



# Personalentwicklungsbericht 2021



FVA-Sitzung

07.03.22

Sarah Gander

PA - Personalentwicklung



# Grundsätzliches

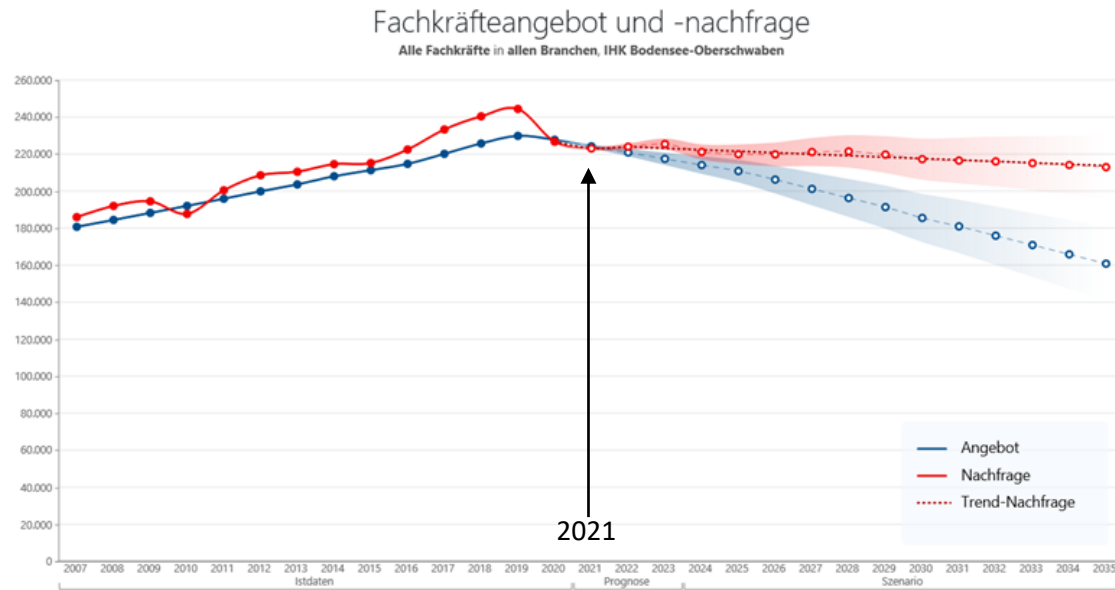
- 1. Auflagen, Datenbasis 2020
- Der Personalentwicklungsbericht soll alle 3 Jahre erstellt werden
- Ziele:
  - Vorstellung von aktuellen und geplanten Maßnahmen
  - Erfolgskontrolle durch Kennzahlenanalyse

