



Personalgewinnung an Zürcher Mittelschulen

Gemeinsame Grundlagen und Vorgehensweisen zur
Personalgewinnung an Zürcher Mittelschulen

Gesamtkonzept Personalgewinnung

Worum geht es?

Das Dokument formuliert gemeinsame Grundlagen und Vorgehensweisen in Bezug auf das Thema Personalgewinnung an den Zürcher Mittelschulen. Es hat die Funktion eines Gesamtkonzepts und wird durch weitere Detailkonzepte ergänzt und durch schulspezifische Regelungen und Konzepte erweitert.

Grundsätze

Drei Personalkategorien

An den Schulen sind neben der Schulleitung drei Personalkategorien tätig: Mittelschullehrpersonen, Lehrbeauftragte sowie Verwaltungs- und Betriebspersonal. Für diese Personalkategorien gelten unterschiedliche Regelungen in Bezug auf die Personalgewinnung. Wenn nicht anders vermerkt betrifft das Thema Personalgewinnung jedoch immer alle Mitarbeitenden einer Schule oder aber es werden Lösungen für die einzelnen Personalkategorien entwickelt.

Die Personalgewinnung von Schulleitungsmitgliedern ist nicht Teil dieses Konzepts, sondern wird separat und in Abstimmung mit den Schulkommissionen geregelt.

Führungsgrundsätze

Grundlegend für das vorliegende Gesamtkonzept Personalgewinnung sind die gemeinsamen Führungsgrundsätze in Bezug auf Personalgewinnung und -entwicklung.

Bedeutung der einzelnen Mittelschule

Das Konzept beschreibt Gemeinsamkeiten im Vorgehen, im Auftritt und in Bezug auf die Instrumente. Dadurch soll die einzelne Mittelschule nicht eingeschränkt, sondern professionell unterstützt werden: Jede Mittelschule behält innerhalb der Vorgehensvarianten sinnvolle Wahlmöglichkeiten, innerhalb des gemeinsamen Auftritts ihre kulturelle Eigenheit und trotz gemeinsamer Instrumente die Führung bei der Suche und Auswahl ihrer Mitarbeitenden. Der Anstellungsentscheid bleibt Sache der Schule.

Berufsattraktivität

Die Zürcher Mittelschulen wollen attraktive Arbeitgeber sein. Gerade in Bezug auf den Lehrberuf spielt die Berufsattraktivität eine wichtige Rolle. Entsprechend sollen die Vorzüge und Möglichkeiten des Lehrberufs generell gestärkt, die Instrumente zuhanden der Schulleitungen weiter professionalisiert und die Mittelschulen im Hinblick auf einen attraktiven Auftritt gegenüber den Bewerbenden unterstützt werden.

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA)

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) versteht sich in Bezug auf die Personalgewinnung als Dienstleister gegenüber den Schulen: Die Personalabteilung des MBA unterstützen und beraten die Schulleitungen und wirken bei der Weiterentwicklung der Personalgewinnung mit.

Aspekte der Personalgewinnung

Personalplanung

Die jeweilige Schulleitung trägt die Verantwortung für eine vorausschauende Personalplanung an ihrer Schule. Die Schulleitung kann mit dem/der Personalverantwortlichen des MBA eine gemeinsame Arbeitssitzung gestalten, in welcher neben weiteren Personalthemen die aktuelle Personalplanung reflektiert und notwendige Schritte abgestimmt werden.

Personalmarketing

Der jeweiligen Schule obliegt in der Rekrutierung von Mitarbeitenden die Führung. Alle Schulen pflegen allerdings gemeinsam einen abgestimmten, externen Personalmarketing-Auftritt, und zwar betreffend Aktivitäten, Set von gemeinsam bestimmten Kernbotschaften und Auswahl der Kanäle sowie -Instrumente. Die einzelne Schule bleibt in diesem Auftritt gleichwohl erkennbar und der Kontakt zwischen Bewerbenden und Schule erfolgt immer direkt.

Der Personalmarketing-Auftritt bietet den Schulen eine Auswahl an einfach und direkt nutzbaren Vorlagen und Instrumenten für die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten.

Die Personalabteilung des MBA kann die Schulen zudem im Sinne einer Image-Kampagne mit übergeordneten Instrumenten unterstützen, um die Schulen und deren Vorzüge auf dem Arbeitsmarkt besser bekannt zu machen. Die Ausgestaltung dieser Instrumente erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen der Personalabteilung des MBA und den Schulleitungen.

Bewerbermanagement

Die Ausschreibung wie das darauffolgende Bewerbermanagement ist Sache der einzelnen Mittelschule. Die Kommunikation zwischen Schule und Bewerbenden erfolgt direkt.

Die Mittelschulen legen Wert auf eine professionelle Bewerberkommunikation. Für die Schulen stehen dazu solide, einfach einzusetzende Instrumente und Vorlagen zur Verfügung.

Personalselektion

Die Mittelschulen orientieren sich für die Selektion von Mittelschullehrpersonen, Lehrbeauftragten und Verwaltungs- und Betriebspersonal jeweils an einem gemeinsamen Prozess, der je nach Situation verschiedene Wahlmöglichkeiten bietet. Das primäre Ziel ist es, eine qualitativ hochwertige Selektion zu gestalten, die zuverlässig kompetente, engagierte und zur jeweiligen Schule passende Mitarbeitende identifiziert. Sekundär soll der Selektionsprozess einfach und effizient ablaufen und von allen Beteiligten als professionell empfunden werden.

Die Personalabteilung des MBA unterstützt die Mittelschulen bei der Entwicklung der Selektionsinstrumente, durch Schulung sowie durch fachliche Beratung und Unterstützung. Gemeinsam mit den Schulen werden die gewählten Selektionsinstrumente regelmässig überprüft.

Bei Mittelschullehrpersonen liegt der Anstellungsentscheid bei der jeweiligen Schulkommission. Die Gestaltung und Steuerung des Selektionsprozesses liegt dabei in den Händen der Schulleitung. Für alle übrigen Mitarbeitenden liegt die Verantwortung für die Selektion allein bei der Schulleitung.

Anstellung und Vertragserstellung

Die formale Anstellung neuer Mitarbeitenden ist Aufgabe der jeweiligen Schulleitung. Die Personalabteilung des MBA nimmt die Einstufung in das kantonale Lohnsystem nach den kantonalen Vorgaben vor, unterstützt die Schulen wo nötig im Einstellungsprozess (z.B. bei Erstellung der Verfügung) und erfasst die neuen Mitarbeitenden im zentralen Personalinformationssystem.

Kosten für die Personalgewinnung

Die einzelnen Mittelschulen tragen ihre Personalgewinnungskosten als Teil ihres jährlich definierten Budgets. Die Dienstleistungen der Personalabteilung des MBA trägt das MBA.

Das MBA finanziert Weiterentwicklungen im Bereich Personalgewinnung, sofern dafür entsprechende Mittel bereitgestellt bzw. vom Kanton freigegeben wurden. Ebenso kann es Massnahmen zur Steigerung der Berufsattraktivität der Mittelschulen ganz oder teilweise finanzieren.

Der zeitliche Aufwand für Führung und Personalmanagement der Schulleitungen wird regelmässig überprüft und wenn nötig werden gemeinsam von Schulen und MBA Unterstützungsmassnahmen evaluiert.