

# Landeshauptstadt Magdeburg

## Stellungnahme der Verwaltung öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
FB 01	S0398/09	11.12.2009
zum/zur		
F0198/09 der FDP-Fraktion		
Bezeichnung		
Demografischer Wandel in der Stadtverwaltung		
Verteiler		Tag
Der Oberbürgermeister		19.01.2010

Die Anfrage des Herrn Dr. Helmut Hörold (FDP-Fraktion) zum Demografischen Wandel in der Stadtverwaltung wird hier aus Sicht der Personalentwicklung in Ansätzen beantwortet:

### **Zu 1.) Fakten zum demografischen Wandel in der Landeshauptstadt Magdeburg**

Die Fakten zur Auswirkung des demografischen Wandels auf die Personalstruktur der Landeshauptstadt Magdeburg sind in den folgenden Anlagen dargestellt:

- Anlage 1 Anzahl der Beschäftigten, Stand: 15.12.2009
- Anlage 2 Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2009
- Anlage 3 ATZ-Vereinbarungen gesamt und Auslaufjahr der aktiven Phase

### **Zu 2.) Maßnahmen/Initiativen im „war for talents“**

Der demografische Wandel ist ein schleichender Prozess, der im Wesentlichen durch einen Bevölkerungsrückgang und der Überalterung gekennzeichnet ist. Das die demografische Entwicklung insgesamt (Bewegung der Altersstruktur, Geburtendefizit, Abwanderung) die kommunalen Aufgaben, sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht verändert, ist unumstritten und rückt auch immer mehr in den Fokus. Der Oberbürgermeister hat diesbezüglich angewiesen, dass alle Entscheidungen im Vorfeld auf ihre Zukunftsfähigkeit hinsichtlich der Aspekte des demografischen Wandels zu überprüfen (Dienstanweisung 12/02). Gegenpol ist aber, dass die momentane defizitäre Haushaltslage der Landeshauptstadt Magdeburg eine dauerhafte Suche nach Einsparpotentialen auslöste. Eine Zielrichtung waren und sind die Personalkosten, was unmittelbar mit einem Personalabbau verbunden ist.

Die Kombination von Geburtenrückgängen und einem überdurchschnittlichen Anstieg des Anteils der Ältern an der Gesamtbevölkerung stellt jüngere und ältere Erwerbsfähige gleichermaßen in den Mittelpunkt der Personalarbeit.

Bezogen auf die Personalaltersstruktur werden folgende Auswirkungen beschreiben:

- Nachwuchskräfte werden knapper („war for talents“)
- die Erwerbsfähigen mittleren Alters (30- bis 50-jährige) werden weniger
- das Schwergewicht der Belegschaft wird sich auf die über 50-jährigen verlagern.

Welche Maßnahmen werden von Seiten der Personalentwicklung im „war for talents“ ergriffen?

### 1. Analysen

Die Basis für jegliches Handeln sind die Analysen des aktuellen und längerfristig planbaren Personalbestandes („sichere“ Zukunftsanalyse) sowie der wahrzunehmenden Aufgaben und deren prognostische Entwicklung/Veränderung („unsichere“ Analyse).

Darauf aufbauend wird die Qualität und Quantität des zur Sicherung der Aufgabenerfüllung benötigten Personals sowie der Zeitpunkt des Einsatzes ermittelt.

### 2. Personalgewinnung

Da die demografische Entwicklung ebenso die internen wie externen Erwerbsfähigen determiniert, muss ein möglichst breiter Kreis potentieller Bewerber „angesprochen“ werden.

