



**Liebe Leserinnen und Leser,**

Fachkräftemangel ist ein Thema, das zunehmend auch die öffentliche Verwaltung erreicht. Wie können sich die Kreise so aufstellen, dass sie für Bewerber attraktiv sind, zugleich aber die aktiven Mitarbeiter nicht aus dem Blick verlieren. Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung, Employer Branding und vieles mehr sind die Schlagworte, die im Arbeitskreis Personal, aber auch im Vorstand und in der Landräterrunde diskutiert wurden. In einigen Bereichen ist es immer schwerer, geeignete Bewerber unter den Bedingungen des öffentlichen Dienstes zu gewinnen (z. B. Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst, Bau- und andere Ingenieure, Veterinäre, Mitarbeiter in der Lebensmittelüberwachung, IT-Spezialisten). Hier wird die öffentliche Verwaltung in den kommenden Jahren neue Modell zu diskutieren haben, von einer stärkeren Zusammenarbeit, um einen Wettbewerb der Gebietskörperschaften zu vermeiden, über finanzielle und andere Anreize bis hin zur Frage, in welcher Intensität manch eine Aufgaben wird wahrgenommen werden können. Leider sucht man eine ehrliche Diskussion um eine Aufgabenkritik und über die Absenkung von Standards bisher vergeblich.

Und dies – so komme ich zum nächsten aktuellen Thema – vor dem Hintergrund, dass schon heute die Aufgaben von Land und Kommunen nicht ausreichend finanziert sind. Anstatt beständig neue Themen auf die Agenda von Landespolitik und -verwaltung zu heben, bedarf es eigentlich einer offenen Diskussion, was sich der Staat leisten kann und will. Stattdessen erleben wir derzeit eine Zuspitzung und Verhärtung der Positionen: Trotz der Ergebnisse eines gemeinsam initiierten Gutachtens zum Kommunalen Finanzausgleich, das ein Missverhältnis in der Unterfinanzierung zulasten der Kommunen feststellt, sieht sich die Landesregierung derzeit nicht in der Lage, ab dem Jahr 2021 zumindest den Status quo der kommunalen Finanzen zu sichern. Im Raum stehen Kürzungen der Mittel im Bereich der Sozialhilfe, bei Infrastrukturmaßnahmen und der Integration. Die bisherigen Angebote der Landesregierung zielen allenfalls darauf, diese Defizite zu mildern, eine echte Perspektive und zusätzliche finanzielle Mittel sind nicht in Sicht.

Das Gutachten gibt vor, dass eine perfekte Symmetrie zwischen Land und Kommunen anzustreben ist – dazu zwingt schon die Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichrangigkeit der Aufgaben. Die Kommunen erwarten daher, dass dieses Ziel – in Summe auf Basis der aktuellen Zahlen eine Aufstockung des Kommunalen Finanzausgleichs um jährlich 186 Mio. Euro – mittelfristig erreicht wird. Wir werden die Landesregierung daran messen, ob die Ziele des eigenen Koalitionsvertrages erfüllt werden: die Kommunen bei der Reform des Kommunalen Finanzausgleichs fair zu behandeln und in die Lage zu versetzen, ihren Verpflichtung im Schulbau und zum Ausbau kommunaler Straßen nachzukommen. Der Ball liegt derzeit im Spielfeld der Landesregierung: Ob und wann die Gespräche fortgesetzt werden können, hängt daran, ob unsere Vorschläge ernsthaft aufgegriffen werden. Ansonsten bleiben ein „heißer Herbst“ und ein Gesetzgebungsverfahren zum Finanzausgleich im kommenden Jahr, in dem auch alle Reformprojekte der Jamaika-Regierung mit Kommunalbezug und ohne erkennbare Entlastungswirkung für die Kommunen, z. B. die Kita-Reform, erneut in den Fokus rücken.



**Inhalt**

Editorial ..... 1

Mut zu Ecken und Kanten .... 2

Kurznachrichten ..... 4

Termine ..... 4

# MUT ZU ECKEN UND KANTEN

VON CARSTEN KÖPPL, GESCHÄFTSFÜHRER NEXT:PUBLIC UND INITIATOR DES NACHWUCHSBAROMETERS

In den nächsten zehn Jahren wird mehr als jeder dritte Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes in Rente gehen. Da die Behörden zugleich zu wenig Nachwuchskräfte aufgebaut haben, wird bis 2030 eine Personallücke von rund 800.000 Beschäftigten entstehen, die am Arbeitsmarkt eingeworben werden müssen. Mehr denn je braucht die Verwaltung eine moderne, aktive und vorausschauende Personalrekrutierung.



## Bevorzugte Informationsquellen



Doch junge Bewerberinnen und Bewerber bringen veränderte Anforderungen an den Arbeitgeber Öffentlicher Dienst mit. Welche das sind, hat das erstmalig durchgeführte „Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019“ untersucht. Im Rahmen der Studie wurden knapp 2.000 Studierende in ganz Deutschland und aller Fachrichtungen zur Attraktivität des Öffentlichen Dienstes befragt.

