



# Stadt Schwelm

Fortschreibung der Basisdaten des  
Personalentwicklungskonzeptes

2020 - 2024

## Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Entwicklung der Stellenanteile.....	3
3. Allgemeines – Personalstruktur der Stadtverwaltung Schwelm.....	3
4. Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge.....	5
5. Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen.....	6
6. Stellenplan / unbesetzte Stellen.....	7
7. Teilzeit.....	8
8. Menschen mit Behinderung.....	9
9. Elternzeit.....	9
10. Frauenquote.....	9
11. Ausbildung und Fortbildungen.....	13
12. Krankenstatistik.....	17

## 1. Einleitung

Das Personalentwicklungskonzept 2020 – 2024 ist mit seinen unterschiedlichen Handlungsfeldern die wesentliche Grundlage für das strategische und operative Handeln der Verwaltungsleitung.

Der folgende Bericht betrachtet die Kennzahlenentwicklung der vergangenen Jahre und informiert über die Personalstruktur, die Stellenplanentwicklung, die Personalarbeit und die Personalentwicklung.

Der Bericht dient dazu die Entwicklung der Kennzahlen darzustellen und erhebt nicht den Anspruch das Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben.

## 2. Entwicklung der Stellenanteile

Seit dem Jahr 2019 hat die Anzahl der beschlossenen Stellen der Stellenpläne kontinuierlich zugenommen. Den bedeutendsten Anstieg verzeichnet der Stellenplan 2023 mit der Rückführung des Dienstleistungsbereiches der Technischen Betriebe AÖR zur Stadtverwaltung Schwelm. Die Steigerung der Stellenanteile der Vorjahre resultiert unter anderem aus gesetzlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen, die Einfluss auf die pflichtigen Leistungen aller Kommunen genommen haben.

<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
270,44	276,86	296,29	305,74	365,34

*Tabelle 1: Stellenanteile der Jahre 2019 – 2023*

## 3. Allgemeines – Personalstruktur der Stadtverwaltung Schwelm

Im Jahr 2021 wurde das Personalentwicklungskonzept 2020 – 2024 der Stadt Schwelm durch den Rat am 25.11.2021 mit der Vorlage 228/2021 einstimmig beschlossen. Die Fortschreibung der Basisdaten des Personalentwicklungskonzeptes 2020 - 2024 bezieht sich auf die Daten der Beschäftigten der Kernverwaltung, Feuerwehr, Stadtbücherei, des Hallenbades, des Haus Martfeldes, des Jugendzentrums, des Kinderhorts, der städtischen Kindertagesstätten und der Offene Ganztagsbetreuungen der Stadt Schwelm. Ausgenommen sind die Beschäftigten, die sich in Rente auf Zeit, in der Passivphase der Altersteilzeit und in Übergangsleistungen befinden. Ebenso ausgenommen sind die Beschäftigten der Technischen Betriebe AÖR. Dazu gehören auch die Beschäftigten der Technischen Betriebe, die am 01.01.2023 auf die Stadt Schwelm übergeleitet wurden und daher in den Auswertungen bis 31.12.2022 noch keinen Niederschlag finden können. Gleichwohl sind die

Stellenanteile der übergeleiteten Beschäftigten der Technischen Betriebe im Stellenplan 2023 enthalten. Der Rat hat in seiner Sitzung am 23.2.2023 den Haushalt und damit auch den Stellenplan 2023 mit 365,34 Stellen beschlossen.

Berichtet wird – je nach Thema – über die Jahreswerte 2021 und 2022 bzw. zum Stichtag 31.12.2021/2022. In der folgenden Grafik wird die Altersstruktur der Mitarbeiter\*innen der Stadtverwaltung Schwelm visualisiert.

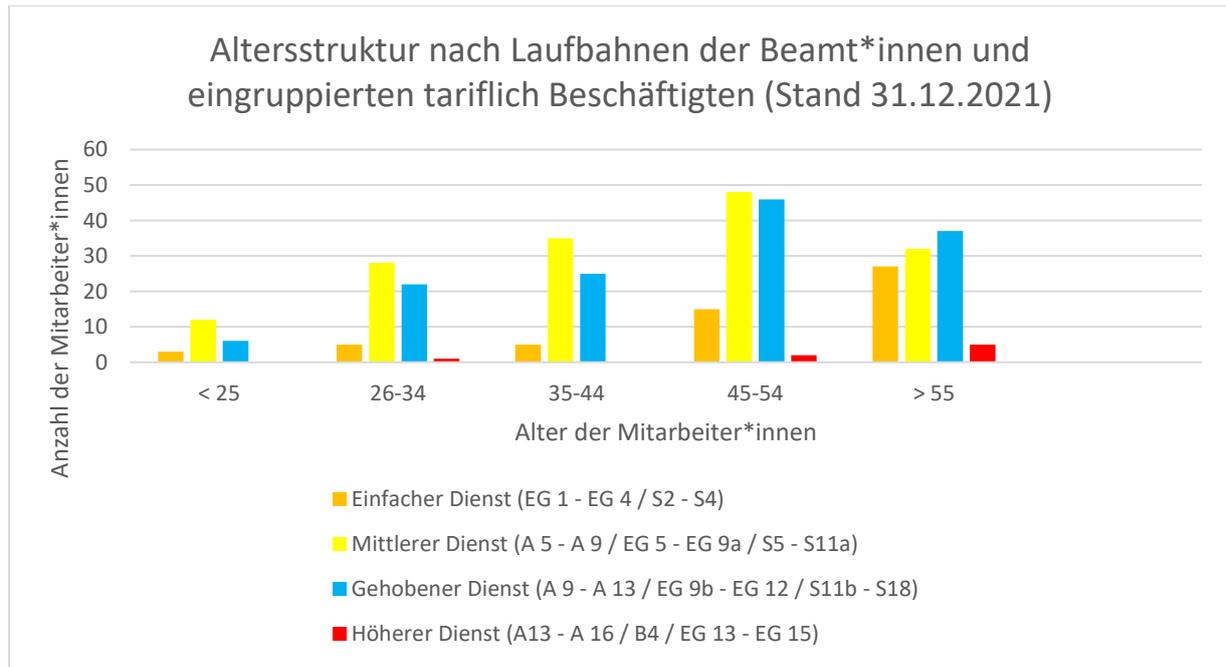


Abbildung 1: Altersstruktur nach Laufbahnen der Beamt\*innen und eingruppierten tariflich Beschäftigte (Stand 31.12.2021)

