

Fachdienst Personal

Geschäftszeichen
3-111/WüDatum
03.09.2019**MV/2019/088**

Gremium	Beratungs-folge	Termin	Beschluss	TOP
Haupt- und Finanzausschuss	1	28.10.2019		
Rat	2	07.11.2019		

Personalbericht der Stadt Wedel 2019 öffentlich nichtöffentlich**Begründung für die Nichtöffentlichkeit:** nicht beiratsrelevant relevant für folgenden Beirat:

Fachdienstleiterin Frau Rose Tel.: 707- 225	Leiter/in mitwirkender Fachbereiche Tel.: 707	Fachbereichsleiter Herr Amelung Tel.: 707-373	Bürgermeister Niels Schmidt Tel. 707-200
---	---	---	--

Fortsetzung der Mitteilungsvorlage Nr. **MV/2019/088**

Inhalt der Mitteilung:

Anliegend wird die 8. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorgelegt.

In dieser Ausgabe steht das Thema Personalmanagement 4.0 mit den Inhalten „Führungskraft 4.0“, „Arbeiten 4.0“, „Wertewandel 4.0“ und „Mitarbeitergesundheit als Kultur- und Wertethema“ im Vordergrund.

Anlagen

Personalbericht 2019

öffentlich

nichtöffentliche

Begründung für die Nichtöffentlichkeit:

nicht beiratsrelevant

relevant für folgenden Beirat:

Fachdienstleiterin

Frau Rose

Tel.: 707- 225

Leiter/in mitwirkender
Fachbereiche

Tel.: 707

Fachbereichsleiter

Herr Amelung

Tel.: 707-373

Bürgermeister

Niels Schmidt

Tel. 707-200



Personalbericht 2019 der Stadt Wedel

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	3
II. Personalmanagement 4.0	4
a) Führungskraft 4.0	5
b) Arbeiten 4.0	7
c) Wertewandel 4.0	8
d) Mitarbeitergesundheit als Kultur- und Wertethema	10
III. Statistik	12

I. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen nunmehr die 8. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorlegen kann.

Neben dem demographischen Wandel nimmt auch die Digitalisierung Einfluss auf unsere Arbeitswelt und somit auf die Arbeitsbedingungen der städtischen Mitarbeitenden. In den kommenden Jahren werden sie mit Veränderungen konfrontiert werden, die mit der Geschwindigkeit eines ICE heranrauschen. Im Vergleich dazu hielten die Veränderungen im Zeitalter der Industrialisierung eher mit der Geschwindigkeit einer Dampflok Einzug.

Sich der kommenden Veränderungen und der erforderlichen Maßnahmen bewusst werden, setzt ebenfalls voraus, sich der neuen Anforderungen an die Mitarbeitenden unserer Stadtverwaltung bewusst zu werden und sie hierbei verantwortungsvoll zu fördern und zu befähigen für die Arbeit 4.0.



Niels Schmidt
Bürgermeister

II. Personalmanagement 4.0

Laut der Studie „Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst“ der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) von 2017 auf der Basis von Daten des Wirtschaftsforschungsinstituts WifOR werden im Jahr 2030 mehr als 800 000 Stellen im öffentlichen Dienst unbesetzt sein, hiervon allein

276 000 im Bereich der allgemeinen Verwaltung.

Gemäß der Arbeitskräfteprojektion 2030 durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie in Schleswig-Holstein wird es im Kreis Pinneberg eine relative Fachkräftelücke von 10% -20% geben wird.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass wir sehr zügig und effizient Strategien entwickeln müssen, wie wir unsere kommunalen Aufgaben in absehbarer Zeit erledigen können.

Eine zeitnahe und umfassende digitale Transformation ist unumgänglich; der Zu- bzw. Rückgewinn menschlicher Ressourcen durch den vielfältigen Einsatz digitaler Systeme ist ein entscheidendes Kriterium beim Vorantreiben der Digitalisierung und dem Einsatz künstlicher Intelligenz (KI). Die bisherige Annahme, dass viele Aufgaben des Dienstleistungssektors tatsächlich nur von Menschen zu erbringen sei, ist inzwischen überholt; gleiches gilt für die Annahme, dass Digitalisierung wegen der Zunahme älterer Bürgerinnen und Bürger nur bedingt -zumindest nicht alternativlos- eingesetzt werden könne. Aufgrund der rasant voranschreitenden Entwicklung auf dem Technologiesektor wird auch das Bedienen verschiedener KI-Systeme immer einfacher. Zum Beispiel gibt es inzwischen Dialogassistenten, die dabei helfen, Formulare auszufüllen: Statt sich selbst mühsam auf dem Smartphone durch zu tippen, fragt ein Chatbot den Nutzer oder die Nutzerin alle erforderliche Punkte ab und kann sogar beratend und unterstützend zur Seite stehen. Im Sinne der Bürgerfreundlichkeit lässt sich der Informationsaustausch auch per Spracheingabe abwickeln.

