Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/1171

öffentlich

Datum: 22.08.2022
Dienststelle: OE 1
Bearbeitung: Herr Engelmann

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	**12.09.2022**	**empfehlender Beschluss**
Finanz- und Wirtschaftsausschuss	**16.09.2022**	**empfehlender Beschluss**
Landschaftsausschuss	**21.09.2022**	**Beschluss**

Tagesordnungspunkt:

Entwicklungsprogramm für Ingenieur*innen

Beschlussvorschlag:

Der Durchführung des Entwicklungsprogramms für Ingenieur*innen mit den dargestellten organisatorischen, inhaltlichen und finanziellen Eckpunkten wird gemäß Vorlage Nr. 15/1171 zugestimmt.

Ergebnis:

Entsprechend Beschlussvorschlag beschlossen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.	nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025.	ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

L u b e k

Zusammenfassung:

Der Bedarf nach qualifizierten Fachkräften im Rahmen der Ingenieurswissenschaften im LVR wird immer größer und Bedarfe in den Dezernaten und den LVR-Museen wurden bereits in qualitativen Erhebungen mit den betroffenen Bereichen aufgezeigt. In den kommenden Jahren werden aufgrund des demografischen Wandels freie Dienstposten bei den Ingenieurswissenschaftler*innen resultieren, die aufgrund des Fachkräftemangels nur schwierig wieder besetzt werden können.

Es ist das Ziel formuliert worden, Fachkräfte mit ingenieurswissenschaftlichen Schwerpunkt mit Hilfe eines attraktiven Entwicklungsprogramms für den Landschaftsverband Rheinland zu qualifizieren und an den Verband zu binden. Gemäß dem Haushaltsbegleitbeschluss vom 06.12.2021 wurde dem Antrag Nr. 15/37 zugestimmt, dieses Entwicklungsprogramm für Ingenieur*innen zu gestalten.

Das Entwicklungsprogramm knüpft an die guten und positiven Erfahrungen aus dem bereits etablierten Traineeprogramm an. Die beinahe durchgängig positiven Rückmeldungen zum Traineeprogramm mit seinen verschiedenen Strukturelementen (bspw. Praxisanleitung, Gruppencoaching, Fort- und Weiterbildungen) zeigen, dass sich die Konzeption und das Format bewährt haben. Dies soll als Grundlage für ein spezifisches und angepasstes Entwicklungsprogramm für Ingenieur*innen beim LVR genutzt werden. Gleichzeitig ist das Entwicklungsprogramm deutlich vom Traineeprogramm abzugrenzen, da es eine andere Zielgruppe im Fokus hat und neue Strukturelemente beinhaltet.

Das geplante Entwicklungsprogramm ist seitens der Verwaltung für den Zeitraum vom 01.10.2023 bis zum 30.09.2025 für sechs Teilnehmende geplant. Ein Jahr der Anschlussfinanzierung wird durch das Programm ebenfalls zugesichert. Das Entwicklungsprogramm ist für Ingenieur*innen mit einem Hochschulabschluss (Bachelor of Engineering bzw. Bachelor of Science) ausgelegt. Interne wie auch externe Bewerber*innen können sich auf dieses Programm bewerben. Die Eingruppierung erfolgt nach EG 11 TVöD.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1171

Entwicklungsprogramm für Ingenieur*innen

1. Zum Hintergrund

Qualifizierte Fachkräfte aus dem Bereich der Ingenieurswissenschaften sind in verschiedenen Dezernaten und Dienststellen im LVR tätig. Der Bedarf an qualifiziertem Personal in den Dezernaten und den LVR-Museen wurde bereits in qualitativen Erhebungen mit den betroffenen Bereichen aufgezeigt. In den kommenden Jahren werden aufgrund des demografischen Wandels Dienstposten mit ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkt zur Besetzung frei werden, die aufgrund des Fachkräftemangels nur schwierig wiederbesetzt werden können.

