



Betreff:
Personalbericht - I. 2022

öffentlich

bezüglich
DS Nr.: 21/SVV/1107

Erstellungsdatum 21.03.2022

Eingang 502:

Einreicher: GB 5 Zentrale Verwaltung

Beratungsfolge:

Datum der Sitzung	Gremium
-------------------	---------

30.03.2022	Hauptausschuss
------------	----------------

Inhalt der Mitteilung:

Der Hauptausschuss nimmt zur Kenntnis:

Personalbericht - I. 2022

Der Personalbericht beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Personalstruktur
- Stellenwirtschaft und Personalkosten
- Personalgewinnung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement – Beschluss 18/SVV/0780

Berichterstattung

„Allgemeine Personalsituation“

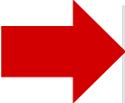


Landeshauptstadt
Potsdam



Beschluss 21/SVV/1107
Hauptausschuss, 30.03.2022

Beschluss Personalberichtswesen (21/SVV/1107, November 2021)



März: Allgemeine Personalsituation

- Personalstruktur
- Stellenwirtschaft und Personalkosten
- Personalgewinnung
- Betriebliche Gesundheitsförderung

November: Attraktive Arbeitgeberin

- Paritätische Besetzung der Fachbereichsleitungen
- Geteilte Führung
- Mentoring-Programm
- Entgeltgleichheit
- Väterbeteiligung
- Mobiles Arbeiten
- Arbeitgebermarketing

Allgemeine Personalsituation – Berichtsfokus



Die Kommunikation ist an strategischen Zielen ausgerichtet und befähigt alle Bürger* innen zur Teilhabe.



Wir sind eine Arbeitgeberin, die Parität und Weltoffenheit lebt



Die Mitarbeiter*innen sind gesund und arbeiten gerne in der Stadt für die Stadt



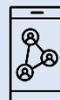
Die Verwaltung hat ihren Standort im Stadtgebiet gefunden und entwickelt diesen zu einer zukunftsorientierten Arbeitswelt



Mobiles Arbeiten ist eine selbstverständliche Arbeitsform neben der „Präsenzarbeit“



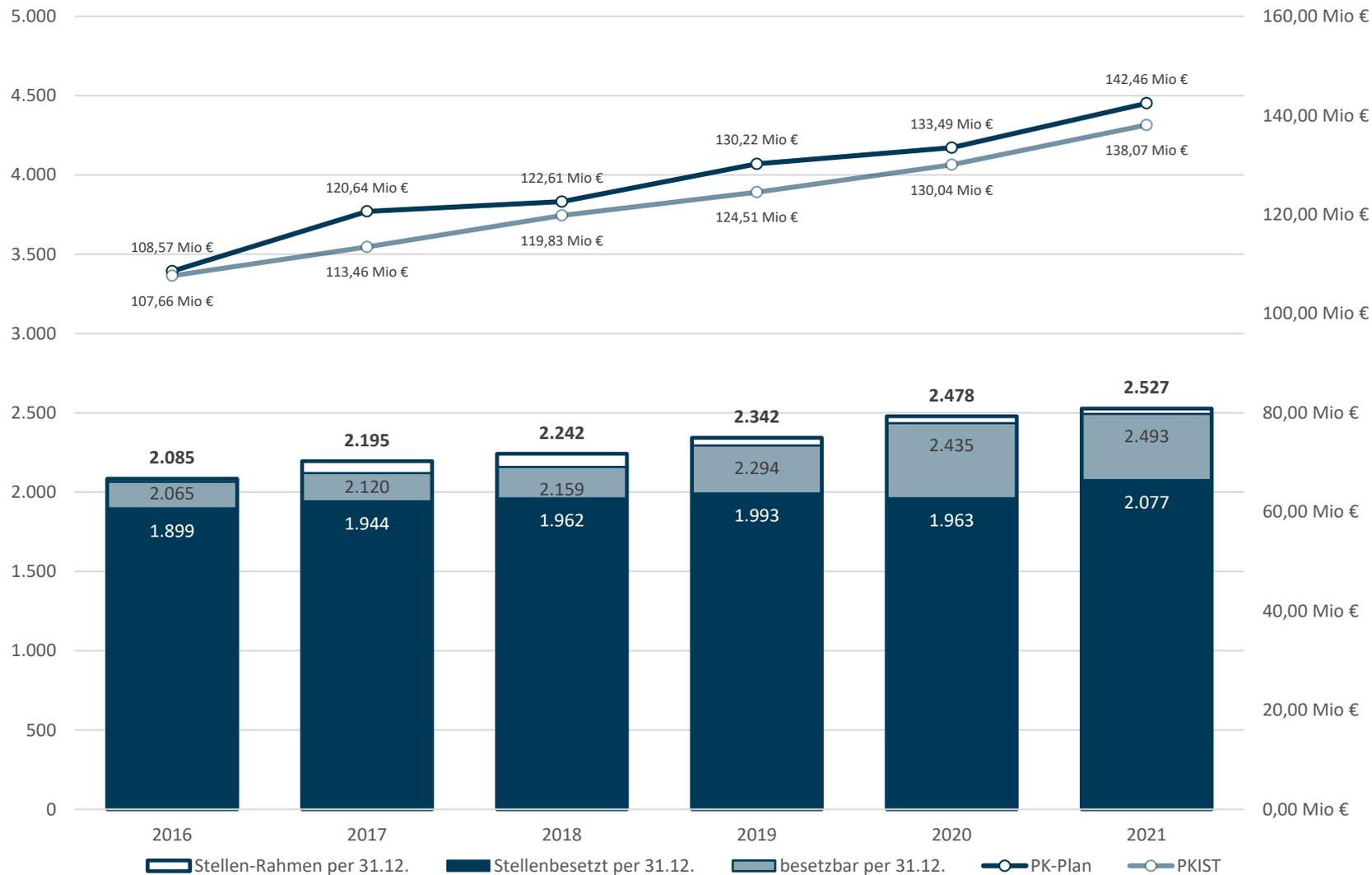
Wir entwickeln unsere IT-Landschaft auf der Grundlage einer IT- Strategie systematisch weiter



