



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

Personalentwicklung

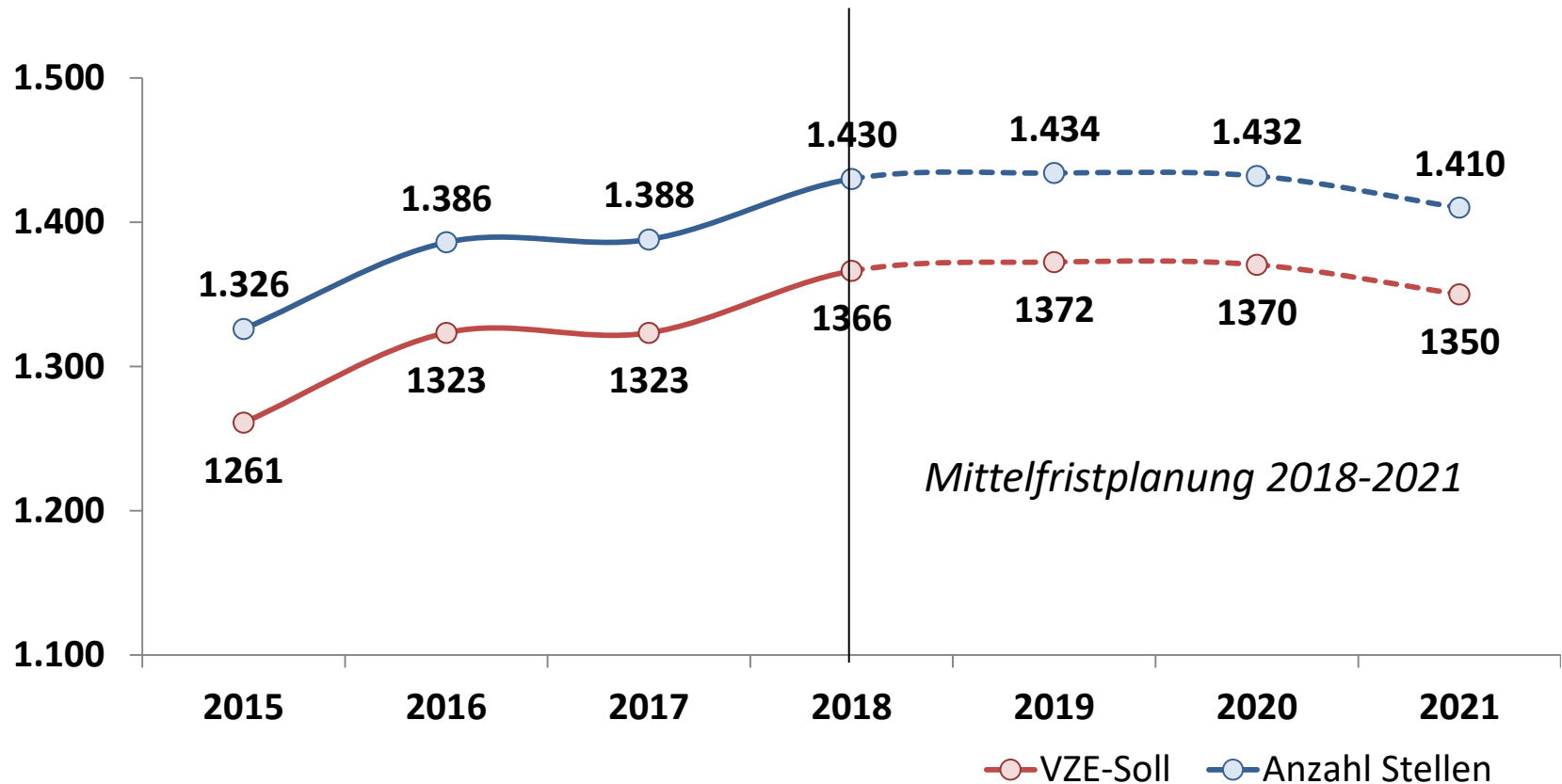
Finanzausschuss

22. Mai 2018

- Basis Stand 31.12.2017 -



Stellenplanentwicklung in den Jahren 2015-2021

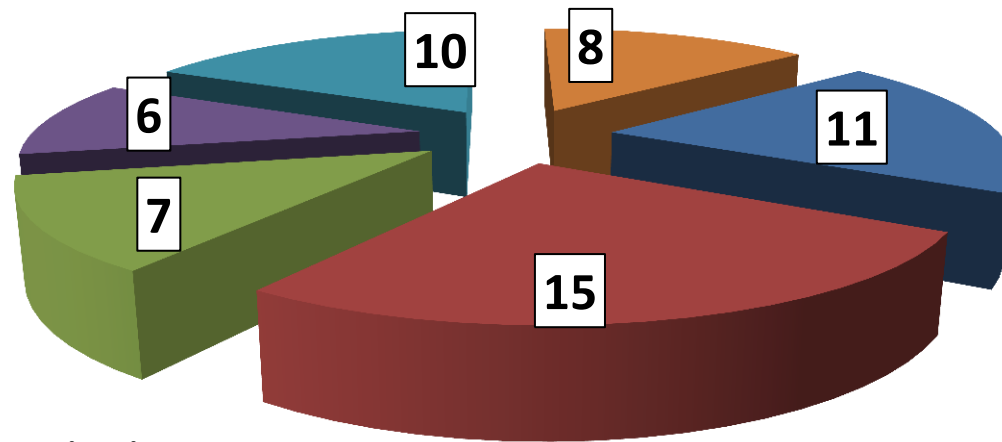


- Da einige Stellen keine Vollzeitstellen sind, gibt es mehr Stellen als VZE-Soll
- In 2018 zusätzlich geschaffene Stellen noch nicht berücksichtigt

