

Ministerium für Inneres, ländliche Räume,
Integration und Gleichstellung | Postfach 71 25 | 24171 Kiel

Staatssekretärin

An den
Vorsitzenden des Finanzausschusses
des Schleswig-Holsteinischen Landtages
Herrn Stefan Weber, MdL
Landeshaus
24105 Kiel

Schleswig- Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4196

nachrichtlich:
Frau Präsidentin
des Landesrechnungshofs
Schleswig-Holstein
Dr. Gaby Schäfer
Berliner Platz 2
24103 Kiel

gesehen
und weitergeleitet
Kiel, den 16.06.2020



über das:
Finanzministerium
des Landes Schleswig-Holstein
Düsternbrooker Weg 64
24105 Kiel

11. Juni 2020

Mein Zeichen: 27875/2020

Ergebnis der Organisationsuntersuchung „Moderne und zukunftsorientierte Ausrichtung des Landesamtes für Vermessung und Geoinformation Schleswig-Holstein“

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

in der Sitzung der AG Haushaltsprüfung am 15.11.2018 hat der Finanzausschuss den Umdruck 19/1158 zur Kenntnis genommen und das Ministerium gebeten, ihm das Ergebnis der Organisationsuntersuchung „Moderne und zukunftsorientierte Ausrichtung des Landesamtes für Vermessung und Geoinformation Schleswig-Holstein“ mitzuteilen und ergänzende Informationen zuzuleiten. Die Untersuchung im Landesamt für Vermessung und Geoinformation Schleswig-Holstein wurde in Form eines Projektes durch die Staatskanzlei durchgeführt und auf Basis eines Abschlussberichtes durch den Lenkungsausschuss am 17. März 2020 abgeschlossen. Mit der nachfolgend zitierten Zusammenfassung des Abschlussberichts (ergänzt um aktuelle Informationen zur Mitarbeiteranzahl

und der Bürofläche in den Standorten – siehe Einschub) wird der Bitte der AG Haushaltsprüfung entsprochen.

1.1 Projektauftrag

Das Landesamt für Vermessung und Geoinformation Schleswig-Holstein ist Dienstleister für die Landesverwaltung, für die kommunalen Verwaltungen, die Wirtschaft, die Wissenschaft sowie die Bürgerinnen und Bürger. Es ist verantwortlich für die Landesvermessung, das Liegenschaftskataster sowie für die Geodateninfrastruktur (GDI) des Landes Schleswig-Holstein.

Mit Stand 01.10.2019 sind beim LVerGeo SH 546 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (inklusive Auszubildende) beschäftigt. Dies entspricht ohne Auszubildende 445,1 Vollzeitstellen (VZÄ). Der überwiegende Teil der Stellen entfällt hierbei auf die Katasterabteilungen (297,7 VZÄ). Am stärksten ist aktuell die Laufbahngruppe 1.2 mit 66 Prozent der Stellen vertreten.

Ergänzende aktuelle Informationen zum Stand der Zahl der Beschäftigten außerhalb der Ergebnisse des Projektes:

Aktuell (Stand 01.05.2020) ist das LVerGeo SH wie folgt untergebracht:

Kiel (Mercatorstraße): 179 Beschäftigte (davon 21 Azubis) auf 4.330 qm Bürofläche,

Kiel (Kronshagener Weg): 72 Beschäftigte (davon 6 Azubis) auf 3286 qm Bürofläche,

Lübeck (Brolingstraße): 88 Beschäftigte (davon 6 Azubis) auf 2.738 qm Bürofläche,

Flensburg (Graf-Zeppelin-Str.): 55 Beschäftigte (davon 6 Azubis) auf 1.850 qm Bürofläche,

Husum (Marienhofweg): 62 Beschäftigte (davon 7 Azubis) auf 1.764 qm Bürofläche,

Elmshorn (Langelohe): 75 Beschäftigte (davon 6 Azubis) auf 2200 qm Bürofläche.

