

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

Geschäftszeichen 3-111 Wü	Datum 09.08.2021	MV/2021/062
------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	25.10.2021
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	04.11.2021

Personalbericht der Stadt Wedel 2021

Inhalt der Mitteilung:

Anliegend wird die 10. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorgelegt.

In dieser Ausgabe stehen die Themen „Auswirkungen von Corona auf unsere Arbeitswelt“, „Fluktuation“, „Gesundheit“ und „Führung in Teilzeit“ im Vordergrund.

Aufgrund der Empfehlungen des Landesrechnungshofes wurden zusätzlich noch verschiedene relevante Daten ausgewertet und als Sonderrubrik „Statistik“ angefügt.

Anlage/n

- 1 Personalbericht 2021



Personalbericht 2021 der Stadt Wedel

Inhaltsverzeichnis

I. Vorwort	3
II. Auswirkungen von Corona auf unserer Arbeitswelt	4
III. Fluktuation	5
IV. Gesundheit	9
V. Führung in Teilzeit	11
VIII. Statistik	14

I. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen nunmehr die 10. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorlegen kann.

Entgegen der landläufigen Annahme in 2020 läuft auch das Jahr 2021 bisher nicht im Normalbetrieb.

Aber die Stadt Wedel mit Ihren Mitarbeiter*innen hat viel dafür getan, dass die Auswirkungen kaum zu spüren waren und sind.

Aufgrund der Empfehlung des Landesrechnungshofes haben wir verschiedene relevante Daten ausgewertet und Ihnen unter der Rubrik „Statistik“ angefügt. Für darüber hinausgehende grundsätzliche Anpassungen am Personalbericht wird noch die Präsentation des Landesrechnungshofes abgewartet.



Niels Schmidt
Bürgermeister

II. Auswirkungen von Corona auf unsere Arbeitswelt

Bei der Entstehung des letzten Personalberichts wähten wir uns in dem Glauben, den Gipfel der Corona Pandemie überwunden zu haben und blickten zuversichtlich Richtung 2021 und das ein bisschen mit der rosa Brille „dann ist alles wie vorher“.

Nicht lange danach zerfiel dieser Glaube und der nächste Berg türmte sich vor uns auf.

Tatsache ist aber, dass trotz Lockdowns, Homeoffice, Schließungen von städtischen Einrichtungen die Mitarbeiter*innen in diesem unfreiwilligen „Hintergrunddienst“ ungebremst sowohl ihr reguläres Tagesgeschäft erfüllt, aber auch die Entwicklung ihrer Arbeit und unserer gemeinsamen Arbeitswelt vorangetrieben haben.

Nicht nur sinkende Inzidenzzahlen und steigende Impfquoten, sondern auch die Entstehung oder Freilegung einer veränderten Haltung lassen schon die zweite Jahreshälfte 2021 in einem sonnigeren Licht erscheinen: der Fokus liegt mehr denn je auf Lösungsorientierung und Machbarkeit.

Digitalisierung, Personalentwicklung, Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sind nicht nur konsequent, sondern vielleicht mit noch mehr Elan betrieben worden. Andere Wege der Zusammenarbeit haben sich etabliert, sowohl in technischer als auch in menschlicher Hinsicht.

Die zügige und stetige Unterstützung durch die strategische IT im Hinblick auf die technische Ermöglichung von mobiler und Telearbeit sowie der regelmäßige Support für Videokonferenzen hat eine wichtige und nicht mehr wegzudenkende Basis für flexibles Arbeiten geschaffen.

Die Anforderungen der Pandemie an unsere Arbeit haben verstärkt fachdienstübergreifendes Zusammenarbeiten -auch auf dem kurzen Dienstweg- notwendig gemacht. Die Beschränkungen haben auch im Arbeitskontext ein emotionales Zusammenrücken gefördert: das Erfordernis, vermehrt auf die Gesundheit der anderen zu achten und auch deren Bedürfnisse nach Sicherheit zu respektieren, haben eine neue Art der Zusammenarbeit geschaffen.

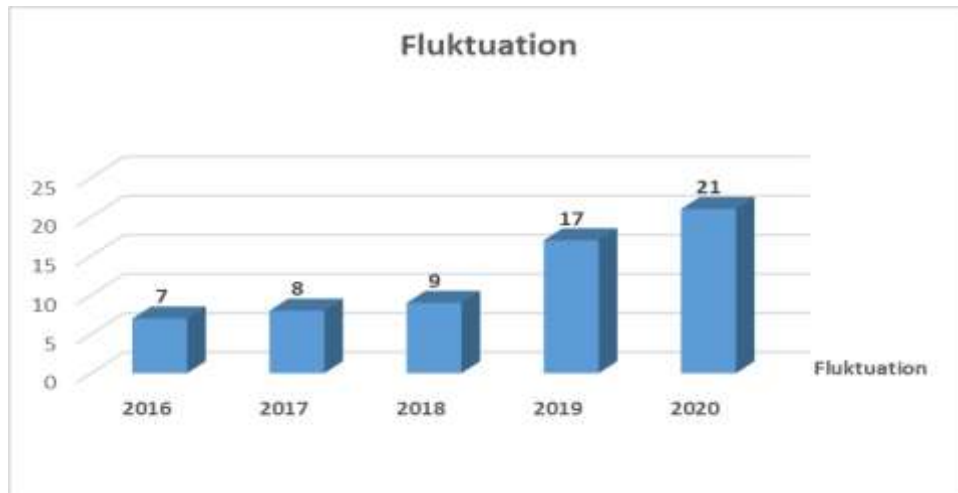
Die Digitalisierung ist durch die Pandemie um Jahre vorangetrieben worden und der Schritt in die zukunftssträchtige Arbeitswelt endlich getan.