Dazu gehören folgende aktiven und passiven Methoden der Personalgewinnung, wovon die mit „+“ gekennzeichneten bereits genutzt werden, während andere in der Vorbereitungs- bzw. Umsetzungsphase sind:

- klassische Stellenausschreibung (+)
- Zusammenarbeit mit BfA
- Suche in Stellenbörsen
- Mitarbeiterempfehlungen
- Inanspruchnahme von Personalberatungen
- Volontariate (+)
- Angebote von Praktika und Hospitationen (+)
- Hochschuleabsolventenanwerbung
- Regionale Konkurrentenanalyse
- Info-Veranstaltungen an Schulen (+)
- Präsenz auf Messen und Jobbörsen (+)
- Darstellung der Vorteile des öffentlichen Dienstes – insbes. der LHMD (+)
- Angebot der Anschlussstätigkeit nach Ausbildungsabschluss (+)

### 3. Landeshauptstadt als attraktiver Arbeitgeber

Ergänzend muss auch die Standortfrage stärkere Bedeutung erlangen. Die Landeshauptstadt Magdeburg muss als Arbeitsort, Arbeitgeber und als Wohn- bzw. Lebensort attraktiv für junge Nachwuchskräfte und deren Familien sein. Die Landeshauptstadt Magdeburg muss sich als familienfreundliche Stadt präsentieren, um qualifizierte Absolventen (damit sind nicht nur die deutschen Absolventen gemeint) zur Ansiedlung zu motivieren. Voraussetzung sind Arbeitsplatzangebote in qualitativer und quantitativer Form. Dies erfordert eine aggressive Vermarktung der Region als Niederlassungsort für innovative Wirtschaft und qualifizierte Arbeitskräfte. Regionale Kooperationen („Region Magdeburg“ als Marke „Ottostadt“) fördern dieses Konzept. Soziale und kulturelle Angebote sind der veränderten Nachfragesituation anzupassen, ohne diese auszublenden. Die städtebauliche Entwicklung muss die räumliche Schrumpfung durch Konzentration auf zukunftsfähige Stadtteile zulassen.

Als Arbeitgeber geht die Landeshauptstadt Magdeburg bereits auf den sich vollziehenden Wertewandel bei der Einstellung zur Arbeit und zunehmender Kollektivansprüche ein: Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit (z. B. gleitende Arbeitszeiten), der Arbeitsform „Teamarbeit“ und Telearbeit, sowie der Teilnahme am Auditierungsverfahren „auditberufundfamilie®“ (z. B. Eltern-Kind-Arbeitszimmer) wurde bereits entsprechend gehandelt. Eine weitere Möglichkeit wäre eine vertragliche Vereinbarung (ggf. Sonderkonditionen) mit einer bestehenden Kindereinrichtung.

#### 4. Personalsicherung

Ebenso wie die Personalgewinnung gewinnt die Personalsicherung an Bedeutung. Schlagworte wie „Karriereplanung“ oder „Identifizierung“ mit dem Dienstherrn (als Arbeitgeber) geben hier die Richtung vor.

Hierbei werden folgende Maßnahmen genutzt bzw. angestrebt:

- Fördern und Fordern der eigenen Mitarbeiter/innen
- Führen von Mitarbeitergesprächen
- Schaffung eines lernförderlichen Umfeldes (Wissenstransfer, Wissenserhalt, ....)
- Gezielte Entwicklung außerfachlicher Kompetenzen bei Führungskräften (Schaffung und Festigung von Führungskultur/Führungsgrundsätze) → Vorbildfunktion, Vertrauensbasis und Motivation
- Bereitstellung von Ressourcen zu Fort- und Weiterbildung
- Mitarbeitern/innen Möglichkeiten zur Mitgestaltung geben
- Chancengleichheit
- Ausgeschiedene Mitarbeiter zur Serviceleistung heranziehen (z. B. zur Nutzung von Erfahrungswissen)

#### **Zu 3.) Entwicklungskonzepte zur Prozessoptimierung**

Alle o. g. Maßnahmen/Initiativen fließen in die Personalentwicklungskonzeption ein, welche z. Z. in der Diskussionsphase befindet (AG Innovationsmanagement) und spiegeln sich im Personal- und Organisationsbericht wider.

#### **Anlagen**

- Anlage 1 Gesamtmitarbeiteranzahl, Stand: 03.12.2009
- Anlage 2 Mitarbeiterzahl je Jahrgang als Altersbaum
- Anlage 3 ATZ-Vereinbarungen gesamt und Auslaufjahr der aktiven Phase