



Ausschuss für Personalangelegenheiten am 05.10.2016

TOP: 6. nicht öffentlich / Mitteilungen

mündliche Anfrage von Fraktion „DIE LINKE“ Stadt Halle (Saale)

Betreff: Fragen zum Personalbericht 2016 der Stadt Halle (Saale) VI/2016/01841

1. Wie ist der Entscheidungsprozess zur Neubesetzung freiwerdender Stellen zeitlich und organisatorisch?

Der Prozess der Personalauswahl unterteilt sich in verschiedene Abschnitte.

Die Fachbereiche zeigen den Besetzungsbedarf beim Fachbereich Personal an. Dieser prüft anhand der Unterlagen zunächst ob eine Personalvermittlung aus dem Transfer möglich ist. Ist dies nicht der Fall, wird die Stellenausschreibung durch den Fachbereich 10 veranlasst. Der Fachbereich 10 erstellt eine Bewerbermatrix anhand der eingegangenen Bewerbungen, auf deren Grundlage der ausschreibende Fachbereich entscheidet, welche Bewerber zu einem strukturierten Interview eingeladen werden. Die Vorbereitung sowie Durchführung der strukturierten Interviews erfolgt durch den ausschreibenden Fachbereich. Dieser trifft abschließend die Besetzungsentscheidung. Der Fachbereich 10 leitet daraufhin das Mitbestimmungsverfahren ein. Nach abgeschlossenem Auswahlverfahren erfolgt die Neueinstellung bzw. Umsetzung eines Mitarbeiters.

Im Durchschnitt sind für ein rechtssicheres Auswahlverfahren fünf Monate einzuplanen. Die tatsächliche Besetzung der freien Stelle ist unter anderem von Kündigungsfristen (externe Bewerber) oder dem Wechselzeitpunkt (interne Bewerber) abhängig.

2. Wie passen langfristig geplante Personalentwicklungsmaßnahmen und kurzfristige Umbesetzungen in der Verwaltung zusammen? Wer trifft die Entscheidungen?

Langfristige Personalentwicklungsmaßnahmen finden grundsätzlich in Abstimmung zwischen der jeweiligen Organisationseinheit sowie dem Fachbereich 10 statt und schließen kurzfristige Umsetzungen aus.

3. Welche Wege der Personalgewinnung plant die Stadtverwaltung, um auch zukünftig Personalbedarfe (nicht nur, aber insbesondere für Stellen, die eine höhere Qualifikation voraussetzen) zu befriedigen und dabei Personengruppen anzusprechen, die derzeit in der Verwaltung unterrepräsentiert sind?

Zum einen werden aktuell durch eine bedarfsorientierte Ausbildung Nachwuchskräfte in den erforderlichen Bereichen gewonnen. Die Gewinnung von Nachwuchskräften wird dabei u.a. durch die Kampagne „Mach was! Aus dir! Aus Halle!“, in Kooperation mit den Stadtwerken Halle GmbH unterstützt. Zudem präsentiert sich die Stadtverwaltung Halle (Saale) als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb auf verschiedenen Messen.

Weiterhin gibt es Überlegungen, Stellenprofile mit besonderen Anforderungen an Hochschulen zu veröffentlichen, um auf diese Weise gut ausgebildetes Personal direkt anzusprechen und in der Folge gewinnen zu können.

Ferner wird künftig neben der klassischen Stellenausschreibung auf den Internetseiten der Stadt, in Fachzeitschriften bzw. Tageszeitungen die Nutzung sozialer Medien in den Vordergrund rücken, um die Stadtverwaltung als attraktive Arbeitsgeberin zu profilieren, die neben den fachlichen Herausforderungen Entwicklungsperspektiven für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet.

4. Sieht die Stadtverwaltung den Bedarf und die Möglichkeit, zur Personalgewinnung und -entwicklung durch Kooperation mit einer Hochschule ein Angebot für einen dualen Studiengang vorzuhalten?

Die Stadtverwaltung Halle (Saale) steht den Kooperationen mit den Hochschulen im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung prinzipiell offen gegenüber. In der Vergangenheit wurden bereits vereinzelt Mitarbeiter u.a. im Rahmen eines dualen Studienganges der Berufsakademie Sachsen (in Leipzig) qualifiziert.

