



Betreff:
Personalbericht – I. 2023 – "Allgemeine Personalsituation"

öffentlich

bezüglich
DS Nr.: 21/SVV/1107

Erstellungsdatum 16.03.2023

Eingang 502:

Einreicher: Fachbereich Personal und Organisation

Beratungsfolge:

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

29.03.2023	Hauptausschuss
------------	----------------

Inhalt der Mitteilung:

Der Hauptausschuss nimmt zur Kenntnis:

Personalbericht – I. 2023 – „Allgemeine Personalsituation“

Der Personalbericht beinhaltet folgende Schwerpunkte:

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

Berichterstattung

„Allgemeine Personalsituation“

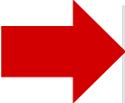


Landeshauptstadt
Potsdam



Beschluss 21/SVV/1107
Hauptausschuss, 29.03.2023

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



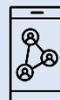
Die Verwaltung hat ihren Standort im Stadtgebiet gefunden und entwickelt diesen zu einer zukunftsorientierten Arbeitswelt



Mobiles Arbeiten ist eine selbstverständliche Arbeitsform neben der „Präsenzarbeit“



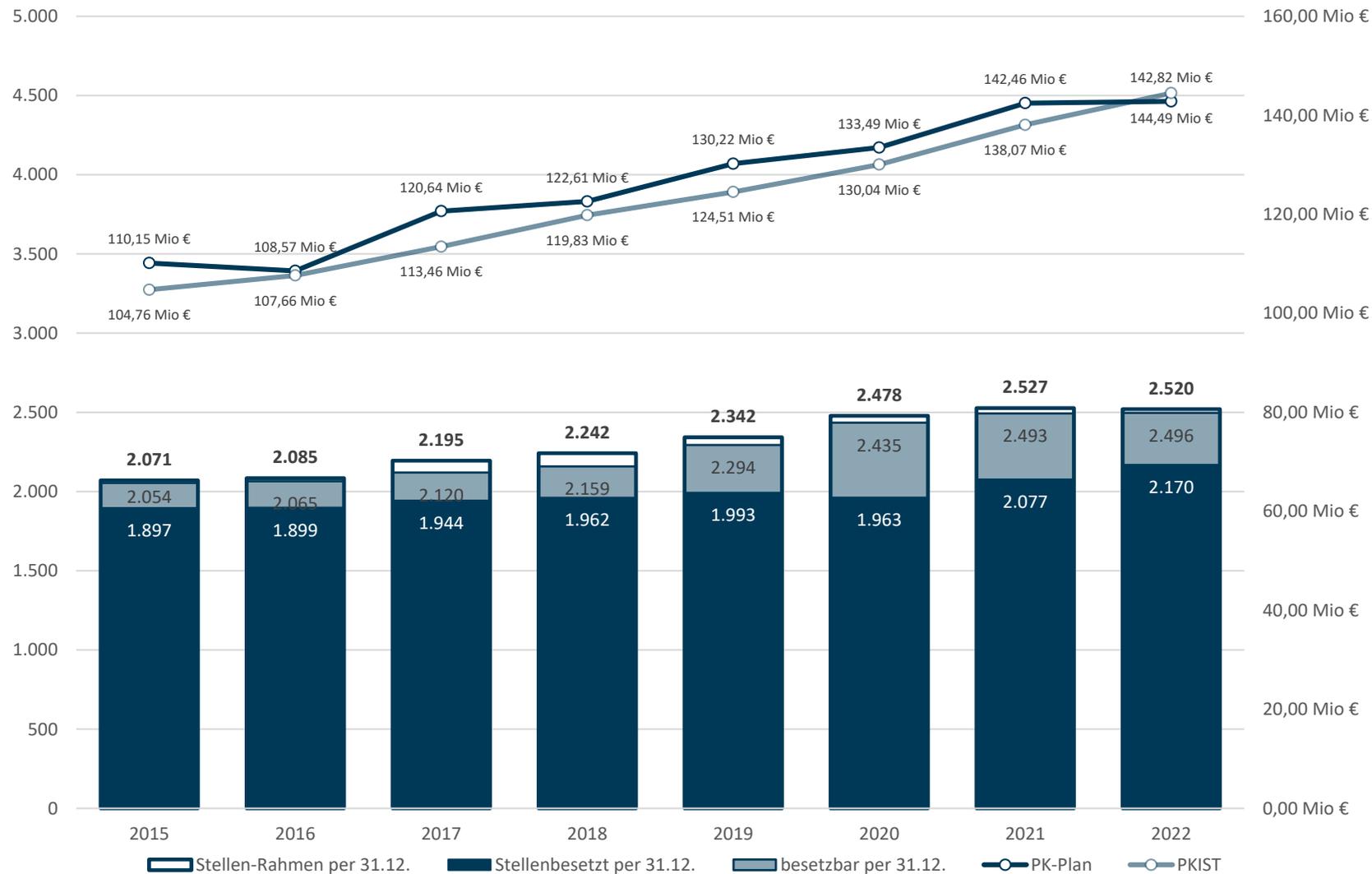
Wir entwickeln unsere IT-Landschaft auf der Grundlage einer IT- Strategie systematisch weiter



