

<u>öffentlich</u>	MITTEILUNGSVORLAGE
Verantwortlich: Fachdienst Personal	

Geschäftszeichen	Datum 05.09.2022	MV/2022/078
------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	26.09.2022
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	06.10.2022

Personalbericht 2022

Inhalt der Mitteilung:

Anliegend wird die 11. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorgelegt.

In dieser Ausgabe wurde der Fokus auf steuerungsrelevante Auswertungen und die andauernde Problemstellung der Rekrutierung neuer Mitarbeiter*innen gelegt.

Anlage/n

- 1 Personalbericht 29.07.2022

Personalbericht der Stadt Wedel 2021

Beschäftigte 399	davon Beamt*innen 47	Tarifbeschäftigte 352
Frauen 272	Männer 127	Durchschnittsalter 47

für Personen in Wedel

34.151

Personalaufwendungen

21.812.314,07

Frauenquote in Führungspositionen
42%

Stellenbesetzungsquote in der Verwaltung
88,5%

Stellenbesetzungsquote in den Einrichtungen
89,9%

Teilzeitquote
57% hiervon 87% Frauen

Beschäftigungsquote

6,1%

von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen

Durchschnittsalter Führungskräfte
56

Quote BEM- Berechtigte

21%

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
I. Strategische Oberziele	4
II. Fluktuation	5
III. Bewerberzahlen und Stellenausschreibungen	8
IV. Besetzungsquote	11
V. Überlastungsanzeigen und Mehrarbeit	12
VI. Krankheit und BEM	14
VII. Entwicklung der Personalaufwendungen	16

I. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen nunmehr die 11. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorlegen kann.

Gernot Karl Kaser
Bürgermeister



I. Erreichung strategischer Oberziele

Die Stadt Wedel versteht sich als modernes Dienstleistungsunternehmen und ist daher bestrebt, die vielfältigen Anforderungen, die eine attraktive und bürger*innenfreundliche Kommune ausmachen, im Rahmen der vorhandenen Ressourcen zeitgemäß und vorausschauend zu erfüllen.

Hierfür bedarf es einer ausreichenden („anforderungsgerechten“) Anzahl motivierter, gut qualifizierter sowie gesunder Mitarbeiter*innen.

Dies ist auch politischer Wille und spiegelt sich auch so in den strategischen Oberzielen wider. Die Stellenpläne der vergangenen Jahre weisen folgerichtig stetig mehr Stellen aus, da das Streben nach effizienten und effektiven Verwaltungshandeln sowie auch die kritische Beleuchtung bisheriger Aufgabenerfüllung eine Ausweitung des Personalbestandes erforderlich gemacht haben.

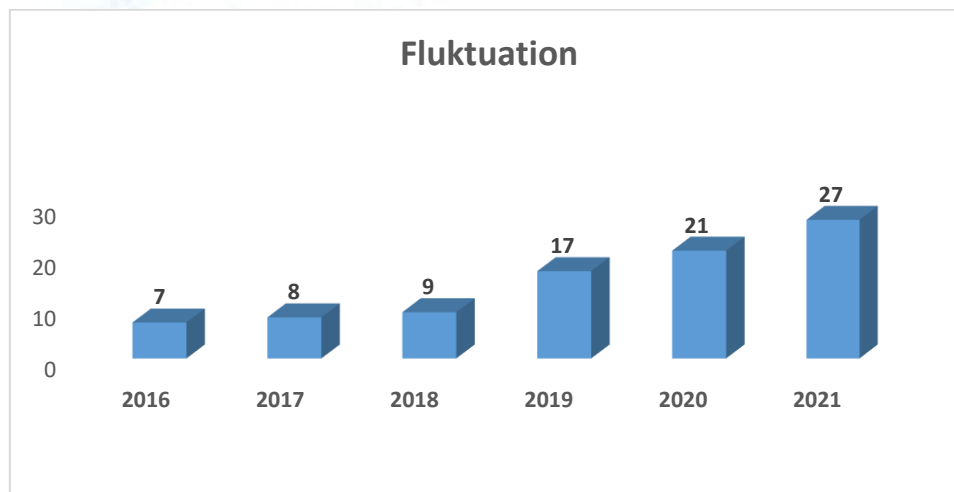
Dennoch entfernt sich die Stadt Wedel genauso stetig von der Zielerreichung. Die Besetzungsquote sinkt konstant. Infolge einer nicht anforderungsrechten Personalausstattung geraten auch die anderen Ziele in Gefahr, nicht erreicht zu werden.

Eine voranschreitende nicht anforderungsrechte Personalausstattung, die nicht aufgehalten wird, setzt eine weitere Abwärtsspirale in Gang. Ein nicht ausreichender Personalbestand bedeutet für die vorhandenen Mitarbeitenden Mehrarbeit, Leistungsdruck, Demotivation, Stress, Fehler in der Aufgabenerledigung bis hin zu gesundheitlichen Folgen mit Krankheit.

Die Gründe für diesen Zustand sind verschiedenen externe und interne Faktoren, die die Zielerreichung negativ beeinflussen und auch in Wechselbeziehung miteinander stehen.



II. Fluktuation



- Seit 2016 hat sich die Rate fast vervierfacht. Die Verwaltung führt mit jedem Mitarbeitenden der uns verlassen will ein Abschiedsgespräch um die Gründe für den Wechsel zu erfahren.