Insgesamt sind damit zum Stichtag 531 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im LVerGeo SH beschäftigt gewesen.

Bis Ende des Jahres 2023 werden durch Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich 132 Personen in den Ruhestand gehen. Dies bedeutet, dass bis Ende 2023 ca. 30 Prozent des aktuellen Personals des LVerGeo SH nicht mehr zur Verfügung stehen werden. Bis Ende 2028 werden dies voraussichtlich etwa 50 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein. Hieraus ergibt sich ein hoher Handlungsdruck, Fachkräfte und Fachkräftenachwuchs für das LVerGeo SH zu gewinnen. Dieser Handlungsdruck steht andererseits einem immer engeren Arbeitsmarkt gegenüber, der die Anwerbung von Fachkräften zunehmend erschwert. Gleichzeitig werden dem LVerGeo SH mit dem Beschluss der Landesregierung zum Aufbau des Geokompetenzzentrums zusätzliche neue Aufgaben übertragen.

Daher ist es für das LVerGeo SH aufgrund der erwarteten Personalabgänge sowie der zusätzlichen neuen Aufgaben wichtig, die angemessene Personalausstattung zu gewährleisten. Hierbei ist es erforderlich, sowohl den benötigten Umfang des Personals als auch die Anforderungen an die Qualifikation des Personal zu betrachten.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen beauftragte das Ministerium für Inneres, ländliche Räume und Integration (MILI) die Zentrale Organisationsberatung der Staatskanzlei, folgende Sachverhalte im Rahmen des Projektes zu untersuchen:

- Prüfung der Optimierung der Kernprozesse des LVerGeo SH
- Berechnung des künftigen Personalbedarfs für das LVerGeo SH
- Evaluierung und Weiterentwicklung der bestehenden strategischen Ansätze zur Personalgewinnung für das LVerGeo SH

Im Rahmen der Analyse soll betrachtet werden, wie ausgesetzte gesetzliche Aufgaben in der notwendigen Qualität und im erforderlichen Umfang seitens des LVerGeo SH wieder wahrgenommen werden können. Weiterhin sollen die Auswirkungen und die Potenziale der Digitalisierung berücksichtigt werden – insbesondere für das sich aus den „Leitlinien zur Fortentwicklung des LVerGeo SH“ ergebende Aufgabenspektrum des Landesamtes und dessen Personalbedarf.

Im Laufe des Projektes wurde deutlich, dass neben den Linienaufgaben die Projektarbeit eine sehr große Bedeutung für das LVerGeo SH hat. Daher wurde die Analyse des Projektmanagements des LVerGeo SH als weiterer Teilbereich in das Projekt aufgenommen.

Für das LVerGeo SH wurde bereits im Rahmen des Reorganisationskonzepts die Aufbauorganisation intensiv analysiert. Im Ergebnis wurden die Standorte des LVerGeo SH neu strukturiert. Auch eine Zweckkritik wurde bereits in der vorherigen Organisationsuntersuchung durchgeführt. Daher war die Durchführung einer Analyse der Aufbauorganisation sowie die Durchführung einer Zweckkritik nicht Gegenstand dieses Projektauftrages.

1.2 Methodisches Vorgehen

Begonnen wurde das Projekt mit der Analyse der Kernprozesse des LVerGeo SH. Aufgrund des Zeitrahmens für das Projekt sowie der sehr vielfältigen Aufgaben des LVerGeo SH ist die Prozessanalyse auf ausgewählte Aufgaben des LVerGeo SH beschränkt. Es wurden die zentralen Kernaufgaben ausgewählt, so dass die Aufgaben mit dem größten Arbeitsvolumen untersucht wurden. Insgesamt entfiel auf die untersuchten Aufgaben etwa die Hälfte des Arbeitsvolumens des LVerGeo SH. Die erhobenen Ist-Prozesse wurden detailliert analysiert, um mögliche Schwachstellen und Optimierungsmöglichkeiten zu ermitteln.