Personalabgänge 2017 absolut*



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ



- Altersrente/Pensionierung
- vorzeitige Rente
- EU-Rente/Dienstunfähigkeit
- Befristungsablauf
- Auflösungsverträge

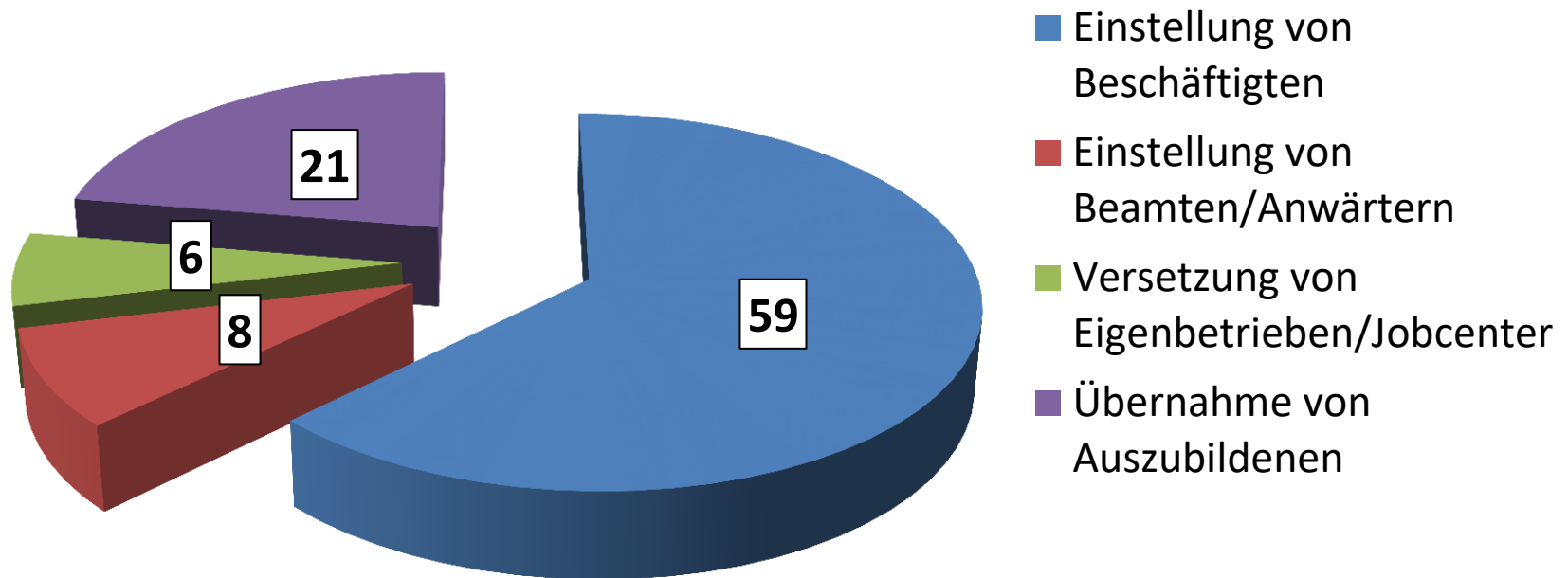
* Die Zahlen beziehen sich auf das Verhältnis zum Gesamtpersonalbestand per 31.12.2017 von 1.429 Personen

