



Protokollauszug

aus der
11. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses
vom 15.01.2020

öffentlich

Top 4.1 Bericht zur Personal- und Stellenentwicklung in der Landeshauptstadt Potsdam gem. Beschluss DS 17/SVV/0951 (H16)

Herr Schneider verweist eingangs auf den Beschluss der Stadtverordnetenversammlung mindestens einmal im Jahr im Rahmen eines Personalberichts über die Entwicklungen und Maßnahmen sowie deren Wirkung zu berichten, einschließlich der Entwicklung bezüglich der Überlastungsanzeigen und der Krankenstände der Verwaltungsmitarbeitenden. An Hand einer Powerpointpräsentation (dem Ratsinformationssystem als Anlage beigefügt) berichtet er über den **Schwerpunkt Betriebliches Gesundheitsmanagement/ Betriebliche Gesundheitsförderung in 2019, den Schwerpunkt Betriebliche Eingliederung (BEM), das Gesundheitsmanagement, die Anzahl der Personalein- und –austritte, die Umsetzung des Stellenprogramms, die Entwicklung der angebotenen Ausbildungsplätze und die Entwicklung bezüglich der Überlastungsanzeigen.**

Nach Beantwortung der Nachfragen wird der Bericht zur Kenntnis genommen.



Personalbericht

Hauptausschuss

15. Januar 2020

Haushaltsbegleitender Beschluss zum DoHH 2018/19 – H 16 Personalbedarfsplanung

Mindestens einmal im Jahr ist im Rahmen eines Personalberichts über die Entwicklungen und Maßnahmen sowie deren Wirkung zu berichten.

18/SVV/0780 - Beschluss vom 07.11.2018

Der Oberbürgermeister wird beauftragt, den Hauptausschuss ab 2019 halbjährlich über Überlastungsanzeigen und Krankenstand der Verwaltungsmitarbeiter*innen zu informieren.

In diesem Zusammenhang ist aufzuzeigen, welche Konsequenzen aus den jeweiligen Situationen gezogen werden.

Beschlusstext H 16: Durch besondere Anstrengungen beim Gesundheitsmanagement den Krankenstand auf Dauer senken

Schwerpunkt Betriebliches Gesundheitsmanagement/ Betriebliche Gesundheitsförderung in 2019

- Gesundheitstag für Beschäftigte
- Schulungsreihe „Führungsfaktor Gesundheit“
- Forum Gesunde Lebensmittel (für langjährig Beschäftigte),
- Workshops für alle Beschäftigten,
- Betriebssportgruppen: 4 Betriebssportgruppen Nordic Walking als Sportangebot vom Arbeitgeber / Mobile Pause
- VHS- Bewegungs- und Entspannungskurse (10 Kurse umgesetzt, 1 Schnupperkurs im Werner-Alfred-Bad für die Beschäftigten angeboten)
- „Froach“, webbasierte Mini-Bewegungspause,
- Schwimmen für Beschäftigte (nur in Wintermonaten, Okt.2019 bis April 2020),
- Ehemaligentreffen, 140 Teilnehmer



Quelle: Pixabay

Schwerpunkt Betriebliche Eingliederung (BEM)

- Grundlage: § 84 Abs. 2 SGB IX (Sozialgesetzbuch)
- Ziel: Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer/eines Beschäftigten gemeinsam nachzugehen, nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, Rehabilitationsbedarf zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten.

Fazit: Sowohl im BGM als auch im BEM wurde das Servicelevel angehoben, die Beratungen steigen moderat an und korrelieren mit dem verfügbaren Personal (im BEM derzeit 1 Beraterin)



Quelle: Pixabay

Durchschnittliche Krankentage (Kalendertage) pro Mitarbeiter

	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	Gesamt
2018	10,0	7,5	7,7	8,6	33,8
2019	9,2	7,6	7,2	7,8	31,8

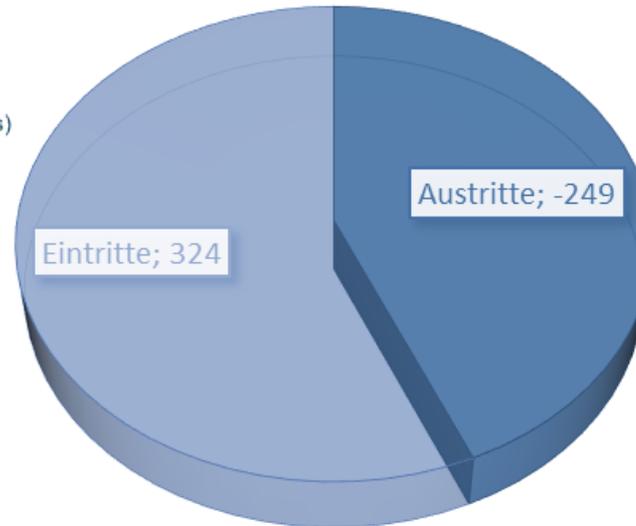
Fazit: leichtes Absinken des Krankenstandes in 2019