Für die Landesverwaltung Schleswig-Holstein wurde durch Beschluss der Organisationsreferenten-Konferenz (ORK) vom 09.10.2017 das „Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung“ der Bundesverwaltung als methodischer Standard für die Durchführung von Personalbedarfsanalysen festgelegt. Daher erfolgt im Rahmen des Projektes die Personalbedarfsermittlung entsprechend der Vorgaben dieses Handbuches.

Abschließend wurde auf der Grundlage der Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung die Personalgewinnungsstrategie des LVerGeo SH evaluiert.

1.3 Ergebnisse der Prozessanalyse

Im Ergebnis wurde im Rahmen der Prozessanalyse festgestellt, dass die Abläufe des LVerGeo SH in den meisten Bereichen bereits gut aufgestellt sind. Für einen Teil der Prozesse wurden Optimierungsmöglichkeiten ermittelt, die zu einer Verbesserung der

Prozessqualität beitragen können. Für einzelne Prozesse wurden auch Möglichkeiten erkannt, durch eine Prozessoptimierung den Personaleinsatz in geringem Umfang zu reduzieren. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass eine Umsetzung erst perspektivisch möglich ist.

In der Gesamtbetrachtung des Projektes wurde jedoch deutlich, dass insbesondere in den Katasterabteilungen sehr große Unterschiede bezüglich der tatsächlichen Umsetzung der Prozessabläufe, der Qualitäts- und Prüfstandards sowie des Kapazitäteneinsatzes bestehen. Die definierten Prozesse werden sehr unterschiedlich umgesetzt und vor Ort „gelebt“ und entsprechen nicht immer den im Rahmen des Projektes aufgenommenen Ist-Prozessen. Eine zentrale Steuerung der Aufgabenwahrnehmung ist im Bereich der Katasterabteilungen in der Organisationsstruktur nicht umgesetzt. Die Führungsverantwortung der Abteilungen bezieht sich auf die jeweiligen Standorte und nicht auf die standortübergreifenden Aufgaben. Es erfolgt lediglich eine Koordinierung der Aufgaben der Katasterabteilungen durch die Koordinierungsstelle 1 (K1).

Daher werden Optimierungspotenziale in der Ablauforganisation des LVerGeo SH vor allem darin gesehen, die Umsetzung der Prozesse zu vereinheitlichen sowie standortübergreifende Qualitäts- und Prüfstandards sowie eine einheitliche standortübergreifende Steuerung des Kapazitäteneinsatzes zu etablieren. Hier wird davon ausgegangen, dass auf diese Weise der Personaleinsatz für die wahrgenommenen Aufgaben mittelfristig deutlich reduziert werden kann. Aufgrund der gewachsenen Struktur des LVerGeo SH wird jedoch erwartet, dass eine hierfür erforderliche Vereinheitlichung der Abläufe zwischen den Katasterabteilungen nicht sofort möglich sein wird. Dennoch gilt es - bereits kurzfristig im Rahmen der Organisationsentwicklung - Maßnahmen zur Vereinheitlichung der Abläufe für die Standorte anzuschieben.

Das MILI hat im Rahmen der Umsetzung des Reorganisationskonzeptes bereits eine detaillierte Zweckkritik sowie Analyse der Aufbauorganisation durchgeführt, so dass dies nicht Gegenstand dieses Projektes ist. Im Rahmen des aktuellen Projektes wurde jedoch deutlich, dass insbesondere für die in den 1er-Dezernaten der Katasterabteilungen dezentral wahrgenommenen Aufgaben grundsätzlich eine Zentralisierung möglich ist (zum Beispiel Organisations- und Personalangelegenheiten, Haushalts-, Kassen-, und Rechnungswesen, KFZ-Angelegenheiten, Telefonzentrale etc.). Es wird daher dringend empfohlen, in regelmäßigen Abständen die Aufbauorganisation des LVerGeo SH zu untersuchen und ggf. weiterzuentwickeln. Hierbei sollte insbesondere geprüft werden, ob durch eine weitere Zentralisierung von Aufgaben der Personaleinsatz perspektivisch weiter optimiert werden kann. Auch sollten die vom LVerGeo SH wahrgenommenen Aufgaben regelmäßig einer Zweckkritik unterzogen werden, damit sichergestellt wird, dass die wahrgenommenen Aufgaben weiterhin den strategischen Zielsetzungen für das LVerGeo SH entsprechen.