Der LVR hat für sich als Ziel formuliert, Fachkräfte mit ingenieurswissenschaftlichen Schwerpunkt mit Hilfe eines attraktiven Entwicklungsprogramms für den Landschaftsverband Rheinland zu qualifizieren und an den Verband zu binden. Gemäß dem Haushaltsbegleitbeschluss vom 06.12.2021 wurde dem Antrag Nr. 15/37 zugestimmt, dieses Entwicklungsprogramm für Ingenieur*innen zu gestalten sowie umzusetzen. Die Kosten für das Entwicklungsprogramm sind bereits für den Doppelhaushalt 2022/2023 vorgesehen. Mit diesem Entwicklungsprogramm soll das Ziel verfolgt werden, den Nachfolgebedarf nach Fach- und Führungskräften im Bereich der Ingenieurwissenschaften in den nächsten Jahren sicherzustellen und nicht nur dem demografischen Wandel entgegenzuwirken, sondern auch den LVR langfristig personell sowie fachlich weiterzuentwickeln.

2. Personalbedarfe Ingenieur*innen, Qualifikation und Zielgruppe

Die Bedarfe an qualifizierten Ingenieurswissenschaftler*innen der einzelnen Dezernate sind im Rahmen von qualitativen Interviews mit Geschäftsleitungen und Fachbereichsleitungen erhoben worden. Zudem hat eine Bedarfserhebung in den Eigenbetrieben (LVR-InfoKom und Dezernat 8 mit den LVR-Kliniken sowie dem LVR-Verbund HPH) stattgefunden. Dieses erste vorgesehene Entwicklungsprogramm soll zunächst als „Pilotprojekt" in den Dezernaten der Verwaltung umgesetzt werden, um eine gezielte Ausschreibung für eine übersichtliche Zielgruppe an ingenieurswissenschaftlichen Studiengängen durchführen zu können. Nach einer anschließenden Evaluation des Programms ist eine Ausweitung auf die Eigenbetriebe, abhängig von den Bedarfen, denkbar. Hierzu steht das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung mit dem Dezernat 8 und LVR-InfoKom in Kontakt.

Folgende Bedarfe sind in den qualitativen Interviews von den Dezernaten, die für das erste Entwicklungsprogramm in Frage kommen, dargelegt worden:

- Dezernat 1: Renteneintritt von 2 Ingenieur*innen bis 2026 (12.40 Arbeitssicherheit und Brandschutz)
- Dezernat 3: Renteneintritt von 11 Ingenieur*innen bzw. Architekten bis 2026
- Dezernat 5: Renteneintritt von 2 Ingenieur*innen bis 2028 (53.20 Technischer Beratungsdienst)
- Dezernat 9 & Museen: Renteneintritt von 2 Ingenieur*innen bis 2025

Die Anforderungsprofile der ingenieurswissenschaftlichen Positionen in den einzelnen Dezernaten sind sehr divers beschrieben worden. Benannte Fachrichtungen sind v.a.: Versorgungstechnik, Energietechnik, Elektro- und Informationstechnik, Bauwesen (Hochbau und Innenausbau), Architektur, Sicherheitstechnik und Vermessungstechnik. Zudem sind auch Fachrichtungen benannt worden, die auf zukünftige Aufgaben der Ingenieur*innen verweisen: Umweltmanagement, Umwelttechnik oder Wirtschaftsingenieurwesen.

Hochschulabsolvent*innen mit einem Abschluss „Bachelor of Engineering" bzw. „Bachelor of Science" gelten als potenzielle Zielgruppe für das Entwicklungsprogramm. Externe wie auch interne Kandidat*innen können sich auf das Entwicklungsprogramm bewerben.