Die Verwaltungsleistungen sind für die Bürger*innen online verfügbar

Stellen- und Personalkostenentwicklung

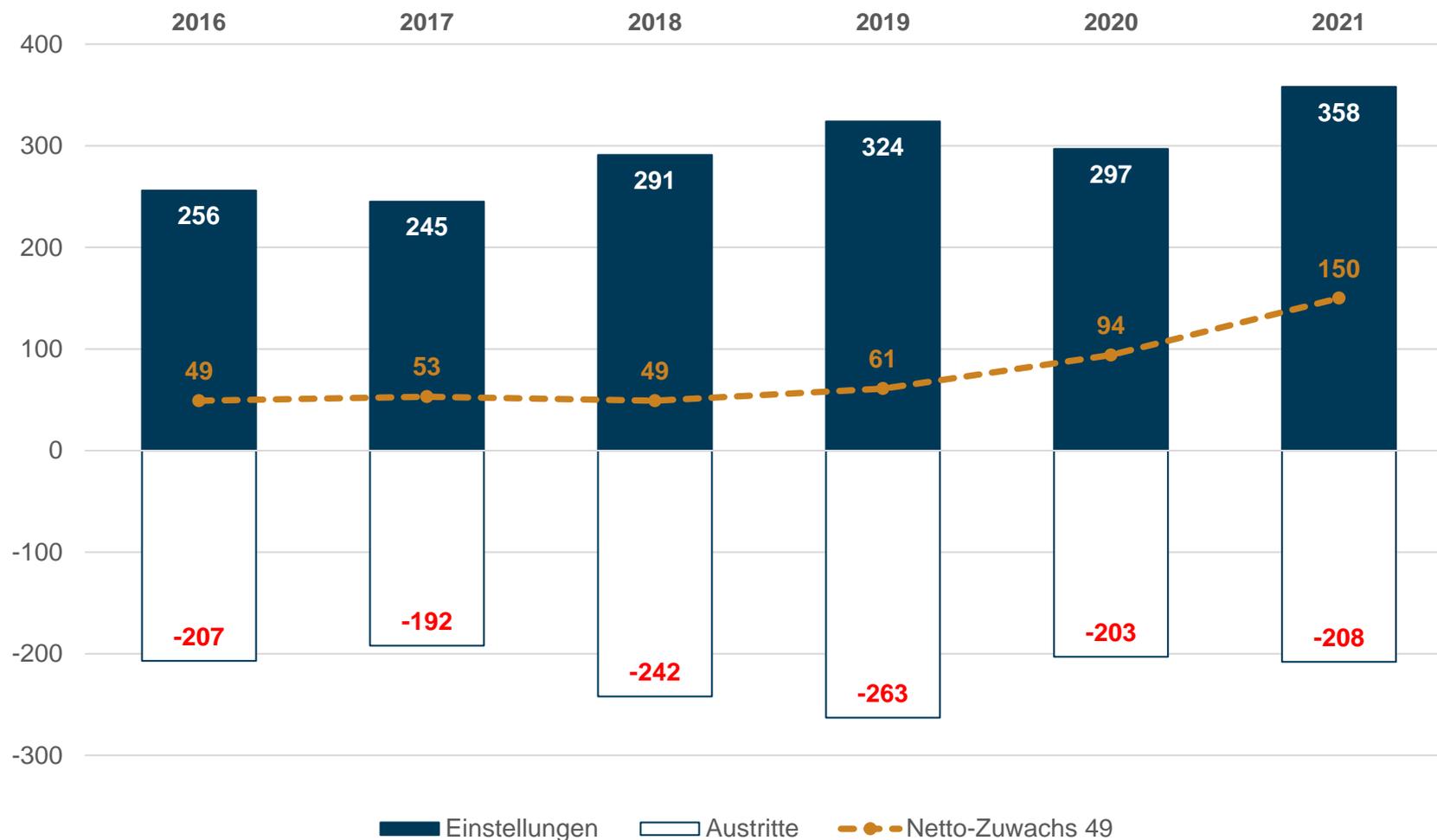
Stellenrahmenerweiterungen + Tarifsteigerungen



