

Biberach, 25.09.2019

Informationsvorlage

**Drucksache
 Nr. 2019/221**

Beratungsfolge			Abstimmung
Gremium		Datum	
Hauptausschuss	öffentlich	11.11.2019	Kenntnisnahme

Nachwuchsgewinnung bei der Stadt Biberach - Personalpool gehobener Dienst -

I. Information

Demographischer Wandel

Der Personalgewinnungs- und -bindungsprozess ist zunehmend geprägt durch den demographischen Wandel. Im Detail bedeutet dies einen verstärkten Austritt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund Erreichens des Renten-/Pensionseintrittsalters. Hochrechnungen zufolge verlieren wir als Arbeitgeber in den nächsten zehn Jahren ca. 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Rente oder Pension gehen. Dazu kommen nicht planbare Austritte aufgrund von Kündigung, Mutterschutz oder Elternzeit, etc.. Da diese Auswirkungen auch bei allen anderen öffentlichen Arbeitgebern auftreten (Konkurrenzsituation) wird die Rekrutierung gut ausgebildeter Nachwuchskräfte immer schwieriger. Es gibt landesweit mehr offenen Stellen als abgehende Studierende von den Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg. Um der Stadt rechtzeitig gut ausgebildete Mitarbeiter/-innen des gehobenen Dienstes zu sichern, sieht es die Verwaltung als zielführend und notwendig an, Abgänger der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung anzuwerben und diese in einem Personalpool vorzuhalten. Ein Wechsel auf eine Planstelle soll dann so rasch als möglich erfolgen. Bis dahin werden die Teilnehmer des Personalpools mit einem Qualifizierungskonzept begleitet werden.

Konkrete Ausgestaltung und Qualifizierungskonzept

Es sollen drei Personalpool-Stellen geschaffen werden. In der Stellenplanvorlage für den HH 2020 wird ein entsprechender Antrag aufgenommen. Vorrangiges Ziel ist immer die rasche Verteilung auf vakante Planstellen der Stadt. Die Qualifizierung kann bedarfsabhängig, sowohl als „Projekt“-Trainee- oder als „Springer“-Trainee stattfinden. „Projekt“-Trainees sollen als Hauptaufgabe ein bestimmtes Projekt erhalten, für das sie die Federführung übernehmen. Daneben soll es „Springer“-Trainees geben. Hierunter versteht sich ein Trainee, der mehrere Ämter der Stadtverwaltung durchläuft und Erfahrungen in verschiedenen Bereichen sammelt im Sinne einer Generalausbildung.

Parallel wird es für die Trainees ein begleitendes Angebot geben, in dem ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen vertieft werden. Auch die Möglichkeit zur Teilnahme am bestehenden

Nachwuchsführungskräfteprogramm STARTKLAR soll bedarfsabhängig eröffnet werden.

Das Bewerbungs- und Auswahlverfahren wird allgemein gehalten, sodass sich die Interessenten grundsätzlich auf eine Trainee-Stelle bewerben können. Im Gespräch werden dann vorhandene Interessen abgefragt, um die Stellen passend auf die Bewerber verteilen zu können.

Fazit:

Die Einführung eines Personalpools erbringt sofort eine signifikante Verbesserung der Besetzung von offenen Stellen. Neben den Auszubildenden, die jährlich nach Beendigung ihrer Ausbildung innerhalb der Verwaltung übernommen werden, wird die mittel- und langfristige Nachwuchsgewinnung deutlich verbessert.

Erne
Hauptamtsleiter