

Personalentwicklung

Stadt Albstadt

Hauptamt - Personalabteilung

November 2019



Inhalt

1.	Was verstehen wir unter Personalentwicklung bei der Stadt Albstadt?	3
2.	Zahlen/Daten: Personalstruktur	4
3.	Handlungsfelder und Instrumente	7
3.1	Arbeitgebermarke	7
3.2	Ausbildung	7
3.3	Fortbildung	11
3.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Work-Life-Balance	13
3.5	Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	14
3.6	Wiedereingliederung von Mitarbeitern	15
4.	Weitere Maßnahmen	15
4.1	Hausinterne Stellenausschreibungen	15
4.2	Arbeitsmedizinische Betreuung	15
4.3	Weitere Gesundheitsmaßnahmen	16
4.4	Jobticket	16
4.5	Betriebliche Gemeinschaft	17
4.6	Neue Mitarbeiter	17
4.7	Mediation und Coaching	17
5.	Fazit	15

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, jedoch beziehen sich die Angaben auf Angehörige aller Geschlechter.

1. Was verstehen wir unter Personalentwicklung bei der Stadt Albstadt?

Die wichtigste Ressource in der Stadtverwaltung Albstadt sind die Menschen, die für sie arbeiten. Kompetentes und engagiertes Personal zu finden, weiter zu qualifizieren und an die Kommune zu binden, sind Beiträge der Personalentwicklung.

Ziel ist es auch, eine hohe Arbeitszufriedenheit zu erreichen und das Wissen und Können der Beschäftigten in bestmöglicher und verantwortungsvoller Weise zu nutzen.

Personalentwicklung hat nicht ausschließliche den Arbeitsplatz im Blick.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf mit Privatleben und Familienaufgaben ist ihr ein wichtiges Anliegen.

Wir verstehen Personalentwicklung als die Gesamtheit aller Maßnahmen zur Gewinnung, Förderung, Qualifizierung und Motivierung der Mitarbeiter. Sie bewegt sich dabei im Spannungsfeld zwischen den Zielen der Verwaltung und den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter (Definition in Anlehnung an KGSt).

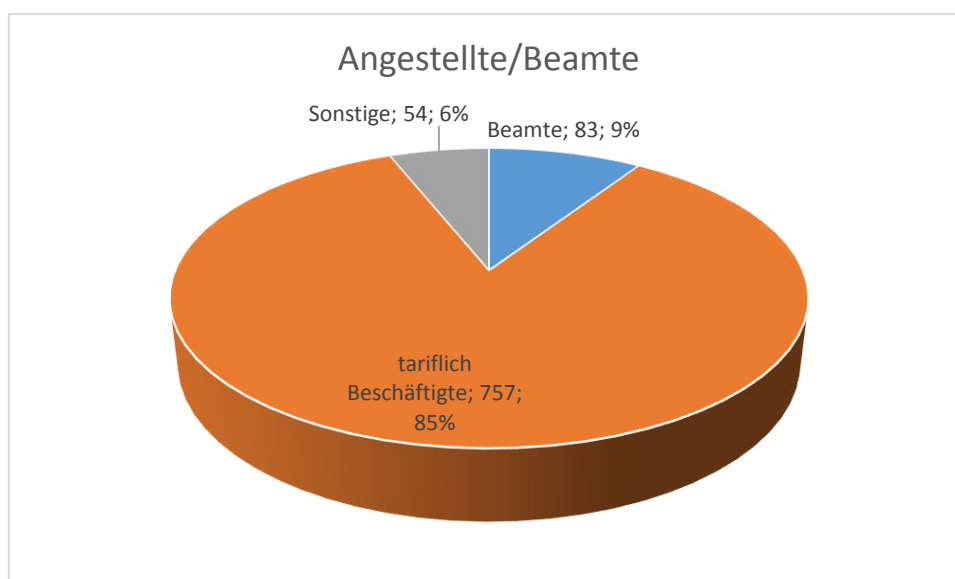
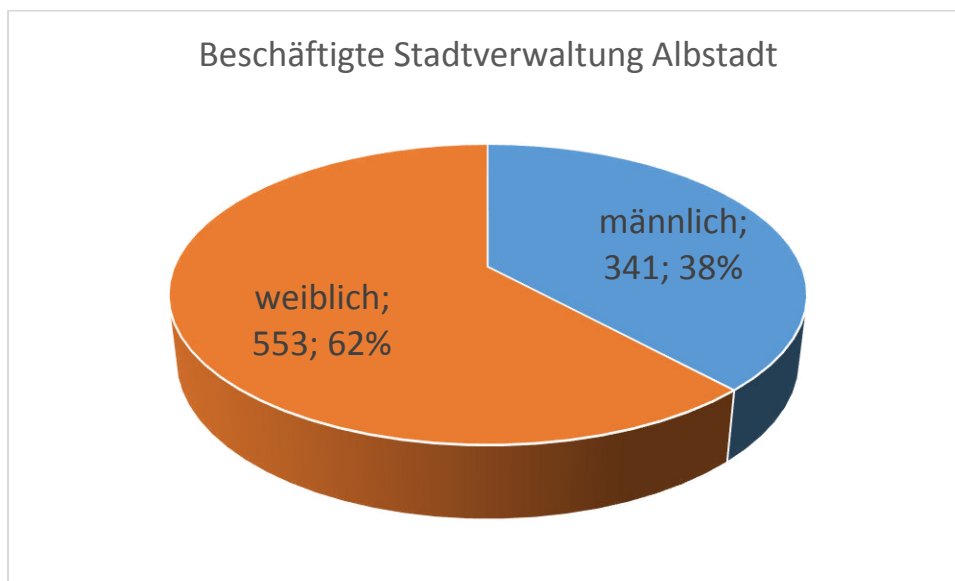
Die Personalentwicklung ist lebensphasenorientiert ausgerichtet. Das Konzept der lebensphasenorientierten Personalentwicklung bietet den Mitarbeitern einen umfangreichen Maßnahmenkatalog, der sie während ihrer ganzen Berufslaufbahn innerhalb der Stadtverwaltung begleitet und unterstützt. Die Mitarbeiter sollen in jedem Lebensalter und passend zur jeweiligen Phase ihres Berufsweges den geeigneten Rahmen finden, damit sie motiviert und erfolgreich zur Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger ihre Aufgaben erfüllen können. Berufseinsteiger haben andere Bedürfnisse als Mitarbeiter, die sich in der Familienplanungsphase befinden oder Mitarbeiter, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

