

otto

präsentiert

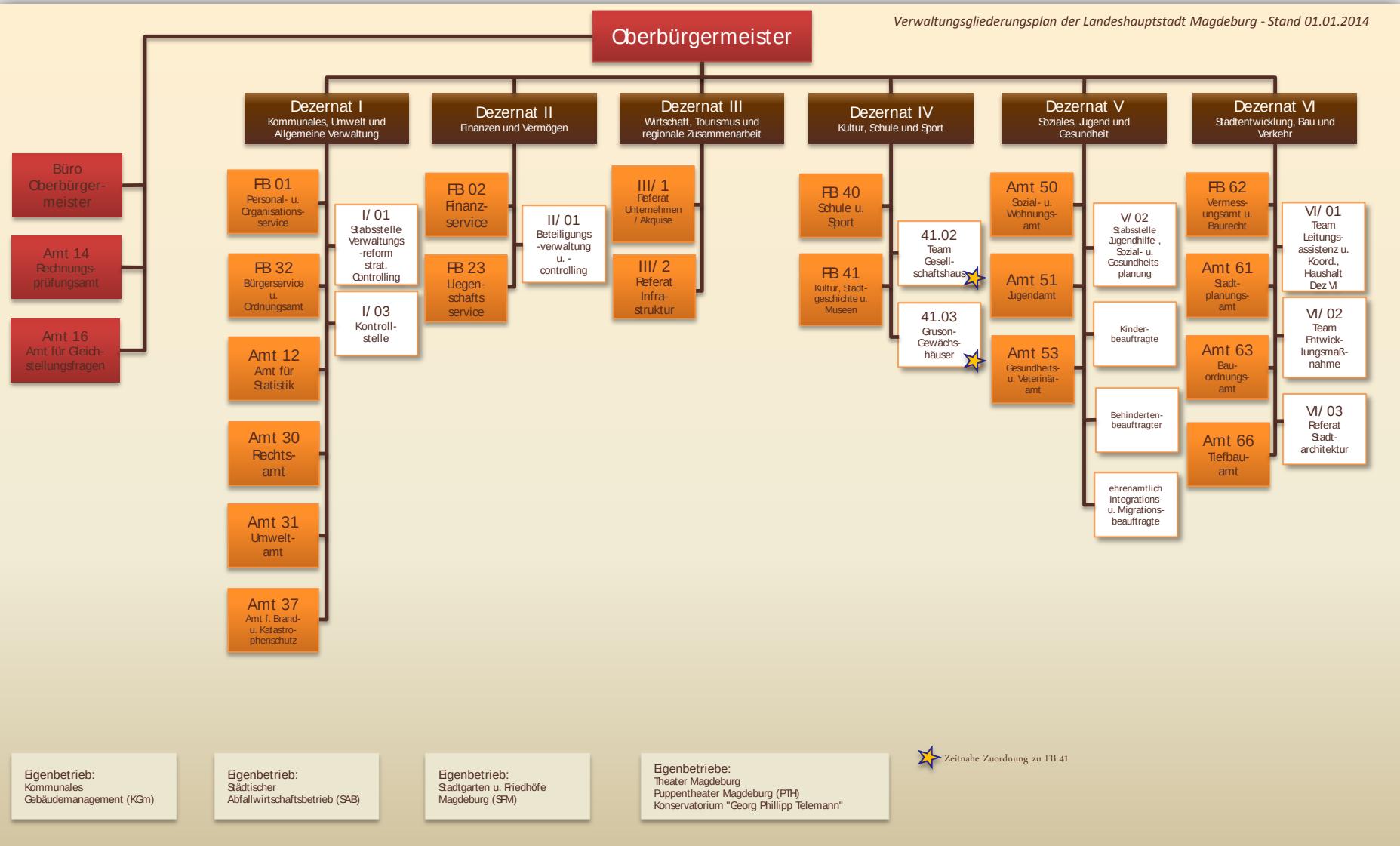
Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement
der Landeshauptstadt Magdeburg 2012/2013

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



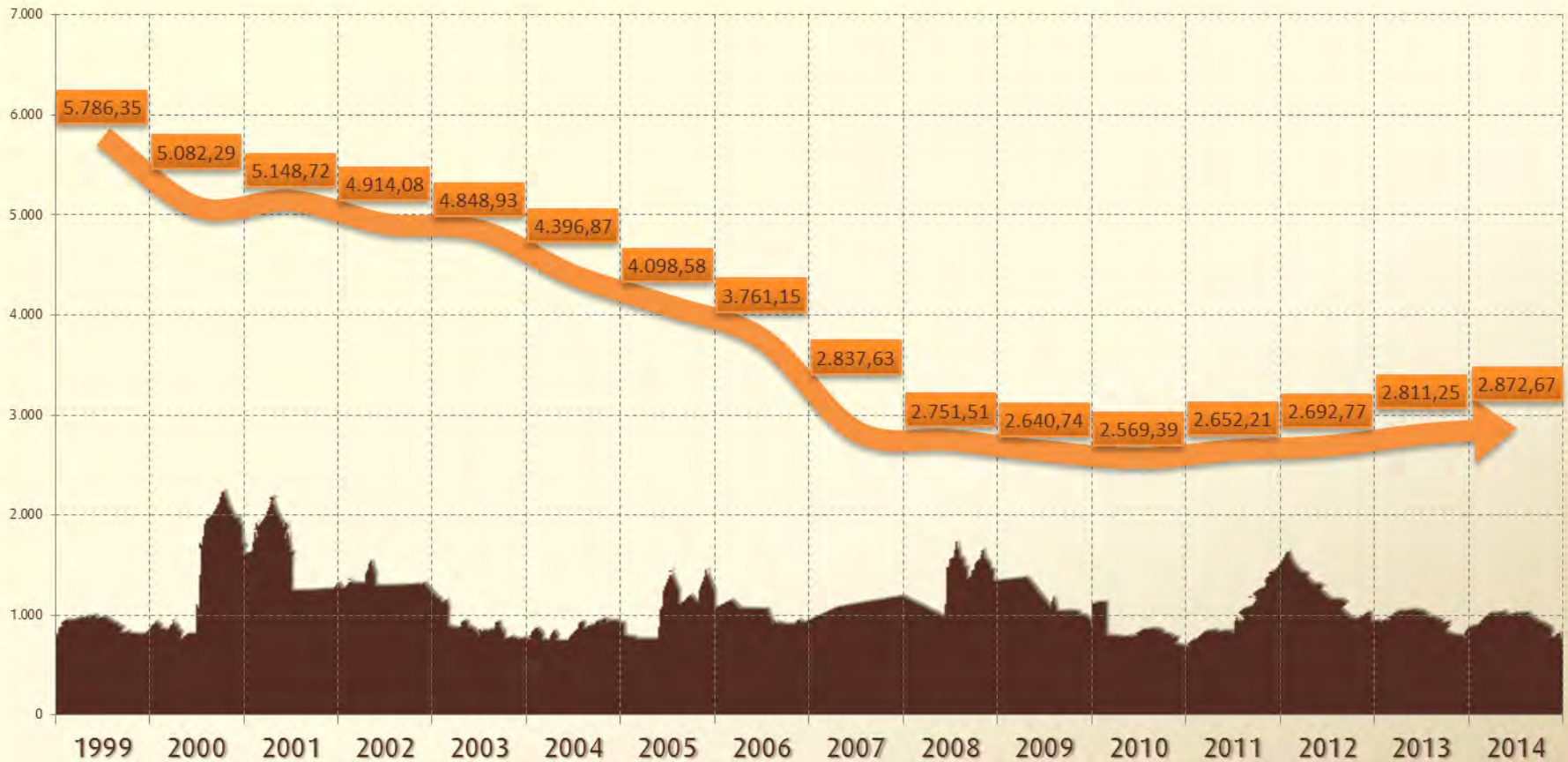
1. Statistische Fortschreibung der Stellen- und Personalentwicklung
2. Welche Auswirkungen hat der DEMOGRAFISCHE WANDEL auf die Landeshauptstadt Magdeburg?
3. Ermittlung von Kennzahlen für interkommunalen Austausch

