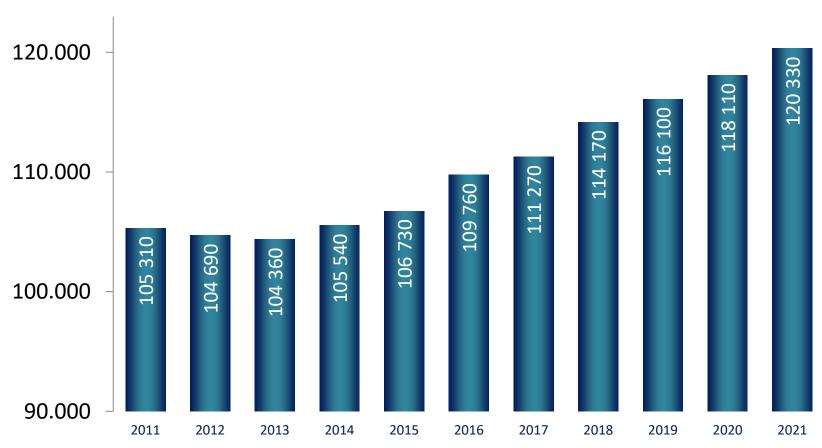




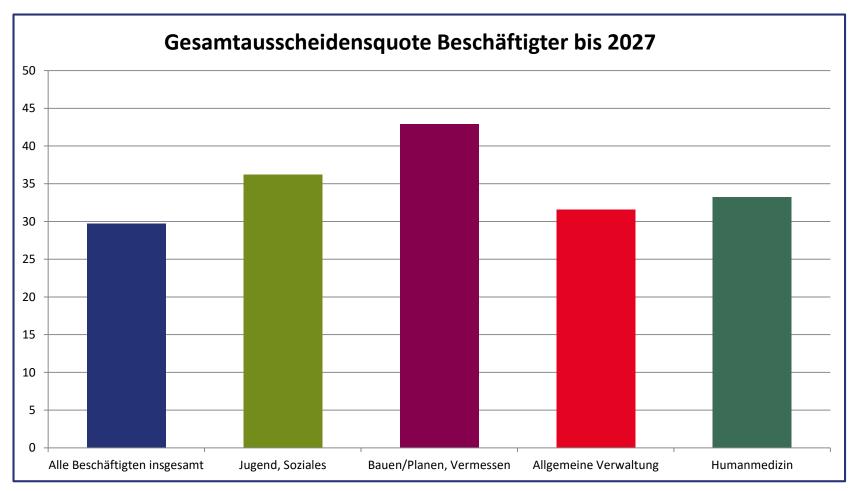
Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlins 2011-2021



in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) jeweils Ende des Jahres, ab 2020 Prognosen



Personalfluktuation nach Berufsgruppen

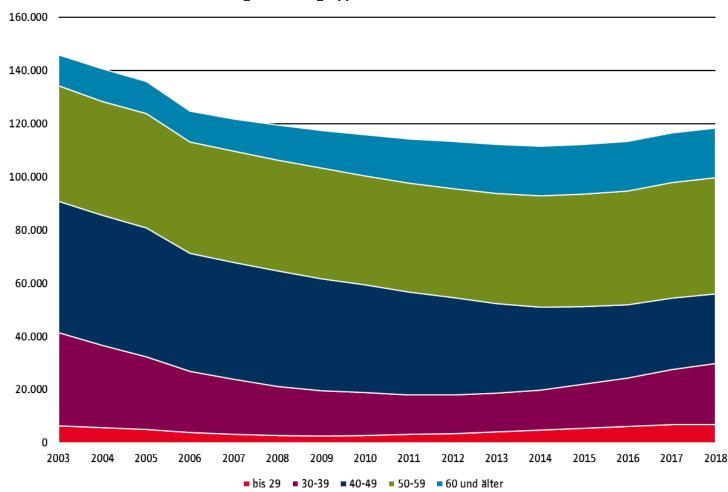


Gesamtausscheidensquote, Betrachtungszeitraum bis 31.12.2027, Einteilung in Berufsgruppen, Angaben in Prozent