→ Der häufigste Austrittsgrund aus dem Arbeitsverhältnis ist die (vorzeitige) Rente

Neueinstellungen 2017 absolut*



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ



* Die Zahlen beziehen sich auf das Verhältnis zum Gesamtpersonalbestand per 31.12.2017 von 1.429 Personen

→ Neueinstellungen erfolgen i.d.R. extern oder durch Übernahme von Auszubildenden

Ausbildung in der Stadtverwaltung

-Stand 31.12.2016-



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

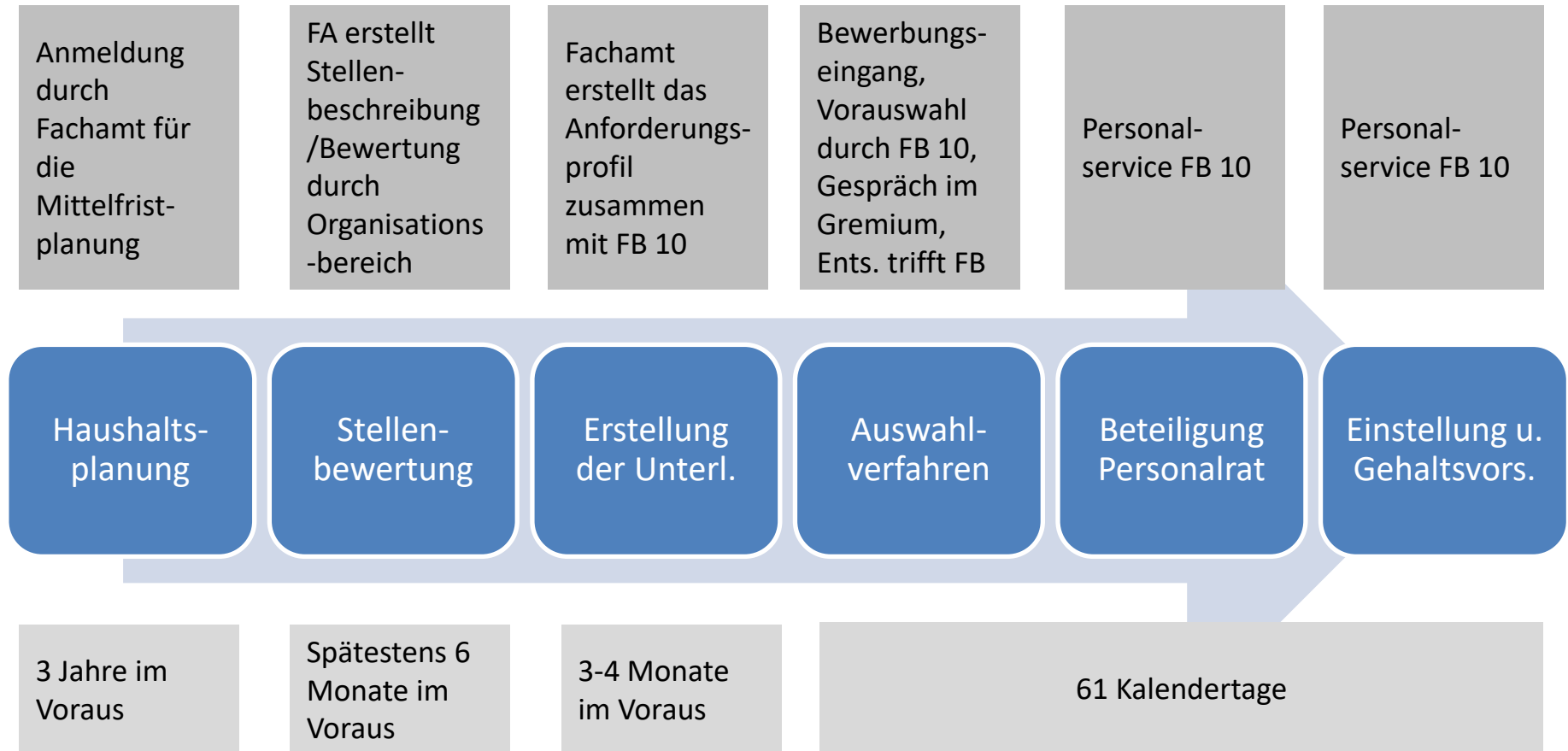
Einstellungen	2016	2017
Ausbildung		
Verwaltungsfachangestellte	6 (8)	8
Kauffrau/-mann für Büromanagement	1	2
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste		1
Notfallsanitäter	3	7
Brandmeisteranwärter		
Studium		
Betriebswirte (Bachelor)	3	
Soziale Dienste (Bachelor)	1	
Öffentliche Verwaltung Brandenburg (Bachelor)	2	
NEU IN 2018 Verwaltungsinformatiker		
Gesamt	16	23