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



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

Gesamtstellenentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg 1999 - 2014

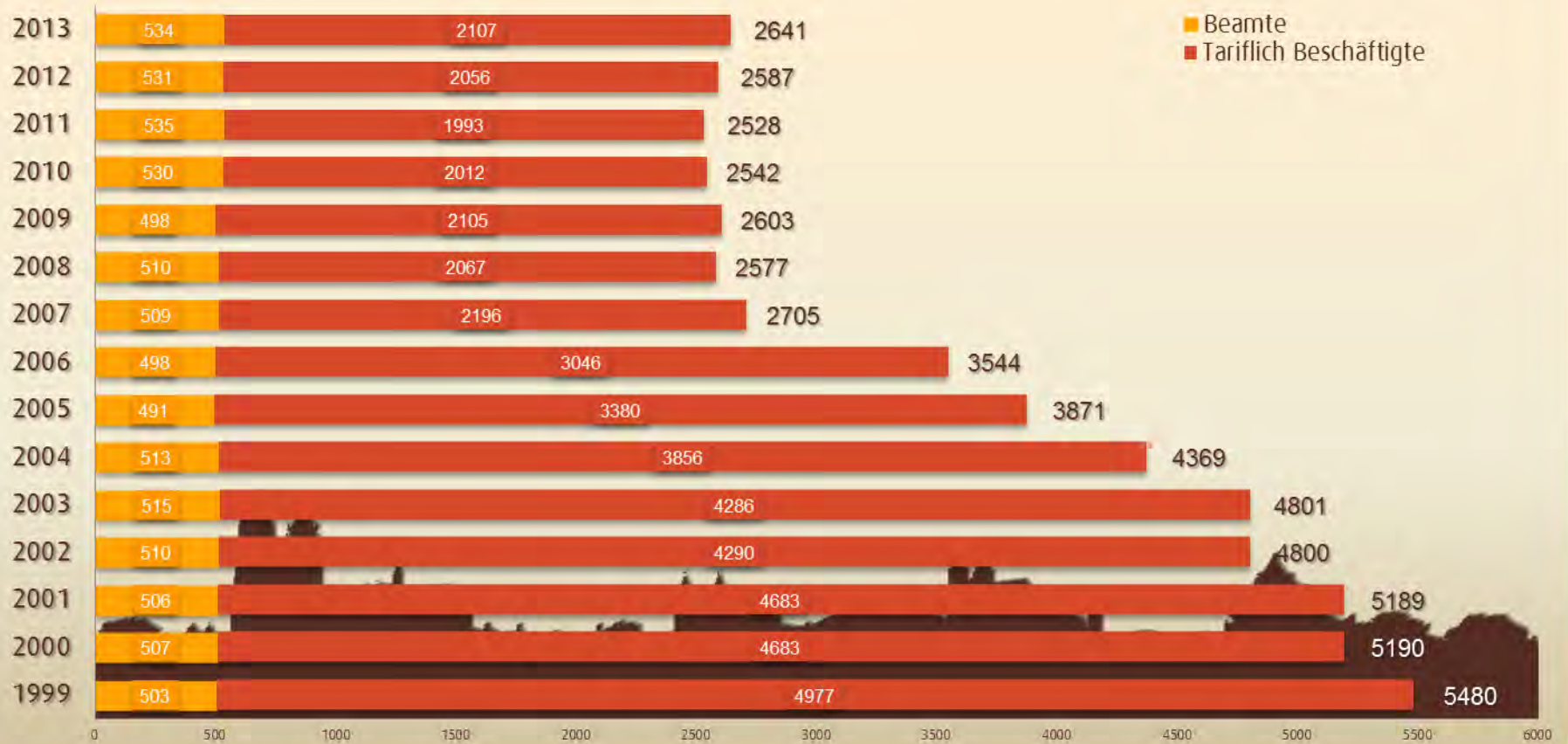




- Trend des Stellenaufwuchses setzte sich auch 2012/2013 fort
- Ursachen sind z.B.:
 - Erhöhung von Fallzahlen- und Aufgaben in sozialen Bereichen inkl. Gemeinsamer Einrichtung.
 - Einführung neuer Technologien (z.B. DMS) führt zu zeitlich befristet Mehrauswendungen,
 - Auslaufen der personalwirtschaftlichen Maßnahmen
 - und andere...
 - Schiffshebewerk, Sport- und Bäderbetriebe, Einführung KiFöG, Ergebnis Organisationsuntersuchungen, Strukturanpassungen, Verkehrsüberwachung ruhender Verkehr... etc.)

