



STATUS QUO BERICHT DES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTES DER STADT SCHWELM

Schwelm, im Dezember 2020

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Abbildungsverzeichnis..... | 2 |
| Tabellenverzeichnis..... | 3 |
| 1. Status quo: Eine Bestandsaufnahme der Stadtverwaltung Schwelm..... | 4 |
| 1.1 Analyse der Altersstruktur..... | 4 |
| 1.2 Ausscheiden der Generation Babyboomer (1946-1964)..... | 5 |
| 1.3 Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen | 6 |
| 1.4 Unbesetzte Stellen | 8 |
| 1.5 Teilzeit | 9 |
| 1.6 Elternzeit | 10 |
| 1.7 Frauenquote | 11 |
| 1.8 Ausbildung..... | 13 |
| 1.9 Praktikum | 15 |
| 1.10 Weiterbildung..... | 15 |
| 1.11 Krankenstatistik der Stadtverwaltung Schwelm | 16 |
| 2. Corona-Pandemie bei der Stadtverwaltung Schwelm | 18 |
| 3. Strategische Ziele der Stadtverwaltung Schwelm | 19 |
| 4. Leitlinien der Stadtverwaltung Schwelm | 20 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: Altersstruktur nach Laufbahnen der Beamt*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten..... | 4 |
| Abbildung 2: Ausscheiden der Dienstkräfte in den kommenden Jahren..... | 5 |
| Abbildung 3: Altersstruktur der ausscheidenden Mitarbeiter*innen..... | 7 |
| Abbildung 4: Gehaltsgruppen der Teilzeit-Dienstkräfte..... | 9 |
| Abbildung 5: Laufbahnen und Arbeitszeiten der Beamt*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten..... | 11 |
| Abbildung 6: Geschlechterverteilung in den Laufbahnen der Beamt*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten | 12 |
| Abbildung 7: Krankenquote im Jahr 2019 | 16 |
| Abbildung 8: Krankenquote im Jahr 2020..... | 17 |

Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Tabelle 1: Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen..... | 6 |
| Tabelle 2: Laufbahngruppen der ausgeschiedenen Mitarbeiter*innen..... | 7 |
| Tabelle 3: Elternzeit im Jahr 2019 und 2020 | 10 |
| Tabelle 4: Ausbildungsangebote der Stadtverwaltung Schwelm | 13 |
| Tabelle 5: Darstellung Fluktuation und Ausbildungsbedarf bis zum Jahr 2031 | 14 |
| Tabelle 6: Berufspraktikum | 15 |
| Tabelle 7: Weiterbildungsmaßnahmen | 15 |

1. Status quo: Eine Bestandsaufnahme der Stadtverwaltung Schwelm

Die Definition des Begriffs Personalentwicklung wird in der Wissenschaft nicht einheitlich aufgefasst. Die Stadt Schwelm geht bei der Erstellung ihres Personalentwicklungskonzeptes (PEK) von einem erweiterten Verständnis des Begriffs aus, das sich sowohl mit der Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten, aber auch ihrer persönlichen Entwicklung in der Verwaltung, ihrer Karriereplanung und dem Setzen von individuellen Zielen beschäftigt. Daneben hat die Personalentwicklung ebenso die Aufgabe, betriebliche Ziele umzusetzen und die Interessen der Verwaltung und der Beschäftigten abzuwägen. Weiterhin soll das PEK die Attraktivität der Stadt Schwelm als Arbeitgeberin stärken und die Bindung der Beschäftigten an die Verwaltung unterstützen sowie das Interesse an einer Beschäftigung bei der Stadtverwaltung Schwelm ausbauen.

Hierfür ist es erforderlich, dass in einem ersten Schritt eine Analyse der aktuellen Situation erfolgt, Handlungsbedarfe ermittelt und strategische Ziele festgelegt werden.

1.1 Analyse der Altersstruktur

Um das Personalentwicklungskonzept erstellen zu können, ist es wichtig, einen Überblick der Personalstruktur der Stadtverwaltung Schwelm zu bekommen. In der nachfolgenden Grafik wird die Altersstruktur der 339 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Schwelm visualisiert.

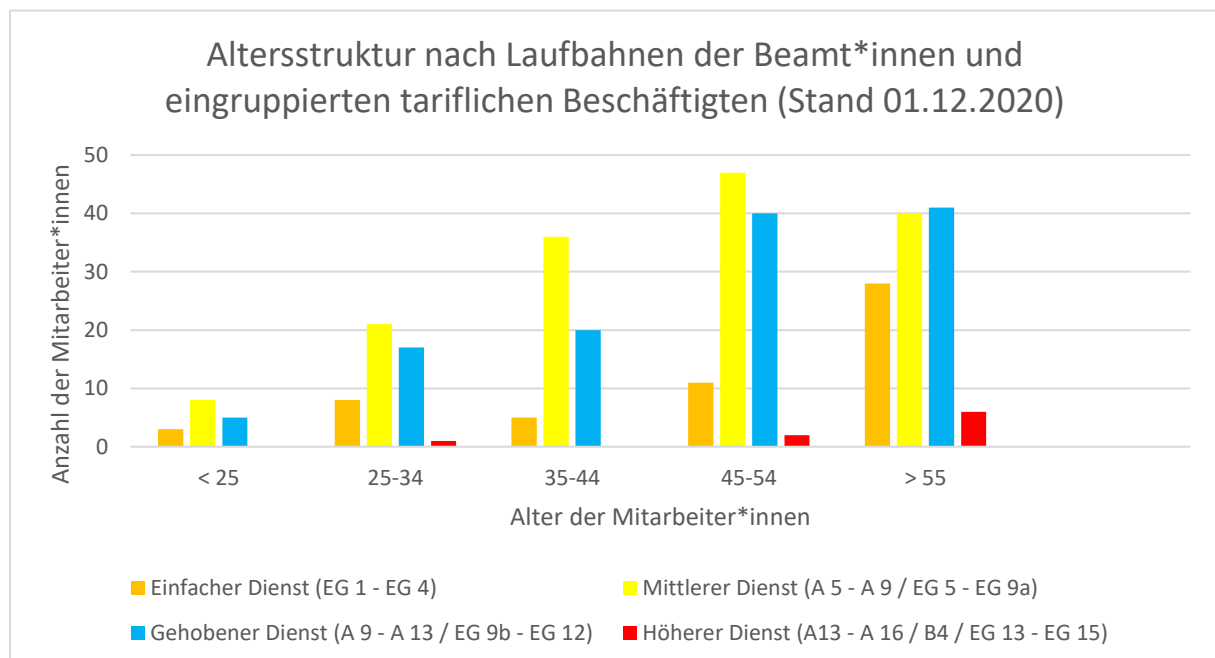


Abbildung 1: Altersstruktur nach Laufbahnen der Beamt*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten

Die Zahlen der Mitarbeiter*innen umfassen alle Bereiche, welche organisatorisch der Stadtverwaltung Schwelm zuzuordnen sind (Verwaltung, Feuerwehr, Stadtbücherei, Hallenbad, Haus Martfeld, Jugendzentrum, Hort, Kindertagesstätten Mühlenweg und Stadtmitte und Offene Ganztagsbetreuungen Engelbert und St. Marien). Ausgenommen sind die Dienstkräfte der Technischen Betriebe Schwelm (TBS).

