

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

Geschäftszeichen 3-111 Kau	Datum 13.06.2024	MV/2024/055
-------------------------------	---------------------	--------------------

Beratungsfolge	Zuständigkeit	Termine
Haupt- und Finanzausschuss	Kenntnisnahme	01.07.2024
Rat der Stadt Wedel	Kenntnisnahme	11.07.2024

Personalbericht 2023

Inhalt der Mitteilung:

Anliegend wird die 12. Ausgabe des jährlich erscheinenden Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorgelegt.

In dieser Ausgabe wurde der Fokus auf die Ergebnisse der Erhebung psychischer Belastung am Arbeitsplatz und die 4-Tage Woche gelegt.

Anlage/n

- 1 Personalbericht 10.06.2024

Personalbericht der Stadt Wedel 2023

Beschäftigte	davon Beamt*innen	Tarifbeschäftigte
440	44	396

Frauen	Männer	Durchschnittsalter
298	142	47

für Personen in Wedel

35.681

Personalaufwendungen

25.162.841,12

Frauenquote in Führungspositionen

42%

Stellenbesetzungsquote in der Verwaltung

87 %

Stellenbesetzungsquote in den Einrichtungen

88 %

Teilzeitquote

57,5%

hiervon 84,5% Frauen

Beschäftigungsquote

5,34%

von schwerbehinderten und
ihnen gleichgestellten Menschen

Durchschnittsalter Führungskräfte

55

Quote BEM- Berechtigte

10,48%

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

3

- I. 4 - Tage Woche
- II. Favox - Umfrage
- III. Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteiger*innen
- IV. Fluktuation
- V. Bewerberzahlen und Stellenausschreibungen
- VI. Besetzungsquote
- VII. Überlastungsanzeigen und Mehrarbeit
- VIII. Krankheit und BEM
- IX. Entwicklung der Personalaufwendungen
- X. Ausblick

I. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich Ihnen nunmehr die 12. Ausgabe des Personalberichts der Stadtverwaltung Wedel vorlegen kann.

Julia Fisauli-Aalto
2. stellvertretende Bürgermeisterin

I. 4- Tage Woche

Im Oktober 2022 waren Dienststelle und Personalrat in Gesprächen über neue Mitarbeiterbindungs- bzw. gewinnungsmaßnahmen. Eine Idee war es, bei der Stadt Wedel die 4 Tage-Woche einzuführen. Dies sollte ein weiterer Baustein zur flexiblen Gestaltung der persönlichen, wöchentlichen Arbeitszeit sein.

Nachdem die rechtlichen Rahmenbedingungen geprüft wurden konnten wir schließlich im März 2023 verkünden, dass wir die 4-Tage-Woche einführen werden. Da wir die erste Kommune in Deutschland waren, die eine solche Idee umsetzt, hatten wir natürlich auch mit einem positiven, medialen Echo gerechnet. Das Ausmaß der Berichterstattung hat aber letztlich alle Erwartungen bei weitem übertroffen. Presseanfragen aus der ganzen Republik, Einladungen zu Vorträgen und unzählige Anfragen anderer Arbeitgeber haben uns erreicht. Die gesamte Berichterstattung hat dazu geführt, dass die Stadtverwaltung Wedel als moderne und agile Arbeitgeberin war genommen wurde. Wenn nicht parallel dazu in den letzten Monaten die negative Berichterstattung gewesen wäre, hätten wir sicherlich noch mehr Kapital aus dieser Situation schlagen können.

Wie erwartet hat sich nur eine sehr begrenzte Zahl der Mitarbeitenden für die 4 Tage-Woche entschieden. Dies liegt sicherlich auch daran, dass wir schon jetzt eine sehr flexible Arbeitszeit anbieten.

II. Favox Umfrage

Im letzten Jahr fand die dritte Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz statt. Die Befragung lief über einen Zeitraum von zwei Wochen. Die Mitarbeiter*innen konnten täglich eine Bewertung ihrer Arbeitsbedingungen vornehmen.

Mit dieser Befragung erfüllen wir unseren gesetzlichen Auftrag auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu erheben. Wir werden dadurch in die Lage versetzt Handlungsfelder zu identifizieren und entsprechend zu reagieren.

An der Befragung haben 63,1 % der Mitarbeiter*innen teilgenommen, so dass die Ergebnisse insgesamt repräsentativ sind. In drei Bereichen haben leider nur wenige Mitarbeiter*innen teilgenommen, so dass hier keine weiteren Rückschlüsse möglich waren.

Die Mitarbeitenden wurden zu 14 Kernaspekten befragt. Für den pädagogischen Bereich wurde die Befragung um 3 Kernaspekte erweitert, um auf die speziellen Belastungen dieser Arbeitsplätze eingehen zu können.

Den Mitarbeitenden wurden Fragen zu folgenden Themenkomplexen gestellt:

- Arbeitsmenge und Umfang
- Anforderungen an die Qualität der Arbeit
- Kommunikation und Organisation
- Gesundheitsförderliche Führung
- Team und Kollegen
- Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung
- Gesundheit am Arbeitsplatz
- Persönliches Befinden
- Gleichstellung/Diversität
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Arbeitgebermarke (employer branding)
- Kundenkontakt
- Gesundheitsförderung
- Sicherheit am Arbeitsplatz

- Schulbetreuung: Allgemeine Arbeitsbedingungen
- Schulbetreuung: Kinder
- Schulbetreuung: Eltern

In den meisten Teams sind die Ergebnisse der Befragung glücklicherweise unauffällig.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Ergebnisse der Schwerpunktthemen seit 2019 nicht signifikant verändert haben. Im Verwaltungsdurchschnitt haben sich die Werte nur marginal verändert.

Leider gibt es jedoch auch Ergebnisse die besorgniserregend sind. Bereits in den letzten Beschluss- und Mitteilungsvorlagen wurde auf die Studie „Bleibebarmeter Öffentlicher Dienst 2022“ der Next:Public hingewiesen. Danach werden in den nächsten 6 Jahren über 1,3 Millionen der 4,9 Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den Ruhestand gehen.

