

# Protokollauszug

aus der  
63. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses  
vom 28.09.2022

---

öffentlich

**Top 7.3 Personalbedarfsanalyse  
22/SVV/0785  
zur Kenntnis genommen**

Frau Dr. Kletzing, Leiterin des Fachbereiches Personal und Organisation, erläutert anhand einer Powerpoint-Präsentation

- die Verzahnung von Haushaltsplanung 2023/24 und der Personalbedarfsanalyse
- den Umgang mit den Stellenbedarfsanzeigen aufgrund der Abfrage der Fachbereiche
- die Rolle des Eckwertebeschlusses
- die Strategie der Personalwirtschaft
- aktuelle Aktivitäten der Personalgewinnung und –bindung

Im Rahmen des sich anschließenden Meinungsaustausches werden Nachfragen beantwortet, wie nach der „ausreichenden Beweglichkeit“ der Planungen, um den aktuellen Anforderungen z.B. nach mehr Sozialleistungen gerecht werden zu können, nach Effekten der Nutzung anderer Stellenbörsen und nach einer Gesundheitsquote, die neben der Stellenbesetzungsquote zur Transparenz beitragen kann.

Abschließend betont der Oberbürgermeister die Haushaltsrelevanz der benötigten Stellen und die Notwendigkeit die Bedarfe zu validieren. Im Weiteren erläutert er den Umgang der Verwaltung mit den Bedarfen zur Umsetzung aktueller gesetzlicher Vorgaben.

Er bedankt sich bei Frau Dr. Kletzing und allen an diesem Prozess Beteiligten sowie bei den KollegInnen des Bereiches Personal und Organisation.

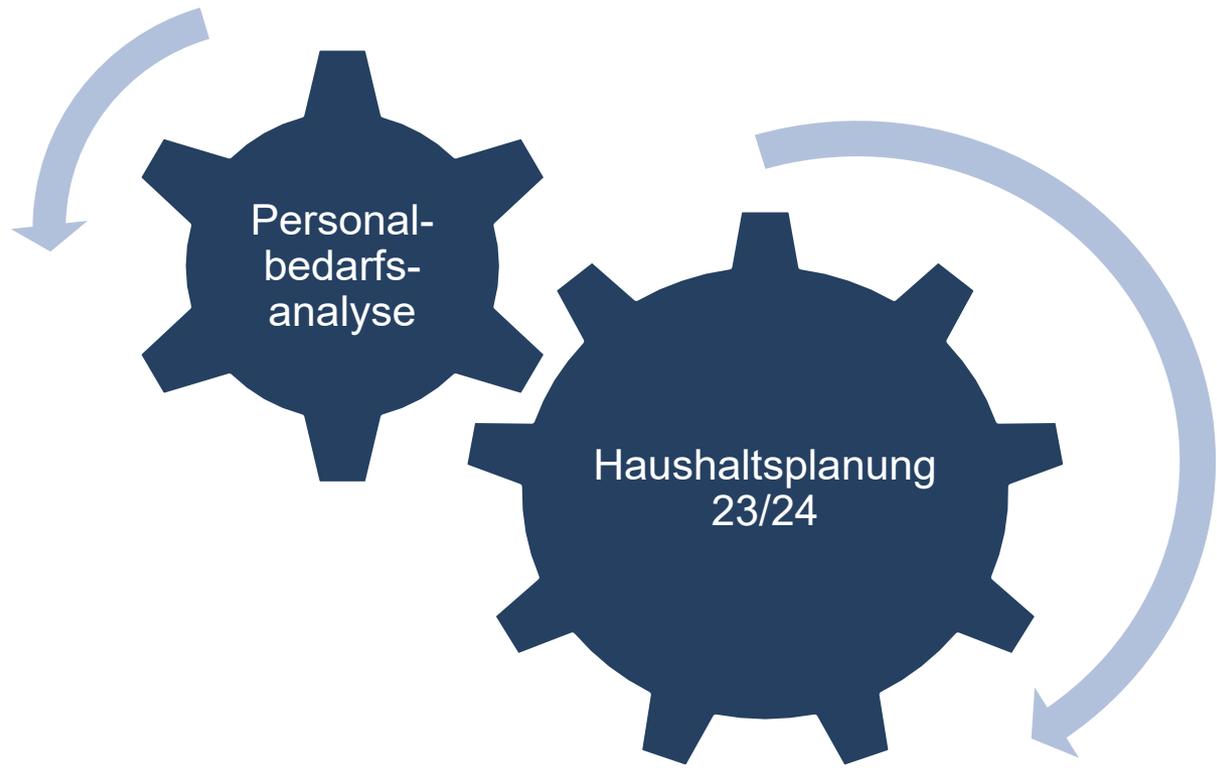
Die Mitteilungsvorlage wird zur Kenntnis genommen.