→ Seit 2017 wird bedarfsgerecht ausgebildet

→ Bei Abschluss der Durchschnittsnote 2,5 unbefristete Übernahme



Exemplarischer Prozess einer Stellenbesetzung



Auswertung Stellenausschreibungen 2015 vs. 2017



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

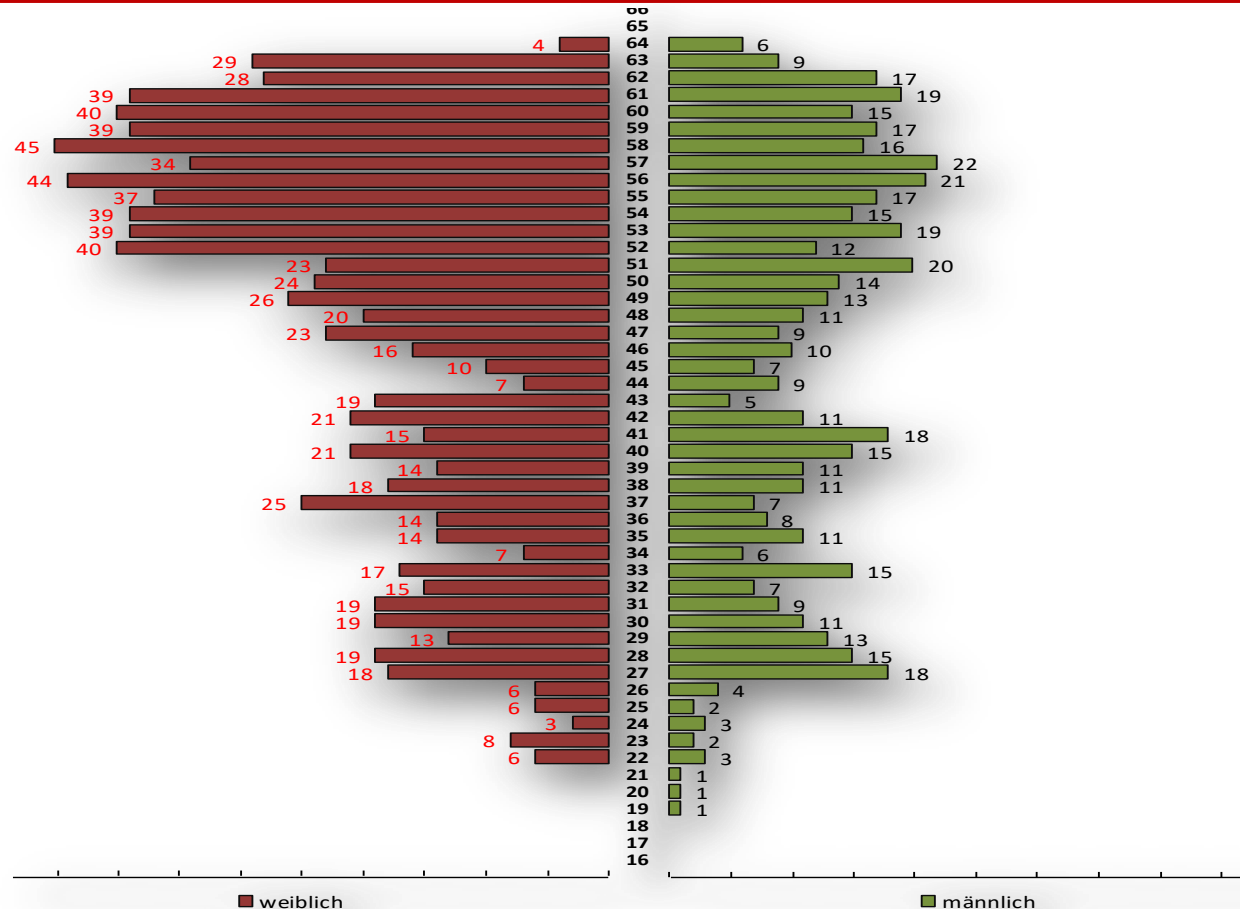
Stellenausschreibungen	2015		2017	
	Intern	Extern	Intern	Extern
Anzahl der Ausschreibungen	65	72	74	99
Anzahl der zu besetzenden Stellen	71	93	86	108
Stellen als Vertretungsbesetzung	9	21	9	50
Ø Dauer eines Verfahrens (Kalendertage)	56,3	76,9	60,2	61,9
Anzahl der Bewerber	246	2.250	311	1.529
Ø Anzahl von Bewerbern je Ausschreibung	3,8	31,3	4,2	15,4
Besetzungs-/Erfolgsquote	85,9%	89,2%	86,0%	77,8%

