Personalbedarf- und Entwicklungskonzept (PBEK) 2019-2025

Stadtverwaltung Schwerin

Was bedeutet Personalentwicklung

- Personalentwicklung zielt darauf ab, den Dienstleistungsauftrag der Verwaltung mit den Interessen und persönlichen Befähigungen ihrer Bediensteten stets in Einklang zu bringen
- Das 1. Personalentwicklungskonzept (PEK) entstand auf Beschluss der Stadtvertretung im Jahr 2010 und wurde regelmäßig fortgeschrieben
- Das aktuelle Konzept in 2019 wurde im Rahmen einer Projekt-struktur seit Januar 2018 erarbeitet. Es stellt erstmals den mittelfristigen Bedarf an Stellen und Personal sowie die damit verbundenen Anforderungen an die Personalentwicklung dar und benennt konkrete Maßnahmen
- Herausforderungen:
  - Demographischer Wandel
  - Digitalisierung der Verwaltung und deren Abläufe

Inhaltliche Schwerpunkte

- Strategische Ziele der Personalentwicklung auf Grundlage des Leitbildes Schwerin 2020
- Ausgangslage: Basisdaten Stadtverwaltung Stand 1.1.2018
- Verwaltungsstruktur und Stellenausstattung
- Entwicklung des Personalbestandes
- Strategische Maßnahmen der Personalentwicklung

Basisdaten Stadtverwaltung Schwerin im Überblick per 01.01.2018 in Zahlen und Grafiken

Stellenplan:

• Stellen in den Fachdiensten *)	967
• Soll-Arbeitskapazität (in VZÄ)	956,46
• Tatsächliche Arbeitskapazität **)	872,32

Personal:

• Personalbestand in den Fachdiensten	930
• Kernverwaltung ohne FD 37	753
• Teilzeitbeschäftigte gesamt	356
• Teilzeitquote in %	38,28%

*) ohne Berücksichtigung von Personalgestellung und geringfügig Beschäftigten u. Honorarkräften
**) der Unterschied ergibt sich aus Vakanzen und abgeschlossenen Teilzeitvereinbarungen

Basisdaten Stadtverwaltung Schwerin im Überblick per 01.01.2018 in Zahlen und Grafiken

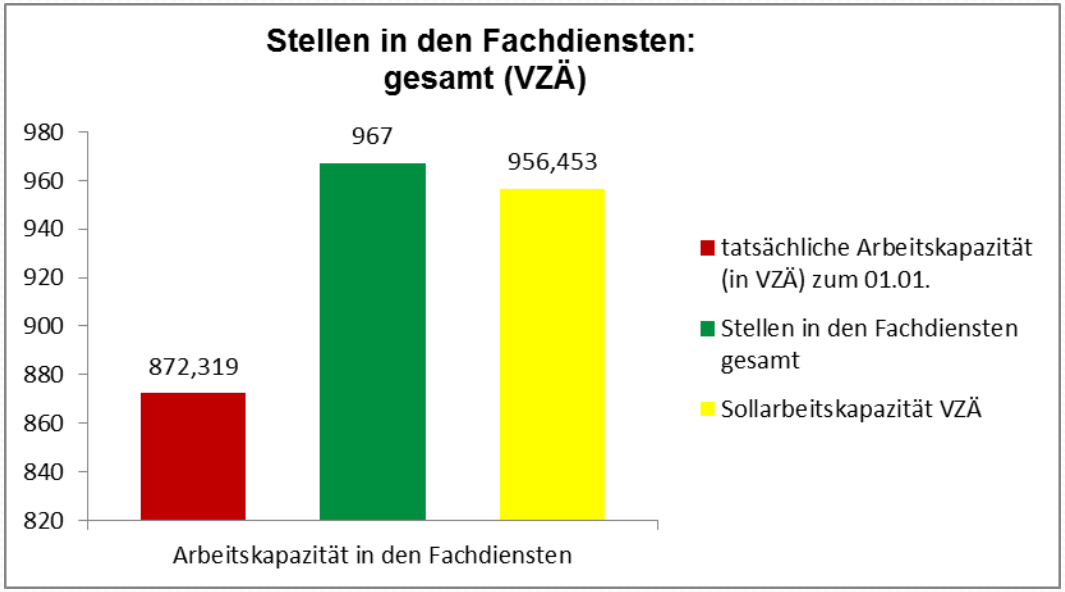
Altersstruktur:

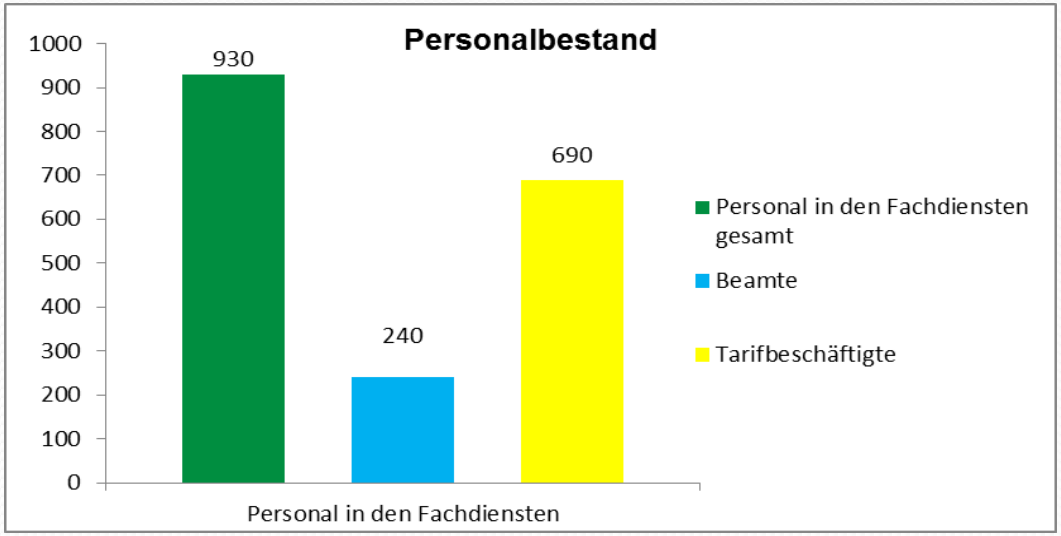
- Durchschnittsalter in den Fachdiensten 46,62
- Altersgruppe unter 30 Jahre 103
- Altersgruppe 31-40 Jahre 220
- Altersgruppe 41-50 Jahre 164
- Altersgruppe über 50 Jahre 443 (!)

