



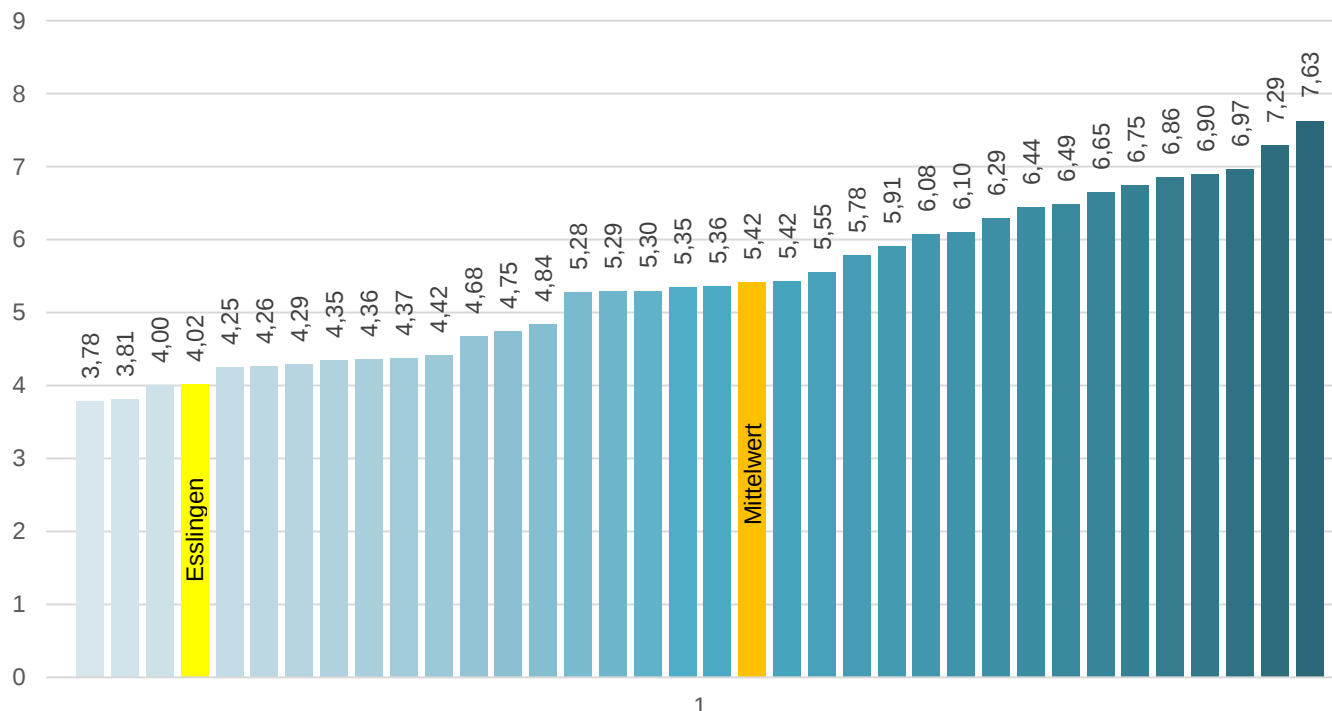
Strategische Personalplanung 2035

im Landratsamt Esslingen

Ausgangslage am 01.01.2025