Die Verwaltungsleistungen sind für die Bürger*innen online verfügbar

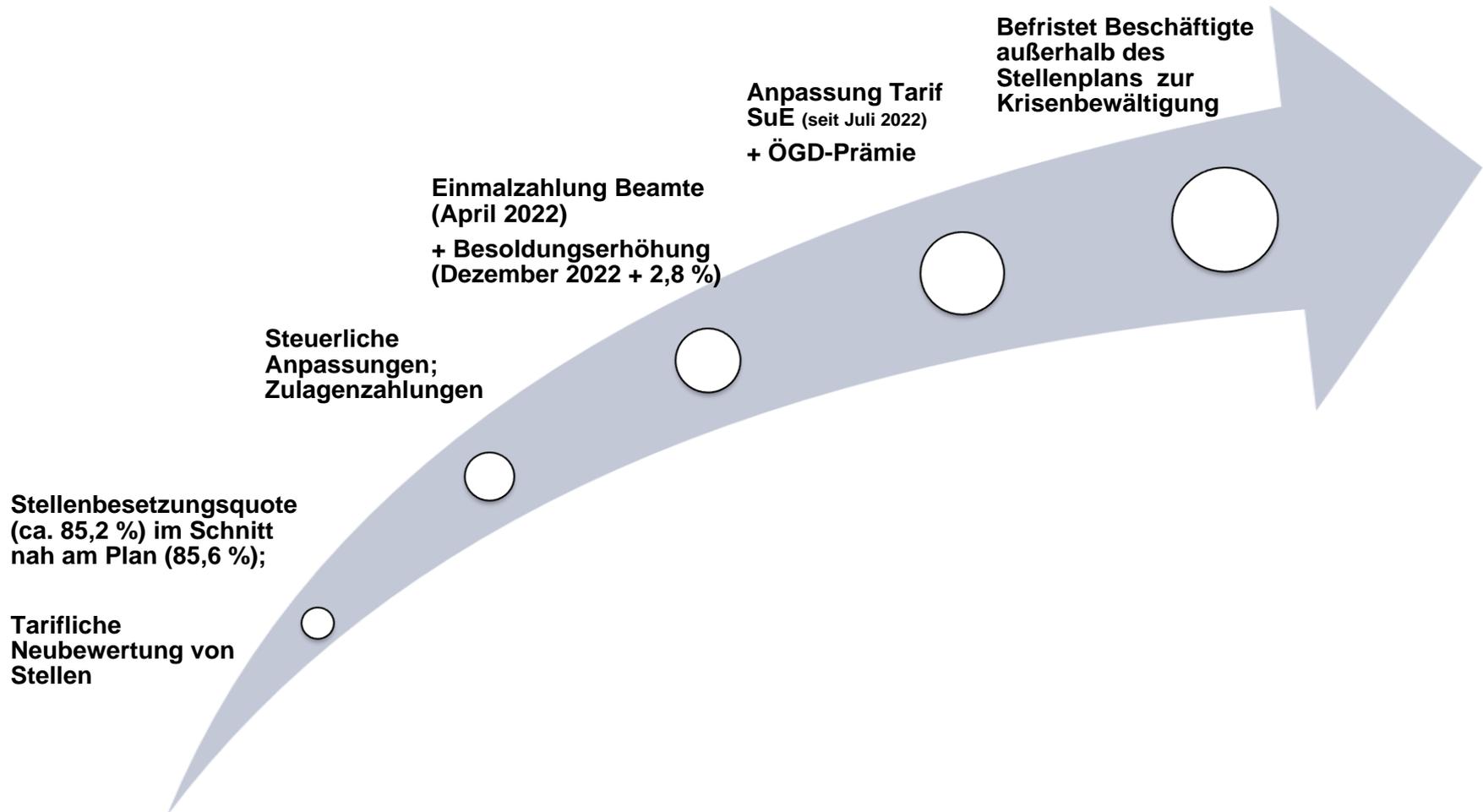
Stellenwirtschaft und Personalkosten I

Geplante Personalkosten in 2022 überschritten



Stellenwirtschaft und Personalkosten II

Gründe der Personalkostenüberschreitung 2022



Stellenwirtschaft I

Stellenbesetzungsquote seit 2016



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
31.12.2022	2.520	2.496	2.170	86,9%	328	237