1.4 Ergebnisse der Ermittlung von Digitalisierungspotenzialen

In der Regel werden die Prozesse beim LVerGeo SH bereits durch digitale Fachverfahren unterstützt. Die Arbeitsprozesse sind überwiegend schon auf die Funktionsweise der Fachverfahren ausgerichtet, um die Potenziale des IT-Einsatzes optimal für die Arbeitsabläufe zu nutzen. Die Prozesse des LVerGeo SH werden daher bereits im hohen Maße in einer digitalen Arbeitswelt bearbeitet.

Potenziale für eine weitere Digitalisierung der Arbeit des LVerGeo SH wurden vor allem für die Aufgaben

- Digitaler Datenaustausch mit den Grundbuchämtern,
 - Nachschätzung – Automatisierte Übernahme der Bodenschätzung und
 - Ersetzendes Scannen, Digitales Archiv
- ermittelt.

Eine Digitalisierung ist für diese Bereiche jedoch nur möglich, wenn entsprechende Rahmenbedingungen geändert und externe Partner Daten und Schnittstellen in der benötigten Qualität zur Verfügung stellen. Daher kann das LVerGeo SH in diesen Bereichen die Digitalisierungspotenziale nicht eigenständig ohne die Unterstützung externer Partner realisieren.

1.5 Ergebnisse der Analyse des Projektmanagements

Für das LVerGeo SH hat die Arbeit in Projekten eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung. Unter anderem für die Einführung von IT-Lösungen oder die Wahrnehmung neuer Aufgaben wird in Projekten gearbeitet. Dennoch gibt es aktuell keine einheitlichen Standards für ein Projektmanagement.

Es wird daher dringend empfohlen, für die Projektinitiierung sowie für die Projektdurchführung verbindliche Standards und Methoden des Projektmanagements einzuführen. Der Prozess der Projektinitiierung sollte zwingend verbindlich standardisiert werden. Hierfür muss festgelegt werden, wer an der Entscheidung über die Durchführung eines Projektes beteiligt wird und nach welchen Kriterien die Vergabe der Projekte erfolgt. Weiterhin sollte im LVerGeo SH ein zentrales Projektcontrolling aufgebaut werden, das an zentraler Stelle den Stand und den Fortschritt der Projekte steuert und entsprechende Informationen bereitstellt. Darüber hinaus unterstützt das zentrale Projektcontrolling die jeweiligen Projektleiterinnen und Projektleiter bei der Planung und Koordinierung der Projekte.

Unter der Voraussetzung, dass verbindliche Standards und Methoden des Prozessmanagements eingeführt sind, wird ferner empfohlen, für die Durchführung der Projekte im LVerGeo SH einen Pool mit Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern einzurichten, da davon ausgegangen wird, dass aufgrund der großen Herausforderungen und komplexen Aufgabenstellungen des LVerGeo SH die Projektarbeit für das LVerGeo SH weiterhin von großer Bedeutung sein wird. Dieser Pool ermöglicht es, Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter flexibel für größere Projekte einzusetzen. Darüber hinaus können die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter gezielt in Methoden des Projektmanagements ausgebildet werden.

1.6 Ermittlung des Personalbedarfs für das LVerGeo SH

Insgesamt wurde für das LVerGeo SH ein Personalmehrbedarf von 18,6 VZÄ ermittelt. Dies entspricht einem Personalmehrbedarf von 4,2 Prozent.