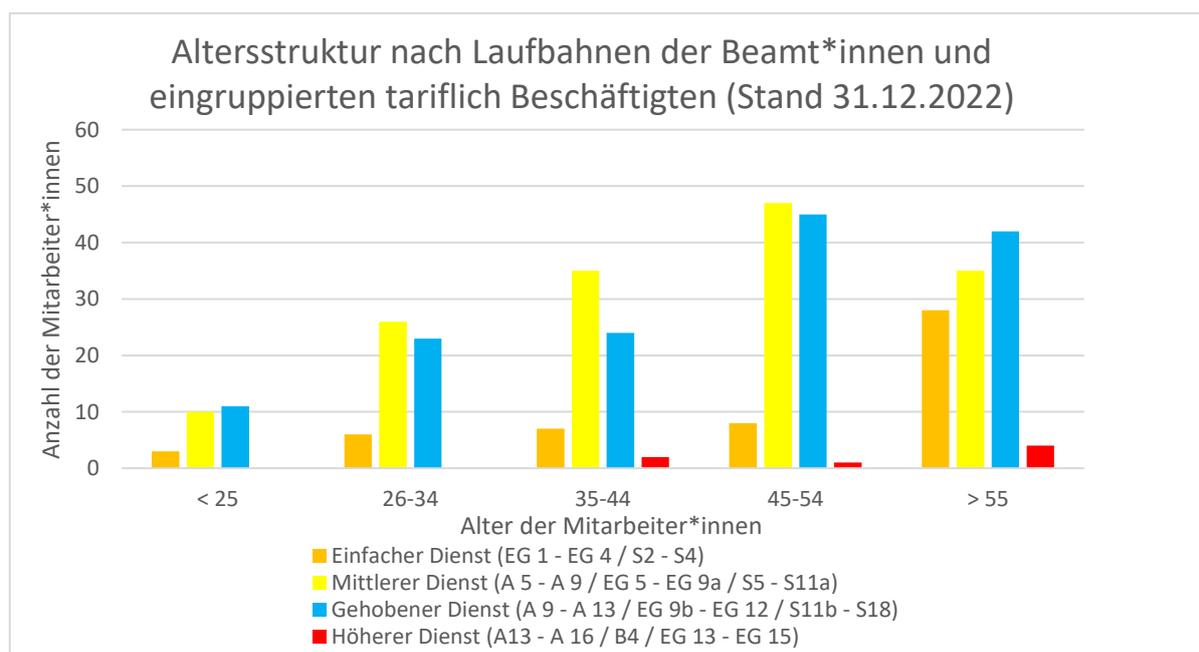


Abbildung 2: Altersstruktur nach Laufbahnen der Beamt\*innen und eingruppierten tariflich Beschäftigte (Stand 31.12.2022)

Zum Stichtag 31.12.2021 gab es in der Summe 354 Beschäftigte (Kopfzahl). Insgesamt erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr somit die Zahl der Beschäftigten um 3.

Auch wenn sich die Verwaltung in kleinen Schritten immer mehr verjüngt, ist trotzdem immer noch eine tendenzielle Überalterung der Stadtverwaltung erkennbar.

	2020	2021	2022
<b>Beschäftigtenzahl</b>	339	354	357
<b>Altersstruktur unter 45 Jahren</b>	124 (37 %)	142 (40 %)	147 (41 %)
<b>Altersstruktur über 45 Jahren</b>	215 (63 %)	212 (60 %)	210 (59 %)
<b>Durchschnittsalter</b>	46,96 Jahre	46,39 Jahre	46,30 Jahre

Tabelle 2: Altersstruktur der Jahre 2020, 2021 und 2022

#### 4. Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge

Die untenstehende Grafik der geburtenstarken Jahrgänge wurde aktualisiert und mit neuen Zahlen dargestellt. Auch hier ändert sich nichts an der zukünftigen Entwicklung. Es sind weiterhin hohe altersbedingte Abgänge bis 2033 zu erwarten. Die Besetzung der freiwerdenden Stellen steht auch zukünftig in Konkurrenz zur Privatwirtschaft da diese ebenfalls von der Tendenz betroffen ist. Eine Schnittmenge besteht zum Beispiel in den kaufmännischen Berufsbildern, die immer mehr Einzug auch in die kommunalen Verwaltungen halten.

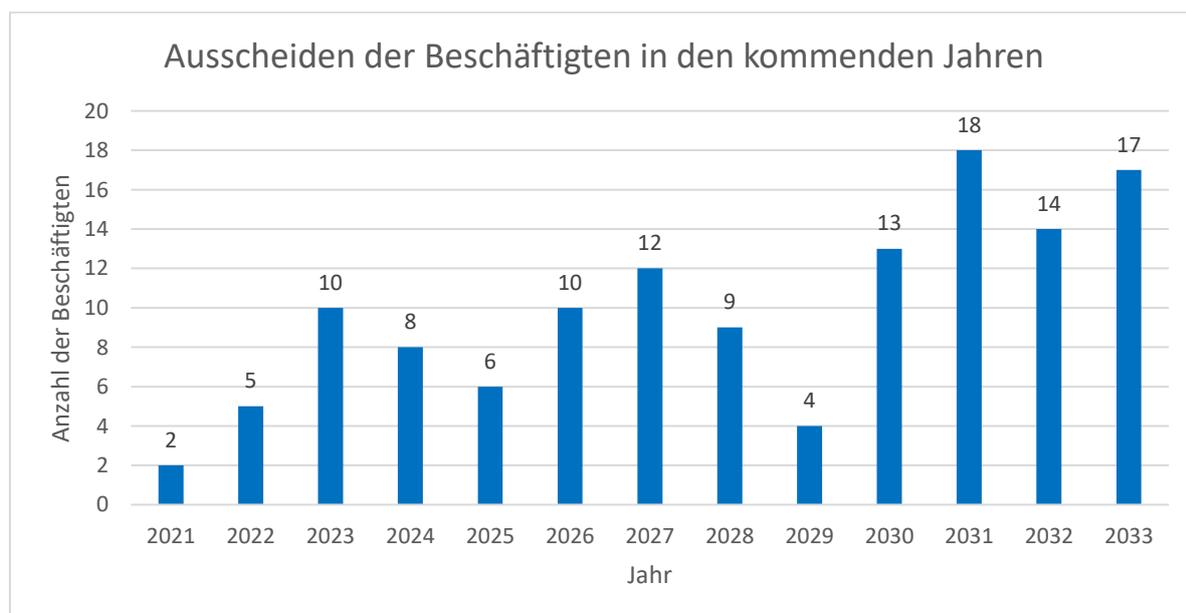


Abbildung 3: Ausscheiden der Beschäftigte in den kommenden Jahren

## 5. Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter\*innen

In diesem Kapitel werden die Gründe anhand der Personalabgänge in den Jahren 2021 und 2022 skizziert und die Ursachen für das Ausscheiden der Mitarbeiter\*innen aufgezeigt.

Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter*innen	Anzahl MA* 2021	Anzahl MA* 2022
Renten- bzw. Versorgungsbezug	7	7
Eigener Wunsch (Kündigung, Versetzungsantrag)	20	11
Sonstiges (Z. B. Kündigung durch AG*, Ablauf Zeitarbeitsvertrag) – Trägerwechsel OGS	22	13
<b>Summe</b>	<b>49</b>	<b>31</b>

\*AG = Arbeitgeber; MA = Mitarbeiter\*innen

Tabelle 4: Gründe für das Ausscheiden der Mitarbeiter\*innen

Hinsichtlich der Altersstruktur der ausgeschiedenen Mitarbeiter\*innen, zeigt sich folgende Verteilung.

