

öffentlich

Verantwortlich:
Fachdienst Personal

MITTEILUNGSVORLAGE

Geschäftszeichen 3-111 Wü	Datum 13.08.2020	MV/2020/075
------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	14.09.2020
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	24.09.2020

Personalbericht 2020 der Stadt Wedel

Inhalt der Mitteilung:

Anliegend wird die 9. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorgelegt.

Anlage/n

- 1 Personalbericht 21-08-2020



Personalbericht 2020 der Stadt Wedel

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	3
II. Unerwartete Krisen- Was zählt wirklich?	4
III. Entwicklung von Beschäftigtenzahlen	5
IV. Fluktuation	7
V. Krankheit und Eingliederung	9
VI. Flexibilität	12

I. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen nunmehr die 9. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorlegen kann.

Bereits die erste Hälfte des Jahres 2020 hat mit der Corona- Pandemie und der angespannten Haushaltsslage viele Herausforderungen für uns bereit gehalten.

Ohne dem Bericht an dieser Stelle vorgreifen zu wollen, kann ich zusammenfassend feststellen, dass die Krise uns gezeigt hat, was wirklich zählt und dass die Mitarbeiter*innen die Schrittmacher*innen sind und den Betrieb der Stadtverwaltung „am Laufen“ halten.



Niels Schmidt
Bürgermeister

II. Unerwartete Krisen - Was zählt wirklich?

Ab dem 16. März 2020 kam das öffentliche Leben in Wedel zum Stehen. Das Rathaus und seine Einrichtungen blieben geschlossen. Mitarbeiter*innen arbeiteten wechselweise im Büro oder zu Hause, um das Ansteckungsrisiko im Büro zu minimieren und im Notfall immer handlungsfähig bleiben zu können.

In der Zwischenzeit wurden Hygienepläne erstellt, das Rathaus und seine Außenstellen an die durch Corona erforderlichen hygienischen Anforderungen angepasst, um Infektionsketten zu unterbrechen und sowohl Bürger*innen als auch Mitarbeiter*innen zu schützen.

Gerade die Schulen und auch unsere anderen Außenstellen waren von dem Lockdown besonders betroffen, hier kam das Leben noch mehr und noch länger zum Erliegen.

Inzwischen hat das öffentliche Leben einen Neustart erhalten und auch der Unterricht soll lt. Rahmenkonzept vom 23.06.2020 für alle Schularten und Jahrgänge wieder unter regulären Bedingungen nach Stundentafel stattfinden

Sichtbar geworden ist in den vergangenen Monaten auf jeden Fall eines: Auf die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung ist Verlass! Wunderbare Beispiele von Kolleg*innen der Stadtjugendpflege („Zusammen zu Hause- Zusammen stark:...“) und der Leitung des Stadtmuseums („Museumsreif“) für Engagement und Kreativität sind auf „youtube“ zu sehen. Diese selbstentwickelte Form, die Aufgaben auf eine andere Art und Weise bestmöglich auszuüben, zeigt eine ungeheure Flexibilität und Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen.

Die Corona-Krise hat aufgedeckt, wie viele Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung sich sehr stark mit ihrer Aufgaben identifizieren.

Im Rahmen der gemeinsamen Erarbeitung des Hygienekonzeptes und arbeitsrechtlicher Lösungen in einer Zeit, in der zum einen Mitarbeiter*innen mit schweren Vorerkrankungen zu schützen waren und auch noch sind, aber auch viele Eltern einer Unterstützung bedurften, deren Kindern nun weder in Kita noch Schule durften und auch die Großeltern keine Option darstellten, hat sich auch gezeigt, dass gerade die ersten schnellen, von Verwaltungsleitung und Personalrat beschlossenen Regeln und Vorgehensweisen einen großen Vertrauensvorschuss bei den Mitarbeitenden bewirkt hat.

Viele Kolleg*innen haben im Zuge der Corona-Pandemie ihre große Bereitschaft unter Beweis gestellt, an Veränderungen, auch technischen, aktiv mitzuwirken.

Es wurden zwecks Unterbrechung der Infektionskette kurzfristig rund 35 Telearbeitsplätze und mobile Arbeitsplätze eingerichtet. Die Mitarbeiter*innen ist es gelungen, auch mit den spontanen neuen Arbeitsbedingungen, den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten.

Obwohl die Möglichkeit von Tele- oder mobiler Arbeit Flexibilität bei der Bewältigung der für uns alle neuen Herausforderung geschaffen hat, wurde auch verschiedentlich das klare Feedback gegeben, dass alleiniges Homeoffice ohne realen Kontakt zu den Kolleg*innen dauerhaft nicht erwünscht ist.

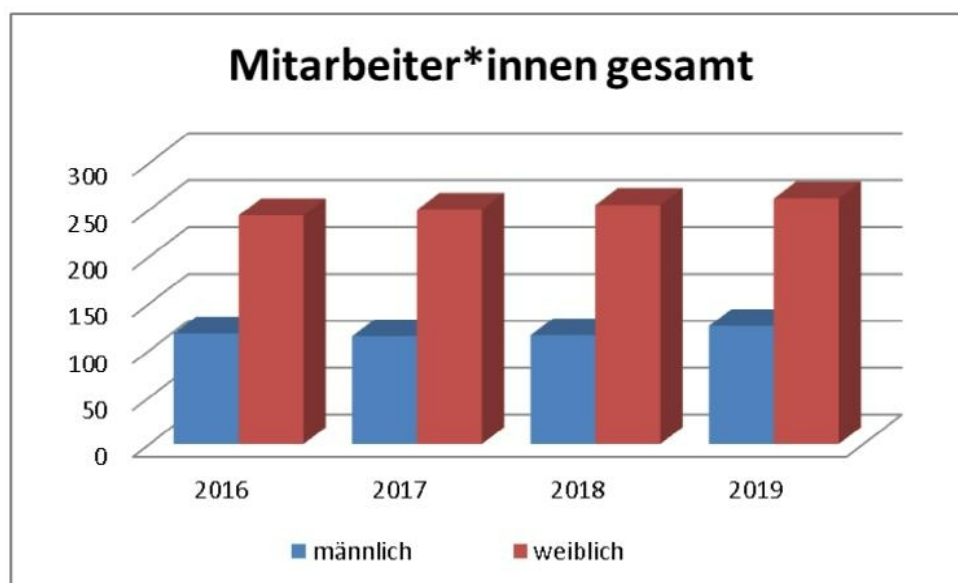
Der ungeplante Crashtest umfangreicher digitaler Arbeit hat uns einen wichtigen Hinweis für die weitere „reguläre“ Digitalisierung gegeben:

Bei aller Erleichterung und auch Notwendigkeit der Digitalisierung darf die soziale Komponente nicht außer Acht bleiben. Dies ist bei der Umgestaltung unserer Arbeitswelt in den kommenden Jahren dringend zu berücksichtigen, denn es sind schließlich die Mitarbeiter*innen, die die Stadt Wedel in ihrer Funktionalität am Leben halten und die daher dringend benötigt und gehalten werden müssen.

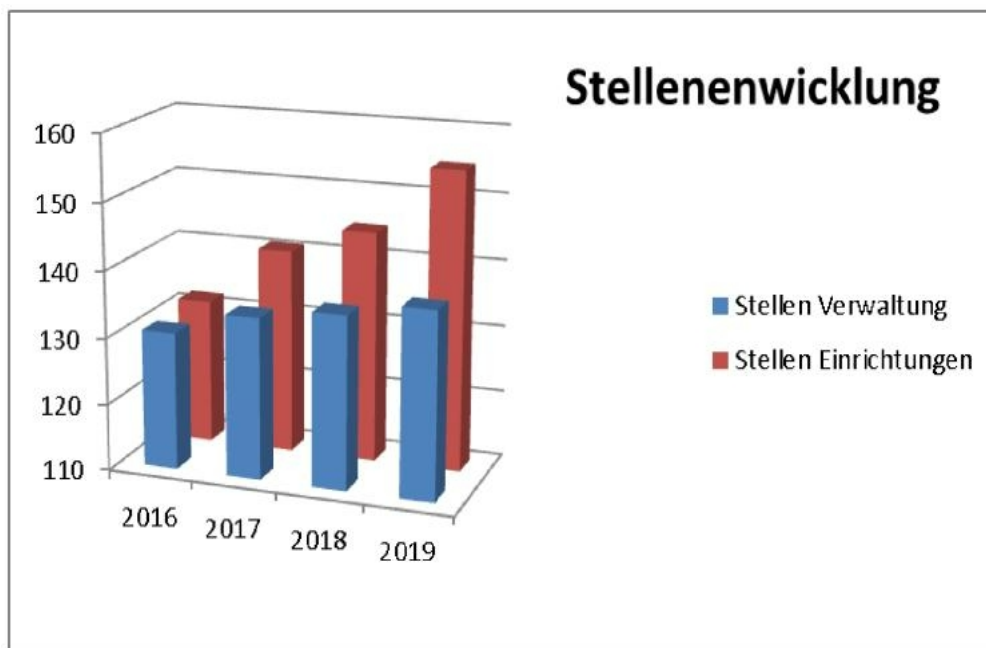
Ihren Wünschen in Bezug auf die Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes kommt somit große Bedeutung zu, sollen sie gesund und motiviert den Herausforderungen von demographischen und digitalen Wandel trotzen.

Die nachfolgenden Diagramme belegen dies anschaulich.

III. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen



Innerhalb von 4 Jahren hat sich die Beschäftigtenzahl um 34 Mitarbeiter*innen erhöht. Gleichzeitig hat sich der Stellenanteil von 2016 bis 2019 um 30,25 Stellen erhöht.



Dieser Trend ist die Folge der umfassenden Veränderung in den Anforderungen und Aufgabenstellungen in den letzten Jahren. Diese hat zu einer Erhöhung des Personalbedarfs in verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung geführt.

Gerade der Bereich der Einrichtungen zeichnet sich durch einen stetigen Stellenzuwachs aus. Dieser ist in nicht unerheblichem Maße dem stetigen Ausbau der Schulkinderbetreuung, der Implementierung und Erweiterung der Schulsozialarbeit an allen Wedeler Schulen, aber auch der Personalaufstockung an der Volkshochschule für den Bereich der Deutschkurse geschuldet.

Aber auch das Streben nach effizienten und effektiven Verwaltungshandeln sowie auch die kritische Beleuchtung bisheriger Aufgabenerfüllung führen nicht per se zur Verschlankung des Personalbestandes in der Verwaltung.

