



24/SVV/0269

Mitteilungsvorlage
öffentlich

Personalbericht – I. 2024 – „Allgemeine Personalsituation“

<i>Geschäftsbereich:</i>	<i>Datum</i>
Oberbürgermeister, Fachbereich Personal und Organisation	29.02.2024

<i>geplante Sitzungstermine</i>	<i>Gremium</i>	<i>Zuständigkeit</i>
13.03.2024	Hauptausschuss	zur Kenntnis

Der Hauptausschuss nimmt zur Kenntnis:

Personalbericht – I. 2024 – „Allgemeine Personalsituation“

Der Personalbericht beinhaltet folgende Schwerpunkte:

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

Anlagen:

- | | | |
|---|--|------------|
| 1 | 2024-03_BE Allg Personalsituation_final | öffentlich |
| 2 | Pflichtige Zusatzinformationen zur Vorlage_Personalbericht | öffentlich |

Berichterstattung

„Allgemeine Personalsituation 2023“



Landeshauptstadt
Potsdam



Beschluss 21/SVV/1107
Hauptausschuss, 13.03.2024

Personalsituation 2023 – Thesen und Botschaften



Landeshauptstadt
Potsdam



- Neueinstellungen überwiegen die Austritte deutlich
- Zahl der Bewerbungsverfahren weiterhin auf hohem Niveau, fast so viel wie 2022
- Viele Verfahren setzen Zeichen gegen Arbeitskräftemangel mit hoher Fluktuation
- Besonderer Schwerpunkt wird sein, die neuen Mitarbeitenden an sich zu binden
- Onboarding verstärken und Vereinbarungen zur Eingliederung verbessern
- Weiter Azubis gewinnen und halten
- Gute Tendenz, dass die Zahl der dual Studierenden weiter steigt

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



März: Allgemeine Personalsituation

- Personalstruktur
- Stellenwirtschaft und Personalkosten
- Personalgewinnung
- Betriebliche Gesundheitsförderung

November: Attraktive Arbeitgeberin

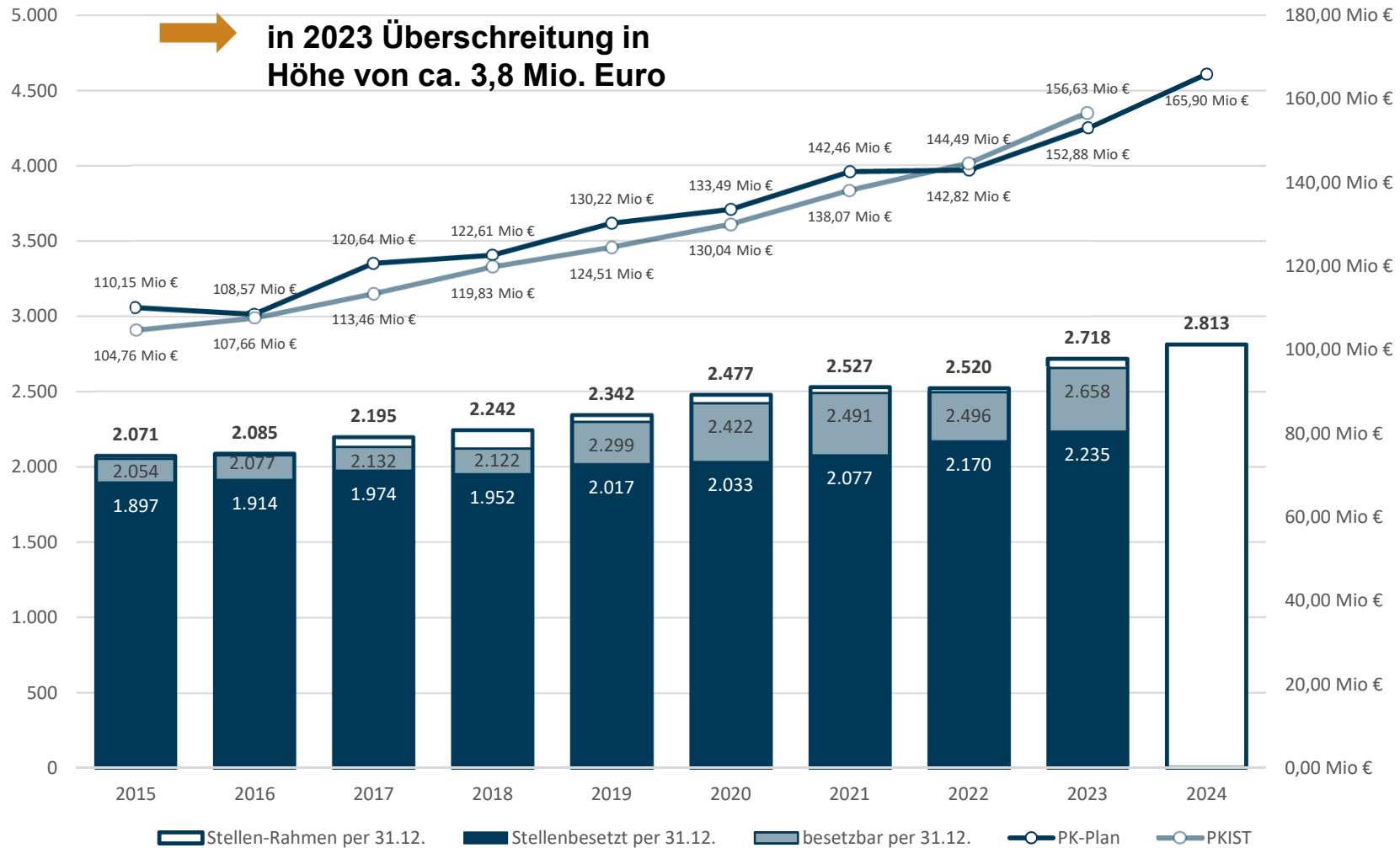
- Paritätische Besetzung der Fachbereichsleitungen
- Geteilte Führung
- Mentoring-Programm
- Entgeltgleichheit
- Väterbeteiligung
- Mobiles Arbeiten
- Arbeitgebermarketing