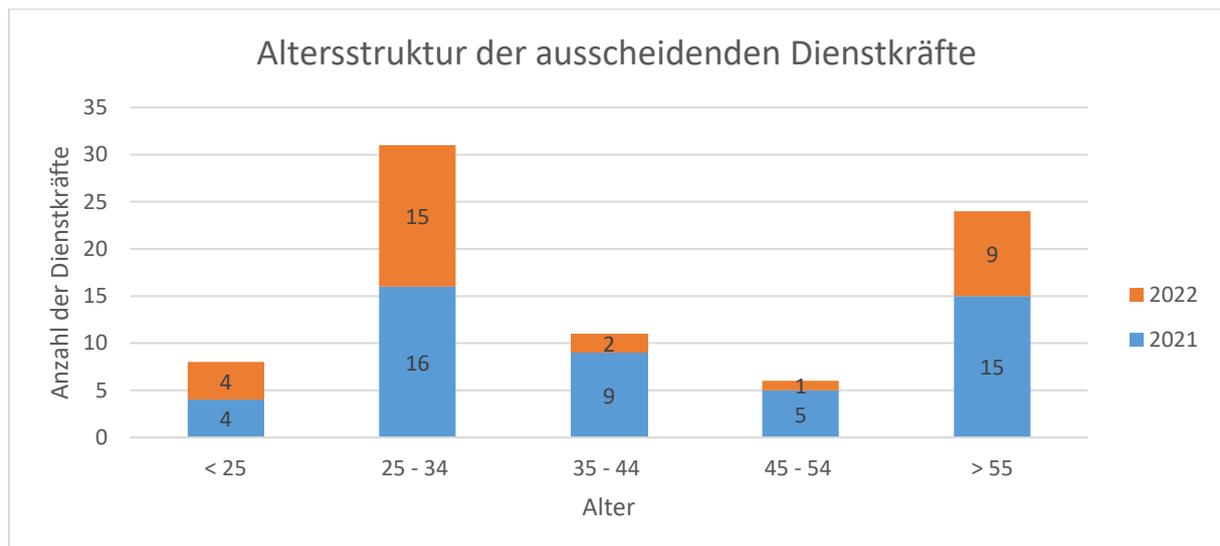


Abbildung 4: Altersstruktur der ausscheidenden Dienstkräfte

Die Quote der ausscheidenden Beschäftigten ist insgesamt im Schnitt um 36,73 % gesunken.

Vergleicht man die einzelnen Jahre miteinander, so ist festzustellen, dass über alle Altersgruppen hinweg eine anhaltende Fluktuation besteht. Bei den unter 25-jährigen ist die Fluktuation unverändert. Bei den 25-34-jährigen, den 35-44 und 45-54-jährigen beträgt die Fluktuation jeweils 2, bzw. 1 Beschäftigte. Bei den über 55-jährigen sind aufgrund des Alters und des Übergangs in den Ruhestand die höchsten Abgänge zu verzeichnen.

Zusätzlich wurde in der folgenden Tabelle die Laufbahngruppen der ausgeschiedenen Mitarbeiter\*innen im Jahr 2021 und 2022 analysiert.

Jahr	Einfacher Dienst	Mittlerer Dienst	Gehobener Dienst	Höherer Dienst
2021	17	17	13	2
2022	6	7	17	1

Tabelle 5: Laufbahngruppen der ausgeschiedenen Mitarbeiter\*innen

## 6. Stellenplan / unbesetzte Stellen

Der eingebrachte Stellenplan 2023 (Stand 01.03.2023) weist 57 unbesetzte Stellen auf. Diese verteilen sich auf folgende Bereiche:

GB I	11
GB II	17
GB III	10
Ausbildung   Praktika	15
Personalreserve	4

Die Anzahl der Ausschreibungsverfahren beläuft sich im Jahr 2023 zum Stichtag 15.3.2023 auf 32. Davon sind 10 Verfahren bereits abgeschlossen, wobei 2 Stellen intern besetzt werden konnte.

Im Jahr 2022 wurden 92 Ausschreibungsverfahren für 63 Stellen durchgeführt. Davon konnten 11 Stellen intern besetzt werden. Teilweise konnten Stellen aus 2021 erst nach mehrmaliger Ausschreibung in 2022 besetzt werden. Diese Tendenz zieht sich auch in das Jahr 2023, sodass auch hier Stellenausschreibungen aus 2022 in 2023 fortgeführt werden.

Die Ausschreibungsverfahren verteilen sich wie folgt:

	Ausschreibungs- verfahren	Stellen	davon Stellen in der 1. Ausschreibung besetzt	davon Stellen in der 2. Ausschreibung besetzt	davon Stellen in mehr als 3 oder weiterer Ausschreibungen besetzt und zum Teil noch offen
GB I Innere Verwaltung	7	6	5	1	
GB II Familie, Jugend und Soziales   Bürgerdienste   Feuerwehr	52	31	24	7	7
GB III Technisches Dezernat	17	11	6	4	1
Stabstellen / TBS	8	8	7	1	
Ausbildungsstellen	6	6	6		
Verwaltungslehrgänge	1	1	1		
<b>Gesamt</b>	<b>92</b>	<b>63</b>	<b>49*</b>	<b>13*</b>	<b>8*</b>

\*Inklusive Verfahren aus den Vorjahren

Tabelle 6: Ausschreibungsverfahren

Wie zu erkennen war die Besetzung einiger Stellen trotz mehrfacher Ausschreibung nicht möglich. Auch weiterhin wirkt sich die Zahl der unbesetzten Stellen auf die Beschäftigten aus, die vertretungsweise, zum Teil über längere Zeit, Aufgaben übernehmen müssen. Dies kann in Einzelfällen zu Überlastung führen und Tendenzen zum internen oder externen Stellenwechsel auslösen.

Erste Gegensteuerungsmaßnahmen wurden bereits implementiert. Die Dienstvereinbarung „Arbeitszeit“ wurde flexibler gestaltet und leistet damit unter anderem auch einen konkreten Beitrag zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, die Möglichkeit des Fahrradleasings und Corporate Benefits (Mitarbeitendenrabattaktionen) erhöhen schon jetzt die Attraktivität der Stadt Schwelm als Arbeitsgeberin.

## 7. Teilzeit

Die Stadtverwaltung beschäftigte im Jahr 2021 63,28 % Vollzeit- und 36,72 % Teilzeitbeschäftigte.

Die Teilzeit-Dienstkräfte verteilen sich zu 89,23 % auf Frauen und 10,77 % auf Männer, dies entspricht 116 Frauen und 14 Männern.