Inhalt dieser Studie ist eine Befragung zu Bindungsfaktoren im öffentlichen Dienst. Herausragender Aspekt ist, dass sich 80 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorstellen können, den Arbeitgeber zu wechseln - knapp ein Drittel gar zu einem Arbeitgeber in der Privatwirtschaft. In der Altersgruppe der unter 30-Jährigen können sich sogar 88 Prozent einen Wechsel vorstellen.

In der Favox Umfrage wurden die Mitarbeitenden auch zu diesem Gesichtspunkt befragt. Die konkrete Fragestellung lautete: Wie hoch ist meine Motivation, bei meiner Arbeitgeberin zu bleiben, auch wenn es woanders die Möglichkeit **gleicher** Bezahlung gäbe? Knapp 68% der Teilnehmenden habe diese Frage beantwortet. Der Durchschnittswert beträgt hier 5,3 Punkte (auf einer Skala von 0 - 10 Punkte).

Ein Wert der für die Stadt Wedel nicht zufriedenstellend sein kann. Insbesondere da weitere Fragestellungen zur Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Wedel von den Teilnehmenden nur durchschnittlich bewertet wurden.

Die Frage „wie attraktiv ist die Stadtverwaltung Wedel als Arbeitgeberin für mich?“ wurde im Durchschnitt nur mit 5,1 Punkten bewertet. Noch ernüchternder ist das Ergebnis der Frage „wie sehr würde ich die Stadt Wedel als Arbeitgeberin weiterempfehlen?“ mit einem Durchschnittswert von 4,5 Punkten.

Die Frage nach Arbeitsmenge und Umfang wurde sehr unterschiedlich beantwortet. Es konnten Bereiche identifiziert werden, die eine hohe Arbeitsbelastung zurückgemeldet haben. Dazu gehören z.B. der Bereich der allgemeinen Sozialhilfe, der Fachdienst Personal, die Stadtkasse aber auch die Führungskräfte des Fachbereichs Bürgerservice.

Aufgrund der wenig zufriedenstellenden Ergebnisse zu diesen Aspekten, werden durch den Fachdienst Personal weitere Evaluierungen erfolgen, um Anhaltspunkte für die relativ schlechten Umfragewerte zu erhalten.

Insofern wird es weiterhin von Bedeutung sein, Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitgeberin Stadt Wedel zu entwickeln.

Im Jahr 2023 haben 34 Mitarbeiter*innen die Stadt Wedel verlassen. Ein neuer Spitzenwert. Der Trend der letzten Jahre bleibt also ungebrochen. Die Gründe dafür sind sehr unterschiedlich (z.B. bessere Karrierechancen, Umzug aus familiären Gründen). Die Fluktuation wurde jedoch auch teilweise durch den Bürgermeister forciert.

Hinzukommt, dass sich auch die Gewinnung von Nachwuchskräften schwieriger gestaltet. Die Zahl der Bewerbungen sinkt und auch die Qualität der Bewerbungen ist nicht zufriedenstellend. Wenn dann geeignete Nachwuchskräfte gefunden werden konnten, sagen diese häufig kurzfristig ab.

Für das Jahr 2023 war geplant fünf Nachwuchskräfte einzustellen. Letztendlich haben zum 01.08.2023 drei angefangen. Da die Absagen kurzfristig erfolgten, konnten die freigewordenen Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden.

Dies ist bedauerlich, da es aktuell fast unmöglich ist ausgebildete Verwaltungskräfte zu rekrutieren.

Auf Stellenausschreibungen bewerben sich nur selten ausgebildete Verwaltungskräfte. Inzwischen können Stellen überwiegend nur noch mit Quereinsteiger*innen besetzt werden. Das bedeutet jedoch auch, dass Einarbeitung und Integration in die Verwaltung mit einem erhöhten Zeitaufwand bzw. mit umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen verbunden sind.

In diesem Jahr mussten wir erstmals mit Personaldienstleistern („Leiharbeitsfirmen“) zusammenarbeiten, da der erforderliche Personalbedarf auf anderem Wege nicht gedeckt werden konnte. Die dadurch entstehenden Kosten sind erheblich.

Immer schwieriger wird es auch geeignete Führungskräfte zu gewinnen. Das ist auch unabhängig vom Aufgabengebiet, beschränkt sich also nicht nur auf den technischen Bereich. Ausschreibungsfristen müssen immer wieder verlängert werden, um überhaupt qualifizierte Bewerber*innen zu erreichen. Ausschreibungen müssen immer breiter gestreut werden, so dass sich auch die Kosten für die Verfahren erhöhen.

Die Stelle Fachdienstleitung Bildung, Kultur und Sport wurde acht Mal ausgeschrieben. Die Stellenbesetzung konnte dann zum 01.12.2023 erfolgen. Der Stelleninhaber ist jedoch bereits zum 30.06.2022 ausgeschieden. Die Teamleitung Meldeamt musste drei Mal ausgeschrieben werden. Extrembeispiele, die aber die Problemstellung deutlich macht.

Darüber hinaus erwarten Bewerber*innen auch immer häufiger die Zahlung einer Fachkräftezulage, da sie ansonsten unser Stellenangebot nicht annehmen würden. Daher ist es ein wichtiger Schritt, wie inzwischen auch geschehen, die Stellen der Führungskräfte im Stellenplan anzuheben.

Für Bereiche die unter dem Schwellenwert von 6 Punkten lagen, wurden in Zusammenarbeit mit den Führungskräften Maßnahmen entwickelt (Workshops, Coachings,...).

Eine Nachfolgebefragung soll dann in ca. zwei Jahren erfolgen.

III. Qualifizierungsmaßnahmen für Quereinsteiger*innen

Aktuell haben weniger als ein Viertel der Mitarbeiter*innen einen Verwaltungshintergrund. Diese Entwicklung wird sich voraussichtlich noch verstärken. Bewerber*innen mit Verwaltungsausbildung sind Mangelware. Selbst in Bereichen wie Fachdienst Soziales bzw. Fachdienst Ordnung und Einwohnerservice in denen klassisch Mitarbeiter*innen mit Verwaltungsausbildung beschäftigt werden, muss verstärkt auf Quereinsteiger*innen zurückgegriffen werden.

