

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 2697/2017

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP

Haushaltsbegleitantrag H 0115/2017

Personalgewinnung in technischen und sozialen Berufen

Mit einem Haushaltsbegleitantrag zum Haushaltsplan 2017 hat der Organisations- und Personalausschuss die Verwaltung beauftragt, zu prüfen:

1. wie Fachkräfte aus anderen Ländern für die LHH gewonnen werden können, insbesondere für den Baubereich (in technischen Berufsgruppen wie z. B. Architektinnen/Architekten, Bauingenieurinnen/-ingenieure, Technikerinnen/Techniker), auch gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit.
2. wie zusätzliche Fachkräfte im Jugend- und Sozialbereich über Anerkennungs-praktikantinnen/-praktikanten sowie über berufsbegleitende Ausbildungen (z.B. Sozialassistentinnen/-assistenten) gewonnen werden können.

Ausgangslage

Die Gestaltung des demografischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels ist eine der zentralen Herausforderungen der Zukunft für alle Kommunen. Die Kommunen sind als Arbeitgeberinnen mit Bindung an das Tarifrecht weniger flexibel als die private Wirtschaft und sind somit in einigen Berufsgruppen weitaus stärker von dem aktuellen Fachkräftemangel betroffen.

In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die **Informationsdrucksache 0528/2017 N1** – Auswirkungen des demografischen Wandels auf die LHH als Arbeitgeberin und Maßnahmen zur Personalgewinnung und –bindung.

Insbesondere in technischen und sozialen Berufen sind teils erhebliche Schwierigkeiten in Stellenbesetzungsverfahren zu verzeichnen. Während durch den Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst die LHH in Bezug auf Gehaltsmöglichkeiten konkurrenzfähig mit der privaten Wirtschaft und anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist, sind die technischen Berufe am stärksten von dem Fachkräftemangel betroffen. In insgesamt 14 der

24 Fachbereiche, Ämter und Betriebe sind Beschäftigte aus technischen Berufen eingesetzt. Aufgrund der Relevanz für die Stadtverwaltung ist die Personalgewinnung in technischen Berufen auch als Maßnahme im Arbeitsprogramm 2017 des Oberbürgermeisters mit Berichterstattung an den Organisations- und Personalausschuss benannt worden.

1. Maßnahmen zur Personalgewinnung in technischen Berufen

Für die Berufsgruppe der technischen Berufe wurde im Jahr 2016 eine Großveranstaltung für alle betroffenen Fachbereiche durchgeführt; hier sollten die konkreten Problemlagen benannt werden. Anschließend wurde unter Leitung des Fachbereichs Personal und Organisation eine fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe für technische Berufe eingerichtet, diese tagt seitdem regelmäßig. Die Auswertung der Ergebnisse der Großveranstaltung und die Zusammenfassung zu Handlungsfeldern führte zur Einrichtung von sechs Unterarbeitsgruppen zu den Themen Image / Internet, Eingruppierung, Qualifizierung, Stellenbesetzungsverfahren, Einarbeitung sowie Praktika / Kontaktstellen.

Die Themen „Image der Landeshauptstadt Hannover“ und „Personalmarketing“ wurden in die übergeordnete Steuerungsgruppe Arbeitgeberattraktivität als wesentliche Handlungsfelder aufgenommen. Die vielfältigen umgesetzten Maßnahmen zu den Themen „Personalmarketing“ und „Optimierung von Stellenbesetzungsverfahren“ sind ebenfalls in der oben genannten Drucksache 0528/2017 beschrieben.

Die Umsetzungsvorschläge der Unterarbeitsgruppen wurden in der zweiten Dialogveranstaltung im Mai 2017 mit den betroffenen Fachbereichen diskutiert und wurden in ein entsprechendes Handlungskonzept zur Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen aufgenommen. Dieses wird zurzeit verwaltungsintern abgestimmt. Konkrete Maßnahmen, die umgesetzt sind bzw. in die weitere Umsetzungsphase gehen sollen, sind z.B.:

Umgesetzt:

- Erstellung eines Karriereportals der LHH als attraktive Arbeitgeberin im Internet unter www.karriere-stadt-hannover.de mit Verlinkungen zu Stellenangeboten und Ausbildung der LHH sowie weiterer Ausbau in Konzeptionierung:
 - Eigene Rubrik für technische Berufe mit Bildergalerie und Darstellung von attraktiven Aufgaben / Projekten der Stadt Hannover
 - Darstellung der Aufstiegsmöglichkeiten in technischen Berufen
- Dezernatsübergreifende Partnerschaft in Initiative Wissenschaft in Kooperation mit dem Büro des Oberbürgermeisters und der Wirtschaftsförderung der LHH
 - Über die Kooperation wurden seit September 2016 drei Filme der LHH als attraktive Arbeitgeberin gedreht: Für zwei duale Studiengänge „Wirtschaftsinformatik in Hannover“ und „Allgemeine Verwaltung in Hannover“. Und zuletzt der Imagefilm für technische Berufe bei der LHH „Wir geben Hannover ein Gesicht“.
 - Diese sind über das Videoportal www.wissen.hannover.de veröffentlicht.
 - Die Initiative Wissenschaft Hannover hat in 09/2017 für das Videoportal den Fox Award in Gold 2017 erhalten.
- Veröffentlichung eines einseitigen Anzeigenspezials für technische Berufe der LHH in der HAZ und NP in 01/2017
- Verbesserung Zugriffe auf Stellenangebote und Onlinebewerbungen (seit 2014)
- Ausschreibungstexte und Ansprache moderner gestalten (Bsp. IT-Bereich)
- „Swingcards“ sowie Plakat- und Postkartenaktionen (Bsp. Ausbildungsmarketing)
- Präsentation auf Veranstaltungen/Messen (z.B. Berufs- und Bildungsmesse und lange Nacht der Berufe)

- Beiträge im „Radio Hannover“: Seit 2016 alle vierzehn Tage jeweils samstags Vorstellung von interessanten Themen der LHH als Arbeitgeberin und konkreten Stellenausschreibungen
- Schulung der Auswahlkommissionen im Sinne von „Werben lernen“

In Planung bzw. in Umsetzung:

- Ausschöpfung aller Möglichkeiten der neuen Entgeltordnung (EGO)
- Öffnung der Stellenausschreibungen für alternative Qualifikationen bzw. Hochschulabschlüsse
- Befragung der Bewerberinnen und Bewerber, wie sie auf die LHH aufmerksam wurden
- Verstärkte Nutzung sozialer Netzwerke wie facebook (Bsp. Ausbildungsmarketing) und Prüfung weiterer Internetportale wie stepstone und Xing für Stellenausschreibungen
- Intensivierung der Teilnahme an Job-Messen und von relevanten Hochschulkontakten – mit professionellem Messestand
- Entwicklung struktureller Verbesserungen von Praktika-Angeboten und entsprechenden Rahmenbedingungen
- Bedarfsgerechte Ausweitung von Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in den technischen Fachbereichen
- Verbesserte Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als ein wesentlicher Baustein der nachhaltigen Personalbindung
- Weiterentwicklung des städtischen Intranets als interne Personalmarketingmaßnahme – eigene Beschäftigte sind die besten Markenbotschafterinnen und -botschafter

Personalgewinnung von Fachkräften im europäischen Ausland über das EURES-Portal der Bundesagentur für Arbeit

Stellenvakanzen werden der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Diese stellt die Stellenangebote u.a. in das EURES-Portal ein. EURES wurde im Jahr 1993 gegründet und ist ein Kooperationsnetz zwischen der Europäischen Kommission und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EWR-Mitgliedstaaten (EU-Mitgliedstaaten plus Norwegen, Island und Liechtenstein) und anderen Partnerorganisationen. Auch die Schweiz wirkt an der EURES-Kooperation mit. Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Informationen, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangeboten und Arbeitssuche) für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell allen Bürgerinnen und Bürgern anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten.

Über das EURES-Portal wird ein europaweiter Zugang zu den Stellenangeboten der LHH ermöglicht. Dieses ist zudem in den Sozialen Medien, u.a. bei Facebook und Twitter vertreten.