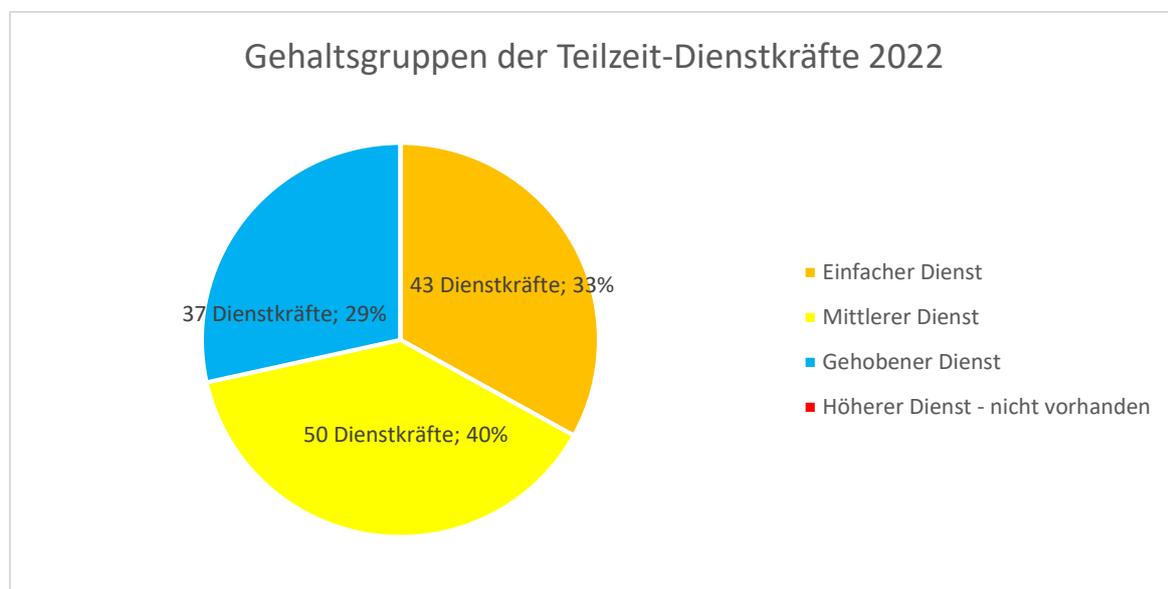


Abbildung 5: Gehaltsgruppen der Teilzeit-Dienstkräfte 2022

Im Jahr 2022 beschäftigte die Stadtverwaltung 130 Personen in Teilzeit. Die Teilzeit-Dienstkräfte verteilen sich zu 88,46 % auf Frauen und 11,45 % auf Männer, dies entspricht 115 Frauen und 15 Männern.

## 8. Menschen mit Behinderung

Die Beschäftigungsquote der schwerbehinderten Menschen lag im Jahr 2021 mit 8,59 % und im Jahr 2022 mit 9,46 % über dem gesetzlichen Durchschnitt von 5,0 %.

## 9. Elternzeit

Die genommenen Elternzeiten der Jahre 2021 und 2022 zeigt deutlich, dass diese immer noch von mehr Frauen als Männern beansprucht wird.

Elternzeit	2021		2022	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Elternzeit bis 8 Wochen	0	0	0	5
Elternzeit über 8 Wochen (mindestens 1 Jahr)	7	0	10	0

*Tabelle 7: Elternzeit im Jahr 2021 und 2022*

Elternzeit haben in 2022 zehn weibliche Beschäftigte und fünf männliche Beschäftigte in Anspruch genommen. Das sind 8 mehr als im Vorjahr. Dabei ist die Quote bei den männlichen Beschäftigten erfreulicherweise gestiegen, was auch die gesellschaftliche Entwicklung zeigt, dass die Zahl der Väter, die für ihren Nachwuchs eine berufliche Auszeit nehmen, deutlich ansteigt.

Die meisten Frauen kehrten nach einem Jahr Elternzeit zurück an den Arbeitsplatz. Die Männer nahmen im Durchschnitt 2,5 Monate Elternzeit in Anspruch.

## 10. Frauenquote

In der folgenden Tabelle wird die Frauenquote der Stadt Schwelm aufgezeigt.

	2021	2022
<b>Anzahl der Frauen</b>	224	225
<b>Anzahl der Männer</b>	130	132
<b>Frauenquote</b>	63,28 %	63,03 %

*Tabelle 8: Frauenquote der Jahre 2021 & 2022*

Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht in keinem der beiden Jahre über die Gesamtverwaltung hinweggesehen.

In der folgenden Abbildung ist deutlich erkennbar, dass in allen Laufbahngruppen der Teilzeitbeschäftigung Frauen anteilig höher vertreten sind als die Männer.

In der Vollzeitbeschäftigung kann man deutlich erkennen, dass die Frauen und Männer in den Laufbahngruppen ausgeglichen vertreten sind. Vergleicht man die Werte im mittleren Dienst zwischen Frauen und Männern, sieht man einen erheblichen Unterschied. Der Grund dafür ist, dass die deutliche Mehrheit der Feuerwehrbeamten männlich ist. Nachfolgend die Diagramme für die Jahre 2021 und 2022.

**Stand 31.12.2021:**

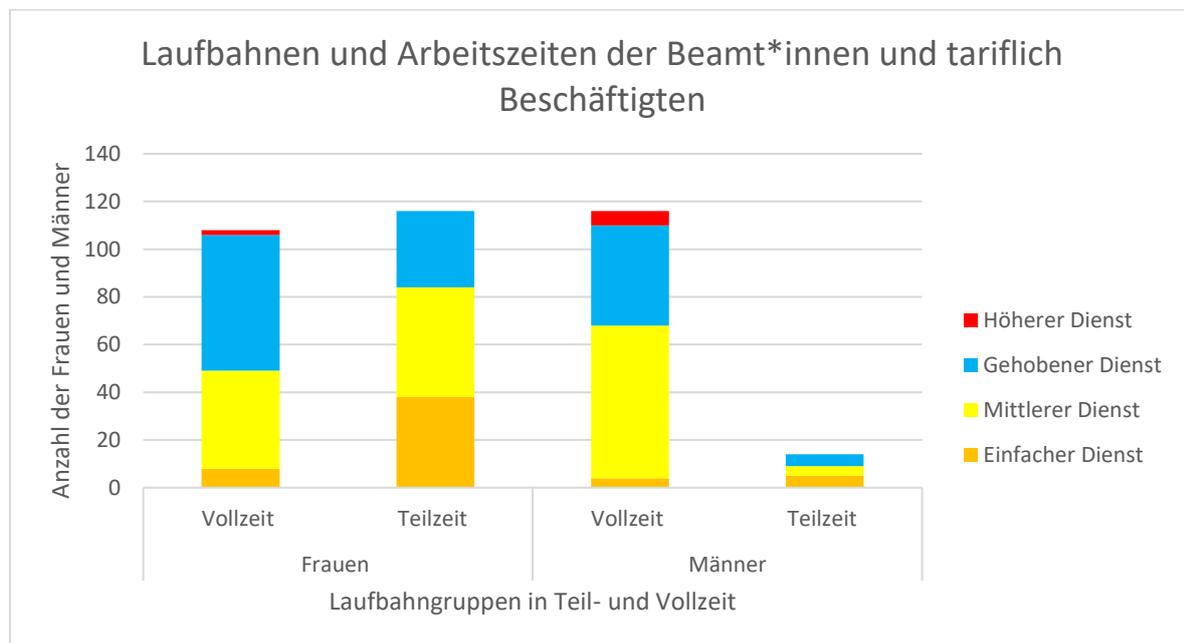


Abbildung 6: Laufbahnen und Arbeitszeiten der Beamt\*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten Stand 31.12.2021

In der folgenden Abbildung ist deutlich erkennbar, dass in fast allen Laufbahnen der Anteil der Frauen höher ist. Die Ausnahme liegt im höheren Dienst. Dort sind im Vergleich zu den anderen Laufbahngruppen die Männer etwas stärker vertreten.