# **MV „Personalbedarfsanalyse“ und aktuelle Aktivitäten der Personalgewinnung und -bindung**

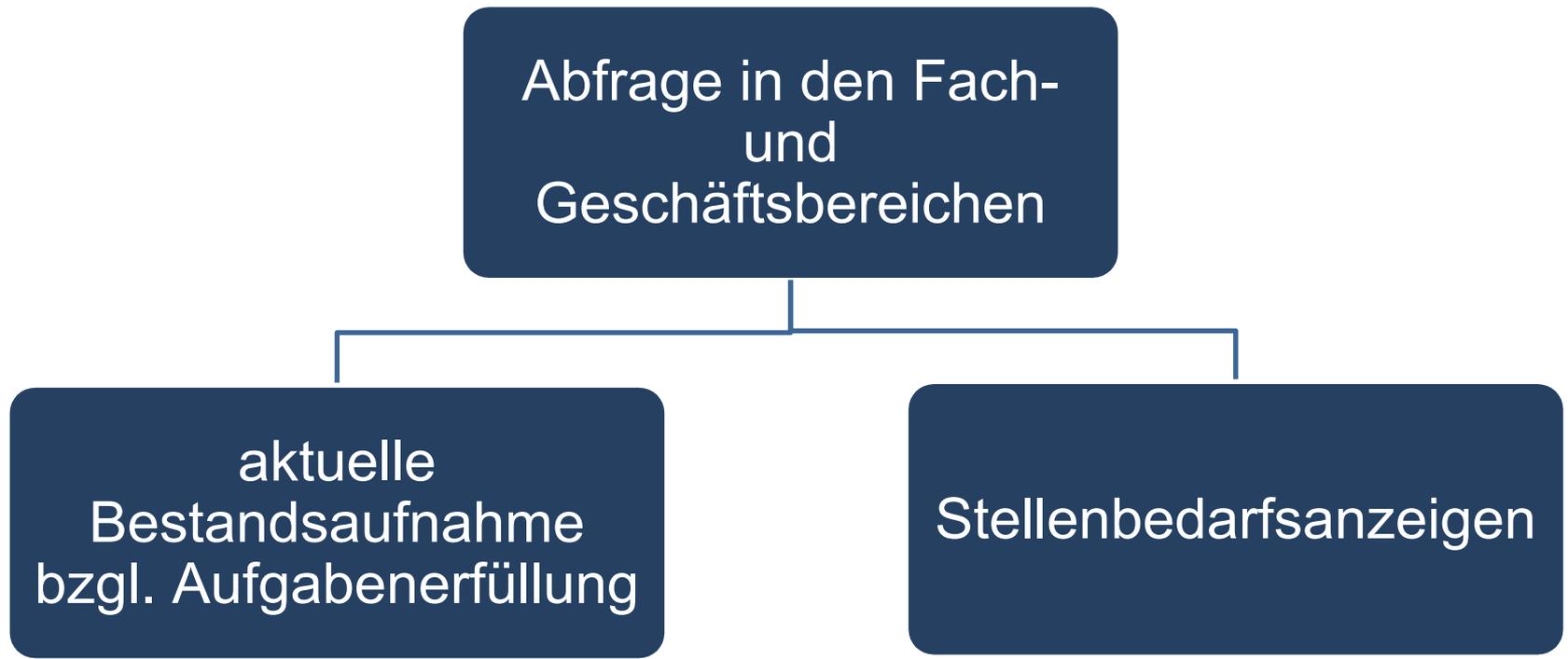
Hauptausschuss, 28.09.2022

Dr. Uta Kletzing, FBL 53  
Dieter Jetschmanegg, GBL 5

# Verzahnung Haushaltsplanung 23/24 und Personalbedarfsanalyse



# Abfrage als Basis für Stellenplanung



# Umgang mit Stellenbedarfsanzeigen



Im Eckwertebeschluss findet sich nach erfolgter Abwägung zwischen den Kriterien

1. Aufgabenerfüllung,

2. Kapazitäten der Personalgewinnung und -bindung und den

3. finanziellen Möglichkeiten im Gesamthaushalt

der Vorschlag von insgesamt **200<sup>1</sup>** zusätzlichen Stellen (pro Jahr 100).

<sup>1</sup>zusätzlich 65 VZE für Betrieb kommunaler Kitas

Der Eckwertebeschluss entwirft eine Festlegung für 2023/24, welche Aufgaben mit den 200 Stellen abgesichert werden sollen:

## Erfüllung gesetzlicher Aufgaben bzw. der Daseinsvorsorge

- Gefahrenabwehr
- Unterbringung und Versorgung von Geflüchteten
- Kinderschutz
- kommunale Kita

