Anlage
zu TOP 9.3

Kreis Gütersloh



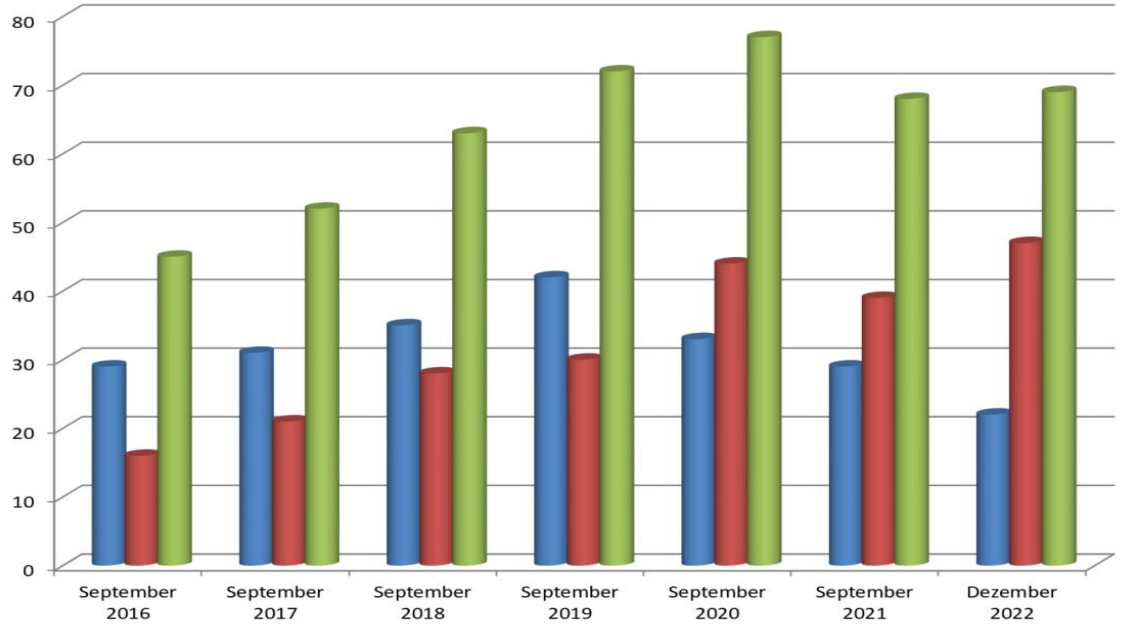
Ausschuss für Wirtschaft, Digitales, Finanzen und Rechnungsprüfung am 22.02.2023

Antrag der SPD-Kreistagsfraktion vom 12.02.2023 zum Haushalt und zum Stellenplan für das Jahr 2023 im Bereich Ausbildung

Ausgangslage

Der Kreis Gütersloh hat seit Jahren bedarfsgerecht, ausgehend von dem Rentenregelaustrittsdatum, in allen Ausbildungsberufen ausgebildet.

- Verwaltungsauszubildende
- Fachauszubildende
- Gesamt



Im Vergleich zum Stellenplan enthält diese Darstellung zusätzlich noch amtliche Fachassistenten zur Ausbildung und Studienverträge Bachelor Vermessung

Zum Stand 01.01.2023 befanden sich 59 Personen in der Ausbildung

Ausgangslage

Aktuelle Organisation

Aktuelle Organisation

AUSZUBILDENDE

- Derzeit sind beim Kreis Gütersloh 59 Ausbildende in den Verwaltungs- und Fachberufen in der Ausbildung.
- Im Jahr 2023 werden 27 Auszubildende ihre Ausbildungen abschließen.
- Zum 01.08. bzw. 01.09.2023 sind 32 Neueinstellungen geplant.

  EJ 2022: 21 Neueinstellungen

  EJ 2023: 32 Neueinstellungen

➡ **+52%**

Sofern alle geplanten Ausbildungsplätze erfolgreich besetzt werden können, befinden sich mit dem Einstellungsjahr 2023 insgesamt 64 Auszubildende in der Ausbildung.