	Amtsleitung	K1	K2 (inkl. neue Aufgaben)	Abteilung 1	Abteilung 2	Katasterabteilungen (3 bis 7)	Ständige Sonderaufgaben	Pool Projektarbeit	Summe Personalbedarf
VZÄ IST	1,0	8,8	15,9	63,0	63,9	297,7	4,8	0,0	445,1
VZÄ Soll	1,0	9,6	27,5	61,3	70,6	273,9	4,8	15,0	463,7
VZÄ Veränderung	0,00	0,8	11,6	8,3	6,7	-23,8	0,0	15,0	18,6
Veränderung Prozent	0,0%	9,1%	73,0%	15,7%	10,5%	-8,0%	0,0%	/	4,2%

Tabelle 1: Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung für das LVerGeo SH (gesamt)

Der größte Personalmehrbedarf wird für den Aufbau eines „Pools“ mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die **Projektarbeit** gesehen. Aufgrund der besonderen Bedeutung der Projektarbeit für das LVerGeo SH wird hier von einem Bedarf von 15 VZÄ ausgegangen. Es wird erwartet, dass die Bedeutung der Projektarbeit für das LVerGeo SH weiterhin langfristig hoch sein wird, da unter anderem im Rahmen der Digitalisierung von Aufgaben sowie beim Initiieren neuer Aufgaben für den Aufbau des Geokompetenzzentrums in der Regel in Projektstrukturen gearbeitet wird. Hiermit ist eine erhebliche Belastung des LVerGeo SH verbunden, so dass die Projektarbeit nicht ausschließlich im Rahmen der Linientätigkeit erfolgen kann. Zudem ist für die Projektarbeit entsprechendes methodisches Wissen im Projektmanagement zwingend erforderlich. Daher wird der Aufbau eines Pools mit Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern für das LVerGeo SH empfohlen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit fachlichen Kenntnissen sowie methodischen Kenntnissen im Projektmanagement zielgerichtet für die Projektarbeit einzusetzen.

Der größte Mehrbedarf im Bereich der Linienaufgaben besteht mit 11,6 VZÄ (73 Prozent) in der **Koordinierung K2 „INSPIRE, GDI, AAA-Integration“**, da hier im Rahmen des Geokompetenzzentrums zusätzliche neue Aufgaben bearbeitet werden müssen. Darüber hinaus besteht auch für einen Teil der aktuellen Aufgaben ein Personalmehrbedarf, da diese aktuell nicht in der erforderlichen Intensität wahrgenommen werden können. Zu beachten ist hier, dass aktuell noch keine Erfahrungswerte für die Durchführung der neuen Aufgaben vorliegen. Daher sollte zu einem späteren Zeitpunkt eine erneute Erhebung des Personalbedarfs für die neuen Aufgaben durchgeführt werden, sobald die tatsächlichen Bearbeitungszeiten belastbar gemessen werden können.

Für die **Abteilung 1 „Allgemeine Verwaltung“** besteht ein Mehrbedarf von 8,3 VZÄ (15,7 Prozent). Zurückzuführen ist dieser Mehrbedarf insbesondere auf eine erhöhte Arbeitsintensität im IT-Bereich, da die Aufgabenwahrnehmung im LVerGeo SH zunehmend digitalisiert wird.

In der **Abteilung 2 „Landesvermessung“** wurde ein Mehrbedarf von 6,7 VZÄ (10,5 Prozent) ermittelt. Der Mehrbedarf ist hier insbesondere darauf zurückzuführen, dass die Aufgabe „Nivellement“ aktuell nicht wahrgenommen wird. Zudem ist für einzelne Aufgaben nicht ausreichend Personal verfügbar.

Dagegen wurde für die Aufgaben der **Liegenschaftskatasterabteilungen** ein Personalminderbedarf von 23,8 VZÄ (8,0 Prozent) ermittelt. Der dauerhafte Einsatz in Projekten wurde bei den Aufgaben in den Katasterabteilungen nicht berücksichtigt, sondern ist gesondert erfasst (siehe Projektarbeit). Dies bedeutet, dass der Personaleinsatz für die Aufgaben im Katasterbereich reduziert werden muss.

