

KREISSTADT METTMANN Die Bürgermeisterin		Drucksachennummer
Informationsvorlage		
1.1 Amt für Verwaltungsservice und Personalmanagement	öffentlich	☒
Staszewski, Alexandra	nicht öffentlich	☐
Gremium:		TOP-NR:
Ausschuss für Verwaltung und Digitalisierung		8
Datum:		20.02.2024
Offene Stellen zum Stichtag 01.01.2024 sowie weitere Entwicklungen in der Personalgewinnung		
<u>Finanzielle Auswirkungen</u> keine		
Kosten		
Produkt		
Haushaltsjahr		
Folgekosten		
Haushaltsmittel stehen zur Verfügung	☒ ja	☐ nein
Deckungsvorschlag		
<u>Anmerkung der Stadtkämmerin:</u>		
<u>UMWELTBELANGE</u> werden besonders berührt im Bereich:		
☐ Abfall	☐ Wasserhaushalt	☐ Klima
☐ Boden	☐ Natur- und Artenschutz	☐ Emissionen / Immissionen

Verwaltungserläuterung:

Zum 01.01.2024 sind 76 Stellen in der Gesamtverwaltung nicht besetzt.

Davon entfallen

- 44 auf den Bereich Kernverwaltung
(insb. Gebäudemanagement, erzieherische und wirtschaftliche Hilfen,
Stadterneuerung, Stadtentwässerung, Verkehrsanlagen, Organisation und
Personalverwaltung)
- 15 auf die Bereiche Brandschutz und Notfallrettung
- 8 auf die Kindertageseinrichtungen und
- 9 auf den Baubetriebshof.

Aktuell laufen 26 Stellenbesetzungsverfahren, Personal ist für die o.g. Stellen zum Teil bereits ausgewählt und wird im 1. bzw. 2. Quartal 2024 in die Dienste der Stadtverwaltung eintreten. Zum 01.01.2024 konnten wir zudem die Mitarbeit einer weiteren Personalrecruiterin gewinnen, so dass wir die Anzahl an Stellenbesetzungsverfahren in 2024 weiter ausbauen können.

Vor allem in den Bereichen Feuerwehr und Kindertageseinrichtungen wird der dauerhaften Personalfluktuation im Rahmen von **Dauerausschreibungen** entgegengewirkt. Dieses Vorgehen hat mit Blick auf die o.a. Vakanzen bereits erste Früchte getragen. Für die Servicebereiche des Baubetriebshofs wird derzeit eine entsprechende Dauerausschreibung erarbeitet. Hier ist das Ziel mit einer möglichst einfachen Bewerbung etwaige Hemmnisse bei der Personalgewinnung in diesem Bereich abzubauen (Stichwort: **Bewerbung nur mit Lebenslauf**). Darüber hinaus werden Stellenbesetzungen in der Kernverwaltung – wo möglich und sinnvoll – in **Sammelausschreibungen** zusammengezogen, um die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren zu reduzieren, die Sichtbarkeit unserer Verfahren zu erhöhen und eine frühzeitige Nachbesetzung der Vakanzen zu erreichen.

Im Zeitraum 09/2022-12/2023 wurden 132 neue Mitarbeitende eingestellt, so dass wir im Vergleich zum Vorjahr mit einer deutlich positiven Personalbilanz abschließen. Besonders hervorzuheben sind die vielen erfolgreichen Führungskräfte recruitings 2023, mit deren Hilfe weitere Maßnahmen zur Überprüfung der Organisationsstruktur vorangetrieben werden können. Der fortlaufende Personalwechsel, der zurzeit im Wesentlichen durch die Demografie bedingt ist, führte in 2023 zu einer erheblichen Veränderung des Personalstamms. **Mit insgesamt 212 Ein- und Austritten verzeichneten wir einen Wechsel von gut 1/3 des Personalkörpers.** Dieser in den kommenden Jahren weiter anhaltenden Entwicklung wird u.a. mit Instrumenten im Rahmen des

Onboardings entgegengewirkt. Die Entwicklung weiterer Instrumente (z.B. Wissensmanagement) wird mit Besetzung der Abteilungsleitung 1.1.3 Personal- und Organisationsentwicklung und der dann verfügbaren personellen Ressourcen zur Bewältigung dieser komplexen Konzeptionsaufgabe weiterverfolgt.

Zugleich ist an dieser Stelle auch darauf hinzuweisen, dass die personellen Ressourcen in der Abteilung 1.1.2 Personalmanagement ausgeschöpft sind. Deshalb wurden für den **Stellenplan 2024 zwei neue Stellen** angemeldet. Eine Stelle ist für den Bereich Personalrecruiting vorgesehen, wo uns derzeit zwei befristet eingestellte Mitarbeiterinnen in Vollzeit unterstützen, um die Vielzahl an Stellenbesetzungsverfahren umsetzen zu können. Eine weitere Stelle ist für den Bereich Personalmanagement vorgesehen. Hier ist zwingend Entlastung der vorhandenen Kolleginnen erforderlich, da die Vielzahl an Ein- und Austritten, die erhöhten Bearbeitungszeiten von Krankmeldungen durch neue Regularien der eAU, und dringend notwendige Digitalisierungsprojekte in diesem Bereich neben der regulären Sachbearbeitung nicht in den vorhandenen Stundenkontingenten zu bewältigen sind.

Ziel all dieser Bestrebungen ist, die Stadtverwaltung Mettmann in Zeiten des Fachkräftemangels personell zukunftssicher aufzustellen und die hierfür erforderlichen Talente zu gewinnen und zu halten. Dazu bedarf es in erster Linie einer funktionierenden und personell ausreichend ausgestatten Querschnittsverwaltung. Ohne diese Basis kann die interne Transformation der Verwaltung nicht angestoßen und damit einhergehende Konsolidierungspotentiale gehoben werden.

Gez. Pietschmann