

Nachwuchsgewinnung durch Schaffung von Personalpool-Stellen



PEP

- Jobticket erfolgreich !
- Mitarbeiterumfrage kommt an !
- Wünsche:
 - Mobiles Arbeiten
 - Flexible Arbeitszeiten

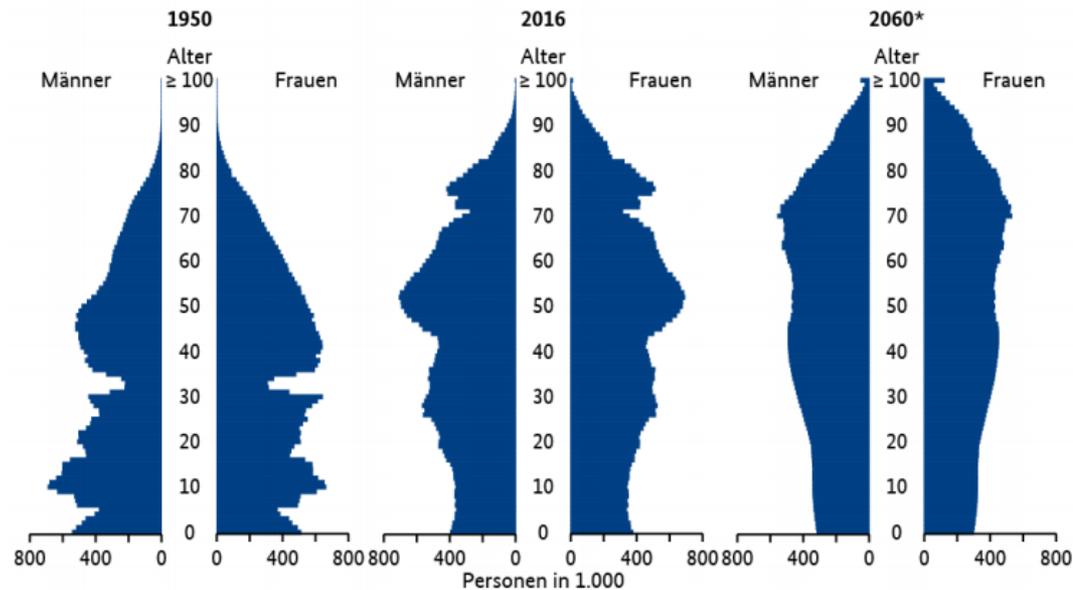


Nachhaltig vorankommen

Jobticket für Mitarbeiter

Demografie + Biberach Effekt

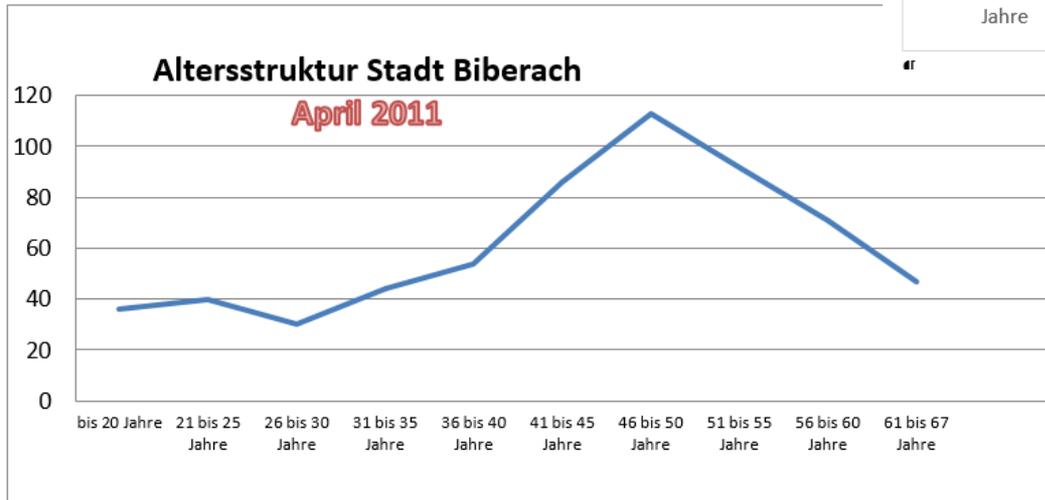
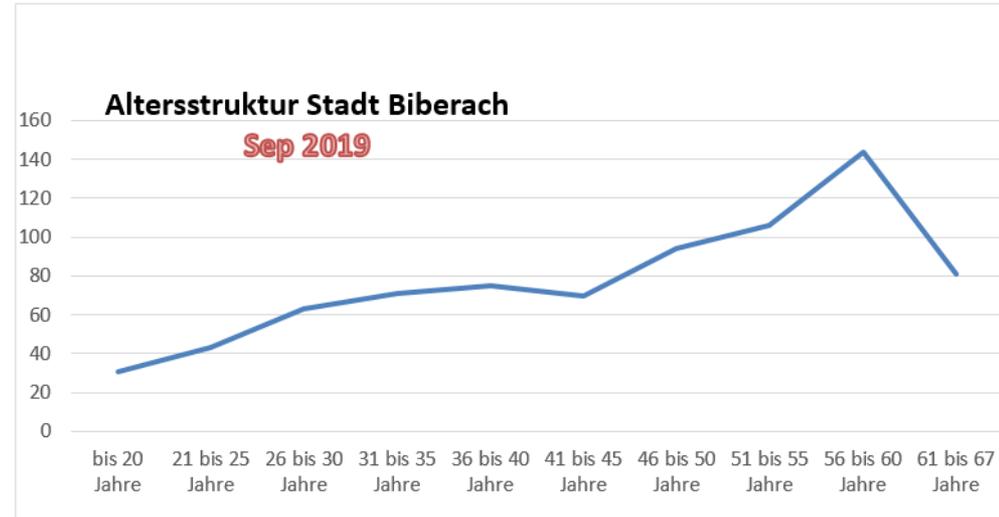
Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland, 1950–2060



* Ergebnis der aktualisierten 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 2-A)
Datenquelle: Statistisches Bundesamt