Handlungsbedarf:

Aus der Grafik kann man eine tendenzielle Überalterung der Stadtverwaltung Schwelm erkennen. Es ist festzustellen, dass die Altersstruktur unter 45 Jahren mit 124 Personen (36,58 %) schwächer besetzt ist als die Altersstruktur über 45 Jahren mit 215 Personen (63,42 %). Bei einer Fortsetzung dieser Altersstruktur ist eine erhebliche Fluktuation zu erwarten.

1.2 Ausscheiden der Generation Babyboomer (1946-1964)

Die Generation der Babyboomer mit den höchsten Geburtenzahlen wird in den nächsten Jahren aus Altersgründen die Stadtverwaltung verlassen. Die nachfolgende Grafik stellt dar, wie viele Dienstkräfte der Stadtverwaltung in den nächsten Jahren ausscheiden werden. Bei Dienstkräften, die sich in einer Altersteilzeitbeschäftigung befinden, wurde als Ausscheideterminum der Beginn der Freistellungsphase zugrunde gelegt.

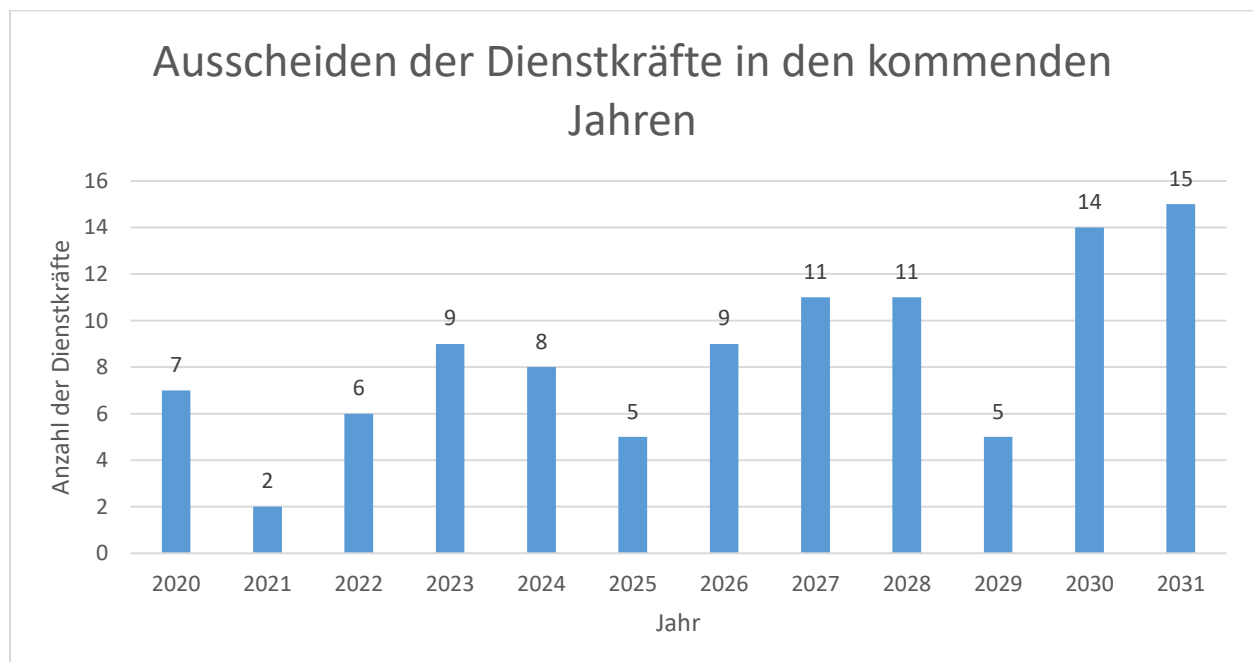


Abbildung 2: Ausscheiden der Dienstkräfte in den kommenden Jahren

Wie anhand der Abbildung 2 ersichtlich wird, werden in den nächsten 10 Jahren altersbedingt insgesamt 102 Dienstkräfte ausscheiden. Dies entspricht 30,09 % des derzeitigen Personalbestandes. Diese Abgänge betreffen alle Ebenen der Stadtverwaltung.

Handlungsbedarf:

Aufgrund der Anzahl der ausscheidenden Babyboomer erhöht sich die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt um qualifizierte Nachwuchskräfte.

1.3 Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen

Über das altersbedingte Ausscheiden hinaus, gibt es weitere Gründe dafür, dass die Beschäftigung von Mitarbeiter*innen endet. Beispielhaft werden die Gründe anhand der Personalabgänge in den Jahren 2019 und 2020 untersucht. Im Folgenden werden in der Tabelle 1 die Ursachen für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen verdeutlicht.

| Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen | Anzahl MA* 2019 | Anzahl MA 2020 |
|---|-----------------|----------------|
| Renten- bzw. Versorgungsbezug | 8 | 7 |
| Eigener Wunsch (Kündigung, Versetzungsantrag) | 7 | 9 |
| Sonstiges (z.B. Kündigung durch AG*, Ablauf Zeitarbeitsvertrag) | 18 | 10 |

*AG = Arbeitgeber; MA = Mitarbeiter*innen

*Tabelle 1: Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen*

Der häufigste Grund für ein Ausscheiden im Vergleichsintervall 2019 und 2020 ist das Auslaufen eines Zeitvertrages. Ein Zeitvertrag wird dann abgeschlossen, wenn Bedarfe nur vorübergehend bestehen, wie zum Beispiel Krankheits-, Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen oder aber Einstellungen im Rahmen eines zeitlich begrenzten Projektes erforderlich werden. Denkbar wäre auch ein Ausscheiden bei projektbezogenen Stellen, die oftmals vollständig oder anteilig vom Land und Bund refinanziert werden. Im Jahr 2019 und 2020 kam dieser Grund jedoch nicht zum Tragen.

Zur Visualisierung der Altersstruktur der ausgeschiedenen Mitarbeiter*innen, dient die folgende Abbildung.