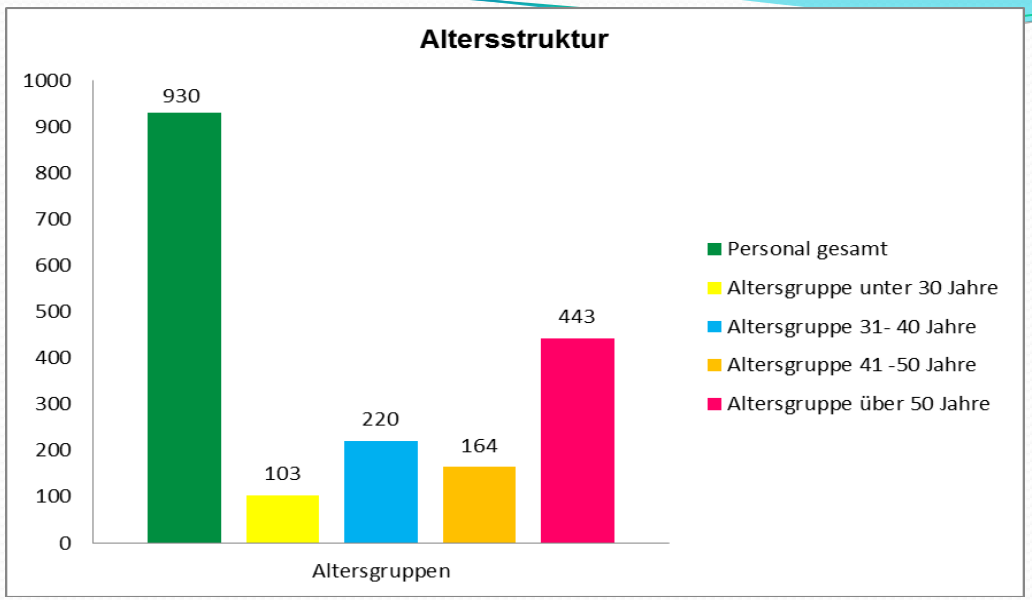
Ausbildung:

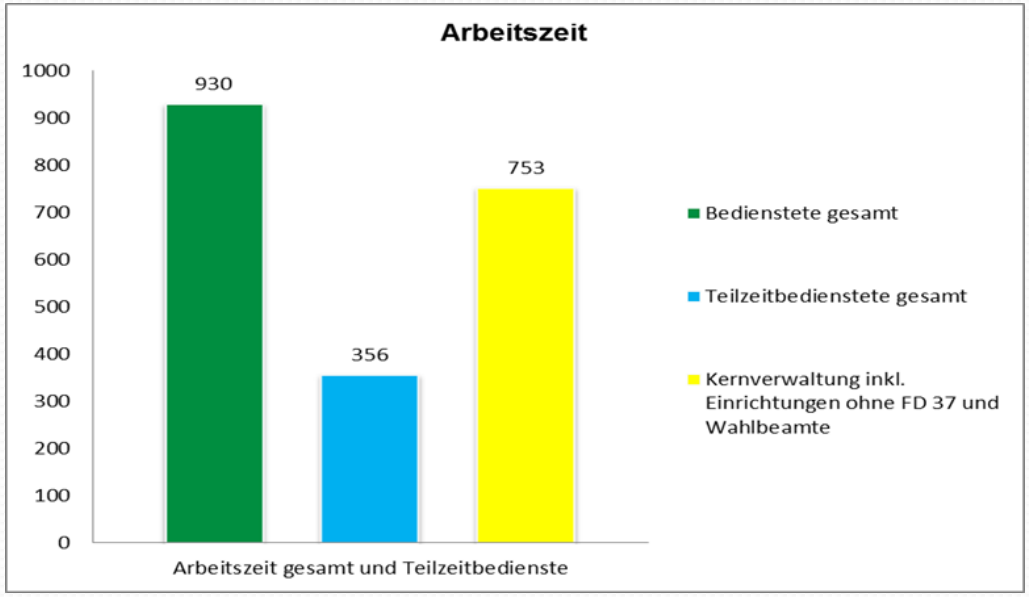
- Auszubildende gesamt 42
- davon FD 37 20