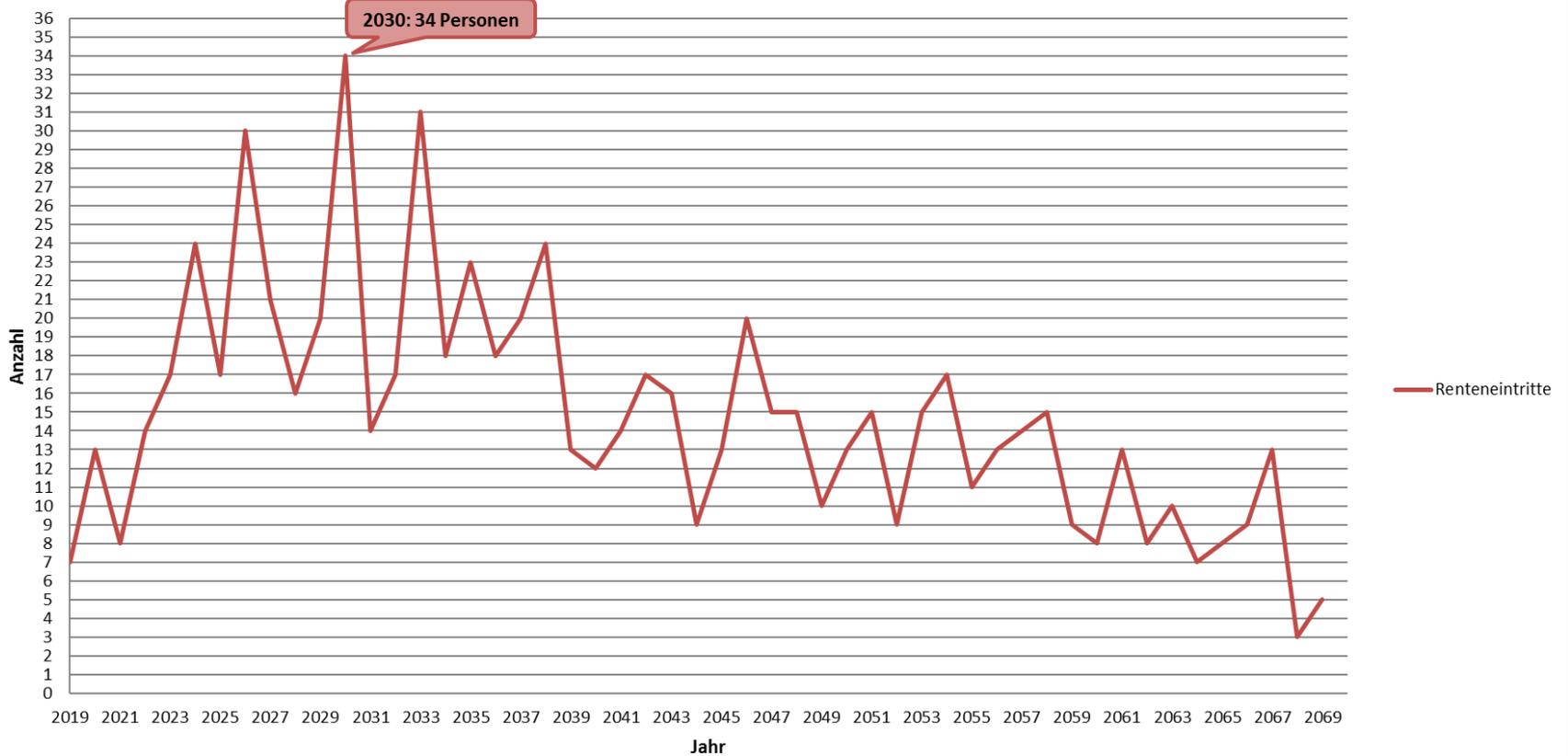
© BiB 2018 / demografie-portal.de

Die Welle kommt...



- 106 MA zwischen 51 und 55 Jahren
- 144 MA zwischen 56 und 60 Jahren