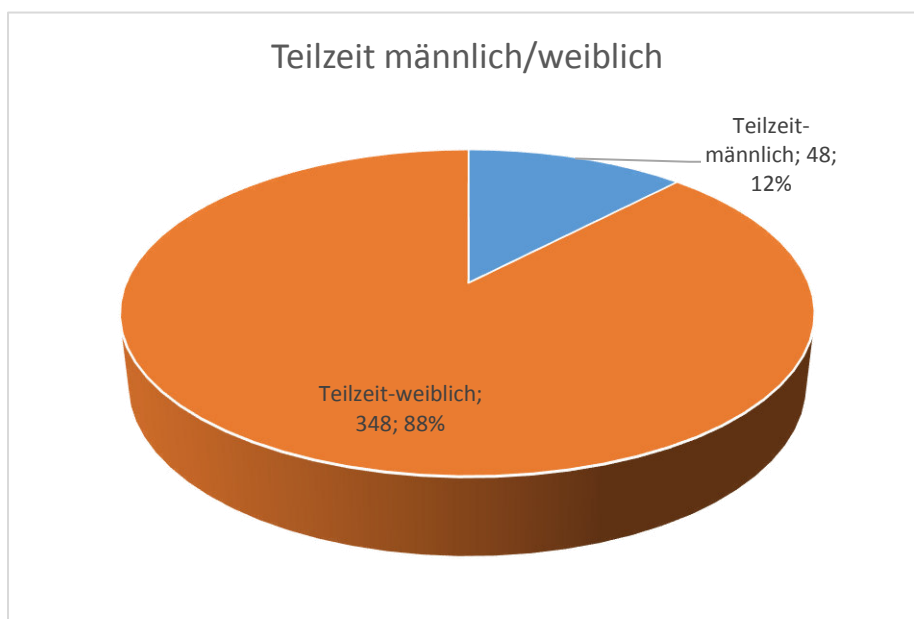
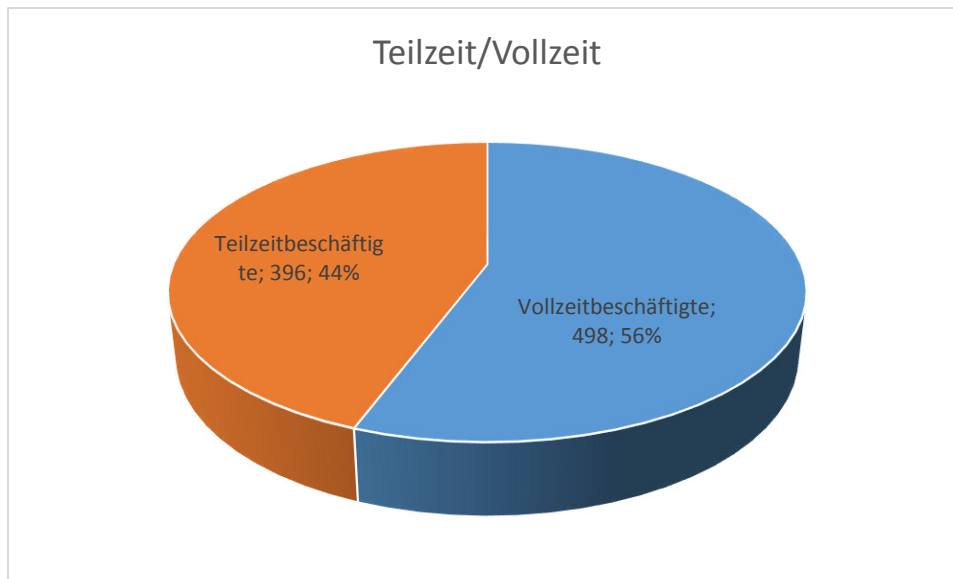