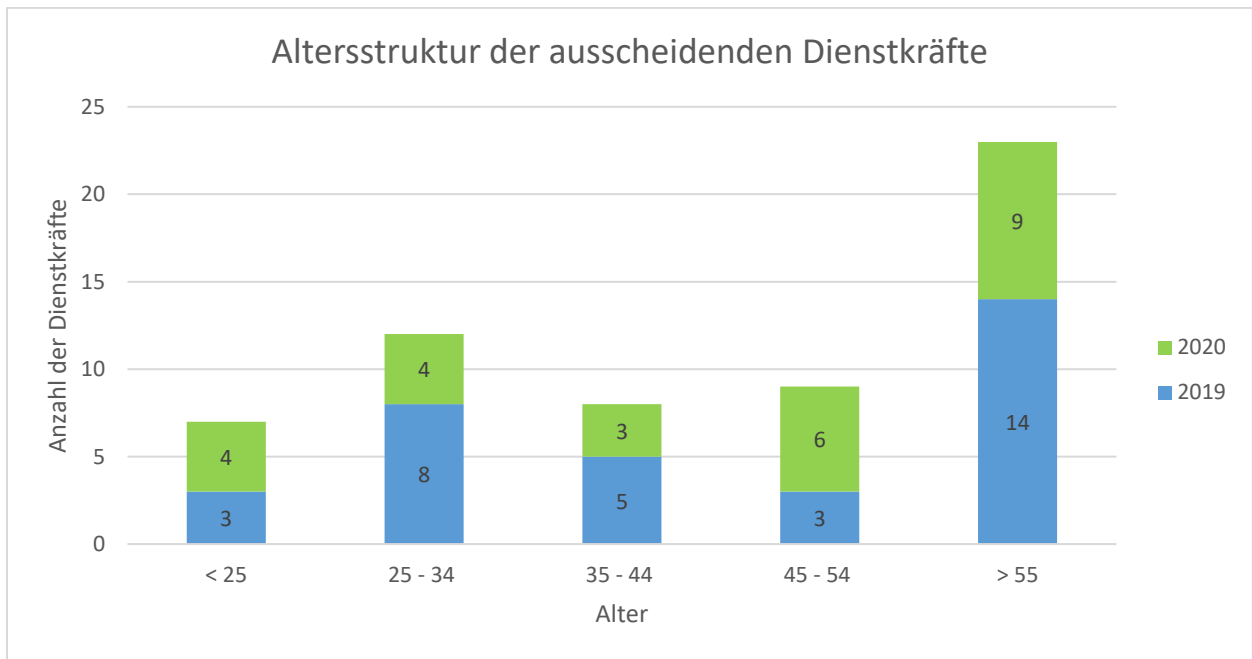


Abbildung 3: Altersstruktur der ausscheidenden Mitarbeiter*innen

Auf der horizontalen Achse wird das Alter dargestellt und die vertikale Achse visualisiert die Anzahl der Mitarbeiter*innen. Vergleicht man die farblich markierten Flächen miteinander, so ist festzustellen, dass über alle Altersgruppen hinweg eine gewisse Fluktuation besteht. Bei den über 55-jährigen sind aufgrund des Alters und des Übergangs in den Ruhestand die höchsten Abgänge zu verzeichnen.

Des Weiteren wurden die Laufbahngruppen der ausgeschiedenen Mitarbeiter*innen im Jahr 2019 und 2020 analysiert. Zur Veranschaulichung folgt die untere Tabelle:

| Jahr | Einfacher Dienst | Mittlerer Dienst | Gehobener Dienst | Höherer Dienst |
|------|------------------|------------------|------------------|----------------|
| 2019 | 12 | 10 | 11 | 0 |
| 2020 | 6 | 11 | 8 | 1 |

Tabelle 2: Laufbahngruppen der ausgeschiedenen Mitarbeiter*innen

Handlungsbedarf:

Bei der Nachbesetzung der vakant werdenden Stellen ist der Bedarf in den unterschiedlichen Laufbahngruppen zu berücksichtigen.

1.4 Unbesetzte Stellen

Aufgrund des Fachkräftemangels auf dem Arbeitsmarkt hat die Stadtverwaltung Schwelm, wie andere Gemeinden auch, Schwierigkeiten vakante Stellen mit qualifiziertem Personal nach zu besetzen. Zum 31.12.2020 gab es bei der Stadtverwaltung Schwelm 20 unbesetzte Stellen. Teilweise war eine Besetzung der Stellen trotz mehrfacher Ausschreibung nicht möglich.

Folgende 15 Vollzeit- und 5 Teilzeitstellen sind zurzeit nicht besetzt:

- **Fachbereich 1: Zentraler Service**
 - Wirtschaftsinformatiker*in
 - Personalsachbearbeitung Beamte
 - Organisation
 - Versicherungsangelegenheiten und Sitzungsdienst (Teilzeit)

- **Fachbereich 2: Immobilienmanagement**
 - Ingenieur Technische Gebäudeausstattung

- **Fachbereich 4: Jugend, Schule und Soziales**
 - Allgemeiner Sozialer Dienst
 - Asylbewerberleistungen, Bildung & Teilhabe
 - Sozialhilfegewährung
 - Tagespflege (Teilzeit)
 - Erzieher*in
 - Plus Kita Kraft (Teilzeit)
 - Kita U 3 Zusatzkraft (Teilzeit)

- **Fachbereich 5: Feuerwehr**
 - 5 offene Stellen Feuerwehrbeamte (ab dem 01.04.2021 werden vier Brandmeisteranwärter ausgebildet)

- **Fachbereich 6: Planen und Bauen**
 - Digitales Baumanagement

- **Praktikum:**
 - Praktikant*in Kita

Handlungsbedarf:

Die Zahl der unbesetzten Stellen wirkt sich auf Beschäftigte aus, die vertretungsweise, zum Teil über längere Zeit, Aufgaben übernehmen müssen. Dies kann in Einzelfällen zu Überlastung führen und Tendenzen zum Stellen- oder Arbeitgeberwechsel auslösen.

1.5 Teilzeit

Der Personalstamm der Stadtverwaltung Schwelm beläuft sich auf 63,13 % Vollzeit- und 36,87 % Teilzeitbeschäftigte. Es lässt sich ein Vergleich der Teilzeitquote der Stadtverwaltung Schwelm von 35,69 % (ohne Altersteilzeit) mit dem Bundesdurchschnitt der Teilzeitquote des öffentlichen Dienstes von 32 % (ohne Altersteilzeit) darstellen.¹ Die Stadtverwaltung liegt somit im Rahmen des Bundesdurchschnitts.