Vor diesem Hintergrund wird es immer wichtiger diesen Personenkreis zu qualifizieren. Diese Problemstellung betrifft jedoch nicht nur die Stadt Wedel, sondern auch alle anderen Verwaltungen im Kreis Pinneberg und darüber hinaus.

Daher haben die Büroleitenden Beamten im Kreis Pinneberg eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme für Quereinsteiger*innen initiiert. Die Durchführung dieser Maßnahme erfolgt durch die Volkshochschule Elmshorn. Die ersten Lehrgänge wurde bereits im Juni/Juli und im September/Oktober 2023 durchgeführt. Für 2024 sind weitere 5 Maßnahmen geplant.

Es besteht Einigkeit darüber, dass diese Maßnahme in den nächsten Jahren im gleichen Umfang durchgeführt werden soll.

Ein großer Vorteil dieser Maßnahme ist, dass sie ortsnahe stattfindet und damit auch Teilzeitkräften bzw. Mitarbeiter*innen die Kinder betreuen oder auch Angehörige pflegen die Teilnahme ermöglicht.

Die Qualifizierungsmaßnahme nimmt einen Zeitraum von vier Wochen in Anspruch. Sie hat folgende Schwerpunkte:

- Methodik der Rechtsanwendung
- Verwaltungs- und Verfahrensrecht
- Kommunales Finanzmanagement
- Kommunales Verfassungsrecht
- Verwaltungsorganisation

Der Lehrgang schließt mit einer Prüfung ab.

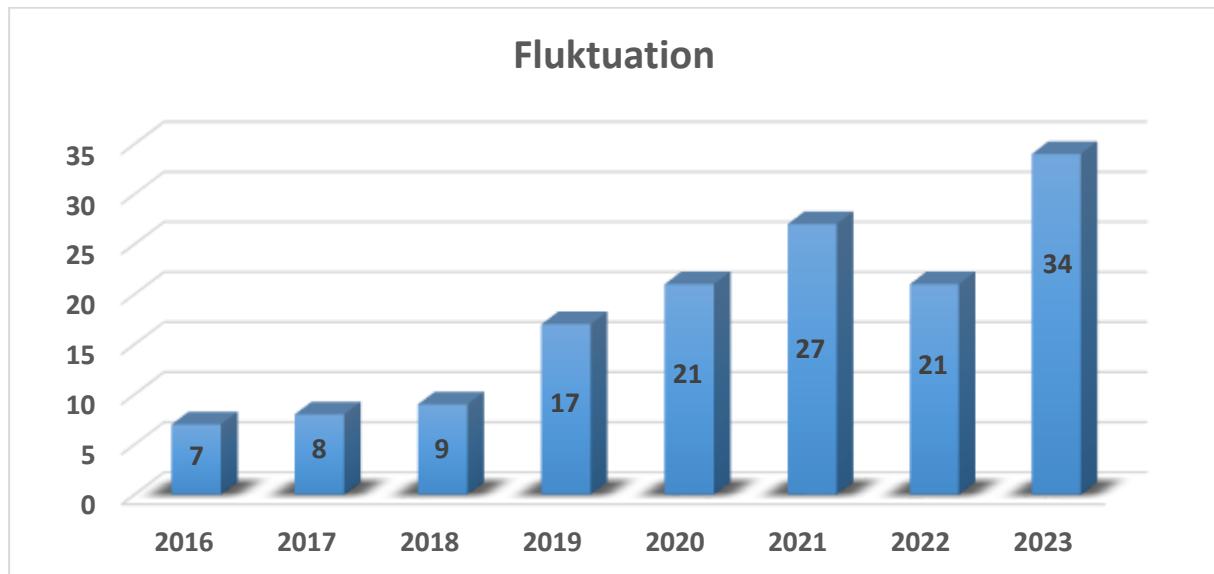
Die Stadt Wedel eröffnet Quereinsteigern mit einem entsprechenden Abschluss den Zugang zu qualifizierteren Stellen.

Bedauerlich ist, dass es nicht gelungen ist, den Angestelltenlehrgang I weiter im Kreis Pinneberg anzubieten. 2021/2022 konnte dieser Lehrgang über den Kreis Pinneberg organisiert werden. Aufgrund des erheblichen Organisationsaufwandes konnte der Kreis Pinneberg dieses Angebot nicht weiterführen. Daher können wir dieses Angebot in Zukunft nur über die Verwaltungsschule Bordesholm in Bordesholm anbieten. Die Kosten für diese Qualifizierungsmaßnahme werden damit weiter steigen. Für Teilzeitkräfte wird diese Maßnahme aufgrund der Entfernung vermutlich nicht attraktiv sein.

Trotzdem hat sich die Stadt Wedel entschieden, diese Möglichkeit jährlich einem/einer Mitarbeiter*in zu eröffnen. Für 2024 konnte auch bereits eine Mitarbeiterin gewonnen werden.