2. Zahlen/Daten: Personalstruktur

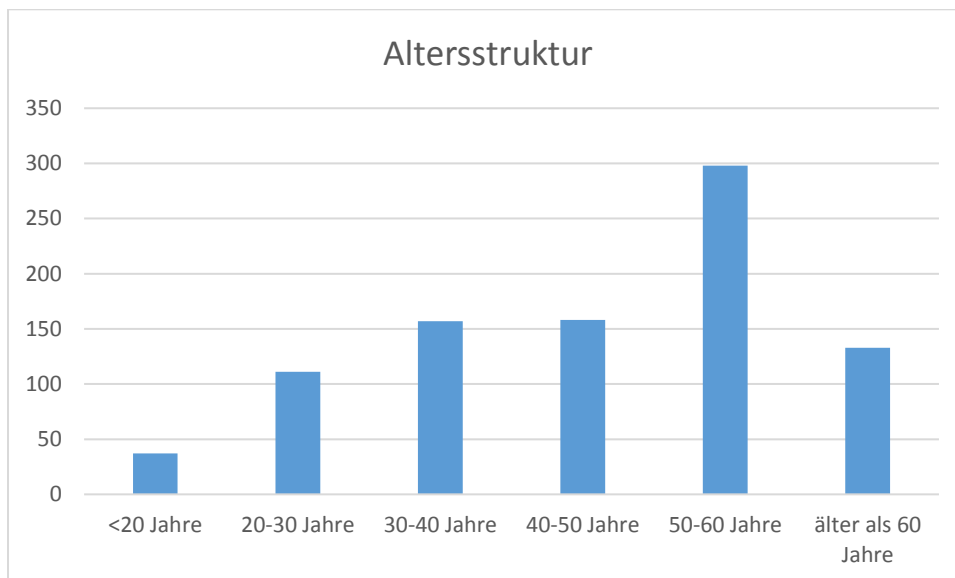
Die Stadt Albstadt ist mit ca. 900 Beschäftigten (Stand 30.09.2019) der größte öffentliche Arbeitgeber im Zollernalbkreis. Die überwiegende Zahl der städtischen Beschäftigten ist unbefristet beschäftigt (1,5 % befristete Arbeitsverhältnisse, Stand 31.10.2019).

Die Stadtverwaltung legt großen Wert darauf, die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse so gering wie möglich zu halten, um ihren Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten und Sicherheit bieten zu können. Der Personalkörper der Stadt Albstadt setzt sich wie folgt zusammen:





Der Blick auf die Altersstruktur bei der Stadt Albstadt zeigt, dass auch das Personal der Stadt Albstadt dem demographischen Wandel unterliegt.

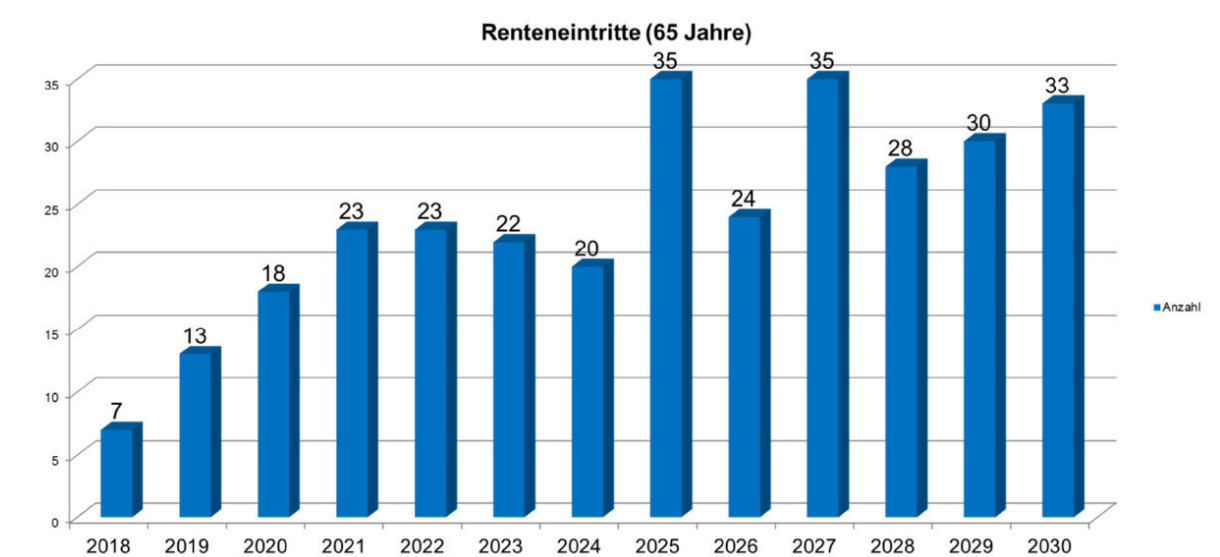


Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten beträgt 45,6 Jahre (Stand 30.09.2019)

48,2 % der 894 Mitarbeiter sind älter als 50 Jahre.

Personalbedarfsentwicklung

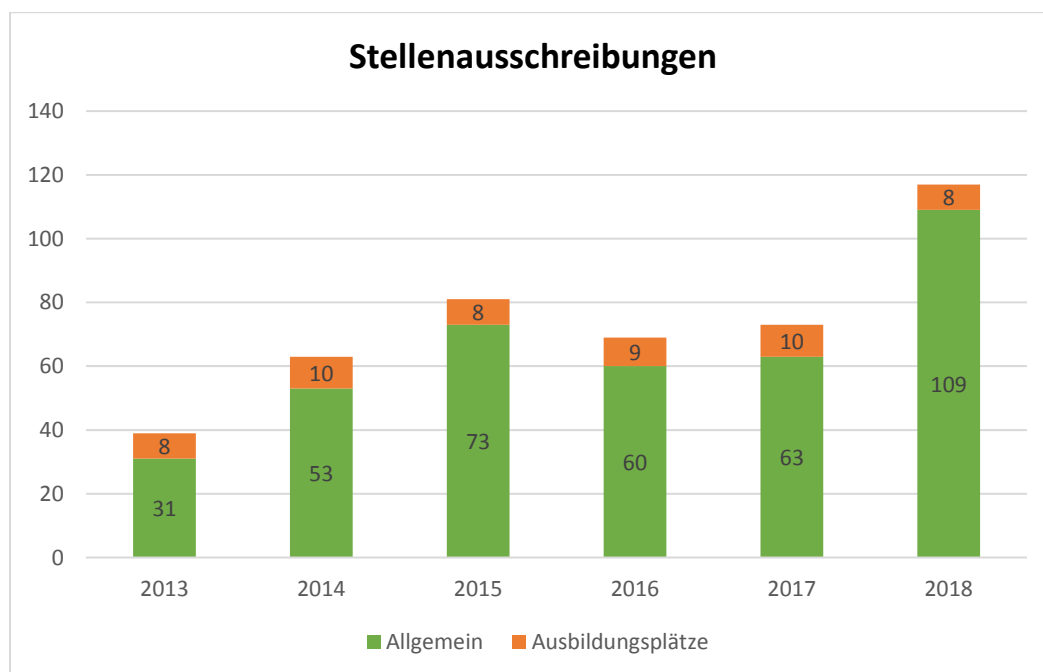
Ausgehend von einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren ist bei der Stadt Albstadt bis zum Jahr 2030 mit einem altersbedingten Austritt von ca. 35 % der Mitarbeiter zu rechnen.