Grafische Darstellungen zur Basisdatentabelle Stand 01.01.2018

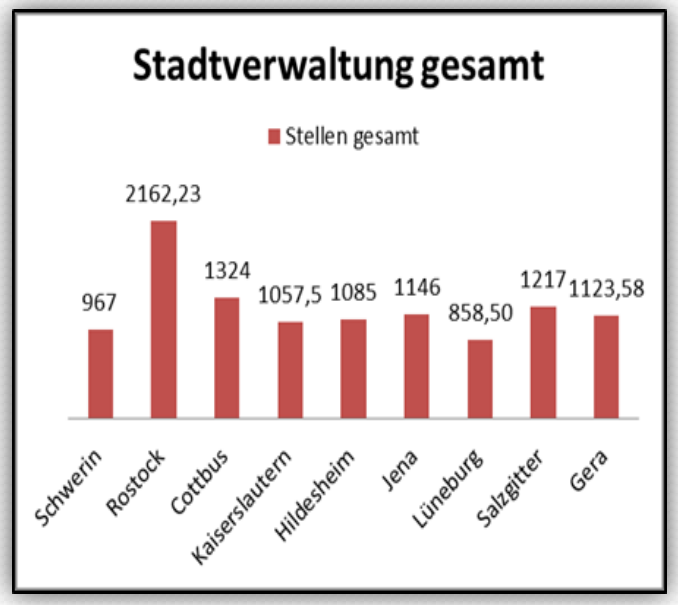


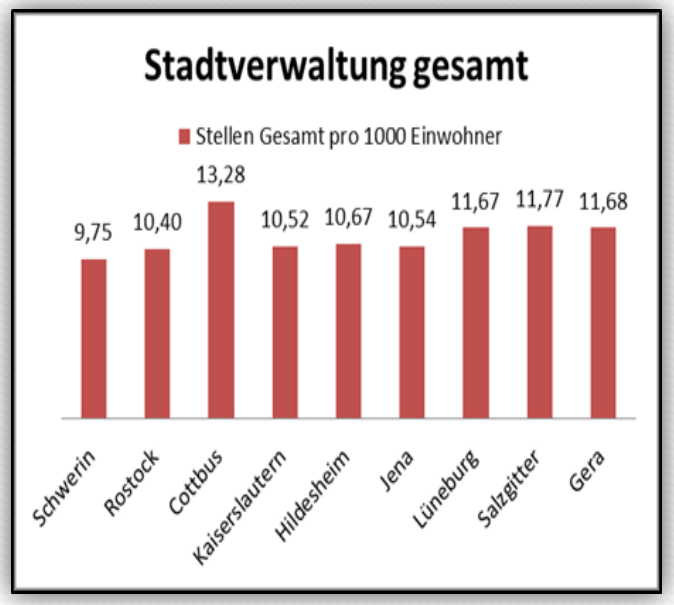



Altersstruktur
1000
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
930
103
220
164
443
Altersgruppen
Personal gesamt
Altersgruppe unter 30 Jahre
Altersgruppe 31- 40 Jahre
Altersgruppe 41 -50 Jahre
Altersgruppe über 50 Jahre

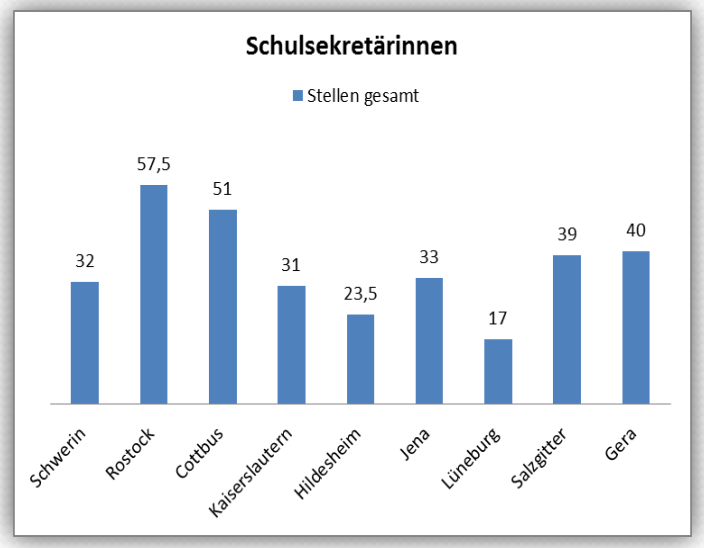

Arbeitszeit
1000
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
930
356
753
Arbeitszeit gesamt und Teilzeitbedienste
Bedienstete gesamt
Teilzeitbedienstete gesamt
Kernverwaltung inkl. Einrichtungen ohne FD 37 und Wahlbeamte

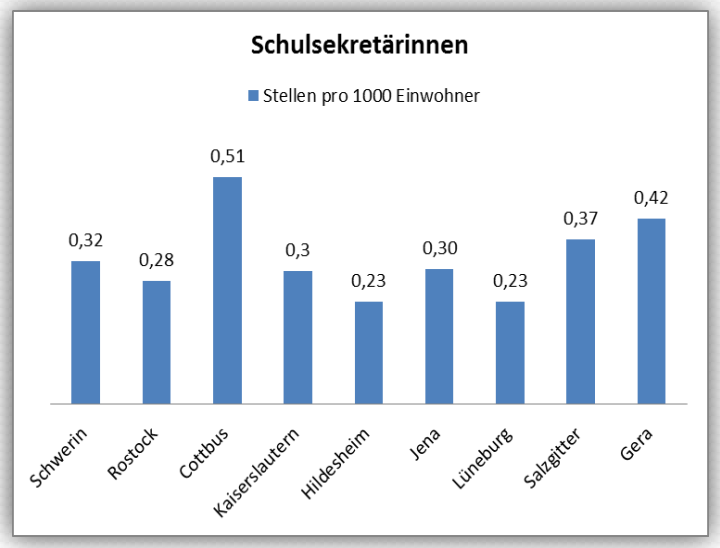
Interkommunaler Vergleich 2018 in Grafiken nach Schwerpunkten