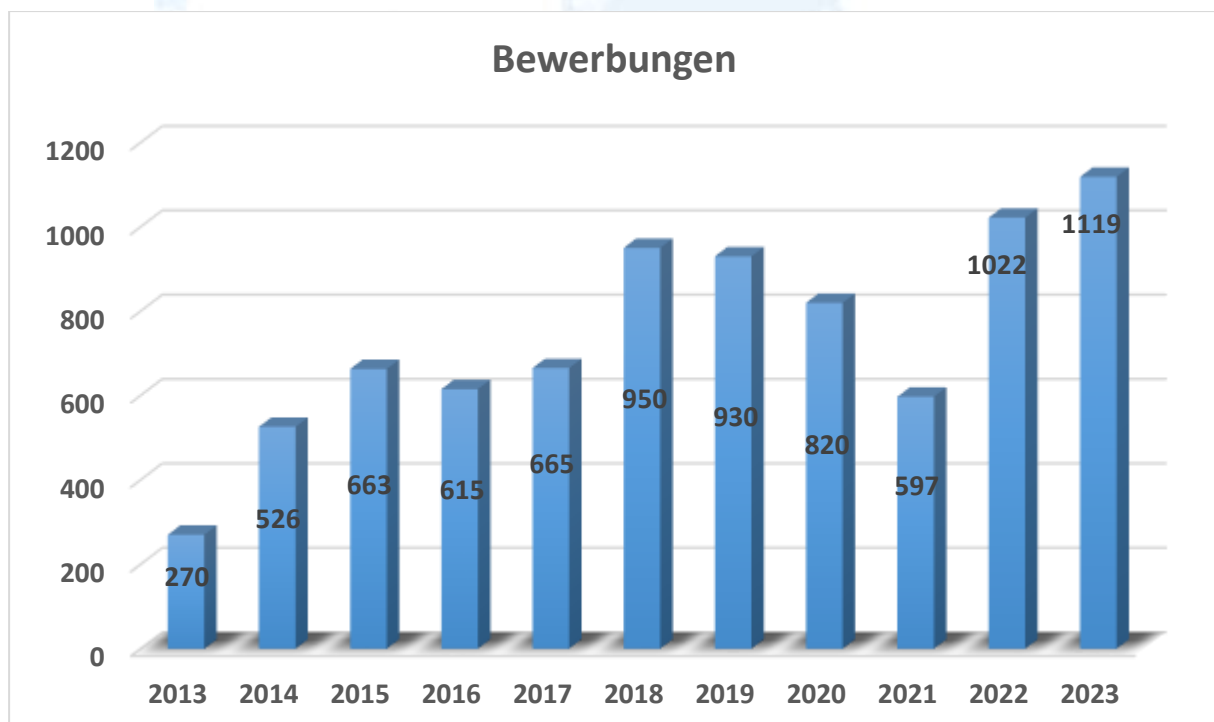
Darüber hinaus wird den Mitarbeiter*innen auch weiterhin die Möglichkeit eröffnet, an einem Angestelltenlehrgang II teilzunehmen. Dieses Angebot besteht bereits seit Jahren und wird gern angenommen. Auch für 2024 wurde einem Mitarbeiter diese Möglichkeit eröffnet.

IV. Fluktuation



Im Jahr 2022 hat sich die Situation leicht entspannt. Leider ist diese Entwicklung nicht dauerhaft. Bereits für 2023 ist die Fluktuation wieder angestiegen. Inwieweit durch die aktuelle negative Presseberichterstattung über die Personalsituation bei der Stadt Wedel eine weitere, negative Entwicklung entsteht ist noch nicht abzusehen. Zu befürchten ist, dass dadurch auch mittelfristig die Fluktuation zunimmt bzw. die Schwierigkeiten geeignetes Personal zu rekrutieren sich weiter zuspitzt.

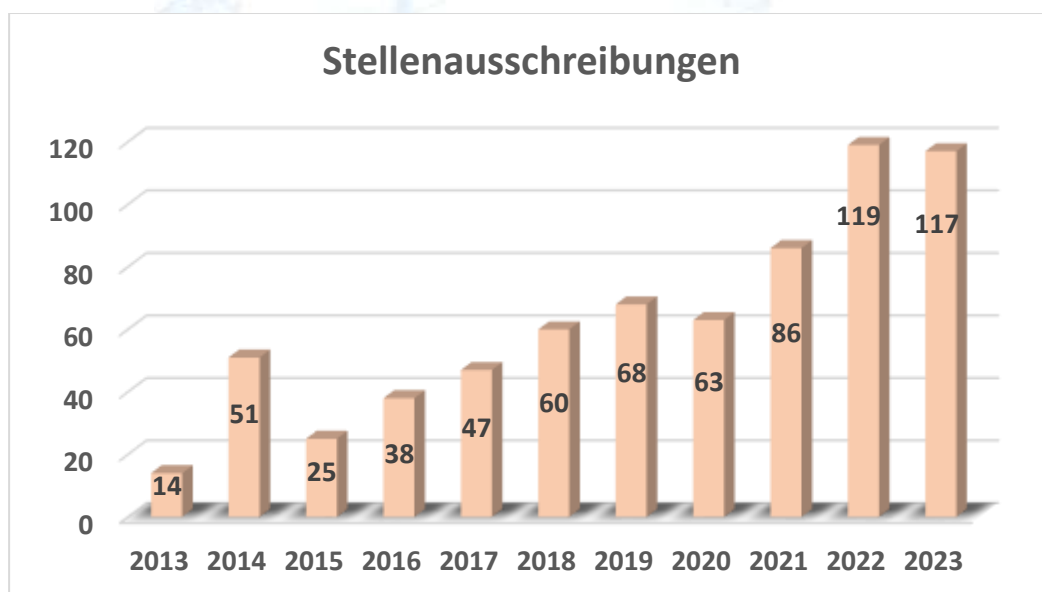
V. Bewerberzahlen und Ausschreibungen



Erfreulich ist, dass sich die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen im letzten Jahr erheblich erhöht hat. Zum einen sicher dem Umstand geschuldet, dass im Jahr 2022 mit insgesamt 119 Stellenausschreibungen ein neuer Höchststand erreicht wurde. Für das Jahr 2023 ist mit 117 ein ähnlich hoher Wert zu verzeichnen. Zum anderen wurden jedoch auch neue Portale genutzt, um einen größeren Adressatenkreis zu erreichen. Gerade aber in technischen Berufen und im pädagogischen Bereich konnte auch die breitere Ansprache nicht zum Erfolg führen. Die Bewerber*innenzahlen sind weiterhin gering.

Eine Differenzierung der Zahlen macht jedoch auch deutlich, dass die Zahlen trügerisch sind. Denn 2015 wurden noch ca. 26 Bewerbungen pro Stellenausschreibung erzielt. Im Jahr 2023 waren es dann leider nur noch ca. 9,5 Bewerbungen pro Stellenausschreibung.

Darüber hinaus führt die Ausweitung der Bewerbungsportale auch zu erheblichen Kostensteigerungen - und auch zu einer Erhöhung des Arbeitsaufwandes. Die Ergebnisse sind zu evaluieren und ggfs. auch neue Möglichkeiten der Bewerber*innenansprache zu generieren.