Als Gründe für die Kündigungen aus 2021 wurde angegeben:

- 1) 33 % aufgrund der Karriere
- 2) 30 % Unzufriedenheit mit der Führungskraft
- 3) 22 % aufgrund von Umzug
- 4) 15 % sonstige Gründe

Die Stadt Wedel hat folglich 2 große Hebel, an denen sie ansetzen kann, um weitere Abgänge bei den Mitarbeiter*innen zu vermeiden:

- Ausbau und Weiterentwicklung von Karrieremöglichkeiten. Für alle müssen ausreichend Möglichkeiten bestehen sich bei der Stadt weiterentwickeln zu können. Es müssen folglich Aufstiegsmöglichkeiten in allen Bereichen bestehen.
- Überarbeitung der Führungskräfte(weiter)entwicklung. Seit mehr als 4 Jahren durchlaufen alle unsere FK ein Entwicklungsprogramm. Dieses gilt es jetzt zu überarbeiten und auf spezielle Problemstellungen bei der Stadt zu reagieren.

Seit 2021 wird das Fortbildungsbudget zentral vom Fachdienst Personal verwaltet und ermöglicht einen guten Überblick den Fort- und Weiterentwicklungsbedarf der Mitarbeiter*innen. Regelmäßig werden übergreifende Inhouse- Schulungen zu unterschiedlichen Themenbereichen und mit unterschiedlicher Zielsetzung organisiert und durchgeführt.

Aufgrund der zunehmenden Einstellung von Mitarbeiter*innen, die keine verwaltungsspezifische Ausbildung haben, sog. „Quereinsteiger“, werden z.B. spezielle Inhouse-Schulungen angeboten, um Grundlagen des kommunalen Verwaltungshandelns zu vermitteln.

Gleichzeitig werden Fortbildungen organisiert, die dem Erwerb und der Erweiterung persönlicher Kompetenzen dienen und sehr gut angenommen werden.

Gerade diese Fortbildungen wurden bei der Dezentralisierung der Fortbildungsmittel kaum berücksichtigt, so dass Mitarbeiter*innen, die nicht von Führungskräftefortbildungen partizipieren konnten, wenig Möglichkeiten hatten, um ihre Kompetenzen neben den fachlichen („soft skills“) im dienstlichen Rahmen weiterzuentwickeln und sich so ggf. auch für höherwertige Posten besser zu qualifizieren.

Strategische Personalentwicklung ist ein zentrales Steuerungselement für die Zukunftsfähigkeit unserer Verwaltung und wird aktuell konzeptionell aufbereitet.

Gleiches gilt für die Führungskräfteentwicklung. Zwar finden bereits seit einigen Jahren entsprechende zentrale Modulschulungen statt und mit Übernahme einer Führungsposition ist meist der Abschluss einer Zielvereinbarung anhand der Ergebnisse der Potentialanalyse sowie die Durchführung entsprechender Coachings verbunden, jedoch soll auch diesem Bereich zeitnah mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu optimieren.

Laut der im Januar 2022 veröffentlichten Studie „Bleibebarmeter für den öffentlichen Dienst“ überrascht eine angesichts der hohen Aufgaben- und Arbeitgeberzufriedenheit insgesamt relativ hohe Wechselbereitschaft. So könnten sich 4 von 5 Mitarbeiter*innen vorstellen, den Arbeitgeber zu wechseln, mehrheitlich jedoch zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes.

Die Stadt Wedel muss sich positiv gegen andere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes abheben und sich über die grundsätzlichen attraktiven Merkmale des öffentlichen Dienstes hinaus gut und erkennbar positionieren.

Folgende Faktoren wirken sich lt. des Bleibebarmeters Öffentlicher Dienst am stärksten auf die Wechselbereitschaft aus:

- Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation
- Bezahlung
- Meine Arbeit ist interessant und abwechslungsreich
- Arbeitsklima
- Mein*e Vorgesetzte*r begegnet mir mit Respekt und auf Augenhöhe
- Ich empfinde meine Arbeit als wichtig
- Benötigte Informationen erhalte ich
- Kenntnis der Ziele der Behörde

Neben Work- Life- Balance und sinnerfüllter Arbeit als wichtige Bausteine für zufriedene Mitarbeiter*innen bleibt auch die Bezahlung demnach ein wichtiger Faktor.

Wenn die Stadt Wedel sich gegen andere Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes durchsetzen möchte, wird dies aufgrund der Gebundenheit an Tarifvertrag und Landesbesoldungsgesetz nur über eine Neustrukturierung des Verwaltungsaufbaus inklusive der Verlagerung von Verantwortung funktionieren, so dass der Verwaltungsapparat nicht nur schneller und effizienter werden kann, sondern auch die Möglichkeit einer sachlich und inhaltlich begründeten Neubewertung des Stellegefüges besteht.

Es besteht **dringender Bedarf** an einer besseren Bezahlung:

- um die hohen Lebenshaltungskosten durch die Lage in Hamburgs Speckgürtel zu kompensieren, statt einer Vergütung, die dem ländlich geprägten Durchschnitt Schleswig- Holsteins entspricht.
 - **Lt. DGB- Besoldungsreport 2021:**
Bei der A9- Jahresbruttobesoldung (Eingangsstufe) bei Annahme einer 40 Stunden- Woche liegt Hamburg nach Bayern auf Platz 2 mit 35. 581 €, Schleswig- Holstein auf Platz 5 mit 34. 923 €
In der A9 Endstufe belegt Schleswig- Holstein sogar nur den **vorletzten** Platz.
 - Zusätzlich ist Schleswig- Holstein **das einzige nördliche Bundesland** mit einer 41 Stunden-Woche für seine Beamt*innen.
 - Bei einer A 13- Jahresbruttobesoldung (Eingangsstufe) bei Annahme einer 40 Stunden- Woche liegt Hamburg auf Platz 4 mit 53. 469 €, Schleswig- Holstein **auf Platz 12** mit 51. 796 €

- Um die Übernahme von Leitungsaufgaben attraktiver zu machen.
 - Beispiel
Beamt*in, A 11, Erfahrungsstufe 10, Lohnsteuerklasse I: **Netto 3398,56€**
Beamt*in, A 12, Erfahrungsstufe 10, Lohnsteuerklasse I: **Netto 3650,31€**

Anhand des Beispiels der Fachdienstleitung Bildung, Kultur und Sport (Stellenausschreibung zunächst mit A 12 SHBesG) würde es bedeuten, dass ein*e Beamt*in für einen Nettomehrverdienst von 251,75€ die Leitung von 80 Mitarbeiter*innen (ohne Stadtjugendpflege) und die Budgetverantwortung übernimmt.