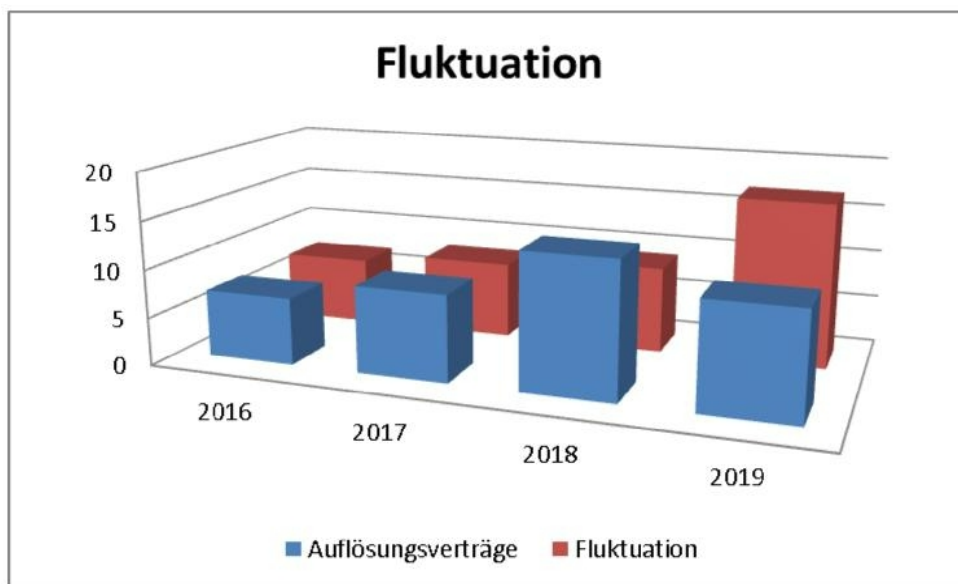
Die Zunahme der Stellen laut Stellenplan und der tatsächlichen Beschäftigtenzahlen darf jedoch nicht zu der Annahme verleiten, dass es schlicht mit der Ausweitung an Stellen und Neueinstellungen getan ist, denn der demographische und digitale Wandel veranlassen auch andere öffentliche Arbeitgeber zum Handeln. Der Konkurrenzkampf unter den öffentlichen Arbeitgebern ist inzwischen seit Jahren Realität. Gesetzliche und tarifliche Vorgaben verhindern zwar finanzielles Wetttrüsten, stattdessen aber werden die finanzielle Mittel für Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber benötigt

Der Wechsel des (öffentlichen) Arbeitgebers ist heute für jede Beschäftigtengruppe problemlos möglich, ob innerhalb des eigenen Kreisgebiets, des eigenen Bundeslandes oder aber auch über die Landesgrenzen hinweg.

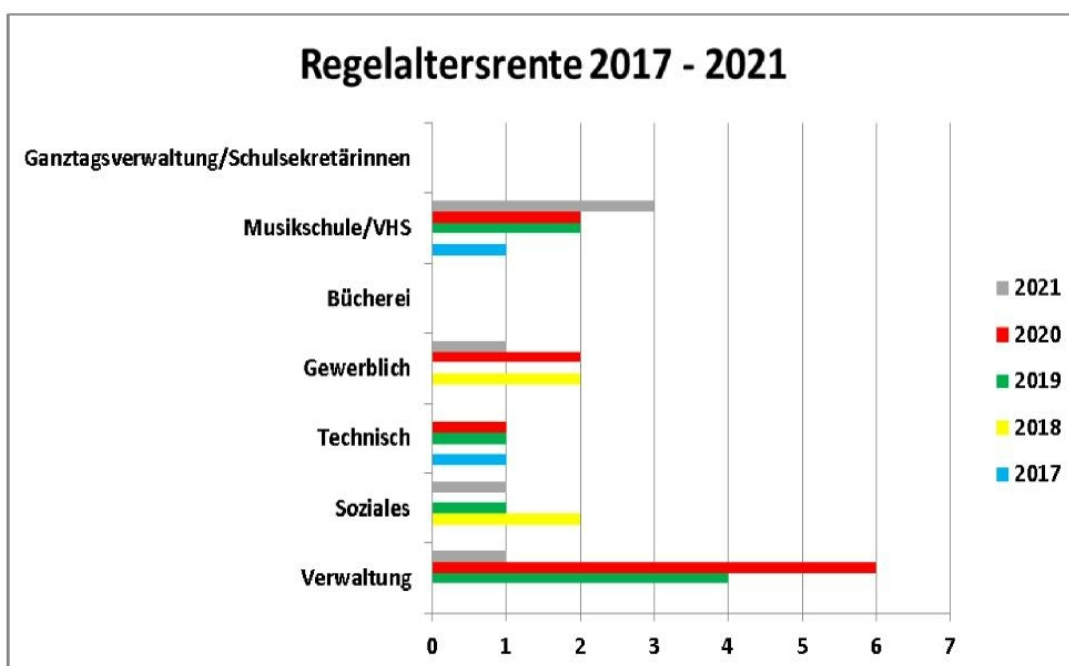
Dementsprechend ist auch die Stadt Wedel vom Thema Fluktuation betroffen. Die lebenslange Beschäftigung bei einem Arbeitgeber ist bereits längst nicht mehr der Normalfall.

