otto

präsentiert

Präsentation zur Sitzung des
Verwaltungsausschusses am 26.10.2012 (Teil I)

ottostadt magdeburg

Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg 2010/2011

otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt

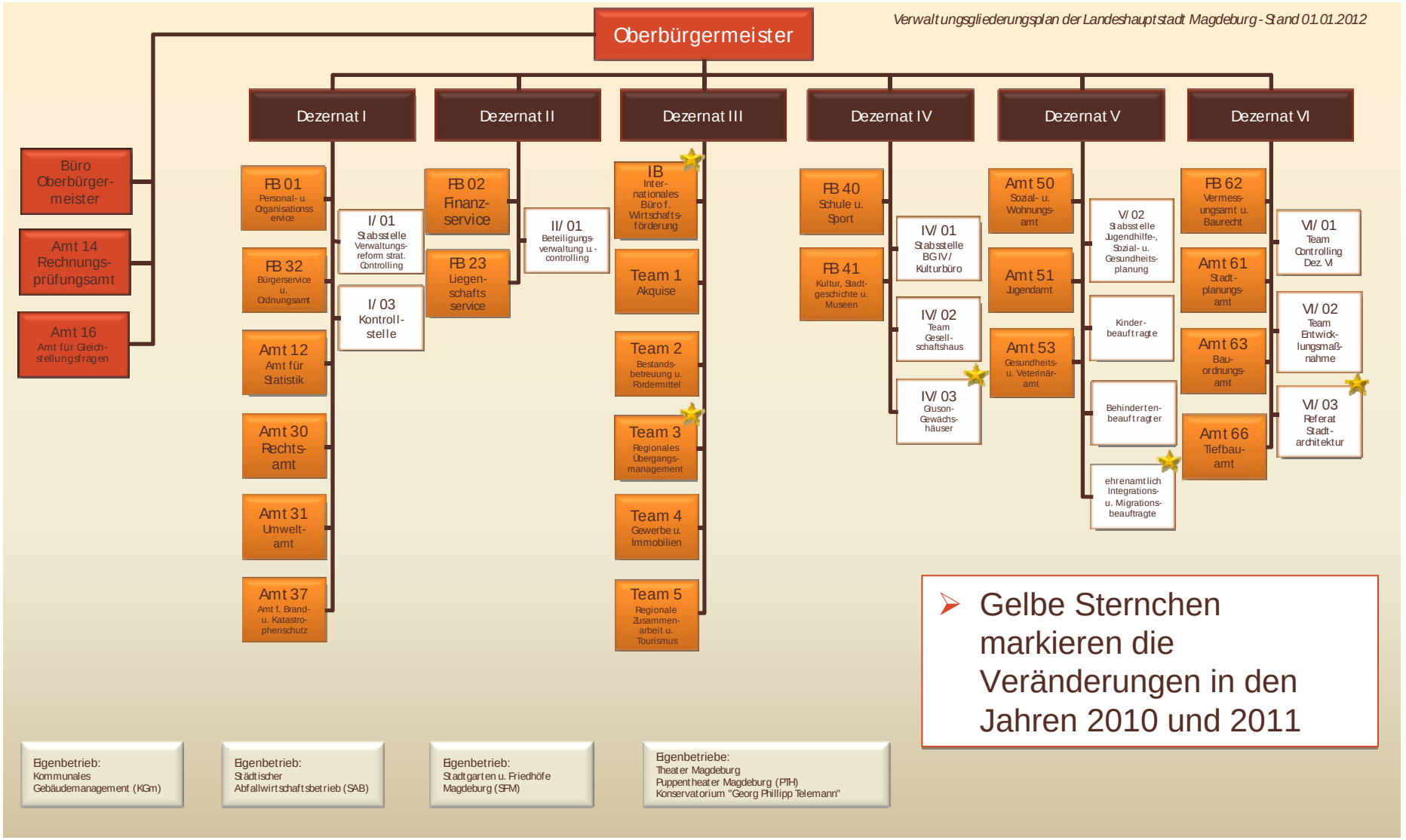
Welche Tendenzen werden ersichtlich?

Sind Scheitelpunkte bereits erreicht?