Bisherige Erfahrungen mit gezielter Personalgewinnung im Ausland durch eine Fachfirma

Der Betrieb der städtischen Alten- und Pflegezentren hat als bisher einziger Fachbereich der LHH Erfahrungen gewinnen können, welchen Aufwand es braucht und welcher Nutzen dem folgt, Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Aufgrund einer geschlossenen Rahmenvereinbarung mit einer Firma, die sich auf die berufliche und gesellschaftliche Integration spanischer Gesundheits- und Pflegekräfte spezialisiert hat, konnten nach aktuellem Stand letztendlich zwei Mitarbeiterinnen gewonnen werden. Neben weiteren Problemen, die bei dieser Art der Personalgewinnung zu bewältigen waren, zeigten sich als gravierendste Hürden die fehlenden deutschen Sprachkenntnisse.

Vom Fachbereich Senioren wurden sowohl in finanzieller als auch in organisatorischer Hinsicht große Anstrengungen unternommen. Das Projekt begann im Jahr 2015, zu Beginn

des Jahres 2016 konnten vier spanische Fachkräfte eingestellt werden. Leider sind zurzeit nur noch zwei Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover. Aufwand und Nutzen kann hier durchaus hinterfragt werden. Es lässt sich daher noch nicht abschätzen, ob der Fachbereich Senioren diesen Weg ein weiteres Mal gehen wird.

Handlungskonzept zur Personalgewinnung und –bindung in technischen Berufen

Aktuell können die meisten Stellen für technische Berufe noch - teils nach mehrmaliger Stellenausschreibung - für die meisten Fachrichtungen besetzt werden. Im Handlungskonzept wird ein Verfahren zur mittelfristigen, fachbereichsübergreifenden Personalplanung mit Altersstruktur- und Fluktuationsanalyse nach notwendigen Qualifikationsprofilen vorgeschlagen. So können frühzeitig Handlungsbedarfe für bestimmte Berufsfelder erkannt und zielgerichtete, größere Kampagnen der LHH als Arbeitgeberin geplant werden. So wurde z.B. mit der gemeinsamen ganzseitigen HAZ-Seite für technische Berufe und mit den zeitlich gebündelten Stellenausschreibungen für das Investitionsmemorandum in 01/2017 eine durchaus gute Bewerberinnen- und Bewerberlage für einige Fachbereiche erreicht, die eine qualifizierte Personalauswahl zuließ. Dies zeigte, dass die LHH durchaus als attraktive Arbeitgeberin für technische Berufe wahrgenommen wird. Die Verwaltung vertritt die Auffassung, mit den genannten Umsetzungsvorschlägen und einer mittelfristigen Personalplanung zunächst einen guten Weg zur Personalgewinnung und nachhaltigen Personalbindung eingeschlagen zu sein.

Die (aktive) Personalgewinnung aus dem Ausland – über die Einstellung der Stellenausschreibungen über das EURES-Portal hinaus – wird aufgrund der Erfahrungen im Fachbereich Senioren nicht vorrangig verfolgt.

2. Personalgewinnung im Jugend- und Sozialbereich

In den pädagogischen Berufen sind in den vergangenen Jahren vermehrt die Praxiszeiten direkt in die Berufsausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher und in die Studiengänge Soziale Arbeit integriert worden. Die Landeshauptstadt Hannover bietet daher für die ausbildungs- bzw. studienintegrierten Praktika zahlreiche Angebote an, die als Anreiz auch finanziell honoriert werden. Auch Anerkennungspraktika werden weiterhin angeboten.

Für die berufsbegleitenden Ausbildungen zur Sozialassistentin / zum Sozialassistenten und zur Erzieherin / zum Erzieher sind seit 2010 insgesamt 114 Personen eingestellt und qualifiziert worden. Von diesen haben bislang 63 die Ausbildung abgeschlossen, weitere 51 Personen befinden sich noch in der Ausbildung.

Darüber hinaus wird bereits bei der LHH beschäftigten Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten ermöglicht, sich zu Erzieherinnen und Erziehern weiter zu qualifizieren. Für Erzieherinnen und Erzieher gibt es die Möglichkeit einer Weiterqualifikation zur Sozialpädagogin bzw. zum Sozialpädagogen.

Kostentabelle

Es entstehen keine finanziellen Auswirkungen.

18.12
Hannover / 02.11.2017