Berliner Verwaltung - Vom Abbau zum Aufbau

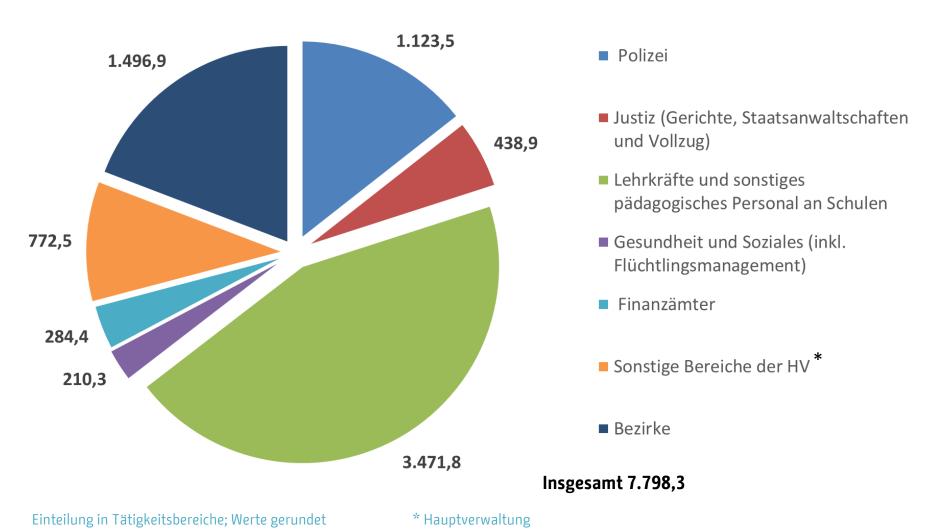
Entwicklung der Altersgruppen im unmittelbaren Landesdienst



Entwicklung der Altersgruppen, Quelle: PStat-Berichte



Neueinstellungen









Altersbedingte Fluktuation bis 2025: insgesamt 28,6 %
Hauptverwaltung 27,4 %
Bezirke 33,6 %

Alternde Belegschaft (Stand Januar 2019)

•Altersdurchschnitt im Landesdienst: **47,8** Jahre

•Beschäftigte älter als 50 Jahre: **51,3** %





Maßnahmenkatalog des Wissensmanagements

- Schulung der Wissensmanager/innen
- Schulung von Dialogbegleiter/innen
- Stellendoppelbesetzungen
- Einsatz von Seniorcoaches als Honorarkräfte
- Qualifizierungsangebote zur Weiterentwicklung von Wissenskompetenzen an der Verwaltungsakademie
- Behördenspezifische Maßnahmen zur Implementierung und Weiterentwicklung eines strukturierten Wissenstransfers

Aufgabenprofil der Wissensmanager/-innen

- Stellenausstattung der Behörden
- zentrale Bewertung (Entgeltgruppe E 9 E 11)

Aufgabenbeschreibung:

- zentrale Implementierung, Umsetzung und Steuerung der behördlichen Wissensmanagementprozesse
- Entwicklung von behördlichen Konzepten und Strategien für den Wissenstransfer
- Analyse und Bewertung der Wissensprozesse vor Ort
- Beurteilung von Maßnahmen der organisationsinternen Personal- und Organisationsentwicklung
- Erarbeitung und (Weiter)Entwicklung standardisierter Unterlagen, Leitlinien und Arbeitshilfen
- Planung und Durchführung von behördeninternen Schulungsmaßnahmen
- Schaffung von Transparenz und Akzeptanz bei Führungskräften und Mitarbeitenden inclusive Beratung
- Controlling der Zielerreichung und Neudefinition von Zielen
- Netzwerkbildung und Zusammenarbeit mit allen Fachbereichen

Ausbildung der Wissensmanager/-innen an der Verwaltungsakademie

Qualifizierungsreihe zur Wissensmanagerin/ zum Wissensmanager

Dauer:

16 Tage im Zeitraum von 9 Monaten

Lehrinhalte:

- 1. Grundlagen des Wissensmanagements
- Methoden des Wissenstransfers
- 3. Mind Mapping Grundlagen und Wissensdokumentation
- 4. Abschied und Neubeginn als besondere Situation im beruflichen Lebenslauf
- 5. Planung einer Informationsveranstaltung
- 6. Möglichkeiten und Grenzen von IT -gestützten Verfahren des Wissensmanagements
- 7. Teilnehmer/innen- und prozessorientierte Projektbegleitung
- 8. Abschlusspräsentation

Aufgabenprofil der Dialogbegleiter/-innen

- Zugleichaufgabe
- Festlegung in Verantwortung der Behörden

Aufgabenbeschreibung:

- Vermittlung und Moderation der Kommunikationsprozesse zwischen Wissensgeber/-in und Wissensnehmer/-in
- Begleitung des arbeitsgebietsbezogenen Kommunikationsprozesses
- Erfassung und Dokumentation von impliziertem und expliziertem Wissen und Erfahrungswerten im Rahmen strukturierter Gesprächsführung

Ausbildung der Dialogbegleiter/innen an der Verwaltungsakademie

Qualifizierungsreihe zur Dialogbegleiterin/ zum Dialogbegleiter

Dauer:

5 Tage im Zeitraum von 3 Monaten

Lehrinhalte:

Baustein 1 - Methoden und Instrumente des Wissenstransfers

Baustein 2 – Abschied und Neubeginn als besondere Situationen im beruflichen Lebenslauf

Baustein 3 – Grundlagen der Gesprächsführung

Baustein 4 - Trainingstag

Einsatz von Seniorcoachs

Zielgruppe: ehemalige Dienstkräfte in Rente oder Ruhestand

Vertragliche Bindung über befristete Honorarverträge



realisierte Honorarverträge

2015:	21	i. H. v.	129.000 EUR
2016:	43	i. H. v.	107.000 EUR
2017:	56	i. H. v.	146.000 EUR
2018:	67	i. H. v.	165.000 EUR
2019:	59	i. H. v.	153.000 EUR

2020: Finanzierungszusage für **25** Honorarverträge

Stellendoppelbesetzungen

Rahmenbedingungen:

- Personalwirtschaftliche Möglichkeit der befristeten Doppelbesetzung und -bezahlung
- Erstattung aus zentralen WiMa-Titeln
- landesweites Antragsverfahren
- max. 6 Monate Finanzierung bei Führungspositionen/Experten
- max. drei Monate Finanzierung aus für übrige Aufgabengebiete

Realisierte Stellendoppelbesetzungen

2015:	111	i. H. v.	2,3 Mio. EUR
2016 :	184	i. H. v.	3,1 Mio. EUR
2017:	275	i. H. v.	4,2 Mio. EUR
2018:	310	i. H. v.	4,4 Mio. EUR
2019:	393	i. H. v.	5,8 Mio. EUR



2020: Finanzierungszusage für **715** Stellendoppelbesetzungen

Stand: Januar 2020

Geplante Stellendoppelbesetzungen im Jahr 2020

Senatsverwaltungen incl. Nachgeordnete Einrichtungen/ Bezirke	geplante Stellendoppelbesetzungen im Jahr 2020
Senatskanzlei/Regierender Bürgermeister	8
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie	30
Senatsverwaltung für Finanzen	17
Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung	9
Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport	128
Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales	20
Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung	21
Senatsverwaltung für Kultur und Europa	16
Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Wohnen	17
Senatsverwaltung für Umwelt, Verkehr und Klimaschutz	25
Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	4
Summe Senatsverwaltungen	295
Bezirksamt Mitte	63
Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	54
Bezirksamt Pankow	43
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf	23
Bezirksamt Spandau	21
Bezirksamt Steglitz- Zehlendorf	28
Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg	45
Bezirksamt Neukölln	30
Bezirksamt Treptow- Köpenick	26
Bezirksamt Marzahn- Hellersdorf	41
Bezirksamt Lichtenberg	29
Bezirksamt Reinickendorf	17
Summe Bezirke	420
Gesamt	715