Personalgewinnung I

Kontinuierlich mehr Eintritte als Austritte, Tendenz steigend

Ein- und Austritte 2016- 2021



Personalgewinnung II

Stellenbesetzungsquote 2019-2021



Stichtag	Stellen- rahmen	besetzbar	besetzt	Stellenbesetzungs- quote	Nicht besetzt	davon 1,0 VZE (Vollzeit)
31.12.2016	2.111	2.077	1.914	92,2%	163	
31.12.2017	2.195	2.132	1.974	92,6%	158	
31.12.2018	2.242	2.122	1.952	92,0%	170	
31.12.2019	2.342	2.299	2.017	87,7%	282	
31.12.2020	2.477	2.422	2.033	83,9%	389	
31.12.2021	2.527	2.491	2.077	83,4%	408	321

Quelle LOGA-Auswertungsgenerator freie Stellenanteile; Stichtagsbezogen

Personalgewinnung III

Herausforderung: nicht planbare Austritte

Austrittsgründe	Anzahl 2021
Eigenkündigung durch Arbeitnehmende	74
Kündigung (AN-Rentenbezug)	42
Ende des Zeitvertrages	31
Erreichen Altersgrenze	25
einvernehmliche Beendigung	13
Wechsel innerhalb öff. Dienst	9
Versetzung in den Ruhestand	4
Ende Ausbildung	3
Lösung im Probemonat	3
Berufs-/ Erwerbsunfähigkeit	2
fristgerechte Kündigung	2
Ausscheiden durch Tod	0
fristlose Kündigung	0
personenbedingte fristgerechte Kündigung	0
Ende Probezeit	0
sonstiger Grund	0