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

Personalbestand der Landeshauptstadt Magdeburg nach Dienstverhältnissen ab 1999
(ohne Eigenbetriebe)



➤ verhält sich im Wesentlichen analog und proportional zur Stellenentwicklung

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

Entwicklung des Personalbestandes der Landeshauptstadt Magdeburg seit 1999 (ohne Eigenbetriebe)

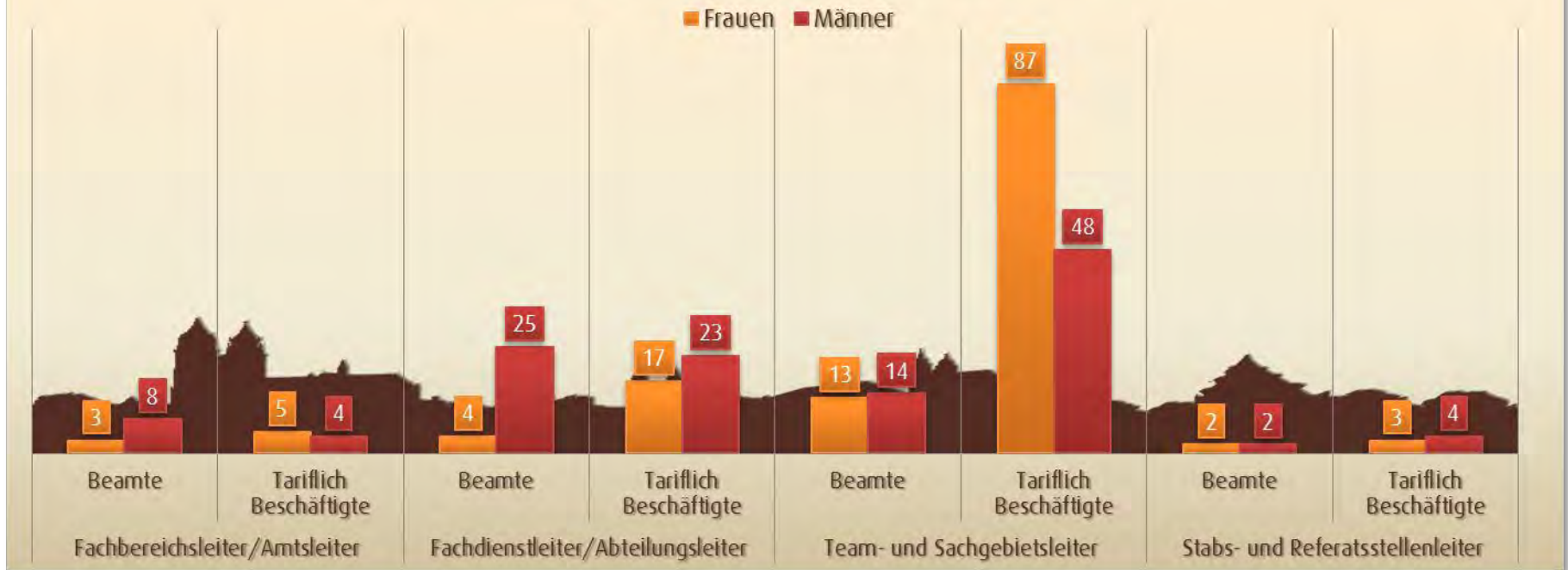


➤ Geschlechterverhältnis liegt seit Jahren konstant bei ca. $\frac{2}{3} : \frac{1}{3}$ zu Gunsten der Frauen

➤ im Jahr 2013 liegt der Frauenanteil bei 63%

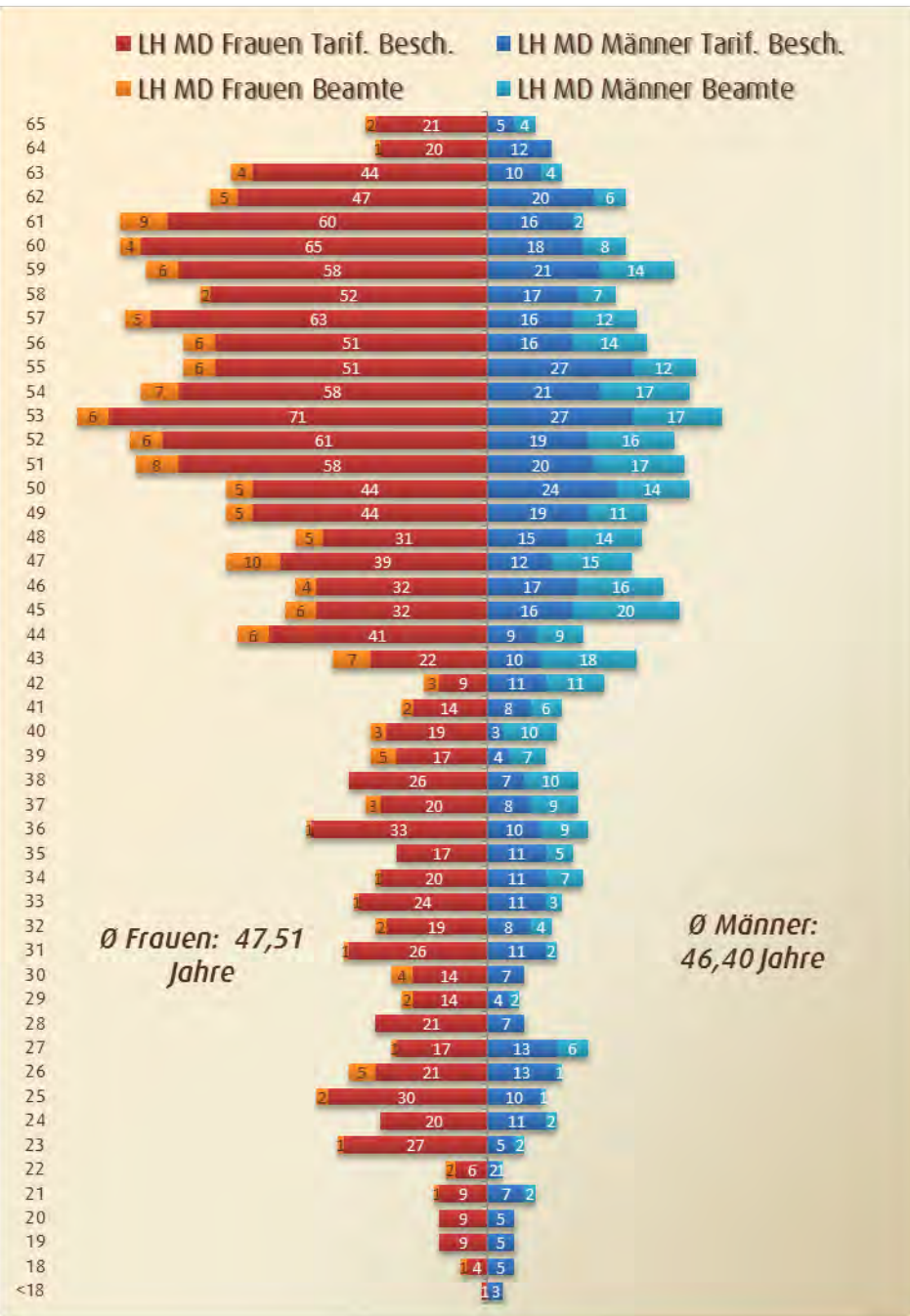
otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt

Führungskräfte der Landeshauptstadt Magdeburg 2013 (nach Dienstverhältnis und Geschlecht)



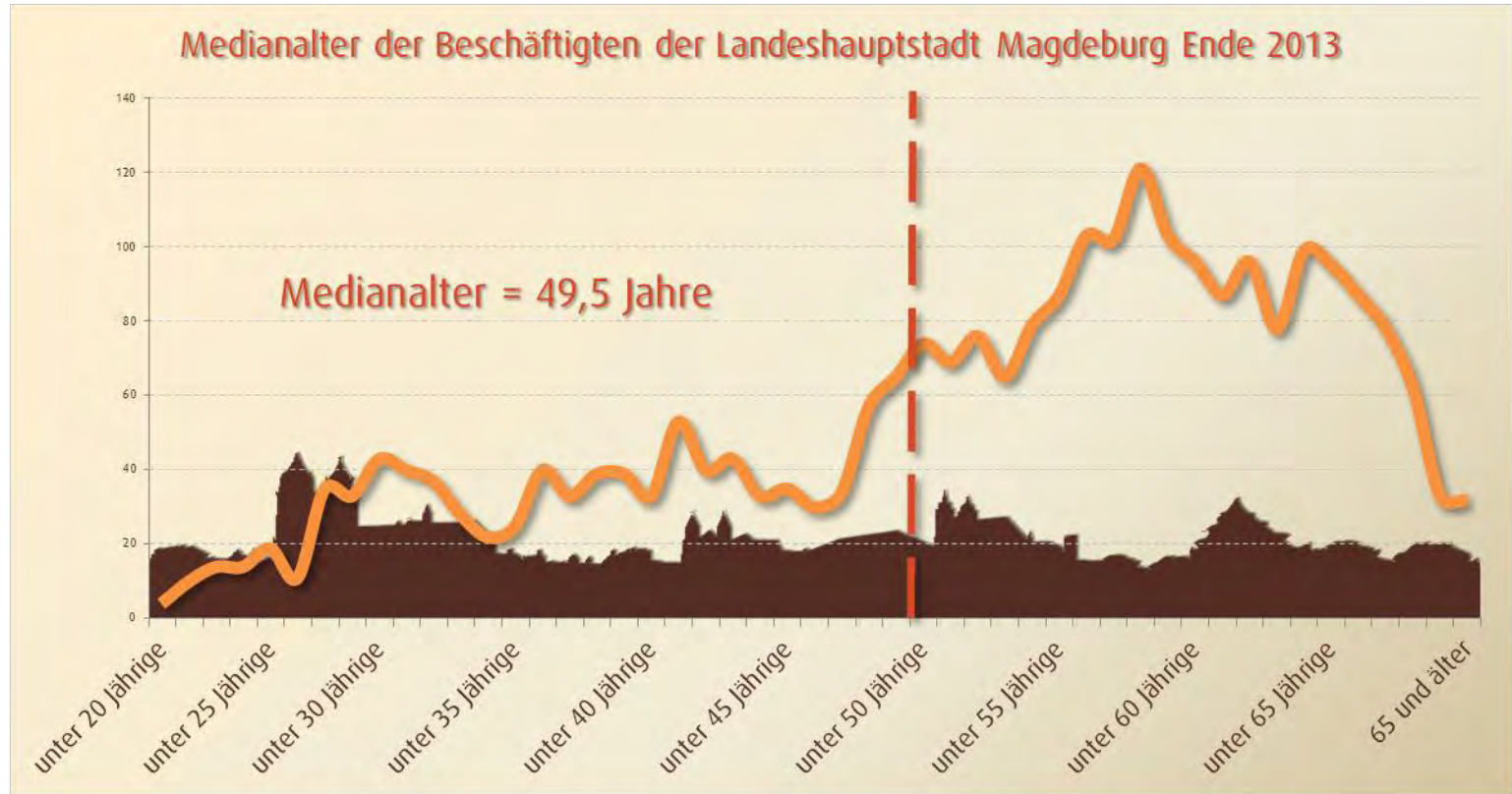
- Gesamtzahl der Führungskräfte im Jahr 2013 liegt bei 262 (im Jahr 2011 noch bei 274 !)
- ...also trotz gestiegener Stellen- und Personalanzahl weniger Führungskräfte ➔ Bürokratieabbau, Verschlinkung von Verwaltungshierarchien, Optimierung der Aufgabenverteilung
- 134 weibliche und 128 männliche Führungskräfte $\hat{=}$ 51% : 49%
- Anteil der Frauen in Führungspositionen verringert sich, je höher die Hierarchie