Welche Auswirkungen hat der DEMOGRAFISCHE WANDEL auf die Landeshauptstadt Magdeburg?

ottostadt magdeburg

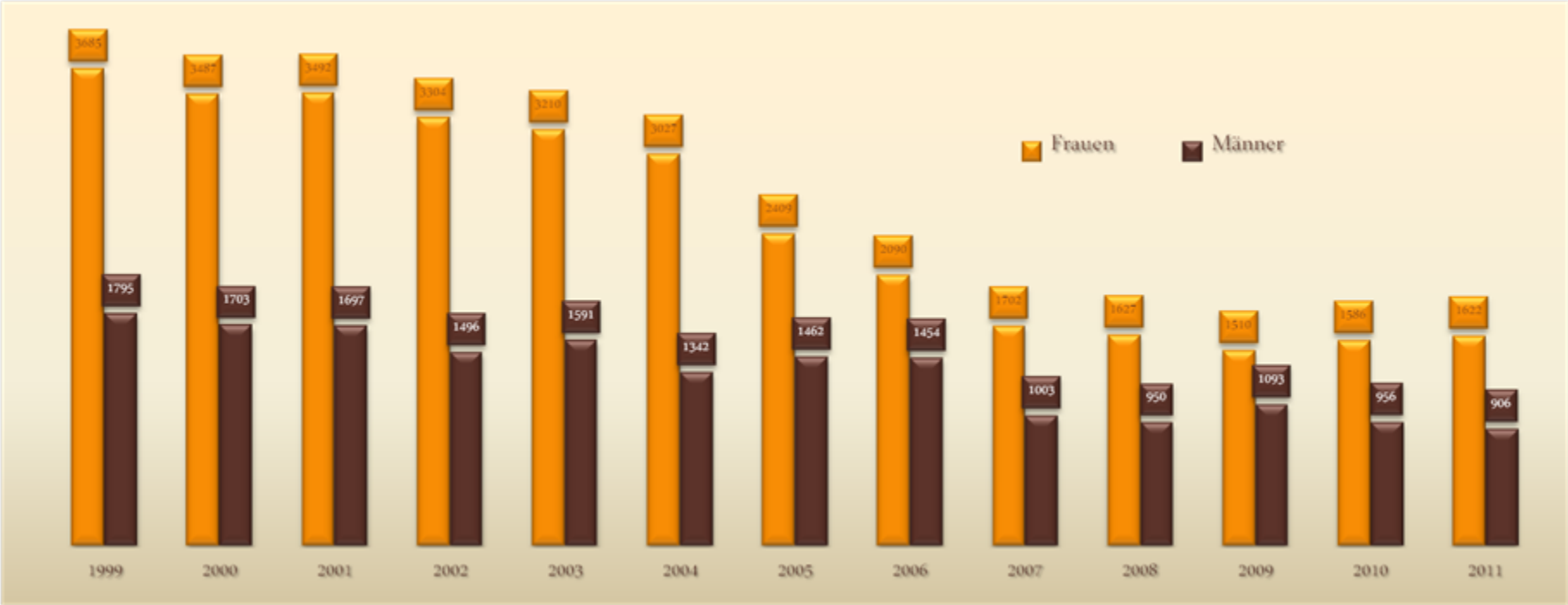
Organigramm der Landeshauptstadt Magdeburg zum 01. Januar 2012