Stellenwirtschaft und Personalkosten I

Geplante Personalkosten in 2023 überschritten



Landeshauptstadt
Potsdam



Stellenrahmen gesamt 2023

Stellenbesetzungsquote seit 2016

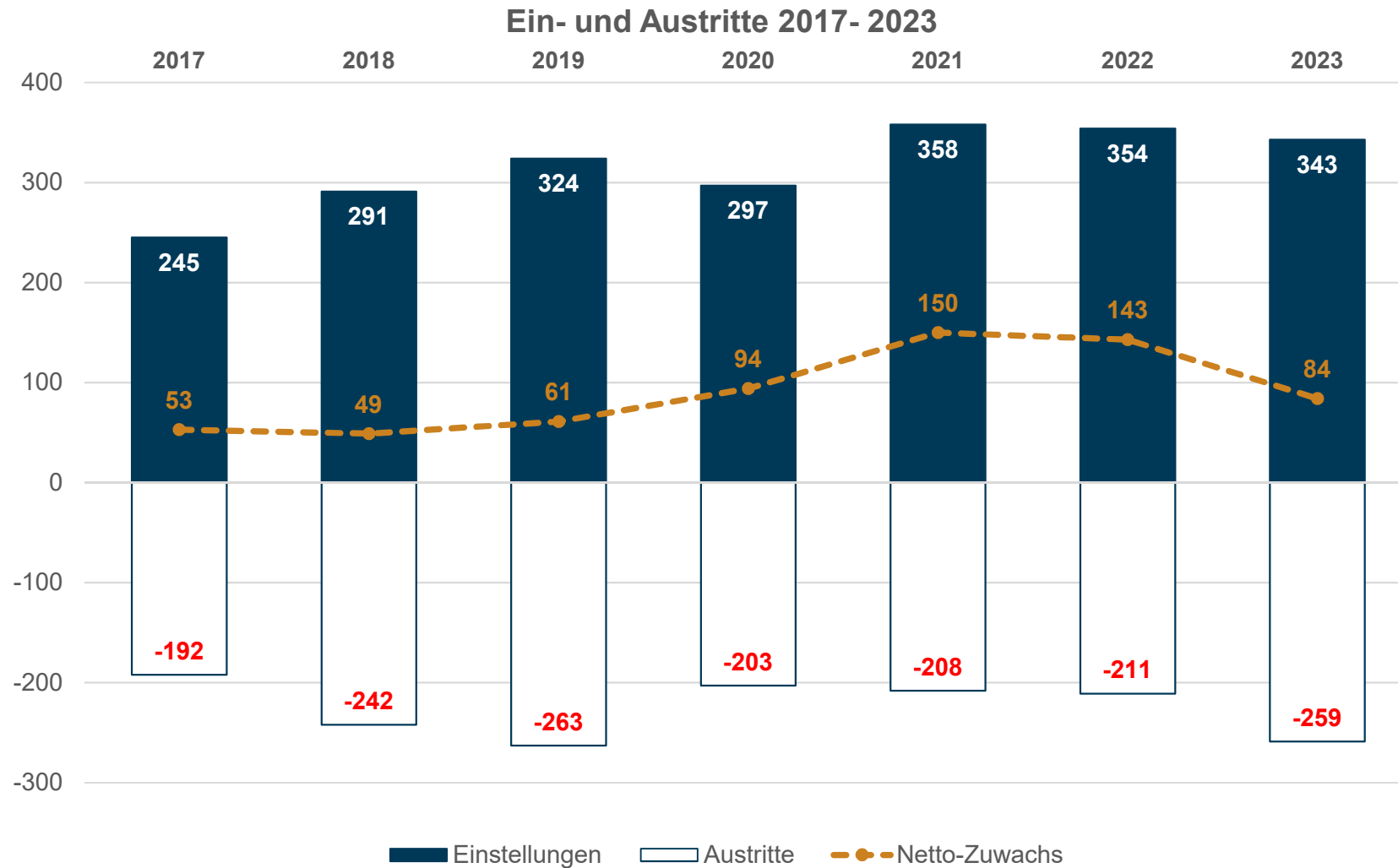


Stichtag	Stellenrahmen	besetzbar	besetzt	Stellenbesetzungsquote	Nicht besetzt	davon 1,0 VZE (Vollzeit)	Anzahl Neuausschreibungen
31.12.2016	2.085	2.077	1.914	92,2%	163		272
31.12.2017	2.195	2.132	1.974	92,6%	158		274
31.12.2018	2.242	2.122	1.952	92,0%	170		Keine Daten
31.12.2019	2.342	2.299	2.017	87,7%	282		Keine Daten
31.12.2020	2.477	2.422	2.033	83,9%	389		304
31.12.2021	2.527	2.491	2.077	83,4%	408	321	408
31.12.2022	2520	2496	2170	86,9%	328	237	488
31.12.2023	2718	2658	2235	84,1%	423	323	475