Die Teilzeit-Dienstkräfte verteilen sich zu 89,60 % auf Frauen und 10,40 % auf Männer, dies entspricht 112 Frauen und 13 Männern. Von den 125 Teilzeit-Dienstkräften befinden sich 18 Dienstkräfte aus persönlichen Gründen in Teilzeit und vier Dienstkräfte befinden sich in einer Altersteilzeitbeschäftigung. Die 103 Stellen verteilen sich zum einen auf Stellen die aufgrund des tatsächlichen Bedarfs in Teilzeit ausgeschrieben wurden und zum anderen auf Bereiche in denen generell nur in Teilzeit eingestellt wird, wie zum Beispiel:

- Reinigungskräfte
- Schulsekretariat
- OGS Betreuungen
- Parkraumüberwachung
- Musikschule

Die Gehaltsgruppen der Teilzeit-Dienstkräfte sind zu 36 % im einfachen Dienst, 38 % im mittleren und 26 % im gehobenen Dienst tätig. Hierzu wird die folgende Abbildung herangezogen.

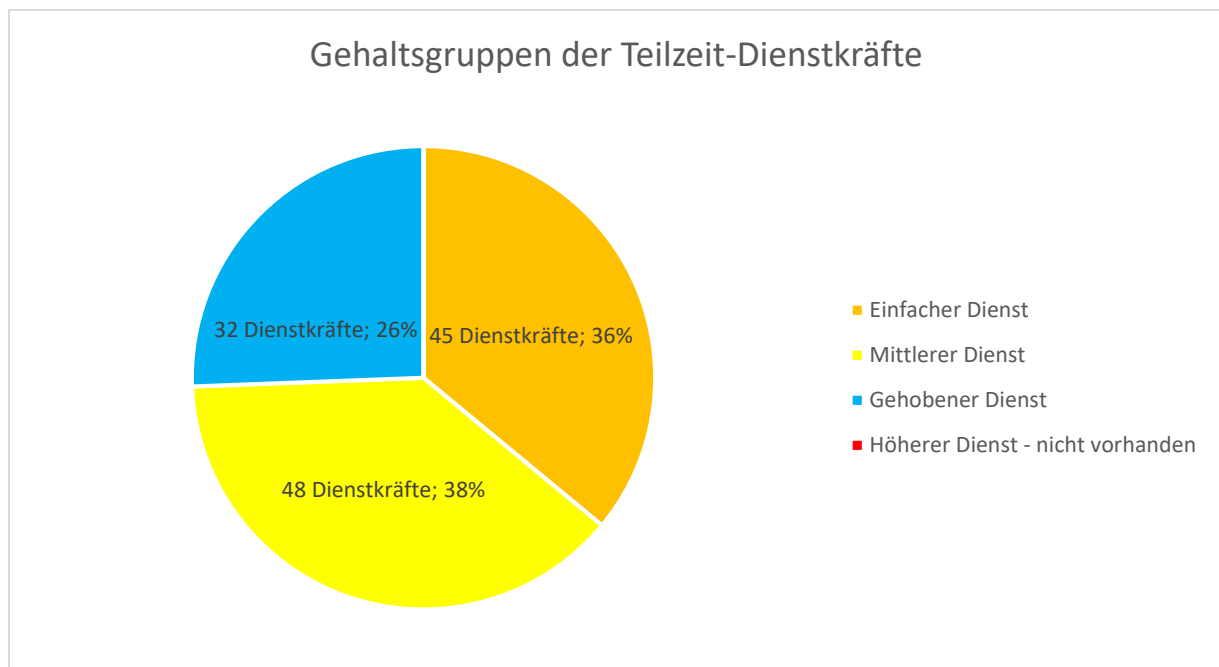


Abbildung 4: Gehaltsgruppen der Teilzeit-Dienstkräfte

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2018): Pressemitteilung https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_N021_742.html (Online abgerufen am 17.12.2020).

Handlungsbedarf:

Die Verteilung der Teilzeit-Dienstkräfte bewegt sich im Rahmen des Bundesdurchschnittes, weshalb kein erhöhter Handlungsbedarf besteht. Individuelle Arbeitszeitmodelle sollen nach Möglichkeit angeboten werden.

1.6 Elternzeit

In der Stadtverwaltung waren in den Jahren 2019 und 2020 drei Mitarbeiterinnen und sieben Mitarbeiter in Elternzeit. Aktuell befinden sich noch zwei Mitarbeiterinnen in der gesetzlichen Elternzeit.

| Elternzeit | 2019 | | 2020 | |
|--|--------|--------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| Elternzeit bis 8 Wochen | 0 | 4 | 0 | 3 |
| Elternzeit über 8 Wochen (mindestens 1 Jahr) | 2 | 0 | 1 | 0 |

Tabelle 3: Elternzeit im Jahr 2019 und 2020

Anhand der Tabelle 3 wird deutlich, dass im Jahr 2019 und 2020 mehr Männer Elternzeit in Anspruch genommen haben, diese jedoch für wenige Wochen. Eine längere Elternzeit von mindestens einem Jahr wurde von den oben aufgeführten Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen.

Handlungsbedarf:

Auch wenn die absolute Zahl der Beschäftigten in Elternzeit eher gering ist, geht auf diesem Weg, wenn auch nur vorübergehend, Personalkapazität und Wissen verloren.

1.7 Frauenquote

Derzeit sind in der Stadtverwaltung 215 Frauen und 124 Männer beschäftigt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen lässt sich demnach nicht aufzeigen. Die Personalstruktur der Stadtverwaltung weist eine Frauenquote von 63,42 % auf.

Eine Aufteilung der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer wird unter Berücksichtigung der Laufbahngruppen in der folgenden Abbildung dargestellt.