Neben der Betrachtung der altersbedingten Personalabgänge sollte daher geprüft werden, ob das Personal der Katasterabteilungen Aufgaben aus anderen Bereichen des LVerGeo SH übernehmen kann. Denkbar wäre dies beispielsweise im Bereich der Projektarbeit, für den die Einrichtung eines Pools mit Projektmitarbeitenden empfohlen wird. So ist bereits aktuell festzuhalten, dass ein großer Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Katasterabteilungen weitgehend für die Projektarbeit tätig ist und daher für die Projektarbeit eingesetzt werden könnte. Alternativ zum Personalübergang aus den Katasterabteilungen in andere Bereiche ist zu erwägen, ob die Katasterabteilungen Aufgaben der übrigen Abteilungen sinnvoll übernehmen können.

Für den Aufbau eines „Pools“ für die Projektarbeit sowie für die Abteilungen 1 und 2 und für die Koordinierungsstellen 1 und 2 wurde ein Personalmehrbedarf ermittelt. Hierbei ist jedoch vor der Einstellung neuen Personals für die jeweilige Stelle zunächst zu prüfen, welche Aufgaben auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Katasterabteilungen übernommen werden können. Neueinstellungen sollten nur dann erfolgen, wenn diese Aufgaben nicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Katasterbereich übernommen werden können.

Zu berücksichtigen ist in diesem Kontext auch, dass im LVerGeo SH die Abläufe insbesondere in den Katasterabteilungen vereinheitlicht und so optimiert werden sollten. Hier sollte regelmäßig im Rahmen von Nacherhebungen des Personalbedarfs geprüft werden, welche Auswirkungen dies ggf. auf den Personalbedarf hat.

Fortlaufend ist im Rahmen der Organisations- und Personalentwicklung des LVerGeo SH zwingend und regelmäßig eine Untersuchung der Aufbauorganisation sowie eine Zweckkritik der Aufgaben des LVerGeo SH durchzuführen. Insbesondere ist hier die Möglichkeit zu prüfen, im Katasterbereich weitere Aufgaben zu zentralisieren. Hierbei müssen die möglichen Auswirkungen auf den Personalbedarf berücksichtigt werden. Die Ergebnisse der Personalbedarfsanalyse müssen entsprechend fortgeschrieben werden.

	Amts- leitung	K1	K2 (inkl. neue Aufgaben)	Abteilung 1	Abteilung 2	Kataster- abteilungen (3 bis 7)	Ständige Sonder- aufgaben	Pool Projekt- arbeit	Summe Personal- bedarf
LG 2.2									
LG 2.2 VZÄ Ist	1,0	2,0	3,0	3,0	2,0	10,8	0,0	0,0	21,8
LG 2.2 VZÄ Soll	1,0	2,8	3,6	3,0	2,0	14,1	0,0	0,0	26,5
LG 2.2 VZÄ Veränderung	0,00	0,8	0,6	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	4,7
LG 2.2 Veränderung Prozent	0,0%	40,0%	20,0%	0,0%	0,0%	30,6%	/	/	21,6%
LG 2.1									
LG 2.1 VZÄ Ist	0,0	5,9	10,9	27,9	25,5	56,1	0,0	0,0	126,3
LG 2.1 VZÄ Soll	0,0	5,9	21,1	43,8	26,0	65,6	0,0	15,0	177,4
LG 2.1 VZÄ Veränderung	0,0	0,0	10,2	15,9	0,5	9,5	0,0	15,0	51,1
LG 2.1 Veränderung Prozent	/	0,0%	93,6%	57,0%	2,0%	16,9%	0,0%	/	40,5%
LG 1.2									
LG 1.2 VZÄ Ist	0,0	0,9	2,0	22,1	36,4	227,8	4,8	0,0	294,0
LG 1.2 VZÄ Soll	0,0	0,9	2,8	14,5	42,6	192,3	4,8	0,0	257,9
LG 1.2 VZÄ Veränderung	0,00	0,0	0,8	-7,6	6,2	-35,5	0,0	0,0	-36,1
LG 1.2 Veränderung Prozent	/	0,0%	40,0%	-34,4%	17,0%	-15,6%	0,0%	/	-12,3%
LG 1.1									
LG 1.1 VZÄ Ist	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	3,0
LG 1.1 VZÄ Soll	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	1,9
LG 1.1 VZÄ Veränderung	0,00	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,1	0,0	0,0	-1,1
LG 1.1 Veränderung Prozent	/	/	/	/	/	-36,7%	/	/	-36,7%