- Gelbe Sternchen markieren die Veränderungen in den Jahren 2010 und 2011

Stellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg seit 1999

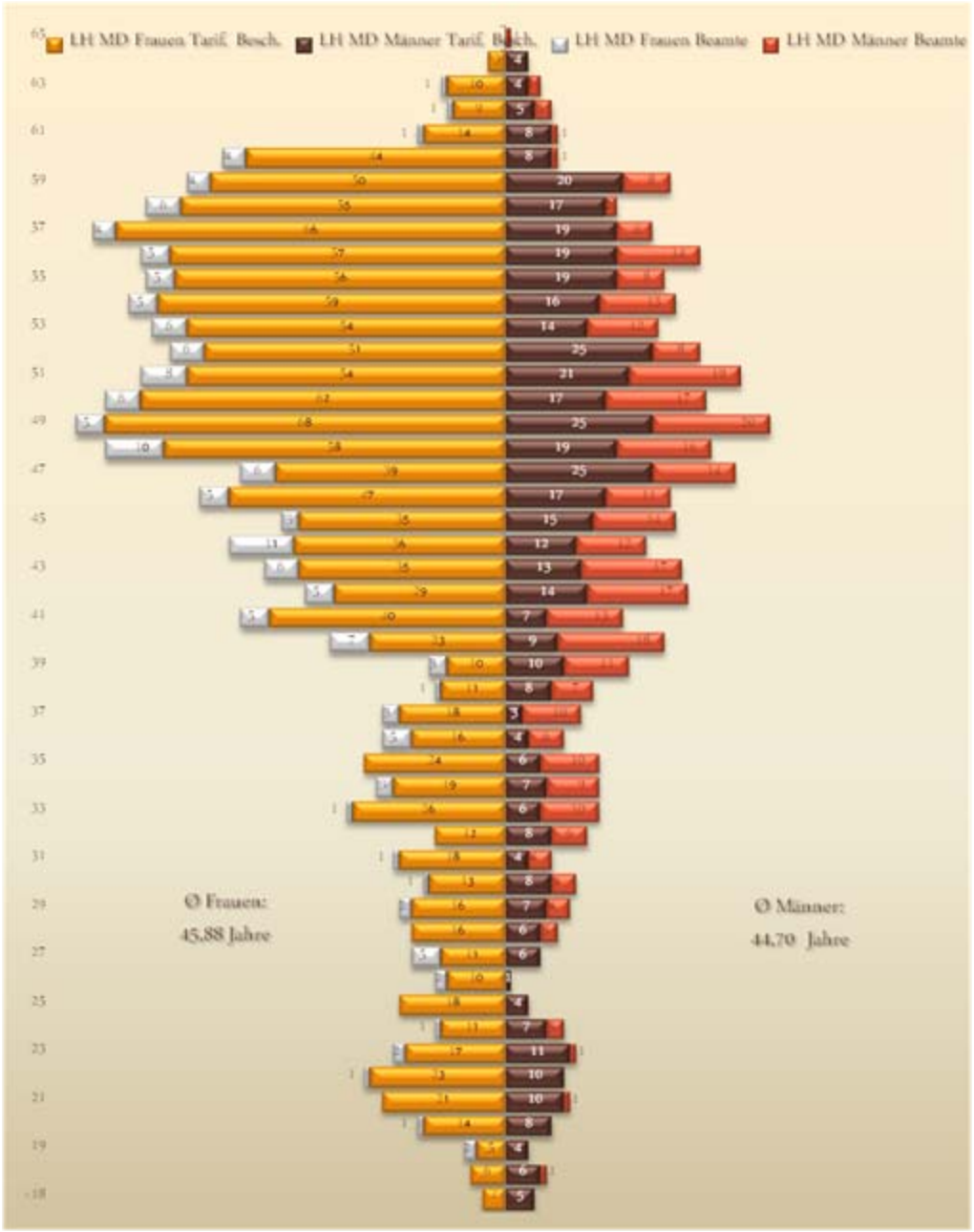
Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg (ohne Eigenbetriebe)



- Geschlechtsspezifische Statistiken machen Gender-Mainstreaming erst möglich
- Anteil der Frauen ist im Vergleich zu 1999 um ca. 10% gesunken
- Optimale Nutzung vorhandener Personalressourcen auch durch Frauenförderpläne
- 148 weiblichen Führungskräften stehen126 männliche gegenüberstehen (54 % der Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg Frauen)
- Stand zum 30.06.2012: 1.644 Frauen 957 Männer