Europäisches Hospitationsprogramm

- Stärkere Vernetzung und regelmäßiger Austausch über Arbeitsweisen und Problemlösungen mit europaweiten Partnerbehörden durch die Finanzierung und somit Förderung des Erfahrungsaustausches im Rahmen des Wissenstransfers
- Ausbau nachhaltiger stabiler Partnerschaften und Pflege eines europäischen Netzwerkes
- (Weiter)Entwicklung der Europakompetenz
- Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse in der Verwaltung
- Koordinierung und Begleitung durch die Senatsverwaltung für Kultur und Europa

realisierte Hospitationen

2017: 68 Teilnehmer/-innen - 102.000 EUR

2018: 86 Teilnehmer/-innen - 118.000 EUR

2019: 157 Teilnehmer/-innen - 172.000 EUR



HAUPTSTADT | be iii Berlin

Prozessbegleitung und -unterstützung durch die Verwaltungsakademie Berlin

- Strategieworkshops für Entscheiderinnen und Entscheider als Inhouse-Veranstaltung
- Externe Prozessbegleitung als Unterstützung und Beratung z.B. zur
 - Erstellung eines behördenadäquaten Implementierungskonzepts
 - Erstellung eines Praxishandbuchs für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Inhouse-Fortbildungen für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.B. zu folgenden Themen
 - "Grundlagen und Methoden des Wissenstransfers"
 - "Wissenstransfer im Team"
 - "Aktive Gestaltung der letzten Berufsjahre"
- Bereitstellung einer/eines externen Dialogbegleiterin/Dialogbegleiters u. a. speziell für Stellendoppelbesetzungen
- Begleitung von Projektgruppen

realisierte Maßnahmen

2018: 79 i. H. v. 191.000 EUR **2019:** 97 i. H. v. 175.000 EUR

2020: 97 geplante Maßnahmen

Weitere zentrale Unterstützungsangebote

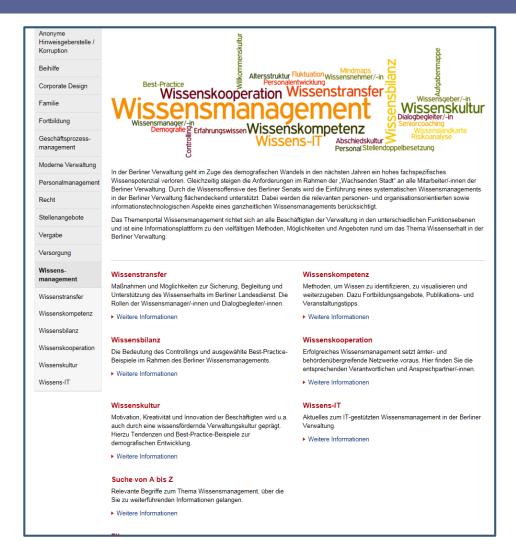
- Implementierung und Pflege eines Themenportals zum Wissensmanagement im landesweiten Beschäftigtenportal
- Einrichtung einer IT-Austausch-Plattform für die Wissensmanager/innen
- Angebot einer Kurzintervention für Führungskräfte (strategischen Risikoanalyse)
- Zentrale Steuerung eines behördenübergreifenden Netzwerkes zum Wissensmanagement