Die Neu- und Nachbesetzung von Stellen führte im Jahr 2018 fast zu einer Verdoppelung der Stellenausschreibungsverfahren. Diese vermehrte Anzahl der Stellenausschreibungen hat vielseitige Gründe.

Dies sind vor allem:

- Ausschreibungen wegen altersbedingtem Eintritt in den Ruhestand
- Ausschreibungen wegen vermehrten Personalbedarf im Bereich der Kindertagesstätten
- Ausschreibungen wegen beruflicher Veränderungen/Kündigung von Mitarbeitern
- Stellenbesetzungsverfahren sind aufgrund der Marktgegebenheiten (Personalmangel im Bereich Ingenieure, Architekten, gewerbliche Arbeitnehmer, Sozial- und Erziehungsbereich) mehrfach durchzuführen.



3. Handlungsfelder und Instrumente

3.1 Arbeitgebermarke

Zur Positionierung der Arbeitgebermarke erscheinen seit Juli 2019 die Stellenausschreibungen in Anlehnung an das Corporate Design der Stadtverwaltung. Die nunmehr modifizierten Stellenanzeigen zeigen ein frisches und zeitgemäßes graphisches Erscheinungsbild. Pfiffige Headlines als Einleitung und die Topographie am Ende jeder Anzeige steigern den Wiedererkennungswert der Stadt, wecken Emotionen und Sympathie beim Leser.

Erziehen auf höchstem Niveau.

Albstadt ist eine Wohlfühlstadt, in der es sich auf hohem Niveau arbeiten und leben lässt. Die Stadt Albstadt sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt für die Kindertagesstätte Veilchenweg – Außenstelle Ammerstraße – in Albstadt-Tailfingen eine

ständige stellvertretende Leitung (m/w/d)

in Vollzeit mit einer Freistellung von 50 % für Leitungsaufgaben. Die Stelle ist befristet als Elternzeitvertretung. Nach Ende der Elternzeit kann eine unbefristete Anstellung als pädagogische Fachkraft in Aussicht gestellt werden.

Die Vergütung als ständige stellvertretende Leitung erfolgt in S16, TVöD. Die Vergütung als pädagogische Fachkraft erfolgt bei entsprechender Qualifikation in S8a TVöD.

Die vollständige Stellenausschreibung finden Sie unter www.albstadt.de/Stellenangebote-Stadt

Kontakt: Frau Annette Parentis, Tel. 07431 160-2534

Wenn Sie das Leben und Arbeiten weit über normal interessiert, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung bis 03.11.2019 online über unser Bewerberportal.



Stellenausschreibung neu



Bei der Stadt Albstadt – Amt für Familie, Bildung, Sport und Soziales – ist in der Kindertagesstätte Gartenstraße in Albstadt-Ebingen zum frühestmöglichen Zeitpunkt folgende Stelle zu besetzen:

Leitung der Kindertagesstätte

in Vollzeit, mit 100 % Freistellung von der Gruppentätigkeit. Die Stelle ist unbefristet.

Eine Vergütung bis Entgeltgruppe S16, Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD), ist möglich.

Bewerbungsschluss: 10.06.2017

Kontakt: Frau Annette Ullrich, Tel.: 07431 160-2534, E-Mail: annette.ullrich@albstadt.de

Weitere Informationen zu dieser Stelle finden Sie unter www.albstadt.de, Rathaus und Politik, Stellenangebote Stadt.

Stellenausschreibung alt

Zu diesem neuen Erscheinungsbild gehört auch, das seit Juli diesen Jahres an den Start gegangene Bewerberportal. Interessenten können sich nun ganz einfach, mit wenigen Klicks online bei der Stadtverwaltung bewerben. Dieses Verfahren ermöglicht in Verbindung mit dem neuen Erscheinungsbild der Stellenausschreibungen eine offensive, individuelle Ansprache potentieller Bewerber.

Neben den bisher überwiegend genutzten Printmedien zur Stellenausschreibung werden diese nun auch auf den Online-Portalen (Xing, LinkedIn, indeed usw.), abhängig von der jeweiligen Stelle publiziert.

Diese neuen Verbreitungskanäle und das neu überarbeitete, farbige Erscheinungsbild führen zu einer wahrnehmbaren Arbeitgebermarke, aber auch zu einer nicht unwesentlichen Erhöhung der Ausschreibungskosten.