VI. Besetzungsquote Planstellen (= Vollzeitäquivalenz)

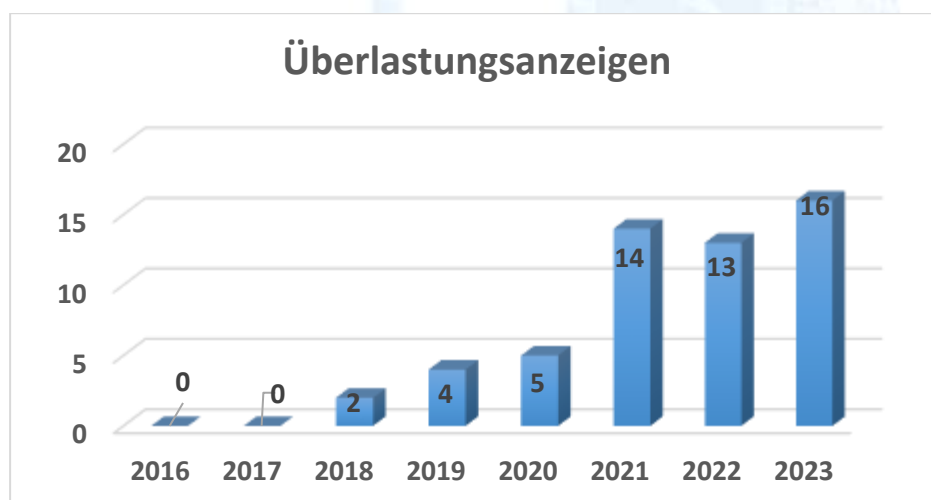
Bedauerlicherweise hat sich die Stellenbesetzungsquote im letzten Jahr negativ entwickelt. Die Quote in den städtischen Einrichtungen sinkt kontinuierlich und auch für den ansonsten relativ stabilen Verwaltungsbereich ist ein ziemlicher Einschnitt zu verzeichnen. Insgesamt ist die Stellenbesetzungsquote bei der Stadt Wedel höher als in vielen anderen vergleichbaren Kommunen.

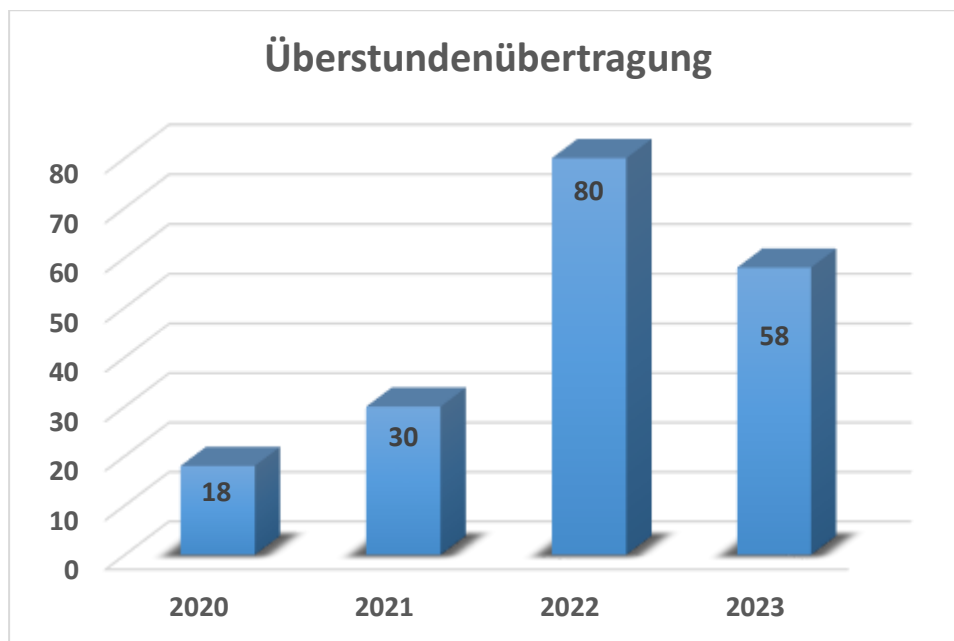
Verwaltung:

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	
2022 gesamt	154,49	146,03	94,52%
davon Beamt*innen	56,62	41,07	
davon Beschäftigte	97,87	104,96	
2023 gesamt	179,19	155,90	87,00%
davon Beamt*innen	62,75	37,20	
davon Beschäftigte	116,44	118,69	

Einrichtungen:

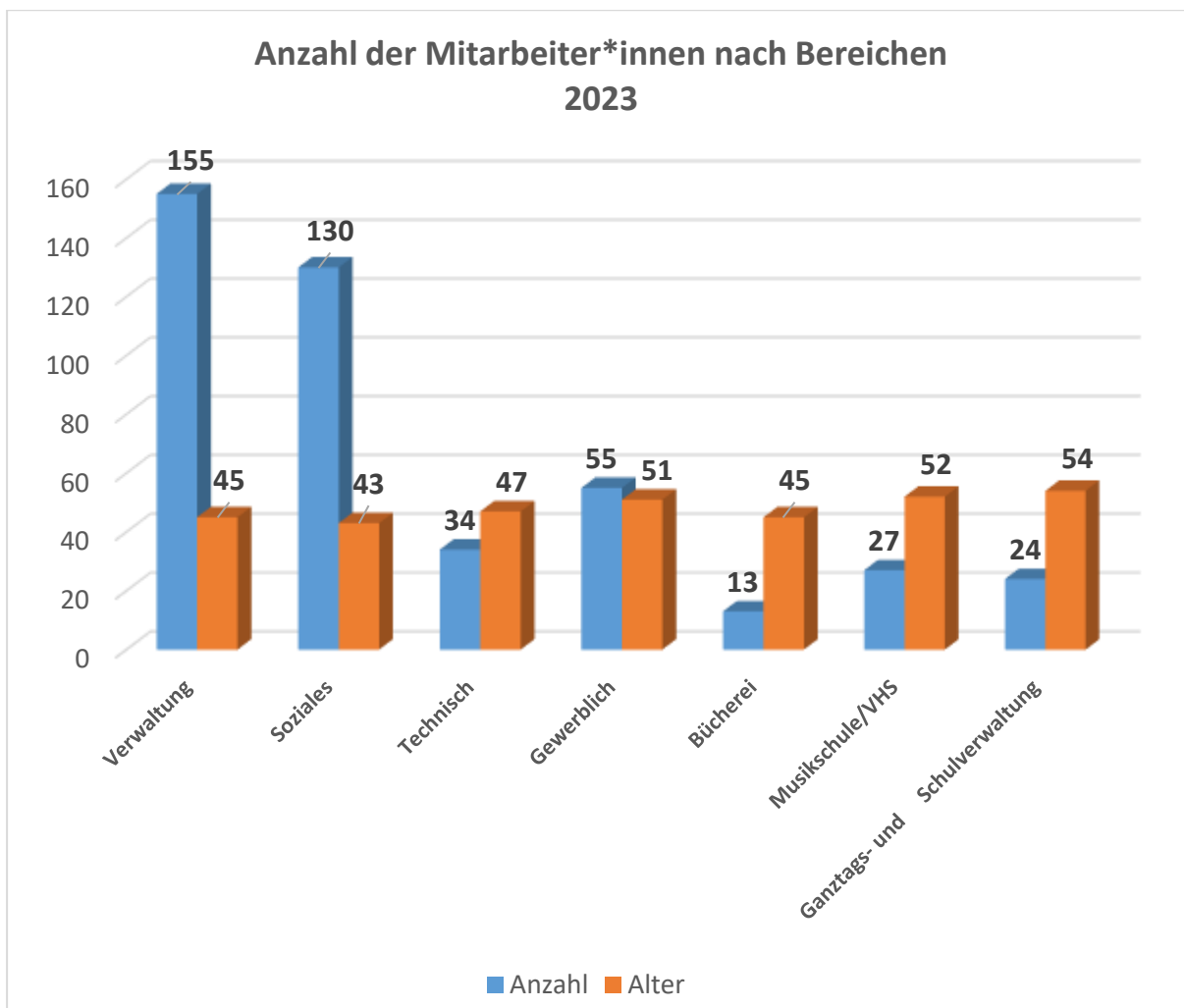
Haushaltsjahr / Beschäftigtengruppe	Planstellen gem. Stellenplan gesamt	Planstellen - tats. Besetzung am 30.06.	Besetzungsquote
2017 gesamt	140,74	131,10	
davon Beamt*innen	4,00	1,99	93,1 %
davon Beschäftigte	136,74	129,11	
2018 gesamt	144,66	134,85	
davon Beamt*innen	4,00	1,99	93,9 %
davon Beschäftigte	140,66	132,86	
2019 gesamt	154,74	143,84	
davon Beamt*innen	3,00	1,00	92,9 %
davon Beschäftigte	151,74	142,84	
2020 gesamt	160,75	144,80	
davon Beamt*innen	2,00	1,00	90,1 %
davon Beschäftigte	158,75	143,80	
2021 gesamt	161,31	145,08	
davon Beamt*innen	2,00	1,00	89,9 %
davon Beschäftigte	159,31	143,08	
2022 gesamt	163,25	146,84	
davon Beamt*innen	2,00	1,00	89,9%
davon Beschäftigte	159,31	145,84	
2023 gesamt	180,75	158,97	
davon Beamt*innen	2,00	1,00	88,0%
davon Beschäftigte	178,75	157,97	

VII. Überlastungsanzeigen

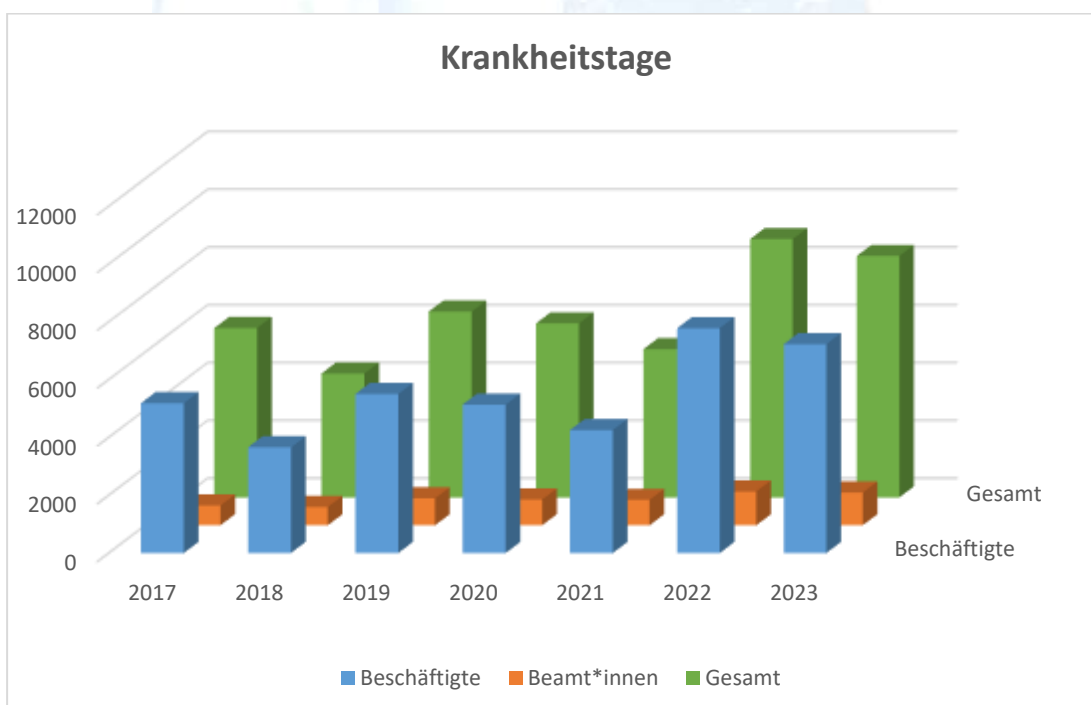


- Stadtweit sind derzeit Mehrarbeitsstunden auf den Arbeitszeitkonten aufgelaufen in Höhe von
16.390 Stunden!
- Dies entspricht **9,55 Vollzeitäquivalenten**
 - Unter der Annahme, dass Beschäftigte etwa 44 Wochen im Jahr arbeiten, 6 Wochen Urlaub haben, 1 Woche krank sind und 1 Woche Feiertage sind, ergibt sich eine jährliche Arbeitszeit von 39 Std. * 44 Wochen = 1.716 Stunden, bei 16.390 Std. entspricht das 9,55 vollen Stellen.
- Wird noch die Besetzungsquote eingerechnet bzw. die Krankheitsquote (auch wenn diese im letzten Jahr gesunken ist) berücksichtigt, zeigt dies deutlich wie hoch sich die Arbeitsbelastung insgesamt darstellt.