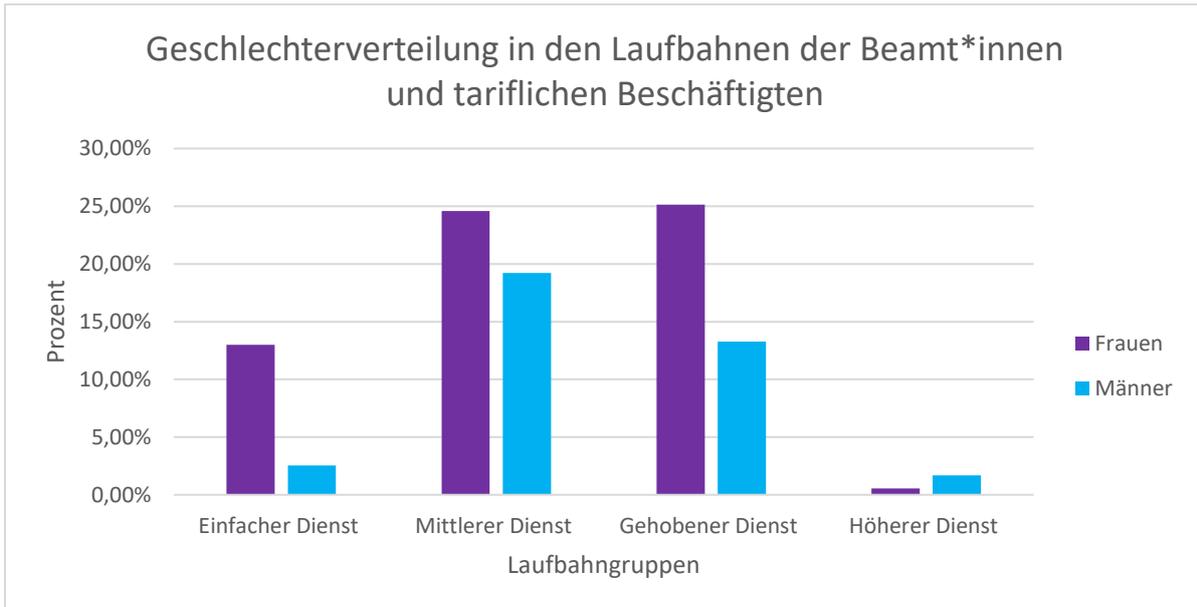


Abbildung 7: Geschlechterverteilung in den Laufbahnen der Beamt\*innen und tariflichen Beschäftigten Stand 31.12.2021

**Stand 31.12.2022:**

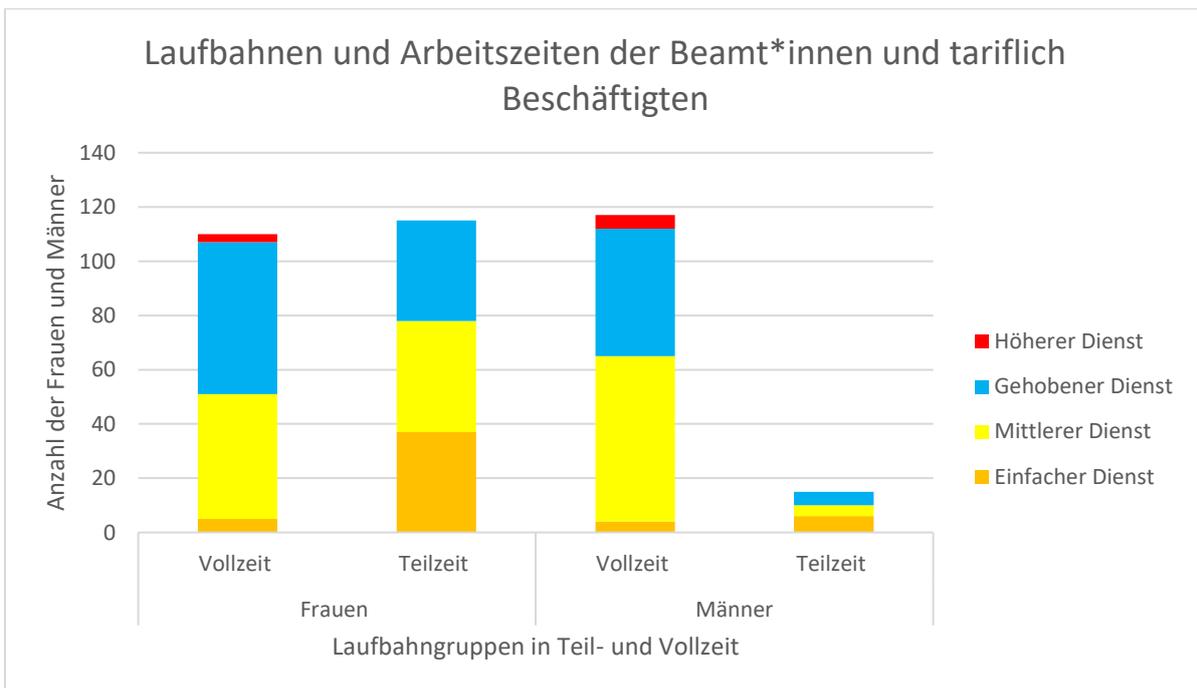


Abbildung 8: Laufbahnen und Arbeitszeiten der Beamt\*innen und eingruppierten tariflichen Beschäftigten Stand 31.12.2022