Renteneintritte bis zum Jahre 2070



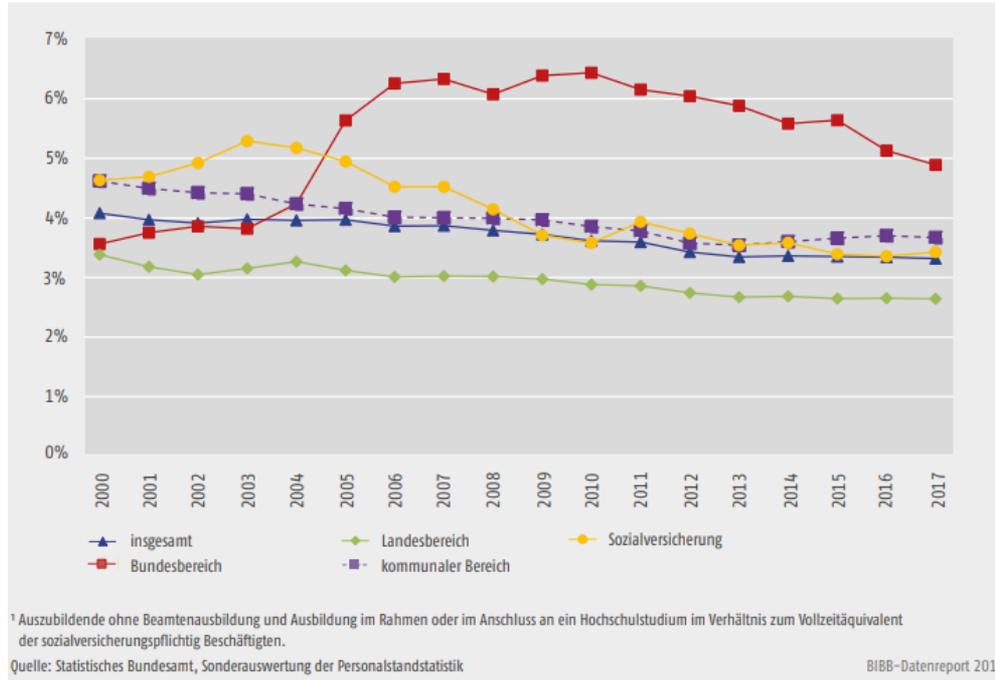


Neuer Rekord! Zahl der Ausbildungsplätze steigt auf 47 !