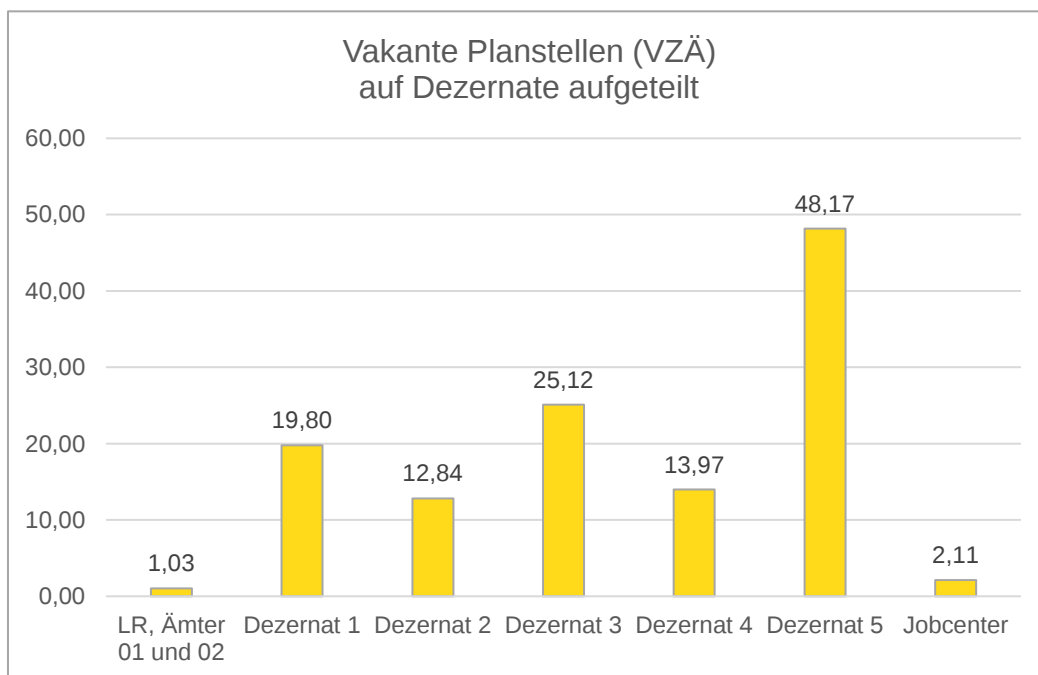
- Angespannte Lage der Personaldecke der Landkreisverwaltung
- Nahezu Schlusslicht im Vergleich der anderen Landkreise