Inzwischen sind die Kolleg*innen aus dem coronabedingten Homeoffice in die Dienststelle zurückgekehrt. Die Möglichkeit zum Homeoffice und zur mobilen Telearbeit wird aber nach wie vor in größerem Umfang möglich gemacht, allerdings muss wieder das reguläre, mit Dienstvereinbarung geregelte Antragsverfahren durchgeführt werden.

Gut 60 Kolleg*innen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, während vor der Pandemie nur 40 Mitarbeiter*innen Homeoffice und mobile Telearbeit genutzt haben.

III. Fluktuation

Seit 2019 hat die Fluktuation bei der Stadt Wedel einen großen Sprung gemacht.

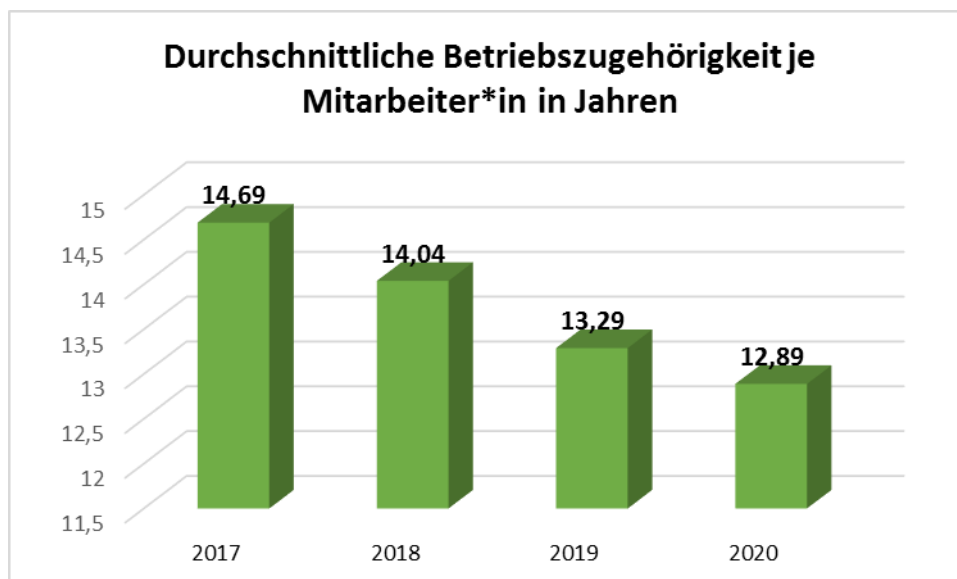


Laut Gallup- Studie 2020 zeigen Untersuchungen, dass Mitarbeiter*innen, die innerlich gekündigt haben, öfter ihren Job wechseln, einen Mangel an Eigeninitiative, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein zeigen. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten mache Dienst nach Vorschrift und sei emotional wenig an den eigenen Arbeitgeber gebunden.

Zweifelloos kann die Studie nicht einfach ungefiltert auf die Stadt Wedel übertragen werden. Zu berücksichtigen ist auch der Umstand, dass sich der Arbeitsmarkt heutzutage für gut ausgebildetes Personal optimistisch präsentiert und auch der Wechsel von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes relativ problemlos möglich ist. Insofern sind die Zeiten für Mobilität von Erwerbspersonen sehr günstig. Anhand des nächsten Diagramms (S. 6) lässt sich klar die sinkende durchschnittliche Betriebszugehörigkeit je Mitarbeiter*in erkennen.

Die Tatsache, dass sich die Fluktuationsrate seit 2016 verdreifacht hat, stellt die Stadtverwaltung zunehmend vor eine große Herausforderung:

- Erfahrungswissen geht verloren und wird u.U. durch kürzere Betriebszugehörigkeiten nicht wieder entsprechend aufgebaut;
- Stellen können oftmals nicht nahtlos nachbesetzt werden, sondern bleiben einige Monate unbesetzt mit der Folge, dass die verbleibenden Kolleg*innen zusätzlich belastet werden und ggf. Aufgaben nicht (zeitnah) erledigt werden können;
- vermehrte Ausschreibungen und Auswahlverfahren kosten ebenfalls Zeit und Geld;
- vermehrte Neueinstellungen aufgrund vermehrter Fluktuation machen nicht nur jedes Mal neue Anpassungsprozesse in den Teams erforderlich, sondern es werden auch viele Ressourcen der Mitarbeitenden für häufige Einarbeitung aufgewendet.