Stellenangebote
Wir als Arbeitgeber
Ausbildungsberufe
Praktika & Freiwilligendienste

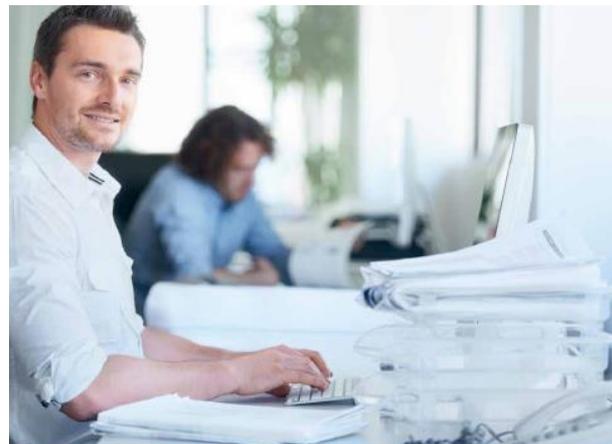
Mehr Azubis !



Somit konnten wir die bereits schon gute Ausbildungsquote von 8,6 % auf 9,2 % steigern. Dies ist besonders erwähnenswert vor dem Hintergrund, dass die Ausbildungsquote im öffentlichen Dienst insgesamt seit dem Jahr 2000 insbesondere bei den Ländern und bei den Kommunen gesunken ist (siehe Schaubild).

Wir müssen vorsorgen

Der Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor wird bis 2030 mit über 800.000 fehlenden Fachkräften im Vergleich zu anderen Sektoren am deutlichsten ausfallen. Soll die Funktionsfähigkeit öffentlicher Leistungen langfristig gewährleistet werden und Kostenexplosionen, die aus Notmaßnahmen entstehen, vermieden werden, muss sich die öffentliche Hand rechtzeitig und systematisch auf diese Entwicklung einstellen.



Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst
Prognose und Handlungsstrategien bis 2030

Absolventen sind begehrt

Herr Prof. Witt, die öffentliche Verwaltung, insbesondere auch die Kommunen, suchen zumindest in manchen Berufsfeldern händeringend nach qualifizierten Arbeitskräften. Wie schätzen Sie die Situation der Fach-/Nachwuchskräfteversorgung ein?

Witt: Die Nachwuchskräfteversorgung in der öffentlichen Verwaltung ist ein großes Problem. Wie viele Nachwuchskräfte dringend benötigt werden, erkennt man beispielsweise daran, dass der Stellenanzeigenteil des „Staatsanzeigers Baden-Württemberg“ sich in den letzten Jahren mehr als verdoppelt hat. Wir erhalten auch immer wieder Anrufe und Anfragen von Oberbürgermeistern und Bürgermeistern nach qualifiziertem Verwaltungspersonal und können den Bedarf nicht decken. Die drängendsten Probleme, so höre ich immer wieder, gibt es im Bereich der technischen Verwaltung, der Architekten und Ingenieure. Aber auch im Bereich der allgemeinen Verwaltung gibt es einen großen Nachholbedarf.

Prof. Paul Witt, Rektor der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl

Die Quelle versiegt....

- Arbeitstagung der Personalamtsleiterinnen und Personalamtsleiter im Städtetag Baden-Württemberg vom 23.05.2019 in Heilbronn

- 

Sina Wildhagen: „Angesichts der weiter zurückgehenden Bewerberzahlen muss die Frage des Marketings für den Studiengang Public Managements dringend überdacht werden!“

Sina Wildhagen
Städtetag Baden-Württemberg
Leitung Zentrale Dienste
Referentin

22. 11210000 /
10110000

**Hauptamt-Personal-
pool**

Schaffung
3,00 Pool-Stellen geh.
Dienst

Die Rekrutierung gut ausgebildeter Nachwuchskräften wird immer schwieriger. Es gibt landesweit mehr offenen Stellen als abgehende Studierende von den Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg. Um uns rechtzeitig gut ausgebildete Mitarbeiter des gehobenen Dienstes zu sichern, sieht es die Verwaltung als notwendig an, Abgänger der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung anzuwerben und im Rahmen eines Traineeprogramms auf den Einsatz auf einer konkreten Planstelle vorzubereiten.

