

Personalstruktur im Fachbereich Gebäudemanagement

1. Altersstruktur
2. Anzahl der vakanten Stellen
3. Dauer der Vakanz
4. Strategien zur Nachbesetzung der vakanten Stellen
5. Verjüngung des Personals

Ausgangslage im Fachbereich Gebäudemanagement

- Zum Stichtag 01.04.2018 waren im Fachbereich 81,60% der Stellen besetzt
- In den meisten städtischen Fachbereichen waren es 90-95%
- Im Zuge des Investitionsmemorandums 500+ wurden zur Umsetzung der zusätzlich finanzierten Baumaßnahmen insgesamt 65 Stellen überwiegend in den bauenden Bereichen eingerichtet
- Zeitgleich startete das zwischen Stadtspitze und VERDI im Rahmen des Haustarifvertrages Beschäftigungssicherung vereinbarte Projekt „Eigenfertigung“ – hier wurden zunächst weitere 11 Stellen eingerichtet.
- Der Fachbereich hatte in 2017/2018 zusätzlich zu den durch Fluktuation bestehenden Vakanzen 76 neue Stellen zu besetzen
- Anfang 2017 waren 103 Stellen vakant

1. Altersstruktur

- Stichtag 30.06.18 Altersdurchschnitt bei 48,17 Jahren
- Stichtag 31.12.17 Altersdurchschnitt bei 48,48 Jahren
- Bis Ende 2023 werden nach jetzigem Stand 33 Mitarbeiter*innen durch Erreichen der Altersgrenze den Fachbereich verlassen
- Davon sind 3 Führungsstellen betroffen

2. Anzahl der vakanten Stellen

- Anfang 2017 waren 103 Stellen (inkl. der neu eingerichteten Stellen) vakant
- Zum 31.07.18 waren 53 Stellen vakant
- Davon sind bereits 12 weitere Personen ausgewählt, der Arbeitsbeginn erfolgt in den nächsten 6 Monaten
- 41 Stellen befinden sich im Ausschreibungsverfahren
- Seit Anfang 2017 wurden für 62 Stellen neue Mitarbeiter*innen ausgewählt, 50 Stellen sind zum jetzigen Zeitpunkt bereits besetzt

3. Dauer der Vakanz

- Die durchschnittliche Vakanzdauer im Fachbereich beträgt 10,98 Monate
- Die Dauer der Vakanzen variiert nach Professionen
- Die Technischen Berufe, insbesondere Fachingenieure (Versorgung, Elektro) sind teilweise nur schwer zu besetzen. Die Stellen im Verwaltungsbereich sind innerhalb von ca. vier Monaten zu besetzen.

4. Strategien zur Nachbesetzung vakanter Stellen

- gesamtstädtische Arbeitsgemeinschaft (Federführung FB 18) zur Personalgewinnung und -bindung in technischen Berufen
- Nutzung neuer Werbekanäle wie z.B. Jobbörsen,-plattformen
- Durchführung konkreter Maßnahmen zur Besetzung langfristig vakanter Stellen (z.B. Techniker*innen)
- Beschreibung und Optimierung der Arbeitsprozesse und Schnittstellen
- Angebote zu internen Qualifizierungen und auch weitere Ausbildungs- und Studienangebote (Dual) sind in der Prüfung

5. Verjüngung des Personals

- Gesamtstädtisch liegt die LHH mit einem Altersdurchschnitt von 46,03 Jahren im durchschnittlichen Bereich der Kommunen
- Mit einem Durchschnittsalter von 48,17 Jahren liegt der Fachbereich Gebäudemanagement ca. 2 Jahre darüber

5. Verjüngung des Personals

- Der erhöhte Altersdurchschnitt ist anforderungsbedingt nachvollziehbar:
- Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten hat einen Bachelor- oder Masterabschluss bzw. einen Abschluss als staatlich anerkannter Techniker oder Meister.
- Die technischen Ausbildungen bzw. Studiengänge setzen entweder eine handwerkliche Ausbildung voraus oder diese ist dem Studiengang in vielen Lebensläufen vorangegangen
- Durch die überwiegend technischen Professionen ist das Berufseinstiegsalter nach Abschluss des Studiums/der Ausbildung höher, als in anderen Verwaltungseinheiten.

5. Verjüngung des Personals

- die vorgenannten Anforderungen und auch die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen (i.d.R. 3-jährige Berufserfahrung) machen eine deutliche Verjüngung des Personals nur eingeschränkt möglich
- dennoch wird die Entwicklung über regelmäßige Fluktuationsanalysen überwacht
- der Fachbereich wirbt explizit z.B. mit flexibler Arbeitszeitgestaltung und erreicht damit auch zunehmend junge Kolleg*innen
- anteilig (soweit fachlich vertretbar) werden Stellen innerhalb der tariflichen Möglichkeiten auch besetzt, wenn die persönlichen Voraussetzungen noch nicht vorliegen

Zusammenfassung

- Die deutliche Erhöhung der Stellenbesetzungsverfahren, Mitarbeiterzahlen und Bauprojekte stellt eine Herausforderung für die Leitung des Fachbereiches sowie für die Aufbau- und Ablauforganisation dar
- Die Aufbauorganisation wurde durch Organisationsänderungen dem Bedarf angepasst
- Die Schaffung neuer Bereiche und Sachgebiete und auch die Schaffung eines gemeinsamen Führungsverständnisses z.B. durch interne Führungskräfteworkshops, Leitbild- und Zielvereinbarungen stützt die bedarfsgerechte Führung
- Ein hausinternes Einarbeitungskonzept (Begrüßungsveranstaltung, Patensystem, Inhouseschulungen, ...) bringt die Integration und fachliche Einarbeitung der neuen Kolleg*innen auf einen guten Weg

Folgen

- Die Stellenbesetzung der vakanten Stellen setzt weiterhin ein hohes Engagement aller Beteiligten voraus
- Die konsequente und schnelle Einarbeitung der neuen Kolleg*innen bis zur Erreichung einer 100%igen Leistungsfähigkeit verlangt viel von den Einarbeitenden
- Der Zuwachs an Mitarbeiter*innen macht einen Teilauszug aus dem Dienstgebäude Aegidientorplatz 1 erforderlich
- Viele interne Folgeumzüge müssen organisiert und durchgeführt werden
- Die Arbeitsabläufe und Schnittstellen mit dem ausziehenden Bereich (19.0 zentrale Fachbereichsangelegenheiten) müssen teilweise neu strukturiert und vereinbart werden

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**