- Um die Abwanderung weiterer hochqualifizierter Fachkräfte nach Hamburg zu vermeiden, wo es neben einer höheren Besoldung auch nur eine 40 Stunden- Woche gibt.

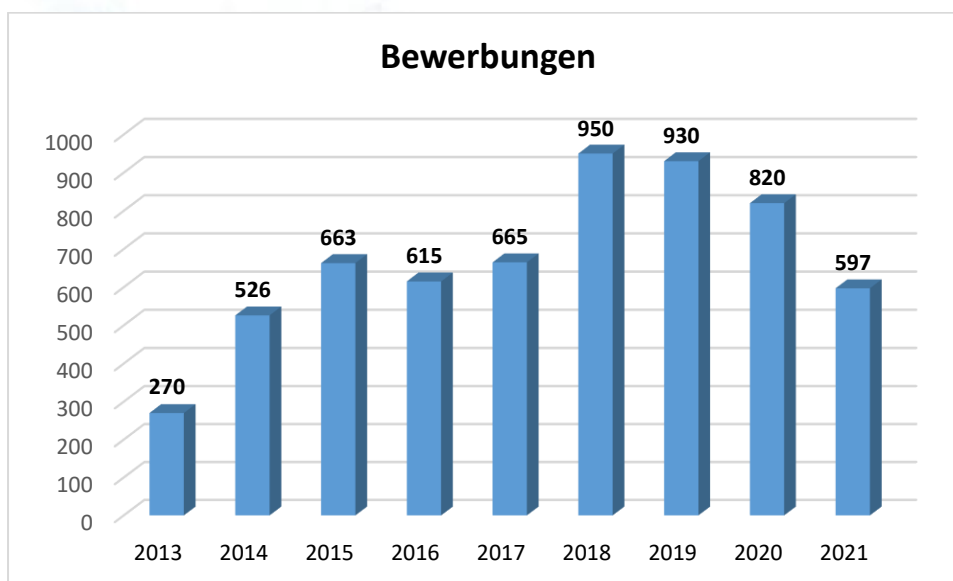
Es sei an dieser Stelle in aller Deutlichkeit gesagt:

Die Folgen des demographischen Wandels sind **DA**. Es ist keine Zeit mehr, bis 2025 oder 2030 zu warten! Alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte merken es an jedem Arbeitstag.

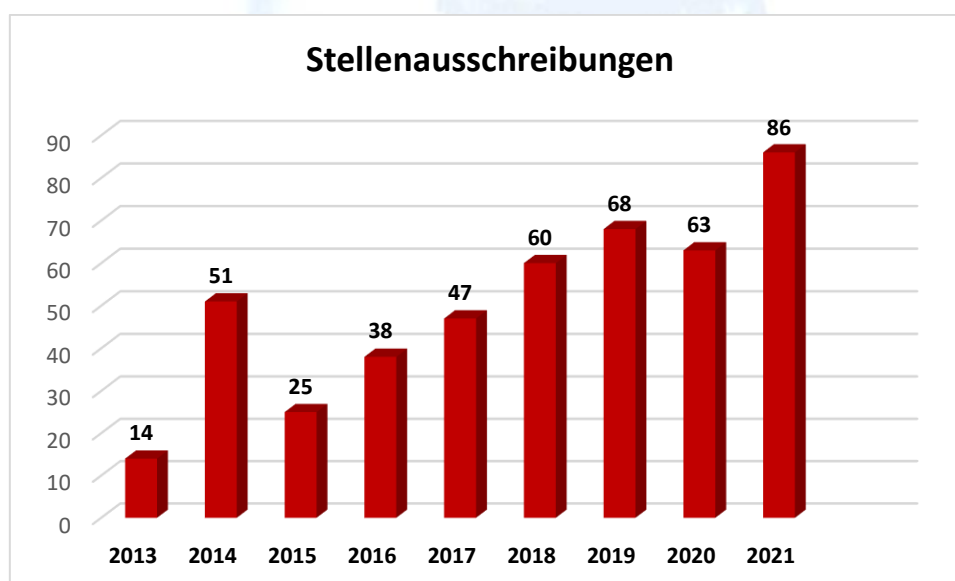
Der demographische Wandel wird auf jeden Fall Geld kosten.

Es ist gut in die Mitarbeiter*innen von heute investiert, wenn es auch morgen noch Kolleg*innen geben soll, die die vielfältigen Aufgaben für unsere Daseinsvorsorge wahrnehmen.