## Sicherstellung des ordnungsgemäßen und modernen Betriebs der Verwaltung

- Digitalisierung, Informationstechnologie
- Personal und Organisation

## Erreichung der strategischen Ziele und Umsetzung der strategischen Maßnahmen

# Strategie „Personalwirtschaft“



Einritte maximieren

gute Arbeitsbedingungen

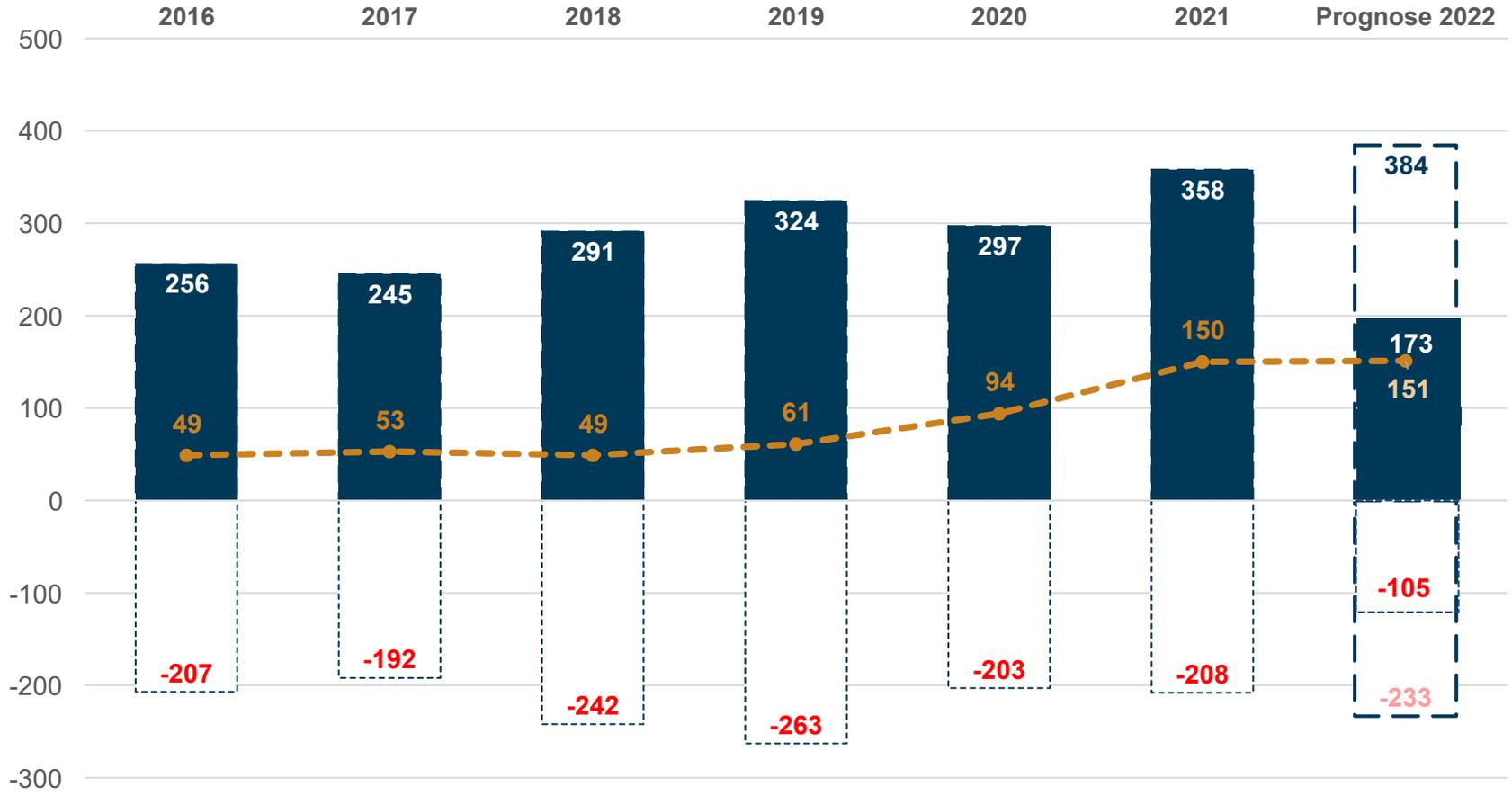
Übergänge managen

Austritte minimieren

# Eintritte maximieren



### Ein- und Austritte 2016- 2021



**Einstellungen**   **Austritte**   **Netto-Zuwachs**

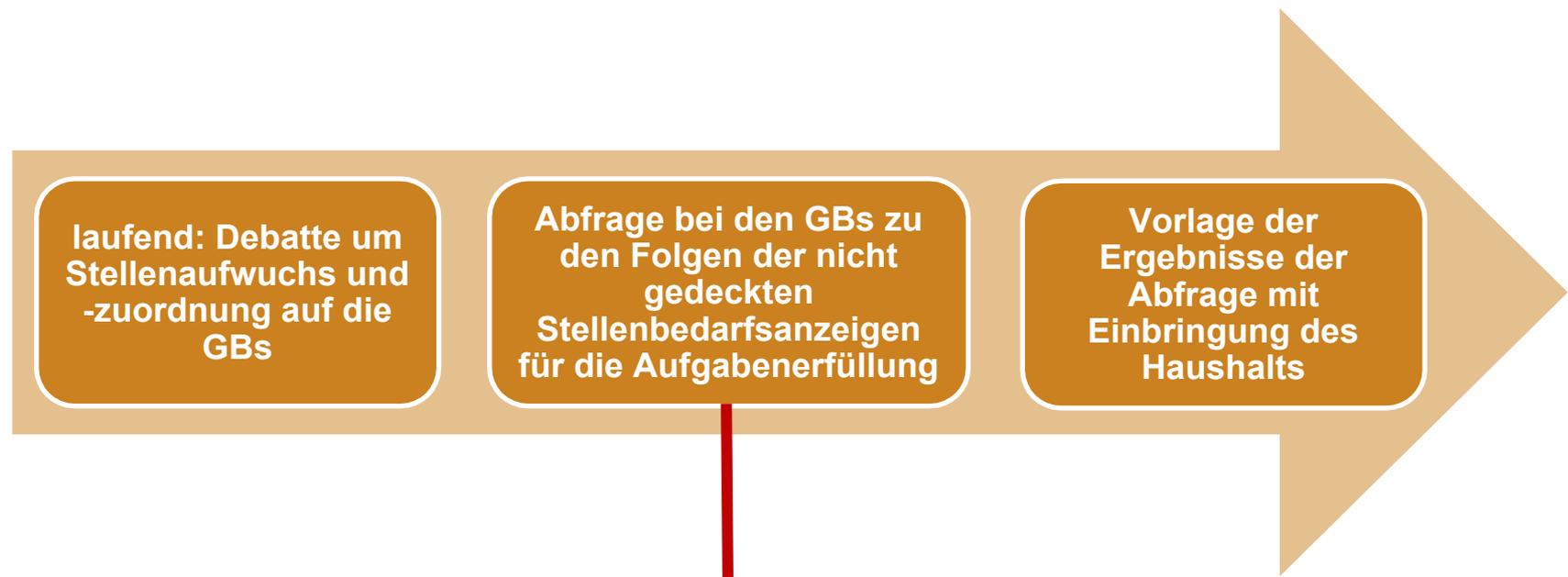
# Tabelle 1: Stellenbesetzung und Stellenplanung