Eine frühzeitige Überprüfung von Tätigkeiten auf Bestandteile, die durch den Einsatz digitaler Systeme übernommen werden können, scheint sinnvoll.

Unabhängig von dieser entwicklungsbedingten Notwendigkeit sieht das 2017 in Kraft getretene Onlinezugangsgesetz vor, dass Bund, Länder und Kommunen bis 2022 alle Verwaltungsleistungen in Deutschland über Verwaltungsportale auch digital anbieten und diese Portale zu einem Verbund verknüpfen. Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen können künftig die von ihnen gewünschte Dienstleistung und die zu dieser Dienstleistung bereitgestellten Informationen - unabhängig davon, auf welchem Verwaltungsportal sie einsteigen - direkt, schnell und einfach mit wenigen Klicks aufrufen und diese anschließend sicher online abwickeln.

Da ca. Dreiviertel der Daseinsvorsorge von den Kommunen erbracht wird, wird uns dieser gesetzliche Auftrag vor eine weitere große Aufgabe stellen.

- Was bedeutet diese Entwicklung für unser Personalmanagement?

a) Führungskraft 4.0

Bereits mit der Einführung von E-Mail in der öffentlichen Verwaltung und insbesondere mit dem Internetzugang für alle Beschäftigten (zumindest an den Bildschirmarbeitsplätzen) wurde die Struktur zwischen den Hierarchie-Ebenen verändert.

So sind zumindest alle Beschäftigten mit E-Mail-Anschluss einer Flut an Informationen ausgesetzt, aus der sie selbst das für sie Erforderliche filtrieren müssen, während ihnen früher die Informationen von den Führungskräften nur im erforderlichen Umfang zugeteilt wurden. Diese Veränderung der Informationsverteilung hat den „mündigen“ Beschäftigten geschaffen: Er kümmert sich weitestgehend autark um seine Informationen, was aber auch eine zusätzliche Aufgabe darstellt, die zudem Zeit in Anspruch nimmt; im Gegenzug werden ihm keine Informationen vorenthalten und er kann sich ein wesentlich umfassenderes Bild, auch über die Grenzen seines Aufgabenbereiches hinaus, verschaffen und somit auch selber Zusammenhänge herstellen und in der Konsequenz sich selbst auch mehr einbringen und über seinen abgezirkelten Bereich hinaus interdisziplinär Lösungsansätze erarbeiten.

Schon längst hat dies dazu geführt, dass die Führungskraft nicht mehr das Nadelöhr in der Kommunikation mit anderen Fachdiensten darstellt, sondern die Beschäftigte, außer in Sonderfällen, ihre Sachverhalte und Probleme selbst und direkt klären. Der langwierige Dienstweg hat in vielen Fällen ausgedient.

Qualifizierte Fachkräfte, die selbst Zugang zu Informationen und somit zu Wissen haben, lassen sich nicht mehr autoritär führen- zumal Ängste vor dem Verlust des Arbeitsplatzes bald nur noch ältere Mitarbeitende aus eigener Erfahrung kennen.

Nunmehr erfordern Demographischer Wandel, ökonomische Trends und eine zunehmende Komplexität der Aufgaben ständig Veränderungen, Anpassungen, Lösungen. Die Halbwertzeit von Konzepten, Vereinbarungen und Zielen hat sich massiv nach unten reduziert.

Diese Veränderungen haben noch weitergehenden Einfluss auf die bisherigen Führungsstrukturen und - kulturen.

Flexibilität im Denken, Anpassungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit sind neue Themen, die sowohl Führungskräfte als auch Beschäftigte betreffen.

Eine Verlagerung der Entscheidungskompetenzen zu den Mitarbeitenden ist eine logische Folge.

Dies bedeutet, dass die frühere Funktion der Führungskraft als „fachlicher Superheld“ passé ist, sich selbst überholt hat. Die Funktion der Führungskraft verändert sich zusehends in die einer Steuerungskraft mit Coachingkompetenzen.