MitarbeiterInnen je 1.000 Einwohner



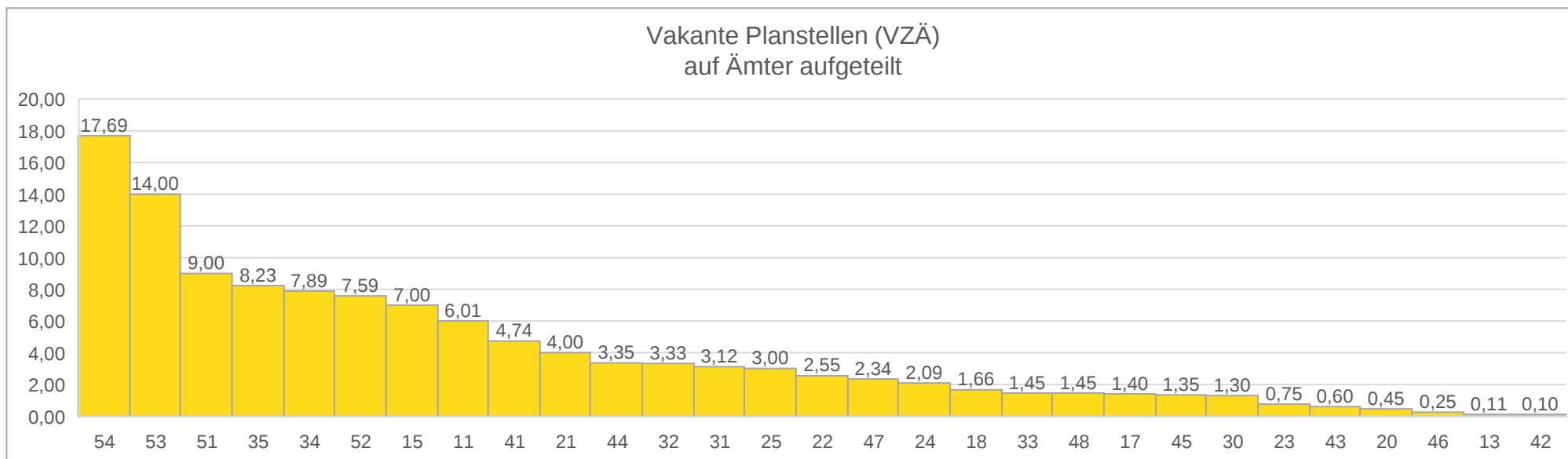
Ausgangslage am 01.01.2025

- ❖ 1.878,89 Planstellen im Stellenplan (VZÄ)
 - ❖ davon 1.755,84 besetzte Planstellen (VZÄ)
 - ❖ davon **123,05 vakante Planstellen (VZÄ)** – dies entspricht 6,55 %



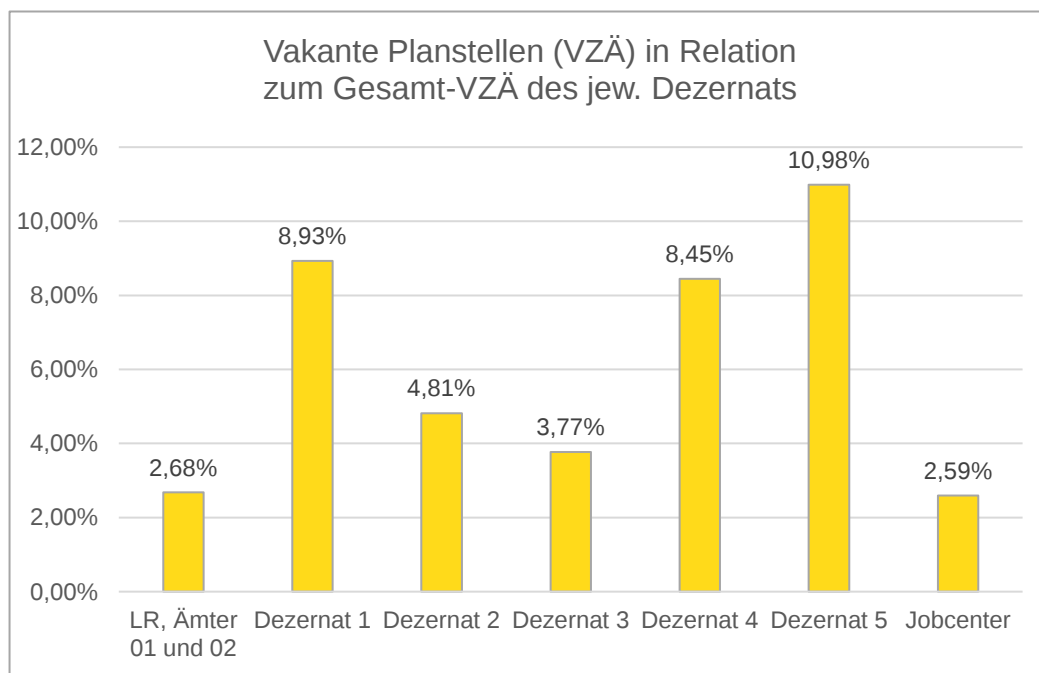
Ausgangslage am 01.01.2025

- ❖ 1.878,89 Planstellen im Stellenplan (VZÄ)
- ❖ davon 1.755,84 besetzte Planstellen (VZÄ)
- ❖ davon **123,05 vakante Planstellen (VZÄ)** – dies entspricht 6,55 %