ottostadt magdeburg

Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2011



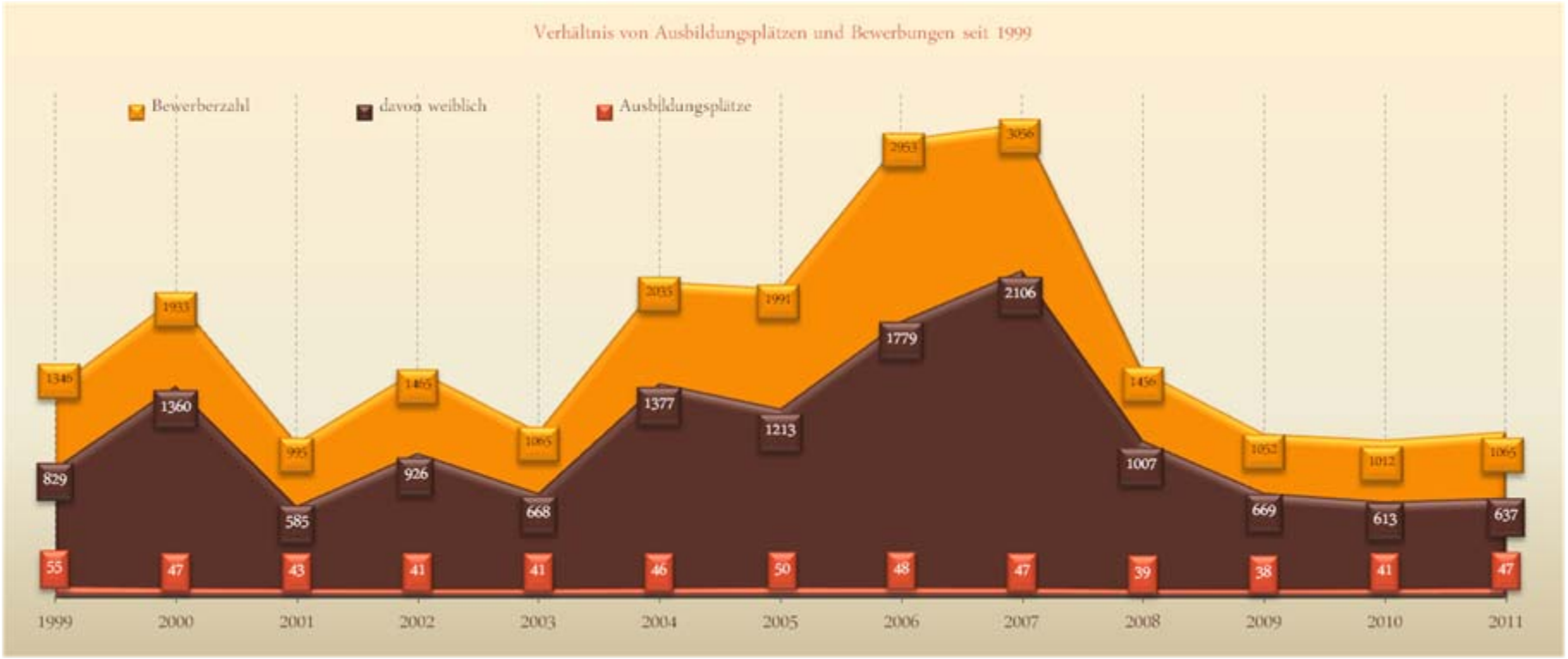
- „gesunder“ Altersdurchschnitt bei knapp 42 Jahren
- 2011 lag der Altersdurchschnitt der Landeshauptstadt Magdeburg bei

  45,45 Jahren
- In einem Städtevergleich von 37 Städten ist die Landeshauptstadt Magdeburg somit die „drittälteste“
- Ursachen liegen in Auswirkungen der demografischen Entwicklung und Bestrebungen Haushalt zu konsolidieren (Stellenabbau der letzten 10 Jahre)
- Im aktuellen Bericht auch erstmalige Darstellung von Altersbäumen der einzelnen Dezernate und Eigenbetriebe

