Teilnahme als Ausstellerin und Arbeitgeberin, gemeinsam mit der Ausbildungsleitung sowie Repräsentantinnen und Repräsentanten der Fachdienststellen, konnten insbesondere durch die über 400 am Karrieretag unmittelbar geführten Gespräche viele interessante Bewerbungen gewonnen werden.

Aufgrund der weiteren vorgenannten Personalgewinnungs- und Personalmarketingmaßnahmen gehen weiterhin vermehrt Bewerbungen ein, sowohl als Initiativbewerbungen, als auch unmittelbar bei den Fachdienststellen als Bewerbungen auf konkrete Stellenausschreibungen.

Insgesamt lagen bzw. liegen beim Amt für Personal, Organisation und Innovation aufgrund der verschiedenen Personalakquisemaßnahmen (u. a. auch aufgrund der größeren „Plakataktion“) mit Stand Ende Oktober ca. 3.500 Initiativbewerbungen vor. Sie wurden beziehungsweise werden vorgeprüft und entsprechend Ihrer Qualifikation und der zu besetzenden Stellen an die Fachdienststellen weitergeleitet.

Auch hinsichtlich der Fachkräftemangel-Bereiche wurden bereits verschiedene konkrete Maßnahmen ergriffen. Zur Begegnung der problematischen Personalsituation im Techniker- und Ingenieurbereich hat sich die Verwaltung mit der Entwicklung eines Maßnahmenkataloges zur Attraktivierung der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin für externe Interessentinnen/en wie auch die Sicherung der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse beschäftigt.

Gemeinsam mit den technischen Fachdienststellen wurden dazu mögliche Ansätze erarbeitet. Die einzelnen Optionen (27 Maßnahmen) wurden und werden umgesetzt und im laufenden Verfahren weiterentwickelt und etabliert. Es handelt sich um einen laufenden Prozess. Die im jeweiligen Themenfeld Zuständigen sind im Einzelnen benannt und führen die notwendigen Maßnahmen in eigener

Verantwortung fort.

Neben weiteren allgemeineren Aufrufen wie z. B. im Rahmen der Plakataktion hat sich die Stadt Köln in den vergangenen Jahren beispielweise bei der Kontaktmesse meet@th-koeln, insbesondere zur Gewinnung von Technischem Personal, als Arbeitgeberin präsentiert (organisiert durch das Amt für Personal, Organisation und Innovation). Darüber hinaus werden gemeinsam mit dem Amt für Informationsverarbeitung bereits seit vielen Jahren verschiedene Ausbildungsmodelle im Bereich der Gewinnung von IT-Fachkräften angeboten. Ebenfalls zwischenzeitlich eingeführt wurden duale Ausbildungsmodelle zum Bauingenieur gemeinsam mit dem Amt für Brücken und Stadtbahnbau und dem Amt für Straßen- und Verkehrstechnik.

Auch am Beispiel der Gebäudewirtschaft zeigt sich, dass Personal im technischen Bereich gewonnen werden kann. Obwohl noch nicht alle der zahlreichen Mehrstellen in den vergangenen Jahren besetzt werden konnten, ist der Personalbestand bei der Gebäudewirtschaft gestiegen. Aktuell sind über 91% der Stellen der Gebäudewirtschaft besetzt (ca. 480 von 526 Stellen) und im Vergleich zu 2013/2014 sind aktuell mehr Stellen besetzt, als zu dieser Zeit bei der Gebäudewirtschaft vorhanden waren (475). Darüber hinaus führt die Gebäudewirtschaft aktuell verstärkt Auswahlverfahren zur externen Besetzung von mehreren Ingenieurstellen durch.

Personalmarketing:

Parallel zu den operativen Maßnahmen wird eine Gesamtkonzeption Personalmarketing entwickelt und die entsprechend erarbeiteten Maßnahmen werden umgesetzt.