3. Gestaltung des Entwicklungsprogramms

Die Ausgestaltung des Entwicklungsprogramms orientiert sich an den Bedarfen der betreffenden Dezernate und Dienststellen. Die angehenden Fachkräfte mit ingenieurswissenschaftlichen Schwerpunkt (Nachfolgekräfte (Ing.)) werden in den zwei Jahren des Entwicklungsprogramms an einer Dienststelle tätig sein. Die Dauer des Programms ist auf zwei Jahre begrenzt. Hospitationen (ca. 2-4 Wochen) werden in diesem Zeitrahmen ermöglicht, sodass die Nachfolgekräfte (Ing.) auch andere Dezernate und Fachbereiche kennenlernen. Damit ist das Entwicklungsprogramm deutlich zum bisherigen Trainee-Programm abzugrenzen, welches zum einen eine andere Zielgruppe hat (Sozial-/Geisteswissenschaftler*innen und Jurist*innen) und zum anderen durch ein Rotationsprogramm (Wechsel alle sechs Monate) charakterisiert ist. Dieses Rotationsprinzip ist für das Entwicklungsprogramm insbesondere nicht vorgesehen, da die Nachfolgekräfte (Ing.) in den Dienststellen eine Nachfolgeposition im Anschluss des Programms besetzen sollen und ein Rotationsprinzip dieser Zielsetzung widerspräche. Zudem umfasst die Tätigkeit in dem jeweiligen Arbeitsbereich fachlich hoch spezialisierte Aufgabenfelder, wodurch eine gezielte Einarbeitung notwendig wird. Gleichwohl wird durch die ermöglichten Hospitationen ein breiter Blick über den eigenen Arbeitsbereich ermöglicht, um ein bereichsübergreifendes Denken und Handeln bei den Nachfolgekräften (Ing.) zu unterstützen.

Grundsätzlich werden die Nachfolgekräfte (Ing.) innerhalb des Entwicklungsprogramms Aufgaben im dienstlichen Alltag übernehmen und eingearbeitet werden. Parallel werden Lehr- und Lernangebote seitens des LVR Instituts für Training, Beratung und Entwicklung angeboten werden, sodass hier Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Programms gegeben sind. Darüber hinaus werden Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung

gegeben werden, sodass die Nachfolgekräfte (Ing.) im Entwicklungsprogramm innerhalb von Gruppencoachings und Fallsupervisionen die Aufgaben und Herausforderungen im Arbeitsalltag aufgreifen und diese bearbeiten können. Zur Begleitung der Nachfolgekräfte (Ing.) werden Praxisanleiter*innen vor Ort eine gezielte und praxisnahe Anleitung gewährleisten.

3.1 Praxisanleitung vor Ort

Die jeweiligen Dezernate und Dienststellen, denen die Nachfolgekräfte (Ing.) zugeordnet sind, werden jeweils die Praxisanleiter*innen für den gesamten Zeitraum des Entwicklungsprogramms von zwei Jahren stellen. Das Aufgabenspektrum erstreckt sich hierbei über folgende Bereiche:

- Auf Grundlage des bestehenden Kenntnisstands der Nachfolgekräfte (Ing.) Arbeitsaufgaben auswählen und eigenständig Arbeitsabläufe gestalten.
- Nachfolgekräfte (Ing.) gezielt sowie fachgerecht bei der Ausführung der Aufgaben anleiten. Hierzu gehören bspw. Vor- und Nachgespräche sowie Feedbackgespräche (auch in regelmäßigen halbjährlichen Abständen mit dem LVR Institut für Training, Beratung und Entwicklung).
- Kompetenzen fördern und Methoden vermitteln, die zum selbstorganisierten Lernen befähigen.
- Qualifizierte Leistungseinschätzung und Mitsprache vor Ende der Probezeit.

3.2 Gruppencoaching

Vor dem Hintergrund der jeweiligen Praxisstationen und ihrer persönlichen Erlebnisse und Handlungsmuster reflektieren die Nachfolgekräfte (Ing.) Fragen zur Struktur der Organisation und des LVR sowie zur Auftrags- und Rollenklärung unter Anleitung einer/s Coachin/es in der Gruppe. Im Gruppencoaching haben die Nachfolgekräfte (Ing.) außerdem Gelegenheit, ihre beruflichen Handlungsfelder zu professionalisieren, was maßgeblich zur Förderung neuer Perspektiven und Strategien für ihre praktische Arbeit beitragen wird. Es soll im Rahmen des Gruppencoachings die überfachliche Kompetenzentwicklung, neben einer hohen Spezialisierung in der eigenen Dienststelle, gefördert werden. Die Möglichkeit zur bereichsübergreifenden Vernetzung soll hierbei ebenfalls gegeben werden, um dezernatsumfassende Synergien zu schaffen und ein „Silo-Denken" zu vermeiden.