Von einer Führungskraft 4.0 werden neben fachlichen verstärkt insbesondere emotionale und soziale Kompetenzen abgefordert.

Steuerung, Koordinierung und Motivation der Mitarbeitenden sind die großen Skills der Führungskräfte.

Aber dies ist nur die eine Seite der Veränderung, die eher als Folge des technischen Fortschritts von außen auf die Rolle der Führungskraft gewirkt hat.

Nun hat die Führungskraft hingegen auf ihre Mitarbeitenden einzuwirken, indem sie diese auf die digitale Transformation einstimmt und sie befähigt, ihre Arbeitskraft auch bei veränderten Bedingungen weiterhin voll einsetzen zu können („Make them go!“).

Seit 2016 führt die Stadt Wedel mit externer Begleitung ein umfangreiches Führungskräfteentwicklungsprogramm durch, um die entsprechenden Kompetenzen und Methoden der Führungskräfte maßgebend zu fördern bzw. zu trainieren. In 2019 wurde bereits das Entwicklungsprogramm der 2. Führungsebene abgeschlossen.

Allein mit der sog. 2. Führungsebene wurden 23 Beschäftigte entsprechend weiterqualifiziert. Diese setzte sich aus stellvertretenden Fachdienstleitungen, aber auch Sachgebietsleitungen und weiteren Funktionsträgerinnen und -träger zusammen.

- Von diesen insgesamt 23 Beschäftigten der 2. Qualifizierungsrounde waren alleine 17 Personen Frauen.
- Von den 18 in der 1. Führungsebene qualifizierten Personen war das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften annähernd paritätisch mit 8 weiblichen und 10 männlichen Beschäftigten.

Zum Inhalt des Führungskräfteentwicklungsprogramms gehörten u.a.:

- Standortbestimmung der eigenen Führungspersönlichkeit
- Einzelcoaching
- Führungsrolle und strategische Führung
- Teamführung
- Selbst- und Zeitmanagement

Eine Feedbackrunde mit beiden Führungsebenen und der Verwaltungsleitung hat ein durchweg positives Bild der Führungskräfte von der Modulschulung gezeichnet. Der Nutzen durch die Teilnahme an dem Entwicklungsprogramm wurde eindeutig bejaht, ebenso wie das soziale Zusammenrücken untereinander. Es wurde vielstimmig der Wunsch nach einem über die Fortbildung hinaus anhaltenden

hierarchie- und fachdienstübergreifenden Austausch in Bezug auf praktische Führungsfragen geäußert.

Bereits seit 2008 fördert die Stadt gezielt ihre weiblichen Beschäftigten im Hinblick auf ihre Führungskompetenz. Vorrangig richtet sich das Angebot an weibliche Beschäftigte mit Führungsfunktion, im Fall vakanter Plätze jedoch auch an interessierte Frauen, die sich bereits für eine mögliche spätere Führungsrolle qualifizieren wollen.

Seit 2008 haben 22 Beschäftigte diese Modulschulung durchlaufen.

Diese Fortbildung beinhaltet Veranstaltungen zur Entwicklung

- 1) Subjektiver Führungskompetenz zu den Themen
 - a) Selbstkompetenz: Persönlichkeit
 - b) Präsentation und
 - c) Sozialkompetenz: Kommunikation und Interaktion

sowie

- 2) Methodischer Führungskompetenz zu den Themen
 - a) Mitarbeiterführung
 - b) Projektmanagement und
 - c) Konfliktmanagement

sowie

- 3) interventiver und präventiver Führungskompetenz.

Die Stadt Wedel hat inzwischen eine gute Qualifizierungsquote von Führungskräften, potentiellen Führungskräften und Personen mit Schlüsselfunktionen erreicht.

b) Arbeiten 4.0

Nicht nur eine Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsabläufe sind erforderlich, um den steigenden Aufgaben und beschleunigten Arbeitsprozessen gerecht zu werden. Um mit proportional weniger Personal weiterhin schlagkräftig zubleiben, sollte auch das Potential der Kolleginnen und Kollegen genutzt werden, das sie für ihren originären Aufgabenbereich nicht benötigen.

Fachdienstübergreifende Zusammenarbeit, z.B. in Form von Spezialisten-Teams oder Projektarbeit ermöglicht das Erarbeiten von Konzepten oder das Bearbeiten von Sachverhalten und Problemen mit „Schwarmintelligenz“ und mit weniger Reibungsverlusten, die durch späte oder unterlassene Beteiligung anderer Fachschaften entstehen.