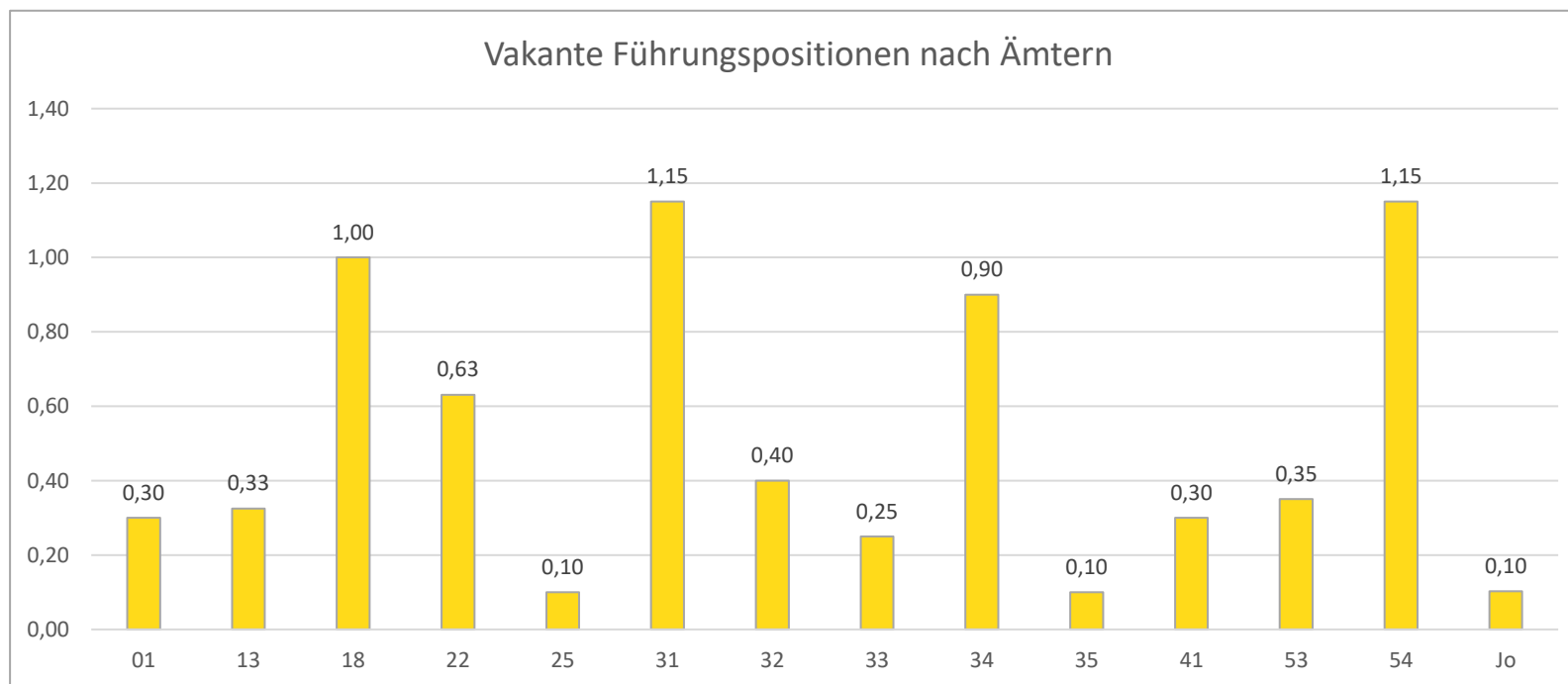
Ausgangslage am 01.01.2025

- Die 123,05 vakanten Planstellen (VZÄ) verteilen sich im Bezug auf die Dezernatsstärke (VZÄ) prozentual wie folgt:



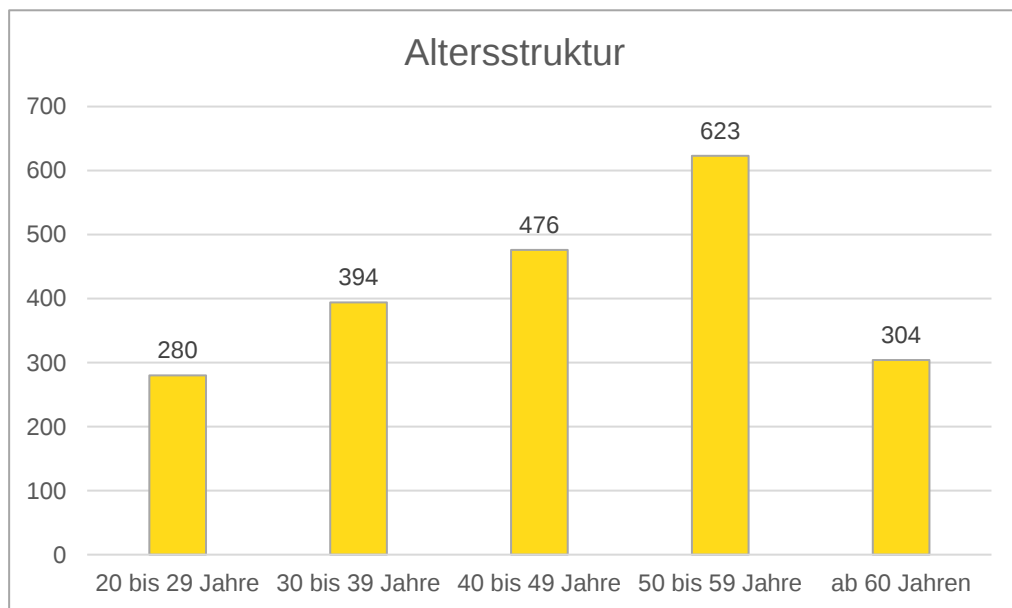
Ausgangslage am 01.01.2025

- ❏ 123,05 vakante Planstellen (VZÄ)
- ❏ Davon 7,06 vakante **Führungs**-Planstellen (VZÄ)



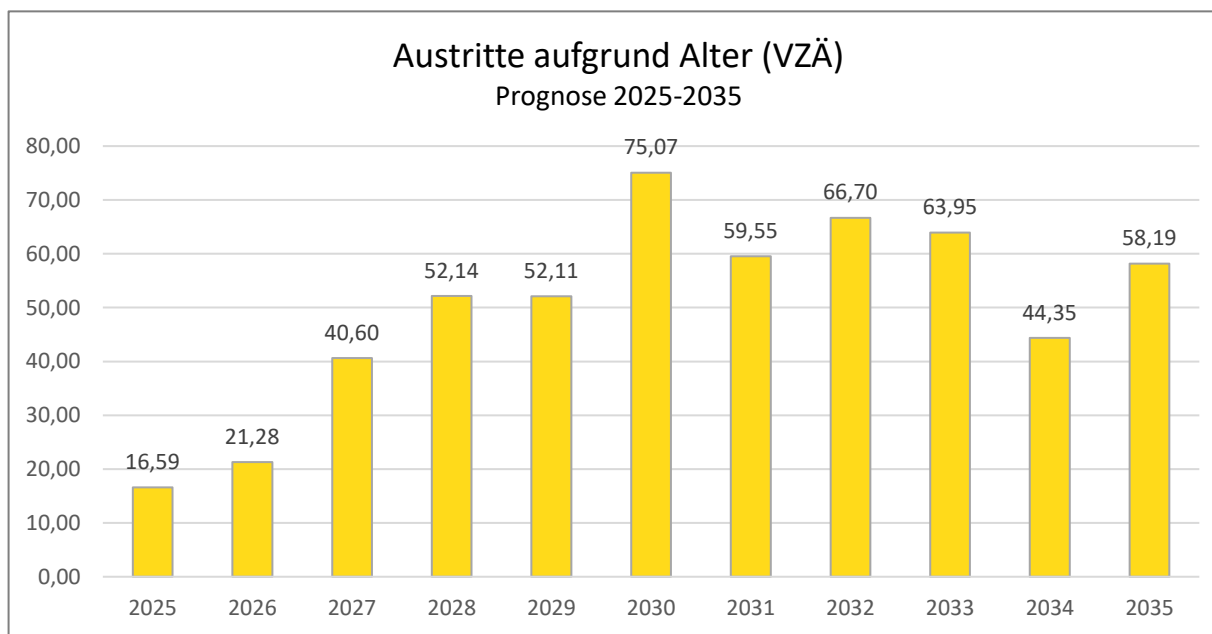
Ausgangslage am 01.01.2025

- ✦ Altersstruktur der Mitarbeitenden
 - ✦ Insgesamt 2.077 Mitarbeitende (ohne Abfallwirtschaftsbetrieb (233), Landesbedienstete (80), befristete MA (175))
 - ✦ rd. 30 % der Mitarbeitenden sind zwischen 50 und 59 Jahren alt
 - ✦ rd. 15 % der Mitarbeitenden sind 60 Jahre alt oder älter