III. Bewerberzahlen und Ausschreibungen



- Mit 597 Bewerbungen ((davon 118 Ausbildung und 71 initiativ) in 2021 hat die Stadt Wedel die niedrigste Bewerber*innenzahl seit 2014. Die allgemeine Vermutung, die Folgen von Corona für die freie Wirtschaft würde vermehrt Bewerber*innen in den öffentlichen Dienst schwemmen, hat sich nicht bewahrheitet.
- zu Höchstzeiten waren es knapp 1000 Bewerbungen/Jahr.
- Gleichzeitig steigt die Zahl der Stellenausschreibungen außerordentlich:
 - 74 Stellen, 86-mal ausgeschrieben in 2021
 - Bereits im April 2022 55 Stellenausschreibungen, Ende Juli 2022 90 Ausschreibungen (Vergleich zu 2017 mit 47 Ausschreibungen/Jahr)



Die Erfahrung in den vergangenen Jahren hat gezeigt, dass vorrangig folgende Stellen schlecht zu besetzen sind:

- Verwaltungskräfte im gehobenen Dienst (ab EG 9b TVöD/ A9 SHBesG)
 - Fachdienstleitungen allgemein
 - Stellen in der Allgemeine Sozialhilfe /Unterbringung
- sozialpädagogischer Bereich
 - Sozialpädagog*innen
 - (Teamleitung + stellv. Teamleitung an der Albert- Schweitzer- Schule)
 - Erzieher*innen
- Techniker*innen
- Architekt*innen / Baulingenieur*innen.
- IT / Digitalisierung

Die Problembereiche sind so mannigfaltig wie die Gründe für die schlechte Bewerber*innenlage:

- grundsätzlich gibt es insgesamt zu wenig Menschen mit den entsprechenden Berufsabschlüssen, dies umso mehr in Berufen des Bau- und IT- Segments
- die Nutzung unterschiedlicher fachbezogener Portale und Anbieter hat bisher keinen Erfolg gezeigt
- die gelegentliche Beauftragung von Headhuntern hat seit 2017 noch nicht einmal zum Erfolg geführt
- eine Vielzahl attraktiver Arbeitgeber in der Privatwirtschaft sind gegenüber einer Kommunalverwaltung mit Bezahlung und Art der Aufgaben konkurrenzlos

In 2021/22 ausgeschriebene Stellen für Fachdienstleitungen ziehen wenig Bewerber*innen an, weder intern - trotz ausreichender Anzahl von beruflich ausreichend qualifizierten Mitarbeiter*innen (in Bezug auf Verwaltungsstellen) - noch extern.

Hier ist neben der Überprüfung, inwieweit die Aufgabenstellung einer Fachdienstleitung noch tatsächlich angemessen (s. Seite 7!) vergütet wird, zu evaluieren, warum diese Stellen für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung nicht attraktiv sind.

Erzieher*innen und sozialpädagogische Assistenzen werden ausschließlich regional rekrutiert. Dies liegt zum einen daran, dass es sich um Teilzeitstellen handelt, zum anderen dass es sich oftmals um Menschen handelt, die der Stadt Wedel und Umgebung sehr verbunden sind gepaart mit einer großen intrinsischen Motivation und dem Wunsch, sich in Wedels sozialem Netzwerk stark zu machen. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist bei den Kolleg*innen eine Herzensangelegenheit.

Es sind die Mitarbeitenden vor Ort an den Schulen und im KiJuZ, die immer wieder auch den Wunsch bei anderen, z.B. Eltern, wecken, selbst mit Kindern arbeiten zu wollen. Ohne diesen vielen engagierten Kolleg*innen der Stadtjugendpflege würde die Besetzungsquote hier noch niedriger ausfallen.

Keine Stellenausschreibung allein entwickelt dieselbe Wirkung wie die authentische Mundpropaganda von Mitarbeitenden, aber jede Stellenausschreibung sollte den Wunsch oder zumindest das Interesse wecken, bei der Stadt Wedel arbeiten zu wollen.

Die Stadt Wedel stellt sich breit auf bei der Verbesserung der Bewerber*innenlage:

Neben Nutzung anderer Stelleportale, Einschaltung von Headhuntern und Verbreitung über Social Media setzt die Stadt Wedel auf Imagepflege.

In Zusammenarbeit mit einer Agentur hat die Stadt Wedel eine innovative Kampagne gestartet, um die positive Wahrnehmung der Stadt Wedel als attraktive Arbeitgeberin zu erhöhen.

Es wurde eine prägnante Wort-/Bildmarke mit hohem Wiedererkennungswert erarbeitet, die für alle Werbemittel eingesetzt wird und die sich als Erkennungsmerkmal ansprechend und modern überall in der Außendarstellung wiederfindet.

Die Karriereseite der Stadt Wedel wurde entsprechend dieses Konzeptes überarbeitet. Die Einbindung der Gesichter und Geschichten unserer Mitarbeiter*innen hat dem Ganzen die Authentizität verliehen: ein neues und „frisches“ Employer Branding ist entstanden.



Auszug aus der Karriereseite:

Klare Botschaft, sicherer Kurs und guter Ausblick für Talente

Smart, beweglich und auch mal hart am Wind - die maritime Stadt mit frischem Wind sucht Menschen, die Wedel weiter nach vorn bringen: Neue Köpfe, die unsere bewährten Teams in unterschiedlichen Bereichen mit Tatkraft und frischen Ideen unterstützen - Frischköpfe eben!

„Frischköpfe gesucht. Deine Ideen für unser Wedel“ das ist die Botschaft, mit der wir ab sofort aktiv auf Fahrzeugen, auf Messen und im Internet unterwegs sind, um die besten an Bord zu holen.

Wichtig ist uns, dass die „Frischköpfe“ zu uns passen. Dass sie Spaß daran haben, sich für die Menschen, die in Wedel leben, zu engagieren - offen, tolerant, sozialkompetent.

Sie kennen, so jemanden oder Sie haben selbst Lust, uns auf diesem Weg zu begleiten?

Sprechen Sie uns an. Kommen Sie an Bord.

Tatsächlich konnten verschiedene Stellen nur durch eine Abweichung vom bisherigen Anforderungsprofil besetzt werden. In den meisten Fällen handelt es sich um eine Öffnung für Bewerber*innen mit einer abgeschlossenen dreijährigen kaufmännischen Ausbildung, da Stellenausschreibungen, die sich ausschließlich an Verwaltungsfachangestellte richten, erfolglos geblieben sind.