Schon das Bewältigen der ersten großen Welle des Wandels, die insbesondere in der flächendeckenden Digitalisierung bestehen wird, erfordert ständiges Lernen der Beschäftigten. Auch die zunehmende Beschleunigung von Veränderungen und Prozessen bedeutet in Zukunft ständiges Lernen der Einzelnen. Einmal erlerntes Wissen reicht nicht mehr für alle kommenden Berufsjahre.

Arbeiten 4.0 bedeutet, sich zunächst innerlich auf diese Veränderungen, sowohl die technischen, als auch die organisatorischen einzulassen und zu akzeptieren, dass Veränderung die einzige Konstante in der Berufswelt sein wird.

Ohne diese Akzeptanz und den Willen, Bestandteil dieser völlig neuen Ausrichtung der öffentlichen Verwaltung zu sein, wird keine erfolgreiche Arbeitsleistung möglich sein. Eine Haltung nach der Fasson eines abgesteckten Claims gemäß Arbeitsplatzbeschreibung („Bin ich überhaupt zuständig“) als Abgrenzungsmodell oder gar als Abwehrschild ist nicht nur überholt, sondern wird auf längere Sicht untragbar sein.

Vielmehr lässt sich die Herausforderung des digitalen Wandels nur durch eine fachdienst- bzw. teamübergreifende Vernetzung meistern. „Inselwissen war gestern, Teilen von Wissen und Netzwerken ist heute.“

Die Stadt Wedel fördert bereits seit Jahren die Kolleginnen und Kollegen, die bereit sind, sich weiter zu qualifizieren. Jährlich wird einer oder einem Beschäftigten nach Durchlaufen eines Auswahlverfahrens die Möglichkeit gegeben, den Angestelltenlehrgang II zu absolvieren. Mit erfolgreichem Abschluss dieses Lehrgangs steht der- oder demjenigen der Weg in die eine dem Beamten im gehobenen Dienst vergleichbare Position und somit auch in die Führungskräfteebene offen.

Ab 2020 soll ferner den Beschäftigten, die als „verwaltungsfremde“ Quereinsteiger bei der Stadt Wedel eine Beschäftigung aufgenommen haben, die Gelegenheit gegeben werden, den Angestelltenlehrgang I zu besuchen. Damit erhalten sie eine gute Grundlage und verfügen anschließend über vielseitige Einsatzmöglichkeiten.

c) Wertewandel 4.0

Dies bedeutet, dass die digitale Umwälzung nicht eine rein technische oder eine organisatorische Veränderung beinhaltet, sie beinhaltet bzw. erfordert vielmehr auch eine Veränderung der Unternehmenskultur.

Um eine Befähigung der Mitarbeitenden für die digitale Transformation zu erreichen, müssen nicht nur die Medien- und IT-Kompetenz der Beschäftigten gefördert werden, sondern es muss vorrangig die innere Haltung der Beschäftigten positiv und vertrauensvoll auf die Veränderungen eingestimmt werden. Menschen mit eher statischer Denkhaltung müssen abgeholt werden. Offenheit für Veränderungen, Lernbereitschaft, Verantwortungsbereitschaft müssen gefördert und vorgelebt werden.

Die bisher tendenziell in der öffentlichen Verwaltung vorherrschende Denkweise in Grenzen und Schranken sollte von einer Denkweise der Chancen abgelöst werden. Die Schnelllebigkeit der Veränderungen macht die bisherigen teils jahrelangen Planungen und Abwägungen zu einem „evolutionären“ Nachteil der öffentlichen Verwaltung; Mut zu Innovation und auch ein gewisses Maß an Risikobereitschaft sind neue Erfordernisse im öffentlichen Dienst. Hierzu gehört auch der Umgang mit Fehlern oder mit Misserfolgen. Fehler sollten als Lernprozess begriffen werden, die die Chance auf Verbesserung und Optimierung beinhalten.

Anprangern und Abwertung würden hingegen kein Klima schaffen, in dem Mut, Vertrauen und Entscheidungsfreude wachsen.