Fachkräfteverlust der Dezernate bis 2022

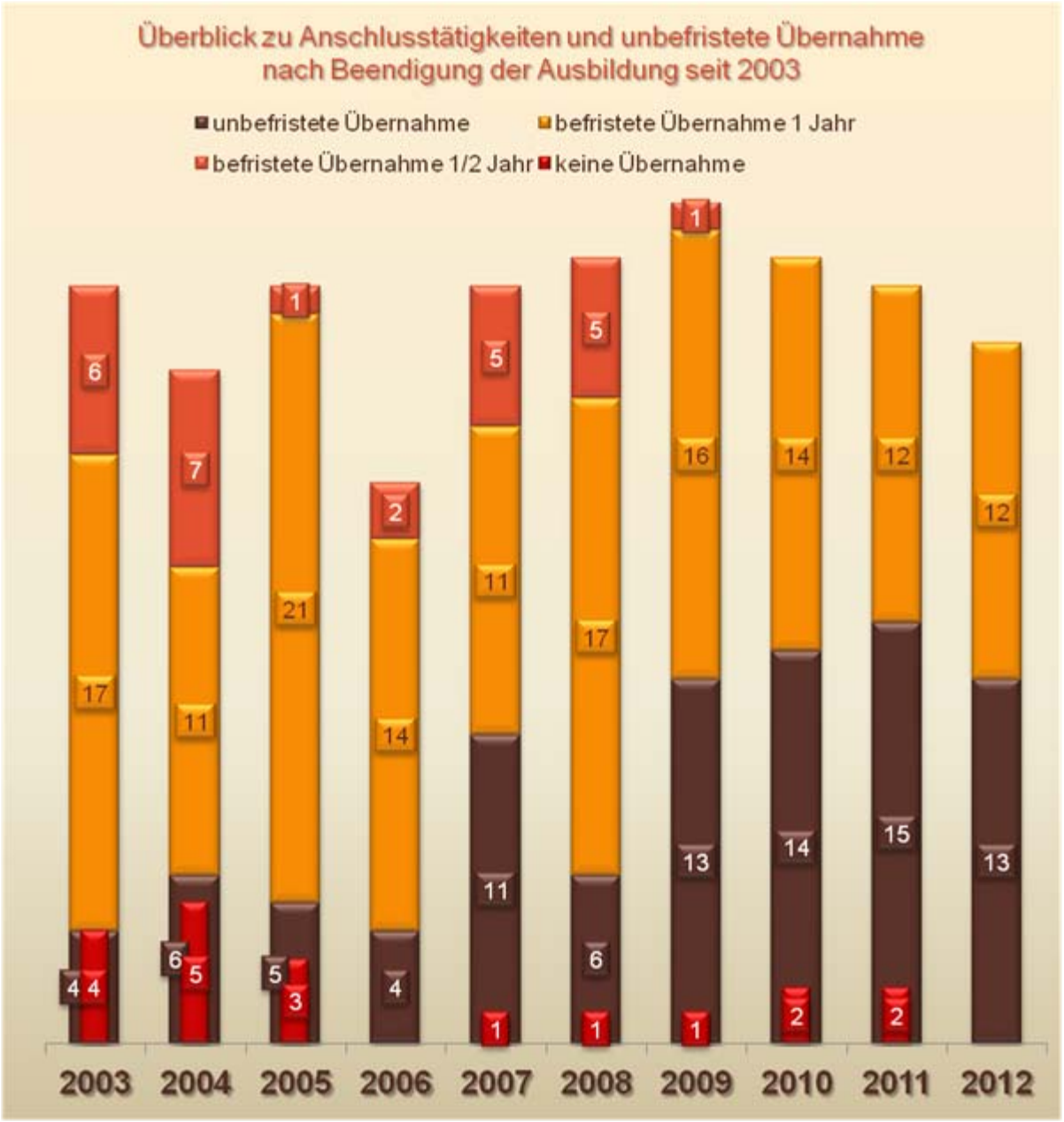
- Der aktuelle Bericht beinhaltet erstmalig eine Übersicht des prozentualen Fachkräfteverlustes innerhalb der einzelnen Dezernate
- Der Fachkräfteverlust betrifft ALLE Bereiche der Landeshauptstadt Magdeburg!
- Bis 2022 werden ca. **590 Stellen** durch Eintritt des Stelleninhabers in das Renten-bzw. Pensionsalter oder durch ATZ-Regelungen frei **(seit mehreren Jahren fast keine neuen ATZ-Anträge)**
- Massive Einschnitte erfolgen im laufenden Jahr und werden für 2013 erwartet
- Der Fachkräfteverlust der nächsten Dekade liegt bei 23% des Gesamtpersonals

Entwicklung Anzahl der Ausbildungsplätze und Bewerbungen



- Mehr Ausbildungsplätze in 2011 und 2012 (bspw. wurde Anzahl der Stadtsekretär-Anwärter von 2 auf 5 erhöht)
- Bewerberzahlen stagnieren dennoch
- Begründung liegt u.a. im „Geburtenknick“ und in den offensiven Abwerbestrategien der benachbarten Bundesländer und privaten Wirtschaft