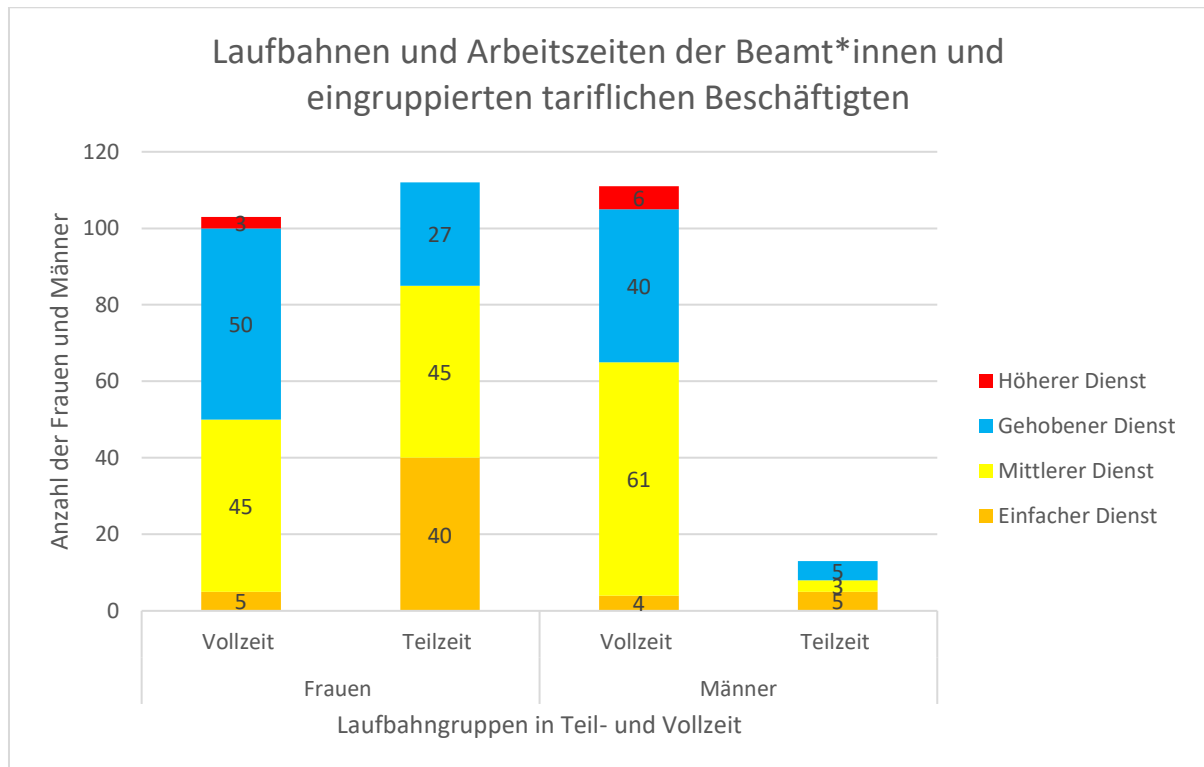
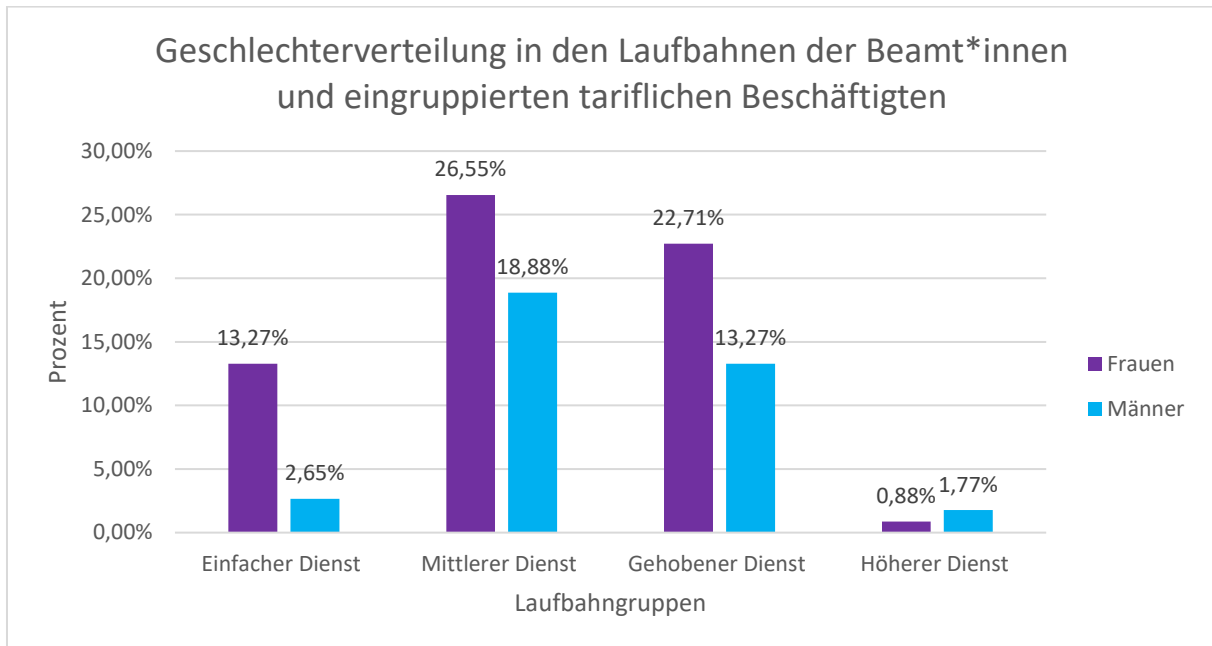


Abbildung 5: Laufbahnen und Arbeitszeiten der Beamt*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten

Aus Abbildung 5 ist deutlich erkennbar, dass die Frauen in allen Laufbahngruppen der Teilzeitbeschäftigung dominanter vertreten sind als die Männer. In der Vollzeitbeschäftigung kann man deutlich erkennen, dass die Anzahl der Frauen und Männer in den Laufbahngruppen ausgeglichen vertreten sind. Die Ausnahme bildet der mittlere Dienst. Vergleicht man die Werte zwischen Frauen und Männer, sieht man einen erheblichen Unterschied. Der Grund dafür ist, dass die deutliche Mehrheit der Feuerwehrbeamten männlich ist.

Bei der Laufbahnverteilung der Beamt*innen und tariflich Beschäftigten ergibt sich die folgende Abbildung:



*Abbildung 6: Geschlechterverteilung in den Laufbahnen der Beamt*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten*

In den aufgezeigten Laufbahngruppen dominieren die Frauen und sind in fast allen Laufbahngruppen stärker vertreten. Die Ausnahme liegt im höheren Dienst. Dort sind im Vergleich zu den anderen Gruppen die Männer etwas ausgeprägter vertreten.

Handlungsbedarf:

Frauen sind im Bereich des höheren Dienstes, der IT und der Feuerwehr unterrepräsentiert. Ebenso ist der Verwaltungsvorstand nicht gleichgestellt besetzt.

1.8 Ausbildung

Aktuell befinden sich in der Stadtverwaltung fünf Auszubildende. Die Auszubildenden wurden bzw. werden in den folgenden Jahren wie folgt eingestellt:

| Ausbildungsberufe im Bereich der Beamt*innen | 2019 | 2020 | 2021 geplant |
|--|-------------|-------------|-------------------------|
| Brandmeisteranwärter*in | 3 | 0 | 4 |
| Stadtassistent Anwärter*in | 0 | 0 | 1 |
| Duales Studium im Bereich der Beamt*innen | 2019 | 2020 | 2021 geplant |
| Bachelor of Laws Kommunalen Verwaltungsdienst – Allgemeine Verwaltung (LL.B.) | 1 | 1 | 1 |
| Bachelor of Arts Kommunalen Verwaltungsdienst – VBWL (B.A.) | 0 | 0 | 0 |
| Ausbildungsberufe im Bereich der tariflich Beschäftigten | 2019 | 2020 | 2021 geplant |
| Verwaltungsfachangestellte*r | 0 | 1 | 1 |
| Fachinformatiker*in | 1 | 0 | 0 |
| Duales Studium im Bereich der tariflich Beschäftigten | 2019 | 2020 | 2021 geplant |
| Soziale Arbeit (B.A.) | 1 | 0 | 0 |

Tabelle 4: Ausbildungsangebote der Stadtverwaltung Schwelm

In der nachfolgenden Tabelle wird veranschaulicht, zu welchem Zeitpunkt die Verwaltungsberufe angeboten werden müssen, um der Fluktuation durch Renteneintritte bis zum Jahr 2031 in der Stadtverwaltung begegnen zu können.