Anstieg der SBQ um 3,5 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr

Quelle: LOGA-Auswertungsgenerator; stichtagsbezogen

Stellenwirtschaft II

Seit 2022 internes Controlling zur Stellenbesetzung

SBQ-Berichte

- seit Januar 2022 intern eingeführt
- monatliche Auswertung je FB und je GB

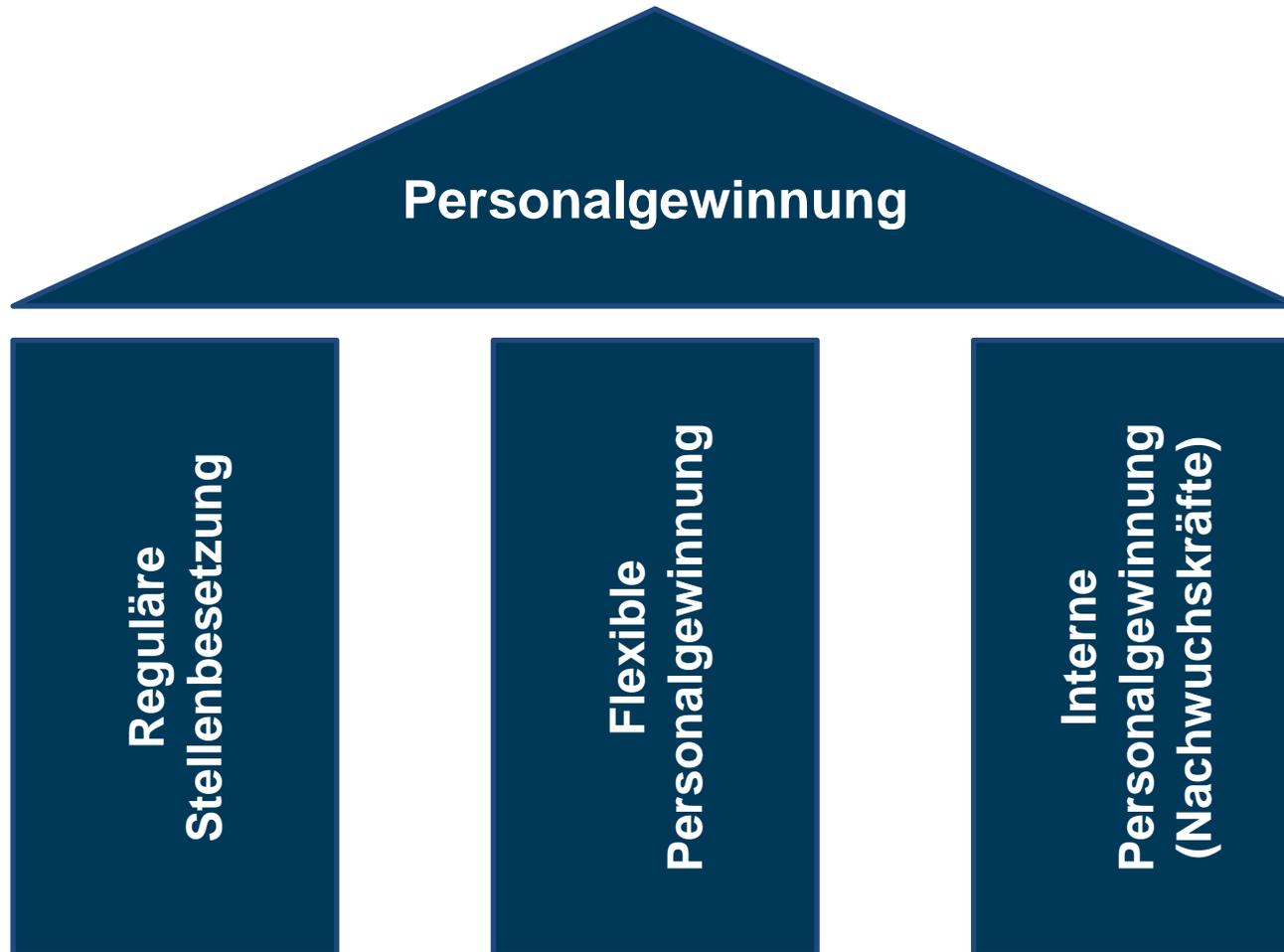
Legende:		
Stellenanzahl (Soll)		
besetzbare Stellen (abzgl. Sperren und Überhang)		
besetzte Stellen		
frei 1 VZE	>= 0,75	<0,75
Besetzungsquote (besetzte Stellen/Besetzbare Stellen)		

Stellen und Besetzungsquoten per 31.12.2022	
Stand/Auszug:	05.01.2023

Gesamt LHP		
2.519,61		
2.496,22		
2.169,85		
237	21,45	69,74
86,9%		

Personalgewinnung I

Seit 2020 auch jenseits der regulären Stellenbesetzung



Personalgewinnung II

Flexible Personalgewinnung: Personal für kurzfristige Mehrbedarfe

Interne Personalzuordnung

- Unterstützung für Koordinierungsgruppen der Verwaltungsstäbe und einzelne Arbeitseinheiten (z.B. Gesundheitsamt, D115)
- seit 11/2022 Unterstützung für den FB 38

Interne Stellenleihe

- sog. „Vordotierung“ im Stellenplan 2023/24
- 50+ Stellen Sicherung Leistungsbezug, Wohngeld und Kinderschutz (38, 39 und 23) zum Jahresende