Quelle LOGA-Auswertungsgenerator freie Stellenanteile; Stichtagsbezogen

Personalgewinnung

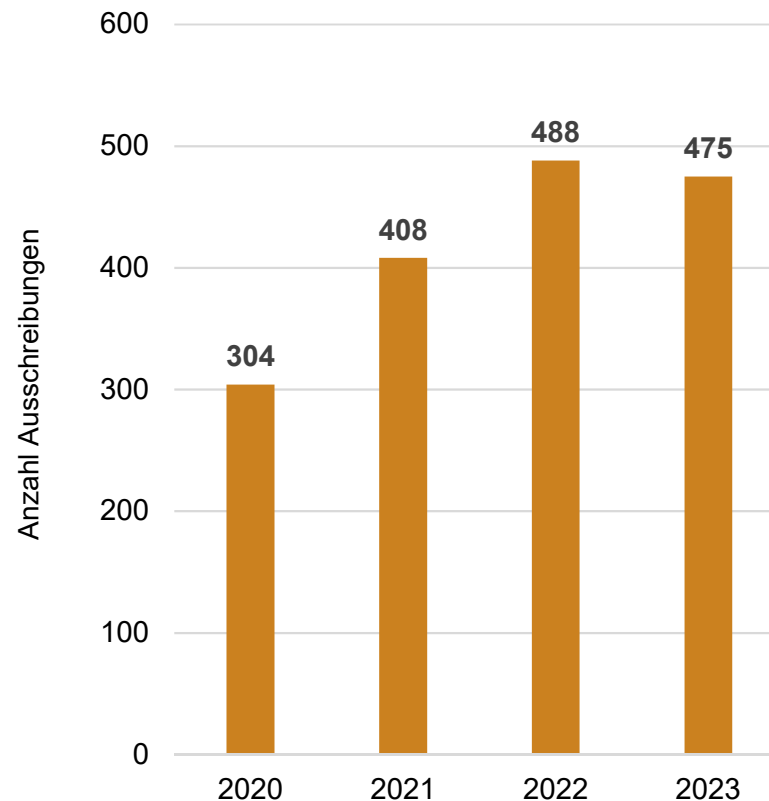