3.2 Ausbildung

Ein Faktor, der die Personalgewinnung unterstützt, ist das breitgefächerte Ausbildungsangebot der Stadtverwaltung. In diesem Bereich haben wir uns als Stadt und Arbeitgeber sehr gut positioniert. Jedes Jahr werden bis zu 28 neue Auszubildende und Studenten bei der Stadtverwaltung ausgebildet. Die Übernahmequote liegt bei nahezu 90 %.

Die Ausbildung erfolgt grundsätzlich für den eigenen Bedarf nach vorheriger mittel- und langfristiger Personalbedarfsanalyse.

Die besondere Aufmerksamkeit gilt dem praxisorientierten Lernen und Arbeiten.

Bis zu 11 Berufsbilder werden bei uns ausgebildet, ein Spiegelbild des breiten Aufgaben- und Dienstleistungsangebots der Stadtverwaltung.

Ausbildungsmarketing

Wir sind aktiv, um möglichst viele Interessenten und letztlich Bewerber für eine Ausbildung/Studium bei der Stadtverwaltung zu gewinnen:

- Wir nehmen jährlich an verschiedenen Schul- und Bildungsmessen teil. So zum Beispiel an der Messe „Visionen“ oder bei Berufsorientierungstagen an Schulen.
- Imagefilm/facebook

Für die Ausbildungsgewinnung wurde 2018 ein Imagefilm, sowie einzelne Ausbildungsvideos mit Auszubildenden/Studierenden/Bundesfreiwilligen/Praktikanten der Stadtverwaltung gedreht.

Die Stadt Albstadt ist aktiv im sozialen Netzwerk facebook unterwegs. Über dieses Medium berichten und informieren wir über unsere Ausbildung und die Aktivitäten während der Ausbildung.

- Praktika/Bundesfreiwilligendienst

Einen wichtigen Baustein bei der Nachwuchskräftegewinnung stellt das Praktikantenwesen dar. Dies ist oft der Einstieg in eine Ausbildung oder ein Studium bei der Stadtverwaltung und bietet reale Einblicke in die Arbeitswelt der Kommunalverwaltung.

Im Bereich der Studienberufe werden die Studenten bei der Erstellung ihrer Bachelorarbeit begleitet und betreut.

10 Plätze/Stellen für Bundesfreiwillige werden im Bereich Schulen/Verwaltung und Museen/Kultur angeboten. Mit diesem Angebot gibt die Stadt Schulabgängern die Möglichkeit, sich beruflich zu orientieren und sich sozial/kulturell zu engagieren.

- Girls'/Boys' Day

Die Stadt nimmt an diesen jährlich stattfindenden Aktionstagen teil. Wir nutzen die Gelegenheit, um auf unsere Berufsbilder aufmerksam zu machen.

Die Stadtverwaltung bildet in folgenden Bereichen aus:

Ausbildungsberufe	2017	2018	2019
Verwaltungsfachangestellter (m/w/d)	4	4	5
Veranstaltungskaufmann (m/w/d)	1	0	0
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (m/w/d)	1	1	0
Forstwirt (m/w/d)	3	3	3
Straßenwärter (m/w/d)	1	1	0
Fachkraft für Abwassertechnik (m/w/d)	0	0	1
Summe Auszubildende	10	9	9
Duale Studiengänge			
B.A. Public Management	3	4	3
B.A. BWL Tourismus, Destination- und Kurortemanagement	0	1	0
B.A. BWL Messe-, Kongress- und Eventmanagement	0	1	0
Volontariat	0	1	0
Summe Studenten	3	7	3
Soziale Berufe			
Erzieher im Anerkennungsjahr (m/w/d)	3	4	6
Kinderpfleger im Anerkennungsjahr (m/w/d)	1	0	0
Summe sozialer Bereich	4	4	6
Orientierungsphase			
Bundesfreiwilligendienst	9	9	10
Praktikanten	28	35	48
Summe Orientierungsphase	37	44	58

Ablauf der Ausbildung:

Die Aufnahme der Auszubildenden bei der Stadtverwaltung Albstadt erfolgt durch eine spezielle Einführungs- und Begrüßungsveranstaltung aller neuen Auszubildenden. Zu Beginn der Ausbildung findet zudem eine Einführungswoche statt. Diese beinhaltet ein zweitägiges Einführungsseminar (mit Übernachtung). Bei dem Seminar werden die Organisation/Aufbau der Stadtverwaltung, Dienst- und Geschäftsanweisungen behandelt, ein Teil des Seminars ist auch dem Thema „Umgangsformen/Knigge“ gewidmet.

Insgesamt betreuen 25 Ausbilder die Nachwuchskräfte bei der Stadtverwaltung. Die Ausbildungsleitung ist bei der Personalabteilung angesiedelt. Damit ist eine enge Zusammenarbeit zwischen der Ausbildungsleitung als zentrale Anlauf- und Steuerungsstelle für alle Ausbildungsberufe und den jeweiligen Ausbildern der Fachämter gewährleistet. Hausinterne Workshops und Schulungen runden das Fortbildungsangebot für Auszubildende ab.

Uns ist die Bindung von Personal und somit die Bindung unserer gut ausgebildeten Nachwuchskräfte wichtig. Derzeit ist in Planung, den in Ausbildung stehenden Verwaltungsfachangestellten die Möglichkeit anzubieten, zeitgleich mit der Ausbildung die Fachhochschulreife zu erlangen.

3.3. Fortbildung

Erworbenes Fachwissen veraltet mit der Zeit. Alle Mitarbeiter müssen deshalb ihr Fachwissen erneuern, ergänzen und vertiefen. Die berufsbezogene Fortbildung der Mitarbeiter und Führungskräfte hat bei uns große Bedeutung.