IV. Fluktuation

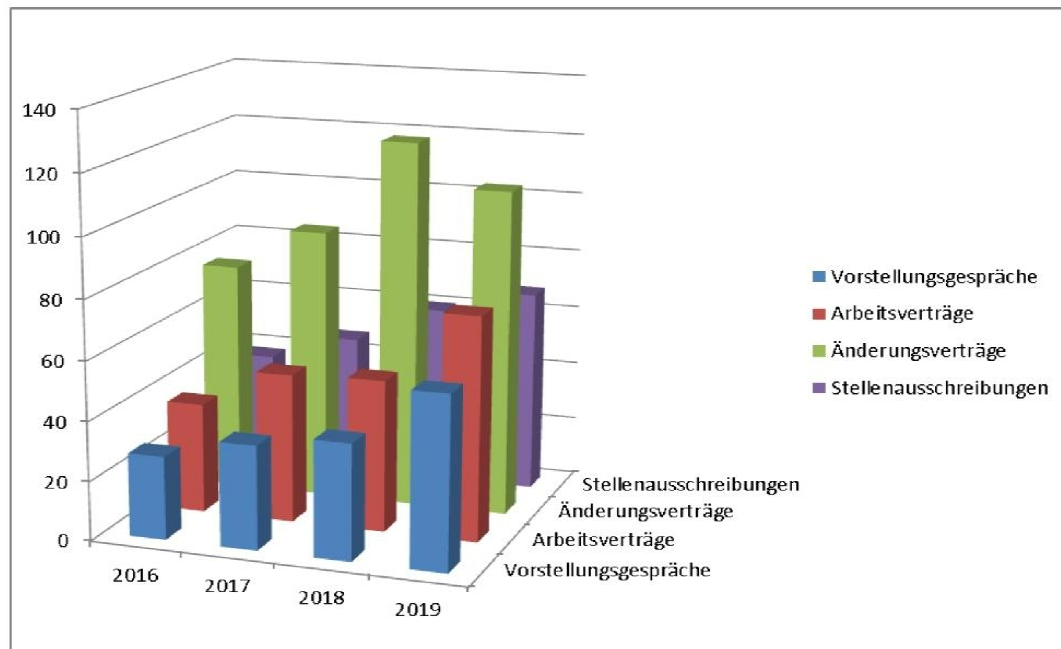
Auch Mitarbeiter*innen der Stadt Wedel lösen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag ihr Arbeitsverhältnis mit der Stadt Wedel, um sich beruflich neu zu orientieren. Die nachfolgende Graphik zeigt die stetige Aufwärtsentwicklung!



Auch reguläre Renteneintritte haben einige Stellenbesetzungsverfahren ausgelöst.



Die Aufgabe der Personalverwaltung, für eine anforderungsgerechte Personalausstattung zu sorgen, ähnelt zunehmend einer Sisyphosaufgabe, wie der nachfolgenden Graphik zu entnehmen ist.



In Anbetracht der Entwicklungen bekommt der Ausdruck „Personalbindung“ als ein Bestandteil des Personalmanagements weit größere Dimensionen als z.B. die Förderung einer HVV-Proficard oder anderer materieller Boni.

Ein modernes Personalmanagement bedeutet, sich mit allen Ressourcen der Gestaltung humaner Arbeitsbedingungen zu widmen, also dafür zu sorgen, dass die Arbeit

- der Qualifikation der Beschäftigten entspricht,
- die Entfaltung individueller Potenziale und Kompetenzen ermöglicht und so
- zum körperlichen, psychischen und sozialen Wohlergehen beiträgt.

Und diese vordringliche Aufgabe beinhaltet, die Mitarbeiter*innen kurzfristig für den digitalen Wandel fit zu machen, wobei hier auch Mitarbeiter*innen mit Führungsaufgaben eingeschlossen sind.

Durch die Digitalisierung nehmen Tätigkeiten, die aus einfachen Prozessen bestehen, ab bzw. sie entfallen in Gänze, da sie durch „Workflows“ oder künstliche Intelligenz ersetzt werden können.

Tätigkeiten, bei denen vorrangig kognitive, informatorische und emotionale Kompetenzen gefordert sind, nehmen hingegen stetig zu. Hierfür werden die Ressourcen der Mitarbeiter*innen stattdessen dringend benötigt.

Daher sind Flexibilität im Denken, ständiges Lernen der Einzelnen, Anpassungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit neue Themen, die alle Mitarbeitenden ungeachtet ihrer Funktion betreffen.

Es darf an dieser Stelle, ohne das Alter stigmatisieren zu wollen, auf das Durchschnittsalter der Mitarbeiter*innen (bereichsabhängig 45-53) und der Führungskräfte (55) hingewiesen werden.

Insofern stellt es auch für die Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter*innen strategisch in die digitale Zukunft führen sollen, eine große Herausforderung dar, ihren Verantwortungsbereich in eine Zukunft auszurichten, die nicht mehr ihre eigene berufliche Wirklichkeit sein wird und sie möglicherweise selbst auch noch entsprechende digitale Kompetenzen aufbauen müssen.

Gleiches gilt für die Personalauswahl der Nachwuchskräfte. Hier ist bereits jetzt im Hinblick auf die zukünftig erforderlichen Kompetenzen Achtsamkeit geboten.

Dies sind strategisch wichtige Eckpunkte, die zeigen, dass der digitale Wandel mit seinen erforderlichen Veränderungen als zentrale Aufgabe wahrgenommen werden muss, um allen Mitarbeiter*innen ungeachtet ihrer Funktion die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen, damit der Wandel gelingt.