Altersbaum der Landeshauptstadt Magdeburg 2013



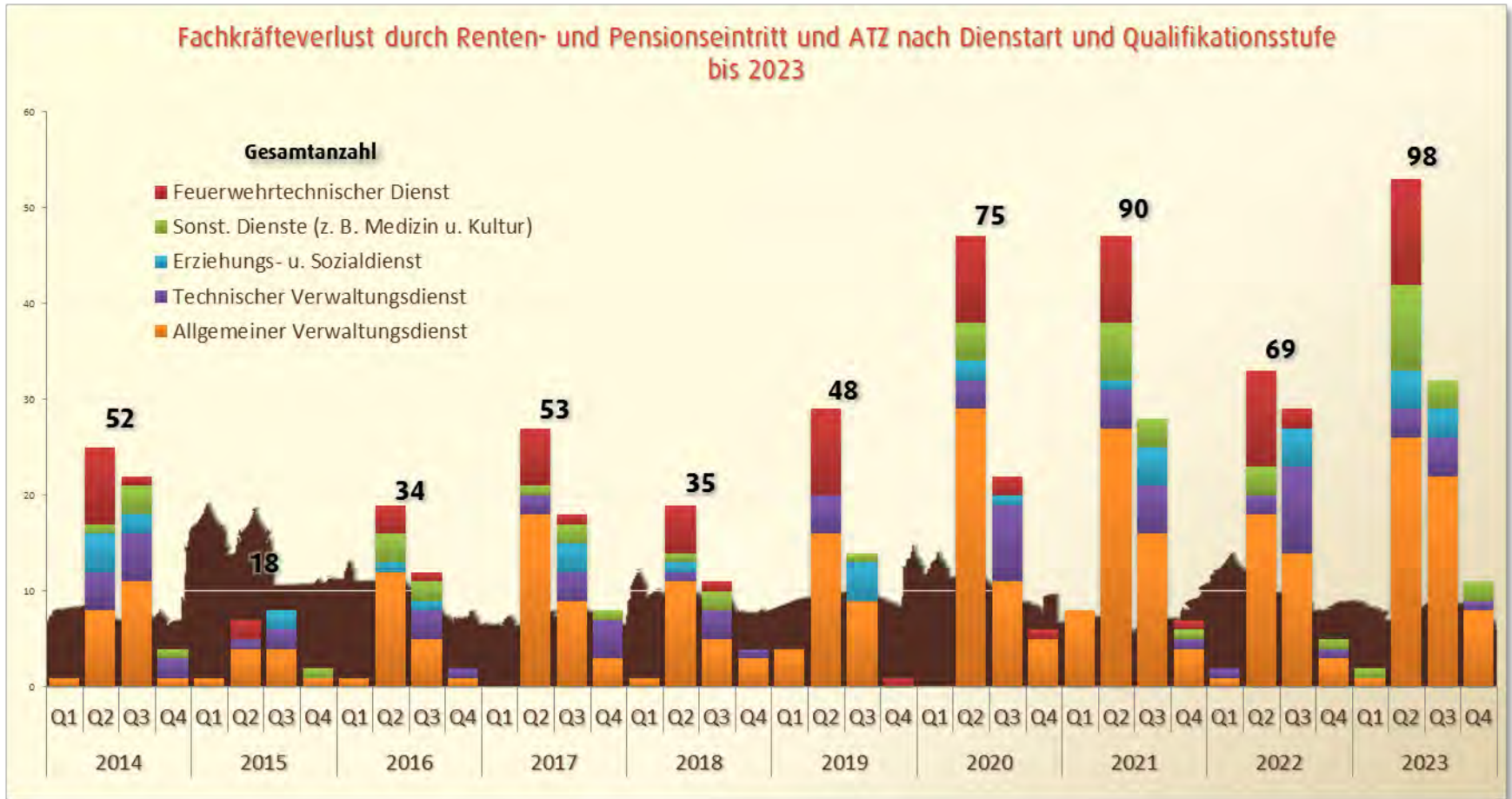
- „gesunder“ Altersdurchschnitt bei knapp 42 Jahren
- **2013** lag der Altersdurchschnitt der Landeshauptstadt Magdeburg bei **47,11 Jahren**
- Ursachen liegen in Auswirkungen der demografischen Entwicklung und Bestrebungen Haushalt zu konsolidieren
- Anhebung des Renten- bzw. Pensionseintrittsalters wird den zukünftig zu einer Anhebung des Altersdurchschnittes führen.
- Aber: durch ATZ-Regelungen werden Renten- bzw. Pensionseintritte früher als mit 65 erfolgen

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



- Erstmalige Darstellung der Kennzahl „Medianalter“ (ist jenes Lebensalter, das eine Vergleichsgruppe in zwei gleich große Gruppen teilt: 50% sind jünger, und 50% sind älter als dieser Wert)
- Altersstrukturelle Verschiebungen werden dadurch erkennbar
- Das Medianalter der Beschäftigten der Landeshauptstadt Magdeburg liegt 2013 bei 49,5 Jahren
- D.h.: ca. 1.320 Beschäftigte haben ein Alter von unter 49,5 Jahren bzw. über 49,5 Jahren.

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



- Planbarer Altersaustritt der kommenden Dekade mit Stand 31.12.2013
- über 570 Altersaustritte für nächsten 10 Jahren vor allem im allg. Verwaltungsdienst in Q2 und Q3
- massive „Austrittswelle“ aber erst für 2020 prognostiziert