Durch Renteneintritt freiwerdenden Stellen in den Verwaltungsberufen werden durch Ausbildungskräfte nachbesetzt. Die bereits erfolgten bzw. geplanten Einstellungen der Ausbildungsberufe sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

| Jahr | Anzahl im Jahr ausscheidende Dienstkräfte |
|------|---|
| 2020 | 7 davon 0 Verwaltungskräfte |
| 2021 | 2 davon 0 Verwaltungskräfte |
| 2022 | 6 davon 2 Verwaltungskräfte |
| 2023 | 9 davon 2 Verwaltungskräfte |
| 2024 | 8 davon 2 Verwaltungskräfte |
| 2025 | 5 davon 2 Verwaltungskräfte |
| 2026 | 9 davon 3 Verwaltungskräfte |
| 2027 | 11 davon 5 Verwaltungskräfte |
| 2028 | 11 davon 5 Verwaltungskräfte |
| 2029 | 5 davon 2 Verwaltungskräfte |
| 2030 | 14 davon 6 Verwaltungskräfte |
| 2031 | 15 davon 7 Verwaltungskräfte |

| Einstellungsjahr | Einstellungen der Auszubildenden bis 2031 |
|------------------|--|
| 2017 | 1x Verwaltungsfachangestellte*r |
| 2018 | Keine Einstellung |
| 2019 | 1x Bachelor of Laws 1x Fachinformatiker*in |
| 2020 | 1x Verwaltungsfachangestellte*r |
| 2021 | 1x Beamte*r im mittleren Dienst |
| 2019 | 1x Bachelor of Arts Soziale Arbeit |
| 2020 | 1x Bachelor of Laws |
| 2022 | 1x Verwaltungsfachangestellte*r 1x Bachelor of Laws |
| 2023 | 2x Verwaltungsfachangestellte*r |
| 2024 | 1x Beamte*r im mittleren Dienst |
| 2024 | 3x Bachelor of Laws 2x Verwaltungsfachangestellte*r |
| 2025 | 1x Bachelor of Laws 3x Verwaltungsfachangestellte*r |
| 2026 | 1x Beamte*r im mittleren Dienst |
| 2026 | 2x Bachelor of Laws |
| 2027 | 3x Bachelor of Laws 1x Bachelor of Arts BWL |
| 2028 | 2x Beamte*r im mittleren Dienst |
| 2028 | 3x Verwaltungsfachangestellte*r 4x Bachelor of Laws |

Tabelle 5: Darstellung Fluktuation und Ausbildungsbedarf bis zum Jahr 2031

Handlungsbedarf:

Um der Fluktuation begegnen zu können, müssen in den nächsten Jahren die Ausbildungskapazitäten gestärkt werden. Im Rahmen eines zukünftigen Ausbildungskonzeptes soll geprüft werden, ob neben der Ausbildung der Verwaltungsberufe auch noch andere Ausbildungsangebote angeboten werden können.

1.9 Praktikum

Die Stadtverwaltung bietet ein Anerkennungsjahr während einer Erzieher*in Ausbildung an.

| Berufspraktikum | 2019 | 2020 | 2021 geplant |
|--|------|------|--------------|
| Anerkennungsjahr während der Erzieher*in-Ausbildung) | 1 | 1 | 1 |

Tabelle 6: Berufspraktikum

Aktuell ist kein*e Praktikant*in in diesem Bereich tätig, da auf eigenen Wunsch das begonnene Praktikum beendet wurde.

Im Jahr 2020 waren 18 freiwillige Praktikanten*innen in den Fachbereichen Zentrale Dienste, Finanzen, Jugend, Schule und Soziales, Ordnungsamt und Kultur und Sport tätig. Aktuell gibt es für das Jahr 2021 zwei Zusagen für den Fachbereich 4 im Jugendzentrum und für den Fachbereich 5 beim Ordnungsamt.

Jedes Jahr werden im Fachbereich 7 im Bereich Bücherei und Kultur freie Stellen für das freiwillige soziale Jahr angeboten. Des Weiteren bietet der Fachbereich 4 im Jugendzentrum zwei Stellen für den Bundesfreiwilligendienst. Die Verträge laufen regelmäßig vom 01.08./01.09. für ein Jahr. Im Jahr 2020 hat nur eine Person im Bereich Bücherei ihr freiwilliges soziales Jahr ausgeübt.

1.10 Weiterbildung

Die derzeit angebotenen internen Weiterbildungsmaßnahmen stellen sich wie folgt dar:

| Weiterbildungsmaßnahmen | 2019 | 2020 | 2021 geplant |
|---|------|------|--------------|
| Basislehrgang (Neu) | 0 | 0 | 2 |
| Vorbereitungslehrgang für verwaltungsfremde Beschäftigte | 2 | 0 | 0 |
| Verwaltungslehrgang I | 1 | 1 | 1 |
| Verwaltungslehrgang II | 0 | 1 | 0 |
| Aufstiegslehrgang für Beamt*innen in den gehobenen Dienst | 0 | 0 | 0 |

Tabelle 7: Weiterbildungsmaßnahmen

Aktuell befinden sich sieben Mitarbeiter*innen in der Weiterbildung.

Handlungsbedarf:

Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und veränderten Arbeitsprozessen steigt der Bedarf an Weiterbildungen. Interne Personalentwicklungsmaßnahmen sind anzubieten.

1.11 Krankenstatistik der Stadtverwaltung Schwelm

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Analyse der Krankenstatistik der Dienstkräfte der Stadtverwaltung Schwelm. In der Stadtverwaltung existiert ein betriebliches Gesundheitsmanagement, welches in der Zukunft weiter ausgebaut werden soll. Das betriebliche Gesundheitsmanagement besteht aus drei Säulen.

Die Säule Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit, welche mit 60 % einer Vollzeitstelle ausgewiesen ist, dient dem Schutz der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen. Die zweite Säule besteht aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), welches das Ziel verfolgt, eine Arbeitsunfähigkeit möglichst zu verhindern und erneuten Arbeitsunfähigkeiten präventiv vorzubeugen. Das BEM wird mit 10 % einer Vollzeitstelle ausgeübt. Zusätzlich wurde ein BEM Team mit mehreren Mitarbeiter*innen aufgestellt.