Fortbildung trägt zum Einen zu einer Leistungsverbesserung bzw. -erhaltung am Arbeitsplatz bei, zum Anderen soll Fortbildung im Sinne von Weiterqualifizierung auch einen flexibleren Einsatz und Übertragung von neuen Aufgaben ermöglichen.

3.3.1. Die Fachliche Fortbildung

Die Verantwortung für die fachliche Fortbildung der Mitarbeiter ist beim Fachamt angesiedelt.

Der fachliche Fortbildungsbedarf wird bedarfsorientiert im Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeiter festgelegt. Eine Gewährleistung hierfür ist das im Rahmen der LOB (Leistungsbezogene Vergütung) einmal jährlich zu führende Mitarbeitergespräch. Hier ist im Beurteilungsbogen ein Punkt Aus- und Fortbildungsmöglichkeit aufgeführt.

3.3.2. Fachübergreifende Fortbildung

Seit dem Jahre 2008 wird für die Mitarbeiter ein umfangreiches hausinternes Fortbildungsprogramm angeboten (Programm 2019, Anlage 1).

Die Themen der Seminare haben keinen ausgesprochenen fachspezifischen Inhalt, sondern sind im sozialen/persönlichen/kommunikativen sowie Gesundheitsbereich angesiedelt. Die Durchführung dieser Seminare erfährt bei den Mitarbeitern eine sehr positive Resonanz.

Die Angebotspalette wurde hier in den letzten Jahren ständig erweitert und dem Bedarf und den Wünschen der Mitarbeiter angepasst. Verschiedene Informationsreihen, wie z.B. Vorträge über Vorsorge/Betreuung und Demenz runden das Angebot ab. Für die fachübergreifenden Fortbildungen der Mitarbeiter stehen im Haushaltsjahr 2019 30.000 EUR zur Verfügung.

Das interne Fortbildungsprogramm unterliegt einer stetigen Weiterentwicklung die sich an den konkreten Bedarfen der Mitarbeiter orientiert. Im Rahmen eines demographieorientierten Personalmanagements wurden in diesem Programm auch die Gesundheitsangebote weiter ausgebaut. Weitere aktuelle Schwerpunktthemen der Verwaltung finden stets Aufnahme im Programm, welches seine Lebendigkeit und Aktualität einer umsichtigen Weiterentwicklung und bedarfsorientierten Planung verdankt.

3.3.3. Individuelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Der Erwerb von Zusatzqualifikationen, die über die Teilnahme an fachspezifischen Seminaren hinausgehen, wird den Mitarbeitern ermöglicht, wenn diese für die Aufgabenwahrnehmung von Vorteil sind.

Die individuellen Rahmenbedingungen werden hier im Einzelfall mit dem jeweiligen Beschäftigten abgesprochen und schriftlich im Rahmen einer Vereinbarung festgehalten (Bsp.: Weiterbildung einer Mitarbeiterin zur staatl. gepr. Bilanzbuchhalterin (IHK), Weiterbildung im Bereich Kulturmanagement usw.)

Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit haben drei Mitarbeiter der Stadtverwaltung Albstadt am Führungskräftenachwuchsprogramm des Landkreises teilgenommen. Über einen Zeitraum von 1,5 Jahren wurden sie systematisch auf die künftige Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet und hinsichtlich der Anforderungen einer solchen Position geschult.

Die Stadtverwaltung Albstadt unterstützt die Teilnahme an solchen Programmen durch eine finanzielle Beteiligung und durch teilweise Arbeitsfreistellung zur Prüfungsvorbereitung bzw. Fertigung der Abschlussarbeit.

3.3.4. Führungskräfteentwicklung

Die beruflichen Aufgaben am Arbeitsplatz erfordern qualifizierte und kommunikative Führungskräfte, die über die notwendigen Führungswerkzeuge verfügen. Ein zentrales Anliegen ist es, die Führungskräfte aktiv in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen und ihre Weiterentwicklung zu fördern.

Es findet deshalb für die Dezernenten und Amtsleiter jährlich ein zweitägiges Führungskräfteseminar statt. Die Bandbreite der Themen reicht von Mitarbeiterführung/Mitarbeiterkommunikation über Zeitmanagement, gesundes Führen bis zur Entwicklung von Führungsleitlinien.

Für die Abteilungs-/Sachgebietsleitungen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung findet ebenfalls einmal jährlich ein zweitägiges Seminar statt.

Neuen Führungskräften wird angeboten, individuelle Seminare (z.B. Mitarbeiterführung, Mitarbeitergespräche, Verhalten bei Konflikten) bei der Verwaltungsakademie Baden-Württemberg oder anderen Fortbildungsträgern zu besuchen.

In Einzelfällen wird auch ein individuelles Coaching angeboten.

3.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Work-Life-Balance

Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind neben anderen Arbeitgebereigenschaften wichtige Alleinstellungsmerkmale. Eine gute Balance beruflicher und privater Lebensanforderungen trägt langfristig zu hoher Arbeitszufriedenheit bei.

Die Stadt Albstadt ermöglicht den Beschäftigten, die Vereinbarkeit von Familien-, Erziehungs- und Pflegeaufgaben mit den Anforderungen aus der Beschäftigung zu erleichtern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unter Beachtung des Gleichgewichts zwischen den Interessen der Stadtverwaltung und denen der Mitarbeitern, ist zentraler Bestandteil der Personalentwicklung.

Im Interesse einer familienorientierten Personalpolitik wird es den Mitarbeitern einzelfallbezogen ermöglicht, ihre individuellen Erfordernisse der familiären Betreuung mit ihren dienstlichen Aufgaben in Einklang zu bringen.

