

Betreff:

Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

Empfänger:

Stadt Braunschweig
Der Oberbürgermeister

Datum:

18.06.2021

Beratungsfolge:

Finanz- und Personalausschuss (zur Beantwortung)

01.07.2021

Status

Ö

Sachverhalt:

Die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein zentrales Anliegen der meisten Personalmanagements. Mit dem Fokus auf Mitarbeiterbindung werden zum einen Werte nach innen, wie Zufriedenheit, Identifikation mit der jeweiligen Organisation und ihren Zielen gestärkt. Zum anderen führen die Bemühungen um Mitarbeiterbindung gleichzeitig nach außen zu einer höheren Attraktivität bei Bewerberinnen und Bewerbern. Beides sind wichtige Zielstellungen, die für eine erfolgreiche Organisation und ein angenehmes Miteinander notwendig sind.

Gerade im Bereich des Öffentlichen Dienstes, dem eben die Möglichkeiten für eine freie(re) Tarifgestaltung fehlen und somit keine Anreize über die Bezahlung gesetzt werden können, ist die Fokussierung auf das Arbeitsumfeld und dessen Organisation als ein Mittel der Mitarbeiterbindung von zentraler Bedeutung. Viele Kommunen haben bereits vor Jahren erkannt, dass in einer Zeit, in der in vielen Teilen Deutschlands Vollbeschäftigung herrscht, der Öffentliche Dienst andere Instrumente probieren und etablieren muss, um im Wettbewerb um Mitarbeiter bestehen zu können. Auch in Braunschweig gibt es zahlreiche Ansätze, die oftmals auch im Finanz- und Personalausschuss vorgestellt und diskutiert wurden. Allerdings gibt es auch einige Bereiche, in denen noch deutlich Luft nach oben ist. Das zeigt sich nicht zuletzt in der parallel vorgelegten Anfrage zur Dauer der Stellenbesetzungen im Fachbereich Feuerwehr und dem für diese Sitzung vorliegenden Antrag zur Neubewertung der Beamtendienstposten.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Verwaltung:

1. In welcher Form finden systematische oder ungesteuerte Befragungen zu den Bedürfnissen der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt?
2. Welche Maßnahmenpläne mit welchem Inhalt existieren für die Bereiche Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation, Entwicklungsmöglichkeiten, Gesundheit, Verwaltungskultur (abgeleitet aus Unternehmenskultur), Employer Branding und materielle Anreize?
3. Existiert eine dauerhafte Zuordnung der Verantwortlichkeit bzw. Zuständigkeit dieser Thematik innerhalb der Verwaltung?

Anlagen:

keine