Insofern legt die Kurve unserer Fluktuation nahe, die konkreten Hintergründe für diese deren Zunahme zu ergründen.

Im Rahmen standardisierter Abschlussgespräche soll eine offene Darlegung der Beweggründe für den Wechsel der Stadt als Arbeitsgeberin die Gelegenheit geben, Umstände bzw. Sachverhalte für die Zukunft positiv zu verändern. Möglicherweise lassen sich Mitarbeiter*innen im Rahmen des Gesprächs auch doch noch umstimmen.

Das Abschlussgespräch dient auch der Herausarbeitung der positiven Aspekte des bisherigen Arbeitsplatzes. Das Wissen um diese positiven Aspekte bietet uns die Möglichkeit, diese für die Imagepflege zu nutzen und mit authentischen Stärken/Vorteilen zu werben. Das Matching zwischen Stelle und Bewerber*in könnte so erfolgreicher werden.

Da sich oft schon in der Einarbeitungsphase entscheidet, ob ein*e neue*r Mitarbeiter*in bleiben möchte, wurde die bereits 2016 implementierte Willkommenskultur im laufenden Jahr überarbeitet, um kurzfristig ein übergreifend besseres Niveau zu erreichen und neue Mitarbeiter*innen schon in den ersten Tagen positiv für die Stadt als Arbeitgeberin einzunehmen. Der Erfolg der bereits vorhandenen Willkommenskultur und ihre „gelebte“ Umsetzung wird momentan durch Befragungen evaluiert.

Die negativen Folgen der zunehmenden Fluktuation werden zusätzlich dadurch verschärft, dass gleichzeitig mit jedem Haushaltsjahr auch die Zahl der Stellen wächst.

Die Gründe für den stetigen Stellenzuwachs der letzten Jahre liegen in einer deutlichen Veränderung der Anforderungen und Aufgabenstellungen. Aber auch das Streben nach effizienten und effektiven Verwaltungshandeln sowie auch die kritische Beleuchtung bisheriger Aufgabenerfüllung haben eine Erhöhung des Personalbestandes erforderlich gemacht.

Beispielhaft sind hier einigen Begründungen für neue Stellen in den letzten Jahren erwähnt:

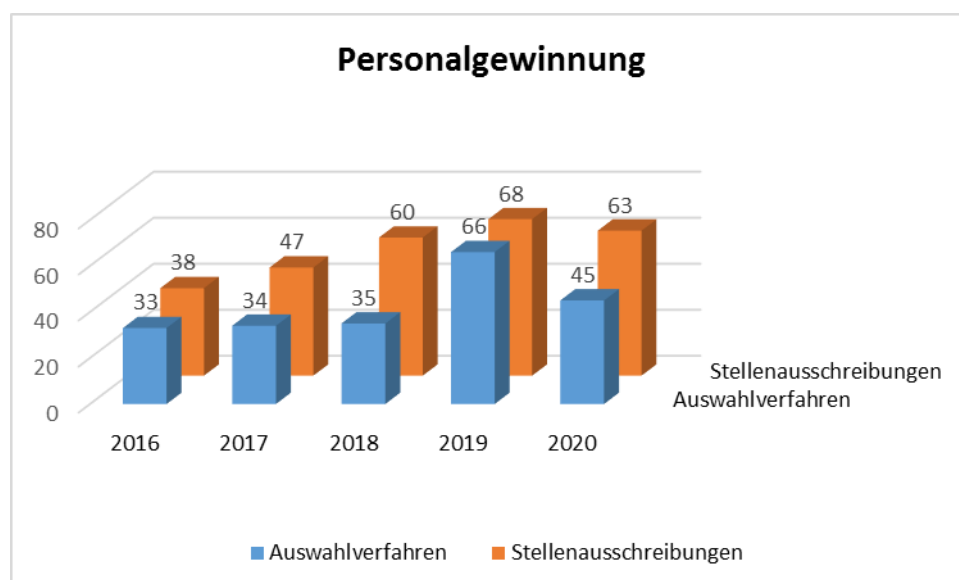
- ständig wachsende Nachfrage der Eltern nach Schulkinderbetreuungsplätzen, auch bedingt durch den stetigen Zuzug von Familien nach Wedel,
- sehr komplexe und immer mehr zunehmende hohe Anforderungen für die zu bearbeitenden Bauleitplanverfahren
- Einführung eines Dokumentmanagementsystems in der Stadtverwaltung
- Mobilität im Zuge des Klimawandels; Notwendigkeit zukunftsweisender und innovativer Planungsansätze der Themen Radverkehr, Fußgänger, ÖPNV, MIV, E-Mobilität, Car-Sharing und Beschilderungskonzepte
- Notwendigkeit der fortlaufenden Betreuung der Schul-IT und einer Schnittstelle zum IT-Dienstleister
- Verdoppelung der Unterbringungsfälle seit 2014 (von 266 untergebrachte wohnungslose Personen in 2014 auf 632 untergebrachte Personen im April 2020)
- Aufgabenausweitung Kita; veränderte Anforderungen durch die Kita-Reform des Landes auf die Kommunen zukommen.