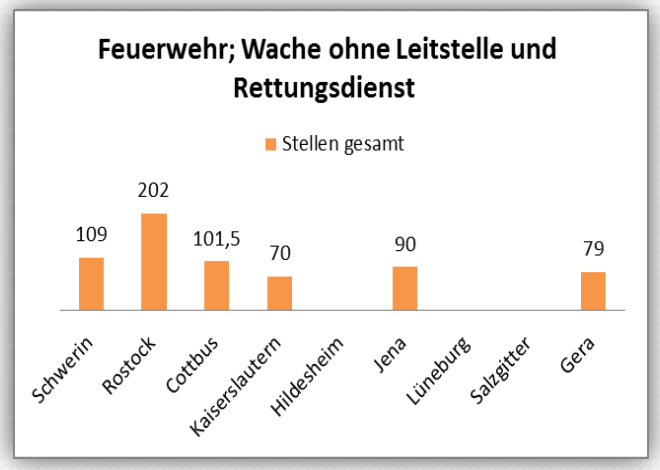


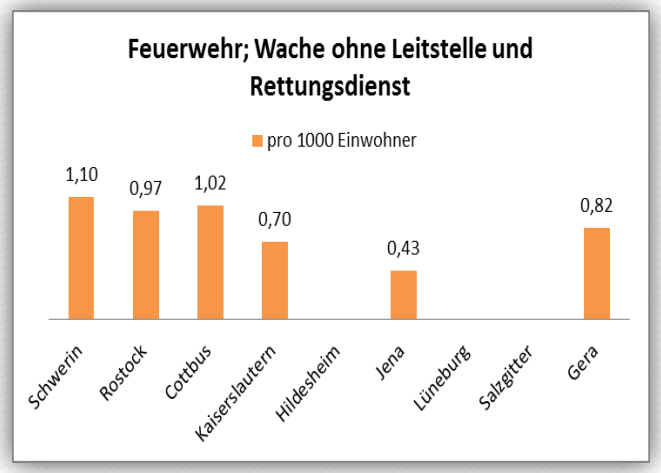
* Der Vergleich der Stellen der verschiedenen Verwaltungen in dieser Abbildung sagt nichts über die verschiedenen Aufgabenbereiche innerhalb der Verwaltungen aus. Um einen seriösen Vergleich innerhalb der vergleichbaren Städte herstellen zu können, wurden im Folgenden aufgabenbezogene Vergleiche angestellt.



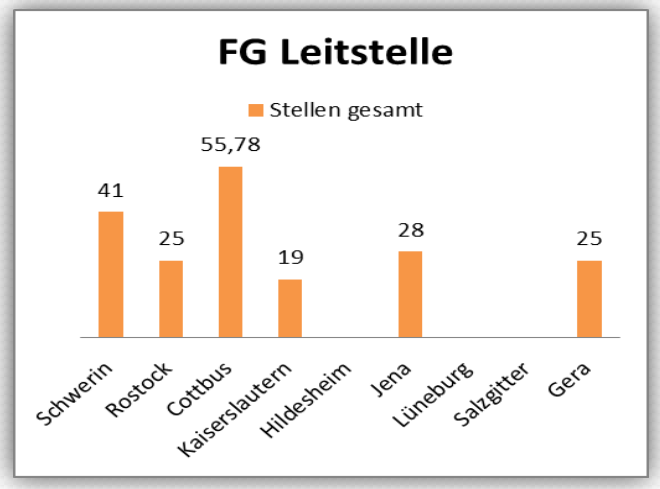


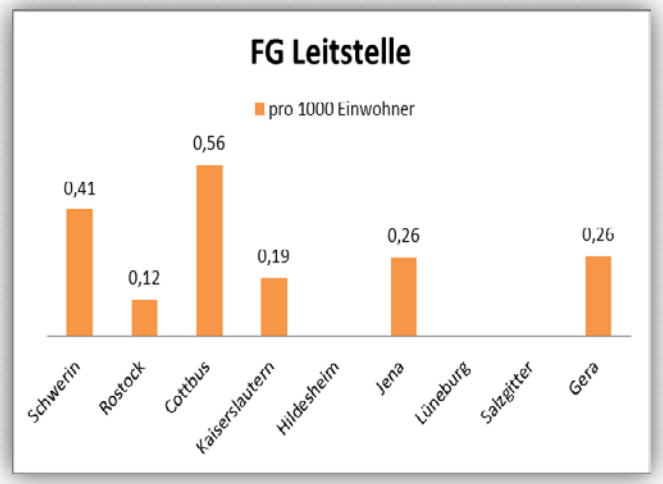
* Der Vergleich der Stellen der Schulsekretärinnen per 1000 Einwohner sagt nichts darüber aus, wieviel Schulsekretärinnen in den Vergleichsstädten an den einzelnen Schulen tätig sind. Eine unbekannte Größe ist weiterhin die Anzahl der Schüler an den einzelnen Schulen.