Aber auch die neue Freiheit der Mitarbeitenden, keine Angst vor einen Jobverlust haben zu müssen und somit die Freiheit zu haben, ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen, macht einen Wertewandel erforderlich, um einen möglichst hohen Grad der Mitarbeiterbindung zu erreichen. Ein wichtiger Baustein der Mitarbeiterbindung ist die Identifikation mit der Aufgabe und dem Arbeitgeber.

Um diese Identifikation mit der Stadt Wedel zu fördern, haben die Führungskräfte bei ihrem jährlichen Treffen bereits 2018 Werte als Basis für die Zusammenarbeit erarbeitet.

Mit Beginn des Jahres 2019 wurde der Prozess mit den Beschäftigten ins Rollen gebracht, in dem gemeinsam Strategien entwickelt werden sollen, um die Werte **Visionen, Vertrauen, Integrität, Verantwortung und Zuverlässigkeit** verstärkt in den Berufsalltag zu integrieren. Die Jahre 2019 und 2020 werden unter das Motto „Unsere Werte“ gestellt. Die Kolleginnen und Kollegen haben zu den 5 Werten Projektteams gebildet und sich bereits intensiv mit den jeweiligen Werten beschäftigt und mit Engagement eine Vielzahl kreativer Ideen entwickelt.

Hierdurch soll die Gemeinschaft noch stärker zusammenwachsen und letztlich ein gleiches Verständnis der fünf Werte für den Alltag entwickelt werden.

Folgende Hintergründe bzw. Erwartungen sind mit den Werten verknüpft:

1. Zuverlässigkeit

- Wir bieten jedem ein stabiles Fundament.
- Wie ein Kompass gegen wir jederzeit Orientierung!
- In rauer See geben wir Sicherheit und Halt.

2. Visionen

- Es gibt keine Zukunft ohne Veränderung.
- Mit Leidenschaft entwickeln wir kreative Lösungen
- Wir schaffen Dynamik und nutzen die unterschiedlichen Fähigkeiten
- Wir haben den Mut in schwierigen Situationen unseren Weg zu gehen
➤ Wir verändern *unsere* Welt!

3. Vertrauen

- Ich vertraue mir und ich vertraue Dir.
- Vertrauen ist ein Geschenk.
- Vertrauen verbindet und stärkt uns.
- Vertrauen ist zerbrechlich wie Glas
- Ein enttäuschtes Vertrauen verdient eine neue Chance.

4. Integrität

- Wir sind Vorbild!
- Fairness bestimmt unser Handeln.
- Wir stehen zu unserem Wort.
- Unser Herz schlägt für unsere Aufgabe.

5. Verantwortung

- Ich bin stark und übernehme Verantwortung.
- Ich stehe ein für das, was ich tue
- Verantwortung übernehmen heißt aktiv gestalten.

Natürlich führen diese Werte nur dann zur Identifikation und damit bestenfalls zur Bindung an den Arbeitgeber, wenn diese glaubwürdig sind. Hierfür ist weniger die Gemeinschaft der Mitarbeitenden als das Vorleben durch die Führungsebene entscheidend. Die Strahlkraft der Vorbildfunktion lässt sich nicht ersetzen.

d) Mitarbeitergesundheit als Kultur- und Wertethema

Die neuen technischen Möglichkeiten, wie z.B. Telearbeit und mobiles Arbeiten, die zeit- und ortsflexibles Arbeiten ermöglichen und somit ein weiterer Meilenstein in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von Beruf und individueller Lebensführung darstellen, lassen die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben zunehmend verschwimmen.

Bereits seit 2015 bietet die Stadt Wedel die Möglichkeit zur Telearbeit (Homeoffice), um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Zunächst war die Anzahl der Telearbeitsplätze auf 5 Plätze beschränkt.

Die Anfragen der Beschäftigten haben jedoch stetig zugenommen, unabhängig von der Hierarchieebene als auch vom Geschlecht. Mit der seit November 2017 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung über Telearbeit gibt es grundsätzlich keine Beschränkung mehr im Hinblick auf die Anzahl der Telearbeitsplätze.

- Inzwischen nehmen rund 50 Beschäftigte das Angebot von Telearbeit und mobiler Arbeit wahr, um die Arbeit mit ihrer individuellen Lebensführung besser vereinbaren zu können, die meist aus sog. Sorgearbeit besteht, sei es z.B. als alleinerziehende Mutter, Vater in Elternzeit oder als pflegende/r Angehörige/r.

Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeit jedoch sollten zum einen nicht zur ständigen Erreichbarkeit führen, zum anderen aber auch nicht dazu verleiten, noch unerledigte Aufgaben nach Dienstende, am Wochenende oder gar im Urlaub abzuarbeiten.