Einige Veränderungen bedingen auch einander.

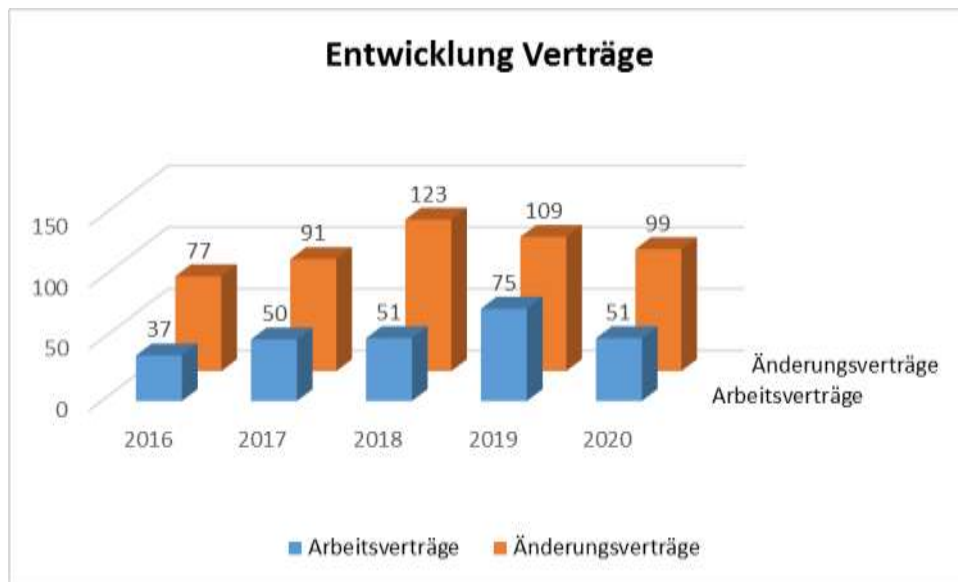
Zunehmende Fluktuation bei gleichzeitigem Stellenzuwachs steigern auch den Personal- und Zeitaufwand, um möglichst jederzeit und lückenlos eine anforderungsgerechte Personalausstattung zu gewährleisten. Dieser erhöhte Aufwand entsteht aber nicht nur einmalig beim Auswahl- und Einstellungsverfahren, sondern auch kontinuierlich bei der Lohnbuchhaltung, Zeiterfassung, Vorsorgeuntersuchungen etc.

Die Erhöhung des Personalbedarfs ist auch eine Folge der im Rahmen der Haushaltsplanungen 2015 ff. vom Rat beschlossenen strategischen Ziele, da die eingeworbenen Stellen der Verwirklichung der Ziele der Stadt Wedel als modernes Dienstleistungsunternehmen dienen.

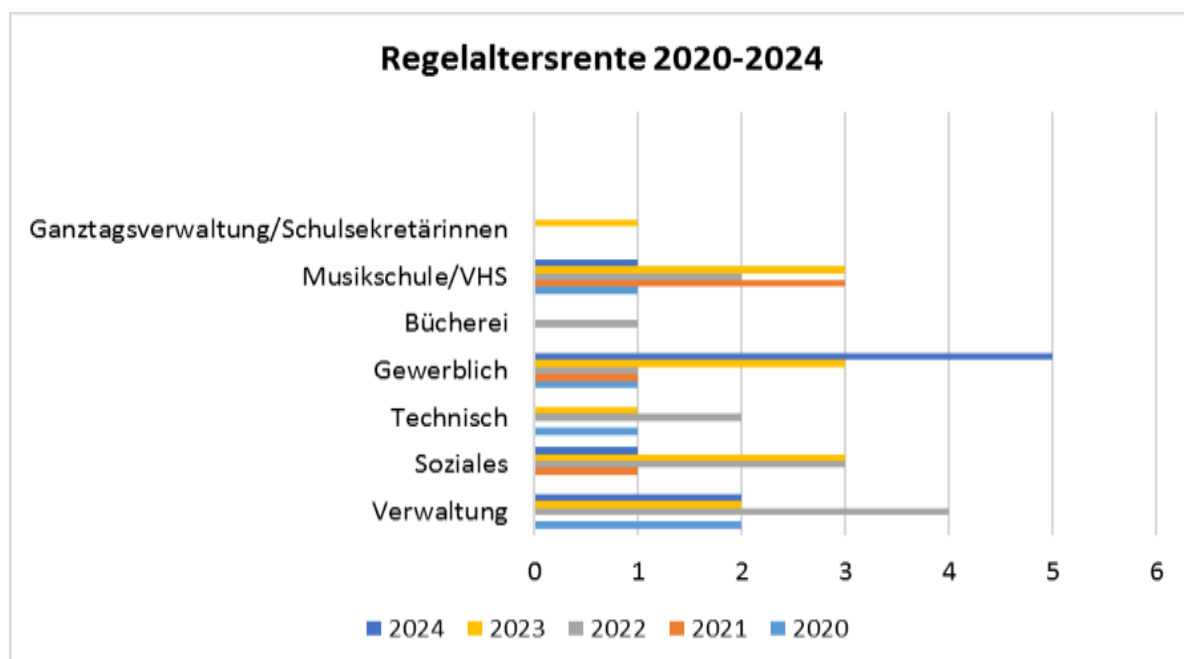
Trotz Corona und zweier Lockdowns in 2020 ist der Aufwand zum Erhalt einer anforderungsgerechten Personalausstattung nicht signifikant gesunken. Einen Stillstand hat es bei der Stadt Wedel nicht gegeben.