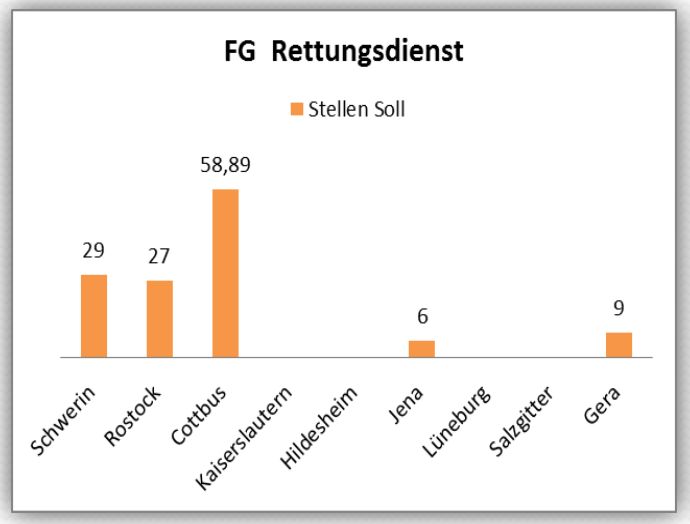


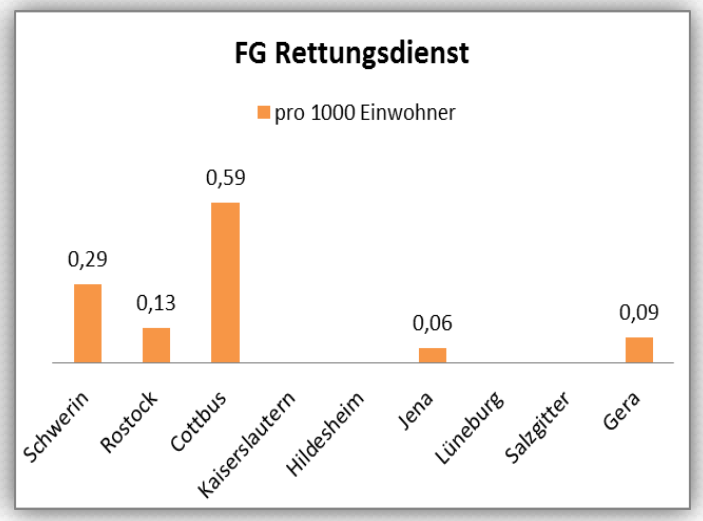


* Hildesheim weist lediglich eine Gesamtstärke von 119 Stellen aus. Eine Unterteilung nach Wache, Leitstelle und Rettungsdienst wird nicht vorgenommen. Lüneburg hat keine Berufsfeuerwehr.
In Salzgitter ist lediglich der FD Feuerwehr im Stellenplan abgebildet, so dass eine Unterteilung nach Wache, Leitstelle und Rettungsdienst nicht möglich ist.

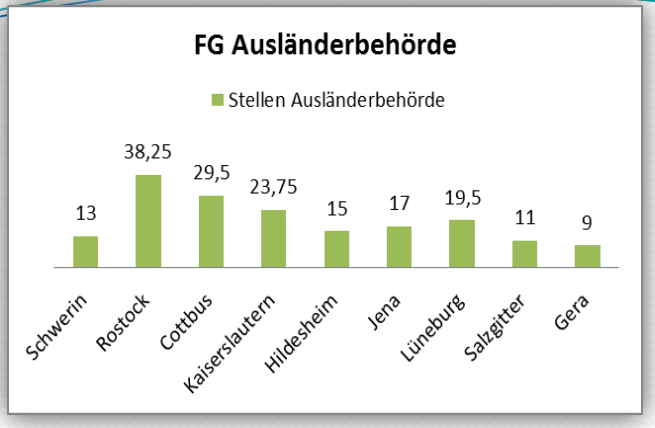


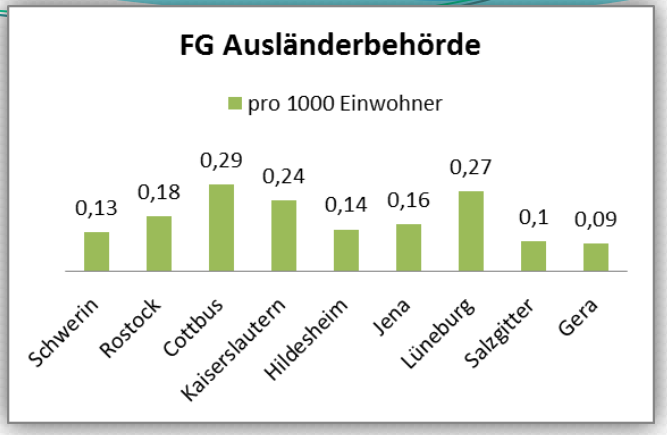


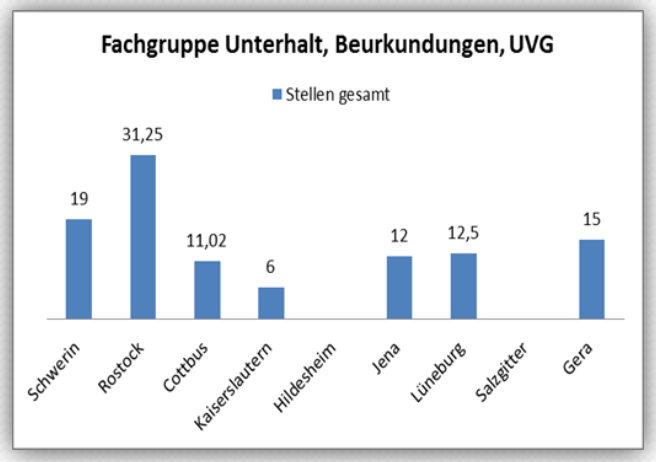


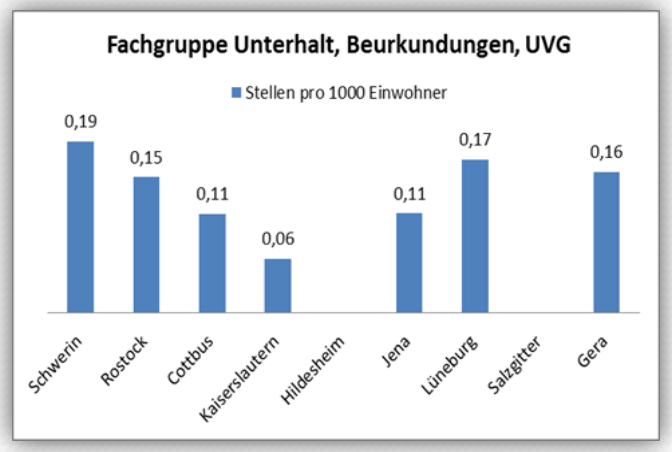


* Der Rettungsdienst in Kaiserslautern wird als GmbH betrieben. Ebenso hält der ASB Rettungsdienstkräfte vor.
In Hildesheim ist - wie bereits angemerkt- keine Untergliederung nach Wache, Leitstelle und Rettungsdienst möglich. Der Rettungsdienst in Lüneburg liegt bei DRK und ASB.
In Salzgitter ist der Rettungsdienst der Berufsfeuerwehr angegliedert, im Stellenplan jedoch erfolgt keine tiefere Untergliederung.