Je größer der Anteil von Quereinsteiger*innen auf Verwaltungsstellen wird, desto größer wird auch die Herausforderung, die nicht vorhandenen grundlegenden (Rechts-)Kenntnisse im laufenden Betrieb zu vermitteln.

Auch dies ist eine dringende und unerlässliche Aufgabe für ein strukturiertes Personalentwicklungskonzept.

Eile ist geboten. Andernfalls sind zu schließenden Lücken durch „abgewanderten“ Wissensverlust zu groß.

Dieses Wissen, das droht, verloren zu gehen, besteht zu einem Teil aus soliden breitgefächerten Rechtskenntnissen, die ein vielfältige Verwendungsbreite der Mitarbeiter*innen und damit auch die rechtskonforme Aufgabenerfüllung garantiert.

Zum anderen Teil handelt es sich um Spezialwissen insbesondere langjähriger Mitarbeiter*innen, das diese mit einem Ausscheiden bei der Stadt Wedel mitnehmen, da es weder dokumentiert ist, noch mangels nahtloser Nachbesetzung überliefert werden konnte.

Die Prozessoptimierung durch die voranschreitende Digitalisierung der Stadtverwaltung bietet gute Chancen, den Aufbau eines konzeptionellen Wissensmanagements zu implementieren.

IV. Besetzungsquote Planstellen (= Vollzeitäquivalenz)

Verwaltung:

Haushaltsjahr / Beschäftigtengruppe	Planstellen gem. Stellenplan gesamt	Planstellen - tats. Besetzung am 30.06.	Besetzungsquote
2017 gesamt	134,2	125,24	93,2 %
davon Beamt*innen	48,53	47,19	
davon Beschäftigte	85,67	78,05	
2018 gesamt	135,91	129,95	95,5 %
davon Beamt*innen	48,69	46,03	
davon Beschäftigte	87,22	83,92	
2019 gesamt	137,96	129,51	93,8 %
davon Beamt*innen	49,7	45,09	
davon Beschäftigte	88,26	84,42	
2020 gesamt	144,08	130,00	90,3 %
davon Beamt*innen	52,92	48,17	
davon Beschäftigte	91,16	81,83	
2021 gesamt	149,73	132,53	88,5 %
davon Beamt*innen	55,12	47,94	
davon Beschäftigte	94,61	85,49	

Einrichtungen:

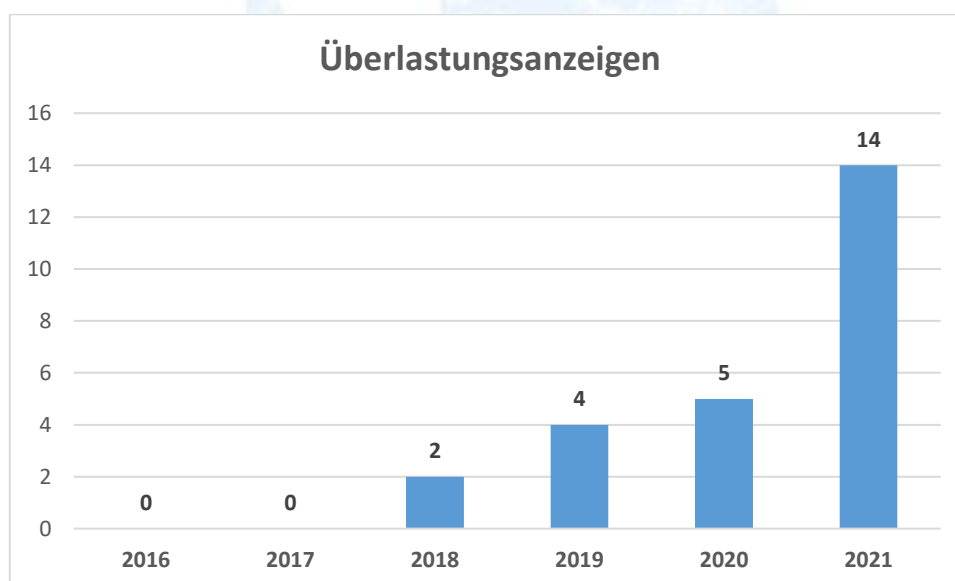
Haushaltsjahr / Beschäftigtengruppe	Planstellen gem. Stellenplan gesamt	Planstellen - tats. Besetzung am 30.06.	Besetzungsquote
2017 gesamt	140,74	131,10	93,1 %
davon Beamt*innen	4,00	1,99	
davon Beschäftigte	136,74	129,11	
2018 gesamt	144,66	134,85	93,9 %
davon Beamt*innen	4,00	1,99	
davon Beschäftigte	140,66	132,86	
2019 gesamt	154,74	143,84	92,9 %
davon Beamt*innen	3,00	1,00	
davon Beschäftigte	151,74	142,84	
2020 gesamt	160,75	144,80	90,1 %
davon Beamt*innen	2,00	1,00	
davon Beschäftigte	158,75	143,80	
2021 gesamt	161,31	145,08	89,9 %
davon Beamt*innen	2,00	1,00	
davon Beschäftigte	159,31	143,08	