- Die Verfahrensdauer einer Stellenausschreibung konnte reduziert werden
- Die Bewerberquote und somit Erfolgsquote der Besetzung ist stark gesunken, daher konnten nicht alle Stellen nahtlos besetzt werden

Durch die Altersstruktur sind in den kommenden Jahren viele Abgänge zu verzeichnen



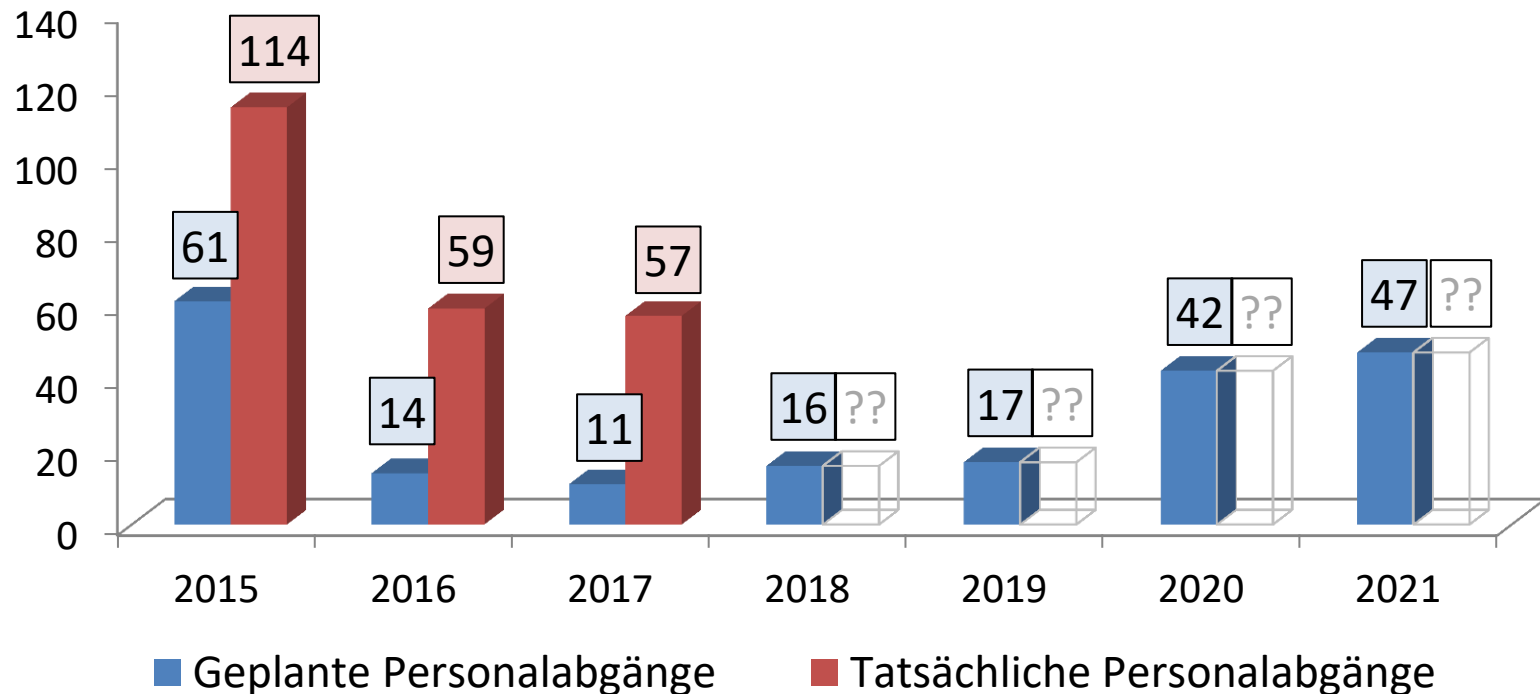
STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ



- Ca. zwei Drittel der Mitarbeiter sind über 46 Jahre alt
- Das Durchschnittsalter liegt bei 47,2 Jahren



Prognose der Personalabgänge bis 2021*



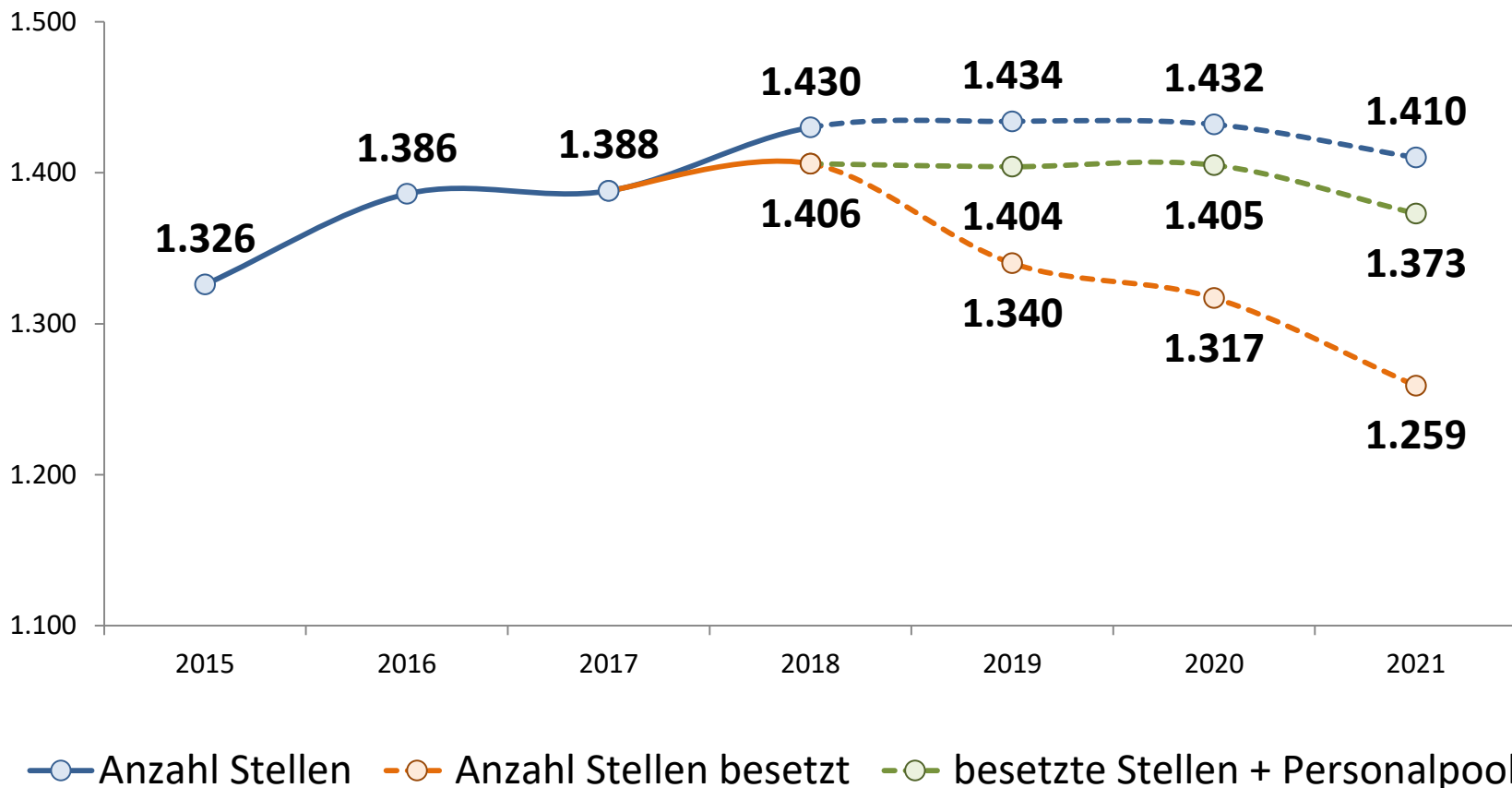
* bei den geplanten Personalabgängen sind nur die regulären Renten-/Pensionseintritte berücksichtigt

