Evaluation der Pilotphase von Austrittsinterviews
hier: GPR-Stellungnahme zur POA-Vorlage „Austrittsinterviews bei der Stadt Nürnberg“

I. Der GPR sieht „Austrittsinterviews“ als wichtiges Instrument des Offboardings und somit der Personalentwicklung und Mitarbeitendenbindung. Das Feedback bietet Chancen für Verbesserungen. Gerade in aktuellen Zeiten des Arbeitskräftemangels halten wir intensive Bemühungen zur Steigerung der Arbeitgeberinnenattraktivität für eine zentrale Aufgabe der Querschnitts-/Personalverwaltung.

Die in den Pilotbereichen gewonnenen Erkenntnisse, warum Menschen die Stadtverwaltung verlassen (u.a. Arbeitsbedingungen, Arbeitsklima, Führung und Wertschätzung, Karriereentwicklung), zeigen, dass häufig zentrale Themen tangiert sind, die nur in bedingtem bzw. eingeschränktem Maße von den Dienststellen selbst gesteuert und/oder verändert werden können. Eine dezentrale Durchführung durch die Dienststellen erfordert auch „vor Ort“ einen entsprechenden zusätzlichen Ressourceneinsatz und ist als Ergänzung sicherlich wünschenswert. Da auch die Arbeitsbelastung bereits jetzt in vielen Bereichen überdurchschnittlich hoch ist, würde dies Dienststellen mit sehr hoher Fluktuation zusätzlich belasten. Außerdem ist zu beachten, dass bei einer geringen Rücklaufquote eine datenschutzgerechte Auswertung auf Dienststellenebene nicht möglich ist.

Aus GPR-Sicht wäre deshalb ein zentrales, standardisiertes und einheitliches Verfahren in Form eines Online-Fragebogens bei Austritt bzw. Dienststellenwechsel mit freiwilliger Teilnahmemöglichkeit sinnvoll. Ähnliche Online-Module werden bereits bei der Stadt zur Qualitätssicherung z.B. bei den Online-Diensten im Bürgerservice eingesetzt. Die Auswertungen wären automatisiert möglich und bieten eine gute Datenbasis für künftige Entscheidungen bzw. Weichenstellungen der Arbeitgeberin in den jeweiligen Themenfeldern.

Wir sprechen uns daher dafür aus, auch künftig Mitarbeitendenfeedback auf zentraler Ebene einzuholen, um uns stetig verbessern und weiterentwickeln zu können und in regelmäßigen Abständen gesamtstädtisch auszuwerten. Damit könnten Personalverantwortliche in die Lage versetzt werden, städtisch beeinflussbare Defizite zu beseitigen und Probleme anzugehen. Wir müssen im hart umkämpften Arbeitsmarkt alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um attraktiv zu sein bzw. zu bleiben. Der GPR steht für weitere Gespräche zur weiteren Ausgestaltung gerne zur Verfügung.

II. Ref./I-II POA

Nürnberg, 03.02.2025
Gesamtpersonalrat

t. Vörster

(59 95)