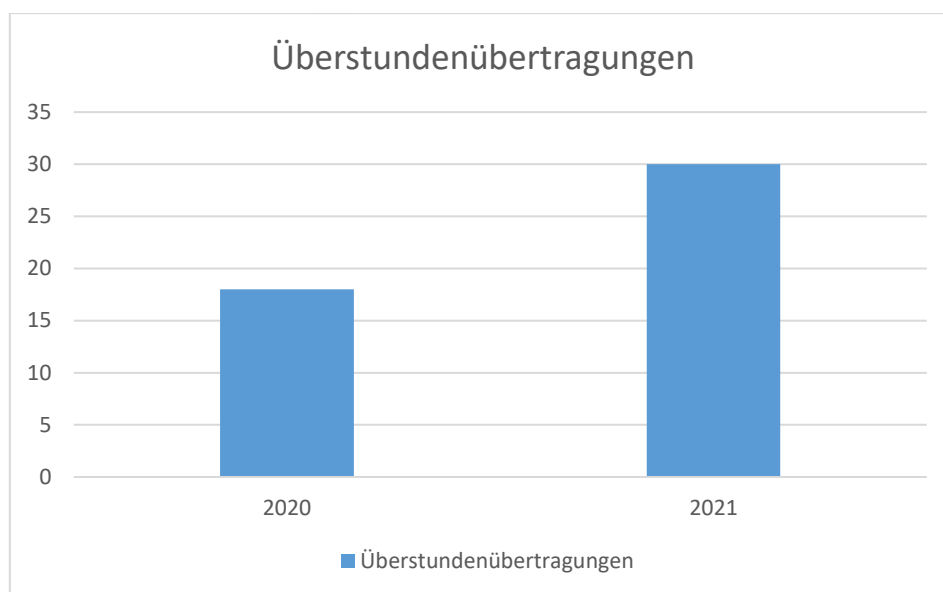
Für 2022 haben wir 327,55 Planstellen im Stellenplan (mit Nachtrag). Bei einer Besetzungsquote von 89 % aus Ende 2021 entspricht dies **36 nicht besetzten Vollzeitstellen**.

Mitarbeiter*innen müssen über einen langen Zeitraum die Aufgaben der vakanten Stelle mittragen. In Anbetracht rasanter Aufgabenzuwächse ist dies nicht zu leisten. Aufgaben werden im Subsidiaritätsprinzip erledigt, zum Nachteil der anderen Aufgaben und zur Bearbeitungstiefe.

Dies schlägt sich auch im Anstieg der Überlastungsanzeigen wie auch der Überstundeübertragungen nieder:

V. Überlastungsanzeigen





- Stadtweit sind derzeit Mehrarbeitsstunden auf den Arbeitszeitkonten aufgelaufen in Höhe von

13.160 Stunden!

- Dies entspricht 7,67 VÄZ (Vollzeitäquivalente):

- Unter der Annahme, dass Beschäftigte etwa 44 Wochen im Jahr arbeiten, 6 Wochen Urlaub haben, 1 Woche krank sind und 1 Woche Feiertage sind, ergibt sich eine jährliche Arbeitszeit von 39 Std. * 44 Wochen = 1.716 Stunden, bei 13.160 Std. entspricht das 7,67 vollen Stellen.

- Wird noch die Besetzungsquote eingerechnet, ergibt sich ein Fehlbestand an Mitarbeiter*innen von insgesamt

44 Vollzeitstellen!

- Die Steigerung zeigt nicht nur die höhere Belastung, der sich die Kolleg*innen ausgesetzt sehen, sondern vermittelt auch den gestiegenen Leidensdruck:
 - Wer zum Mittel der Überlastungsanzeige greift, konnte die Problematik nicht mit den vorgesetzten Führungskräften klären:
 - Entweder besteht kein ausreichendes Vertrauensverhältnis, um die Überlastung anzusprechen oder
 - die Führungskraft bzw. die Führungskraft hat im Anschluss nichts unternommen, um die Situation zu verbessern.

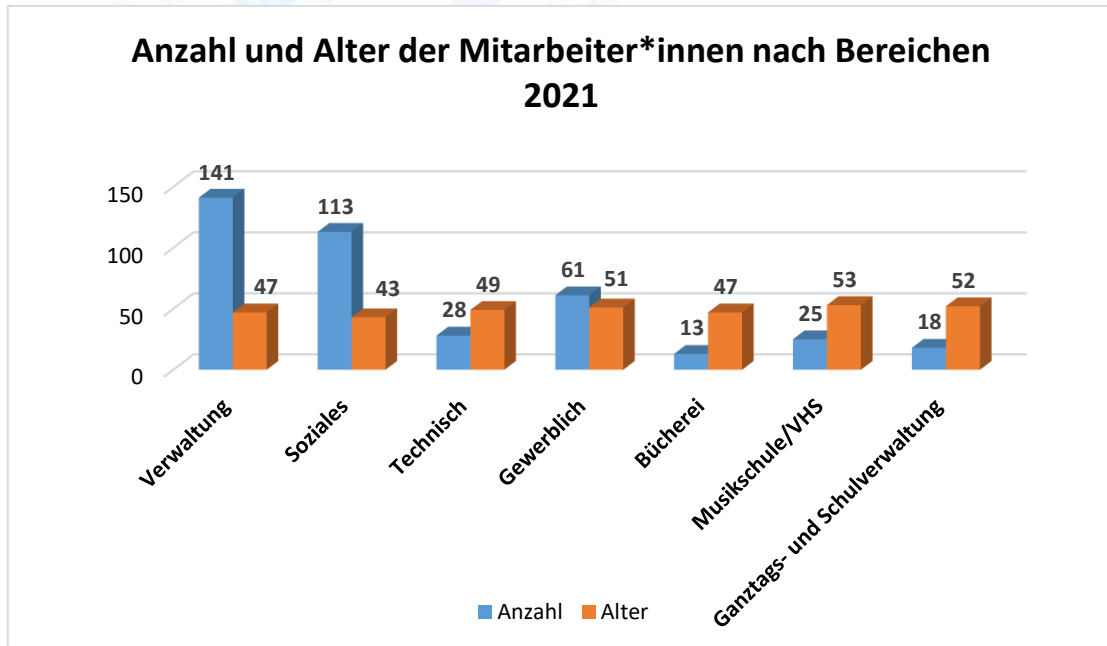
Es ist daher bei der Bearbeitung dieses Problemfeldes auch immer die Kommunikationskultur sowie die Wahrnehmung der Führungsverantwortung zu betrachten.