Zu guter Letzt folgt die Säule der Gesundheitsförderung. Sie umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgeber, Arbeitnehmer*innen und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und wurde mit 5 % einer Vollzeitstelle ausgewiesen.

In den folgenden Abbildungen wurde eine Krankenstatistik der Jahre 2019 und 2020 dargestellt. Ausgenommen sind die Dienstkräfte der Feuerwehr, Musikschule und Hallenbad.

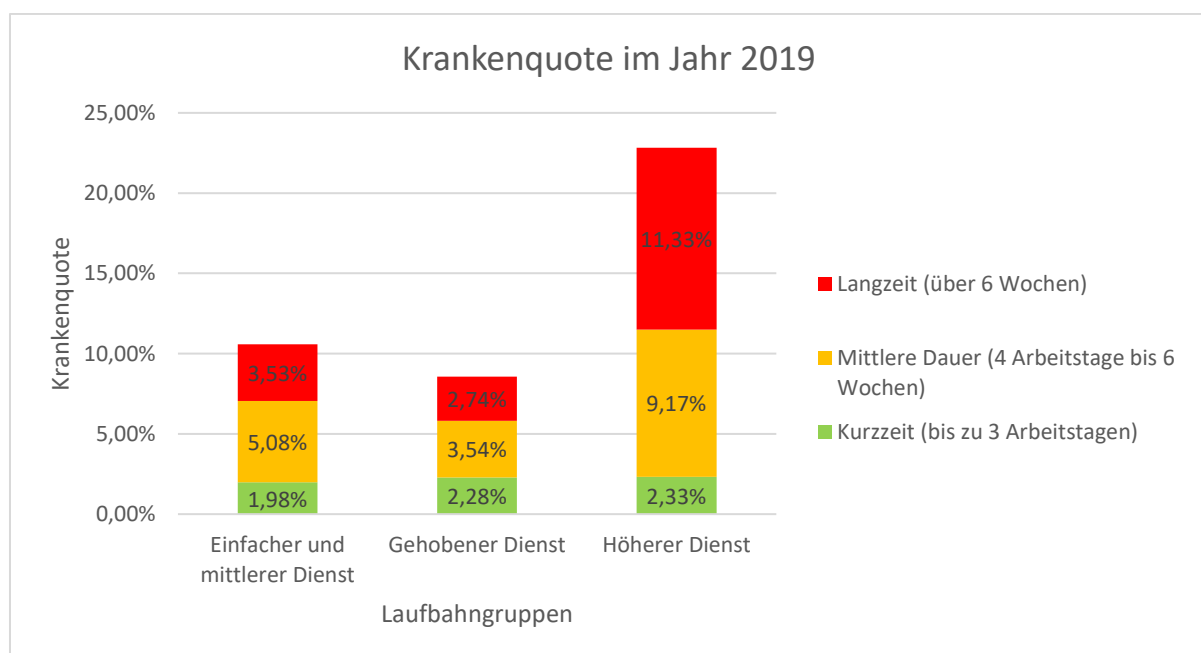


Abbildung 7: Krankenquote im Jahr 2019

Abbildung 7 verdeutlicht die Krankenquote aus dem Jahre 2019. Auf der horizontalen Achse werden die Laufbahngruppen dargestellt und die vertikale Achse visualisiert die Krankenquote in Prozent. Vergleicht man die farblich markierten Flächen miteinander, so ist festzustellen, dass die Krankenquoten im zeitlichen Intervall von drei Arbeitstagen bis zu sechs Wochen Ausfallzeit unterschiedlich verteilt sind. Die Langzeiterkrankten liegen im höheren Dienst bei 11,33 %. Insgesamt waren 218 Mitarbeiter*innen im Jahr 2019 erkrankt.

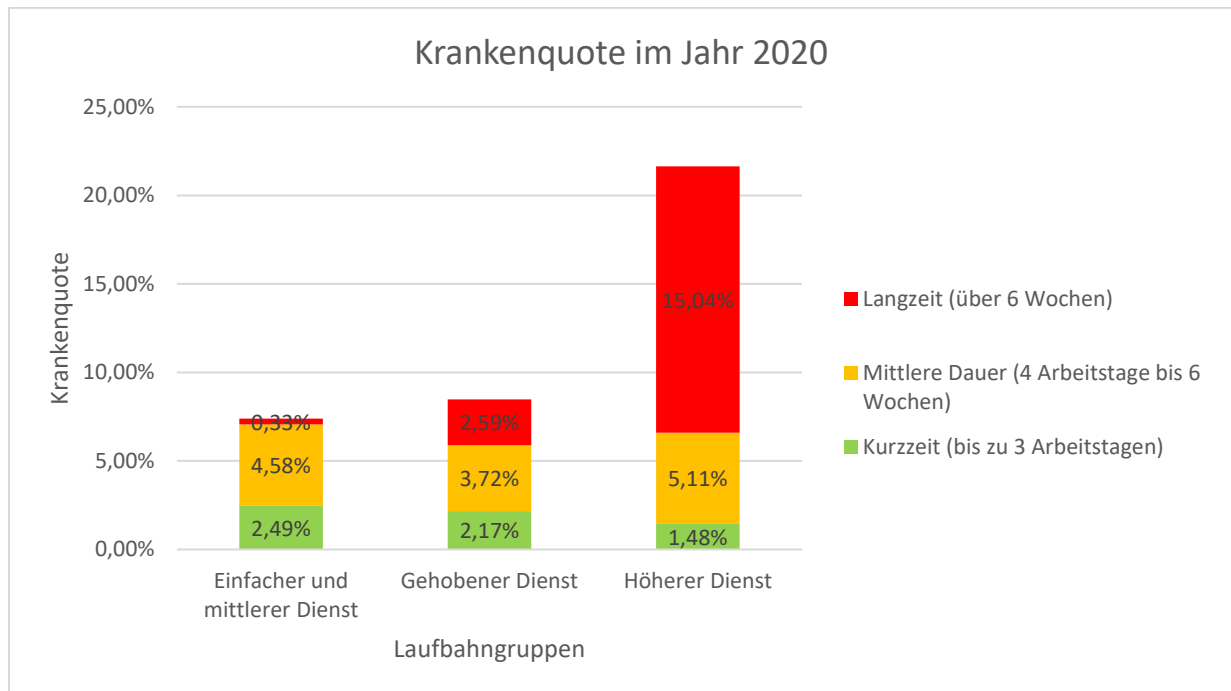


Abbildung 8: Krankenquote im Jahr 2020

Gegenüber dem Jahr 2019 hat sich die Quote der Langzeiterkrankten im Jahr 2020 erhöht. Insgesamt waren 252 Mitarbeiter*innen erkrankt.