Auch 2023 mehr Eintritte als Austritte



Eintritte 2020-2023

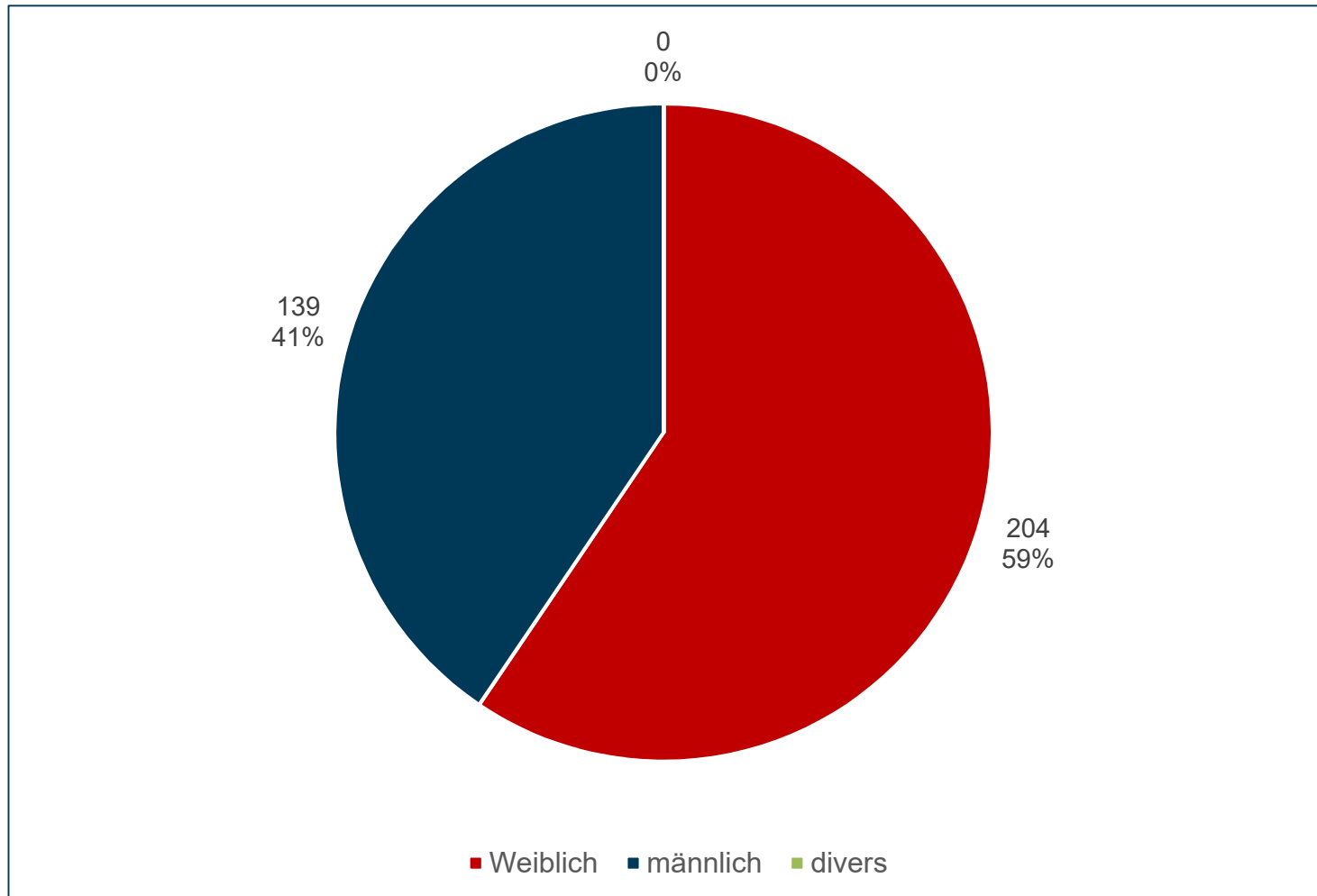
Anzahl Besetzungsverfahren kontinuierlich gestiegen