# Herausforderung Nr. 1

Demografischer Wandel

→ Weniger Erwerbstätige

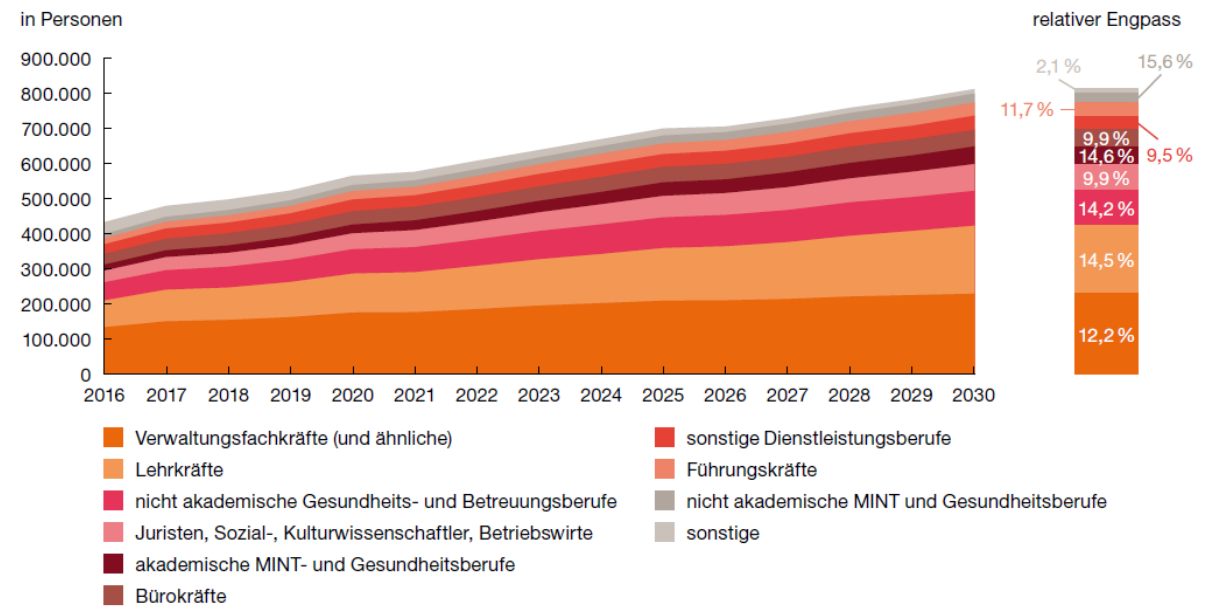
→ Fachkräftemangel



Fachkräftemonitor-BW 2035, Stand 2021

Im Jahr 2030 kann im ö. D. voraussichtlich jede 9. Stelle nicht mehr nachbesetzt werden.

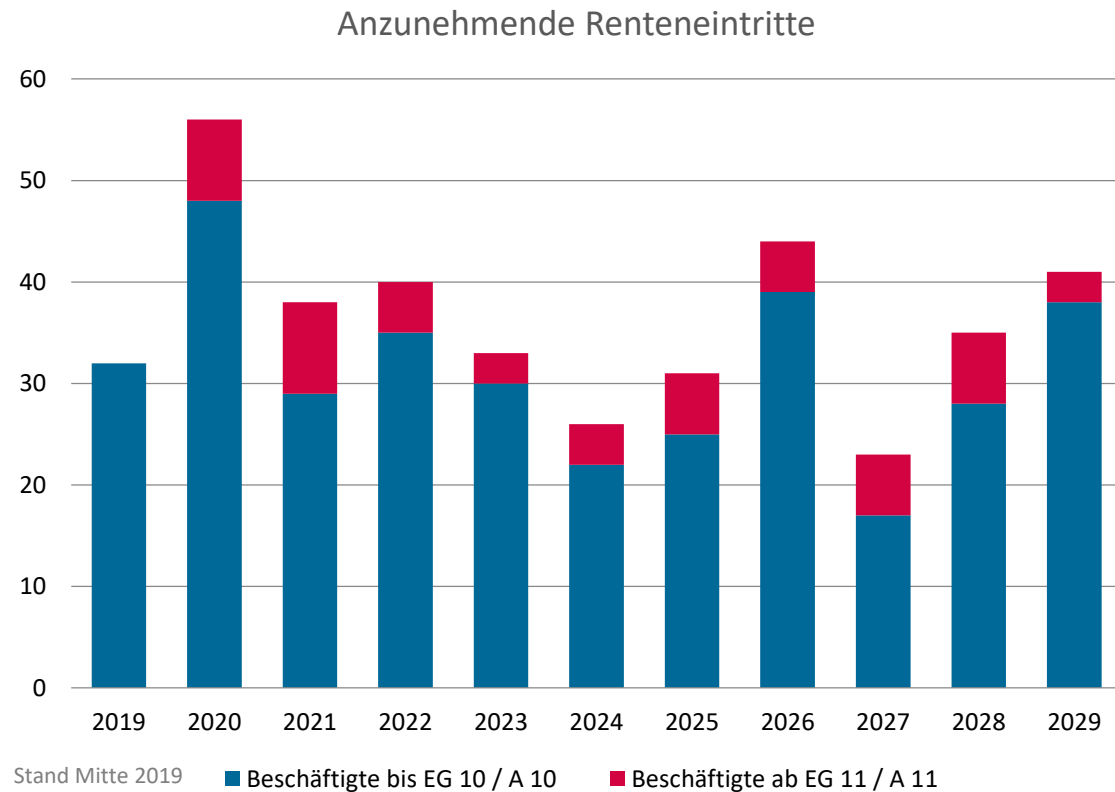
Fachkräfteengpässe 2016–2030 nach Berufsgruppen