Stand: Juli 2022

GB	Stellen 2022, Stand 31.07.2022				SBQ* (in %)	Stellenplanung 2023/2024		
	Anzahl (Soll)	Besetzbar (ohne Sperrungen etc.)	Besetzt	Nicht besetzte Vollzeitste llen (1,0 VZE)		Bedarfs- meldungen 2023/2024 (Abfrage)	Planungs- stand Stellenauf- wuchs 2023/24 (Eckwert)	Differenz
1	152,1	151,5	128,9	18,0	85,1%	-	1,0	1,0
2	496,7	494,0	428,5	47,0	86,7%	146,9	86,0	- 60,9
3	931,5	914,2	767,5	116,0	84,0%	195,4	123,3	- 72,2
4	503,5	502,6	442,3	40,0	88,0%	29,0	9,0	- 20,0
5	287,8	285,6	241,6	34,0	84,6%	107,0	27,0	- 80,0
9	108,9	106,8	83,5	19,0	78,2%	40,0	11,0	- 29,0
AF	39,2	35,2	23,2	9,0	-	51,0	7,8	- 43,3
LHP gesamt	2.519,6	2.490,0	2.115,5	283,0	85,0%	569,3	265,0	- 304,3

# Ausblick: Abfrage zu nicht bzw. unzureichend erfüllbaren Aufgaben bis Ende 2024



Aufgabe	Einordnung: - Pflichtig - Freiwillig - Sonstiges	Erfüllung - nicht bzw. - unzureichend	ggf. Kompensationsmaßnahme

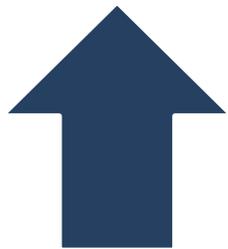


# Aktuelle Aktivitäten der Personalgewinnung und -bindung

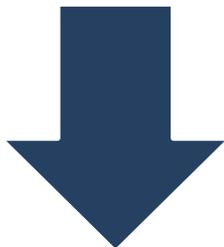
# Herausforderung Arbeitnehmendenmarkt



PWC-Studie 2022  
„Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor“  
– Handlungsempfehlungen:



Angebot  
steigern



Nachfrage  
reduzieren

- Potsdamer Arbeitsmarkt:
- Zahl der Arbeitslosen ↓
- Zahl gemeldeter Arbeitsstellen ↑
- Ø Vakanz: 146 Tage

Erweiterung  
Stellenrahmen

≠

proportionale  
Erhöhung der  
besetzen Stellen

Quelle: <https://www.pwc.de/de/branchen-und-markte/oeffentlicher-sektor/fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-sektor.html>  
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Eckwerte-Arbeitsmarkt/Dashboard-Eckwerte-Arbeitsmarkt-Nav.html>

# Mentoring „Frauen in Führung“



- ✓ **1. Pilot-Durchgang** erfolgreich abgeschlossen (2018-2020)
- ✓ zentrale Learnings:
  - ✓ 6 von 8 Mentees in höheren Führungspositionen, Mentoring Teil der internen Rekrutierungsstrategie
  - ✓ Weiterentwicklung des Programmes
- ✓ **2. Durchgang** (2021-2022) am 01.09.2022 erfolgreich abgeschlossen
  - ✓ bereits 3 von 8 Mentees in höheren Führungspositionen
  - ✓ Begleitprogramm für Mentees mit Seminarreihe zu Führungs- und Kommunikationsmethoden, regelmäßigen Peergroups und Potenzialanalyseverfahren
  - ✓ Vorbereitungsworkshops für Mentor\*innen und regelmäßige Peergroups