Die gute Nachricht: 58 Prozent können sich vorstellen, im öffentlichen Dienst zu arbeiten. Die Verwaltung punktet weiterhin mit einem sicheren Arbeitsplatz und einem langfristigen Arbeitsverhältnis. Mehr ins Detail geguckt, wird es haariger: Die Bereitschaft im Öffentlichen Dienst zu arbeiten variiert deutlich zwischen den Studiengängen, von 32 Prozent beim Ingenieurwesen, 39 Prozent bei der Informatik bis 98 Prozent bei den Verwaltungswissenschaftlern. Zudem interessiert sich der Großteil der Studierenden für Stellen beim Bund oder beim Land. Nur 19 Prozent streben hingegen in eine Kommunalverwaltung. Und das sind vor allem Verwaltungswissenschaftler und Soziologie/Sozialwesen-Studierende. Dahingegen streben z.B. nur etwa acht Prozent der Informatikerinnen und Informatiker eine Beschäftigung bei einer Kommune an.

Grundsätzlich punktet die Verwaltung bei den Studierenden mit einem sicheren Arbeitsplatz, dem regelten Einkommen und, mit Abstrichen, bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Das sind die klassischen Vorteile der Arbeit in der Verwaltung. Wenn wir allerdings die These vertreten, dass die Verwaltung angesichts komplexer Herausforderungen wie Digitalisierung, Mobilität, Klima, Energie und Soziales vermehrt innovative Antworten finden muss, werden in Zukunft dynamischere Eigenschaften nötig.

Gerade hier trauen die Studierenden der Verwaltung als Arbeitgeber aber nicht viel zu. Arbeit in selbstverantwortlichen Teams, eine eigenständige Arbeitsorganisation und eine moderne **IT-Ausstattung** ist jeweils über 80 Prozent der Studierenden wichtig – gleichzeitig sieht dies jedoch weniger als jeder Fünfte Studierende im Öffentlichen Dienst als hoch erfüllt an. Extrem wichtig ist auch das Thema Talent Management. Studierende erwarten von einem Arbeitgeber heute, dass er individuelle Weiterbildungsmaßnahmen anbietet und konkrete Karriereperspektiven aufzeigt. Eine große Mehrheit der Studierenden denkt allerdings nicht, dass Verwaltungen schnelle Karriereaufstiegsschancen bieten. Wichtig wird zunehmend auch das mobile Arbeiten. So sind Studierende heute aufgewachsen: Sie sind orts- und zeitunabhängig erreichbar. 80 Prozent der Studierenden sehen hier allerdings nur einen niedrigen bis mittleren Erfüllungsgrad bei der öffentlichen Hand.

## Ist den Studierenden...

■ sehr wichtig ■ wichtig



Moderne IT-Ausstattung



Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsplatzausstattung



Bereitstellung notwendiger Ressourcen



Digitaler Workflow



Auch die **Bewerbungsprozesse** müssen verschlankt und beschleunigt werden. Studierende wollen maximal sechs Wochen von Eingang der Bewerbung bis zur Einstellungsmitteilung warten. Dies ist z.B. Informatikerinnen und Informatikern besonders wichtig. Der ganze Rekrutierungsprozess muss einladender und kommunikativer gestaltet werden. Die öffentlichen Arbeitgeber müssen sich klar machen, dass es die Verwaltungen sind, die sich bei den jungen Leuten bewirbt, nicht umgekehrt.

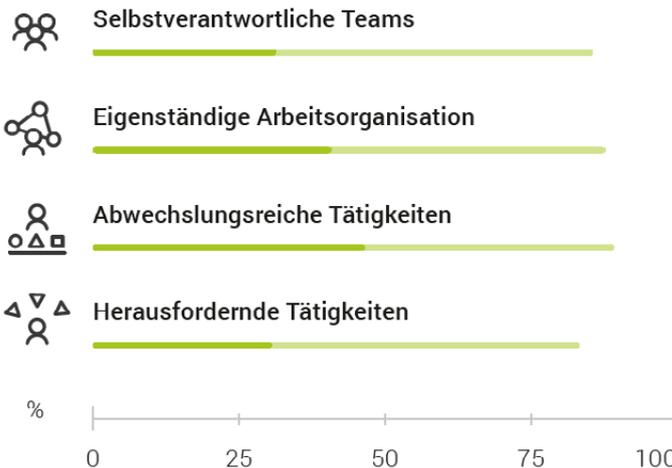


Darüber hinaus sollte sich jede einzelne Verwaltung ihrer eigenen Werte bewusstwerden und diese weiter schärfen: Was treibt uns an? Wie sieht unsere (gelebte) Arbeitskultur aus? Wohin wollen wir uns entwickeln? Eine attraktive und authentische Arbeitgebermarke wächst von innen und zielt nicht nur auf Werbeversprechen. Wertebasierte Arbeitgebermarken ermöglichen den Bewerbenden einen Abgleich ihrer eigenen Werte und Wünsche mit denen der Verwaltung. Das ermöglicht eine Vorauswahl und verhindert eine hohe Fluktuation bei Neu-Eingestellten. Für die Verwaltungen heißt das auch: Nur Mut zu Ecken und Kanten!