- 475 Verfahren, 343 Einstellungen
- 475 Ausschreibungen (9,1 Verfahren je KW) vs. 488 Ausschreibungen (9,4 Verfahren je KW) in 2022
- 2,7% weniger Neuausschreibungen in 2023



Personalgewinnung

Geschlechterverhältnis - Eintritte 2023

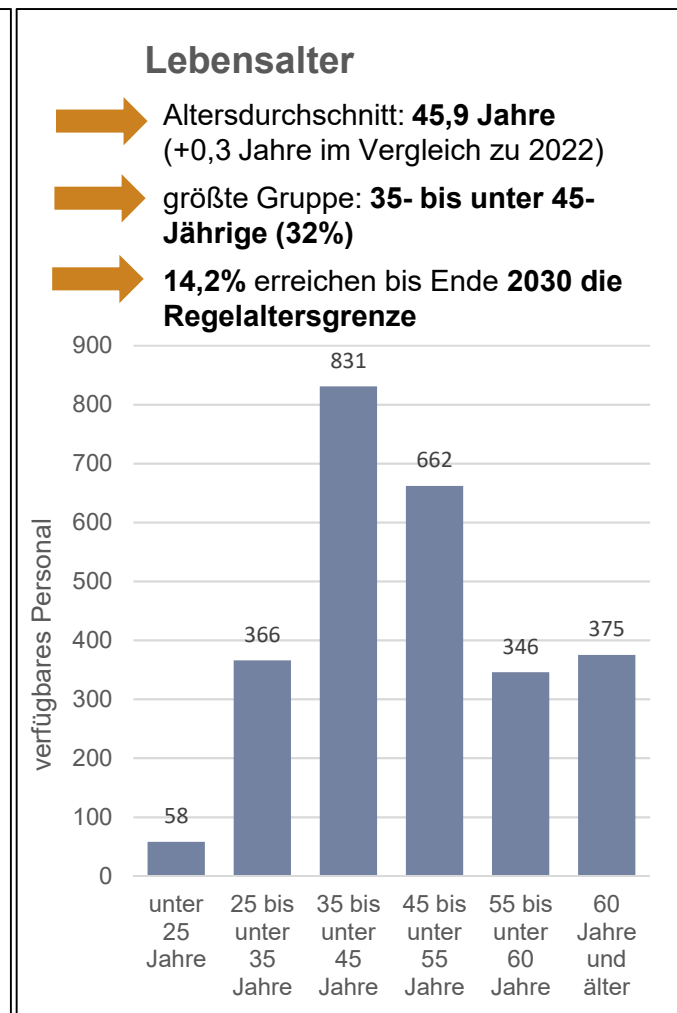
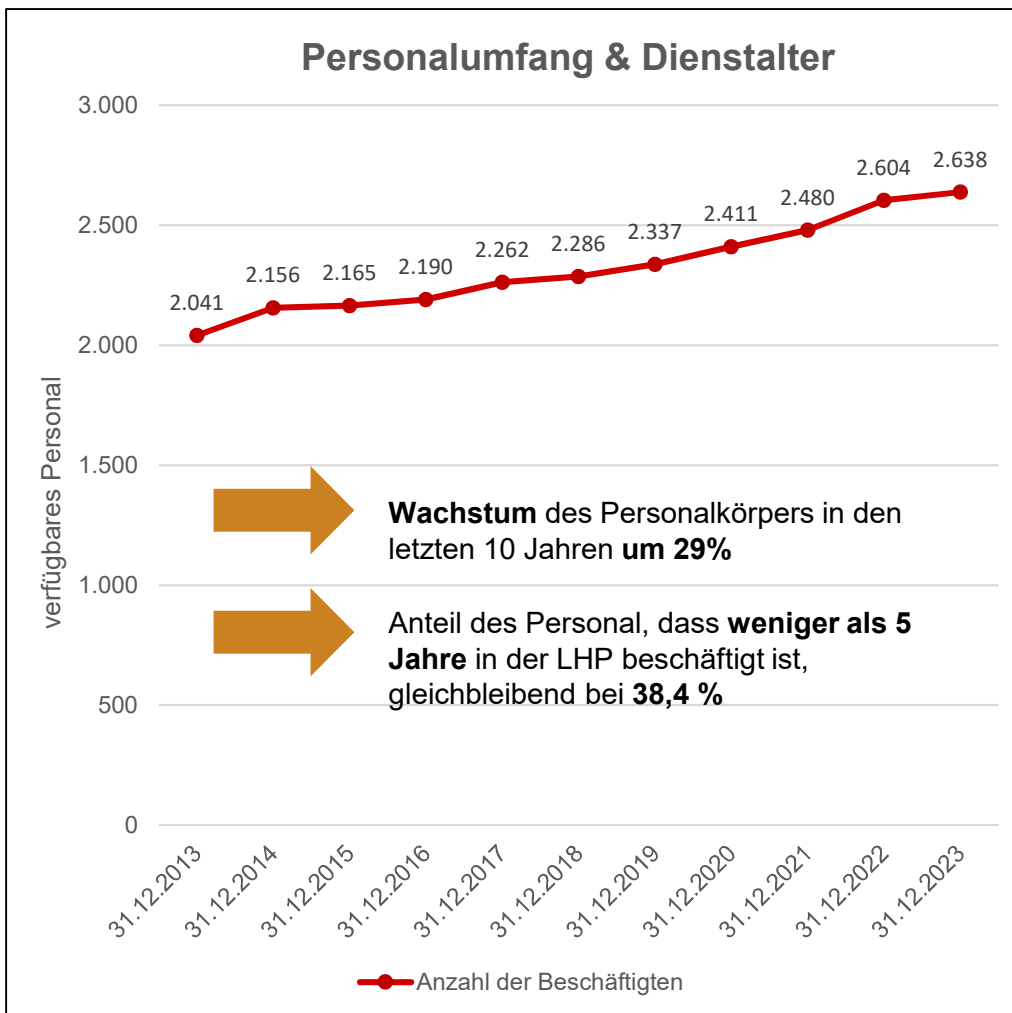