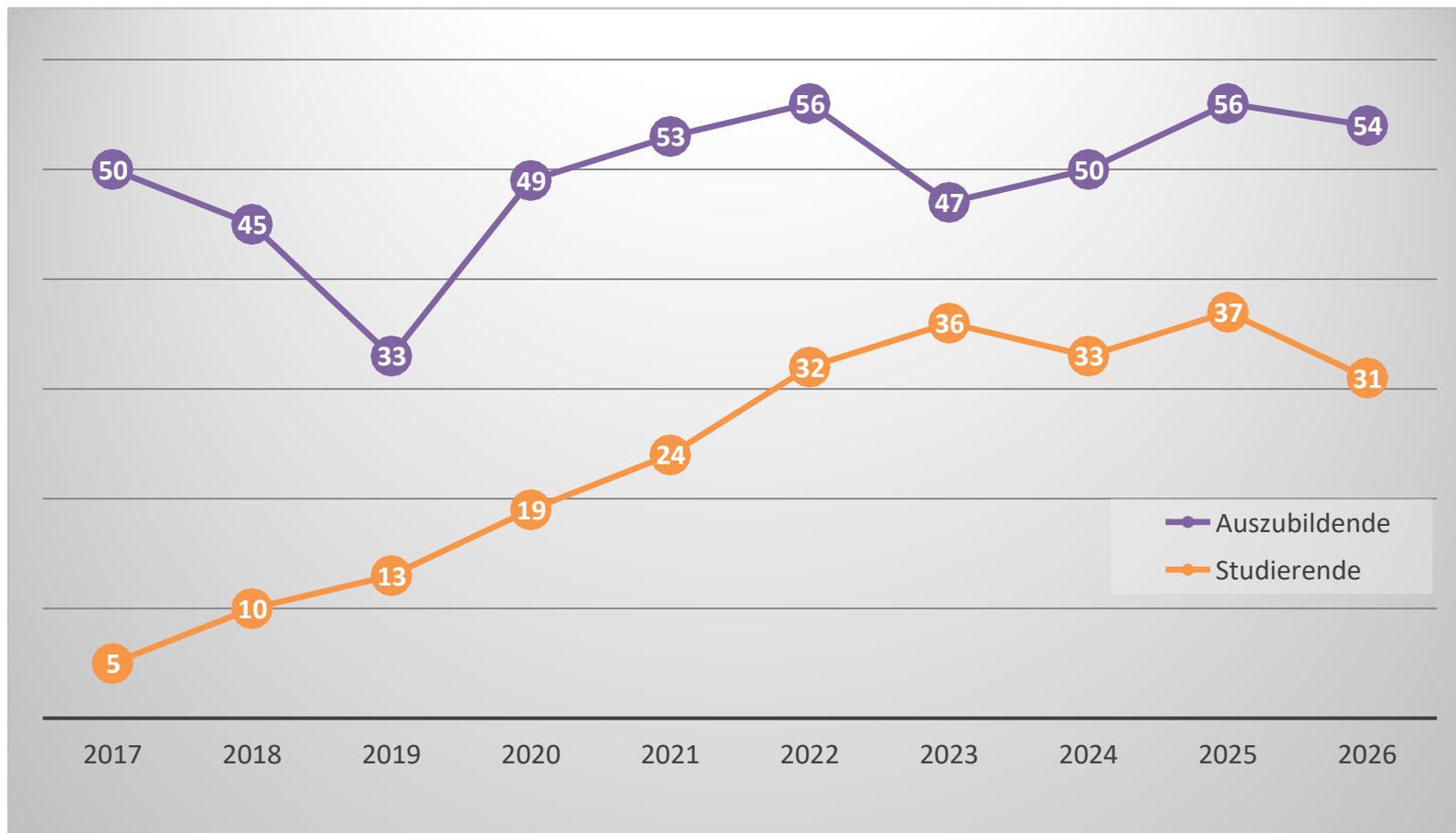


Mentees & Mentor\*innen 2021/22  
Foto: Landeshauptstadt Potsdam/Frederike Herold

## Anzahl an jährlichen Neueinstellungen

Auszubildende	Studierende
2015: 17	2015:
2016: 20	2016: 5
2017: 13	2017:
2018: 12	2018: 5
2019: 18	2019: 8
2020: 19	2020: 6
2021: 16	2021: 5
2022: 14	2022: 9
2023: 21	2023: 11

## Entwicklung der Gesamtzahl an Auszubildenden und Studierenden





# Fragen?

# Fragen!