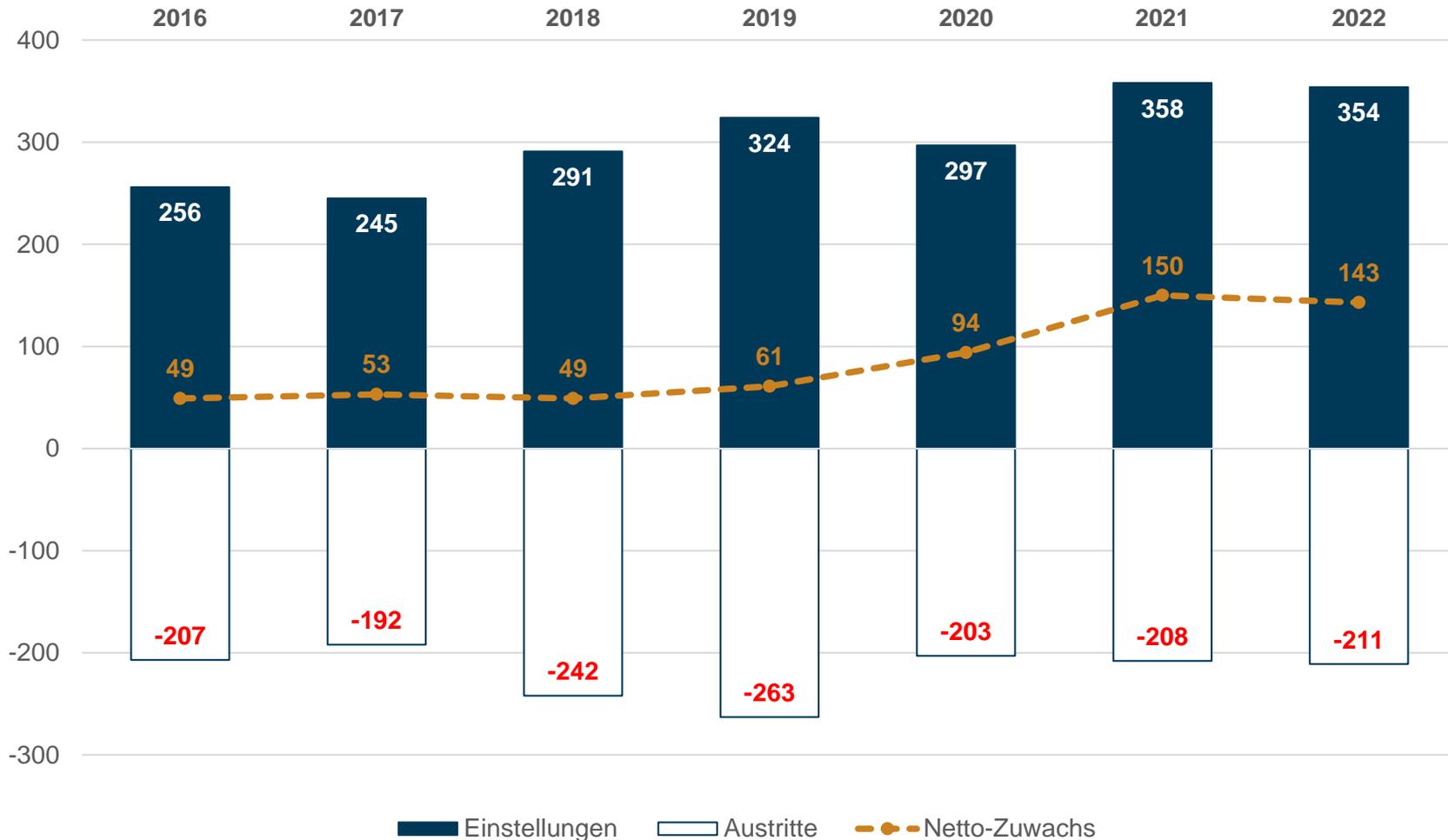
Stellen außerhalb des Stellenplans

- Stellen Dokumentationsassistenzen im Sommer 2022 für 38, 39 und teilweise 32
- Verlängerung der Containment Scouts bei FB 33