Vorteile:

- Zeitnahe und lückenlose Besetzung
- Adäquate Nachbesetzung ist möglich
- Rekrutierungsprozess (inkl. teurer Stellenausschreibungen) wird eingespart
- Mitarbeiter sind im Hause bereits bekannt und kennen ihrerseits selber die Abläufe unserer Stadtverwaltung

Es sollen 3 Pool Stellen bereitgestellt werden.
Siehe Info Vorlage: 2019/221

Personalkosten/Jahr: 130.000 Euro



Zusammengefasst

- Schaffung von drei Personalpool-Stellen
- Ziel: rasche Verteilung auf vakante Planstellen
- parallel laufendes Begleitangebot zur Vertiefung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen
- Möglichkeit zur Teilnahme am Nachwuchsführungskräfteprogramm STARTKLAR

Zentraler Stellenpool des Bundes zur Demografievorsorge

Zur Sicherung von Kompetenzen und Wissenstransfer in Mangelbereichen schafft der Bund einen zentralen Pool an Planstellen, der den Ressorts zur Einstellung von qualifiziertem Fach- und Nachwuchspersonal zur Verfügung gestellt wird. So können Nachfolger bereits eingestellt werden, bevor der jeweilige Stelleninhaber ausscheidet, wodurch ein geregelter Wissenstransfer ermöglicht wird, ohne dass es zu einem dauerhaften Stellenaufbau im Ressort kommt oder zum Mittel der befristeten Einstellung (die auch ohne Planstelle möglich ist) gegriffen werden muss. Wird die Stelle schließlich vom Nachfolger übernommen, ist die dann freie Stelle im Pool wieder für andere Ressorts verfügbar. Der Pool besteht aus 500 Stellen und fügt dem Gesamtstellenbestand des Bundes damit nur 0,2% Stellen hinzu – deutlich weniger, als wenn Ressorts für die Sicherung des Wissenstransfers selbst Stellen schaffen würden.



Personalvorlage--Information

Drucksache-
Nr. 2019/221

Beratungsfolgen			Abstimmung	
Gremium		Datum		
Hauptausschuss	öffentlich	11.11.2019	Kenntnisnahme...	

Nachwuchsgewinnung bei der Stadt Biberach--Personalpool geh. 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.

Die Konkurrenz schläft nicht...

STADTVERWALTUNG Villingen-Schwenningen 

Wir suchen für unser Team zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Nachwachskräfte im gehobenen Verwaltungsdienst
B.A. Public Management
(m/w/d)

verschiedene Fachämter, unbefristet, Vollzeit, A 9 gD

Interesse?

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage. Wir freuen uns über Ihre Bewerbung, bitte über unser Online-Portal, bis zum **28.09.2019**.



Stadt Villingen-Schwenningen
Haupt- und Personalamt
Postfach 1260
78002 Villingen-Schwenningen

jobs.villingen-schwenningen.de



Die Stadt Konstanz sucht
zum **01.03.2020**:



TRAINEES (M/W/D)

Befristete Vollzeitstelle (39 Std./Woche)

Mit den Aufgabenschwerpunkten:

- Kämmerei (Finanzwirtschaft)
- Wirtschaftsförderung (Projektkoordination)
- Referat des Oberbürgermeisters & Informationstechnik (Digitalisierung)
- Personal- und Organisationsamt (Personalentwicklung & -service)
- Hochbauamt (Klimanotstand, Öffentlichkeits- & Projektarbeit)

Die ausführlichen Stellenanzeigen, weitere Infos zum Arbeitgeber Stadt Konstanz sowie den Zugang zum Bewerbungsportal finden Sie unter konstanz.de/karriere.



IHR BERUFSEINSTIEG IM LANDKREIS KONSTANZ.
Mehr Infos unter www.LRAKN.de

Wir suchen zum **1. März 2020** motivierte Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen* mit dem Abschluss **Public Management B.A. bzw. Dipl.-Verwaltungswirte (FH)** zum Einsatz in den verschiedenen Fachämtern des Landratsamtes Konstanz!

WIR BIETEN MEHR:

- sofortige Anstellung im Beamtenverhältnis
- Möglichkeit einer Probezeitverkürzung
- vielseitiger und zukunftssicherer Job
- spezielle einjährige PE-Programme für Nachwuchsführungskräfte
- vielfältiges betriebliches Gesundheitsmanagement
- betriebsinterne Kinderbetreuung
- und eine Region, die zu den schönsten Deutschlands zählt
- auch ein späterer Beginn im Laufe des Jahres 2020 ist möglich

Die zu besetzenden Stellen sind besonders für Berufseinsteiger geeignet und bis nach der Besoldungsgruppe A 11 (BesO BW) bewertbar.