Tabelle 2: Ergebnisse der Personalbedarfsermittlung für das LVerGeo SH – Veränderung der Anteile der Laufbahngruppen

Zudem wird deutlich, dass sich die Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den meisten Bereichen deutlich verändern. So wird im Rahmen der Personalbedarfsermittlung davon ausgegangen, dass für die Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 ein Mehrbedarf von 40,5 Prozent bzw. 21,6 Prozent besteht. Für die Laufbahngruppen 1.2 und 1.1 wird dagegen von einem Minderbedarf von 36,7 Prozent sowie 12,3 Prozent ausgegangen. Dies bedeutet, dass perspektivisch im Bereich der Laufbahngruppen 1.2 und 1.1 Personal abgebaut werden muss, während für die Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 zusätzliches Personal benötigt wird. Daher sollte insbesondere bei der Neubesetzung von Stellen im Rahmen der natürlichen Fluktuation regelmäßig die Zuordnung zu

den Laufbahngruppen geprüft werden, um so den Anteil der Laufbahngruppen 2.1 und 2.2 entsprechend des Personalbedarfs schrittweise zu erhöhen.

1.7 Ergebnisse der Evaluierung der Personalgewinnungsstrategie

Vor dem Hintergrund der sich ändernden Aufgaben des LVerGeo SH sowie der prognostizierten Personalabgänge hat das LVerGeo SH bereits Ansätze für eine Personalgewinnungsstrategie erarbeitet.

Im Rahmen der Evaluierung wurden folgende Schwerpunkte geprüft:

- Qualitative Personalplanung
- Stellenausschreibungen und Bewerbungen
- Personalmarketing
- Interne Personalgewinnung durch Personalentwicklung
- Mitarbeiterbindung

Qualitative Personalplanung

Angesichts der zu erwartenden Engpässe für Vermessungstechniker und Vermessungsingenieure wird empfohlen, ab sofort alternative Qualifikationsprofile in der Personalgewinnungsstrategie systematisch zu berücksichtigen. Für die Laufbahngruppe 1.2 sollte insbesondere die Einstellung von Bürokauleuten, Verwaltungsfachangestellten sowie Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten geprüft werden. Für die Laufbahngruppe 2.1 sollten Absolventen des Studiengangs Bachelor Public Administration, Betriebswirte FH, IT-Systemadministratoren und Immobilienfachwirte berücksichtigt werden. Die fachfremden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten insbesondere für Aufgaben eingesetzt werden, die nur einen geringen vermessungstechnischen Anteil aufweisen. Vermessungstechnische Grundlagen können im Rahmen von gezielten Fortbildungen erarbeitet werden. Weiterhin wird empfohlen, fachfremde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen mit einer entsprechenden vermessungstechnischen Ausbildung einzusetzen, die bei komplexen Fragestellungen mit einem vermessungstechnischen Hintergrund unterstützen können.

Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Damit das LVerGeo SH für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiv ist, sollte die Homepage des LVerGeo SH stets aktuell gehalten werden. Auch sollten Stellenausschreibungen regelmäßig an die Arbeitsagentur übermittelt werden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Nachwuchsgewinnung eingebunden werden. Aktuell nutzt das LVerGeo SH wichtige Kanäle wie Online-Stellenbörsen nicht für die Personalgewinnung. Um auch in Zukunft ausreichend Nachwuchskräfte anzusprechen, ist es unumgänglich, dass das LVerGeo SH zukünftig in Online-Stellenbörsen präsent ist.