Personalgewinnung III

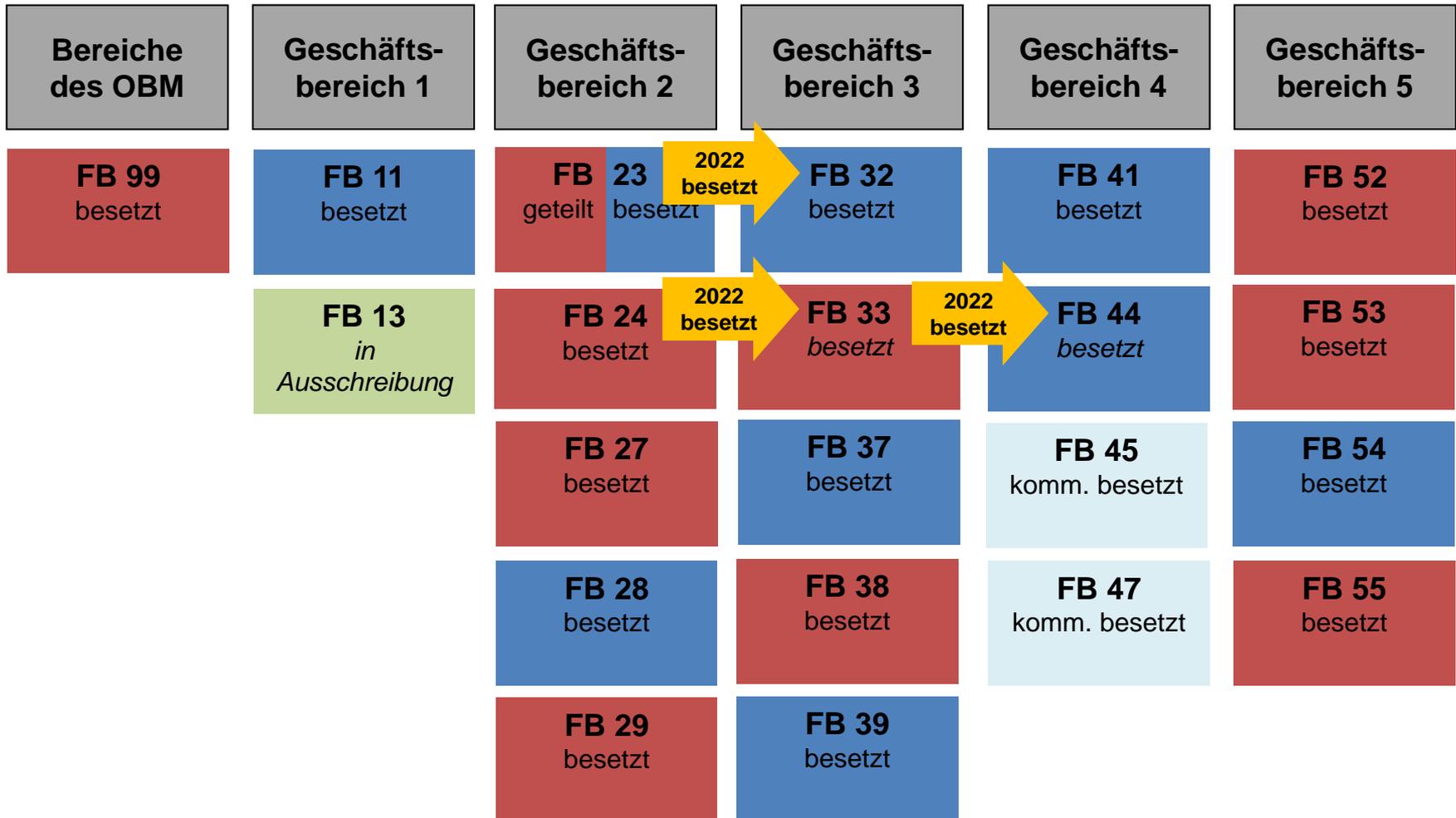
Auch 2022 mehr Eintritte als Austritte

Ein- und Austritte 2016- 2022



Eintritte I

2022: Besetzung von 3 Fachbereichsleitungen

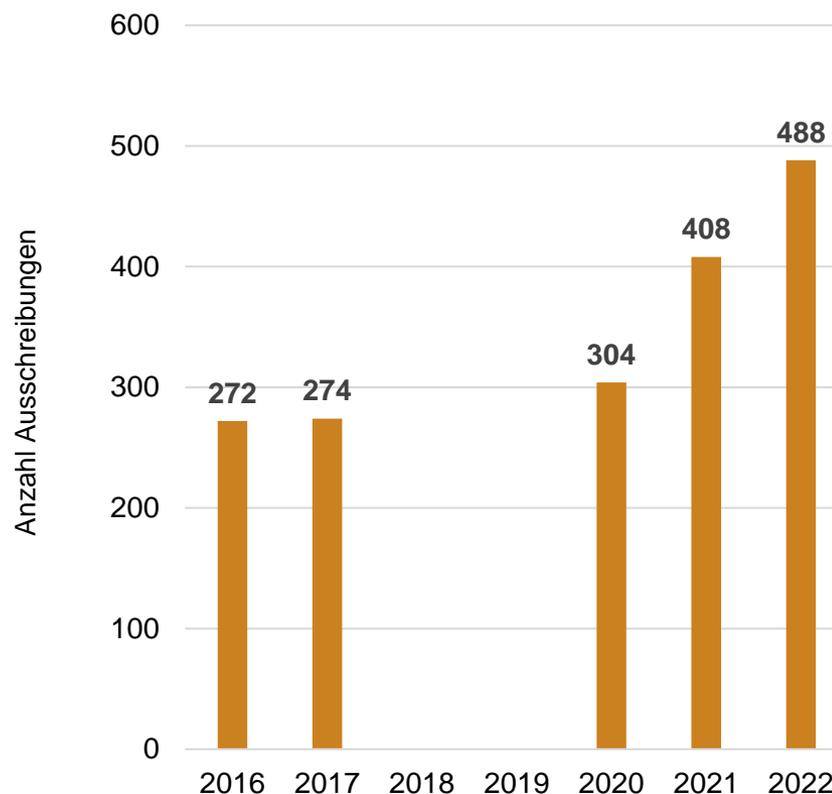


■ Mann ■ kommissarisch Mann ■ Frau ■ N.N.

Eintritte II

Seit 2020 Verfahrensanzahl kontinuierlich gestiegen

- 488 Verfahren, 354 Einstellungen
- 2022 **ca 20% mehr Stellenbesetzungsverfahren** als 2021 und ca. 60% mehr als 2020
- 488 Ausschreibungen (9,4 Verfahren je KW) vs. 408 Ausschreibungen



Austritte

Herausforderung: nicht planbare Austritte

	Austrittsgründe	Anzahl 2021	Anzahl 2022
nicht planbar	Eigenkündigung durch Arbeitnehmende	74	77
	einvernehmliche Beendigung	13	11
	Wechsel innerhalb öff. Dienst	9	6
	fristgerechte Kündigung	2	2
	fristlose Kündigung	0	2
	Lösung im Probemonat	3	1
	Ende Probezeit	0	1
	Ende Ausbildung	3	1
	sonstiger Grund	0	1
	Ausscheiden aus dem Erwerbsleben/Arbeitsmarkt		
	vorzeitige Kündigung (AN-Rentenbezug)	42	30
	Berufs-/ Erwerbsunfähigkeit	2	4
	Ausscheiden durch Tod	0	2
planbar	Ende des Zeitvertrages	31	46
	Erreichen Altersgrenze	25	23
	Ruhestand	4	4

