



öffentlich  nicht öffentlich

## Informationsvorlage

### Betrifft:

Maßnahmenkatalog, um dem Fachkräftemangel..... entgegenzuwirken (Beschluss des Rates vom 23.05.2019 zur Drucksachenummer 01/162/2019)

### Fachbereich:

10 - Hauptamt

### Dezernentin / Dezernent:

Beigeordneter Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke

### Beratungsfolge:

Gremium	Sitzungsdatum	Beratungsqualität
Personal- und Organisationsausschuss	16.01.2020	Kenntnisnahme
Integrationsrat	29.01.2020	Kenntnisnahme
Seniorenrat	31.01.2020	Kenntnisnahme
Ausschuss für Gesundheit und Soziales	04.03.2020	Kenntnisnahme
Jugendhilfeausschuss	10.03.2020	Kenntnisnahme
Haupt- und Finanzausschuss	16.03.2020	Kenntnisnahme
Rat	26.03.2020	Kenntnisnahme
Haupt- und Finanzausschuss	04.05.2020	Kenntnisnahme
Rat	14.05.2020	Kenntnisnahme

### Sachdarstellung:

Die Verwaltung beschäftigt sich bereits seit einiger Zeit intensiv mit der Problematik des Fachkräftemangels, der mittlerweile in nahezu allen Branchen angekommen ist. Einige Maßnahmen werden bereits umgesetzt, weitere sind in Planung.

## 1. Maßnahmen um dem Fachkräftemangel im Allgemeinen entgegenzuwirken

### 1.1 Monetäre Anreize:

Neben der Zulage nach VKA-Richtlinie für Erzieher\*innen (s.u.) gibt es weitere Überlegungen, monetäre Anreize für Mitarbeitende aus allen Bereichen zu schaffen.

Dazu zählt insbesondere das System zur leistungsorientierten Bezahlung, mit dessen Umsetzung bereits begonnen wurde. Hiervon profitieren einzelne Fachbereiche auch aufgabenspezifisch, z.B. der OSD. So ist für Ämter mit einem erhöhten Publikumsandrang beispielsweise eine Zulage für Frontoffice-Tätigkeiten vorgesehen.

Der Freistaat Bayern gewährt seinen Bediensteten bis zu einem bestimmten Einkommen als einziges Land eine „Ballungsraumzulage“ zum Ausgleich erhöhter Lebenshaltungskosten wie sie bereits in der Landeshauptstadt München Anwendung findet. Eine derartige „Ballungsraumzulage“ wird derzeit im Deutschen Städtetag ebenso wie „Abwerbprämien“ und „Vergünstigungen beim Jobticket“ kritisch diskutiert.

Es ist jedoch unstrittig, dass monetäre Anreize alleine nicht genügen, die Landeshauptstadt Düsseldorf (LHD) als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren. Aus diesem Grund begegnet die Verwaltung dem Thema des Fachkräftemangels auch mit weiteren zentralen Maßnahmen.

### **1.2 Organisatorische Maßnahmen:**

Organisatorisch spielt hier die Einführung zeitgemäßer und moderner Arbeitsformen eine entscheidende Rolle. Neben der Förderung der bereits bestehenden alternierenden Telearbeit ist im Januar eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten in Kraft getreten. Diese ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen das Arbeiten von zu Hause oder unterwegs, ohne vorab konkret festgelegte Arbeitstage.

Zu den modernen Arbeitsformen gehören neben der mobilen Arbeit auch das non-territoriale Arbeiten sowie die Digitalisierung von Prozessen.

Die Verwaltung arbeitet daran, ihr Leistungsspektrum in passenden Bereichen digital für die Bürger\*innen vorzuhalten, so dass letztendlich auch eine Entlastung für die Mitarbeitenden erzielt wird.

### **1.3 Ausbildungsinitiative:**

Eine maßgebliche Säule der Personalgewinnung ist die Ausbildung. Die LHD erweitert daher kontinuierlich ihr Ausbildungs- und Studienangebot und erhöht stetig ihre Ausbildungszahlen. Insbesondere durch das immer größere Angebot dualer Studiengänge will die Landeshauptstadt selbstständig Fachkräfte qualifizieren. Die jährlichen Einstellungen haben sich seit 2015 nahezu verdreifacht. Die Gesamtzahl der Auszubildenden ist seit 2015 von 391 auf rund 1.000 Auszubildende im Jahr 2020 gestiegen.

