

Vorlagennummer: BA/2025/0485
Vorlageart: Bericht/Antwort gem. KV M-V
Öffentlichkeitsstatus: öffentlich

7. Personalreport der Hansestadt Wismar (2024)

Datum: 22.09.2025
Federführung: 11.1 Abt. Aus- und Fortbildung

Beratungsfolge

Beratungsfolge	Geplante Sitzungstermine	Öffentlichkeitsstatus
Bürgerschaft der Hansestadt Wismar (Anfrage / Antwort / Bericht)		Ö

Sachverhalt

Sehr geehrte Damen und Herren,

auf der Grundlage des Haushaltsjahres 2024 wurde der mittlerweile 7. **Personalreport** erstellt. Dieses Dokument ist als Fortschreibung der seit 2015 erstellten Berichterstattungen über die Personalarbeit zu verstehen. Neben den stichtagsbezogenen Auswertungen sind aktuelle Entwicklungen der Personalarbeit die Grundlage für die Erstellung des Berichtes.

Der **Personalreport** soll eine informative Arbeitsgrundlage sein und der strategischen Personalplanung dienen.

Anlage/n

1 - 7. Personalreport 2024 (öffentlich)

2024

Personalreport

der Hansestadt Wismar



Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Personaldaten 2024.....	4
Anzahl der Mitarbeitenden.....	4
Altersstruktur.....	5
Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung	6
Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung	7
Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen.....	7
Führungsverantwortung	8
Personalaufwendungen	8
Altersteilzeit.....	9
Austritte	9
Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2024.....	10
Aufbau einer Arbeitgebermarke – Employer Branding	10
Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen.....	10
Kennlernrunden & Just Social.....	12
Erfolgreicher Einsatz von Springer.....	12
Kurzfristige Beschäftigte.....	12
Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften	13
Mobile Arbeit.....	13
Mitarbeiterportal.....	13
Ausbildung.....	13
Fortbildung.....	14
Zukunftsgespräche.....	15
Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	16
Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten	21
Ausblick.....	23

Vorwort

Der vorliegende Personalreport für das Jahr 2024 ist seit der Fertigstellung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes für die Jahre 2015 bis 2025 der inzwischen 7. Report.

Dieses Reporting soll die Entwicklungen im Bereich der strategischen Personalplanung darstellen. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den jährlichen Personalreporten zu schaffen, wird wie die Jahre zuvor ein statistischer Rückblick auf das Jahr 2024 sowie eine Betrachtung der aktuellen Personalarbeit und ein Ausblick auf kurz-, mittel- und langfristige Erwartungen abgebildet.

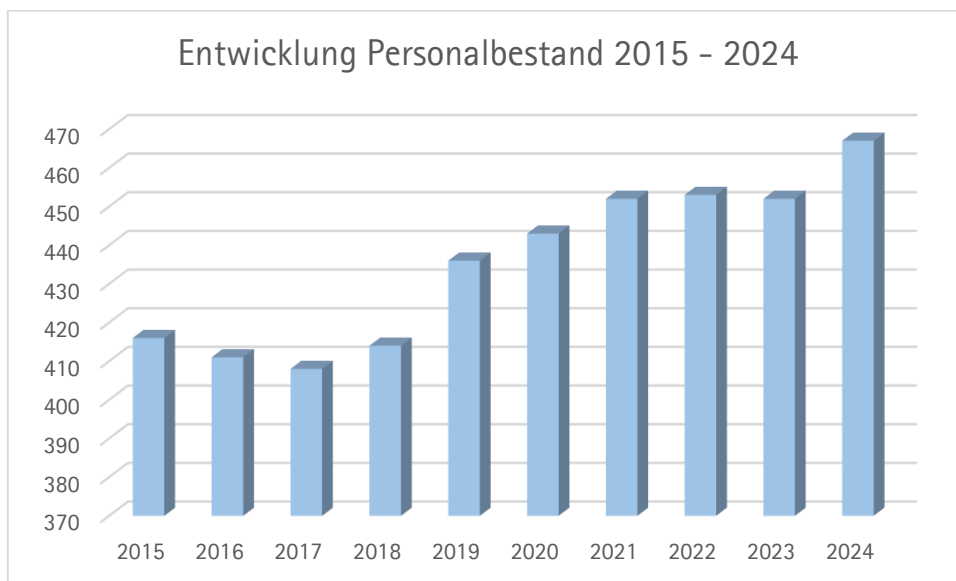
In der Darstellung der Personalarbeit wird an dieser Stelle auf Neuerungen und aktuelle Anstrengungen eingegangen. Bereits in den vorangegangenen Personalreporten genannte Themen werden grundsätzlich nicht erneut aufgeführt, sofern diese unverändert weitergeführt werden.