Personalmarketing ist als vom Amt für Personal, Organisation und Innovation gesteuerter Prozess zu sehen, der nach außen (Personalgewinnung) und innen (Personalerhaltung und -bindung) wirkt und beide Ausrichtungen berücksichtigen muss. Dabei kommen dem Zusammenspiel von Personalentwicklung, Organisation, Führung und Kultur sowie den Angeboten des Personalmanagements die entscheidenden Rollen zu.

Durch eine Gesamtkonzeption soll die Stadt Köln als Arbeitgeberin attraktiver werden. Dies beinhaltet sowohl die Attraktivität für vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für potenzielle zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln.

So sollen Bewerberzahlen von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern erhöht, Fachkräfte qualifiziert, die Willkommenskultur der Arbeitgeberin Stadt Köln verbessert und die Arbeitsbedingungen attraktiv gestaltet werden.

Im Rahmen der Gesamtkonzeption Personalmarketing durch das Amt für Personal, Organisation und Innovation gilt es auch, die vorhandenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit, Aktualität und Kompatibilität im Hinblick auf das Projektziel zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Des Weiteren werden neue Maßnahmen initiiert, um die Stadt Köln als Arbeitgeberin zu attraktivieren.

Einstellungszahlen (ohne Auszubildende):

Neben den deutlich gestiegenen Bewerberzahlen dienen u. a. die gesamtstädtischen Einstellungszahlen als messbarer Erfolg. Die Anzahl an externen Einstellungen hat vor dem Hintergrund der verschiedenen Maßnahmen deutlich zugenommen. Der sich zuvor bereits angedeutete Trend kann inzwischen durch erfolgte Einstellungen belegt werden.

Für 2016 würde eine Hochrechnung -auf Basis der Einstellungszahlen bis 30.09.2016 (940)- über 1.200 Eintritte ergeben (zum Vergleich 2012 bis 2015 = durchschnittlich 838 Einstellungen, somit eine Steigerung um fast 50%).

Personalentwicklung / Qualifizierung:

Insbesondere für neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden und werden umfassende Personalentwicklungsmaßnahmen erarbeitet und durchgeführt.

Das Amt für Personal, Organisation und Innovation hat hierzu ein Konzept für eine Einstiegsqualifizierung erarbeitet, um einen kurzfristigen und vollumfänglichen Einsatz neu eingestellter Kolleginnen und Kollegen in ihre neuen Aufgabengebiete zu unterstützen. Dieses Konzept wird den Dienststellen, entsprechend den jeweiligen Bedarfen, passgenau angeboten und weitere Bedarfe mit ihnen abge-

stimmt. Stellenspezifische Fachschulungen und Einarbeitungsprogramme (Asylbewerberleistungsgesetz, Ausländerrecht etc.) übernehmen die Fachdienststellen darüber hinaus in eigener Regie. Das Maßnahmenpaket beinhaltet zum einen eine Basisqualifizierung für alle neuen Kolleginnen und Kollegen, welches aus den Seminaren „Aufbau und Arbeitsweise der Stadtverwaltung Köln“ und „Verfügungstechnik und Schriftverkehr“ besteht. Mit dem Seminar Aufbau und Arbeitsweise der Stadt Köln (bzw. künftig „Stadt Köln- wie funktioniert unser Unternehmen“) lernen die neuen Mitarbeitenden die (wichtigsten) Strukturen, Regeln, Aufgaben und Ansprechpersonen in der Stadtverwaltung Köln kennen. Aber auch die Handlungsweisen und Kultur der Stadtverwaltung werden ihnen näher gebracht. Damit wird erreicht, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten optimal in die Erledigung der anfallenden Arbeitsaufgaben einbringen können. Seit Beginn der Qualifizierungen wurden bereits 6 Seminare zu Aufbau und Arbeitsweise durchgeführt und 7 weitere terminiert. Für das Jahr 2017 ist ein regelmäßiger Zyklus vorgesehen. Die Qualifizierungsmaßnahme „Verfügungstechnik“ wird ebenfalls regelmäßig angeboten.