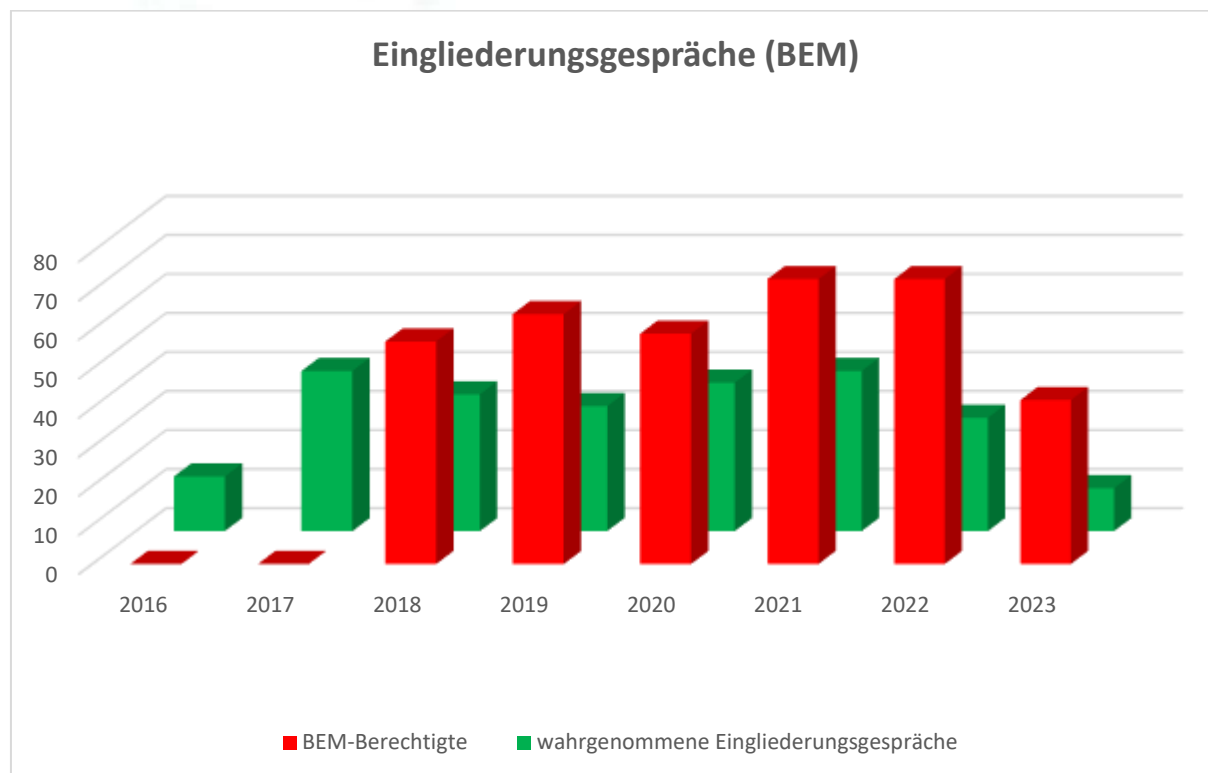
Die Überstundenübertragung ist im Jahr 2023 gesunken. Allerdings wurde auch verstärkt von der Möglichkeit der Auszahlung Gebrauch gemacht bzw. es wurde in den verschiedenen Bereichen der Versuch unternommen, die Stunden einzugrenzen.



VIII. Krankheitszahlen und BEM



Der Rückgang der Krankheitstage kommt auch dadurch zustande, dass mehreren langzeiterkrankten Mitarbeiter*innen 2023 eine Erwerbsunfähigkeitsrente zuerkannt wurde.



Die Anzahl der Krankheitstage hat sich in den letzten Jahren erheblich erhöht. Die Differenz zwischen den Jahren 2021 zum Jahr 2022 betrug 3.820 Arbeitstage. Glücklicherweise gingen die Zahlen 2023 zurück.

Unter der Prämisse das jede*r Mitarbeiter*in ca. 220 Arbeitstage im Jahr arbeitet, bedeutet das, dass Fehlen von ca. 40 Mitarbeiter*innen im Jahr 2022.

Die Anzahl der langzeiterkrankten Mitarbeiter*innen ist auf hohem Niveau stabil geblieben. Daher verwundert es auch nicht, dass sich auch die Anzahl der Überlastungsanzeigen nicht signifikant verändert hat.

Die Anzahl der BEM Berechtigten bzw. der entsprechenden Gespräche sind nur deswegen rückläufig, weil aufgrund der Arbeitsbelastung im Fachdienst Personal die Zahlen nicht regelmäßig erhoben wurden und dementsprechend auch die Gespräche rückläufig waren.

IX. Entwicklung der Personalaufwendungen

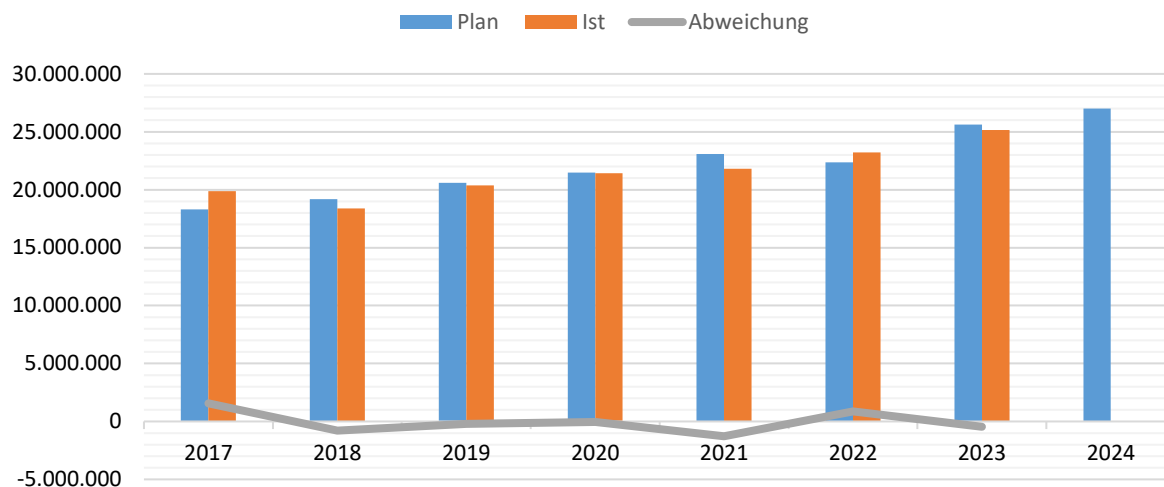
	Einwohner*innen	Personalaufwendungen Verwaltung und Einrichtungen gesamt in €	Personalaufwendungen je Einwohner*in in €
2017	33.335	19.876.483,95	596,25