Gewinnung von Nachwuchskräften in eigener Ausbildung



- für 2010 und 2011 keine befristete Übernahmen für ½ Jahr
- unbefristete Übernahmen steigen und sind 2011 auf höchsten Stand
- Tendenziell sollen zukünftig alle Azubis übernommen werden

- Gesamtnotendurchschnitte der Azubis (Vergleich der Berufsgruppen):

Anwärter = 1,98
Verwaltungsberufe (o. Anw.)= 2,26
Andere Berufe = 2,25

Personalkostenentwicklung seit 2000

- ohne eingeleitete Konsolidierungsmaßnahmen lägen die Personalkosten bei ca. 200 Mio. Euro
- eine weitere gravierende Einsparung (wie bspw. 2006/2007) in diesem Sektor scheint derzeit nicht realisierbar
- Gründe für Aufwuchs der Personalkosten sind der **Stellenmehrbedarf** durch Aufgabenzuwachs, **Tarifsteigerungen (55% der Erhöhung)**, Auslaufen der **pwM-Verträge (21% der Erhöhung)** und **Besoldungsanpassung (17% der Erhöhung), Personalkosten Wahlen (3% der Erhöhung)**
- Prämisse lautet:
  Personalkostenoptimierung statt Personalkostensenkung

- Im Mittelpunkt des zukünftigen Handels steht das strategische Projekt

„Verwaltung 2020“

- Ziel dieses Projektes ist ein langfristig verbindlicher Stellenentwicklungs-plan, der es ermöglicht, auch unter stärker werdenden demografischen Druck die Handlungsfähigkeit der Verwaltung zu sichern

- Im Vordergrund steht auch die weitere Erhöhung der Attraktivität über qualitative Aspekte:
  - monetäre Anreize im Rahmen des Tarifrechtes
  - stimmiges Beurteilungswesen, welches Schwerpunkt auf künftige personalwirtschaftliche Instrumente bildet
    (erste flächendeckende Beurteilungsrunde im I. Quartal 2013)
  - erstmaliger Abschluss einer Dienstvereinbarung zum § 18 TVöD

- Weitere vorgesehene Maßnahmen zur angestrebten Attraktivitätssteigerung sind:
  - Mitarbeiter „fit halten“ (Ausbau des BGM in Verbindung mit effizienteren Weiterbildungen)
  - Identifikationsgedanken der Mitarbeiter/innen mit „ihrer“ Stadt (Verwaltung) stärken
    - Leitbild, Führungsgrundsätze, Jahresmitarbeitergespräche
    - Bessere Kommunikation zwischen den Hierarchieebenen
    - Nichtmonetäre Honorierung von Leistungen
    - „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
  - Vermeidung von „Know-how-Verlusten“ durch Honorarverträge für ausgeschiedene Mitarbeiter, vorzeitiges Auswahlverfahren und Überlappung der Dienstzeiten
  - Gewinnung und Bindung von gut geeigneten Auszubildenden
  - Gewinnung von neuen qualifiziertem Personal und gezielte Organisation von Arbeitsmigration
  - Fortbildungsoffensive unter Beteiligung am Projekt „LernStadt“

Präsentation zur Sitzung des Verwaltungsausschusses am 26.10.2012 (Teil II)

- Stellenplanentwurf 2013 -

ottostadt magdeburg

Gründe für Stellenaufwuchs

Gesamtmehrbedarf in den Dezernaten

(ohne Personalvertretung, Azubi in Anschlusstätigkeit, Börse, Sozialstellen, ATZ/Freizeitphase, Azubi, Volontäre)

82,075 Stellen

Davon:

- 43,475 Stellen durch Beendung PwM
- 15,100 Stellen Jobcenter (Kostenrückerstattung)
- 40,500 Stellen Bereich OB sowie Dezernate I-VI

  Projekte im Sozialbereich (z.B. „Perspektive 50plus“, u. „Familienintegrationsprojekt“)und andere… (Schiffshebewerk, Sport- und Bäderbetriebe… etc.)

