



Frau GRin Elke Heinrichs
KPÖ - Gemeinderatsklub
Rathaus, Hofgebäude, Zimmer 114-118
8011 Graz
Per Email an: christine.braunersreuther@stadt.graz.at

29.04.2021

Sehr geehrte Frau Gemeinderätin!

Im Rahmen der Fragestunde in der Gemeinderatssitzung vom 29.04.2021 haben Sie mir folgende Frage gestellt:

Welche Maßnahmen werden Sie setzen, um die Personalfuktuation in den GGZ zu senken?

Sehr geehrte Frau Gemeinderätin, ihre Anfrage macht aus zwei Gründen betroffen:

1. Die GGZ legen größten Wert auf die Transparenz der Unternehmenskennzahlen und setzen auf ein ausführliches Berichtswesen. Als Mitglied des Verwaltungsausschusses sollten Ihnen die wiederholt ausführlich berichteten Personalkennzahlen eigentlich bestens bekannt sein. Das gilt auch für den Umstand, dass die GGZ im Benchmark unter dem Schnitt der Langzeiteinrichtungen liegt.
2. Sofern die Berichte ihrer Aufmerksamkeit entgangen sind, hätten Sie stets die Möglichkeit im Rahmen der Sitzungen Fragen zu stellen. Sie werden dazu von der Vorsitzenden des Verwaltungsausschusses nach jedem Berichtspunkt aufgefordert. Eine diesbezügliche Nachfrage hätte sofort und unmittelbar über ihren Rechenfehler aufgeklärt. Die Ursachenanalyse zeigt nämlich deutlich, dass die nicht beherrschbare oder immanente Fluktuation bei ihrer Rechnung vergessen wurde. Folgende Umstände führen zum Ausscheiden oder zum Neueintritt:
 - Pensionierungen
 - Turnusse
 - Bildungskarenz und gleichzeitig geringfügig Tätige
 - Karenz und gleichzeitig geringfügig Tätige
 - Karenzvertretungen
 - Zivildienst

- Übernahme von Mitarbeiter*innen von Arbeitskräfteüberlassern in ein städtisches Dienstverhältnis
- Mitarbeiter*innen über Förderprogramme wie z. B: Impulse 50+ oder GEGKO
- Nachbesetzungen von Pensionierungen
- GGZ Regelung: 10 % über den Dienstpostenplan in der Pflege besetzen
- Personalpool (Pflegepool) für Einspringen, kurzfristige Ausfälle oder Langzeitkrankenstände (die einen Dienstposten besetzen)
- Lösung im Probemonat durch Mehrfachbewerbungen

Die tatsächliche Fluktuation der GGZ gesamt / VZÄ im Zeitvergleich (5 Jahre) aus der Balanced Scorecard stellt sich wie folgt dar:

2020: 11,04 %

2019: 8,99 %

2018: 10,35 %

2017: 9,23 %

2016: 9,88 %

Maßnahmen, die von den GGZ getroffen werden, um im herausfordernden Umfeld der Pflege weiterhin Spitzenwerte zu erreichen, sind exemplarisch:

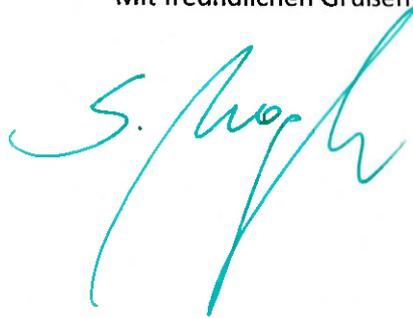
- Strukturierte Mitarbeiter*innen-Einführung
- Fachliche Einführung durch Mentoring-System
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot
- Einstiegs- und Treueprämie
- Gutscheine (180 Euro) für 10-jähriges Dienstjubiläum in der Pflege
- Teamtage
- Bezahlte Pause
- Jobticket
- Höherer Urlaubsanspruch ab den 43. Lebensjahr
- Gratis Parkplatz bei Nachtdienst
- Altersgerechte Arbeitsplätze
- Wiedereingliederung
- Supervision, Coaching, Psychologische Betreuung (Einzel und Team)
- FIKA
- Ehrungen bei Neujahresempfang (ab 20 Dienstjubiläum)
- Fitnessstudiozuschuss

- Gratis Obst-, Mineral- und Kaffeeangebot
- Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Sabbatical, Teilzeitbeschäftigungen
- Beförderungswesen, regelmäßige Biennalsprünge
- Dienstkleidung
- Karrierepfade in der Pflege
- Job-Rotation in der Pflege
- Stressmanagement, Krisenprävention
- Innerbetriebliches Vorschlagswesen

Hier der Link zur Übersicht der Vorteile im GGZ-Team:

<https://ggz.graz.at/de/Aktuelles/Jobboerse/Vorteile-im-Team>

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Probst', is written below the text 'Mit freundlichen Grüßen'.