Personalgewinnung IV

Herausforderung: Vom Arbeitgebermarkt zum
Bewerbendenmarkt

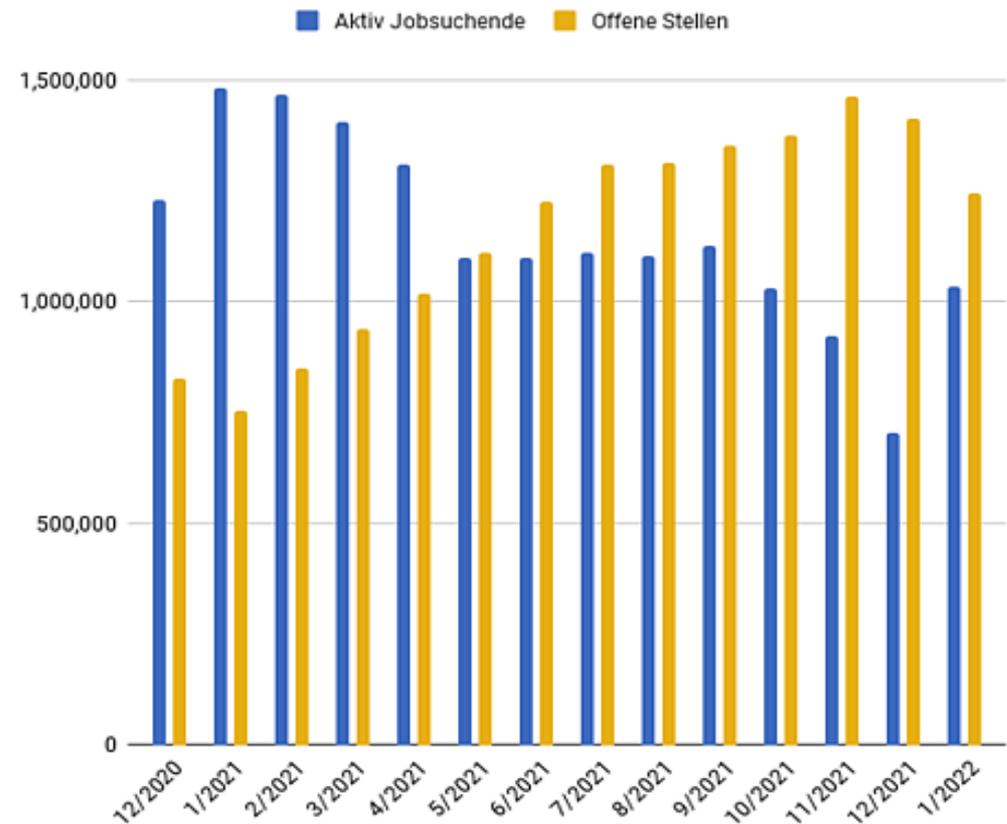


Gründe:

- demographischer Wandel/Fachkräftemangel
- veränderte Einstellungen Arbeitnehmende

Aktiv Jobsuchende vs. Offene Stellen in Deutschland

Quelle: HeyJobs Schätzung / GoogleTrends / Bundesagentur für Arbeit



Personalgewinnung V

LHP-Maßnahmen für den Bewerbendenmarkt am Start



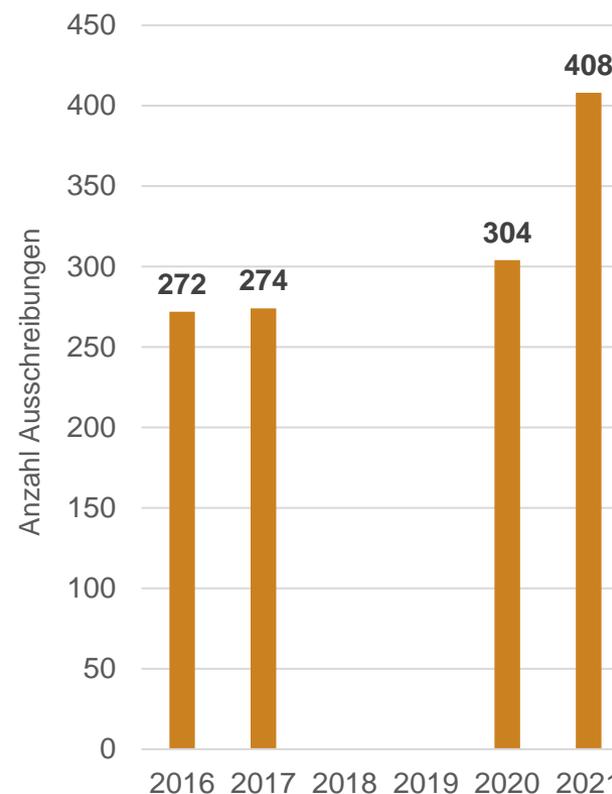
Foto: Pixabay

- **Personal FB 53:**
 - AG Personalgewinnung aufgebaut
 - seit 02/2022 Arbeitsgruppenleitung
- **Digitalisierung Stellenbesetzung:**
 - sukzessive Umstellung auf Online-Bewerbungen ab März 2021, seit Januar 2022 ausschließlich Online-Bewerbungsverfahren
 - seit Februar 2021 digitale Bewerbungsgespräche möglich