- Hohe Differenz zwischen geplanten und tatsächlichen Personalabgängen
- Somit hohe Planungsunsicherheit insb. aufgrund vorzeitigem Renteneintritt, welcher oft erst 3 Monate vorher angezeigt wird

Stellenbesetzungsentwicklung unter Berücksichtigung geplanter Abgänge



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ



→ Befristet Beschäftigte können in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen → dadurch kann externer Personalbedarf reduziert werden

Risiken und Chancen der Stellenbesetzungsentwicklung



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

Risiken

- demografische Entwicklung: Personal steht nicht immer rechtzeitig und ausreichend zur Verfügung
- Zukünftig hoher altersbedingter Personalabgang
- Erhöhte Wechselwilligkeit und Kündigungen (auch während der Probezeit)
- Psychische Erkrankungen/längere Ausfälle nehmen zu
- Imageveränderungen haben sofort Auswirkung auf Bewerberzahlen
- Stellen werden nicht ausfinanziert
- Stadtverwaltung in Konkurrenz zur Wirtschaft

Chancen

- Technische Arbeitsplatzausstattung ist/wird komfortabler und ersetzt Tätigkeiten
- Tätigkeiten werden zunehmend webgesteuert
- U.a. Homeoffice: Mobile Arbeitsplätze
- Digitale Verwaltung
- Stadtverwaltung akademisieren → neue Studiengänge
- Sicherer Arbeitgeber

Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung (1/2)



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

Finanzielle Anreize

- übertarifliche Bezahlung für Ärzte
- übertarifliche Zulage für Einsatzkoordinatoren Leitstelle, Luftretter, Praxisanleiter in der Feuerwehr
- befristet Zulage für vereinzelte Fachkräfte in Schlüsselpositionen
- Einstellung von Ingenieuren oberhalb der Stufe 3 (noch vereinzelt)
- IT-Zulage für IT-Fachkräfte
- Technische Ausstattung

Öffentlichkeitswirksame Maßnahme

- gezielte Ansprache potentieller Bewerber
- Werbung auf Messen
- Präsenz in Schulen und Sportvereinen
- Aktionen: Rückkehrertage, Tage der offenen Tür, Schüler als Bosse

Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -bindung (2/2)



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

Steigerung Arbeitgeberattraktivität

- Attraktive Qualifikationsmöglichkeiten (z.B. Freistellung zum Studium, Führung Plus)
- Aufstiegschancen innerhalb der Verwaltung (interner vor externer Besetzung)
- Jobticket
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Flexible Arbeitszeiten (Teilzeit, Arbeitszeitkorridor)
- Homeoffice
- Gesundheitsmanagement
- Zusatzversorgung Rente
- Betriebsklima verbessern
- Betriebssportgruppen, Wasserspender

Äußere Einflussfaktoren, die das Bewerberverhalten beeinflussen



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

- Image und Bekanntheitsgrad der Stadt
- Verkehrsanbindung regional und überregional nach Berlin und Sachsen
- Kurze Wege
- Lebendiges Quartierleben
- Digitale Infrastruktur
- Wohnraum
- Soziale Infrastruktur (Schule, Kita, Vereine...)
- Universität und Wissenschaft
- Kultur, Freizeit, Natur
- Politische Einflüsse