Die Stadtverwaltung ist bestrebt, den Wünschen der Beschäftigten nach Reduzierung des Arbeitsumfangs, Teilzeitbeschäftigung sowie Aufteilung der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage nachzukommen:

- für die Teilzeitbeschäftigten besteht keine Kernarbeitszeit, die Arbeitszeit wird in Absprache mit dem Vorgesetzten festgelegt
- Möglichkeit von Home-Office-Tagen und Telearbeit ist gegeben
- Verteilung der Arbeitszeit, wenn möglich nach Wunsch der Beschäftigten
- derzeit gibt es Teilzeitmodelle von 20 % bis 97 % der wöchentlichen Arbeitszeit
- Mitarbeiter in Elternzeit erhalten die hausinternen Stellenausschreibungen und werden frühzeitig in Stellenbesetzungsverfahren eingebunden

3.5 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)

Die Stadt Albstadt hat mit Dienstvereinbarung vom 01.09.2007 die leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TVöD eingeführt.

Das Ziel der LOB ist, die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen, die Motivation, die Eigenverantwortung und Führungskompetenz der Mitarbeiter und Führungskräfte zu stärken und weiterzuentwickeln. Die Instrumente der LOB, insbesondere die regelmäßigen Bewertungsgespräche sollen auf allen Ebenen ein neues Verständnis für die Zusammenarbeit schaffen.

Kern der Dienstvereinbarung ist:

- der direkte Vorgesetzte bewertet seine Mitarbeiter nach einem eingeführten, einheitlichen Bewertungssystem
- die Leistung wird nach Punkten bewertet
- entsprechend der erreichten Punktzahl werden die Beschäftigten finanziell honoriert

Begleitet wird das Bewertungsverfahren von der betrieblichen Kommission (je zwei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter).

Für das Jahr 2018 betrug die Auszahlungssumme für die Beschäftigten 370.000 EUR, für die Beamten 15.000 EUR. Für die Beschäftigten ist die Höhe der Auszahlungssumme tarifvertraglich festgelegt.

3.6 Wiedereingliederung von Mitarbeitern

Die Stadt Albstadt unterstützt Mitarbeiter, die krankheitsbedingt über einen längeren Zeitraum (über 6 Wochen im Jahr) nicht aktiv am Arbeitsleben teilnehmen können, bei der Wiedereingliederung. Seit 2012 ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX eingeführt. Ziel des BEM ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters zu erhalten. Das BEM findet ausschließlich auf freiwilliger Basis statt, d.h. nur mit Einwilligung des Betroffenen.

In einem festgelegten Verfahren werden in Übereinstimmung mit dem Mitarbeiter die Maßnahmen und die Leistungen, die im Einzelfall zur Wiedereingliederung nach der Arbeitsunfähigkeit erforderlich sind, getroffen.

Bestandteil des Verfahrens ist das sogenannte Integrationsteam. Es ist mit Vertretern des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers besetzt. Näheres regelt die Dienstvereinbarung.

4. Weitere Maßnahmen

4.1 Hausinterne Stellenausschreibungen

Engagierte Mitarbeiter zu halten und ihnen Veränderungschancen zu bieten ist ein weiterer Baustein der Personalentwicklung.

Es soll gewährleistet werden, dass nicht nur hierarchische Entwicklungen zur Führungskraft im Vordergrund stehen, sondern ebenso die Sachbearbeiter bzw. Facharbeiter berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten haben.

Deshalb werden in der Regel, sofern die fachliche Qualifikation der Beschäftigten vorhanden ist, die Stellen grundsätzlich zuerst hausintern ausgeschrieben.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich so auf höher dotierte Stellen zu bewerben. Sie können sich auch – sollte die Arbeitszufriedenheit mit dem jetzigen Aufgabenbereich nicht gegeben sein – innerhalb der Verwaltung verändern.

4.2 Arbeitsmedizinische Betreuung

Gemäß § 2 Arbeitssicherheitsgesetz ist ein betriebsärztlicher Dienst verpflichtend zu bestellen. Diese Aufgabe nimmt für die Stadtverwaltung Albstadt die BAD GmbH wahr.

Der betriebsärztliche Dienst führt neben den Einstellungs- und regelmäßig wiederkehrenden Untersuchungen, auch Begehungen der Arbeitsplätze durch. Vereinzelt nimmt er auch bei BEM-Gesprächen als Berater teil.

Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Beschäftigten, den Betriebsarzt auch zur

Stellungnahme für die Sozialversicherungsträger in Anspruch zu nehmen. Sei dies bei der Begründung/zusätzlichen Stellungnahme für einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente oder Gewährung einer Reha-Maßnahme.

Geplant ist – auch in Anbetracht der Zunahme an psychischen Erkrankungen – den Beschäftigten zukünftig die Möglichkeit der psychologischen Betreuung/Beratung zu bieten. Erfahrungsgemäß kann es sehr lange dauern, bis die Beschäftigten einen Termin beim Psychologen/Therapeuten erhalten.

In einer akuten „Krisensituation“ sollen unseren Beschäftigten hier die Möglichkeit erhalten, bis zu drei Termine beim Betriebsarzt bzw. der beim BAD hier in Albstadt ansässigen Psychologin vereinbaren zu können. Es soll sich hier um ein niederschwelliges Angebot handeln, sodass der Arbeitgeber lediglich Mitteilung über die in Anspruch genommenen Termine, nicht jedoch die Daten des Beschäftigten und den Grund des Termins erhält.