V. Krankheit und Eingliederung

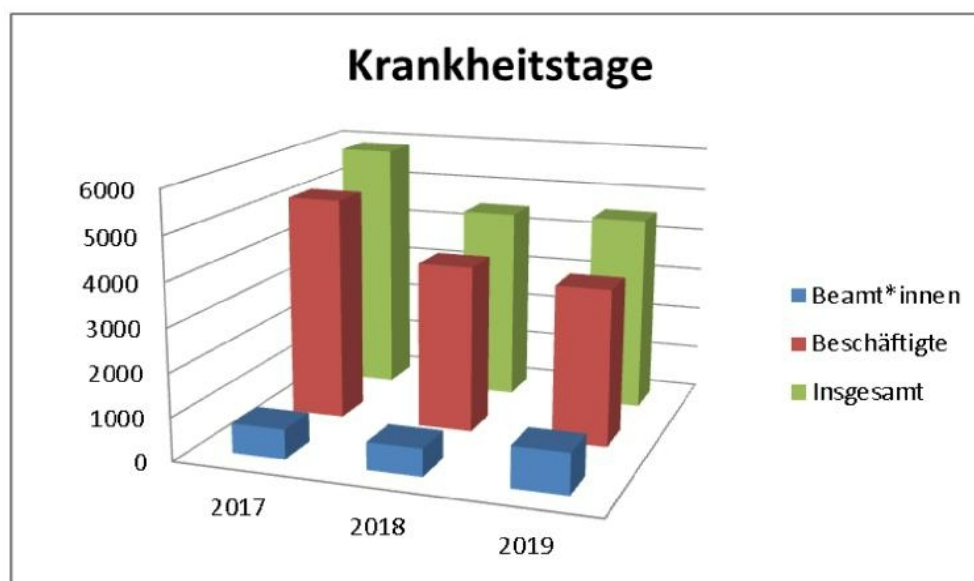
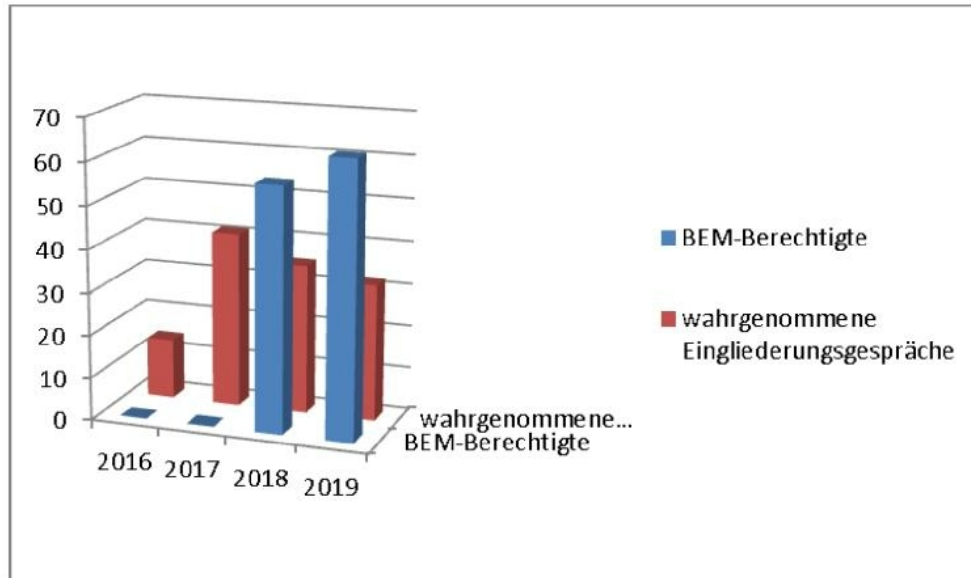
Im Hinblick auf den demographischen Wandel und das bereits aktuell recht hohe Durchschnittsalter bei der Stadt Wedel sowie auch der Zunahme psychischer Erkrankung im Allgemeinen ist es auch sinnvoll, die Zahl der Mitarbeiter*innen, die mindestens 6 Wochen/Jahr krank sind, zu betrachten.

Es erfolgt keine statistische Erhebung nach Erkrankung im Zusammenhang mit dem Alter und auch die Krankheitsgründe erfahren wir in der Regel nicht, so dass nur die absoluten Zahlen dargestellt werden können.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement -> BEM).

Die Zahl der Mitarbeiter*innen, die nach dieser Vorschrift als „BEM berechtigt“ gilt, wurde für die Jahre 2016 und 2017 noch nicht statistisch erfasst, aber selbst zwischen 2018 und 2019 ist eine Steigerung festzustellen und die Zahl der geführten Gespräche in den Jahren 2016 und 2017 muss jedenfalls die Mindestzahl der Berechtigten angeben.

Anhand der beiden nachfolgenden Diagramme lässt sich sehen, dass bei der Zahl der Krankheitstage insgesamt kein gradliniger Aufwärtstrend zu beobachten ist, aber bei der Anzahl derjenigen mit langer Arbeitsunfähigkeit.



Diese Zahlen gehen mit dem jüngst veröffentlichten Gesundheitsbericht der AOK Nordwest für die Region Schleswig-Holstein konform. Hiernach ist der Krankenstand bei den rund 330.000 versicherten Arbeitnehmern der AOK NORDWEST in der Region Schleswig-Holstein im Jahr 2019 von 5,6 Prozent auf 5,5 Prozent leicht gesunken.

Die Gründe für die Fehltage verteilen sich wie folgt:

- Muskel- und Skeletterkrankungen 22,9 Prozent
- psychische Erkrankungen 13,2 Prozent
- Verletzungen 11,0 Prozent
- Atemwegserkrankungen 10,4 Prozent

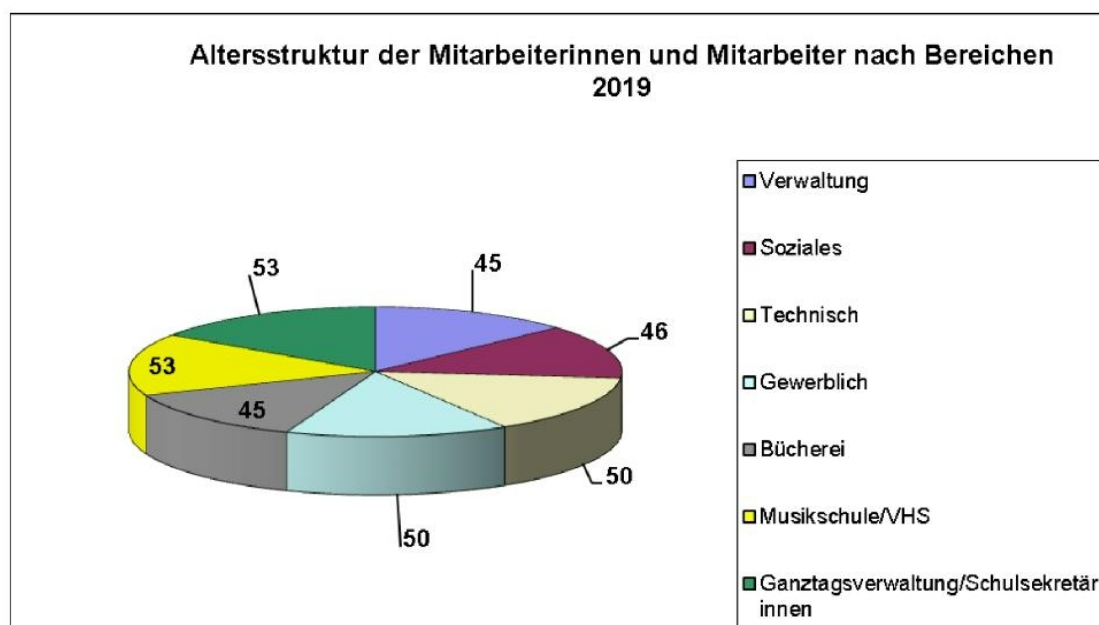
Über 47 Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage wurden von Langzeitkranken verursacht. Die durchschnittliche Krankheitsdauer je Fall lag bei 12,9 Kalendertagen.