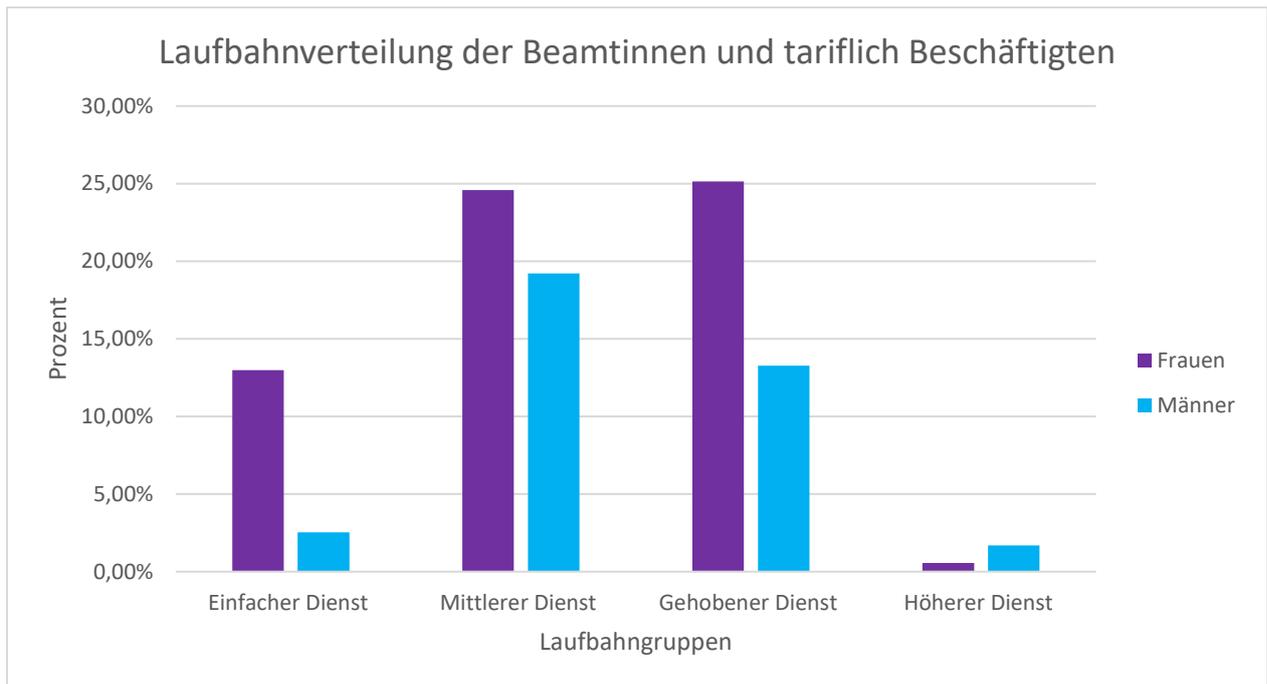


Abbildung 9: Laufbahnverteilung der Beamtinnen und tariflich Beschäftigten Stand 31.12.2022

Die Analyse zeigt, dass sich im Vergleich zum Vorjahr keine Änderung ergeben hat. Die Frauen sind im Bereich des höheren Dienstes, der IT und der Feuerwehr unterrepräsentiert. Hieraus lässt sich ableiten, dass die Stadt Schwelm weitere zusätzliche Maßnahmen zur Frauenförderung erarbeiten muss, um die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen zu erhöhen.

## 11. Ausbildung und Fortbildungen

In den folgenden Tabellen finden sich die Einstellungen und die Planungen der Auszubildenden, der Lehrgangsteilnehmer\*innen und Praktikant\*innen in den folgenden Jahren:

<b>Ausbildungsberufe im Bereich der Beamt*innen</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Brandmeisteranwärter*in	4	0	4
Stadtassistent Anwärter*in	1	0	0
<b>Duales Studium im Bereich der Beamt*innen</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Bachelor of Laws Kommunaler Verwaltungsdienst – Allgemeine Verwaltung (LL.B.)	1	1	1
Bachelor of Arts Kommunaler Verwaltungsdienst – VBWL (B.A.)	0	1	0
<b>Ausbildungsberufe im Bereich der tariflich Beschäftigten</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Verwaltungsfachangestellte*r	1	1	2
Fachinformatiker*in	0	1	0
Praxisintegrierte Ausbildung zur*zum Erzieher*in <b>neu ab 2023</b>	0	0	3
Gärtner*in Garten- und Landschaftsbau <sup>1</sup>	TBS	TBS	2
Fachangestellte*r für Medien & Informationsdienste	0	0	0
<b>Duales Studium im Bereich der tariflich Beschäftigten</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Soziale Arbeit (B.A.)	0	1	0

Tabelle 9: Ausbildungsangebote der Stadtverwaltung Schwelm

Eine Erhöhung der Ausbildungsberufe ist im Hinblick auf die demografische Entwicklung sinnvoll und erforderlich. Stetige Aufgabenzuwächse und Mehrbelastungen in allen Bereichen der Stadt Schwelm, die nicht mehr allein durch organisatorische Maßnahmen aufzufangen sind, erfordern zudem die Einstellung von zusätzlichem Personal.

<b>Praktika-Stellen</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Planung 2023</b>
Berufspraktikum: Anerkennungsjahr während der Erzieher*in-Ausbildung	1	1	1
Praktikant*in Volontariat Kultur	0	0	1
Freiwilliges Soziales Jahr	1	1	1
Bundesfreiwilligendienst	1	2	2

Tabelle 10: Praktikum

<sup>1</sup> Beschluss Vorlage 253/2022 – Einbringung Stellenplan 2023

Schul-Praktika	2021	2022	Planung 2023
Schul- Praktika	12	20	22
Fachhochschulpraktika	2	5	0

Tabelle 11: Schul-Praktika

Die Anzahl der Schul-Praktika sind abhängig von der Nachfrage der Schüler\*innen. Zum Stichtag 15.03.2023 liegen 22 Anmeldungen für Schul-Praktika vor. Die Anfragen werden im Verlaufe des Jahres noch zunehmen.

Fortbildungsmaßnahmen	2021	2022	Planung 2023
Basislehrgang	1	2	1
Verwaltungslehrgang I	0	0	1
Verwaltungslehrgang II	1	2	1
Aufstiegslehrgang für Beamt*innen in den gehobenen Dienst	0	0	0

Tabelle 12: Fortbildungsmaßnahmen

Um dem Fachkräftemangel weiter entgegen treten zu können, bildet die Stadt Schwelm weiterhin erfolgreich aus. Das Spektrum der Ausbildungsberufe in der Verwaltung ist in der Vergangenheit immer vielfältiger geworden. Der Bedarf in anderen Berufsgruppen wie z.B. Erzieher\*innen wächst stetig.

In den nachfolgenden Tabellen wird veranschaulicht, zu welchem Zeitpunkt die Ausbildungsberufe angeboten werden müssen, um der Fluktuation durch Renteneintritte bis zum Jahr 2035 in der Stadtverwaltung begegnen zu können.

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr														
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035		
<b>ausscheidende Dienstkräfte mittlerer Dienst*</b>	3	1	0	5	2	5	1	3	2	1	4	1	2		
<b>Verwaltungsfachangestellte*r</b>	2														
		2													
			4												
					2										
						3									
							1								
								2							
									1						
										2					
											1				
<b>Fachangestellte*r für Medien und Informationsdienste</b>			1												
<b>Beamt*in im mittleren Dienst</b>		2				1									

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr														
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035		
<b>ausscheidende Dienstkräfte gehobener Dienst*</b>	2	2	0	2	3	0	1	4	5	2	5	4	2		
<b>Bachelor of Laws</b>	1														
		2													
			1												
				1											
					3										
						5									
								4							
									1						
										1					
											2				
<b>Bachelor of Arts - BWL</b>					1										
							1								

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr													2034	2035
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033				
ausscheidende Dienstkräfte*	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
Bachelor of Arts - Soziale Arbeit				1						1					

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr													2034	2035
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033				
ausscheidende Dienstkräfte*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Fachinformatiker*in			1							1					

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr													2034	2035
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033				
ausscheidende Dienstkräfte*	1	0	1	0	0	2	1	1	0	1	1	0	0	0	
Praxisintegrierte Ausbildung zum*zur Erzieher*in	3														
			3												
							3								

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr													2034	2035
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033				
ausscheidende Dienstkräfte*	1	0	2	0	0	0	1	0	1	2	0	4	2		
Gärtner*innen	2					1			1						
							2								
									4						
										2					

Ausbildungsberufe	Einstellungsjahr													2034	2035
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033				
ausscheidende Dienstkräfte*	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1		
Brandmeisteranwärter*innen	4											1			
												1			

Die Zahl der ausscheidenden Dienstkräfte weicht von der Abbildung 3 (Seite 5) ab, da wir keine technischen Berufe sowie Küchen- und Reinigungspersonal ausbilden. Diese Besetzung freiwerdender Stellen erfolgt extern.