4.3 Weitere Gesundheitsmaßnahmen

Im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms werden über die Mittagszeit auch zahlreiche Gesundheitsseminare angeboten. Zusätzlich hierzu gibt es das Angebot eines individuellen Einzeltrainings, das durch eine zertifizierte betriebliche Gesundheitsberaterin durchgeführt wird. Der Mitarbeiter kann hier drei bis vier Termine a 30 Minuten vereinbaren.

Es ist angedacht, individuelle Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (z.B. VHS-Gesundheitskurs, Ernährungsberatung, Rückenschule, Fitness-Studio) zukünftig bis zu einem Einmalbetrag von 80 EUR/Jahr zu unterstützen.

Die hierfür notwendigen Mittel werden im Haushalt 2020 zur Verfügung gestellt. Die Deckung erfolgt über das Budget Personalausgaben.

4.4 Jobticket

Die Stadtverwaltung gewährt ihren Mitarbeitern einen Zuschuss in Höhe des Tarifpreises von 2 Monatskarten auf die Jahresfahrkarte, d. h. beim Kauf eines Naldo-Jahres-Abos werden den Bediensteten 2 Monatskarten erstattet. (GR-Beschluss vom 13.12.2001) Der Zuschuss hierfür betrug im Jahr 2018 insgesamt 1.040 EUR.

Im Hinblick sowohl auf die Arbeitgeberattraktivität als auch aus Gründen des Umwelt- und Klimaschutzes ist eine Erhöhung der Bezuschussung ab 2020 auf 6 Monate geplant.

Dies würde – ausgehend von den derzeitigen Jahreskarteninhabern – einen Mehraufwand von 2.080 EUR bedeuten.

Mit welchen Kosten tatsächlich gerechnet werden muss, kann nun schwer vorhergesagt werden, da die Zuschusshöhe je nach Anzahl der Waben stark variiert. Außerdem kann davon ausgegangen werden, dass bei höheren Zuschüssen das Angebot mehr Zuspruch finden dürfte. Damit würde neben der Steigerung der

Attraktivität als Arbeitgeberin auch eine Verringerung des Individualverkehrs erreicht. Im Haushalt 2020 sollen für diese Maßnahme 5.000 EUR eingestellt werden.

4.5 Betriebliche Gemeinschaft

Die Betriebsgemeinschaft stellt einen nicht zu unterschätzenden Faktor in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität dar. Aus diesem Grund wollen wir das betriebliche Miteinander fördern und kontinuierlich ausbauen. (z.B. Rad-Event, Sponsorenlauf)

So veranstaltet der Personalrat als Gemeinschaftsveranstaltung einen Betriebsausflug, bei welchem Ziele außerhalb des Zollernalbkreises angesteuert werden (z.B. Freiburg, Straßburg, Stuttgart) und im jährlichen Wechsel den sogenannten „Kameradschaftsabend“, der am Freitagnachmittag ab 14.00 Uhr beginnt und als Programm verschiedene Aktivitäten (Wandern, Radfahren, Bogenschießen usw.) in und um Albstadt bietet.

Daneben organisiert der Personalrat eine jährliche Skiausfahrt. Es bestehen bei der Stadtverwaltung verschiedene Sportgruppen (Rad, Fußball).

4.6 Neue Mitarbeiter

Für die neuen Mitarbeiter soll ein Einführungskonzept entwickelt werden. Dieses soll eine Checkliste, Empfehlungen für die Ämter und Tipps enthalten, wie die Einführung der neuen Mitarbeiter zu organisieren ist und welche Dinge hierbei zu beachten sind. Bereits jetzt erhalten die neuen Mitarbeiter eine umfangreiche „Begrüßungsmappe“ mit Informationen zur Stadtverwaltung und zur Stadt Albstadt.

Durch das „Einführungskonzept“ soll gewährleistet werden, dass die neuen Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung Albstadt weitestgehend einheitlich begrüßt werden.

Die Willkommenskultur soll weiterentwickelt und eine effektive Unterstützung bei der Einarbeitung und Aufnahme in das Arbeitsteam gewährleistet werden.

4.7 Mediation und Coaching

Bei Bedarf erhalten die Mitarbeiter ein individuelles Coaching. Teamentwicklungen (auch in Form von Mediation) werden den verschiedenen Organisationseinheiten zur Teambildung und zur Lösung von Konflikten angeboten.

Fazit:

Das vorliegende Konzept zeigt, dass die Stadt Albstadt schon sehr viele Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung unternommen hat.

Der Arbeitsmarkt wandelt sich zunehmend von einem Nachfrage- in einen Anbietermarkt, in dem gut ausgebildete Bewerber aus einer Vielzahl von Jobangeboten wählen können. Für die Gewinnung von Mitarbeitern ist die Arbeitgeberattraktivität daher von zunehmender Bedeutung.

Zugleich muss die Verwaltung versuchen, die aktuelle Belegschaft zu binden und deren Fachlichkeit weiter auszubauen. Sie setzt dabei auf eine gezielte Personalentwicklung, welche die individuellen Stärken der Beschäftigten fördert.

Das Personalentwicklungskonzept ist nicht statisch angelegt, sondern es ist ein dynamischer Prozess, der ständig aktualisiert und fortgeschrieben werden muss.

Die zukünftigen Ziele lassen sich wie folgt beschreiben:

1. die Attraktivität als Arbeitgeber steigern, um für das knapper werdende Personal interessant zu werden und zu bleiben
2. aktiv Personal rekrutieren, um Wissensverlust vorzubeugen
3. eine altersgerechte Personalpolitik, um motivierte und leistungsfähige Mitarbeiter zu halten