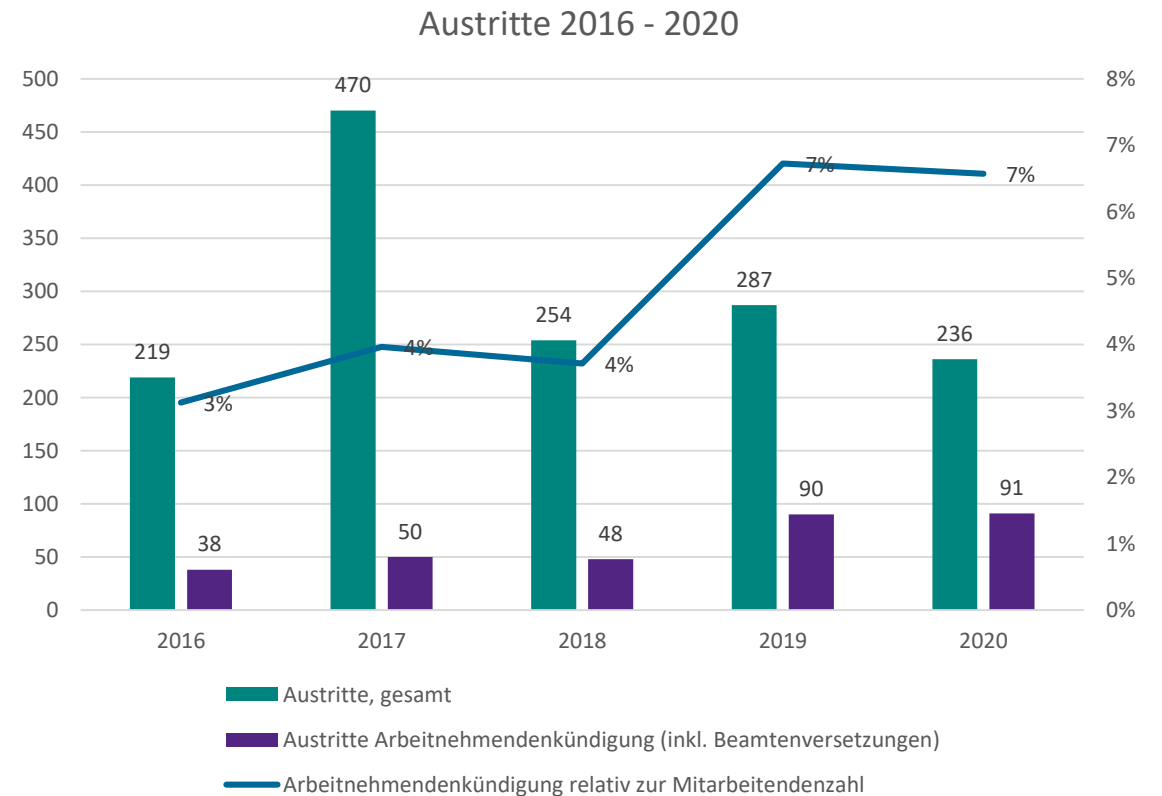
PwC 2017

# Fluktuation

- Natürliche Fluktuation (Prognose)