Die Anzahl der Stellenausschreibungen ist höher als die der Auswahlgespräche, da zum einen einige Stellenausschreibungen häufiger erfolgen müssen oder erst intern und dann extern erfolgen. Zudem gibt es auch Konstellationen, in denen bei internen Bewerber*innen Auswahlgespräche nicht erforderlich sind (z.B. nur 1 Bewerbung und ausreichend Kenntnisse über die*den Bewerber*in)



Renteneintritte haben bei der Vielzahl der Nachbesetzungen keine entscheidende Rolle gespielt.





Aussagekräftige Gründe für die bei der Stadt Wedel zunehmende Fluktuation werden hoffentlich die Ergebnisse der in diesem Jahr begonnenen Befragungen (s. Seite 7) bringen.

Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit Fluktuation, aber auch Aufgabenzuwachs und Arbeitsverdichtung, ist die ggf. daraus resultierenden Belastung der Mitarbeiter*innen.

VI. Gesundheit

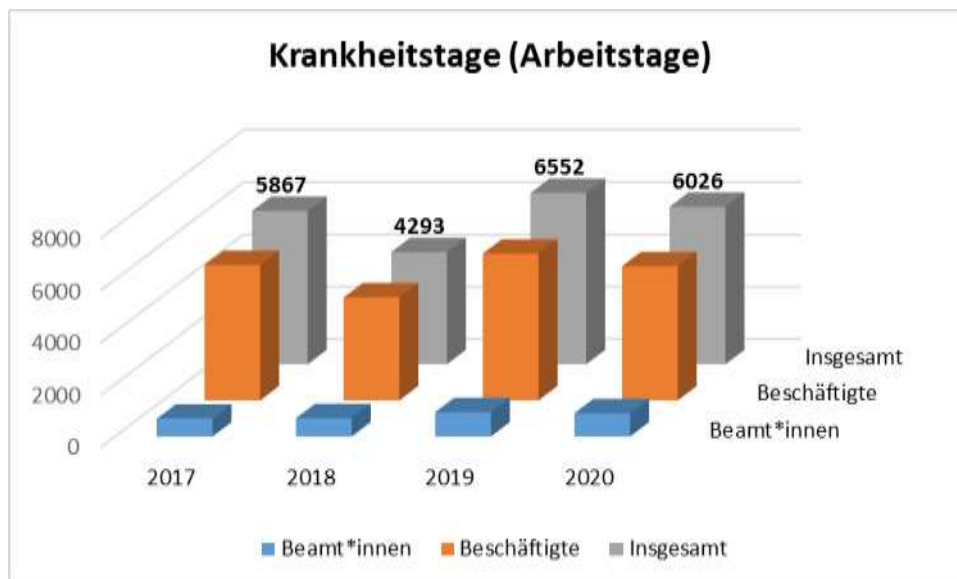
In der Studie „BGM im Mittelstand 2019/2020“¹ (BGM= *Betriebliches Gesundheitsmanagement*) haben 45 % der Befragten zum Thema Stressmanagement/Resilienz deutlich gemacht, dass neben der zunehmenden Arbeitsverdichtung eine schlechte Führungskultur als zentrale Ursache für psychische Belastungen und Erkrankungen gesehen wird.

Dies Aussage gewinnt zusätzlich an Bedeutung, da psychische Erkrankungen in 2020 lt. Pressemitteilung der DAK-Gesundheit vom 04.02.2021 einen neuen Höchststand erreicht haben und sie mit 264 Fehltagen der zweitwichtigste Grund für eine Krankschreibung waren.

Tatsächlich sind die Zahlen der Krankheitstage und die Zahlen des betrieblichen Eingliederungsmanagements bei der Stadt Wedel nach einem auffälligen Hoch in 2019 trotz Corona wieder rückläufig, auch wenn realistisch ein Trend nicht anhand von 2 Jahren festgestellt werden kann.