Personalmarketing

Insgesamt werden die Vielfalt und Vielzahl der Maßnahmen, die das LVerGeo SH zur Personalgewinnung bereits getroffen hat, als ausgesprochen positiv bewertet. Es erfolgt jedoch aktuell keine zielgerichtete und systematische Steuerung und Erfolgskontrolle der Maßnahmen für die Nachwuchskräftegewinnung. Vor dem Hintergrund der begrenzten Personal- und Budgetkapazitäten des LVerGeo SH ist es von großer Bedeutung, diese Maßnahmen künftig hinsichtlich ihrer Zielsetzung sowie ihrer Erfolgsaussichten in regelmäßigen Abständen zu überprüfen. Die Ergebnisse sollten dann verwendet werden, um wirkungsvolle Maßnahmen entsprechend zu priorisieren und weniger wirkungsvolle Maßnahmen zu optimieren bzw. nicht weiterzuverfolgen.

Vergütete Praktika sowie die Betreuung von Abschlussarbeiten sind die wichtigsten Maßnahmen, um Studierende für eine Tätigkeit beim LVerGeo SH zu gewinnen. Diese beiden Maßnahmen können noch weiter systematisiert und intensiviert werden. Eine weitere Möglichkeit wäre die Verbindung von einem vergüteten Praktikum mit der Betreuung einer Bachelor-Arbeit.

Außerdem sollten für nicht-deutschsprachige Fachkräfte passgenaue Angebote entwickelt werden, um die Eignung besser beurteilen zu können und so den Einstieg in einer kulturell fremden Arbeitsumgebung zu erleichtern. Möglich wären zum Beispiel Orientierungspraktika oder vergütete Praktika. Zudem sollte die Senkung des geforderten Sprachniveaus von C1 auf B2 mit der Verpflichtung, eine C1-Prüfung in einem bestimmten Zeitrahmen abzulegen, geprüft werden. Eine enge Begleitung des Berufseinstiegs durch Mentorinnen und Mentoren kann die Attraktivität der Arbeitsplätze weiter erhöhen. Auch für die Ausbildungen sollte geprüft werden, wie die Attraktivität der Ausbildungsplätze für ausländische Bewerbende weiter erhöht werden kann.

Interne Personalgewinnung durch Personalentwicklung

Oberste Priorität in der Personalentwicklung sollte es sein, Personal für Tätigkeiten der Laufbahngruppe 2.1 zu gewinnen, da hier der Bedarf besonders hoch ist und die Absolventenzahlen gering sind. Vor dem Hintergrund der zukünftigen Verschiebungen der Tätigkeiten von Laufbahngruppe 1.2 zu Laufbahngruppe 2.1 sollte das berufsbegleitende Studium noch näher in den Blick genommen werden. Es sollte geprüft werden, ob eine Reduzierung der Arbeitszeit ohne Abzüge möglich ist, um eine zeitliche Entlastung zu schaffen.

Außerdem sollte erörtert werden, ob der Bachelor-Abschluss im Rahmen eines neu einzurichtenden Online-Fernstudiums erworben werden kann. Die Fachqualifizierung II sollte geeigneten Personen aktiv angeboten werden und die Anzahl der Plätze sollte erhöht werden.

Mitarbeiterbindung

Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus eigenem Wunsch das LVerGeo SH verlassen, sollten systematisch Gespräche geführt werden, um die Gründe für eine mögliche Unzufriedenheit zu erfahren. Die Ergebnisse sollten regelmäßig ausgewertet werden und für die interne Weiterentwicklung genutzt werden. Die Ergebnisse können Anregungen liefern, wie die Fluktuation so gering wie möglich gehalten werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Kristina Herbst