### **1.4 Azubi-Wohnen:**

Die Angebote an Wohnmöglichkeiten für städtische Auszubildende in Düsseldorf sollen ausgebaut werden. In dem Kontext steht das Hauptamt seit Sommer 2018 in Kontakt mit dem Jugendamt und dem Amt für Wohnungswesen.

Im Rahmen des Ratsauftrages Azubiwohnen bietet das Jugendamt seit 2018 für derzeit insgesamt 16 ausschließlich volljährige Auszubildende Wohnraummöglichkeiten auf der Dorotheenstraße an. Hier ist zurzeit ein Platz mit einer städtischen Nachwuchskraft belegt. Darüber hinaus hat die Verwaltung die Errichtung eines weiteren Wohnheims für insgesamt 19 Auszubildende im Zuge des Neubaus des Hauses der Jugend auf der Lacombletstraße 10 beschlossen.

Darüber hinaus hat der Rat der Stadt die Verwaltung beauftragt, ein Konzept zur Umsetzung eines Wohnheims speziell für städtische Auszubildende zu entwickeln. Die Federführung für das Konzept liegt beim Amt für Wohnungswesen. Hierzu fand am 6. Juni 2019 eine Berichtserstattung durch das Amt für Wohnungswesen im POA statt. Es werden derzeit Möglichkeiten geprüft, städtische Gebäude umzunutzen und Neubauprojekte zu realisieren. Hier sollen bis zu 30 Wohneinheiten für städtische Auszubildende entstehen.

### **1.5 Seiteneinsteiger\*innen:**

Da es auf dem externen Arbeitsmarkt kaum noch für den Verwaltungsbereich qualifiziertes Personal gibt, werden berufliche Seiteneinsteiger\*innen, die in „verwaltungsnahen Ausbildungsberufen“ ausgebildet sind, eingestellt und im Laufe des ersten 5 Berufsjahre nachträglich qualifiziert. Aktuelle Piloten laufen in den Ämtern 32, 33, 50 und 54.

### **1.6 Arbeitnehmerüberlassung:**

In Einzelfällen nutzt die Verwaltung auch die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung zur Überbrückung von Vakanzen bis zu einer dauerhaften Besetzung von Stellen. Die Übernahme von Leiharbeiter\*innen eignet sich gut als zusätzliches Mittel der Personalakquise. Das beidseitige Kennenlernen ermöglicht oftmals den Übergang in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

### **1.7 Kooperation:**

Durch eine Kooperation zwischen dem Gesundheitsamt und den Kliniken wird bereits eine Rotation von Ärztinnen und Ärzten in den Bereichen Notarzttwesen und Psychiatrie ermöglicht. Auch dies schließt personelle Lücken bei der Landeshauptstadt.

### **1.8 Marketing:**

Darüber hinaus werden aktuelle Stellenangebote und Ausbildungsmöglichkeiten nicht nur klassisch auf Stellenausschreibungsportalen oder in Printmedien kommuniziert, sondern zum Teil auch auf den Social-Media Plattformen Instagram und Facebook unter „Stadt Düsseldorf Karriere“ einem breiten Publikum zugänglich gemacht. Zudem werden die attraktiven Rahmenbedingungen der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin dort zielgruppenorientiert beworben. Die LHD wird darüber hinaus regelmäßig auf Ausbildungs- und Recruitingmessen als Arbeitgeberin präsentiert.

Die Verwaltung hat gemeinsam mit der Düsseldorf Marketing GmbH eine neue und moderne Arbeitgebermarke für die LHD konzipiert, um die Wahrnehmung der LHD als Arbeitgeberin in der Außen- und Innendarstellung zukünftig noch positiver zu gestalten.

### **1.9 Werte- und Kompetenzmodell:**

Zur Personalgewinnung und -bindung soll auch das neu entwickelte Werte- und Kompetenzmodell beitragen, das in der Praxis in unterschiedlichen Personalmanagement - Instrumenten mündet, die zum Teil bereits oben beschrieben wurden wie beispielsweise die leistungsorientierte Bezahlung. Aber auch Instrumente wie ein neues Jahresgespräch zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen Interessierte in ihrer Bewerbungsmotivation stärken und vorhandenes Personal an die LHD binden.

