Maßnahmen/Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Stadt Ahrensburg

Maßnahme (nicht monetär)	Hinweise der Verwaltung
Flexible Arbeitszeiten	<ul style="list-style-type: none"> - gemäß aktueller Dienstvereinbarungen gelten bereits ein sehr flexibler Arbeitszeitrahmen und geringe Kernarbeitszeiten - über Zeitkontingente im Umfang der zweifachen regelmäßigen Wochenarbeitszeit kann frei verfügt werden
Flexible Arbeitsorte	<ul style="list-style-type: none"> - mehr als 70 Kolleg*innen arbeiten aktuell bereits in Telearbeit (regelmäßig vom heimischen Arbeitsplatz aus) - Corona-bedingt wurden kurzfristig interne Regelungen geschaffen, um Kontakte zu reduzieren und das Arbeiten im „Homeoffice“ zu ermöglichen - sämtliche Büroarbeitsplätze sind so ausgestattet, dass regelmäßiges Arbeiten im „Homeoffice“ technisch möglich ist - aktuell arbeitet die Dienststelle gemeinsam mit dem PR an einer neuen Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten, diese soll den Anteil der Telearbeiter*innen und den möglichen zeitlichen Umfang der Telearbeit noch erhöhen
Moderne und effiziente Arbeitsplätze/-ausstattung	<ul style="list-style-type: none"> - ergonomische Arbeitsplatzausstattung, es werden ausschließlich elektrisch höhenverstellbare Schreibtische beschafft, vorhandenes Mobiliar wird Schritt für Schritt ersetzt - moderne IT-Hard- und Software, Arbeitsplätze werden so eingerichtet, dass stets auch mobiles Arbeiten oder Telearbeit möglich sind - Rathaussanierung schafft modernere Rahmenbedingungen, Sanitäreinrichtungen, Sozialraum, etc.
Professionelles Personalrecruiting	<ul style="list-style-type: none"> - seit Einführung des Bewerbungsmanagement/Besetzung der Stelle wurde bereits vieles erreicht, z.B. Professionalisierung der Verfahren, zügige dienstleistungsorientierte Umsetzung, regelmäßiger Kontakt zu und aktive Einbindung der Bewerber*innen - Planung/Prüfung der Einführung „Online-Bewerbung“, zusätzliche Werbekampagne/-maßnahmen

Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel: vorhandenes Potenzial nutzen, Aufstiegsmöglichkeiten bieten - vor externen Ausschreibungen wird regelmäßig geprüft, ob vorhandene Kolleg*innen geeignet sind, entsprechende Funktionen/Aufgaben zu übernehmen - die Teilnahme an Qualifizierungslehrgängen (Quereinsteiger*innen, Aufstiegslehrgänge) wird aktiv beworben und gefördert (Übernahme der Lehrgangs- und Unterbringungskosten) - Verwaltung arbeitet mit der VHS an der Entwicklung und Umsetzung eines Fortbildungskonzeptes für die Beschäftigten; aktuell läuft eine Befragung zu Bedarfen etc.
Außendarstellung verbessern	<ul style="list-style-type: none"> - vgl. auch professionelles Personalrecruiting - offensiverer Umgang mit den gebotenen Vorteilen - mögliche Weiterentwicklung der Internetpräsenz und positive Darstellung über andere soziale Medien - evtl. Ergänzung um Image-/Werbekampagne „Stadt Ahrensburg und Stadt Ahrensburg als Arbeitgeberin“
Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> - Planung und Umsetzung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung, erste Termine haben bereits stattgefunden - Gesundheitsmanagement professionalisieren, Beratung durch externe Dritte geplant, z.B. durch Krankenkassen
Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> - Ergebnisse aktueller Ausschreibungen zeigen, dass es immer schwieriger wird, befristete Stellen mit Fachkräften zu besetzen, z.B. „Enaio-Admin“ - die Verwaltung wird im Einzelfall prüfen und in Abhängigkeit vom Stellenplan und etwaiger absehbarer Fluktuationen entscheiden, ob befristete Stellen gegebenenfalls auch unbefristet ausgeschrieben und besetzt werden können
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> - Stadt bietet diverse Sportgruppen und Vergünstigungen im Badlantic - folgende Punkte werden aktuell geprüft: <ul style="list-style-type: none"> o Möglichkeiten in Zusammenarbeit mit den Stadtwerken und anderen Dritten o Getränke-/Wasserservice für die Beschäftigten o Zuschuss für ÖPNV und im Zusammenhang mit „Klimaschutz“, z.B. Fahrradleasing

Maßnahme (monetär)	Hinweise der Verwaltung
Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)	<ul style="list-style-type: none"> - gemäß bestehender Dienstvereinbarung können alle Beschäftigten der Stadt an der LOB teilnehmen, Ahrensburg hat diese Möglichkeit frühzeitig eingeführt - die Kolleg*innen können über die LOB einmal im Jahr bis zu 2% des Bruttojahresgehalts zusätzlich bekommen
Stellenbeschreibung/-bewertung, Eingruppierung	<ul style="list-style-type: none"> - tarif-/rechtliche Vorgaben müssen beachtet werden - bestehende Entscheidungs- und Ermessensspielräume werden genutzt um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu steigern
Erfahrungsstufen	<ul style="list-style-type: none"> - tarif-/rechtliche Vorgaben müssen beachtet werden - bestehende Entscheidungs- und Ermessensspielräume werden genutzt um die Attraktivität der Arbeitsplätze zu steigern - gemäß bestehender Dienstvereinbarung können Stufenlaufzeiten verkürzt werden, hiervon wird regelmäßig Gebrauch gemacht
Fachkräftezulage (ehemals IT-Zulage)	<ul style="list-style-type: none"> - monatlich bis zu 1.000,- € - nur für Beschäftigte mit Fachhochschul-/Hochschulabschluss - Einzelfallprüfung notwendig (Entscheidung liegt im Ermessen der Dienststelle) - Einschätzung: Instrument sollte im Einzelfall genutzt werden können <ul style="list-style-type: none"> o bei wiederholt erfolgloser Ausschreibung einer Stelle o für Bindung von Kolleg*innen in Sachgebieten mit bestehenden Stellenvakanzen o gemäß eines mit dem PR abgestimmten Verfahrens o z.B. für bestimmte Kolleg*innen/offene Stellen im Bereich „Tiefbau“
Arbeitsmarktzulage	<ul style="list-style-type: none"> - monatlich bis zu 20% der jeweiligen Entgeltgruppe (2. Erfahrungsstufe) - restriktiv und nachrangig gegenüber anderen möglichen Maßnahmen - Einzelfallprüfung notwendig (steht unter einem Genehmigungsvorbehalt des KAV) - Einschätzung: kein flexibles bzw. effizientes Instrument