- Wer eine Überlastungsanzeige stellt, hätte auch kündigen können. So hat die Stadt Wedel die Chance, Arbeitsstrukturen (organisatorisch wie interpersonell) zu verbessern und Mitarbeitende zu halten

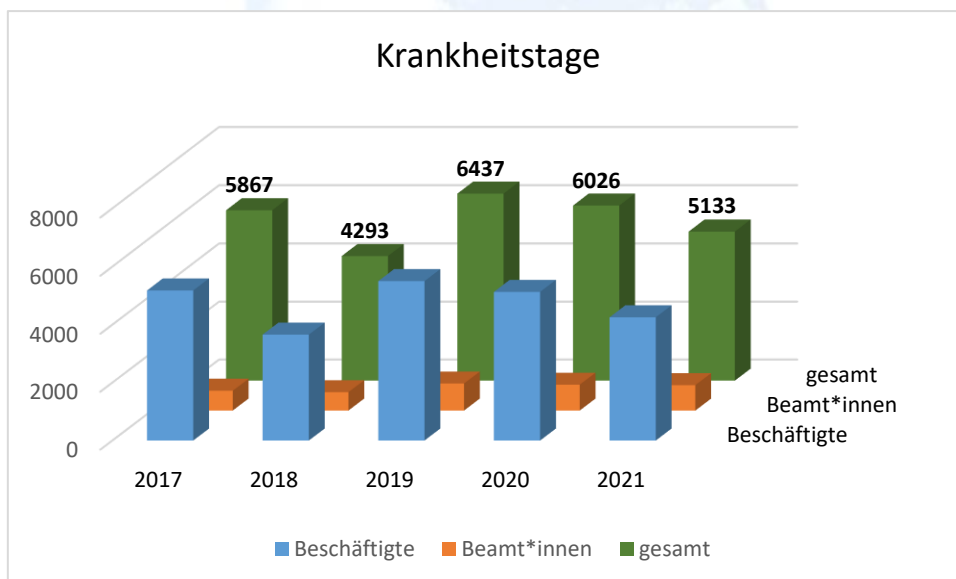
Laut Befragung im Rahmen der Studie „Bleibebarmeter öffentlicher Dienst“ fühlen sich knapp 10% der Befragten durch ihre Arbeit überfordert.

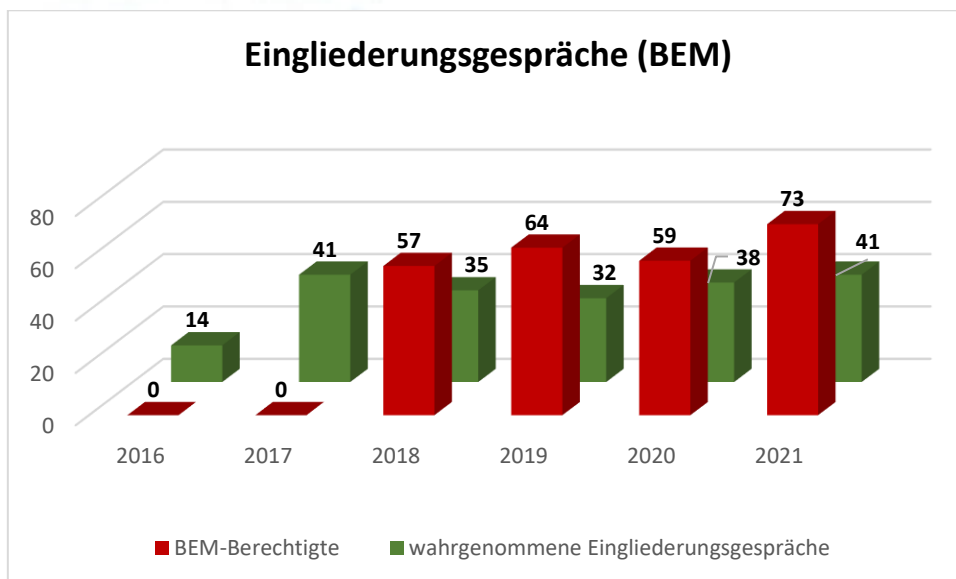
Betroffen sind eher Mitarbeitende der Kommunalverwaltung als Beschäftigte auf Landes- oder Bundesebene, eher Führungskräfte als Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung und eher Mitarbeitende im Alter zwischen 46 und 60 als sog. U30-Jährige.

Wenn aus diesen Angaben der Umkehrschluss gezogen werden kann, dass dies Risikofaktoren für überlastete Mitarbeitende darstellt, würde die Stadt Wedel über ein entsprechend hohes Risiko verfügen:



VI. Krankheitszahlen und BEM





Dies bedeutet, dass in 2021 fast **ein Fünftel der Mitarbeitenden** länger als 6 Wochen krank war, obgleich die Krankheitstage an sich in 2021 vergleichsweise gering ausgefallen sind.

Neben der Frage nach einem Zusammenhang zwischen Zunahme der BEM- Berechtigten und der Faktoren wie Mehrarbeit und Besetzungsquote ist für die Zukunft konzeptionell zu überdenken, ob und wie Arbeitsbereiche mit langzeiterkrankten Mitarbeiter*innen schnell und nutzbringend unterstützt werden können, um die Kolleg*innen des oder Langzeiterkrankten nicht auch letztlich gesundheitlich zu belasten.

Denkbar ist z.B. ein Pool mit Springerkräften.