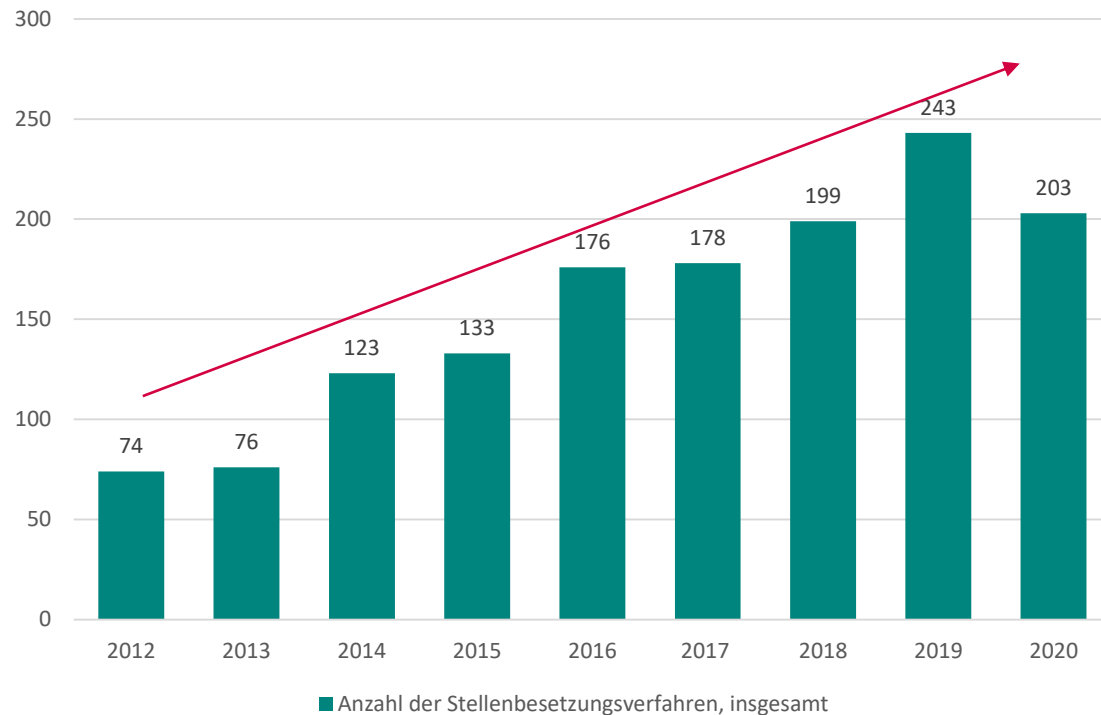


- (Unnatürliche) Fluktuation

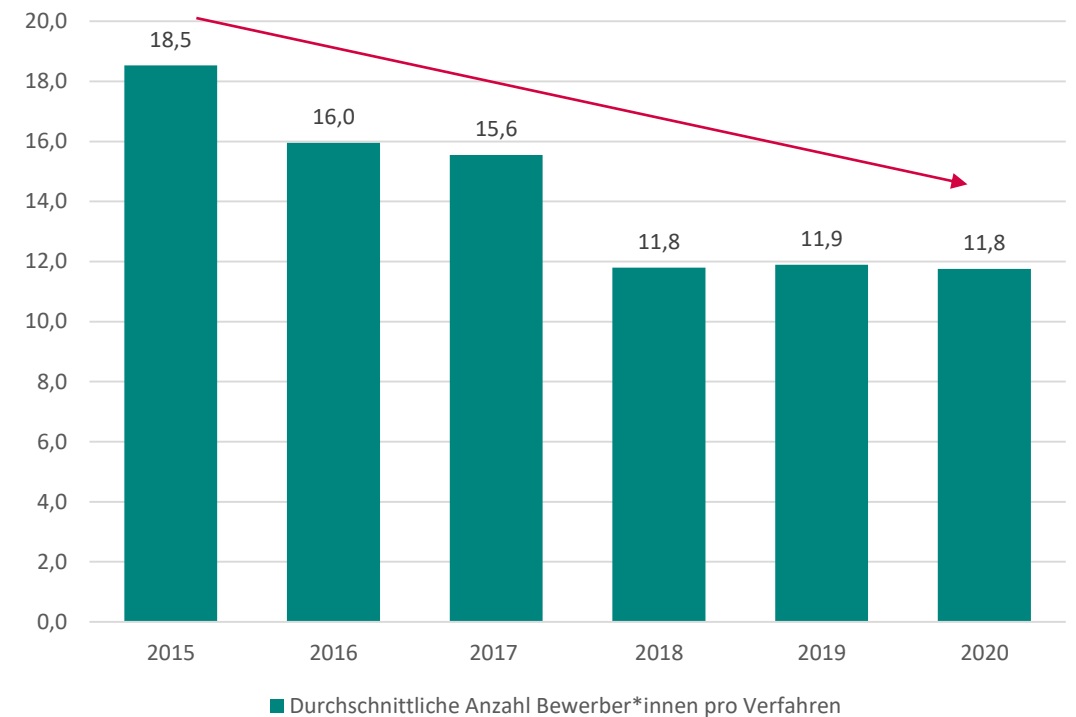


# Rekrutierung

## Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren



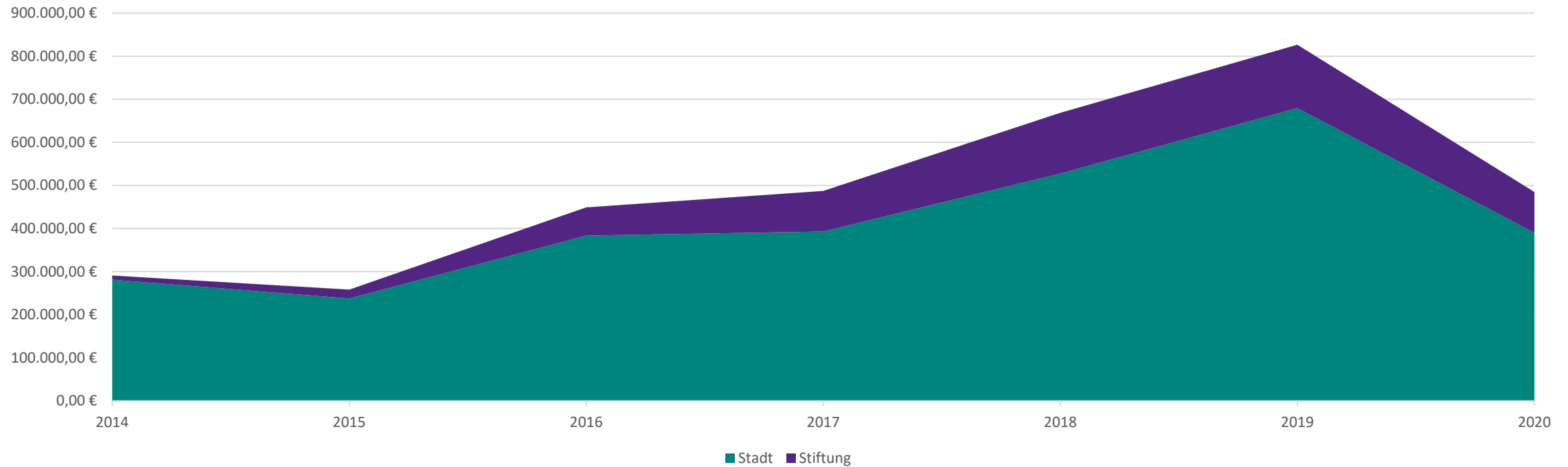
## Durchschnittliche Anzahl Bewerbende pro Verfahren



**+ sinkende Qualität der Bewerbungen**

# Rekrutierungskosten

Kosten für die Personalbeschaffung



- Hier wurden nur externe Kosten mitgerechnet (Stellenanzeigen etc.)
- Interne Kosten (Produktivitätsverluste etc.) wurden nicht verrechnet

# Zusammenfassung

- Der **Fachkräftemangel wird sich weiter drastisch verstärken!**

- Konkurrenz zu anderen Kommunen und der Privatwirtschaft
- Mitarbeitergewinnung und -bindung wird noch schwieriger

→ Ohne Mitarbeitende kein Altenheim, ohne Mitarbeitende keine Kindergärten, **ohne Mitarbeitende keine Erfüllung der (Pflicht-)aufgaben!**