Insgesamt zeigt sich, dass agile, kreativ denkende und für disruptive Arbeitsweisen offene Personen deutlich seltener in den Öffentlichen Dienst streben als konservative auf Sicherheit bedachte Studierende. Für die Zukunft heißt das: Ohne die klassischen Vorteile eines öffentlichen Arbeitgebers zu vernachlässigen, muss der öffentliche Arbeitgeber sich gezielt auch den Studierenden zuwenden, die sich mehr von einem agilen Arbeitsumfeld angesprochen fühlen.

### Ist den Studierenden...

■ sehr wichtig    ■ wichtig



Dafür müssen sie in eine wertebasierte und dynamische Arbeitskultur investieren und sie nach außen darstellen - dann hat die Verwaltung alle Chancen, auch weiterhin gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu gewinnen.

Die Studie „Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019“ gibt es zum kostenfreien Download unter: [www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de](http://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de)

## ONLINEZUGANGS- GESETZ 2022

Die Kita-Datenbank von Dataport informiert  
schnell und unkompliziert über alle Angebote.  
Sprechen Sie uns an.



Digitale Lösungen für kommunale Aufgaben.

dataport

## OKTOBER

**22.10.19, Dienstag**

Wirtschafts- und Verkehrsausschuss

**23.10.2019, Mittwoch**

Landräterunde

**23.10.2019, Mittwoch**

Innen-, Rechts- und Europaausschuss

**24.10.2019, Donnerstag**

Finanzausschuss

**25.10.2019, Freitag**

Mitgliederversammlung

**28.10.2019, Montag**

Sozial-, Gesundheits- und Verbraucherschutzsausschuss

**29.10.2019, Dienstag**

Bau- und Umweltausschuss

**30.10.2019, Mittwoch**

Schul-, Jugend-, Sport- und Kulturausschuss

## **Fachkräftemangel: Studierendenprojekt der FH Kiel -Fachbereich Medien ist gestartet**

An der FH Kiel -Fachbereich Medien ist ein von den Kreisen Segeberg und Stormarn begleitetes und vom SHLKT unterstütztes Studierendenprojekt gestartet.

Am 23.09.2019 hat es an der FH Kiel eine Kick-Off-Veranstaltung mit Briefing durch die beiden teilnehmenden Kreise gegeben. Für das Projekt haben sich 30 Studierende des 5. Fachsemesters angemeldet. Eine Gruppe wird sich im Kreis Segeberg mit Employer-Branding befassen. Die andere Gruppe wird im Kreis Stormarn den Fokus auf Veränderungsprozesse innerhalb der Verwaltung setzen. In den kommenden Wochen werden die Studierenden die Verwaltungen besuchen und mit der Datenerhebung beginnen. Dabei werden Interviews mit Mitarbeitenden aus allen Bereichen und verschiedenen Eingruppierungen geführt. Parallel werden durch das Gf. Vorstandsmitglied Dr. Schulz Vorlesungen zum Kommunalrecht gehalten.

## **Erleichtertes Verfahren zur Kostenerstattung für UMA**

Nach langwierigen Verhandlungen konnte der Schleswig-Holsteinische Landkreistag im September 2019 eine Vereinbarung mit dem Sozialministerium unterzeichnen, die den Mitgliedskreisen die Abrechnung der Kostenerstattung für Jugendhilfeleistungen zu Gunsten unbegleiteter minderjähriger Ausländer erheblich erleichtert. Nach den Vorgaben des Kinder- und Jugendhilferechts erstatten die Länder den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe – das sind in Schleswig-Holstein die Kreise und kreisfreien Städte sowie die große kreisangehörige Stadt Norderstedt – die Kosten für die Inobhutnahme und anschließende Hilfeleistungen für diesen Personenkreis. Bisher wurden vom Sozialministerium hierfür sehr aufwendige Einzelnachweise gefordert und umfangreiche Prüfungen auch von Kleinstbeträgen durchgeführt, was sowohl im Ministerium als auch in den Kreisjugendämtern erhebliche Personalressourcen gebunden hat. Infolge der „Flüchtlingskrise“ der Jahre 2015 und 2016 hatte sich überdies ein erheblicher Rückstau in der Bearbeitung gebildet, auf den das Ministerium bereits mit Abschlagszahlungen an die Kreise reagiert hatte. Die nun geschlossene Vereinbarung sieht vor, dass die Jugendämter die Kosten in einem „Listenverfahren“ abrechnen und Einzelfallprüfungen nur noch stichprobenartig vorgenommen werden sollen. Darüber hinaus erkennt das Ministerium an, dass in der Zeit eines sehr starken Zuwachses an minderjährigen unbegleiteten Ausländern Ende 2015 und Anfang 2016 Formvorschriften, wie die unverzügliche Anrufung des Vormundschaftsgerichts nicht in jedem Fall zeitnah erfolgen konnten.