Personalgewinnung VI

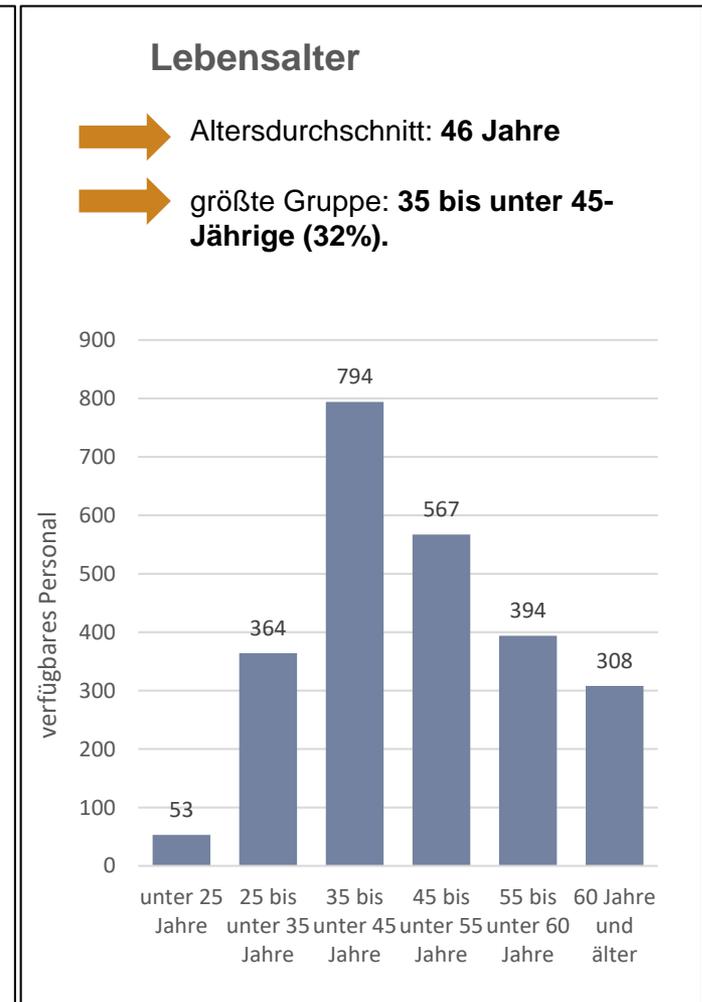
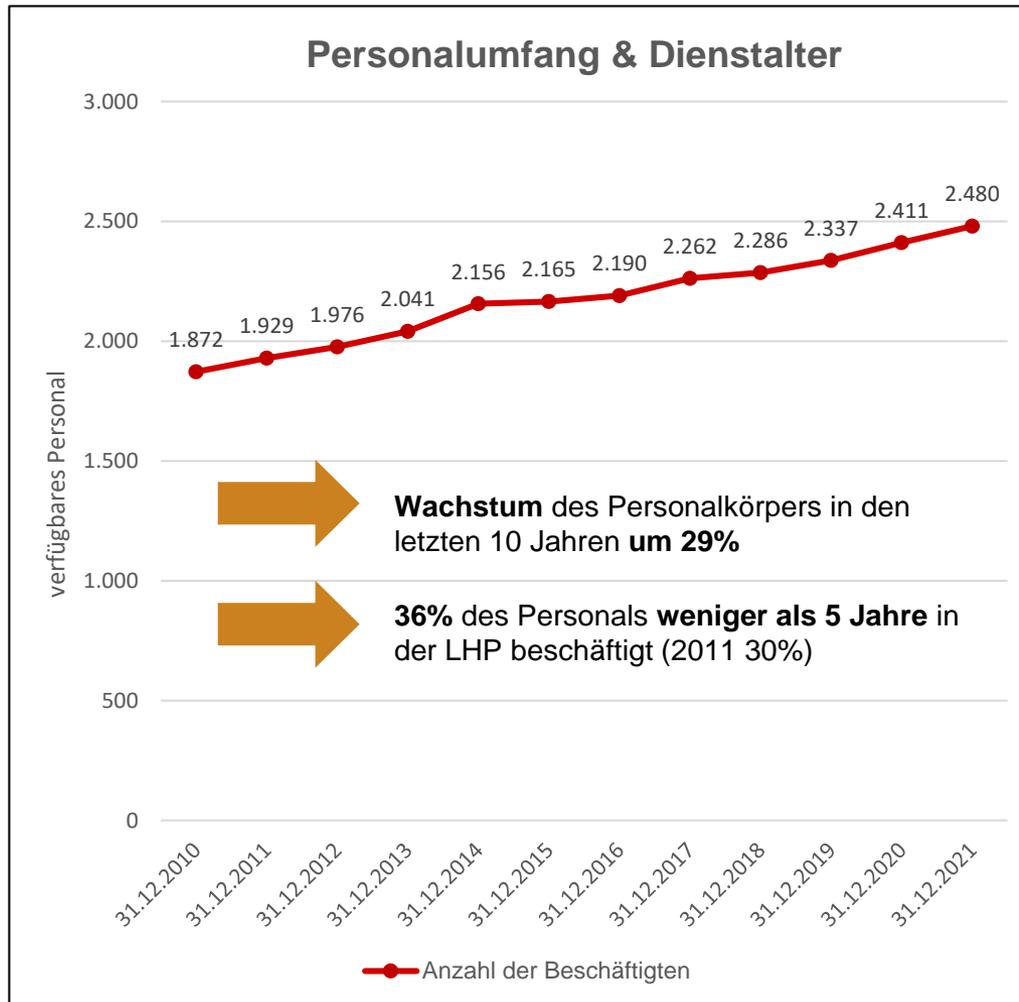
mehr Ausschreibungen, mehr Verfahren