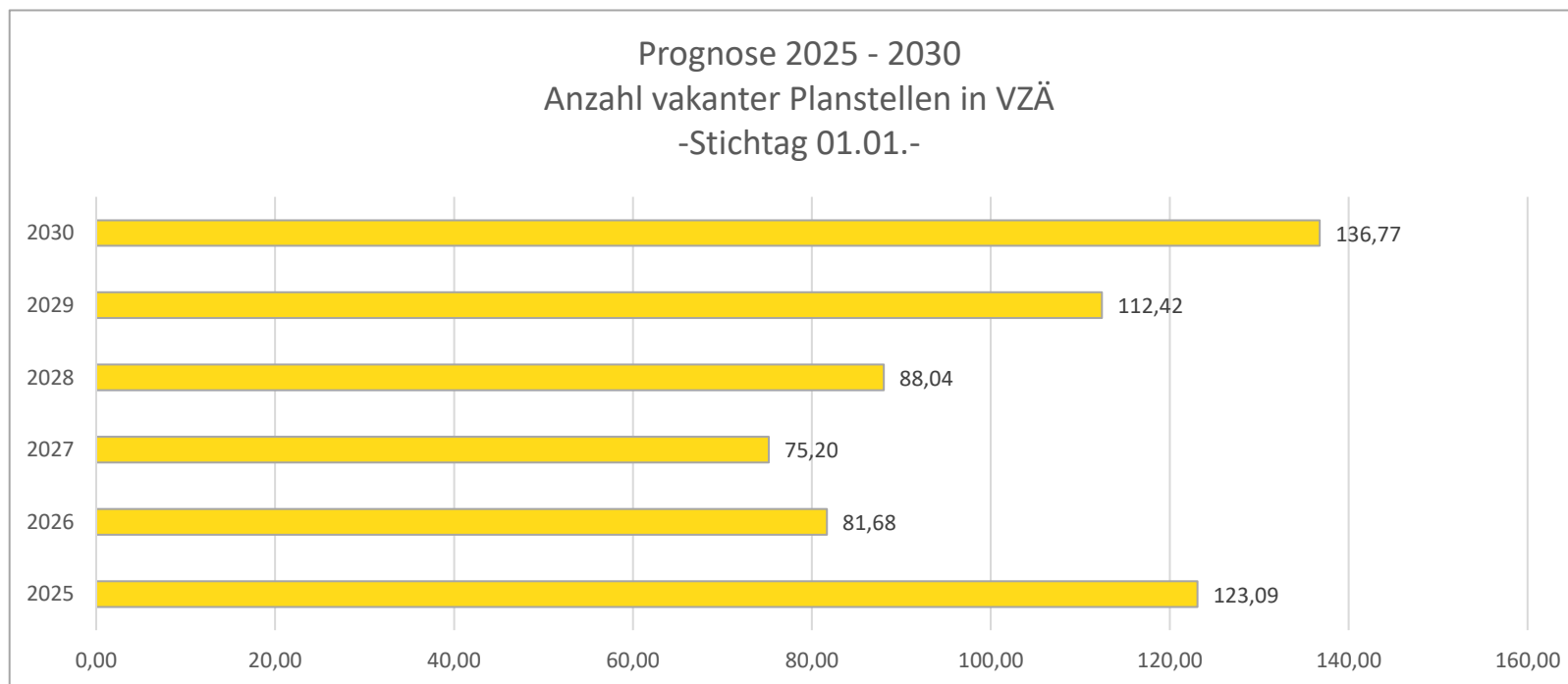
Perspektivische Altersabgänge

- ❏ Durchschnittsalter der Mitarbeitenden bei altersbedingtem Austritt (Betrachtung der letzten 5 Jahre): **65,78**
- ❏ In den Jahren 2025 bis 2035 werden insgesamt 550,53 **VZÄ** aufgrund Austritten wg. Alter frei
- ❏ Das sind jährlich durchschnittlich 50,05 VZÄ