Personalgewinnung auf einem Arbeitnehmendenmarkt I

LHP-interne Aufstellung



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 auf einem Arbeitnehmendenmarkt II

Unterstützung durch externe Dienstleistungen



Vergabe 2

- **Stellenausschreibungen auf kostenpflichtigen Kanälen**

- Reichweite
- Zielgruppenspezifische Ansprache



Vergabe 3

- **Begleitung von Auswahlverfahren**

- Quantitäten erhöhen
- herausgehobene Qualität bei herausgehobenen Verfahren



Vergabe 1

- **Unterstützung bei der Erstellung von Stelldokumenten**

- Unterlagen aktualisieren
- Stelldokumente weiterentwickeln

Personalgewinnung auf einem Arbeitnehmendenmarkt III

Interne Personalgewinnung - Nachwuchskanäle nutzen

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Gesamt	58	58	61	68	76	78
Auszubildende	40	38	33	41	42	41
Berufsfachschüler	12	9	9	8	10	10
Dual Studierende	6	11	19	19	24	27

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

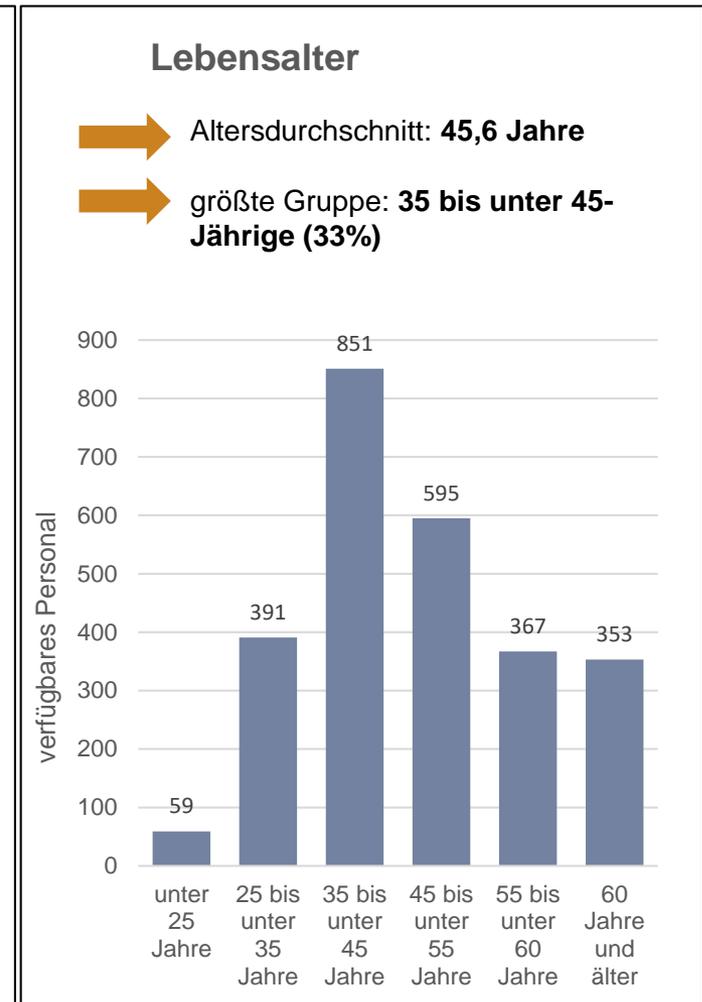
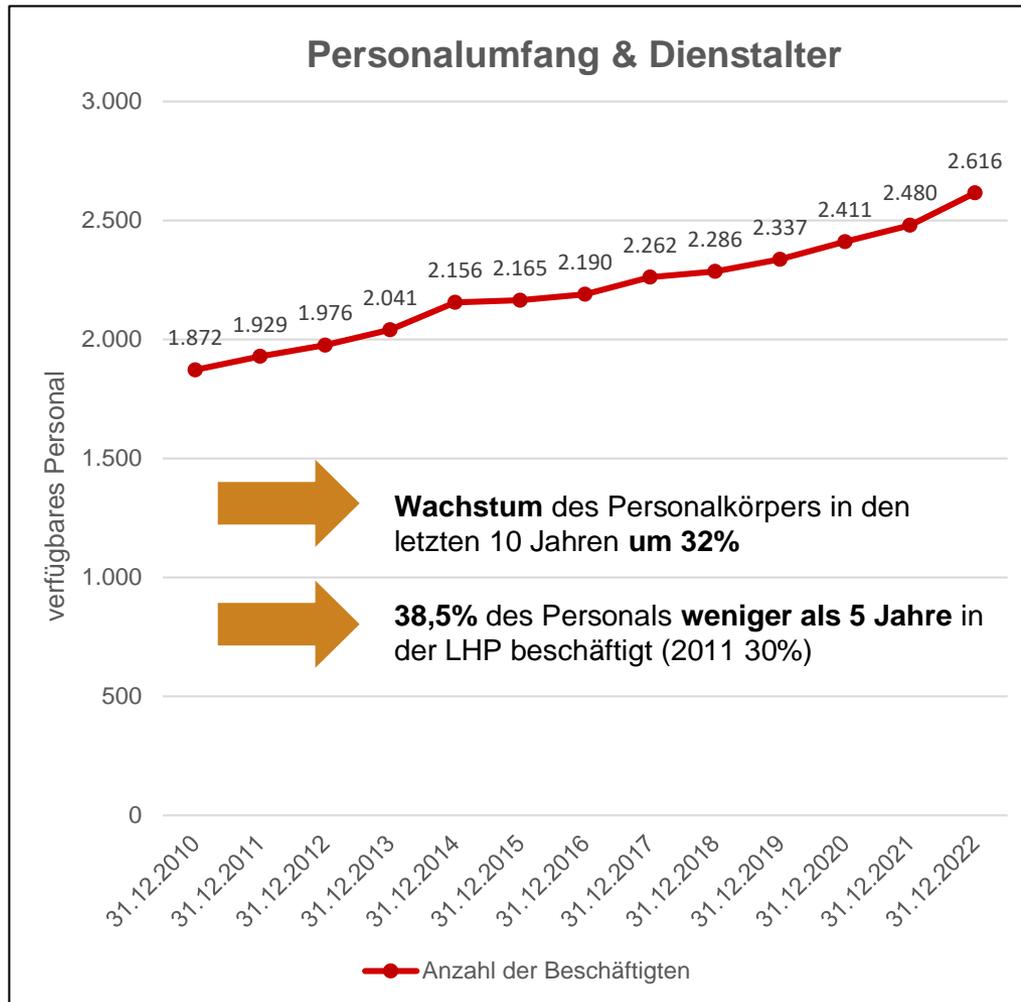