- 2021 **34% mehr Stellenbesetzungsverfahren** als 2020
- 408 Ausschreibungen (7,8 Verfahren je KW) vs. 304 Ausschreibungen



Personalstruktur (31.12.21)

wachsend, dienstjung, mittelalt



Quelle: LHP, Bereich Statistik und Wahlen, erstellt am 15.02.2022

Interne Personalgewinnung

Nachwuchskanäle nutzen



	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Gesamt	50	58	58	61	68	76
Auszubildende	35	40	38	33	41	42
Berufsfachschüler	9	12	9	9	8	10
Dual Studierende	6	6	11	19	19	24

Ausbildungsberufe:

- Verwaltungsfachangestellte
- Vermessungstechnik
- Immobilienkaufleute
- Fachinformatiker*innen
- FAMI – Bibliothek/ FAMI – Archiv
- Kaufleute für Marketingkommunikation
- Erzieher*innen (neu ab 2022)
- Garten- und Landschaftsbau (neu ab 2022)

Berufsfachschüler:

- Notfallsanitäter*innen



Duale Studiengänge:

- Öffentliche Verwaltung
- Verwaltungsinformatik
- Bauingenieurswesen
- Infrastruktursysteme
- Geoinformation
- Soziale Arbeit (neu ab 2021)

Strategie „Stellenwirtschaft“

Stellenbesetzung – Abbau Bugwelle mit externer Unterstützung



Vergabe 1

- **Stellenausschreibungen** → Bindung einer **Medienagentur**

- Reichweite
- Zielgruppenspezifische Ansprache



Vergabe 2

- **Begleitung von Auswahlverfahren**

- Quantitäten erhöhen
- herausgehobene Qualität bei herausgehobenen Verfahren



Vergabe 3

- **Unterstützung bei der Erstellung von Stelldokumenten**

- Unterlagen aktualisieren
- Stelldokumente weiterentwickeln

Betriebliche Gesundheitsförderung I

Kontext und Auftrag

„Die Arbeitswelt unterliegt einem steten Wandel. Bedingungen, auf die sich Unternehmen und Beschäftigte zunehmend einstellen müssen sind u.a.:

- Verbreitung neuer Informationstechnologien
- Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse und –formen (betr. Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit, Telearbeit)
- längere Lebensarbeitszeit als Folge der demografischen Entwicklung
- wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors
- kontinuierliche Umstrukturierungen in den Unternehmen ...
- Zunahme chronischer Erkrankungen