Laut AOK gibt es einen deutlichen Zusammenhang zwischen Krankenstand und Lebensalter. So steigt der Krankenstand von der Altersgruppe der bis zu 35- Jährigen im Vergleich zur Altersgruppe der 60 bis 64- Jährigen kontinuierlich von 3,4% (Frauen) bzw. 4,00 % (Männer) auf 9,9 % (Frauen) und 10,6 % (Männer).

Bei der Stadt Wedel entsprechen die Krankheitstage allein der Beschäftigten in 2017 umgerechnet 6,5 Vollzeitstellen, in 2018 6,1 Vollzeitstellen und in 2019 sogar 9,8 Vollzeitstellen.

Die vorgenannten Daten geben einen wichtigen Hinweis im Hinblick auf die erforderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem durchschnittlichen Beschäftigtenalter:

Gestaltung humaner Arbeitsbedingungen bedeutet auch altersgerechte Gestaltung der Arbeit.



Im Zuge der kommenden Entwicklungen und Veränderungen wird das betriebliche Gesundheitsmanagement zunehmend eine tragende Rolle einnehmen, um weiterhin

eine bedarfsgerechte Personalausstattung zu ermöglichen und damit letztlich die Funktionsfähigkeit der Verwaltung und die Qualitätsstandards zu erhalten.

VI. Flexibilität

Ein weiteres wichtiges Element, um personelle Ressourcen zu erhalten und zu gewinnen, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um diese zu ermöglichen, sind insbesondere bedarfsgerechte und auch veränderbare Teilzeitmodelle, aber auch die Möglichkeit zur Telearbeit wichtige Angebote für die Beschäftigten.

Gerade der digitale Wandel begünstigt flexibles Arbeiten, sowohl in zeitlicher als auch in örtlicher Hinsicht und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

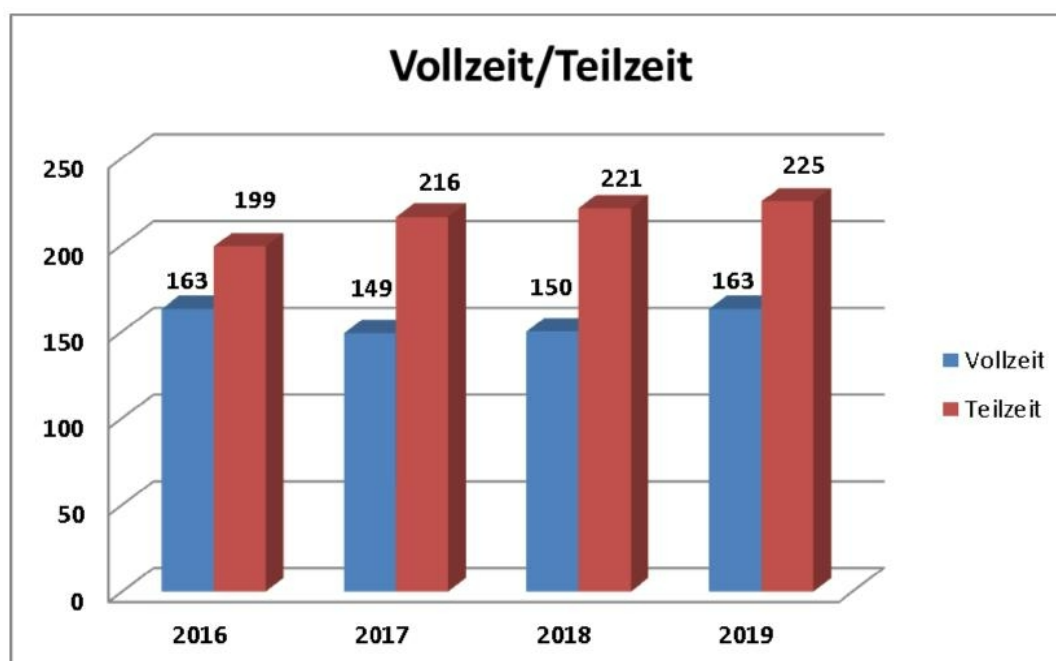
Unter der unfreiwilligen spontanen Corona -„Testphase“ wurden sowohl Home-office als auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf große Themen.

In diesem speziellen Fall hat sich sogar gezeigt, dass die Möglichkeit des Home-office die Basis für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes sein kann.

Teilzeitbeschäftigung für Eltern war und ist wichtig, um den Aufgaben aller Lebensbereiche gerecht werden zu können. Aber auch (befristete) Reduzierung der Arbeitszeit zur Pflege naher Familienangehöriger nimmt im Zuge des zunehmenden Durchschnittsalters der Mitarbeiter*innen zu.