¹ Studienpartner: Fürstenberginstitut, ias-Gruppe, Techniker-Krankenkasse. Marktforschungspartner: Lueerssen GmbH.

Erfreulich ist in erster Linie, dass die Pandemie die Krankheitszahlen nicht in die Höhe getrieben hat und sich keine Hotspots in der Stadtverwaltung ergeben haben.



Ähnlich verhält es sich mit den Zahlen der Mitarbeiter*innen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren und daher einen Anspruch auf ein Gespräch mit dem Arbeitgeber haben, über die Möglichkeiten zu sprechen, 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 und ist aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben nicht mehr feststellbar.

Die Akteur*innen des betrieblichen Gesundheitsmanagements setzen sich seit Ende vergangenen Jahres aufgrund der zu überarbeitenden Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ intensiv mit der Frage auseinander, welche Aufgabe und Bedeutung dem betrieblichen Gesundheitsmanagement zukommt bzw. zukommen sollte.

Einigkeit wurde sehr schnell darüber erzielt, dass kaum ein Thema nicht die Gesundheit der Mitarbeiter*innen berührt und dass das betriebliche Gesundheitsmanagement die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse als Aufgabe hat und dies damit automatisch die Aufgabe aller Verantwortlichen und Mitwirkenden in diesem Prozess ist.

Mittels dieser umfassenden Fokussierung auf die Gesundheit wird eine breite und fundierte Grundlage geschaffen, die es aussichtsreich erscheinen lässt, dienstliche Ursachen als Gründe für physische und psychische Erkrankungen für die Zukunft so weit wie möglich auszuschließen.

Die Themenvielfalt des betrieblichen Gesundheitsmanagements macht auch deutlich, wie wichtig es ist, das betriebliche Gesundheitsmanagement strukturell und konzeptionell voranzutreiben.

VII. Führung in Teilzeit

Jobsharing, flexible Jobmodelle sind nach wie vor in der öffentlichen Verwaltung, so auch bei der Stadt Wedel, eher noch im Bereich des Visionären.

Projektbezogenes Arbeiten statt fester Arbeitsplatzbeschreibung wird sich vermutlich erst mit zunehmenden Handlungsdruck im Zuge des demographischen Wandels entwickeln, so wie auch Teile der Digitalisierung durch die Corona Pandemie einen Vorschub erhalten haben.

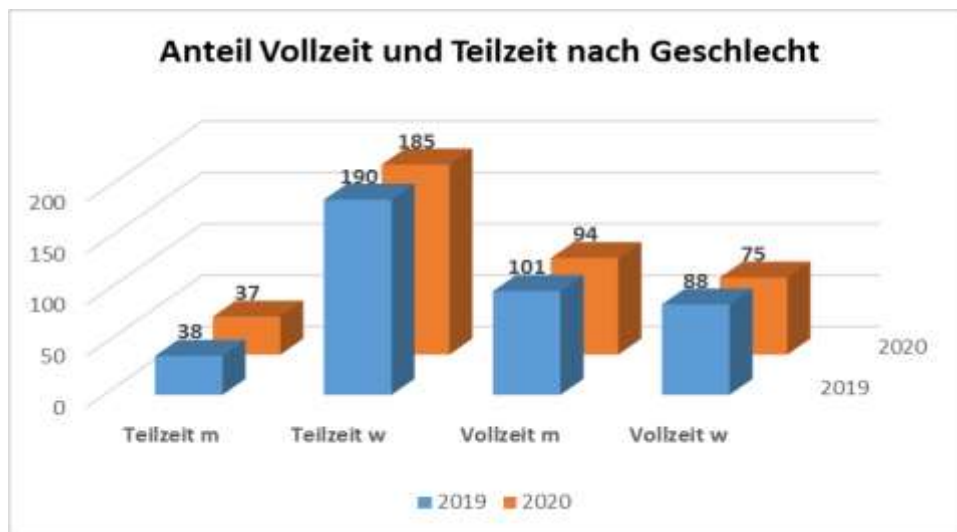
Vermutlich wird auch erst die weitere Zuspitzung der Personalknappheit eine Fokussierung und Nutzung bisher nicht bekannter Ressourcen oder Stärken der Mitarbeiter*innen, die auf den jeweiligen Arbeitsplatz nicht abgerufen werden, auslösen.

Das Thema Jobsharing könnte möglicherweise schon in näherer Zukunft Realität werden: So ist im Gleichstellungsplanens 2019-2023 erklärtes Ziel, die Frauenquote in Führungspositionen auf 50 % zu erhöhen.

Was hat dies miteinander zu tun? Es arbeiten nahezu exakt zweimal so viele Frauen als Männer bei der Stadt Wedel. Hiervon wiederum arbeiten 71% davon in Teilzeit.

Naheliegend wäre, dass sich die Zusammensetzung in der Frauenquote in Führungspositionen widerspiegelt. Naheliegend wäre ebenfalls, dass Führung in Teilzeit ein verbreitetes Arbeitsmodell ist.