Personalstruktur (31.12.2023)

wachsend, dienstjung, mittelalt



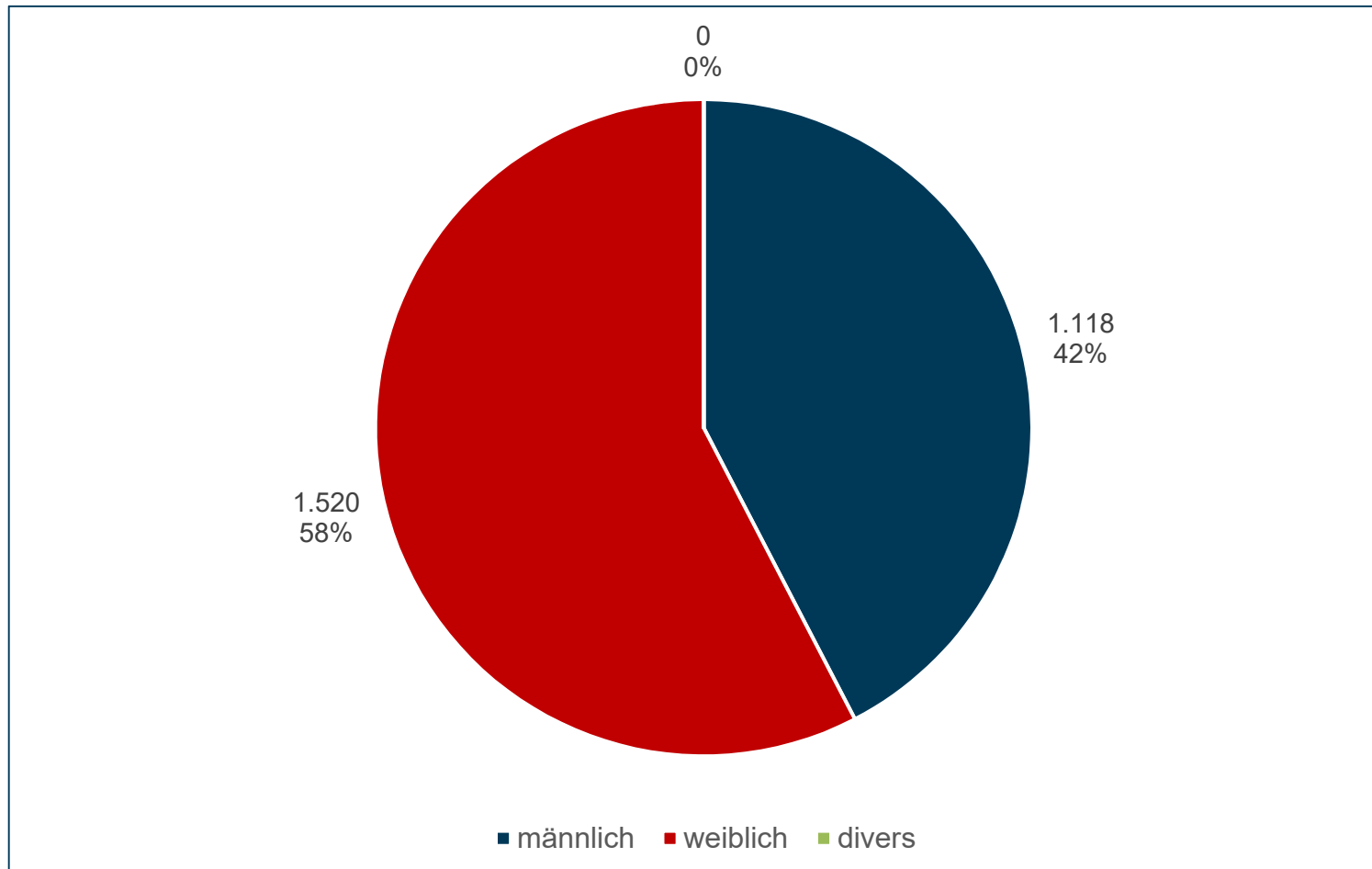
Landeshauptstadt
Potsdam



Quelle: LHP, Bereich Statistik und Wahlen, erstellt am 13.02.2024

Personalstruktur

Geschlechterverhältnis - verfügbares Personal zum 31.12.2023



Quelle: LHP, Bereich Statistik und Wahlen, erstellt am 13.02.2024

Austritte 2022/2023

Herausforderung: nicht planbare Austritte



	Austrittsgründe	Anzahl 2022	Anzahl 2023
nicht planbar	Eigenkündigung durch Arbeitnehmende	77	112
	einvernehmliche Beendigung	11	21
	Wechsel innerhalb öff. Dienst	6	0
	fristgerechte Kündigung	2	4
	fristlose Kündigung	2	1
	Lösung im Probemonat	1	2
	Ende Probezeit	0	2
	Ende Ausbildung	1	10
	sonstiger Grund	1	1
	Ausscheiden aus dem Erwerbsleben/Arbeitsmarkt		
	vorzeitige Kündigung (AN-Rentenbezug)	30	25
	Berufs-/ Erwerbsunfähigkeit	4	5
	Ausscheiden durch Tod	2	6
planbar	Ende des Zeitvertrages	46	42
	Erreichen Altersgrenze	23	25
	Ruhestand	4	3

Optimierungsmaßnahmen I

Upgrade auf LogaHR (Personalsoftware)



Personalsoftware:

- weiterer Schritt in Richtung Modernisierung und Digitalisierung der Prozesse durch die Einführung von LogaHR
- Übertragung Serverlandschaft (Personalsoftware) auf den DIKOM in Vorbereitung

Potential:

- LogaHR ermöglicht u.a. die Nutzung der neuen Module Zeitwirtschaft, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Reisekosten
- wesentlicher Fortschritt für die Führungskräfte der LHP durch ein deutlich verbessertes Personalcontrolling
- Fortschritt bei der Erarbeitung der regelmäßigen Berichterstattung zur Entwicklung des Personals im Hauptausschuss
- Betrieb und die Nutzung von LogaHR im Rechenzentrum des DIKOM ermöglicht einen effizienten und störungsfreien Einsatz von LogaHR