(17,000 Stellen bzw. Stellenanteile werden gestrichen)

Präsentation zur Sitzung des Verwaltungsausschusses am 26.10.2012 (Teil III)

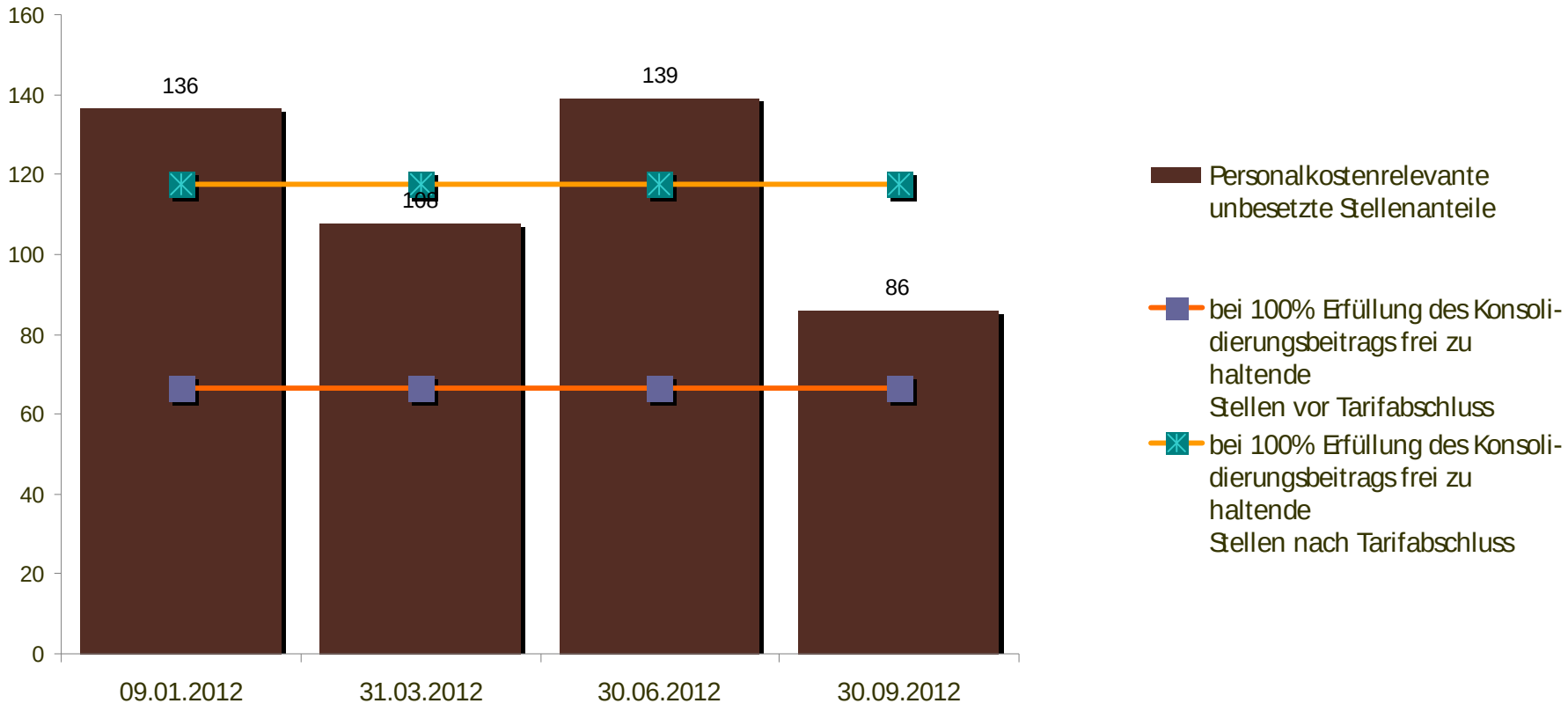
- Unbesetzte Stellen -

ottostadt magdeburg

Personalkostenbedarfsplanung 2012

	Stellenanzahl	daraus resultierende Kosten	Erläuterungen
gemäß Stellenplan (Mathematische Gesamtzahl der Soll-Stellenanteile (2.678,12) bezogen auf 12 Monate. Unterjährig zeitweise nicht besetzte Stellen werden als ganze Stellen gezählt)	2.678,12	130.947.400	errechnet mit 45.000 €/VbE und Jahr zuzüglich Kosten in Höhe von 10.432.000 €/a für: Abfindungen Beiträge an Versorgungskassen Beihilfen Versorgungsbezüge Feuerwehrunfallkasse
ermittelter Wert für Personalkostenplanung gemäß Stellenverteilungsplan Nur teilweise unterjährige benutzte Stellen (Saisonkräfte,Azubi in Anschlusstätigkeit) unterjährig neu hinzu kommende Stellen (z.B. Schiffshebewerk) Kostenrelevante unbesetzte Stellenanteile	2.394,98	117.336.500	gewichtet über Faktoren wie: Saisonarbeit (Freibäder) zeitlich befristete Stellen zeitweise gesperrte Stellen u. ä. Zusätzlich errechnet an Hand der Stelleninhaber, tatsächlicher Arbeitszeit, Fehlzeitenfaktor, Entwicklung der SV Anteile AG u. ä. zuzüglich Abfindungen etc. (siehe oben) in Höhe von 9.562.400 €/a.
im Haushaltsplan bereitgestellte Mittel (Zum Zeitpunkt der HH-Planaufstellung bekannte Stellenanteile werden mit HH-Mitteln beplant. Nur aus diesem Bestand unbesetzte Stellenanteile sind im Hinblick auf die HH-Mittel steuerungsrelevant.)	„2.328,31“	114.336.500	
Konsolidierungsbeitrag	66,67	3.000.000	errechnet mit 45.000 €/VbE und Jahr

Grafische Übersicht
unbesetzte Stellenanteile pro Quartal



Zu- und Abgänge Januar – Juni 2012
Gesamt nach Dezernaten