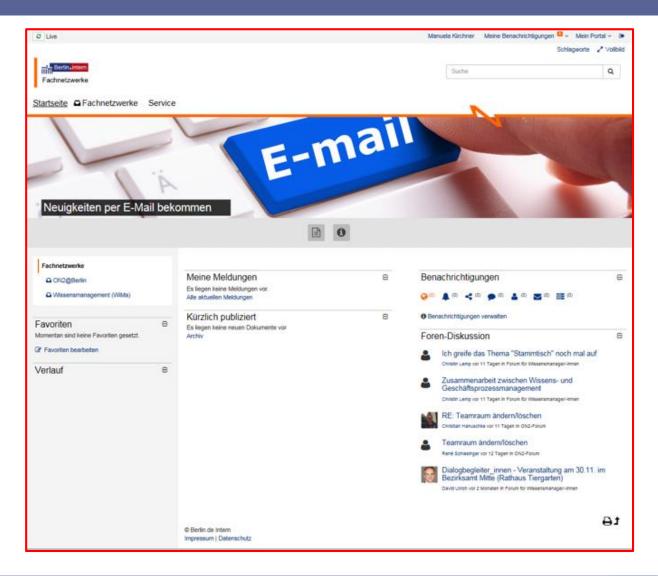
Verstetigung des Wissensmanagements



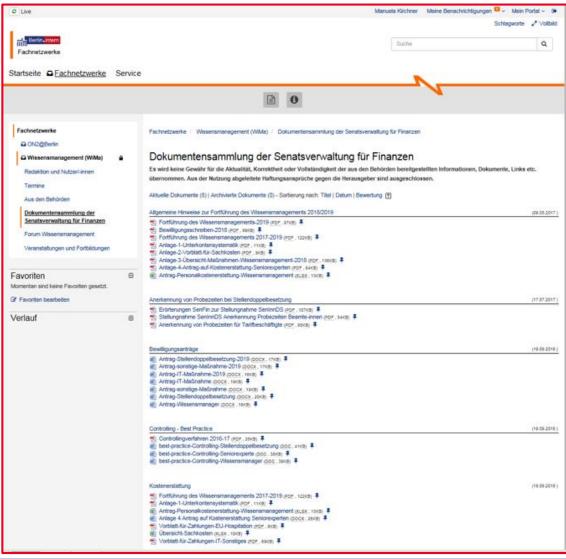
Themenportal Wissensmanagement im landesweiten Beschäftigtenportal



ON2 E-Kollaborationsplattform



ON2 - Dokumentensammlung

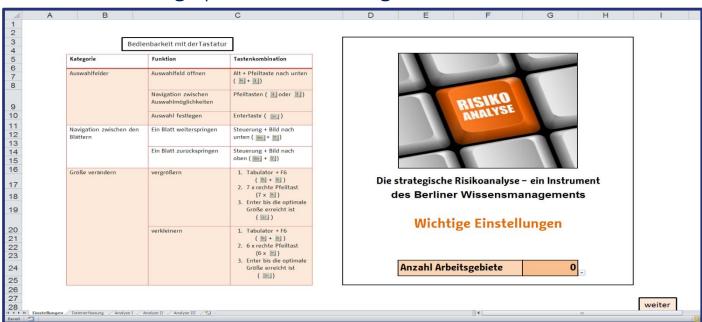


IT- gestütztes Wissensmanagement Die Risikoanalyse (1)

Wie hoch ist das Risiko, dass vorhandenes Wissen verloren geht?

Analysetool für Führungskräfte als Frühwarnsystem mit

- unkomplizierter Datenerfassung
- objektivierbaren Daten ohne Leistungsbewertung
- unmittelbarer graphischer Auswertung drohender Wissensverluste



Die Risikoanalyse (2)

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Aufgabengebiets- bezogene Faktoren	Spezialarbeitsgebiet		*								
		weitere Spezialisten im eigenen Bereich vorhanden		Ï								
		Dienst- bzw. Fachvorgesetztenfunktion										
		ausreichende Bewerberlage										
	Wissensbezogene Faktoren	erfolgskritisches Erfahrungswissen										
		erfolgskritische Netzwerkkontakte										
je.		besondere Schlüsselkompetenzen										
Kategorie		besondere Fachkenntnisse										
Kat		aufwändiger Wissenstransfer										
		Kenntnisse des Verwaltungshandelns										
	Zeitbezogene	voraussichtliche Einarbeitungszeit										
		Fristigkeit des tatsächlichen Ausscheidens										
		aktuelles Anforderungsprofil vorhanden										
	Orgbezogene Faktoren	BAK vorhanden										
		aktuelle Wissensdokumentation vorhanden										