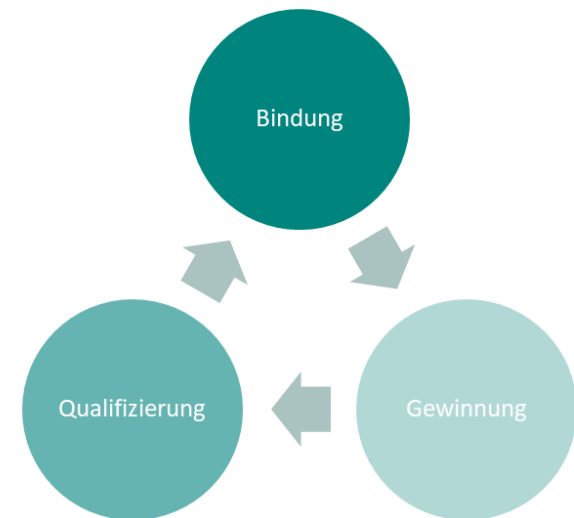
Four white L-shaped corner markers are positioned at the corners of the blue content area: top-left, top-right, bottom-left, and bottom-right.

Nicht an Personalentwicklung sparen,  
sondern durch Personalentwicklung sparen.



# Personalentwicklung bei der Stadt Friedrichshafen

- Mitarbeitendenkapazität:
  - Leitung Personalentwicklung (1,0): Stellenschaffung in 2019, Einstellung im April 2020
  - Mitarbeiterin Fort- & Weiterbildung (0,5): Stellenschaffung in 2019, Einstellung im März 2020
- Grundpfeiler:
  - **Mitarbeiterbindung**
  - **Mitarbeitergewinnung**
  - **Mitarbeiterqualifizierung**
  - Personalführung
  - Gesundheitsmanagement
  - Unternehmenskultur und Betriebsklima
  - Rahmenbedingungen & Vergütung



## Bestehende Maßnahmen (exemplarisch) vor 2020

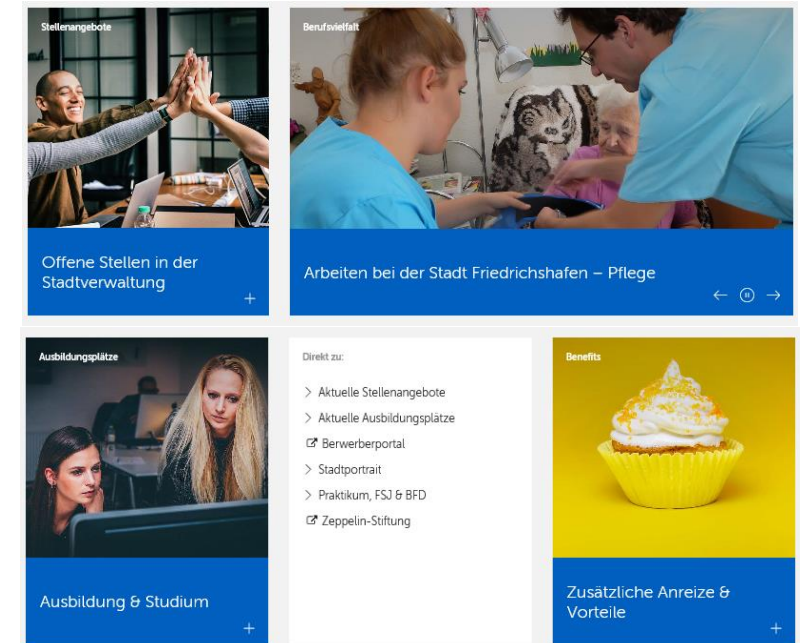
- Personalentwicklungskonzept von 2013 sowie Fortschreibung in 2019
- 10-Punkte-Plan aus 2018

Ergebnisse u. a.:

- Förderungen von Fort- und Weiterbildungen
- (Nachwuchs-) Führungskräftelehrgang
- Zuschüsse (Kantinen, Fahrtkostenzuschuss, Kurse, Fahrradkleidung)
- Kinderbetreuung (Belegplätze, Ferienbetreuung)
- Entfristungen
- Arbeitsmarktzulage
- Mitarbeiterausflug, Weihnachtsfeier
- ...