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

Wissens-
verlust

Tandemfunktion,
enge Zusammenarbeit, operative
Planung

Personal-
wirtschaftliche
Probleme
fehlendes, qualifi-
ziertes Personal

gemeinsame Laufwerke und Zugriffsrechte in der täglichen Arbeit

Wissens- und Prozessdatenbank

Leitfaden für neue Mitarbeiter

langfristige Planung freiwerdender Stellen

Identifikation von Wissen, welches unbedingt erhalten werden
muss

Stellenbesetzungskonzept

Identifikation von "Experten" und ggf. zeitweilige Doppel-
besetzung

Konzept zur Neugewinnung von qualifizierten Mitarbeitern

"Interamt" für Maximierung des Bewerbermanagement

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

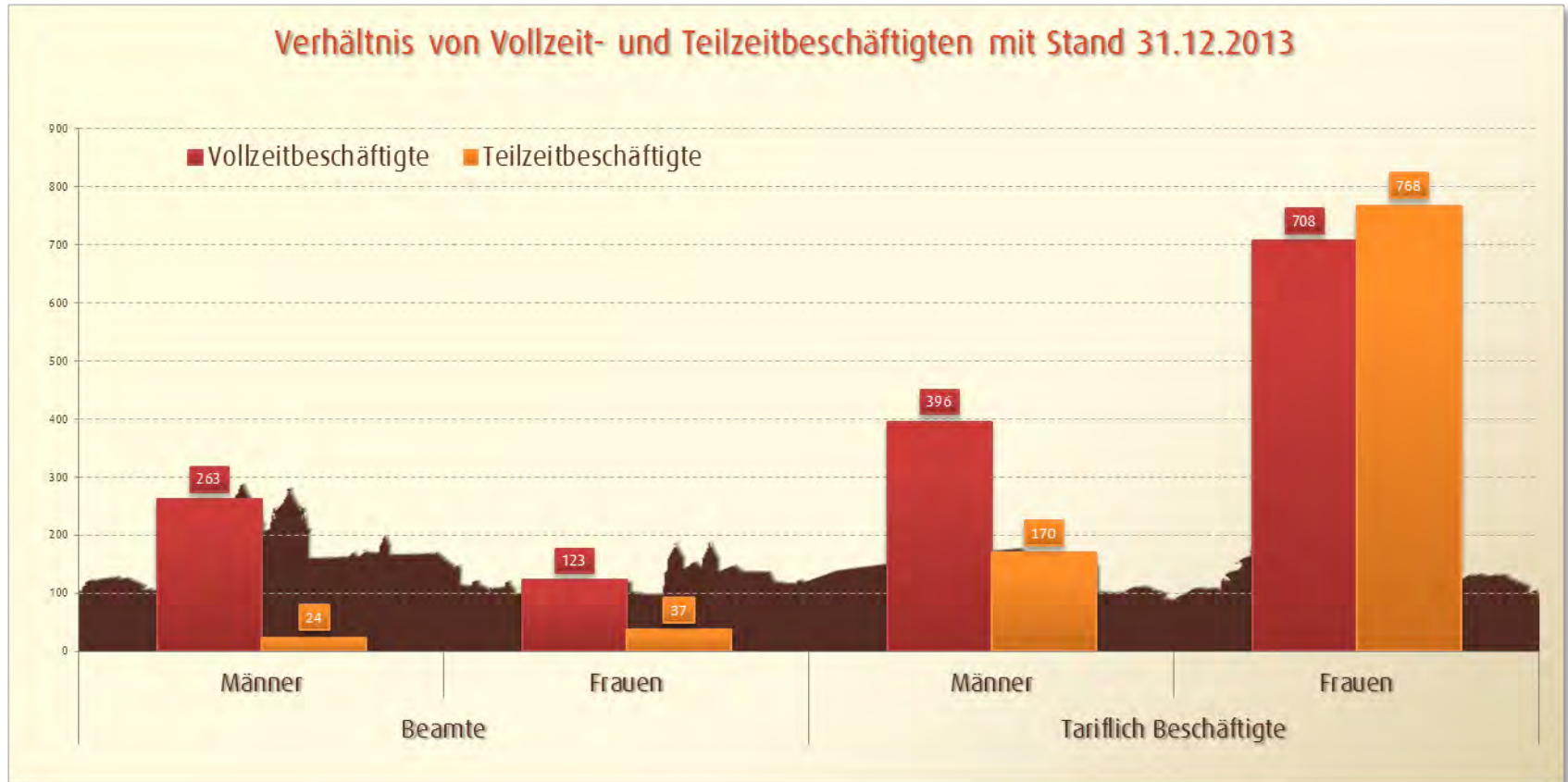
- Wie ist der Fachkräfteverlust zu kompensieren, wenn sich die demografischen Strukturen in allen Bereichen des öffentlichen kommunalen Lebens ähnlich darstellen, wie beim Arbeitgeber selbst?
- Wie kann die öffentliche Verwaltung sicherstellen, dass das Personal den Qualifikationsanforderungen angemessen begegnen kann?
- Wie kann gewährleistet werden, dass eine Verwaltung auch bei einem „höheren“ Durchschnittsalter leistungsfähig bleibt?



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

- Attraktivität der Kommunalverwaltung als Arbeitgeber steigern
- langfristige Strategie für eine nachhaltige Nachwuchskräftebindung und –gewinnung
- Personalentwicklungskonzept, Nachwuchsgewinnungskonzept zur Vorlage 2014
- gezielte Ansprache von zukünftigen Absolventinnen u. Absolventen für Q3/Q4
- Nachwuchskräftebindung über Praktika mit Praktikumsvereinbarung und der Möglichkeit einer Anschlussbeschäftigung
- Nachwuchskräfteförderung nach der Ausbildung
(durch Beschäftigtenlehrgang II von Q2 auf Q3)
- Weiterführung der Trainings- und Coachingprogramme für Führungskräfte

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



- flexiblere Arbeitszeiten machen die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeber attraktiver
- rund 40% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit
- vornehmlich Frauen in Teilzeit (ca. 50% der Frauen, aber nur ca. 25% der Männer)
- Indiz für die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