Entwicklung bis 2030 (auf Basis der Fluktuation der letzten 5 Jahre)

- ❏ Bis 2030 werden - zusätzlich zur bisherigen Fluktuation von 200 VZÄ - im Schnitt jährlich weitere ca. 100 VZÄ hinzukommen.
- ❏ In den Jahren 2030-2035 wird die weitere Altersfluktuation diese Situation verschärfen.



Abgeleitete Maßnahmen - Ziele für die Personalplanung 2025-2030

- ❖ Aus der Erkenntnis der prognostizierten Vakanzen und der zu Grunde liegenden Parameter werden folgende Ziele für die Personalplanung 2025-2030 abgeleitet:
 - ❖ Mitarbeiterbindung verbessern/ Fluktuation reduzieren
 - ❖ Befristete Abwesenheiten verkürzen (Pflege, Elternzeit, Altersteilzeit, Sabbatjahr, etc.)
 - ❖ Befristete Teilzeitbeschäftigung / Teilzeitfaktor optimieren
 - ❖ Renteneintritte hinauszögern, durch attraktive und flexible Angebote zur Arbeitszeitverlängerung u.a.
 - ❖ Arbeitsfähigkeit erhalten (Gesundheit)/ krankheitsbedingte Abwesenheiten reduzieren
 - ❖ AG Attraktivität erhalten/ steigern mit Fokus auf die modernen Arbeitsbedingungen insbesondere in den Verwaltungsneubauten
 - ❖ Stellenneuschaffungen reduzieren

Abgeleitete Maßnahmen – Handlungsfelder 2025-2030

❖ Alle aus der Personalplanung 2025-2030 ff abgeleiteten Maßnahmen, die geeignet sind, die erklärten Ziele zu erreichen, können in folgende Handlungsfelder eingeordnet werden

- ❖ Employer Branding und Personalgewinnung
- ❖ Betriebliche Rahmenbedingungen
- ❖ Personalentwicklung
- ❖ Gesundheit
- ❖ Führung
- ❖ Personalbindung und Arbeitszufriedenheit

Landkreisverwaltung hat auf Basis der identifizierten Handlungsfelder einen Maßnahmenplan entwickelt, der sukzessive evaluiert und umgesetzt werden soll

Maßnahmenplanung 2025/26

Im Maßnahmenplan sind für 2025 folgende Handlungsfelder und Maßnahmen zur Bearbeitung vorgesehen:

Umsetzung in eigener Zuständigkeit

Handlungsfeld Employer Branding

-  Active Sourcing, Weiterentwicklung Social Media Kanal

Handlungsfeld Betriebliche Rahmenbedingungen

-  Leistungsprämien A 12+
-  Optimierung LOB
-  DV Stufenlaufzeit
-  Weitere Flexibilisierung Mobiles Arbeiten
-  Verbesserung Intranetauftritt, Weiterentwicklung interne Kommunikation

Maßnahmenplanung 2025/26

- ❖ Umsetzung in eigener Zuständigkeit
 - ❖ Handlungsfeld Personalentwicklung
 - ❖ Digitale Lernplattform einführen
 - ❖ Wertschätzungskultur weiterentwickeln
 - ❖ Handlungsfeld Führung
 - ❖ Führungskräftefeedback: Umsetzung prüfen

Maßnahmenplanung 2025/26

Beschluss erforderlich

Einführung Firmenfitnessprogramm (Handlungsfeld Gesundheit)

-  Ausschreibung nach der Sommerpause
-  Beabsichtigter Start zum 1. November 2025
-  Flächenpräsenz der Angebote, keine Ballungsraumanbieter
-  Niederschwellige Angebote