Duale Studiengänge:

- Öffentliche Verwaltung
- Verwaltungsinformatik
- Bauingenieurswesen
- Infrastruktursysteme
- Geoinformation
- Soziale Arbeit

Personalstruktur (31.12.2022)

wachsend, dienstjung, mittelalt



Quelle: LHP, Bereich Statistik und Wahlen, erstellt am 22.02.2023 (inkl. KIS)

Personalgewinnung auf einem Arbeitnehmendenmarkt IV

Fachkräfte- und Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung und Bindung

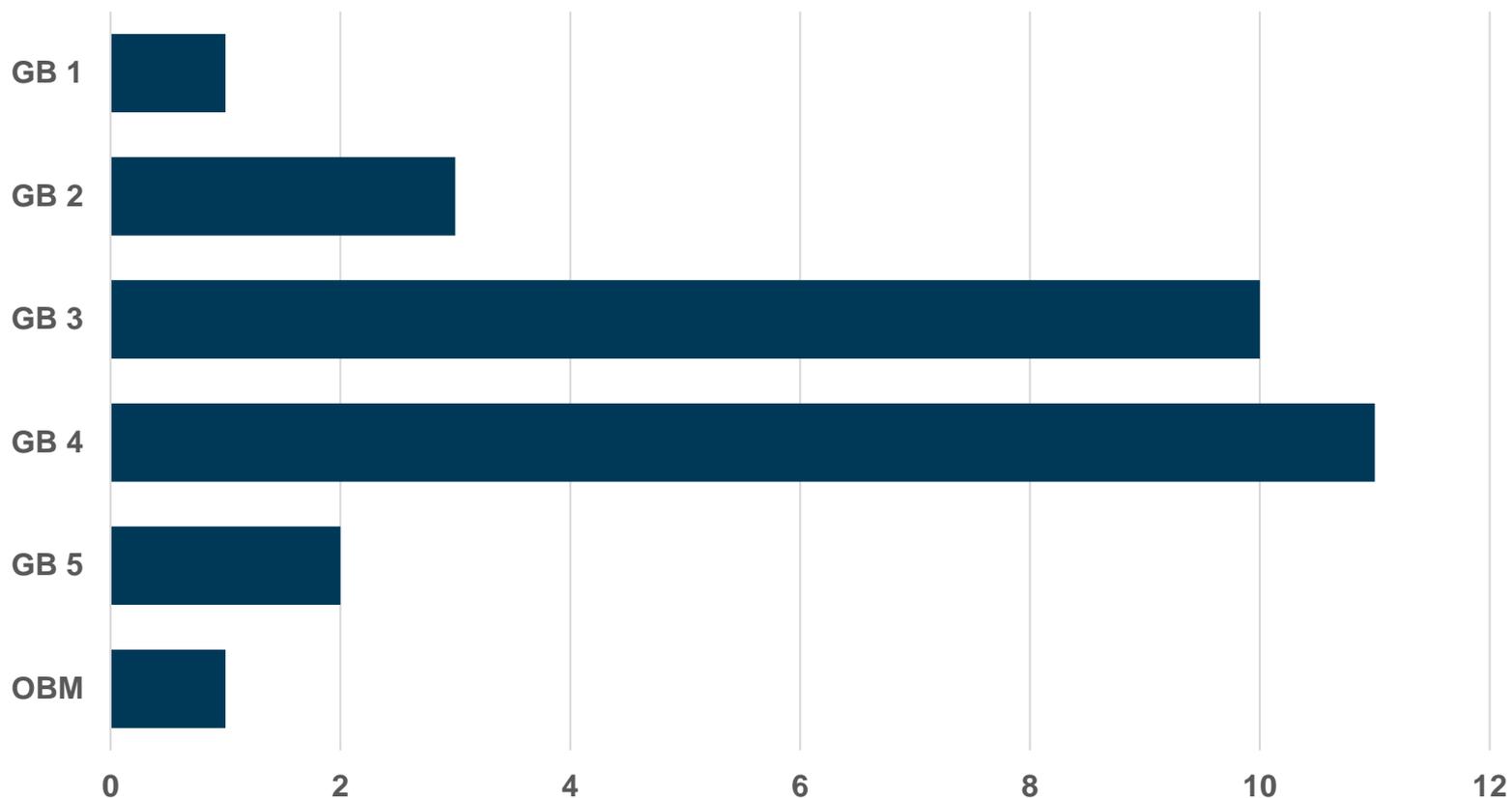
	weiblich	männlich	Gesamt
Fachkräftezulage ¹	37	46	83
Arbeitsmarktzulage	6	11	17
Summe	43	57	100