Anhang



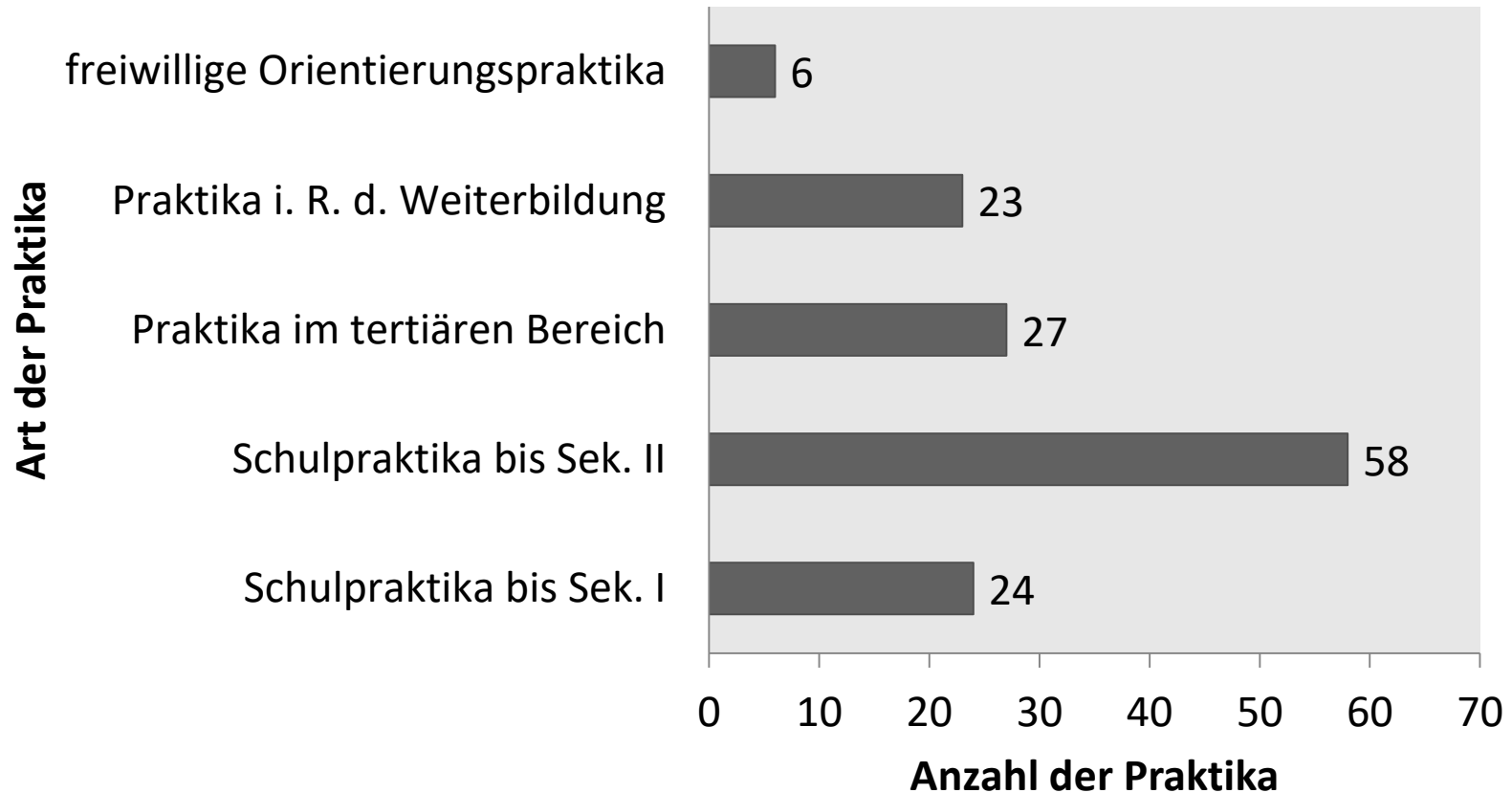
STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ

Praktika in der Stadtverwaltung

-Stand 31.12.2016-



STADT COTTBUS
CHÓŠEBUZ



- Insgesamt ist ein hohes Interesse an Praktika in der Stadtverwaltung zu verzeichnen
- dient der Berufsorientierung