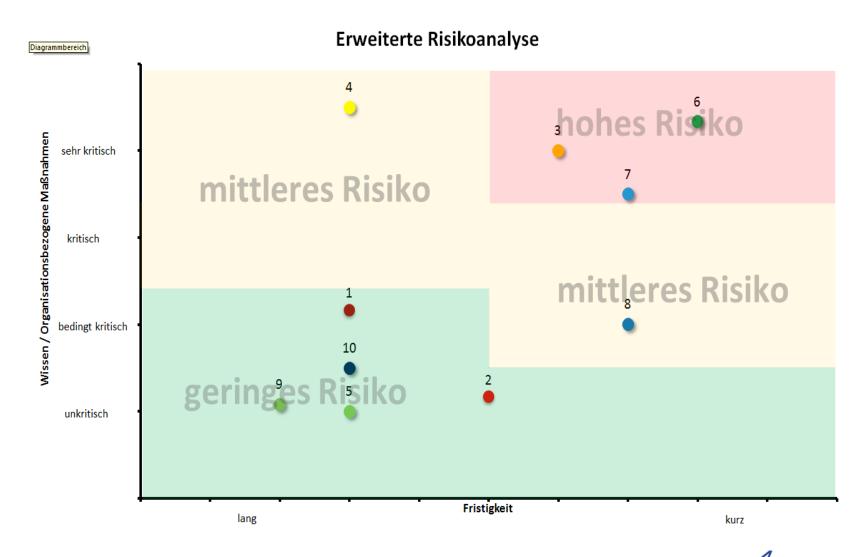
zurück

weiter

Die Risikoanalyse (3)

			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Aufgabengebiets- bezogene	Spezialarbeitsgebiet										
		weitere Spezialisten im eigenen Bereich vorhanden										
		Dienst- bzw. Fachvorgesetztenfunktion										
		ausreichende Bewerberlage										
		erfolgskritisches Erfahrungswissen										
	Wissensbezogene Faktoren	erfolgskritische Netzwerkkontakte										
Kategorie		besondere Schlüsselkompetenzen										
		besondere Fachkenntnisse										
Kat		aufwändiger Wissenstransfer										
		Kenntnisse des Verwaltungshandelns										
	Zeitbezogene	voraussichtliche Einarbeitungszeit										
	Faktoren	Fristigkeit des tatsächlichen Ausscheidens										
	Orgbezogene Faktoren	aktuelles Anforderungsprofil vorhanden										
		BAK vorhanden										
		aktuelle Wissensdokumentation vorhanden										
	zurück weiter											

Die Risikoanalyse (4)



Improcedure Batteriotrial Tremain Ty

Steuern Haushalt

Vermögen Personal

Über uns Service

Presse



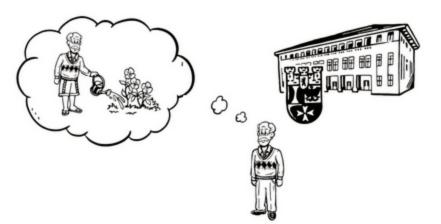


▶ Personal ▶ Personalmanagement

Personalmanagement

Personalmanagement

Das Land ist einer der größten Arbeitgeber in Berlin. Derzeit arbeiten allein im unmittelbaren Landesdienst in Hauptverwaltung und Bezirken etwa 121.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dies entspricht rd. 114.000 Vollzeitäquivalenten (VZÄ).



Kontaktcenter

Telefon: (030) 9020 - 2018 Telefax: (030) 9020 - 2613

Postanschrift:

Abteilung IV - Landespersonal



Klosterstraße 59 10179 Berlin





റ്റ് _{@senfin} b



♦ 🕬 •••••

3:12

@MKollatz

▶ 0:00

Rückblickend hat das Land Berlin seit 1992 im Rahmen der erforderlichen

Haushaltskonsolidierung einen umfangreisbem Stellengund Personalabbau vollzogen, in dessen Folge rd. 10.000 Beschäftigte dem Personalüberhang zugeordnet wurden. Zwischen

Personalpolitisches Aktionsprogramm

26



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Martina Ruppin Referat IV C Senatsverwaltung für Finanzen 10179 Berlin – Klosterstr. 59

Martina.Ruppin@senfin.berlin.de