	Januar	Februar		März		April		Mai		Juni		Vorgänge gesamt
Dezernat	frei gewor-den	besetzt	frei gewor-den	besetzt	frei gewor-den	besetzt	frei gewor-den	besetzt	frei gewor-den	besetzt	frei gewor-den	
Börse	15	1	2	2	1	2		2	1	1		**27**
Dez.I	10	3	1	5	1	2	1	1	1	2	3	**30**
Dez.II	2	1	1	1	1	2				1	1	**10**
Dez.III							1	1	2			**4**
Dez.IV	5	1	3	1	3	1		4	1	1	4	**24**
Dez.V	12		2	2	3	3	6	7	2	2	3	**42**
Dez.VI	9	1		2		3	3		3		1	**22**
Jobcenter	2	4	1	2		3	1	1	1	1		**16**
OB	2	2	2			1						**7**
Vorgänge gesamt	**57**	**13**	**12**	**15**	**9**	**17**	**12**	**16**	**11**	**8**	**12**	**182**

Gesamtergebnis	frei gewordene Stellen	113
	besetzte Stellen	69
	Differenz	44
	unbesetzte personalkostenrelevante Stellenanteile	139

Zu- und Abgänge Juli – September 2012
Gesamt nach Dezernaten

	Juli		August		September		Vorgänge gesamt
Dezernat	besetzt	frei geworden	besetzt	frei geworden	besetzt	frei geworden	
Börse	1		1		2		**31**
Dez.I	1	4	3	4	10	6	**58**
Dez.II	1		1				**12**
Dez.III		1			2		**7**
Dez.IV	1		2		5	2	**34**
Dez.V	3	3	5	7	4	1	**65**
Dez.VI	3	2		2	1	2	**32**
Jobcenter	1				1		**18**
OB		1		1			**9**
Vorgänge gesamt	**13**	**12**	**15**	**9**	**17**	**12**	**266**

Gesamtergebnis	frei gewordene Stellen	149
	besetzte Stellen	117
	Differenz	32
	unbesetzte personalkostenrelevante Stellenanteile	86

Der Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg 2010/2011

wird sowohl im **städtischen Intranet** als auch auf der **Internetseite der Landeshauptstadt Magdeburg** als PDF-Datei zum kostenlosen Download bereit gestellt!

Pfad Intranet: Informationen/Veröffentlichung der Ämter/FB 01/Organisation/Personalangelegenheiten

Pfad Internet: http://www.magdeburg.de/Start/Bürger-Stadt/Aktuelles-Publikationen/Publikationen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!