Durch die Hochschule Harz wurde die Stadt Halle zu einer Auftaktveranstaltung am 8. September 2016 geladen, in deren Folge das Thema der Personalgewinnung und Personalbindung durch den Aufbau eines dualen Studienangebots herausgearbeitet werden soll. Auf der Basis der drei Schwerpunkte Verwaltungswissenschaft, Informationstechnik und SAP soll der Bedarf an Nachwuchskräften erarbeitet und daraus ableitend die Inhalte, Abläufe und Ergebnisse skizziert werden.

5. Erfolgt eine zentrale oder dezentrale Planung der notwendigen Fortbildungsmaßnahmen? Wie erfolgt die Nachhaltung der durchgeführten Maßnahmen quantitativ und qualitativ?

Es erfolgt sowohl eine zentrale als auch dezentrale Planung der notwendigen Fortbildungsmaßnahmen. Die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeitergespräche sowie darüber hinausgehende Bedarfsmeldungen aus unterschiedlichsten Anlässen (Gesetzesänderungen, Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, zentrale Angebote für verschiedene Zielgruppen) bilden die Grundlage für das städtische Qualifizierungsprogramm. Dieses enthält fachübergreifende, zentrale Lehrgangs- und Seminarangebote.

Darüber hinaus erfolgen dezentrale Planungen zu fachspezifischen Fortbildungsmaßnahmen in den jeweiligen Organisationseinheiten.

Die Nachhaltung der zentral angebotenen und organisierten Seminare erfolgt über ein Evaluierungssystem und bildet damit die Grundlage für die qualitative Planung. Zudem werden im Rahmen der quantitativen Nachhaltung bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen angeboten bzw. nachgesteuert.

6. Gab es Fortbildungsangebote zum Thema "Inklusion"? Wenn ja, wie viele Personen aus welchen Bereichen nutzten diese Fortbildung? Welche Gründe gibt es, dass prozentual nur halb so viele Männer wie Frauen die Fortbildungen nutzen?

Zwischen dem Berufsförderungswerk Halle (Saale) e.V. und der Stadtverwaltung Halle (Saale) besteht ein Kooperationsvereinbarung über die praktische Ausbildung im Rahmen der Umschulung zur/zum Verwaltungsfachangestellten mit dem Ziel der Inklusion beeinträchtigter Menschen bzw. der Rehabilitanden.

Der Fachbereich Personal bietet in seinen zentralen Fortbildungsangeboten fachübergreifende Seminare zu Themen der allgemeinen Verwaltungsarbeit an. Die Gründe dafür, dass verhältnismäßig mehr weibliche, als männliche Teilnehmer die zentralen Fortbildungsangebote nutzen, können u. a. darin liegen, dass in den technischen Bereichen der Verwaltung tendenziell mehr männliche Mitarbeiter tätig sind und die daraus entstehenden Bedarfe zu meist über fachspezifische Angebote in den einzelnen Bereichen gedeckt werden (z.B. Fachbereich(e) Sicherheit, Umwelt, Planen, usw.)

7. Auf Seite 49 wird von einem Gesundheitszirkel bei Überlastungsanzeigen berichtet. Wurden diese Gesundheitszirkel in allen Abteilungen eingerichtet und werden sie regelmäßig durchgeführt?

Die Einrichtung von Gesundheitszirkeln erfolgt nicht flächendeckend, sondern projekt- und anlassbezogen mit der Durchführung von maximal 10 Gesundheitszirkeln im Jahr. Anlässe sind z.B. gesundheitliche Aspekte der MitarbeiterInnen, konfliktbehaftete Situationen sowie Überlastungssituationen bei arbeitsorganisatorischen Fragen. Bei personellen und strukturellen Fragen werden die dementsprechenden Ansprechpartner mit einbezogen. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit können die entsprechenden Bereiche die Gesundheitszirkel präventiv zur Vermeidung neuer Belastungen und Beanspruchungen bspw. halbjährlich weiterführen.

8. Seite 75 weist einen aufgeschlüsselten Stellenplan auf (derzeit benötigte Stellen). Bitte erweitert darstellen: Welche Stellen sind derzeit besetzt? In wie weit deckt sich dies mit der zukünftigen Planung?

In der Anlage finden Sie den Stellenplan um die Bereiche „Ist-Besetzung 30.06.2016“ sowie „zukünftige Planung Stellenplan 2017“ erweitert.

Egbert Geier
Bürgermeister