Tatsächlich spiegelt sich die größte Beschäftigtengruppe bei der Stadt Wedel „weiblich + teilzeitbeschäftigt“ nicht wider bei der Besetzung der Führungspositionen und Teilzeitführung.



Keine der 7 weiblichen Führungskräfte arbeitet in Teilzeit. Von den männlichen Führungskräften im Übrigen auch keine.

So sind nach wie vor Frauen nicht paritätisch in der Führungsebene vertreten, obwohl sie 2/3 aller Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung stellen.

Da offensichtlich bei den weiblichen Beschäftigten ein großer Bedarf an einer Teilzeitbeschäftigung besteht, diese aber nicht in Kombination mit Führungsaufgaben ermöglicht wird, ist die im öffentlichen Dienst gepriesene und gesetzlich /tariflich verankerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf daher insbesondere für höherqualifizierte Frauen nicht im vollen Maße gegeben.

Trotz gesetzlicher Möglichkeiten für beide Elternteile nehmen bei der Stadt Wedel beinahe ausschließlich Frauen Elternzeit. Offenbar leisten sie vorrangig die Sorgearbeit innerhalb ihrer Familie. Sie sind diejenigen, die aufgrund der sich -meist- anschließenden Teilzeitbeschäftigung keine Möglichkeit haben, eine -besserbezahlte- Führungsaufgabe zu übernehmen.



Diese Lücke in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt es, zeitnah zu schließen. Unabhängig von der emotionalen Besetzung dieses Themas lassen demographischer Wandel und der vorhandene Bedarf an hochqualifizierten Mitarbeiter*innen diese fehlende Möglichkeit für Frauen -natürlich auch für Männer-, in Teilzeit als Führungskraft tätig zu sein, nicht zu.

Die Aufgabe besteht darin, hierfür lösungsorientierte machbare Konzepte zu erarbeiten.

Um der Führung in Teilzeit -unabhängig vom Modell- eine realistische Chance zu geben, eine erfolgreiche Alternative zum bisher vorherrschenden Vollzeit-Präsenzmodell werden zu können, ist eine gute Planung erforderlich.

Verkappte Teilzeitführung - Mitarbeiter*in wird zwar als Teilzeitkraft beschäftigt, hat aber faktisch eine Vollzeitstelle auszufüllen-, die meist spontan arrangiert wird, gefährdet Gesundheit und Aufgabenerfüllung. Dies ist keine ernstgemeinte Auseinandersetzung mit Führung in Teilzeit.

Die Erarbeitung entsprechender Teilungsmöglichkeiten sollte ohne Not, d.h., ohne Vakanz der betroffenen Stelle, erfolgen.

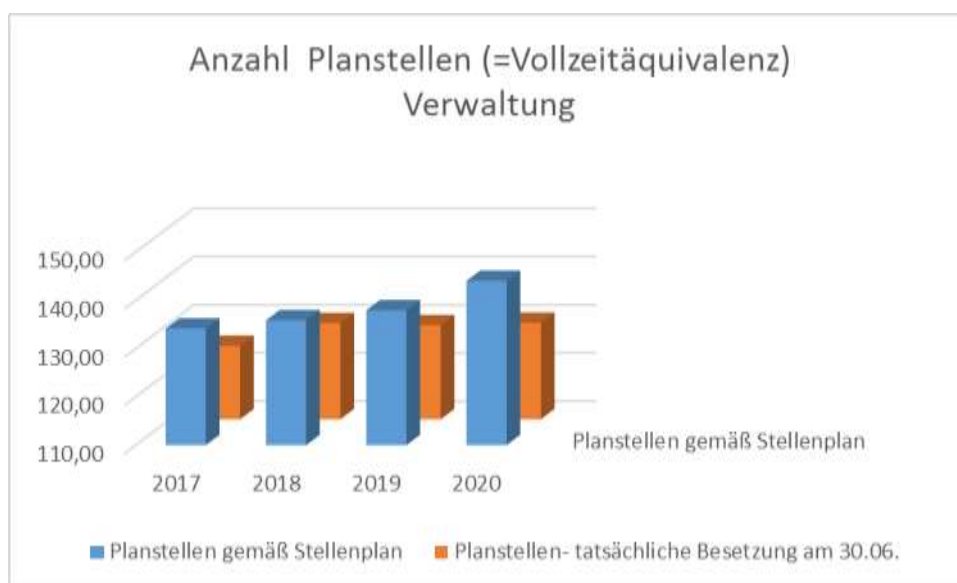
Gerade langjährige erfahrene Führungskräfte könnten im Vorgriff auf ihren absehbaren Ruhestand Machbarkeitsstrategien zur Teilung ihres eigenen Arbeitsplatzes erarbeiten.

Die zukunftsfähige und moderne Verwaltung braucht nicht nur eine Entwicklung auf dem Sektor der Digitalisierung, sondern auch auf dem Sektor tradierter Rollenbilder im Arbeitskontext.