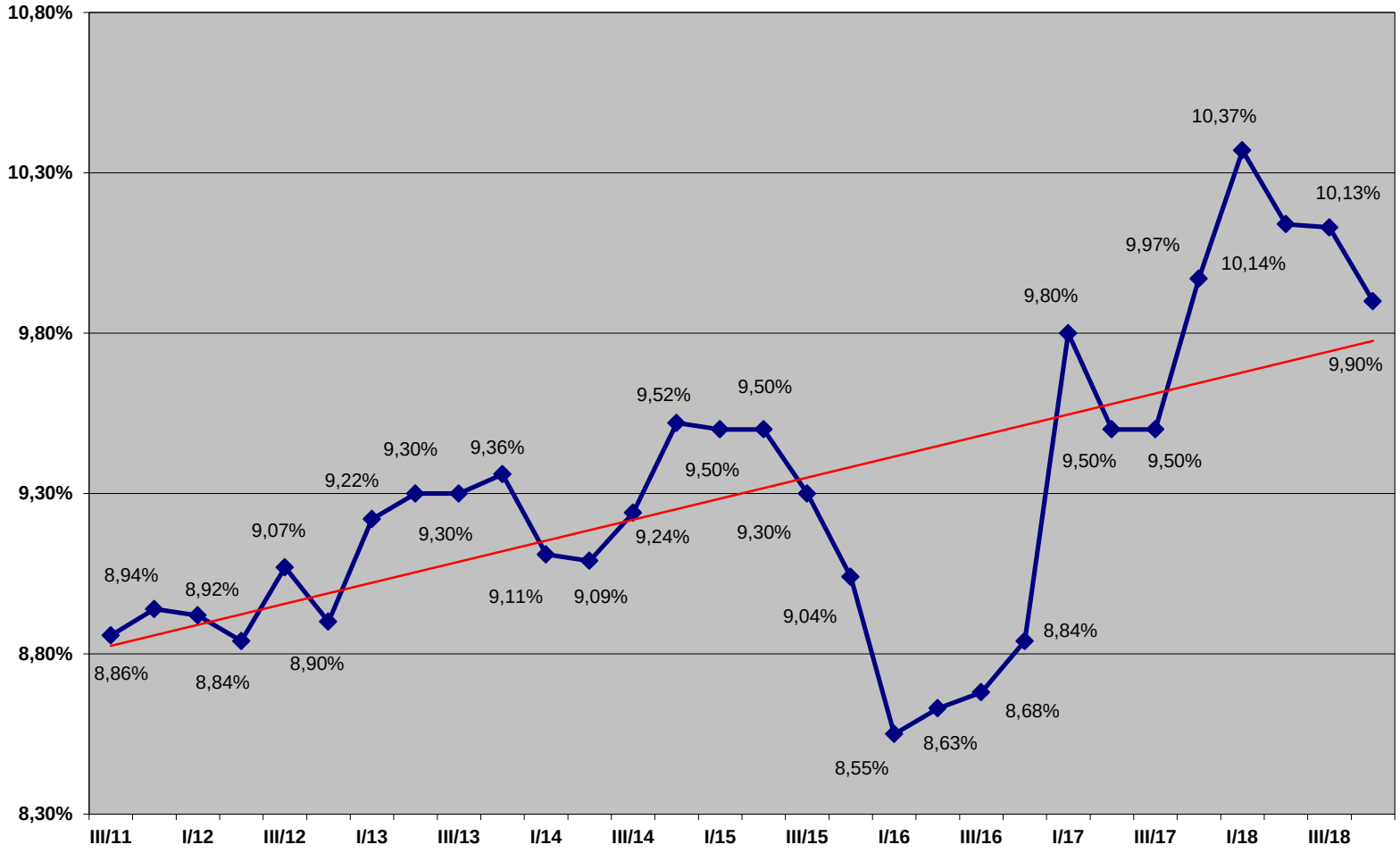


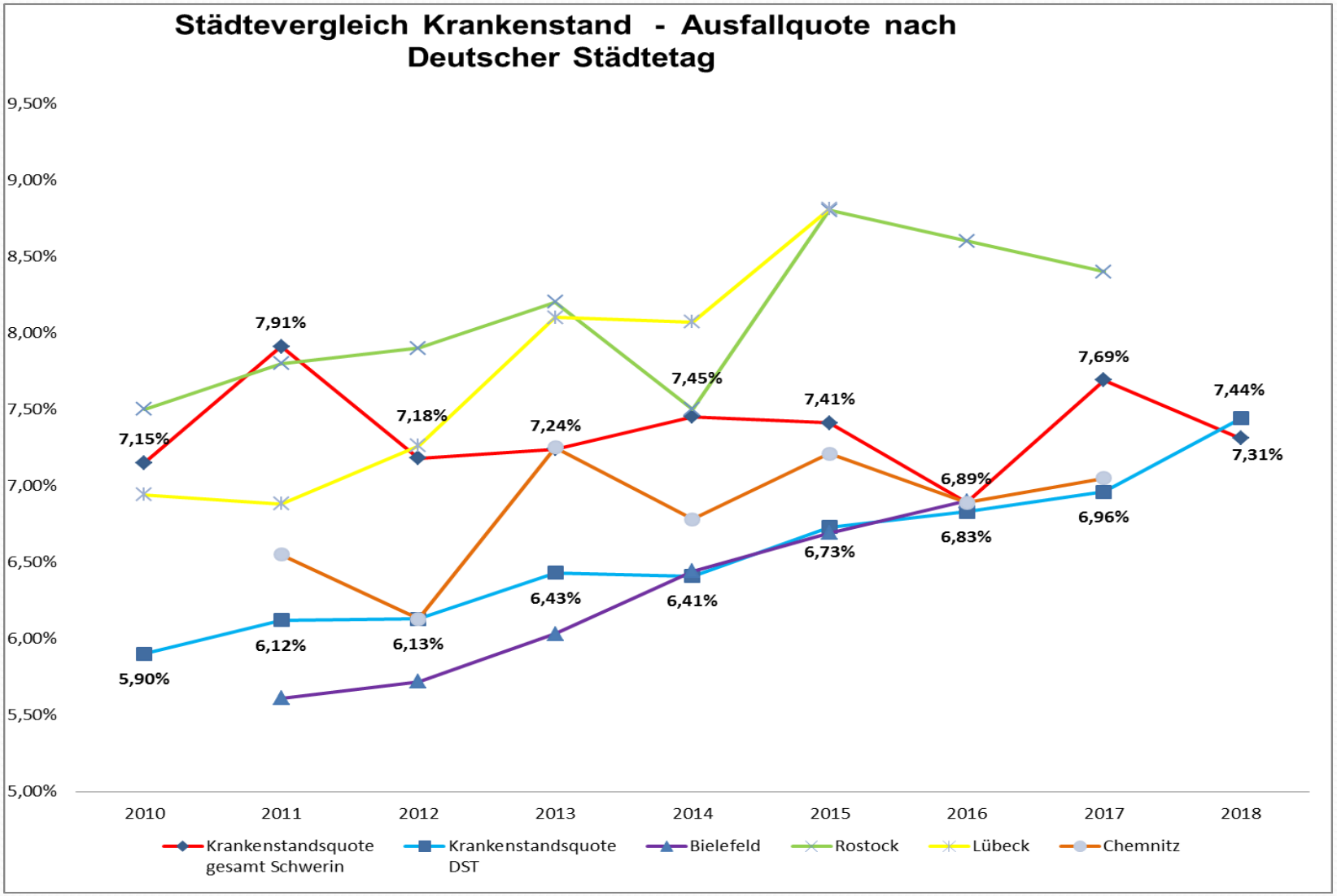




* Da Hildesheim nicht kreisfrei ist, liegen die Aufgaben des Fachdienstes Jugend auf Ebene des Landkreises. Salzgitter weist nur die Gesamtzahl des Fachdienstes Kinder, Jugend und Familie, untergliedert nach Vergütungsgruppen aus.