Es lässt sich ein Vergleich der gesamten Krankenquote 2020 der Stadtverwaltung von 8,56 % mit dem Jahresmittelwert der Betriebskrankenkasse (BKK) von 5,59 % darstellen.² Die Stadtverwaltung liegt somit über dem Jahresmittelwert der BKK.

Dienstkräften, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, stellt die Stadtverwaltung Schwelm das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zur Verfügung. Das BEM dient in solch einem Fall als Unterstützung für den Wiedereinstieg in den Berufsalltag und kann auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen werden.

² BKK-Dachverband (2020): Statistik – monatlicher Krankenstand <https://www.bkk-dachverband.de/statistik/monatlicher-krankenstand> (Online abgerufen am 20.01.2021).

Zur Gesundheitsförderung werden in der Stadtverwaltung ein Rücken- und ein Yogakurs angeboten. Aufgrund der aktuellen Pandemielage kann die Gesundheitsförderung zurzeit nicht fortgeführt werden.

Handlungsbedarf:

Um den Krankenstand in der Stadtverwaltung zu senken, müssen Maßnahmen getroffen werden. Sie betreffen zum Beispiel die Arbeitsgestaltung, gesundheitsförderndes Führungsverhalten, Unfallverhütung oder betriebliches Gesundheitsmanagement.

2. Corona-Pandemie bei der Stadtverwaltung Schwelm

Die Covid-19 Pandemie hat nicht nur negative Auswirkungen auf die Gesellschaft, sondern auch auf die Infrastruktur der Stadtverwaltung Schwelm. In Anbetracht der aktuellen Lage musste die Stadtverwaltung schnell handeln, um Mitarbeiter*innen und Bürger*innen schützen zu können.

Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflichten hat der Verwaltungsvorstand in Zusammenarbeit mit dem Personalrat den Mitarbeiter*innen, die aufgrund einer Vorerkrankung einer Risikogruppe angehören, die Möglichkeit gegeben, sich freustellen zu lassen. Aktuell sind 2 Mitarbeiter*innen freigestellt.

Außerdem wurde das mobile Arbeiten verstärkt umgesetzt, um das Infektionsrisiko während der Arbeit zu reduzieren und die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Verwaltung aufrecht zu erhalten. Im Dezember 2020 haben 148 Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Daneben wurden verschärfte Hygienemaßnahmen umgesetzt, wie zum Beispiel die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, die Ausgabe von Alltagsmasken und die Aufstellung von Trennwänden. Bis auf weiteres wurde der Publikumsverkehr auf das Notwendige reduziert. Trotzdem wurde das Angebot für die Bürger*innen durch Terminvereinbarungen und telefonische Beratungen aufrechterhalten.

3. Strategische Ziele der Stadtverwaltung Schwelm

Anhand der vorhandenen Bestandsaufnahme und der formulierten Handlungsbedarfe wird ersichtlich, dass in der Stadtverwaltung Schwelm weniger junge Mitarbeiter*innen tätig sind und viele Mitarbeiter*innen in den nächsten Jahren aus Altersgründen ausscheiden werden. Um die Mitarbeiter*innenfluktuationen zu bekämpfen, inneren Kündigungen vorzubeugen, die eigenen Mitarbeiter*innen weiterzuentwickeln, neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen und die Arbeitgeberinnenattraktivität zu optimieren, ist es von Bedeutung, dies als strategische Ziele zu entwickeln. Die strategische Personalentwicklung besteht aus 4 Bausteinen:

Nach der durchgeführten Analyse gilt es im ersten Schritt, die Ziele zu definieren. Die Ziele formulieren den Weg vom Status quo hin zu einem gewünschten Zustand. Hierbei ist der Megatrend der Digitalisierung von herausgehobener Bedeutung. Danach sind die Anforderungen an das Kompetenzniveau der Mitarbeiter*innen und der Teams zu analysieren, um den Bedarf zu ermitteln. In der nächsten Phase sind die einzelnen Schritte festzulegen, die zur Entwicklung des Personals beitragen. Am Ende ist eine Erfolgskontrolle erforderlich: Denn nur so kann der konkrete Nutzen der Personalentwicklungsmaßnahmen, die zur strategischen Personalentwicklung eingesetzt wurden, gemessen und ausgewertet werden.

Die Ziele der strategischen Personalentwicklung bei der Stadtverwaltung Schwelm:

Ziel 1

Die Optimierung und Steigerung der Arbeitgeberinnenattraktivität, auch Arbeitgeberinnenmarke genannt, ist eines der wichtigsten Ziele und Maßnahmen, um Mitarbeiter*innen für die Stadtverwaltung Schwelm gewinnen zu können. Sie trägt dazu bei, das vorhandene Personal an die Stadtverwaltung Schwelm zu binden.

Ziel 2

Das Personal ist mit der erforderlichen Qualifikation (Fach-, persönliche und soziale sowie Methodenkompetenz) auszustatten.

Ziel 3

Qualifikation, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Flexibilität der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte zu erhalten und für zukünftige Aufgaben weiter zu entwickeln.

Ziel 4

Möglichkeiten für eine berufliche Weiterentwicklung und einen Aufstieg anzubieten.

Ziel 5

Führungskräfte allgemein für ihre Rolle zu qualifizieren, sie bei der Übernahme neuer Aufgaben und Methoden (z. B. Führung auf Distanz) zu unterstützen.

Ziel 6

Chancengleichheit herzustellen.

Ziel 7

Die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, zu fördern und die Krankenstände zu reduzieren.

4. Leitlinien der Stadtverwaltung Schwelm

- Das strategische Personalmanagement ist auf die Mitarbeiter*innen ausgerichtet und Familien- und Demografie bewusst
- Der Gleichstellungsgrundsatz von Mann und Frau wird angewendet. Bei Unterrepräsentationen von Frauen werden diese bei gleicher Eignung gefördert
- Das Verwaltungshandeln ist auch nach dem Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zur Verhinderung oder Beseitigung von Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ausgerichtet
- Ziel ist es eine attraktive Arbeitgeberin zu werden, um alle Mitarbeiter*innen an die Stadtverwaltung Schwelm zu binden
- Förderung vorhandener Mitarbeiter*innen und Führungskräfte durch Qualifikation und Motivation
- Die Personalentwicklung wird als Daueraufgabe anerkannt und unterliegt einem kontinuierlichen Prozess mit ständiger Evaluierung.

Der erste Schritt des Personalentwicklungskonzeptes ist hier beendet. Im nächsten Schritt erfolgt eine Konkretisierung der Oberziele und Maßnahmen des PEK. Die Fortschreibung des Konzeptes erfolgt im Verlaufe des Jahres 2021.