## 12. Krankenstatistik

In diesem Kapitel werden die Krankheitsquoten der Jahre 2020, 2021 und 2022 aufgezeigt.

Im Gegensatz zum Personalentwicklungskonzept ist die Krankenquote in diesem Bericht auf Grundlage der Sollarbeitstage eines Jahres berechnet worden. Die Berechnung des Personalentwicklungskonzeptes basierte noch auf der Anzahl der Jahrestage (365).

$\text{Fehltag}/\text{Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen} = \text{Krankheitstage pro Kopf}$

$\text{Krankheitstage pro Kopf}/\text{Soll-Arbeitstage} * 100 = \text{Krankheitsquote in \%}$

In der Berechnung wurden die Kurzzeit-, mittlere Dauer und Langzeiterkrankten mitberücksichtigt.

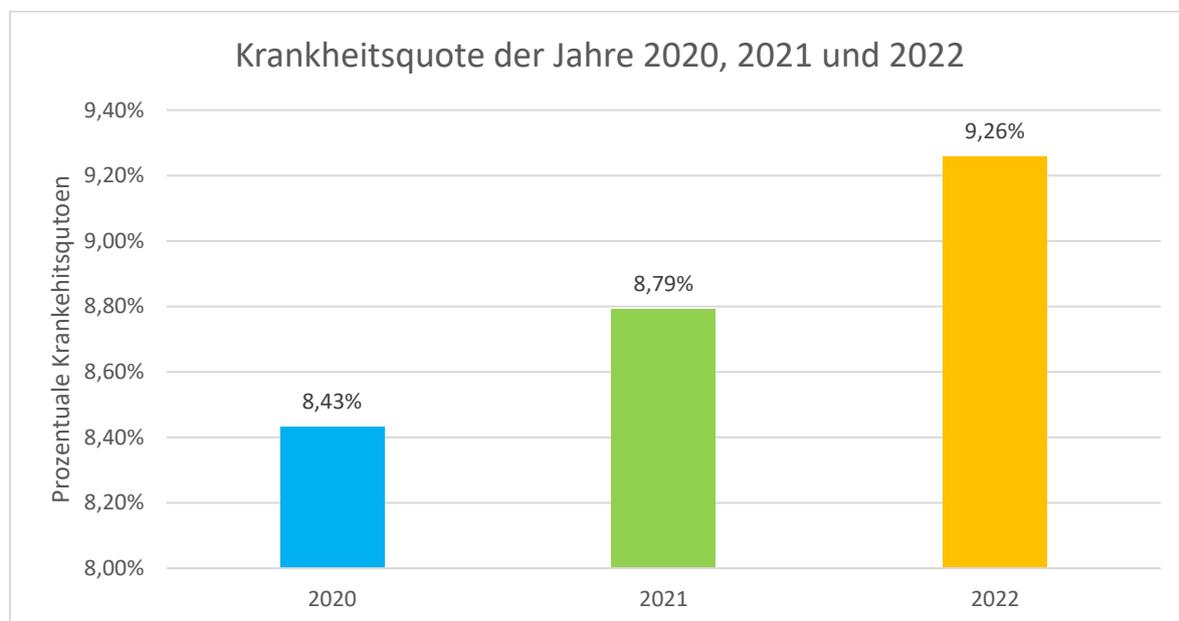


Abbildung 10: Krankheitsquote der Jahre 2020, 2021 und 2022

Die Krankheitsquote der Stadtverwaltung Schwelm ist von 2021 und 2022 um 0,47 % gestiegen. Die genauen Gründe können nicht evaluiert werden, da diese der Arbeitgeberin nicht bekannt sind. Zu berücksichtigen sind hier die Auswirkungen der Corona-Pandemie.

In diesem Abschnitt werden die Zahlen der krankheitsabwesenden Beschäftigten aus dem Jahre 2021 und 2022 zur Grunde gelegt.

**Stand 31.12.2021:**

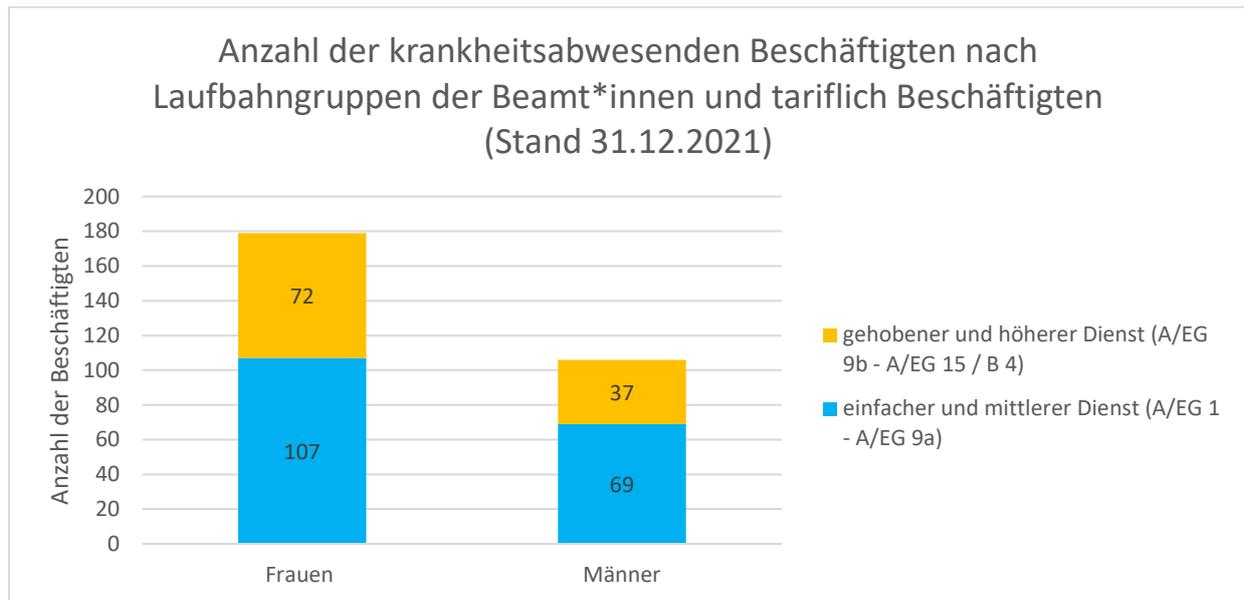


Abbildung 11: Anzahl der krankheitsabwesenden Beschäftigten nach Laufbahngruppen der Beamt\*innen und tariflich Beschäftigten