Dass Kaiserslautern in dieser Grafik nur mit 6 Stellen dargestellt wird, liegt daran, dass hier nur die Stellen im UVG-Bereich im Stellenplan einzeln ausgewiesen sind.

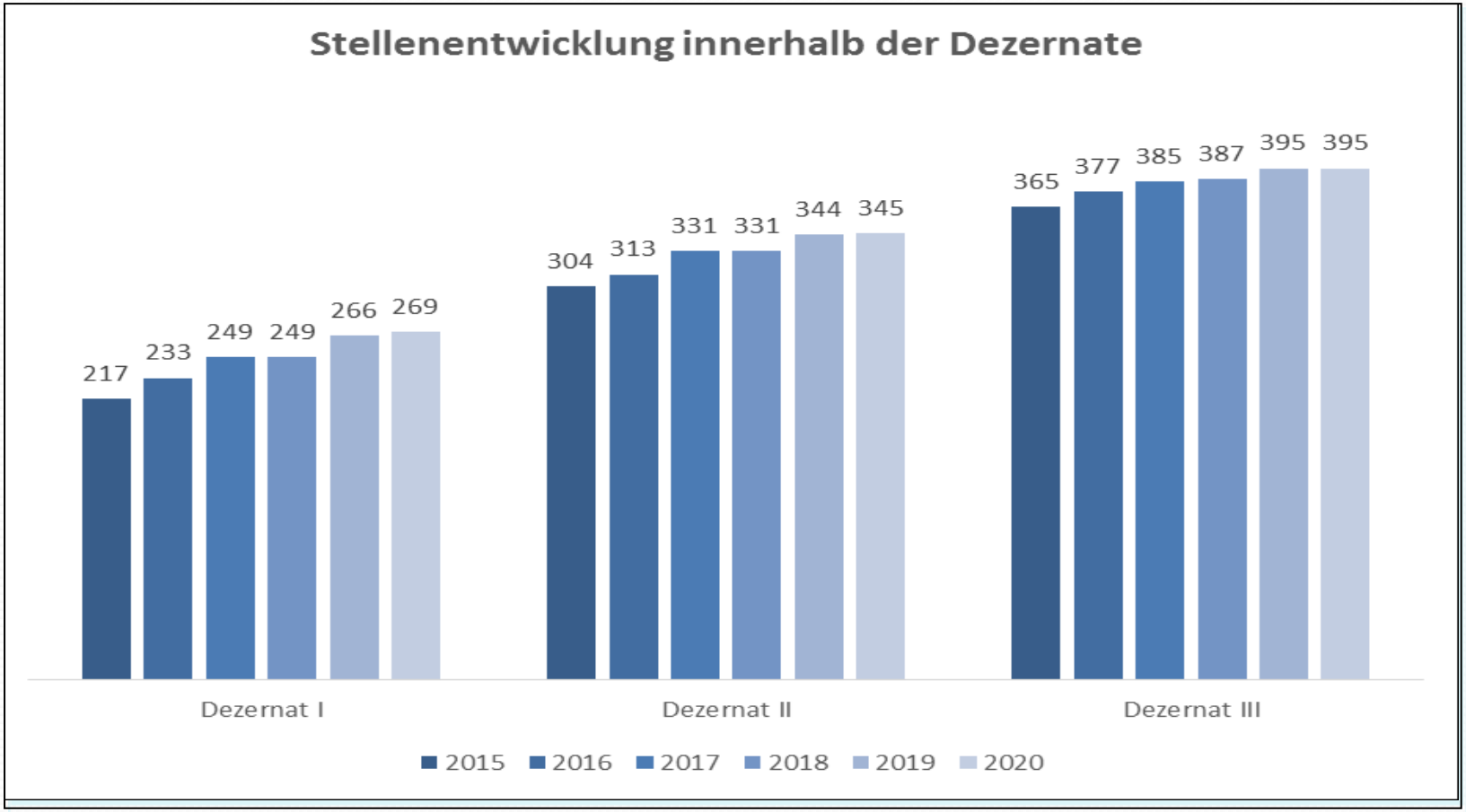
Krankenstand Gesamtverwaltung
(Zeitraum 01/2011 - 12/2018)
- mit linearer Trendlinie -




