

Kreistagsdrucksache Nr. 070/23

AZ. GB1/A10

Anlagen: 2

Tagesordnungspunkt

Personalentwicklung im Landratsamt Tübingen

Bericht

Ausschuss für Verwaltung, Klimaschutz und Technik (öffentlich) am 12.07.2023

Ausgangslage:

Der demografische Wandel unserer Gesellschaft hat auch auf die Kreisverwaltung weitreichende Auswirkungen. Aufgrund unserer Altersstrukturanalyse wird davon ausgegangen, dass bis 2032 rd. 25,8 % unserer Beschäftigten altersbedingt ausscheiden werden. Zunehmend wird es auch für die Kreisverwaltung schwieriger, ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte und Mitarbeiter*innen am Arbeitsmarkt zu gewinnen. Aus diesem Grund nehmen Maßnahmen zur Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung (z.B. Attraktivitätssteigerung der Kreisbehörde) einen immer noch größeren Stellenwert ein.

Das steigende Durchschnittsalter aller Mitarbeiter*innen (derzeit 46 Jahre) und das höhere Renten- bzw. Pensionseintrittsalter verlangen zusätzlich aktive Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten. Diesen und weiteren wichtigen Veränderungen und Anforderungen begegnet die Landkreisverwaltung aktiv und vorausschauend. Hier kommt der Personalentwicklung eine wesentliche Rolle zu.

Das Personalentwicklungskonzept:

Bereits in den vergangenen Jahren wurde in einem umfassenden Prozess zur Personalentwicklung die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter*innen ständig weiter verbessert und gesteigert.

Hierbei wurden im „Personalentwicklungskonzept“ insbesondere folgende Schwerpunkte gesetzt, die im beigefügten PE-Konzept (**Anlage 1**) detailliert beschrieben sind:

Ausbildung.

das ganze Spektrum unserer Aktivitäten hierzu ist in unserer aktualisierten „Ausbildungskonzeption“ (**Anlage 2**) enthalten; zudem ist beabsichtigt, unsere Anzahl an Ausbildungsplätzen weiter zu erhöhen. Positiv zu erwähnen ist hierbei u.a. dass aufgrund unserer durchgängig besetzten Praktikumsplätze für Public-Management Studierende die Gewinnung von Nachwuchskräften für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst noch überwiegend gewährleistet ist.

Übersicht Ausbildungsplätze 2023/2024

Berufsbezeichnung	Anzahl der gesamten Ausbildungsplätze	Anzahl der geplanten gesamten Ausbildungsplätze 2024
Verwaltungsfachangestellte*r	12	12
Mittlerer nichttechnischer Verwaltungsdienst - Verwaltungswirt*in	2	2
Kauffrau*mann für Bürokommunikation	5	4
Inspektorenanwärter*innen g. D. (Public Management)	2	3
Bachelor of Arts - Digitales Verwaltungsmanagement	1	1
Fachinformatiker*in	1	1
DHBW Wirtschaftsinformatik	2	3
Vermessungstechniker*in	3	4
Straßenwärter*in	3	6
Bachelor of Arts – BWL – Tourismus	1	1
Bachelor of Arts – Soziale Arbeit	5	5
Gesamtsumme	37	42

Stand: 06.06.2023

Personalauswahl und Personalmarketing

Personalrecruiting über Personalmessen, „Speed-Dating“ (online, aber auch vor Ort an den Hochschulen), Beteiligung am jährlichen Girls‘ & Boys‘ Day, Onlinepräsenz auf Webportalen (bspw. XING, Jobware, Kununu), Veröffentlichung von Artikeln über Benefits des Landratsamtes in diversen Hochschulzeitschriften (DIALOG, Klartext) sowie Anpassung des Stellenanzeigenformats inkl. 360°-Bilder, Aufbau und Weiterentwicklung der Karriereseite, Leitfaden zur Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen (Onboarding).

Qualifikation und Weiterbildung

Erstellung von Konzepten zur Fortbildung, Einführung einer digitalen Fortbildungsplattform („TüCampus“) zur Vereinfachung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf niedrigschwelliger Ebene, Nachwuchsführungskräftegewinnung/-trainings (Tü FF), Führungskräfteentwicklung, Führungskräfte-Training, Zusatzqualifizierungen/Aufstiegslehrgänge.

Das Landratsamt Tübingen hat bereits 2010 ein Qualifizierungsprogramm für zukünftige Führungskräfte entwickelt, welches mit dem TÜFF 2023 in die 4. Runde gestartet ist. Insgesamt wurden bzw. werden, einschließlich dem aktuellen Durchgang, 43 Mitarbeitende (21 Männer / 22 Frauen) durch dieses hausinterne Qualifizierungsprogramm über die grundlegenden Führungskompetenzen geschult. Das Führungsprogramm dauert 18 Monate und enthält folgende Bausteine: 5 mehrtägige Fortbildungsmodule, Transfergruppen, Hospitationen, Projektarbeit sowie ein Abschluss-/Perspektivgespräch.

Von den bisherigen erfolgreichen Durchgängen sind aktuell 12 Mitarbeitende (4 Frauen, 8 Männer) in einer Führungsposition (entspricht 40 %).

Darüber hinaus werden bei neu zu besetzenden Führungsstellen geeignete Mitarbeiterinnen aktiv angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert; auch dieses Vorgehen trägt zu unserer aktuellen Frauenquote von knapp 51 % im Führungsbereich bei.

Attraktivitätssteigerung

zur Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung insb. durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (z.B. Homeoffice und mobilunterstütztes Arbeiten, Arbeitszeitflexibilisierung), Betriebliches Gesundheitsmanagement inkl. Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Weiterführende Maßnahmen

wie jährliche Kooperationsgespräche, Treffen neuer Mitarbeiter*innen, Umgang mit Suchterkrankungen, Förderung von Schwerbehinderten (Inklusionsvereinbarung, Handlungsempfehlung zur Förderung der beruflichen Teilhabe wesentlich behinderter Menschen), Chancengleichheitsplan. Im Rahmen des Onboardings „Begrüßungspaket“ und digitale Broschüre. Ausbau der internen Kommunikationskanäle (bspw. Intranet, Newsletter).

Planung/ Ausblick:

Unser Personalentwicklungskonzept versteht sich als fortzuschreibende Grundlage für weitere Personalentwicklungsmaßnahmen mit künftig folgenden Schwerpunktbereichen:

Aktiver Wissenstransfer

Das Wissen ausscheidender Mitarbeiter*innen soll systematisch und bestmöglich an neue Kolleg*innen weitergegeben und damit in der Kreisverwaltung erhalten bleiben. Hierzu trägt insbesondere die Ausbringung der elektronischen Akte (E-Akte) eine wesentliche Rolle bei.

Aufbau einer Arbeitgebermarke

zur weiteren Steigerung der Arbeitgeberattraktivität nach Innen und Außen.

Diversity Management

Die Kreisverwaltung soll von der „Vielfalt“ der Menschen im Landkreis Tübingen mit ihren unterschiedlichen Kulturen auch in Zukunft profitieren. Aus diesem Grund sollen vermehrt Anstrengungen unternommen werden, Menschen mit Migrationshintergrund in unserer Kreisverwaltung zu beschäftigen.

Demografiemanagement

Die demografische Entwicklung im Landratsamt Tübingen muss ständig analysiert werden. Maßnahmen zur Gegensteuerung dieser Entwicklung sollen insbesondere in den Bereichen Nachwuchsgewinnung, Mitarbeiterbindung, Betriebliches Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut werden.