

Interpellation Fraktion GFL/EVP (Janine Wicki, GFL): Fachkräftemangel in der Stadtverwaltung Bern - Analyse und Massnahmen

Der im Auftrag des SECO verfasste Bericht „Fachkräftemangel in der Schweiz“ (publiziert am 16.04.2014) verschafft einen Überblick über die Nachfrage nach Fachkräften in verschiedenen Berufsfeldern. Demzufolge arbeiten 36% der Erwerbstätigen in einem Beruf mit einem Verdacht auf Fachkräftemangel. Besonders häufig finden sich Anzeichen für einen schwer zu deckenden Fachkräftebedarf in Berufen des Managements, im Bereich Administration, Finanzen und Rechtswesen, in Gesundheitsberufen, in Lehr- und Kulturberufen sowie in Berufen der Technik und Informatik (MINT). Mit einer gemeinsamen Fachkräfteinitiative (FKI) haben sich der Bund, die Kantone und die Sozialpartner zum Ziel gesetzt, den Fachkräftemangel in der Schweiz zu lindern. Ziel dieser Initiative ist, dass vermehrt auf das Potenzial der inländischen Arbeitskräfte zurückgegriffen wird. Der Schwerpunkt liegt dabei auf vier Handlungsbereichen:

- Höherqualifizierung entsprechend dem Bedarf der Arbeitswelt;
- Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmende;
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Förderung von Innovationen zur Entschärfung der Fachkräfteknappheit aufgrund höherer Produktivität.

Der Gemeinderat wird vor diesem Hintergrund gebeten folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie stark und in welchen Bereichen ist die Stadtverwaltung Bern mittel- und langfristig von einem Fachkräftemangel betroffen?
2. Welche Massnahmen ergreift die Stadtverwaltung Bern in genereller Hinsicht in den verschiedenen Direktionen um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?
3. Welche Massnahmen will die Stadtverwaltung in den verschiedenen Direktionen (gemäss Fachkräfteinitiative) hinsichtlich der Schaffung guter Bedingungen zur Erwerbstätigkeit für ältere Arbeitnehmende ergreifen?
4. Welche Massnahmen will die Stadtverwaltung in den verschiedenen Direktionen (gemäss Fachkräfteinitiative) hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergreifen?
5. Mit welchen finanziellen Aufwendungen sind die einzelnen Massnahmen verbunden?

Bern, 14. August 2014

Erstunterzeichnende: Janine Wicki

Mitunterzeichnende: Lukas Gutzwiller, Manuel C. Widmer, Patrik Wyss, Bettina Jans-Troxler, Matthias Stürmer

Antwort des Gemeinderates

Der Gemeinderat ist sich der Problematik und der möglichen Folgen des Fachkräftemangels bewusst. Wie die untenstehenden Antworten auf die Fragestellungen der Interpellantinnen und Interpellanten zeigen, werden bereits gezielt Massnahmen zur Entschärfung der Problematik umgesetzt.

Der Gemeinderat hat im Sommer 2014 der Direktion für Finanzen, Personal und Informatik (FPI) sowie den übrigen Direktionen diverse Aufträge erteilt, die im direkten Zusammenhang mit der Thematik stehen. Es sind dies u.a.:

- Erarbeitung eines Konzepts Arbeitgeberin- und Personalmarketing (inkl. Berufsbildung)
- Erarbeitung eines Karriere-Mentoring-Programms
- Angehen von verschiedenen Themen bezüglich Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsplatzattraktivität wie zum Beispiel:
 - Geeignete Stellen vor der Ausschreibung auf die Möglichkeit für Jobsharing-Modelle prüfen
 - Telearbeit proaktiv anbieten, sofern die betrieblichen Bedürfnisse dies ermöglichen
 - Anmeldeverfahren KITA-Plätze überarbeiten

Bezüglich Fachkräftemangel bestehen heute bei Neuanstellungen von diversen Funktionen (z.B. technische Berufe, Kaderstellen) Probleme wegen der mangelnden Konkurrenzfähigkeit beim Lohn.

Zu Frage 1:

Folgende Funktionen/Dienststellen sind bereits von einem Fachkräftemangel betroffen oder werden dies voraussichtlich kurz- bis mittelfristig sein:

- Präsidialdirektion (PRD): Architektinnen/Architekten, Raumplanerinnen/Raumplaner (Bauinspektorat, Stadtplanungsamt, Hochbau Stadt Bern)
- Direktion für Bildung, Soziales und Sport (BSS): Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter und Berufe im Gesundheitswesen (Sozialdienst, Alters- und Pflegeheim Kühlewil)
- Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie (SUE): Technisch ausgerichtete Berufe (Amt für Umweltschutz); Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter (Migration und Fremdenpolizei) und generell Kaderstellen (Lohnproblematik)
- Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün (TVS): Ingenieurberufe (bereits heute ausgeprägt), Projektleitungsstellen, qualifizierte Stellen (Finanzbereich) sowie Kaderstellen; die Rekrutierungsschwierigkeiten sind zumindest teilweise auf die Lohnfrage zurückzuführen
- FPI: Gut qualifizierte Mitarbeitende (Informatik) und Kaderstellen (auch hier häufig Lohnproblematik).

Zu Frage 2:

Der Gemeinderat hat die Erarbeitung eines Arbeitgeberin- und Personalmarketingkonzepts in Auftrag gegeben. In diesem Zusammenhang wird bei verschiedenen Anspruchsgruppen (neu eingetretene Mitarbeitende, Kadermitarbeitende, Externe) eine Umfrage zur Ermittlung der aktuellen Positionierung als Arbeitgeberin durchgeführt. Sobald die Resultate vorliegen, werden gezielt Massnahmen festgelegt, um festgestellte Defizite anzugehen. Zudem laufen verschiedene Arbeiten im Rahmen der Geschlechterquote bezüglich Arbeitszeitmodellen, Telearbeit usw. Lohnmassnahmen mit Annäherung an die Marktlöhne können momentan leider nicht realisiert werden.