Der künftige Unternehmenserfolg hängt von qualifizierten, motivierten und gesundheitsbewussten Mitarbeitenden ab.“

Betriebliche Gesundheitsförderung II

Krankenstand unauffällig und eher rückläufig



Durchschnittliche Krankentage (inkl. Kuren/Rehas) pro MA in Arbeitstagen

	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	gesamt
2016	6,9	6,8	5,3	6,8	25,8
2017	8,9	5,2	4,3	6,0	24,4
2018	7,9	5,6	5,9	6,8	26,2
2019	7,2	5,6	5,7	5,9	24,4
2020	7,9	5,4	5,5	6,6	25,4
2021	5,7	4,9	5,3	7,3	23,2

Corona

Krankenstand im ersten Halbjahr 2021 gegenüber Vorjahren deutlich gesunken.

Krankenstand im 4. Quartal 2021 gestiegen



Aufgrund der positiven Entwicklung im 1. Halbjahr 2021 liegt der Krankenstand insgesamt unter dem Niveau der Vorjahre.

Betriebliche Gesundheitsförderung III

Überlastungsanzeigen eher unauffällig



	2018	2019	2020	2021
Überlastungsanzeigen gesamt	62	47	31	33
davon Einzelanzeigen	51	41	26	26
davon Gruppenanzeigen und <i>betroffene Mitarbeitende</i>	11 136	6 68	5 28	7 66
Anteil der betroffenen Mitarbeitenden an den Gesamtbeschäftigten in % (verfügbares Personal per 31.12.)	8,13	4,66	2,24	3,71

Zentrale Gesundheitsangebote

Arbeitszeit

Für alle

- **2019:** Gesundheitstag in Kooperation mit Krankenkassen und Sozialverbänden
- **2019:** Workshops
- Froach – digitale Plattform
- webbasierte Mini-Bewegungspause

Für langjährig Beschäftigte

- **2019 + 2020:** Forum Gesunde Lebensmittel

Für Führungskräfte

- **2019, 2020, 2021:** Workshop-Reihe „Führungsfaktor Gesundheit“
- **2021:** Digitales Coaching „Führung auf (räumliche) Distanz“

Freizeit

Bewegungs- und Entspannungskurse VHS

Schwimmen

Betriebs-sportgruppen

Nordic Walking/Mobile Pause

„Die Mitarbeitenden sind gesund und arbeiten gern in der Stadt und für die Stadt.“ – Ausblicke...



1. Pandemie als Energieschub und Brennglas für die betriebliche Gesundheitsförderung
 2. ganzheitliche Gesundheit – ganzheitliche Instrumente
 3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Pandemiemanagement, Arbeitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) weiterentwickeln
- ✓ Handlungsempfehlung für Führungskräfte in der Corona-Pandemie
 - ✓ Umfrage „Zwischen Arbeitslust und Arbeitslast“ (1.000 befragte Mitarbeitende/Führungskräfte)
 - ✓ Neue Dienstvereinbarung „Mobile Arbeitstage“
 - ✓ Aufwertung des Arbeitsschutzes (u.a. Arbeitsschutzausschuss)
 - ✓ Verzahnung Arbeitsschutz und BEM sowie Novellierung Dienstvereinbarung BEM

Allgemeine Personalsituation – Zusammenfassende Thesen



- Die richtigen Weichen für eine zukunftsfeste Personal- und Organisationsarbeit sind gestellt.
- Die Personalgewinnung folgt der Strategie „Eintritte maximieren – Austritte minimieren“.
- Die Eintritte stehen bislang für die Zielerreichung „Attraktive Arbeitgeberin“ im Vordergrund und werden mit der zukünftigen Unterstützung durch externe Dienstleistungen maximiert.
- Die Bindung des Personals wird mehr in den Vordergrund rücken, u.a. die Weiterentwicklung der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf Grundlage der LHP-Umfrage „Zwischen Arbeitslust und Arbeitslast“.
- Die Berichterstattung „Allgemeine Personalsituation“ (März) und „Attraktive Arbeitgeberin“ (November) basiert auf einem aufzubauenden systematischen Controlling „Personal und Organisation in der LHP“.