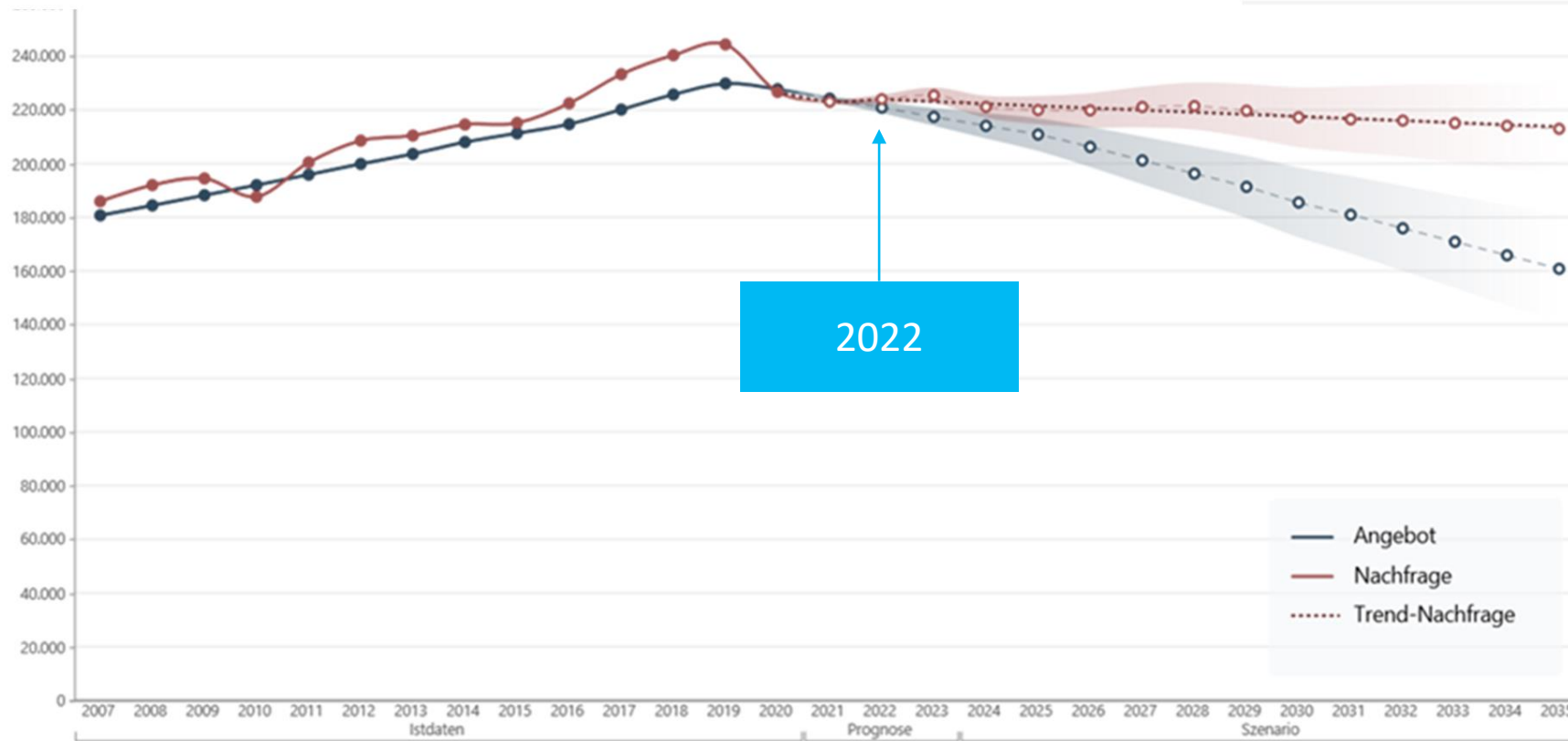
# In 2020/21 initiierte/abgeschlossene Maßnahmen