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
2022	35.688	23.231.269,03	650,95
2023	35.681	25.162.841,12	705,22

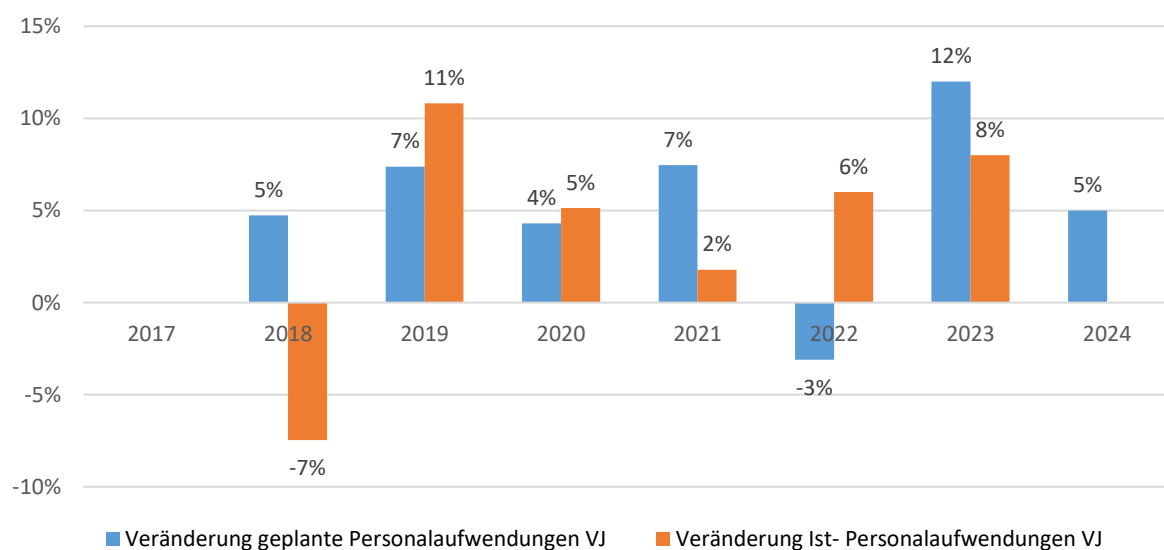
Entwicklung der Personalaufwendungen

	Plan	Veränderung geplanter Personalaufwendungen zum Vorjahr	Ist	Veränderung Ist- Personalaufwendungen 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%	23.231.269,03	6,12%	1.418.954,96
2023	25.622.300	12,69%	25.162.841,12	8,31%	459.458,88
2024	27.010.100	5,41%			

Abweichung der Personalaufwendungen im Plan- /Ist- Vergleich



Veränderung Plan und Ist der Personalaufwendungen in % zum Vorjahr



Durch Stellenzuwächse und in Folge eines ungewöhnlich hohen Tarifabschlusses sind die Personalaufwendungen 2023 deutlich gestiegen.

IX. Ausblick

Für 2024 steht das Thema Qualifizierung weiter im Fokus. Neben den beschriebenen Maßnahmen soll ein weitergehendes Qualifizierungskonzept für die Stadt Wedel erarbeitet werden, um Mitarbeiter*innen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und die Mitarbeiter*innen für ihre Aufgaben zu befähigen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird die Einführung eines E-Learning Programms sein. Damit kann Wissensvermittlung zeitlich und örtlich unabhängig erfolgen. Bei der hohen Anzahl von Teilzeitbeschäftigten bei der Stadt Wedel ein wichtiger Gesichtspunkt. Vielfach können über die Programme auch Zertifikate erworben werden.

Für die öffentliche Verwaltung können verschiedene Tools zu folgenden Themen angeboten werden:

- Arbeitssicherheit, Brandschutz, Informations- und Datensicherheit
- Quereinsteiger*innen Schulungen
- Deeskalationstrainings
- Onboarding von Mitarbeiter*innen
- Korruptionsprävention
- Führungskräfte-Trainings
- Microsoft Office

Durch diese Maßnahme können wir unsere Angebote erweitern und einer Vielzahl von Mitarbeiter*innen zeitnah Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Basisfortbildungen können ohne zeitlichen Verzug durchgeführt werden. Mitarbeitende können dadurch besser in die Abläufe integriert werden. Und auch Mitarbeiter*innen die Sorgearbeit leisten, können gezielter an diesen Maßnahmen teilnehmen. Damit können Angebote flexibler gestaltet werden und einer größeren Anzahl von Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt werden.

Zudem haben wir uns um das Thema Wissensmanagement gekümmert. Durch die große Fluktuation wird es immer wichtiger das Wissen der „Alten“ zu sichern. Auch die Zeit um neue Mitarbeitende einzuarbeiten ist wegen der andauernden Überlastung kaum vorhanden.

Deshalb hat die Verwaltung alle Prozesse aufnehmen lassen und so eine Prozesslandkarte erstellt. Durch die Modulation in einer extra dafür angeschafften Software wird es für

- 1: neue MA deutlich leichter die einzelnen Schritte bei Arbeitsvorgängen zu verstehen und
- 2: die Einarbeitungszeit deutlich zu verkürzen