Vergleich von internen und externen Ausschreibungen seit 1993

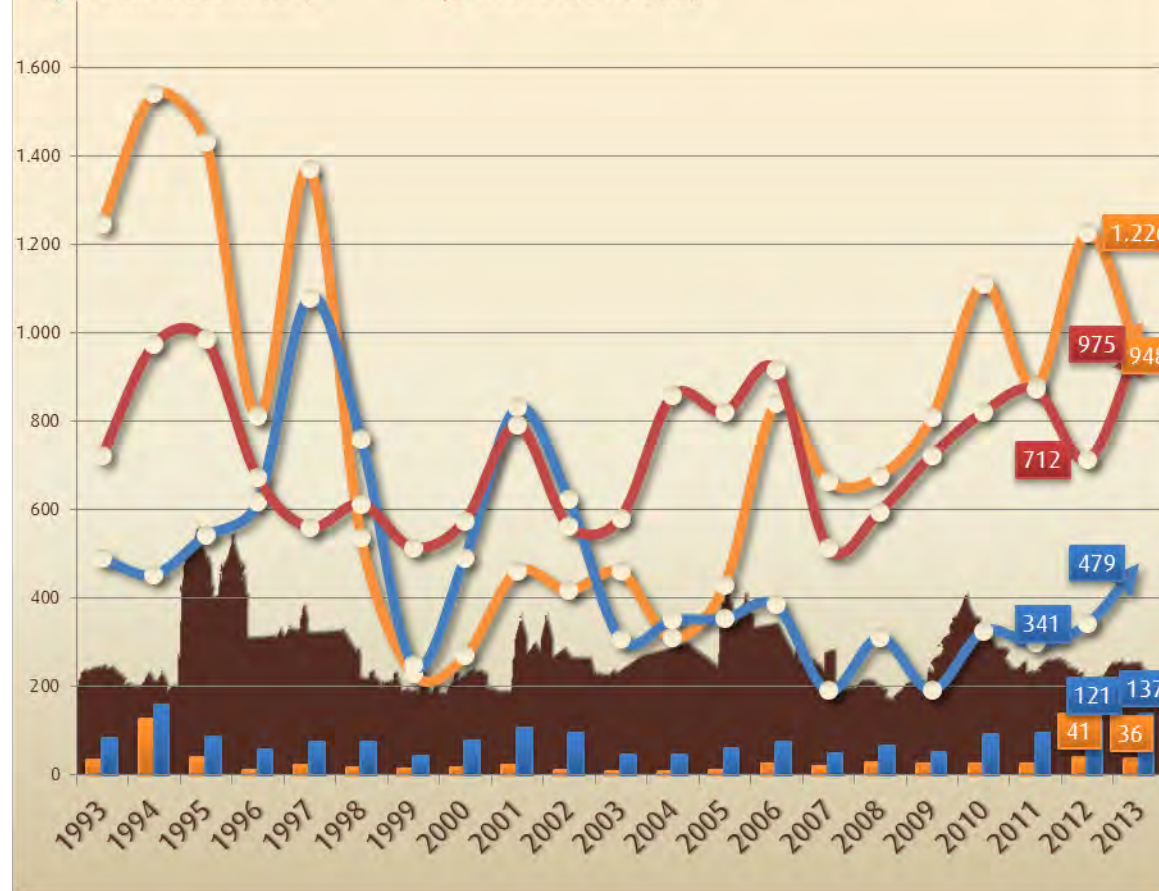


- lückenlose Darstellung seit 20 Jahren möglich
- Anzahl seit 2009 stetig steigend → 2012 und 2013 enormer Anstieg von internen Ausschreibungen
- Tendenz für 2014: weiter Anstieg erwartet (zum 30.04.2014 bereits 62 interne und 27 externe)
- Indiz für Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal als adäquaten Ersatz für die aus Altersgründen ausgeschiedene Mitarbeiter

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

Gegenüberstellung von Ausschreibungen und Bewerbungen ab 1993

■ externe Ausschreibungen
 ■ interne Ausschreibungen
 ➤ externe Bewerbung
 ➤ interne Bewerbung
 ➤ Initiativbewerbung



- Anzahl der eingegangenen Bewerbungen auf dem höchsten Stand seit 10 Jahren
- externe Ausschreibungen sind i.d.R. das Ergebnis von erfolglosen internen Besetzungsverfahren
- Anstieg von externen Ausschreibungen zeigt deshalb auch, dass interne Besetzungsverfahren immer öfter an Grenzen stoßen
- **nur 2013:** quantitative Anzahl von Bewerbungen entspricht einem Verhältnis von durchschnittlich 8,25 Bewerbern pro Stellenausschreibung (ohne Initiativbewerbungen)
- 6,9 **interne** Bewerber / Ausschreibung
13,3 **externe** Bewerber / Ausschreibung
- ⇒ Attraktivität des öffentlichen Dienstes
Aber: Quantität ≠ Qualität
- ⇒ neue Wege im Recruiting

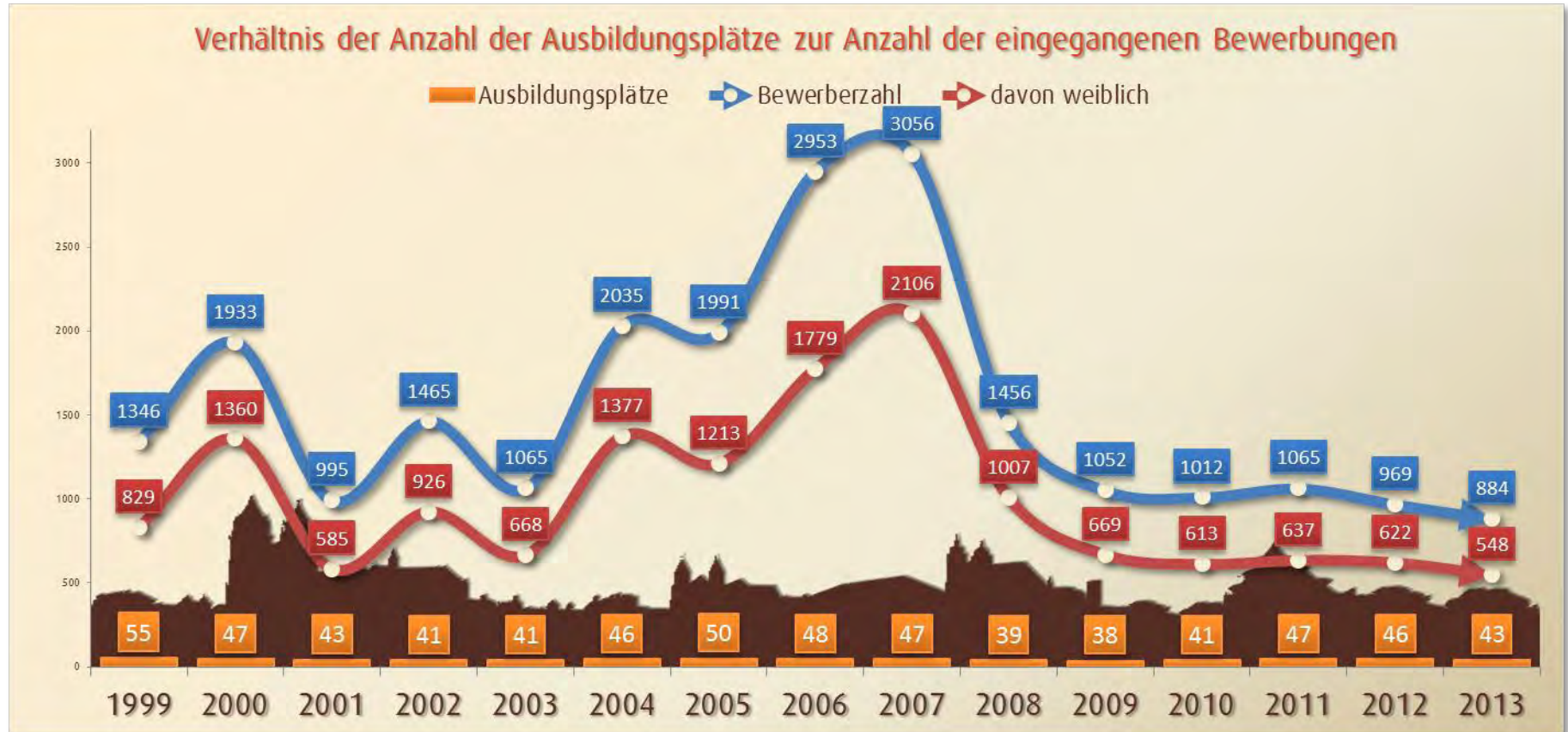
otto präsentiert otto stellt vor otto informiert otto gibt bekannt otto zeigt