Darüber hinaus erfolgt eine Auseinandersetzung mit Kompetenzen und Fähigkeiten durch die Teilnahme am „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)". Beim BIP handelt es sich um ein psychologisches Testverfahren, mit dem berufsrelevante Persönlichkeitsmerkmale systematisch erfasst werden.

3.3 Fort- und Weiterbildungen im Rahmen von gezielten Trainings

Die begleitenden Fort- und Weiterbildungen, die die Nachfolgekräfte (Ing.) für die Arbeit in ihren jeweiligen Praxisstationen benötigen, sollen über den Zeitraum von zwei Jahren

sichergestellt werden. Hierbei liegt der Fokus auf den folgenden fachlichen wie auch überfachlichen Inhalten:

- Verwaltungstechnische Kenntnisse
- Projektmanagement
- Arbeitssicherheit
- Gesprächsführung
- Lösung von Konflikten

4. Attraktive Vergütungssystematik für Ingenieur*innen

Die Vergütungssystematik für Ingenieur*innen ist je nach Fachrichtung im öffentlichen Dienst sehr heterogen. Im Vergleich zu Wirtschaftsunternehmen können im öffentlichen Dienst mit einer Vergütung nach EG 11 nahezu äquivalente Gehaltsangebote geschaffen werden. Im Vergleich zu anderen Arbeitgeber*innen schafft man mit einem Entwicklungsprogramm für Ingenieur*innen einen besonderen Anreiz, junge Nachwuchskräfte zu gewinnen. Zudem bietet der LVR weitere attraktivitätssteigernden Angebote (familienfreundlicher Arbeitgeber, Zusatzversorgungskasse etc.) für potenzielle Bewerber*innen.

5. Kosten

Die Berechnung des voraussichtlichen Personalaufwands (s. Abb. 1) bezieht sich auf sechs Teilnehmende. Für die Berechnung wurde der Durchschnittswert EG 11 TVöD der Personalkostenplanung 2022/2023 zugrunde gelegt, welcher 79.531,09 € beträgt. Dieser Wert wurde ebenso für ein mögliches anschließendes drittes Jahr der Beschäftigung angesetzt, in dem die Nachfolgekräfte (Ing.) planmäßig bereits in den Dezernaten auf bestehenden Stellen geführt werden sollten. Nur soweit keine direkte Anschlussbeschäftigung möglich sein sollte, da keine Vakanz in den betreffenden Bereichen besteht, erfolgt im dritten Jahr die Finanzierung der Weiterbeschäftigung aus den bereits zur Verfügung gestellten Mitteln für dieses Programm.

Die Kosten des Entwicklungsprogramms für Ingenieur*innen wurden im Rahmen des Haushaltsbegleitbeschlusses vom 06.12.2021 bereits für den Doppelhaushalt 2022/2023 vorgesehen. Die finanziellen Mittel werden zentral verwaltet und die Dienstposten der Nachfolgekräfte (Ing.) werden zentral in einem Pool (äquivalent zum Trainee-Programm) verwaltet. Da sich ein Großteil der aufkommenden Kosten auf die Jahre 2024 bis 2026 bezieht, werden die Kosten für das Entwicklungsprogramm in den kommenden Haushalten nach Maßgabe des Konsolidierungsprogramms mit einkalkuliert.

Jahr	Betrag	Zeitraum
Aufwand 2023	139.097,39 €	*01.10. - 31.12.2023*
Aufwand 2024	477.186,54 €	*01.01. - 31.12.2024*
Aufwand 2025/Ende Förderprogramm	338.089,15 €	01.01. bis 30.09.2025
Übernahme/3. Jahr	139.097,39 €	01.10. bis 31.12.2025/3. Jahr
Aufwand 2025	477.186,54 €	
Aufwand 2026	338.089,15 €	01.01. bis 30.09.2026/ 3. Jahr
Gesamtkosten	**1.431.559,62 €**	

Abbildung 1: Darstellung der Kosten für die sechs eingeplanten Personalstellen im Entwicklungsprogramm

In Vertretung

L i m b a c h