- Mitgliedschaft **corporate benefits** (Verbesserungsvorschlag)
- **Neues Design** und neue Kanäle für **Stellenausschreibung**
  - z. B. Active Sourcing via XING Talentmanager ausprobiert
- Überarbeitung **Beamtenbeförderungslaufplan**
- **Frühschwimmen** Sportbad + Frei- und Seebad
- Mitgestaltung **Chancengleichheitsplan**
- Erstellung einer **Karriereseite** auf der städtischen Homepage
- Umwandlung von 3 der 5 Leerstellen für Azubis (hervorragende Nachwuchskräfte) in **Leerstellen für leistungsgeminderte Beschäftigte**
- Neue **Dienstvereinbarung „Homeoffice“**, Inkrafttreten März 2021
  - 3 Infoveranstaltungen für Führungskräfte
- Überlegungen/Recherchen und finale Abstimmung zum Thema **Jobrad** (Fahrradleasing)
- Initiierung Projekt „**Digitale Mitarbeitendenqualifizierung**“
- Initiierung Projekt „**unbefristete Ausschreibung**“ (z. B. bei Elternzeitvertretung)
- Überarbeitung des **Arbeitszeitrahmens** (DV.flex), Inkrafttreten April 2022



# Es ist bereits viel passiert, UND DENNOCH...

Fachkräfteangebot und -nachfrage  
Alle Fachkräfte in allen Branchen, IHK Bodensee-Oberschwaben



# Ausschnitt weiterer geplanter Maßnahmen

- Strukturierte **Talent- und Nachfolgeplanung**
- Ausbau **Führungskräfteentwicklung**
- Ausbau **Nachwuchs-Führungskräfteentwicklung**
  - Werkstudenten/-studentinnen
  - Trainee-Stellen
  - Mentoring
- Optimierung **Arbeitgeber-Marketing**
  - Erarbeitung Arbeitgebermarke
  - Ausbau Karriereseite (Testimonials, Video- und Audiodateien etc.)
- Strukturiertes **Gesundheitsmanagement** (physisch und psychisch)
- Ausbau Ausbildungsplätze und –berufe prüfen / **Optimierung Ausbildung**
  - Auslandsaufenthalte via ERASMUS+
- Weiterentwicklung des **Chancengleichheitsplans**: Maßnahmenumsetzung
- ...

# Personalentwicklungsprozess

- Personalentwicklung steht und fällt mit den Führungskräften, denn
  - diese kennen ihre Mitarbeitenden am besten
  - diese haben den größten Einfluss auf Vorgesetzten-, Aufgaben- und Team-Bindung
  - 70% der Mitarbeitendenkündigungen entstehen laut Forschungen aufgrund der Beziehung zur Führungskraft
  - viele Personalentwicklungsmaßnahmen betreffen Führungskräfte direkt oder mindestens indirekt
- **Ohne die Führungskräfte geht es nicht!** Daher wollen wir diese mehr einbeziehen, unterstützen und informieren!
- **Ziel:** Die **Auswirkungen** des sich zukünftig weiter verstärkenden **Fachkräftemangels** möglichst **gering halten**.

┌ WIR GEMEINSAM für Friedrichshafen! ┐


Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



A white L-shaped graphic element consisting of a vertical line on the left and a horizontal line on the top, forming the top-left corner of a frame.

**Sarah Gander**

Leitung Aufgabenbereich  
Personalentwicklung

A white L-shaped graphic element consisting of a vertical line on the right and a horizontal line on the top, forming the top-right corner of a frame.

E-Mail: [s.gander@friedrichshafen.de](mailto:s.gander@friedrichshafen.de)

Telefon: +49 (7541) 2031143

A white L-shaped graphic element consisting of a vertical line on the left and a horizontal line on the bottom, forming the bottom-left corner of a frame.