Sie fühlen sich angesprochen?
Jetzt bewerben bis zum **29. September 2019** unter www.LRAKN.de. In den Bewerbungsgesprächen am 10. und 14. Oktober 2019 werden wir gemeinsam herausfinden, welche konkrete Stelle zu Ihnen passt! Für Auskünfte steht Ihnen unser Personalleiter Herr Sebastian Frick unter +49 7531 800-1340 gerne zur Verfügung.

MIT NETTEN KOLLEGEN DEN LANDKREIS ORGANISIEREN.

Besuchen Sie uns auf der Personalmesse in Kehl am **25.09.2019**

* Wir setzen uns für Chancengleichheit im Beruf ein und ermutigen Personen mit Migrationshintergrund, Menschen mit anerkannter Behinderung und Menschen in besonderen Lebenslagen sowie jeden Geschlechts sich zu bewerben.

Landkreis Konstanz
Präsident
Familienbewusstes
Unternehmen 2018

Landratsamt
Biberach



Im Landratsamt Biberach sind zum 1. März 2020 mehrere Stellen zu besetzen für

Nachwuchskräfte (m/w/d) im gehobenen Verwaltungsdienst

– Bachelor of Arts – Public Management

Kennziffer: 2019-110-10



Das Landratsamt Biberach steht für eine demografieorientierte und familienbewusste Personalarbeit. Uns liegt die Förderung und Qualifizierung von Nachwuchskräften sehr am Herzen. Im Rahmen unseres Personalentwicklungsprogrammes bieten wir motivierten und engagierten Absolventen der Hochschulen für öffentliche Verwaltung die Möglichkeit, ihre persönlichen Kompetenzen und Fachkenntnisse in verschiedenen Bereichen und Aufgabengebieten der Landratsamtverwaltung zu erweitern.

Sie werden als Kreisinspektor im Beamtenverhältnis auf Probe in Besoldungsgruppe A 9 LBesGBW eingestellt.

Wir erwarten

- ein abgeschlossenes Studium zum Bachelor of Arts – Public Management
- hohe Motivation und die Bereitschaft, sich in unterschiedliche Aufgabengebiete einzuarbeiten
- Teamfähigkeit und Kooperationsbereitschaft.

Wir bieten

- eine Übernahme ins Beamtenverhältnis
- rasche Beförderungsmöglichkeiten und sehr gute Aufstiegsmöglichkeiten
- interessante und vielfältige Aufgabengebiete
- einen sicheren und modernen Arbeitsplatz
- selbständiges und eigenverantwortliches Arbeiten
- Hilfe und Unterstützung bei der Einarbeitung
- ein interessantes Fortbildungsprogramm
- Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Nähere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

- Frau Anita Baier, Amtsleiterin Haupt- und Personalamt, Telefon 07351 52-6159



Sind Sie interessiert?

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung bis zum **20. Oktober 2019** online unter www.bewerbung.biberach.de



LANDRATSAMT
ALB-DONAU-KREIS

Die Vereinbarkeit
von Beruf und
Familie ist uns
wichtig!



Wir suchen ...

Absolventen, die im Februar 2020 mit dem Bachelor of Arts – Public Management (w/m/d) abschließen und im Beamtenverhältnis bei uns tätig werden wollen.

Für unsere Fachdienste

- * Abfallwirtschaft
- * Umwelt- und Arbeitsschutz
- * Verkehr und Mobilität
- * Soziale Sicherung, Jobcenter Alb-Donau
- * Poolstellen

Eine Beschäftigung im Beamtenverhältnis bis Besoldungsgruppe A11

Weitere Informationen zu diesen Stellen erhalten Sie von Frau Edelgard Rommel, Fachdienstleiterin Personal, Telefon 0731 185-1212 und im Internet unter www.alb-donau-kreis.de

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung



Online auf unserer Homepage oder direkt beim Landratsamt Alb-Donau-Kreis, Schillerstraße 30, 89077 Ulm bis **11. Oktober 2019**