Personal: Ein- und Austritte



Beschlusstext H 16: Besonderes Engagement darauf legen, die offenen und neuen Stellen schnell und qualifiziert zu besetzen

EIN- UND AUSTRITTE



Eintritte

• Jan – Dez 2019

324 Personen

222 unbefristet,

102 befristet,

301 Beschäftigte

23 Beamte

(183 weiblich, 141 männlich, 0 divers)

(12 Vorgesetzte, 312 Mitarbeiter)

Austritte

• Jan – Dez 2019

249 Personen

davon 65 Ablauf Zeitvertrag)

233 Beschäftigte

16 Beamte

(164 weiblich, 85 männlich, 0 divers)

(4 Vorgesetzte, 245 Mitarbeiter)

Personal: – Schwerpunkt 120,9 – Stellenprogramm

(Stand 15.12.2019)



	Im Programm enthaltene VZE	1.		2.		3.		Summen	
VZE gesamt	120,9*	65,30	54%	10,55	9%	39,65	33%	115,92	96%
umgerechnet in MA/Arbeitsplätze	128	65	51%	12	9%	42	33%	119	93%

* Besetzung ab 01.07.19 mgl.

1. Am 15.12.2019 besetzt (65,30)
 - Ausgewählter Bewerber hat mindestens am 15.12.2019 zugesagt (Vertragsbeginn kann auch nach dem 15.12.19 liegen)

2. Im Auswahlverfahren (10,55)
 - Ausschreibung ist erfolgt oder,
 - Auswahl Einzuladende läuft oder,
 - Bewerbungsgespräche laufen

3. In organisatorischer Vorbereitung (39,65)
 - Besetzungsverfahren wird vorbereitet oder,
 - Stelle befindet sich in der Bewertung oder,
 - Über genaue Anbindung und Ausgestaltung wird auf Fachebene diskutiert oder
 - Ausschreibung wird vorbereitet

Quelle: LOGA Stellenbesetzungsliste Stichtag : 15.12.2019 sowie Abfrage bei den SB /innen der Bereiche 531 und 532

Personal: Schwerpunkt Ausbildung

(Stand 15.12.2019)



Landeshauptstadt
Potsdam

Beschlusstext H 16: weiterhin eine hohe Anzahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen

Ausbildungsplanung	2019	2020	2021	2022
Verwaltungsfachangestellte	31	35	36	36
Sonderberufe	2	3	3	3
Fachinformatiker Systemintegration	0	1	1	1
Notfallsanitäter	9	9	9	9
Vermesser	0	1	2	3
Bachelor of Laws (ÖVBB)	13	13	14	19
Bachelor of Science (VwInfo)	2	3	4	4
Fachstudiengänge (z.B. Bauingenieur)	3	7	11	15
Bachelor Geoinformatik	0	1	1	1
	62	73	81	91

47 Überlastungsanzeigen 2019 (2018: 62), davon:

- 41 Einzelanzeigen (41 Personen) / 2018: 51
- 6 Anzeigen von Organisationseinheiten (Gruppenanzeigen 68 Personen betroffen / 2018: 11 Gruppenanzeigen mit 136 betroffenen Personen)

= 109 Personen (ca. 5 % der Beschäftigten) / 2018: 187 = ca. 6 %

Abschluss einer Dienstvereinbarung zum Umgang mit Gefährdungs- und/oder Überlastungsanzeigen (DVGÜA)

(Stand: am 25.10.2019 unterzeichnet)

Gegenstände der DV:

- klassifiziert Überlastungssituationen
- klärt rechtliche Rahmenbedingungen
- regelt Verfahren und Beteiligte beim Umgang
- gibt Lösungsempfehlungen
- Berichtsverfahren

- konkrete Maßnahmen, wie:
 - Arbeitsorganisation
 - Personalkapazitäten anpassen (auch befristet)
 - Kommunikationszeiten und -kanäle optimieren
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement



Vielen Dank!