

Komprimierte Übersicht zur Mitarbeitersuche und Mitarbeiterbindung:

- In der Gemeinde Schwieberdingen sind für alle Kindertageseinrichtungen und Altersgruppen ständig Stellenangebote in Voll- und Teilzeit ausgeschrieben, um einen möglichst großen Kreis anzusprechen. Außerdem ist noch zu erwähnen, dass wir zum Ausgleich des pandemiebedingten Mehraufwands und von vermehrten Personalausfällen in den Kindertageseinrichtungen etliche Zusatzkräfte ohne pädagogische Fachausbildung beschäftigen, die die pädagogischen Fachkräfte unterstützen. In den gemeindlichen Kindertagesstätten sind derzeit 21 Zusatzkräfte in unterschiedlichem Beschäftigungsumfang eingesetzt. Der Gemeinderat hat zuletzt beschlossen, den Einsatz der Zusatzkräfte im Bereich der Kinderbetreuung bis mindestens 31.08.2025 zu verlängern.
- Die Gemeinde Schwieberdingen ist ganzjährig aktiv auf Personalsuche im Betreuungsbereich. Neben Standard-Stellenausschreibungen in Printmedien wurden im vergangenen Jahr zwei neue digitale Kanäle etabliert: das offizielle Gemeinde-Profil auf Instagram und die Schwieberdinger-Gemeinde-App. Zusätzlich werden seit Jahren die Stellenausschreibungen auf verschiedenen Online-Plattformen veröffentlicht, zudem hat die Gemeinde Schwieberdingen an Bewerbermessen (während der Pandemie auch in digitalem Format) teilgenommen.
- Die Gemeinde Schwieberdingen hat ihrerseits zudem die Ausbildungsmöglichkeiten bereits ausgedehnt und bietet seit Jahren weitere Ausbildungsplätze in der neueren Ausbildungsform der praxisintegrierten Ausbildung (PIA) an, die im Gegensatz zum klassischen Ausbildungsmodell (zweijährige Fachschule und Anerkennungspraktikum) durchgehend vergütet und daher immer stärker nachgefragt wird.
- Ein bis zweimal jährlich findet in Schwieberdingen eine Bewerbungsoffensive statt. Unter dem Motto „Gute Betreuung braucht gute Fachkräfte“ bietet die Gemeinde Schwieberdingen nach Terminvereinbarung eine individuelle Vorstellung ihrer Kindertagesstätten an. Mit der Bewerbungsoffensive möchten wir interessierten Fachkräften und Auszubildenden die Möglichkeit für ein individuelles und persönliches Kennenlernen vor Ort geben.
- In Zusammenarbeit mit einer Fachfirma wurde eine digitale Hausführung durch die gemeindlichen Betreuungseinrichtungen erstellt, um interessierten Bewerber/innen unsere attraktiven Einrichtungen zeitgemäß vorzustellen.
- Die Gemeindeverwaltung ist grundsätzlich bei der Wohnungssuche behilflich und unterstützt bei der Suche nach einem geeigneten Betreuungsplatz.
- Die Gemeinde Schwieberdingen ist weiterhin sehr intensiv auf Personalsuche im Betreuungsbereich. Um den Prozess der Neubesetzungen insgesamt zu beschleunigen, sind wir aktuell auch in Gesprächen mit auf diesem Gebiet erfahrenen Personalberatungen.
- Zudem hat der Gemeinderat im vergangenen Jahr ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Attraktivitätssteigerung beschlossen; Schwerpunkte sind dabei das Angebot eines Betreuungsplatzes für Gemeindemitarbeiter, die Erhöhung der Anzahl flexibler Urlaubstage und weitere Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung.
- Auch hat der Gemeinderat im vergangenen Jahr eine Recruiting-Kampagne beschlossen, die seit dem Jahreswechsel 2022/2023 umgesetzt ist: Eine solche Kampagne unterstützt die Gemeinde in dem Bemühen, Bewerber (m/w/d) für offene Stellen anzusprechen. Eine Kampagne, die ein wenig „lauter“ erfolgt, soll die Aufmerksamkeit unabhängig davon erhöhen, ob Großplakaten, Anzeigen in Print, Web oder Posts in den sozialen Medien genutzt werden. Eine solche „Employer-Branding-Kampagne“ erzeugt Aufmerksamkeit, Begeisterung und Interesse für die Gemeinde kriert ein Image, das mit Schwieberdingen als Arbeitgeber verbunden wird. Auf diese Weise erfolgt die Ansprache in der Breite, umso nach Möglichkeit potentielle Bewerber auf die Gemeinde als attraktiver Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Zugleich wirkt eine solche Maßnahme in einem schwierigen Arbeitsmarktumfeld auch nach innen, da die Beschäftigten sehen, dass sich ihr Arbeitgeber auf vielfältige Weise um eine gute Personalausstattung kümmert.

- Schaffung einer 100% Stelle für Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung. In den Stellenplan wurde die Stelle nach Beschluss des Gemeinderats bereits mit aufgenommen, die Stelle konnte erfolgreich zum 01.04.2023 besetzt werden. Eine solche Stelle findet man in Gemeindegroßen wie der unseren nicht oft. Dies soll auch die Ressourcen innerhalb der Verwaltung erhöhen, um unsere Zielsetzungen wie eine nachhaltige Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung zu erreichen.