Im Zusammenhang mit dem Personal- sowie dem Berufsbildungskonzept wird zu prüfen sein, ob es für vom Fachkräftemangel betroffene Funktionen spezifische Rekrutierungskanäle und/oder -instrumente gibt, die heute noch nicht oder allenfalls zu wenig genutzt werden (z.B. Auftritt an Absolventenkongressen oder Messen, Stellenporträts in Form von Videos, Social Media).

Wenn bei schwieriger Bewerbungslage (z.B. bei Ingenieurberufen oder im Gesundheitsbereich) Angestellte der Stadt neue Mitarbeitende vermitteln, soll bei der definitiven Anstellung von neuen Mitarbeitenden eine Leistungsprämie beantragt und ausbezahlt werden können.

Die Einführung von neuen Mitarbeitenden wird grundsätzlich als sehr wichtig erachtet und sorgfältig geplant (Einführungsprogramme, wenn möglich und sinnvoll Einarbeitungszeit mit der Vorgängerin oder dem Vorgänger, Schulungen, regelmässiges Abholen von Rückmeldungen usw.).

Die Stadt bietet den Mitarbeitenden ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm an, welches jährlich den Bedürfnissen angepasst wird. Zudem besteht die Möglichkeit, externe Aus- und Weiterbildungen zu besuchen. Das Ziel ist, Aus- und Weiterbildungsbedarf grundsätzlich anlässlich der jährlichen Personalbeurteilungsgespräche zu klären und zu planen.

Ein weiterer zentraler Punkt ist, das Fachwissen von älteren Fachkräften gezielt abzuholen und für die Stadt zu erhalten. Dementsprechend wird Nachfolgeregelungen ein grosses Gewicht beigemessen (frühzeitige Planung, evtl. Anpassung der Anforderungs- und Stellenprofile, wenn möglich interne Stellenbesetzungen, Fach-, Führungs- und Projektlaufbahnen). Zudem besteht im Rahmen der personalrechtlichen Vorgaben schon heute die Möglichkeit, Mitarbeitende über das Pensionsalter 63 hinaus zu beschäftigen, sofern diese die Leistungs- und Verhaltensvoraussetzungen erfüllen und keine medizinischen Vorbehalte bestehen. Der Gemeinderat hat zudem bereits angekündigt, dass er das Rücktrittsalter gegen oben weiter flexibilisieren will.

Zu Frage 3:

Auf diese Frage treffen teilweise auch die unter Antwort 2 genannten Punkte zu. Zudem gibt es Dienststellen, die ältere und erfahrene Mitarbeitende mit Spezialaufgaben betrauen. Bei der Personalbeurteilung sollen ältere Mitarbeitende konsequent auf die Themen Motivation und Gesundheit angesprochen werden. Was kann die Stadt als Arbeitgeberin dazu beitragen, dass der letzte Abschnitt der Berufslaufbahn/des Berufslebens optimal verläuft? Laufbahnberatungen und Standortbestimmungen sollen explizit auch für ältere Mitarbeitende angeboten werden. Es ist zu prüfen, ob bei physisch und psychisch sehr anspruchsvoller Tätigkeit (wie bereits bei Blaulichtorganisationen umgesetzt) das Lebensarbeitszeitmodell zur Anwendung kommen kann, um noch bessere Bedingungen für ältere Mitarbeitende zu schaffen.

Zu Frage 4:

Bereits heute bietet die Stadt attraktive Arbeitszeitmodelle an (Bandbreitenmodelle, Teilzeit, Flexibilität bezüglich Ausgestaltung der Arbeitspensen und Arbeitszeiten, unbezahlter Urlaub nach Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub). Ein weiterer positiver Aspekt ist die Möglichkeit der Telearbeit. Die genannten Arbeitszeitmodelle sowie die Telearbeit können jedoch aus betrieblichen Gründen nicht allen Mitarbeitenden angeboten werden. Es ist indessen laufend zu prüfen, ob in einzelnen Dienststellen diese Modelle vermehrt umgesetzt werden können.

Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Mitarbeitenden ist bei der Stadtverwaltung hoch. Auf die Bedürfnisse von Frauen wie von Männern nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird stark Rücksicht genommen. Zunehmend in den Fokus gelangt dabei auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen, die für den Erhalt älterer Arbeitnehmender von zentraler Bedeutung ist.

Zudem sind im Zusammenhang mit dem stadträtlichen Auftrag zur Geschlechterquote weitere Massnahmen geplant (vgl. Einleitung), welche laufend umgesetzt werden. In der TVS wird aktuell im Sinne eines Pilots geprüft, ob für verschiedene Ämter 2015 die Erlangung des Prädikats „Familie und Beruf“ der Fachstelle UND angegangen werden soll.

Zu Frage 5:

Die finanziellen Auswirkungen der einzelnen Massnahmen lassen sich aktuell nicht beziffern.

Die Weiterbeschäftigung von älteren Arbeitnehmenden bedeutet, dass das in der Regel hohe Lohnniveau beibehalten wird. Entsprechend entfällt ein allfälliger Fluktuationsgewinn. Allfällige Überlappungszeiten von ehemaligen und neuen Mitarbeitenden während der Einarbeitungszeit generieren vorübergehend Mehrkosten.

Finanzielle Auswirkungen werden allenfalls neue Rekrutierungskanäle und/oder -instrumente sowie weitere aufgrund des Konzepts Personal- und Berufsbildungsmarketing definierte Massnahmen zur Folge haben.

Bern, 12. November 2014

Der Gemeinderat