In Kombination mit mobilen Arbeiten (auch Telearbeit) erhalten die Beschäftigten ein Höchstmaß an Flexibilität und Handlungsfreiheit.

Teilzeitarbeit war und ist nach wie vor die überwiegende Beschäftigungsform bei der Stadt Wedel.

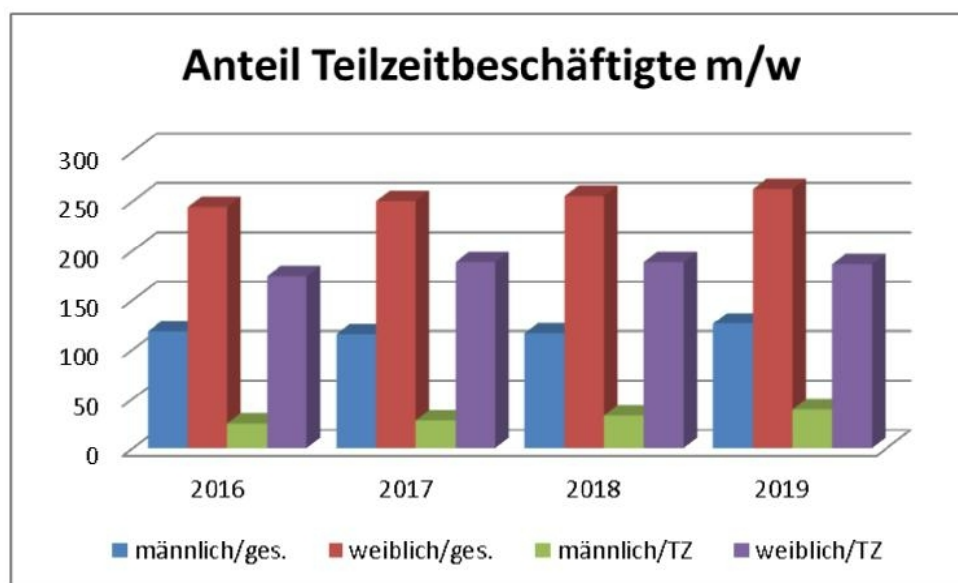


Aber es stellt sich die Frage, ob die ausschließliche Angabe der vorhandenen Teilzeitbeschäftigten etwas über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aussagt. Ein großer Anteil der Teilzeitstellen sind es, weil es die Aufgabe oder /und die Organisation so erfordert (z.B. Schulkinderbetreuung, Stadtbücherei, Volkshochschule etc.). Der Grund für die Zunahme der Teilzeitbeschäftigten liegt in Teilen daran, dass der enorme Stellenzuwachs im Bereich der Stadtjugendpflege fast ausschließlich Teilzeitstellen sind.

Wann also ist eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben? Was macht dies aus? Geht es überhaupt nur um Vereinbarkeit? Und für wen?

Die OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit) hat einen Bericht veröffentlicht - „Dare to Share- Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf“-, der die Bedingungen einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die tatsächliche Aufgabenteilung von Eltern in einen internationalen Vergleich stellt.

Ziel ist, dass beide Eltern sowohl Zeit für die Familie haben als auch im Rahmen ihrer Wünsche ihre berufliche Entwicklung verfolgen können.



Auch ein Kurzbericht zum Projekt „Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit“, das vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung durchgeführt und durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert stellt im Vorwort die interessante Frage, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen kann - und zwar sowohl bei Frauen als auch bei Männern?

Nach Darstellung in diesem Bericht sei trotz maßgeblicher Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen und Modernisierung kultureller Rollenbilder die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern in

Deutschland noch immer sehr ungleich verteilt: Nach wie vor seien es Mütter, die den Großteil der Familien- und Hausarbeit übernehmen; sie arbeiteten mehrheitlich in Teilzeit und sind deutlich länger in Elternzeit als Väter.

Väter hingegen reduzierten ihre Arbeitszeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen bislang selten und stiegen nach der Geburt eines Kindes - wenn überhaupt - nur kurz aus dem Erwerbsleben aus, obwohl sie gern mehr Zeit für ihre Familie hätten.

Was kann hierfür der Grund sein? Und ist dies wichtig für unser Personalmanagement? Ja, auf jeden Fall!

Bei der Stadt Wedel arbeiten überwiegend Frauen (67,53% aller Beschäftigten in 2019). Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten besteht überwiegend aus Frauen (82,67% aller Teilzeitbeschäftigten in 2019). Anträge auf Stundenreduzierung wegen Familienaufgaben haben bisher nahezu ausschließlich Frauen gestellt. Eine einzige Führungskraft -eine Frau- arbeitet aus familiären Gründen in Teilzeit.