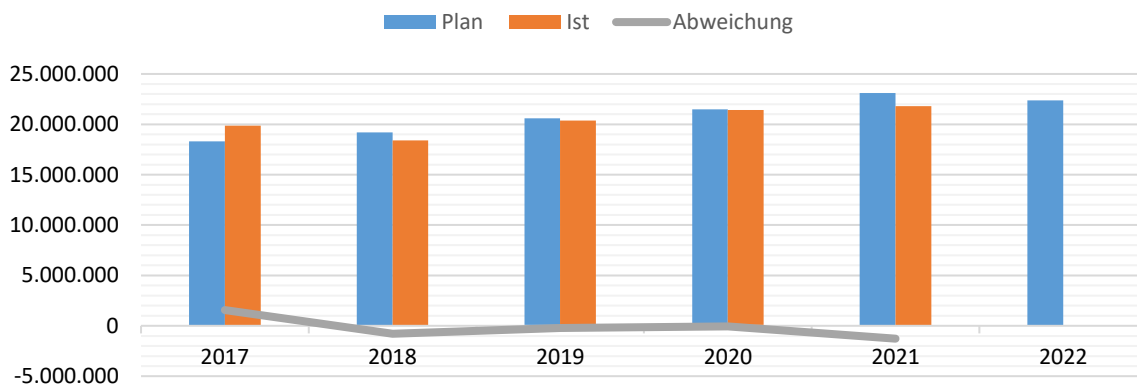
VII. Entwicklung der Personalaufwendungen

	Einwohner*innen	Personalaufwendungen Verwaltung und Einrichtungen gesamt in €	Personalaufwendungen je Einwohner*in in €
2017	33.335	19.876.483,95	596,25
2018	33.435	18.394.187,25	550,15
2019	33.527	20.383.975,75	607,99
2020	33.935	21.485.400,00	633,13
2021	34.151	21.812.314,07	638,70

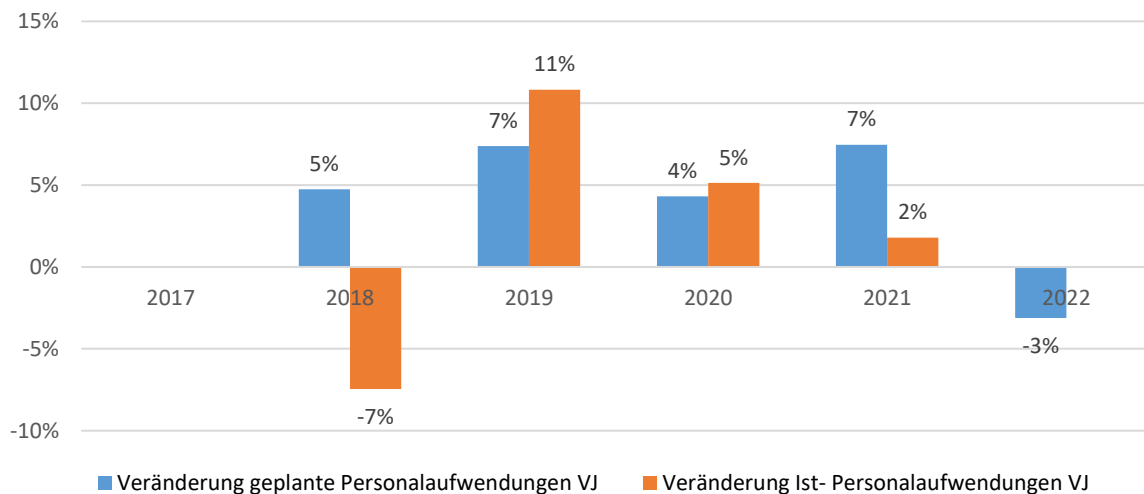
Entwicklung der Personalaufwendungen

	Plan	Veränderung geplanter Personalaufwendungen zum Vorjahr	Ist	Veränderung Ist- Personal- aufwendungen zum Vorjahr	Abweichung
2017	18.314.100		19.876.483,95		1.562.383,95
2018	19.182.900	4,74%	18.394.187,25	-7,46%	-788.712,75
2019	20.597.900	7,38%	20.383.975,75	10,82%	-213.924,25
2020	21.485.400	4,31%	21.429.996,36	5,13%	-55.403,64
2021	23.090.500	7,47%	21.812.314,07	1,78%	-1.278.185,93
2022	22.372.600	-3,11%			

Abweichung der Personalaufwendungen im Plan- /Ist- Vergleich



Veränderung Plan und Ist der Personalaufwendungen in % zum Vorjahr



Fazit:

Dass die tatsächlichen Personalaufwendungen regelmäßig mit Ausnahme in 2017¹ hinter den geplanten Personalaufwendungen zurückbleiben, könnte ein Grund zur Freude sein- ist es aber nicht:

- Stellen wurden eingeworben, weil sie dringend benötigt werden.
- Stellen sind nicht besetzt, weil Mitarbeiter*innen nicht weiter bei der Stadt Wedel arbeiten wollen-
- Geld wird eingespart, weil langzeiterkrankte Mitarbeiter*innen aus der Lohnfortzahlung fallen- .

Um die vielfältigen Aspekte, die das Ziel der anforderungsgerechten Personalausstattung berühren und auch gefährden, zeitgleich, professionell und nachhaltig bedienen zu können, braucht es für die Zukunft- also JETZT-

- eine konzeptionelle Anpassung des Personalmanagements
- einen personell handlungsfähigen Personalbereich
- eine strategische und gebündelte Personalentwicklung
- ein Bewusstsein der eigenen Verantwortung für das große Ganze in unserer Stadtverwaltung über alle Hierarchie-und Fachbereichsebenen hinweg

¹ Aufgrund der neuen Entgeltordnung ab 01.01.2017 mit entscheidenden Änderungen gegenüber dem bisherigen Eingruppierungsrecht