Wichtige Zielsetzung von Gemeinderat und Verwaltungsführung bei den im letzten Jahr getroffenen Beschlüssen war zudem die Attraktivitätssteigerung bei den vorhandenen Stellen sowie ein Ausbau der Zusatzleistungen als Zeichen der Wertschätzung unserer Mitarbeiterschaft. Diese Zielsetzung wurde ebenfalls im Haushaltsplan eingebracht. Für die Gesamtverwaltung werden künftig folgende dauerhafte Benefits angeboten:

a) **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Die Gemeinde führt ein betriebliches Gesundheitsmanagement ein. Jede/r Mitarbeiter/in kann an Angeboten in diesem Rahmen teilnehmen. Hierfür übernimmt die Gemeinde die anfallenden Kosten in Höhe von maximal 100 € pro Mitarbeiter und Jahr. Geplant ist die Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse. Das Sachgebiet Personal hat inzwischen Gespräche mit verschiedenen Krankenkassen geführt und prüft derzeit deren Angebote. Zielsetzung ist weiterhin, im 1. Halbjahr ein Gesundheitsmanagement aufzubauen und dann mit den ersten Angeboten starten zu können.

b) **Fahrtkostenzuschuss bei Arbeitsweg mit dem Fahrrad**

Jede/r Mitarbeiter/in, der/die mit dem Fahrrad zum Dienst kommt, erhält eine Entfernungspauschale (einfache Wegstrecke) in Höhe von 0,30 € für jeden vollen Kilometer. Berechnungsgrundlage ist die kürzeste Radverbindung zwischen Wohnung und Dienststelle. Die Mindestentfernung beträgt 1 Kilometer, der Maximalzuschuss beträgt pro Monat 40 €.

c) **Prämie Mitarbeitergewinnung**

Die Gemeinde führt ein Programm „Mitarbeiter/innen werben Mitarbeiter/innen“ ein. Jede/r Mitarbeiter/in, die/der eine neue Kollegin bzw. neuen Kollegen anwirbt, erhält eine einmalige Prämie von 500 €. Von der Prämienzahlung ausgeschlossen sind Bürgermeister, Erster Beigeordneter sowie das Sachgebiet Personal.

d) **Teambuilding-Maßnahmen für alle Bereiche**

Für Teambuilding-Maßnahmen werden 15 € pro teilnehmender Person und Jahr bereitgestellt. Über dieses Budget können die Einrichtungen/Teams eigenständig verfügen.

e) **Betreuungsplatz für Mitarbeitende**

Jede/r Mitarbeiter/in erhält bei Bedarf einen Betreuungsplatz im Krippen- oder Kindergartenbereich; sollte aktuell kein Platz verfügbar sein, so besteht ein Anspruch auf den nächsten freiwerdenden Platz. Bei einer der letzten Einstellungen konnten bereits die notwendigen Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

f) **Kostenfreie Bereitstellung von Getränken am Arbeitsplatz**

In den Einrichtungen werden ab sofort neben Sprudel auch andere Getränke (Kaffee, Tee) kostenfrei am Arbeitsplatz bereitgestellt.

g) **Anpassung der Schließzeiten im Sommer und Erhöhung der flexiblen Urlaubstage**

Die Sommerschließzeiten wurde von 15 auf 10 Tage reduziert und die Schließzeit von fünf Tagen zwischen Weihnachten und Neujahr wurde beibehalten. Dadurch konnte erreicht werden, dass jedem bzw. jeder Mitarbeiter/in im Kita-Betreuungsbereich pro Kalenderjahr 15 Tage flexibler Urlaub zur Verfügung steht.

...

h) **Organisationsuntersuchung im Betreuungsbereich**

Die aktuellen Entwicklungen und Rahmenbedingungen im Betreuungsbereich bergen insbesondere an der Schnittstelle zwischen Einrichtungen und Verwaltung sowie innerhalb der Einrichtungen und der Verwaltung verschiedenste Herausforderungen. Aus diesem Grund führt die Gemeinde Schwieberdingen eine umfassende Organisationsuntersuchung mit externem Blick durch, um die Schnittstelle sowie die Abläufe innerhalb der Einrichtungen und der Verwaltung zu optimieren. An diesem Prozess werden alle Beschäftigte der Kitas im Rahmen des Pädagogischen Tags in einem Markplatzformat beteiligt. Themen werden unter anderem auch sein: Mitarbeiterzufriedenheit, Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Der gesamte Prozess wird mit externer Unterstützung umgesetzt und mündet in einer Beschlussempfehlung, die voraussichtlich Ende des 1. oder Anfang des 2. Halbjahres in den Gemeinderat eingebracht wird.

Darüber hinaus werden wir in Kürze mit dem Gemeinderat noch weitere Vorschläge zur Entspannung der Situation diskutieren, die wir verwaltungsintern erarbeitet haben. Sobald entsprechende Beschlüsse gefasst sind, werden wir Sie selbstverständlich umgehend informieren.