- Nutzung seit Januar 2013 für interne und externe Stellenausschreibungen und Bewerbermanagement
- Magdeburg als erste Stadt in Sachsen-Anhalt in Vorreiterrolle bei Personalrekrutierung
- notwendig durch die prognostiziert steigende Zahl der Stellenbesetzungsverfahren
- bietet Bewerbern die Möglichkeit sich einfach, schnell und professionell zu bewerben
- für Sachbearbeiter (Redakteure) ergeben sich Erleichterungen im Bewerbermanagement u.a. durch direkte Kommunikation im Portal



- Statistik Interamt 2013:
 - 568 Bewerbungen über Interamt.de $\hat{=}$ 40% aller Bewerbungen
 - 261 registrierte Nutzer im Portal der LH MD $\hat{=}$ 10% der Beschäftigten
 - ca. 8.000 interne und über 26.000 öffentliche (externe) Klicks auf Stellenangebote

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



- Anzahl der Ausbildungsplätze in 2013 leicht gesunken
- Ausbildung in 11 verschiedenen Ausbildungsberufen (davon ca. 60% in „klassischen“ Verwaltungsberufen)
- Bewerberzahlen sinken seit zwei Jahren
 - ➔ aber Bewerberverhältnis liegt noch bei ca. 20 Bewerbern pro Ausbildungsplatz

- Übernahmeplanung / Auszubildende in Anschlussstätigkeit

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

- Neuregelung der „Übernahme von Auszubildenden“ durch Tarifrunde 2012
- §16a TVAöD:
 - Auszubildende/r ist nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen in einem zweistufigen Verfahren zu übernehmen
- Folgende Varianten werden angeboten sofern keine personen-, verhaltensbedingten oder gesetzlichen Gründe entgegenstehen:

theoretische u. praktische Ergebnisse	Dauer der Anschlussstätigkeit
Ø 1,0 bis 3,49	24-monatige befristete Anschlussstätigkeit
Ø 3,5 bis 4,49	12-monatige befristete Anschlussstätigkeit
ab Ø 4,5	keine Anschlussstätigkeit

- Befristung entspricht einer Bewährungszeit und mündet bei Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- es besteht jederzeit die Möglichkeit, sich auf interne Stellenausschreibungen zu bewerben
- im Jahr 2013:
 - 14 unbefristete Übernahmen, 13 Übernahmen mit 24-monatiger Befristung,
1x keine Übernahme

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

Personalkostenentwicklung seit 2000 (Gegenüberstellung von Realität und Fiktion)

➤ wahrscheinliche Entwicklung ohne HHK-Maßnahmen in Mio

➤ Summe der Personalausgaben in Mio



- ohne eingeleitete Konsolidierungsmaßnahmen lägen die Personalkosten bei über 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, und Auslaufen der pwM-Verträge
- Prämisse lautet weiterhin:
Personalkostenoptimierung statt Personalkostensenkung

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

- erstmalige Darstellung von vergleichenden Kennzahlen sollen auf breiter interkommunaler und überregionaler Ebene den Dialog fördern

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahl im Jahr 2013
Personalbestand (absolut)	2641
davon tariflich Beschäftigte	2107
davon Beamte	534
Frauenquote – absolut/in %	1680/63 %
Führungskräfteanteil	9,9 %
Durchschnittsalter - absolut	47,11 Jahre
Medianalter	49,5 Jahre
Teilzeitquote	40,14 %
Anzahl der Bewerber pro Stellenausschreibung	8,5
Interne Bewerber/Ausschreibung	6,9
Externe Bewerber/Ausschreibung	13,3
Initiativbewerbungsindikator	0,38
Durchschnittliche Ausschreibungskosten pro Stellenausschreibung	736,99 €

Bezeichnung der Kennzahl	Wert der Kennzahl im Jahr 2013
Externe Zugangsquote	54 %
Interne Zugangsquote	46 %
Fluktuationsrate	6,27 %
Personalbeschaffungskosten pro Einstellung	154,25 €
Beschäftigungspflichtquote für Schwerbehinderte	6,81
Anteil der Personalkosten am Verwaltungshaushalt	20,41 %
Durchschnittlicher Personalaufwand pro Jahr und Mitarbeiter	47.141,23 €
Auszubildendenquote	4,6 %
Bewerber pro Ausbildungsplatz	20,5
Ausbildungskosten pro Azubi	2.292,40 €
Anteil geschulter Mitarbeiter/Jahr	59,4 %
Schulungsinvestitionsfaktor/VZÄ	206,- €
Krankenstand (netto) aus 2012	6,6 %

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

Der Bericht zum Personal- und Organisationsmanagement der Landeshauptstadt Magdeburg

2012/2013 wird sowohl im städtischen Intranet, als auch auf der Internetseite der Landeshauptstadt Magdeburg nach Bestätigung des Stadtrates als PDF-Datei zum kostenlosen Download bereit gestellt!

Pfad Intranet: [Infos und Recht/Publikationen01/Berichte Personal- und Organisationsmanagement](#)

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

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

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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