**Stand 31.12.2022:**

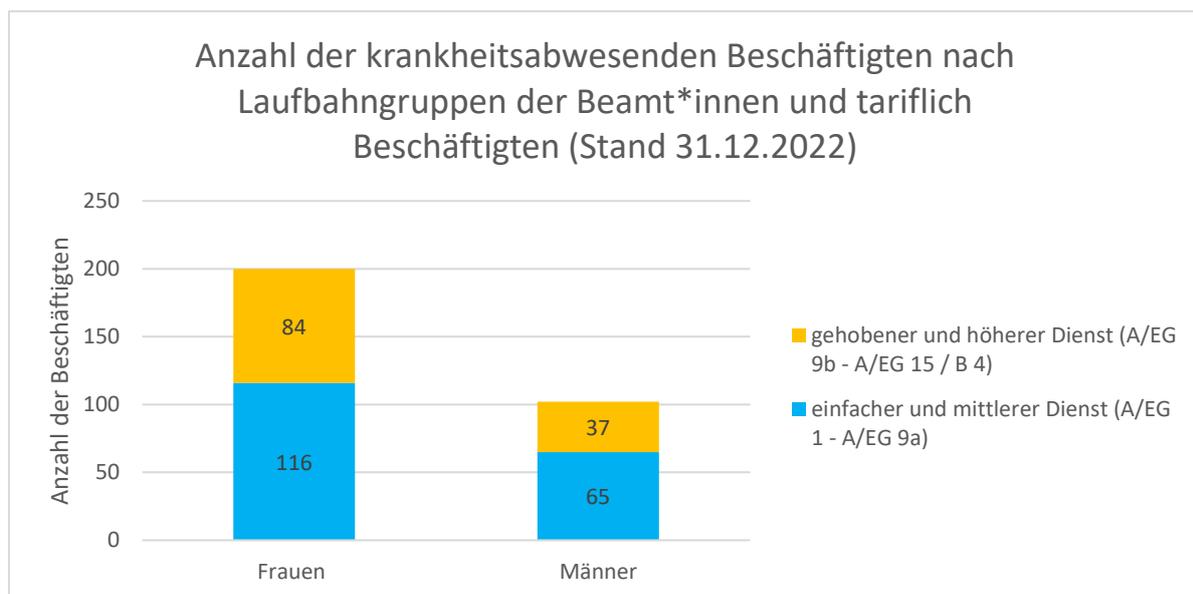


Abbildung 12: Anzahl der krankheitsabwesenden Beschäftigten nach Laufbahngruppen der Beamt\*innen und tariflich Beschäftigten

Die Abbildung 13 verdeutlicht die Anzahl der Krankmeldungen aufgeteilt nach der Krankendauer der Jahre 2020, 2021 und 2022.

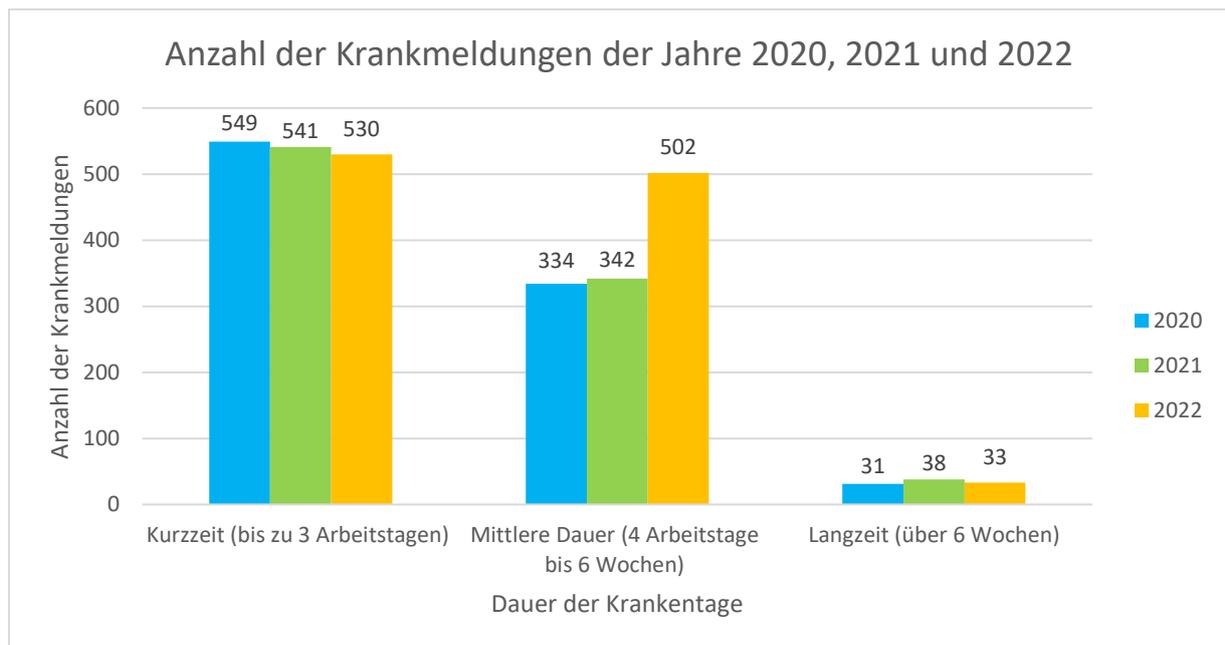


Abbildung 13: Anzahl der Krankmeldungen der Jahre 2020, 2021 und 2022

Im Jahr 2020 gab es insgesamt 914 Krankmeldungen, im Jahr 2021 insgesamt 921 und im Jahr 2022 1.065 Krankmeldungen. Die Krankmeldungen sind im Jahr 2022 um 0,86 % gestiegen.

50 % aller Krankmeldungen im Jahr 2022 sind Kurzzeit-Krankmeldungen, diese verteilen sich auf 216 Mitarbeiter\*innen. 47 % aller Krankmeldungen verteilt sich auf 243 Mitarbeiter\*innen von mittlerer Dauer und 3 % sind Langzeit-Krankmeldungen. Diese 3 % teilen sich auf 24 Mitarbeiter\*innen auf.

Als Maßnahme für Dienstkräfte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, bietet die Stadtverwaltung Schwelm das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als pflichtige Aufgabe an. Das BEM unterstützt den Wiedereinstieg in den Berufsalltag und kann auf freiwilliger Basis in Anspruch genommen werden.

Zur Gesundheitsförderung wurde im Jahr 2022 ein Gesundheitstag mit der AOK und dem Betriebsarzt veranstaltet, der von der Belegschaft sehr gut angenommen wurde. Der Yoga-Kurs wurde erneut aufgenommen und ein Deeskalationstraining wurde durchgeführt. Die bestehende Kooperation mit einem Schwelmer Fitnessstudio wurde erneut in den Fokus der Belegschaft gerückt und es gab ein Kurzseminar über das Thema „Stressbewältigung am Arbeitsplatz“. Das Personalentwicklungskonzept 2020 – 2024 wird im Jahr 2024 fortgeschrieben und wird weitere Maßnahmen aus der Entwicklung der Basisdaten ableiten.