Statistik

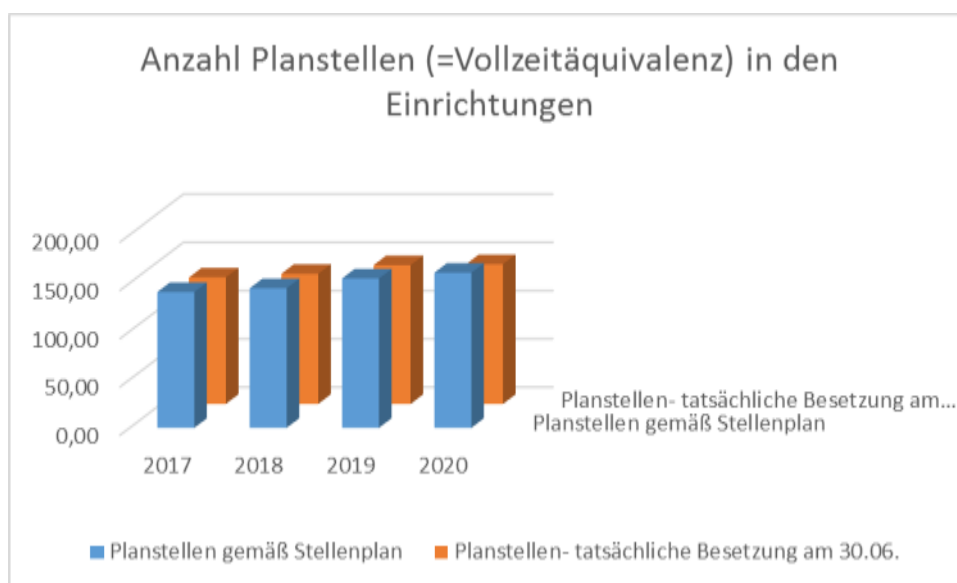
I. Anzahl der Planstellen (=Vollzeitäquivalenz) in der Verwaltung

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

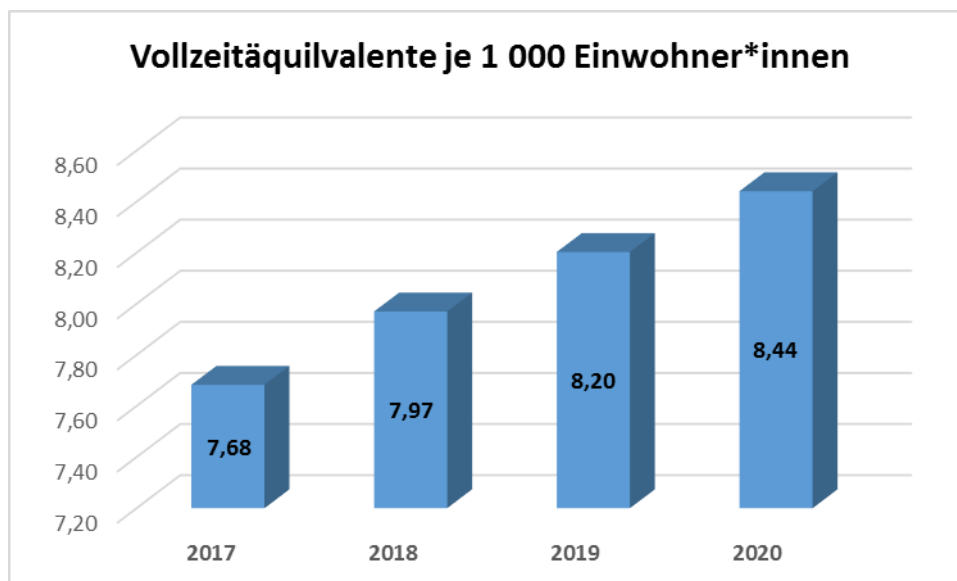


II. Anzahl der Planstellen (=Vollzeitäquivalenz) in den Einrichtungen

Haushaltsjahr / Beschäftigtengruppe	Planstellen gem. Stellenplan gesamt	Planstellen - tats. Besetzung am 30.06.
2017 gesamt	140,74	131,10
davon Beamt*innen	4	1,99
davon Beschäftigte	136,74	129,11
2018 gesamt	144,66	134,85
davon Beamt*innen	4	1,99
davon Beschäftigte	140,66	132,86
2019 gesamt	154,74	143,84
davon Beamt*innen	3	1,00
davon Beschäftigte	151,74	142,84
2020 gesamt	160,75	144,80
davon Beamt*innen	2	1,00
davon Beschäftigte	158,75	143,80



III. Vollzeitäquivalente je 1 000 Einwohner*innen



IV. Personalaufwendungen gesamt (ohne Versorgungsaufwendungen) je Einwohner*in

	Einwohner*innen	Personalaufwendungen Verwaltung und Einrichtung- gen 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