Eine gesundheitsorientierte Mitarbeiterführung, aber auch ein gesundes Selbstverständnis von der eigenen Rolle als Führungskraft und damit als Vorbild für die Mitarbeitenden, sollten dieser Art der Selbstgefährdung vorbeugen und entgegenwirken.

Die rechtlichen Vorgaben in Bezug auf den Arbeitsschutz verpflichten uns als Arbeitgeber zwar bereits zu einer Vielzahl von Aufgaben, so auch zur Erhebung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen der sog. Gefährdungsbeurteilung.

So ist aber die Art und Weise, wie mit dieser Verpflichtung umgegangen wird und wie sie von den Führungskräften als verantwortlichen Personen wahrgenommen wird, ein maßgebliches Indiz dafür, wie das Thema (Mitarbeiter-) Gesundheit empfunden wird.

Auch hier ist ein Kultur- und Wertewandel erforderlich, der die Pflicht zur gelebten Selbstverständlichkeit werden lässt.

Bereits im Dezember 2017 hat die Stadt Wedel flächendeckend für alle Bereiche mittels einer Onlinebefragung die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erhoben. Insgesamt wurde eine Beteiligungsquote von 65,5 % erreicht. Durch diese Beteiligungsquote konnte eine solide und aussagekräftige Grundlage über den Stand der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ermittelt werden.

Im Durchschnitt hat die Stadt Wedel in den zu bewertenden Themenbereichen erfreulich positive Werte erzielt, aber es gab in allen 3 Fachbereichen auch Arbeitsbereiche, die in unterschiedlichen Themenbereichen mit einer mehr als 20 prozentigen negativen Abweichung zum städtischen Durchschnitt gewertet haben.

Im vergangenen Jahr wurde daher die Gelegenheit genutzt, Veränderungen herbeizuführen und Verbesserungen auf den Weg zu bringen. Anfang 2019 wurde nunmehr die Folgebefragung als Wirksamkeitskontrolle durchgeführt. Auch hier lag die durchschnittliche Beteiligung bei über 60%.

Da die Stadt Wedel ihre Aufgaben in Bezug auf die Erhebung physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sehr ernst nimmt, hat sie einen umfassenden Einblick, ob auffällige Krankenstände mit den Arbeitsbedingungen im Kontext stehen könnten. Eine reine regelmäßige statische Erhebung der Krankenstände erfolgt daher grundsätzlich nicht. Ein weiterer Grund für diesen Verzicht liegt darin, dass sich keine Vergleichbarkeit mit den Krankenstatistiken anderer Arbeitsgeber herstellen lässt, da die Statistiken auf unterschiedlichem Zahlenmaterial beruhen. Beispielhaft sei hier die unterschiedliche Verfahrensweise bei der Berücksichtigung von Kranken ohne Entgeltfortzahlung genannt.

Informationshalber wurde für die Jahre 2017 bis 2019 (Stichtag 31.08.2019) eine Statistik gefertigt, die sich im Anhang befindet. Es sind die Krankheits-Arbeitstage (nicht Kalendertage) aufgeführt und zwar von allen Kranken (mit und ohne Entgeltfortzahlung/Beamten, Beamte und tariflich Beschäftigte).

Erfreulich ist, dass im Unternehmensdurchschnitt bei allen zu bewertenden Themenbereichen in der Folgebefragung eine positive Steigerung in der Bewertung zu verzeichnen ist, insbesondere im Punkt Gesundheitsförderliche Führung.

Immer mehr Bedeutung erhält inzwischen die Beratung und Unterstützung bei der Beschaffung gesundheitsgerechter bzw. -förderlicher Büro- bzw. Arbeitsausstattung. Unkompliziert ermöglicht die Stadt Wedel im Bedarfsfall z.B. Arbeiten an höhenverstellbaren Bürotischen oder die Anpassung von individuellem Hörschutz für pädagogische Fachkräfte an Schulen.

Insofern ist bei der Stadt Wedel bereits ein guter Weg erkennbar, die Mitarbeitergesundheit als selbstverständlichen Bestandteil in dem normalen Berufsalltag zu integrieren.

*„Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu belassen und gleichzeitig zu hoffen, dass sich etwas ändert.“
(Albert Einstein)*

III. Statistik über Krankenstände in den Jahren 2017 bis 2019