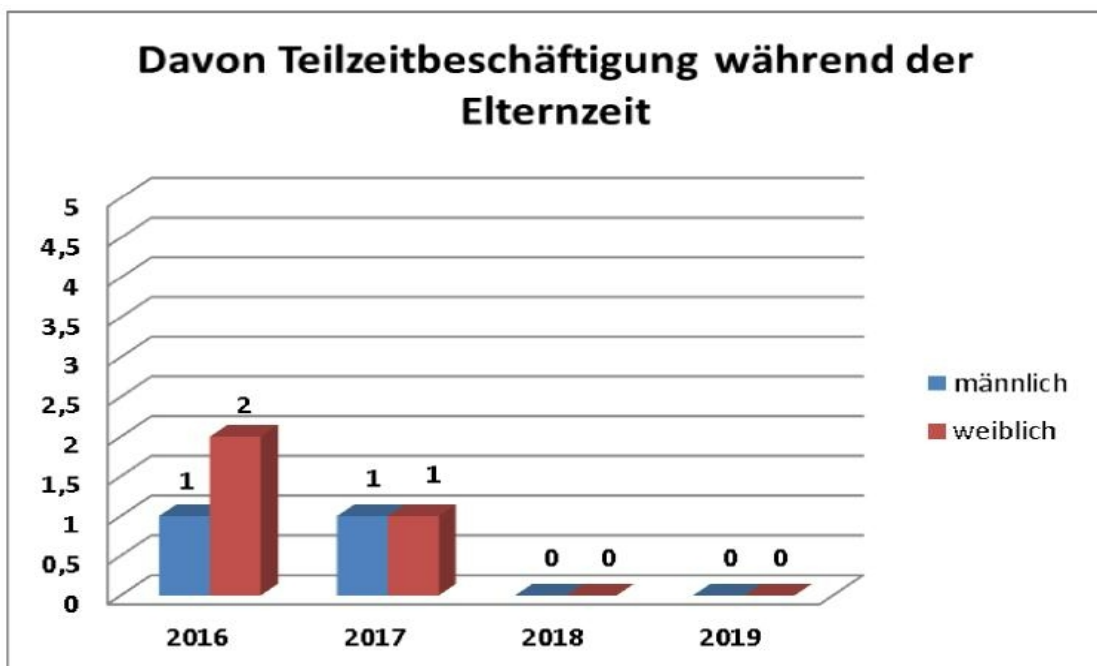
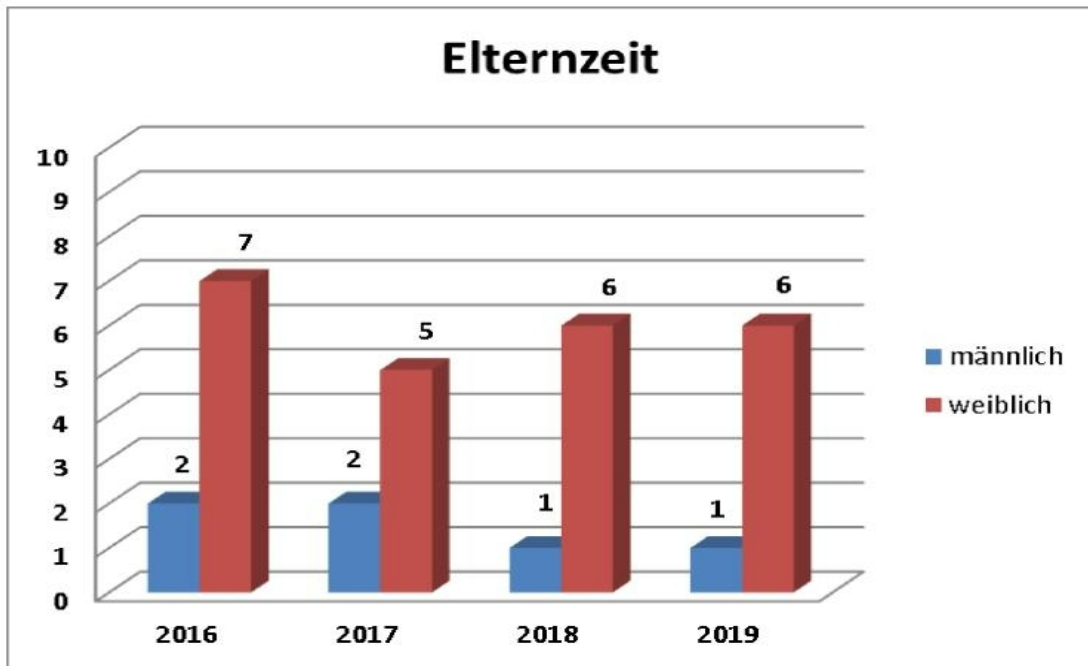
Laut einer in dem genannten Kurzbericht aufgeführten Umfrage zu der Häufigkeit der Gründe gegen eine gewünschte Änderung des Erwerbsumfangs wurden bei den Müttern der Grund Vorgesetzte/-r dagegen mit einer Häufigkeit von 19 % angeführt, bei den Männern hingegen mit einer Häufigkeit von 34% genannt.

Ob diese Aussagen repräsentativ sind und ob sie so auch von Kolleg*innen bei der Stadt Wedel getätigt würden und männliche Kollegen bisher nicht im gleichen Umfang Anträge auf Stundenreduzierung stellen, weil sie mangelnde Akzeptanz beim Vorgesetzten erwarten, mag dahin gestellt sein. Tatsache ist, dass wir auf keine*n Mitarbeiter*in verzichten können und daher das Thema Teilzeitbeschäftigung transparent und werturteilsfrei zu behandeln ist.

Im Rahmen des Fachkräftemangels und des damit einhergehenden Ringens um die Erwerbsfähigen könnte die Erstellung eines Machbarkeitskonzeptes für die Gewährung flexibler, „lebensphasenorientierter“ Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der bereits bestehenden rechtlichen Gegebenheiten ausgesprochen förderlich sein.

Um für einen größtmöglichen Kreis von Erwerbsfähigen als Arbeitgeberin interessant zu sein, aber vor allem auch für kommende junge Menschen mit anderem Familienverständnis als die vorherigen Generationen, sollte allein lösungsorientiert und unideologisch dahingehend geplant werden, wie diese unterschiedlichen Bedürfnisse nach Teilzeitbeschäftigung und auch Führung in Teilzeit machbar werden können.

Die folgenden Statistiken geben einen kleinen Überblick über die Entwicklung in Bezug auf die Gewährung von Elternzeit sowie die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit. In Anbetracht der Altersstruktur der Mitarbeiter*innen der Stadt Wedel sind die Zahlen in diesem Lebensphasenbereich eher niedrig.



*„Nur wer Veränderungen akzeptiert, kann auch wachsen“.
(Paul Wilson)*