¹einschließlich Fachärzte- und IT-Fachkräftezulage

Personalgewinnung auf einem Arbeitnehmendenmarkt V

Kommissarische Besetzungen als Interimslösung

Anzahl der kommissarischen Führungskräfte



Personalgewinnung im Arbeitnehmendenmarkt VI

Weitere Maßnahmen

- Austritte minimieren: Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung stärken (u.a. Führung)
- Eintritte maximieren:
 - Bewerbengewinnung priorisieren
 - Arbeitgebermarketing ausbauen
 - neue Zielgruppen erschließen
- Austritte minimieren und Eintritte maximieren – auch durch Betriebliche Gesundheitsförderung...

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 I

Krankenstand 2022



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

	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	gesamt
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
2022	8,0	6,5	6,5	8,8	29,8

Corona

Quelle: Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen, erstellt am 22.02.2023



Krankenstand in 2022 angestiegen – übereinstimmend mit bundesweitem Trend (siehe Pressemitteilungen der TK (22.12.2022 und 24.01.2023), DAK (20.01.2023) und BARMER (22.01.2023))

Betriebliche Gesundheitsförderung II

Überlastungsanzeigen eher unauffällig



	2018	2019	2020	2021	2022
Überlastungsanzeigen gesamt	62	47	31	33	70
davon Einzelanzeigen	51	41	26	26	69
davon Gruppenanzeigen und <i>betroffene Mitarbeitende</i>	11 136	6 68	5 28	7 66	1 12
Anteil der betroffenen Mitarbeitenden an den Gesamtbeschäftigten in % (verfügbares Personal per 31.12.)	8,13	4,66	2,24	3,71	3,10

Zentrale Gesundheitsangebote

Arbeitszeit



Landeshauptstadt
Potsdam

Für alle

- **Bis 02/2022:** Froach – digitale Plattform webbasierte Mini-Bewegungspause

**Seit 03/2022: Wegweiser
Gesundes Arbeiten**
(„Evermood“)

- Zertifizierung **Fahrradfreundliche Arbeitgeberin** (Bronze)
- Fortbildungen **Resilienzförderung**

Workshops

- Auswertungsworkshops und Gesundheitswerkstatt mit Mitarbeitenden
Umfrage „Zwischen Arbeitslust und Arbeitslast“
- Planung Workshopreihe **„Auszubildende und Studierende für Gesundheit sensibilisieren“**

Für Führungskräfte

- **2022:** Workshop-Reihe „Führungsfaktor Gesundheit“
- **2022:** Digitales Coaching „Führung auf (räumliche) Distanz“

Qualifiziert für den
„Corporate Health
Award“

Freizeit

Bewegungs- und
Entspannungs-
kurse VHS

Betriebs-
schwimmen

Betriebs-
sportgruppen

Pilotprojekt
Mobile Massage am
Arbeitsplatz

Allgemeine Personalsituation – Zusammenfassende Thesen



- Die Fortsetzung der Krisenlagen in 2022 ist eine bleibende Herausforderung für die allgemeine Personalsituation der LHP.
- Die Personalgewinnung konnte – davon unbehelligt – mit 488 einen Rekord an Stellenbesetzungsverfahren erzielen.
- Die Personalsicherung muss - einmal mehr wegen der Herausforderung „Arbeitnehmendenmarkt“ - unverändert im Mittelpunkt der zentralen und dezentralen Personal- und Organisationsarbeit der LHP stehen.
- Im Rahmen der Strategie „Eintritte maximieren – Austritte minimieren“ stehen bislang die Eintritte, genauer die Schaffung neuer Stellen und deren Besetzung, im Vordergrund.
- Die Bindung des Personals, also die „Attraktive Arbeitgeberin“ nach innen, muss jedoch ebenso in den Vordergrund rücken.
- Um notwendige Maßnahmen konsequenter strategisch zur priorisieren und umzusetzen, wurde der Aufbau eines systematischen Controllings „Personal und Organisation in der LHP“ eingeläutet.