Optimierungsmaßnahmen II

Interne Personalgewinnung - Nachwuchskanäle nutzen

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Gesamt	58	61	68	76	78	75
Auszubildende	38	33	41	42	41	30
Berufsfachschüler	9	9	8	10	10	14
Dual Studierende	11	19	19	24	27	31

Ausbildungsberufe:

- Verwaltungsfachangestellte
- Vermessungstechnik
- Immobilienkaufleute
- Fachinformatiker*innen
- FAMI – Bibliothek/ FAMI – Archiv
- Kaufleute für Marketingkommunikation
- Erzieher*innen
- Garten- und Landschaftsbau

Berufsfachschüler:

- Notfallsanitäter*innen



Duale Studiengänge:

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

Optimierungsmaßnahmen III

Fachkräfte- und Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung und Bindung 2023

	weiblich	männlich	Gesamt
Fachkräftezulage ¹	53	53	106
Arbeitsmarktzulage	9	8	17
Summe	62	61	123

¹einschließlich Fachärzte- und IT-Fachkräftezulage

Betriebliche Gesundheitsförderung I

Krankenstand 2023 eher unauffällig



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

	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	gesamt
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
2023	7,5	5,1	5,2	6,6	24,4

Corona

Quelle: Landeshauptstadt Potsdam, Bereich Statistik und Wahlen, erstellt am 10.01.2024



Krankenkassen in Deutschland berichten von einem überdurchschnittlich hohen Krankenstand in 2023 – in LHP ist Krankenstand hingegen gesunken

Betriebliche Gesundheitsförderung II

Überlastungsanzeigen eher unauffällig



Landeshauptstadt
Potsdam

	2019	2020	2021	2022	2023
Überlastungsanzeigen gesamt	47	31	33	70	61
davon Einzelanzeigen	41	26	26	69	59
davon Gruppenanzeigen und <i>betroffene Mitarbeitende</i>	6 68	5 28	7 66	1 12	2 28
Anteil der betroffenen Mitarbeitenden an den Gesamtbeschäftigten in % (verfügbares Personal per 31.12.)	4,66	2,24	3,71	3,10	3,30

Quelle: Landeshauptstadt Potsdam

Pflichtige Zusatzinformationen zur Vorlage

Betreff:

Personalbericht – I. 2024 – „Allgemeine Personalsituation“

öffentlich nicht öffentlich

► **Berücksichtigung Gesamtstädtischer Ziele** ja nein

<input type="checkbox"/> Digitales Potsdam	<input type="checkbox"/> Wachstum mit Klimaschutz und hoher Lebensqualität	<input type="checkbox"/> Vorausschauendes Flächenmanagement
<input type="checkbox"/> Bedarfsorientierte und zukunftsfähige Bildungsinfrastruktur	<input type="checkbox"/> Umweltgerechte Mobilität	<input type="checkbox"/> Bürgerschaftliches Engagement
<input type="checkbox"/> Investitionsorientierter Haushalt	<input type="checkbox"/> Vielseitiges Unternehmertum	<input type="checkbox"/> Bezahlbares Wohnen und nachhaltige Quartiersentwicklung

Bezug zum Strategischen Projekt (falls möglich):

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

► **Finanzielle Auswirkungen** ja nein

Das Formular „Darstellung der finanziellen Auswirkungen“ ist als Pflichtanlage beizufügen!

Fazit der finanziellen Auswirkungen:

Kurze Zusammenfassung der Pflichtanlage (keine Wiederholung)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

► **Berechnungstabelle Demografieprüfung**

Wirtschaftswachstum fördern, Arbeitsplatzangebot erhalten bzw. ausbauen Gewichtung: 30	Ein Klima von Toleranz und Offenheit in der Stadt fördern Gewichtung: 10	Gute Wohnbedingungen für junge Menschen und Familien ermöglichen Gewichtung: 20	Bedarfsgerechtes und qualitativ hochwertiges Betreuungs- und Bildungsangebot für Kinder u. Jugendl. anbieten Gewichtung: 20	Selbstbestimmtes Wohnen und Leben bis ins hohe Alter ermöglichen Gewichtung: 20	Wirkungsindex Demografie	Bewertung Demografie-relevanz
					0	keine

► **Klimaauswirkungen**

positiv

negativ

keine

Fazit der Klimaauswirkungen:

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.