AUSBILDENDE

- Aktuell haben wir beim Kreis Gütersloh ca. 100 Ausbilderinnen und Ausbilder in den Abteilungen.
- Aufgrund von Laptops und Desksharing ist das Ausbilden flexibler geworden.

Ermittlung Renteneintritte und Fluktuation

Regelaltersgrenze vs. durchschnittliches Renteneintrittsalter

hier: Betrachtung des Jahres 2026 aufgrund von Neueinstellungen von Auszubildenden im Jahr 2023

Risikobewertung

2026:

- Bei Betrachtung der Regelaltersgrenze gehen im Jahr 2026 nach heutigem Stand 28 Personen in den Ruhestand.
- Für die Jobfamilien Verwaltung und Technik kann die Stellennachbesetzung durch die Auszubildenden, ggf. durch Versetzungsketten, erfolgen. Ausgenommen hiervon sind jedoch die Speziallistenstellen.

Risiken

- Bei Berücksichtigung eines durchschnittlichen Renteneintrittsalters von 63,8 Jahren ergibt sich ein erhöhtes Risiko die Nettobedarfe nicht mit Auszubildenden decken zu können. Dieses Risiko wurde bereits bewertet, kann aktuell aber nur rein planerisch ermittelt werden.
- Aufgrund der Erfahrungswerte ist für die Gesamtkreisverwaltung Gütersloh eine 5%ige Fluktuationsquote ermittelt worden.

Fazit

- Unter Berücksichtigung von zu erwartenden vorzeitigen Renteneintritten und einer zu erwartenden prognostizierten natürlichen Fluktuation reicht der derzeitige Azubibestand nicht aus, um die Bedarfslücke zu schließen. Daher sind neben der Ausbildung noch weitere Wege der Gewinnung von Mitarbeitenden notwendig.

Angestrebtes Zielbild aufgrund der demografischen Entwicklung

Vorgehensweise

Beabsichtigte Vorgehensweise

- In den nächsten Jahren wird mehr ausgebildet werden, um annähernd dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.
- Prüfung von weiteren Ausbildungsangeboten, z.B. Bachelor Soziale Arbeit, duales Studium Bauingenieurwesen
- Stellennachbesetzungen sind auch durch die interne Qualifizierung von Mitarbeitenden durch diverse Weiterbildungslehrgänge möglich. Hierzu wird die Anzahl der Plätze erhöht.
- Zusätzliche werden auch Qualifizierungsangebote für sogenannte Seiteneinsteiger weiterentwickelt und ausgebaut.
- Darüber hinaus werden die Aktivitäten im Employer Branding und Onboarding verstärkt.

Risiken

- Nicht jede Stelle kann mit Auszubildenden nachbesetzt werden (z.B. nicht möglich bei höherdotierten Stellen, benötigter Berufserfahrung, Speziallistenstellen, z.B. Ärzte)
- Abhängigkeit von Anzahl der Plätze in den Schulen und Weiterbildungsinstituten (dort weitere Abhängigkeit von Anzahl der Dozenten/nebenamtlichen Lehrkräften)

Fazit:

Für eine genauere Bedarfsermittlung wird im Rahmen der Personalplanungsgespräche 2023 ein personenscharfer Nachfolgeplan integriert. Auf dieser Basis wird der genaue Rekrutierungsmix entwickelt.

Vorschlag zur weiteren Vorgehensweise

Vorschlag

Vorschlag der Verwaltung:

- Durchführung der Personalplanungsgespräche bis zur Mitte des zweiten Quartals 2023
  ➡ daraus resultiert die detaillierte angepasste Nachfolgeplanung ab dem Jahr 2024 (nach Jobfamilien und Ebenen).
- Festlegung des Bedarfs und Rekrutierungsmixes inkl. der konkreten Ausbildungsplätze
- Bewertung eines ggfs. erhöhten Stellenmehrbedarfs im Team Ausbildung und Personalentwicklung durch erhöhten Rekrutierungs- und Betreuungsaufwand
- Einbringung der entsprechenden Mittel in den Haushalt 2024