Städtevergleich Krankenstand - Ausfallquote nach Deutscher Städtetag
9,50%
9,00%
8,50%
8,00%
7,50%
7,00%
6,50%
6,00%
5,50%
5,00%
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
7,15%
7,91%
7,18%
7,24%
7,45%
7,41%
6,89%
7,69%
7,31%
5,90%
6,12%
6,13%
6,43%
6,41%
6,73%
6,83%
6,96%
7,44%
Krankenstandsquote gesamt Schwerin
Krankenstandsquote DST
Bielefeld
Rostock
Lübeck
Chemnitz

Stellenentwicklung gesamt 2015-2020

Organisationseinheit/ Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dez. I	217	233	249	249	266	269
Dez. II	304	313	331	331	344	345
Dez. III	365	377	385	387	395	395
Stellen Ist-Kapazität	886	923	965	967	1 005	1 009
Personalgestellung (GBV, PPP, städt. Hallen)	6	6	6	6	6	6
ATZ (Freistellungsphase)	110	93	65	43	22	3
Summe Stellen ohne Ist-Kapazität	116	99	71	49	28	9


Stellenentwicklung innerhalb der Dezernate
217
233
249
249
266
269
304
313
331
331
344
345
365
377
385
387
395
395
Dezernat I
Dezernat II
Dezernat III
2015
2016
2017
2018
2019
2020

Stellenprognose bis 2025

Jahr	2020	2025	Differenz
Dez. I	269	259	-10
Dez. II	345	350	+5
Dez. III	395	387	-8
Stellen Ist-Kapazität	**1 009**	**996**	**-13**
Personalgestellung	6	6	
ATZ	3	0	-3
Insgesamt	**1018**	**1 002**	**-16**

Personalbestandsentwicklung auf Basis geplanter Abgänge von 2019 bis 2025

Personalbestand 2025 ohne Nachbesetzung

- Personalbestand 2019 999
- Altersabgänge bis 2025 178
- Personalbestand 2025 821

Durchschnittlich verlassen altersbedingt 8,3 Bedienstete je Fachdienst in der Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12. 2025 die Stadtverwaltung.

Fachdienste mit überdurchschnittlichen Abgängen :

Feuerwehr und Rettungsdienst,
Kulturbüro
Bildung und Sport
Ordnung
Jobcenter

Altersabgänge nach Qualifikationsniveau

- **Einfacher und mittlerer Dienst:**
  Absolut 98 Relativ 16 %

- **Gehobener Dienst**:
  Absolut 64 Relativ 18 %

- **Höherer Dienst**
  Absolut 16 Relativ 35 %

Regulierung des Personalbedarfs bis 2025 über

- Ausbildung: 143 Ausgebildete
- Externe Einstellungen: 72

Fazit

Die Auswertung der Basisdaten unserer Verwaltung zeigt die organisatorischen und personalwirtschaftlichen Herausforderungen für die kommenden Jahre.

Signifikant ist:

- die in Einzelbereichen zum Teil nicht auskömmliche Stellenausstattung (lt. interkommunalem Vergleich)
- das hohe Durchschnittsalter der Belegschaft (48% der Belegschaft ist älter als 50 Jahre)
- die zu geringe Ist- Arbeitskapazität im Verhältnis zur Sollkapazität in Stunden
- die erheblichen altersbedingten Abgänge bis 2025- auch auf Führungs-kräfteebene
- die hohe Krankheitsquote

Einzelinstrumente der Personalentwicklung

Für die genannten Herausforderungen stehen folgende Instrumente in der Personalentwicklung zur Verfügung:

- Interdisziplinäre Ausbildung
- Permanente Fort- und Weiterbildung von Bediensteten und Führungskräften
- Leistungs- und kompetenzbezogenes Beurteilungswesen
- Flexible Arbeitszeiten
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Zu jedem Einzelinstrument gibt es eine Vielzahl bereits eingeführter Maßnahmen sowie einen umfassenden Katalog kurzfristig und mittelfristig neu zu erarbeitender Personalentwicklungsmaßnahmen.

Maßnahmen Personalentwicklung - Beispiele

Geplant für die nächsten 2 Jahre

- Moderne und elektronische Bewerberauswahlverfahren
- Konfiguration neuer Ausbildungsberufe und dualer Studiengänge
- Richtlinie zur Inanspruchnahme eines Sabbaticals
- Richtlinie der Nutzung von Privatfahrrädern für Dienstfahrten
- Turnusmäßige Mitarbeiterbefragung zur Mitarbeiterzufriedenheit

Geplant bis 2025

- Moderne Wissensvermittlung durch E-Learning am Arbeitsplatz
- Installierung von Ideenworkshops mit Nachwuchskräften
- Regelungen zur Anerkennung privater Maßnahmen zur Gesunderhaltung und Prävention

Bereits schon implementierte Maßnahmen und Regelungen sind zu evaluieren und je nach Notwendigkeit anzupassen.

Ausblick

- Das vorliegende Konzept ist ein interner Handlungsrahmen der Verwaltung, der der perspektivischen Orientierung dient.
- Die im Konzept dargestellten Maßnahmen und Ansätze erheben damit nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und unterliegen vielmehr einer permanenten Kontrolle und Entwicklung.
- Als Teil eines mobilen Prozesses werden aktuelle, neue Notwendigkeiten, Herausforderungen oder auch Ideen geprüft und gegebenenfalls als weiterer Konzeptbestandteil aufgenommen
- Damit ist dieses Konzept mit seinen Basisdaten und Maßnahmen ständig fortzuschreiben und Daueraufgabe des Personal-managements