Ergänzend zur Basisqualifizierung werden den neuen Kolleginnen und Kollegen auf Verwaltungsstellen Kenntnisse explizit für den Verwaltungsbereich vermittelt. In Kooperation mit dem Rheinischen Studieninstitut können die Dienststellen für ihre neuen Mitarbeitenden auf Verwaltungsstellen einen zehntägigen Kompaktkurs „Einstiegslehrgang Verwaltung“ buchen. Der Kurs beinhaltet die Vermittlung von ersten Kenntnissen in Staatsrecht, allgemeinem Verwaltungsrecht, Kommunalrecht, Recht der Gefahrenabwehr, Sozialrecht und kommunalem Finanzmanagement. In Abstimmung mit den Einstellungsstellen wird der sogenannte Verwaltungscrashkurs wahlweise entweder einmal wöchentlich oder im Block angeboten.

In diesem Jahr wurden bereits 6 Kompaktkurse durchgeführt, dieses jeweils in zwei Varianten: als Blockmodell oder im 2-Tage-Woche Modell. Auch hier sind weitere Seminare geplant.

Darüber hinaus werden den Mitarbeitenden in Aufgabengebieten des Verwaltungsdienstes, die nicht über die tarifvertraglich vorgesehene Verwaltungsqualifikation verfügen, mittelfristig entsprechende Qualifizierungsangebote unterbreitet werden. Diese Qualifizierungsmaßnahmen werden derzeit vorbereitet.

Durch den massiven Personalzuwachs entstehen in den betroffenen Bereichen zusätzliche Bedarfe beispielsweise in Form von Teamentwicklungsmaßnahmen, kollegialer Einarbeitung, Vermittlung interkultureller Kompetenzen, Konfliktbewältigung, Kommunikation sowie Resilienz. Um diese Maßnahmen abzustimmen, bietet das Amt für Personal, Organisation und Innovation den Dienststellen Gespräche und Unterstützung an.

Abhängig von den Anforderungen der jeweiligen Aufgabengebiete, werden ergänzend spezielle Fachfortbildungen angeboten.

Ausbildungszahlen:

Bei den zunehmenden Einstellungszahlen noch nicht enthalten sind vermehrte Eintritte durch ebenfalls steigende Übernahmen von Auszubildenden entsprechend der angehobenen Ausbildungszahlen, vor allem in den Verwaltungsberufen. So wurden -unter anderem durch vermehrte Messeauftritte, Schulbesuche und Informationsveranstaltungen auch im Ausbildungsbereich- die Einstellungszahlen in den Verwaltungsberufen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Momentan und mit Blick auf die mittelfristige Planung befinden sich die Einstellungszahlen in den Verwaltungsberufen auf Rekordniveau. Hierbei werden jährlich jeweils 125 Anwärterinnen bzw. Anwärter sowie Auszubildende für den gehobenen sowie für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst eingestellt. Diese erhalten bereits zu Beginn der Ausbildung bzw. Anwärterschaft eine Übernahmegarantie bei entsprechenden Leistungen (Note 3 oder besser sowie persönliche Eignung).

Die Ausbildungsquote insgesamt ist von 4,86% (2012) auf 6,64% (2015) bereits deutlich gestiegen. In den kommenden Jahren ist zudem mit einer weiteren starken Steigerung der Ausbildungsquote zu rechnen (gemäß Ausbildungsszenarien ca. 7,57% in 2016 bis auf über 8,00% in den Folgejahren (demgemäß fast verdoppelt)).

Bericht zur Personalsituation:

Auf den ausführlichen Bericht zur Personalsituation 2016 - Perspektiven- wird hinsichtlich weiterer Detailinformationen zum Thema „Personal“ ergänzend verwiesen.