## **2. Zu den unter „insbesondere....“ aufgeführten Bereichen haben die Verantwortlichen folgende Maßnahmen ergriffen:**

### **2.1 Pflege (inklusive Geburtshilfe):**

Im Bereich der Pflege kann die LHD lediglich eine unterstützende Rolle bei der Akquise von Fachpersonal einnehmen, da sie über keine in eigener Zuständigkeit geführten gesundheitsbezogenen (Pflege-)Einrichtungen verfügt. Im Übrigen sind hier die einzelnen Krankenkassenträger mit international ausgerichteten Werbekampagnen aktiv. Zum selben Zwecke sind Pflegeallianzen gegründet worden.

Die Unterstützung kann bei der Suche nach Wohnraum und der Vermittlung eines Platzes in einer Kindertageseinrichtung erfolgen. Auch finanzielle Hilfen bei der

Ergreifung eines medizinisch orientierten Berufes wären denkbar. Außerdem könnten berufsorientierte Sprachkurse durchgeführt und Hilfestellung bei der Anerkennung von im Ausland erworbener Abschlüsse in Heil- und Pflegeberufen geleistet werden.

## **2.2 Rettungsdienst:**

Unter anderem wurde in der 2018 unterzeichneten Dienstvereinbarung Rettungsdienst eine angemessene Vergütung für Notfallsanitäter bei der Feuerwehr festgelegt. Ab dem Jahr 2020 startet eine Ausbildungsoffensive, so dass rund 60 statt bisher 40 Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Am 31. August 2019 hat unterstützend ein Berufsinformationstag für Interessierte stattgefunden. Seit 2019 stehen darüber hinaus weitere Karrierepfade zur Verfügung. So können Feuerwehrbeschäftigte den Studiengang „Pädagogik im Rettungsdienst“ berufsbegleitend studieren, weitere Studiengänge sind in Planung.

## **2.3 Kindertagesstätten:**

Dem Fachkräftemangel im Bereich der Kindertagesstätten wird bereits aktiv entgegengewirkt. Das Jugendamt hat dazu einen entsprechenden Aktionsplan entwickelt. Das Engagement der LHD zielt hier auf eine Werbung für den Erzieher\*innenberuf im Gesamten ab, um auch die freien Kitaträger von der Kampagne profitieren zu lassen. Für die Gewinnung von Fachkräften werden dabei unterschiedliche Zielgruppen (gelerntes Fachpersonal, Schüler\*innen und Quereinsteiger\*innen) angesprochen.

Im Jugendamt ist eine Arbeitsgruppe tätig, die einen Maßnahmenkatalog zur Thematik der Personalgewinnung entwickelt hat. Angebote wie unbefristete Arbeitsverträge, Teilzeitmodelle, Fortbildungen, Supervision, Coaching und Transparenz in Entscheidungsprozessen werden als wesentliche Instrumentarien genannt, um eine Identifikation mit der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin sicherzustellen.

Für Berufsinteressierte wird die praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher\*in ganzjährig ausgeschrieben. Außerdem hat die LHD im Einstellungsjahr 2019 sieben zusätzliche Ausbildungsplätze im Rahmen der Fachkräfteoffensive für Erzieher\*innen angeboten. Für das Einstellungsjahr 2020 wird mit insgesamt 91 neuen Auszubildenden geplant. Dies entspricht einer Steigerung der Ausbildungszahlen in diesem Bereich im Vergleich zum Vorjahr von nahezu 50 %.

Intern wird eine Qualifikation zum/zur Kinderpfleger\*in bzw. Erzieher\*in angeboten. Beide Berufe wurden zuletzt im Januar sehr präsent in einer Großanzeige der Rheinischen Post beworben. Durch die Möglichkeit der internen Qualifizierung ist die Zielgruppe der potentiellen Bewerber\*innen größer und die Personalbindung wird gefördert.

Das Hauptamt befindet sich darüber hinaus gemeinsam mit dem Jugendamt in der Konzeptionsphase zur Anwendung der VKA-Richtlinie im Rahmen der Fachkräfteoffensive für Erzieher\*innen, die eine Zulagengewährung für Fachkräfte ermöglicht. Dies stärkt nochmals sowohl die Personalgewinnung als auch die Personalbindung.