Alle statistischen Daten sind zum Stichtag 31.12.2024 ausgewertet worden.

Personaldaten 2024

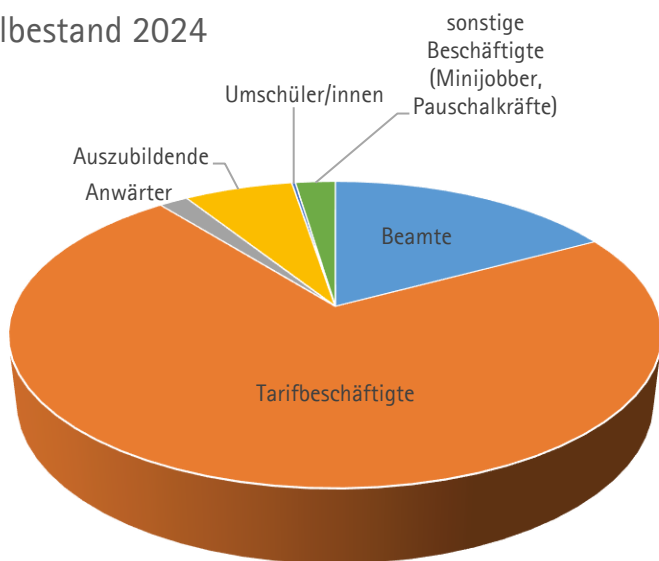
Anzahl der Mitarbeitenden

In der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar waren zum Stichtag 31.12.2024 insgesamt 467 Personen beschäftigt. Es ist festzustellen, dass sich die Anzahl der Mitarbeitenden nach einer relativ konstanten Abbildung über die Jahr 2021 bis 2023 im Jahr 2024 um 15 Personen im Vergleich zum Vorjahr erhöht hat und somit seit dem Reporting im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes 2015-2025 die höchste Anzahl ist. Dabei lag der Frauenanteil bei rund 63 % und der Anteil an Männern bei rund 37 %. Diese Verteilung entspricht dem Niveau der Vorjahre.



Die Mitarbeiteranzahl unterteilt sich hinsichtlich der Rechtsverhältnisse in folgende Personengruppen:

Personalbestand 2024

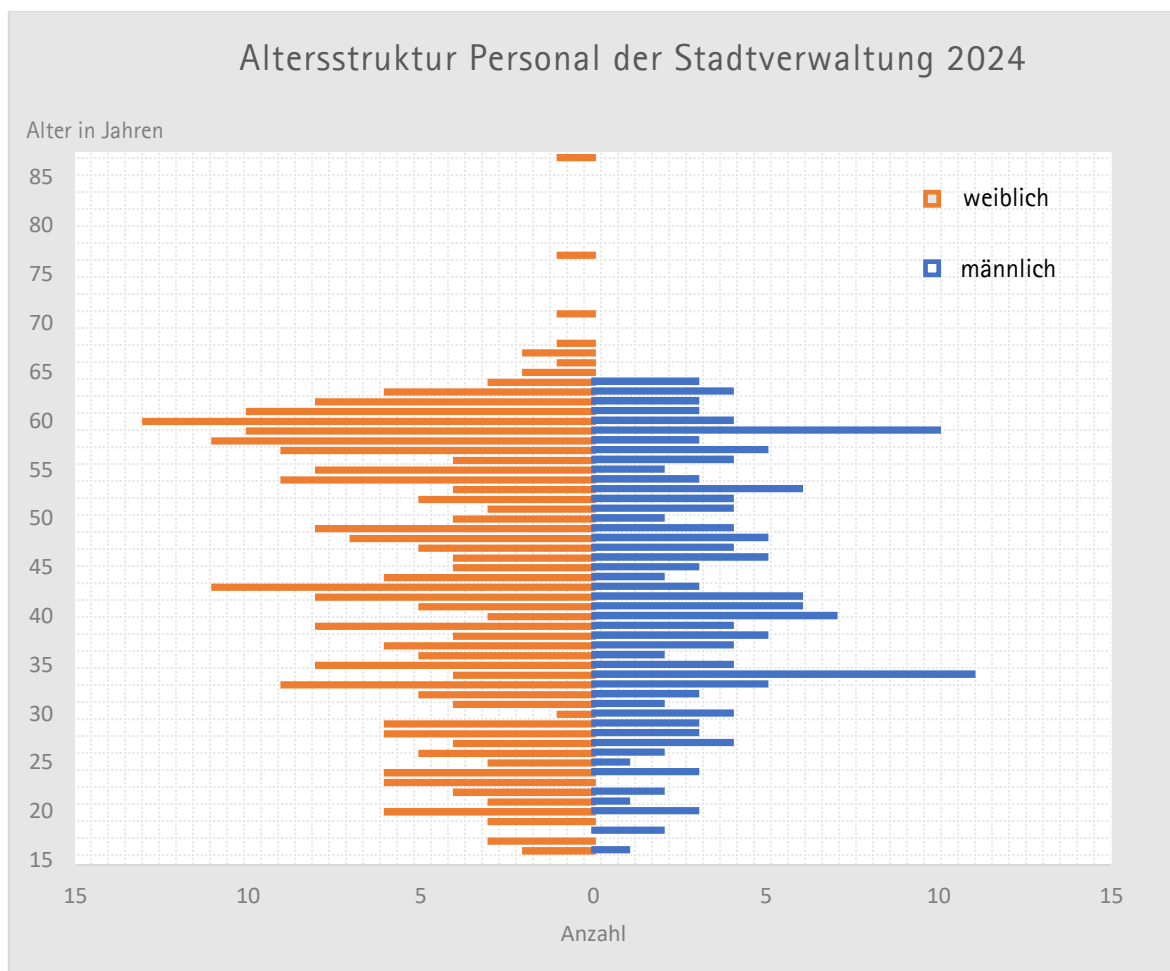


Tarifbeschäftigte	337	72,16 %
Beamte/innen	80	17,13 %
Anwärter/innen	8	1,71 %
Auszubildende	30	6,42 %
Umschüler/innen	1	0,21 %
Sonstige Beschäftigte	11	2,36 %

Altersstruktur

Die Analyse der Altersstruktur der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar zeigt auf, wie sich die statistische Verteilung von Mitarbeitenden nach deren Altersgruppen/Generationen verteilen (erfasst sind auch kurzfristig Beschäftigte).

Alter	2024	
	Anzahl	in %
20 und jünger	25	5,35
21-30	67	14,35
31-40	103	22,06
41-50	102	21,84
51-60	121	25,91
61 und älter	49	10,49



Die vorherige Abbildung verdeutlicht, dass der Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 51 und 60 Jahren nach wie vor am höchsten ist (ca. 26 %), gefolgt von den Altersgruppen 31 bis 40 Jahre und 41 bis 50 Jahre (jeweils ca. 22 %). Der jährliche Altersdurchschnitt wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst: das Älterwerden der Bestandsmitarbeitenden, die Bewegungen im Personalbestand durch Neueinstellungen sowie Austritte. Dabei hat sich für das Berichtsjahr 2024 das Durchschnittsalter weiter

abgesenkt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug 43,59 Jahre zum Ende des Jahres 2024; 0,72 Jahre weniger als im Vorjahr. Veranschaulicht wird diese Entwicklung im folgenden Diagramm:



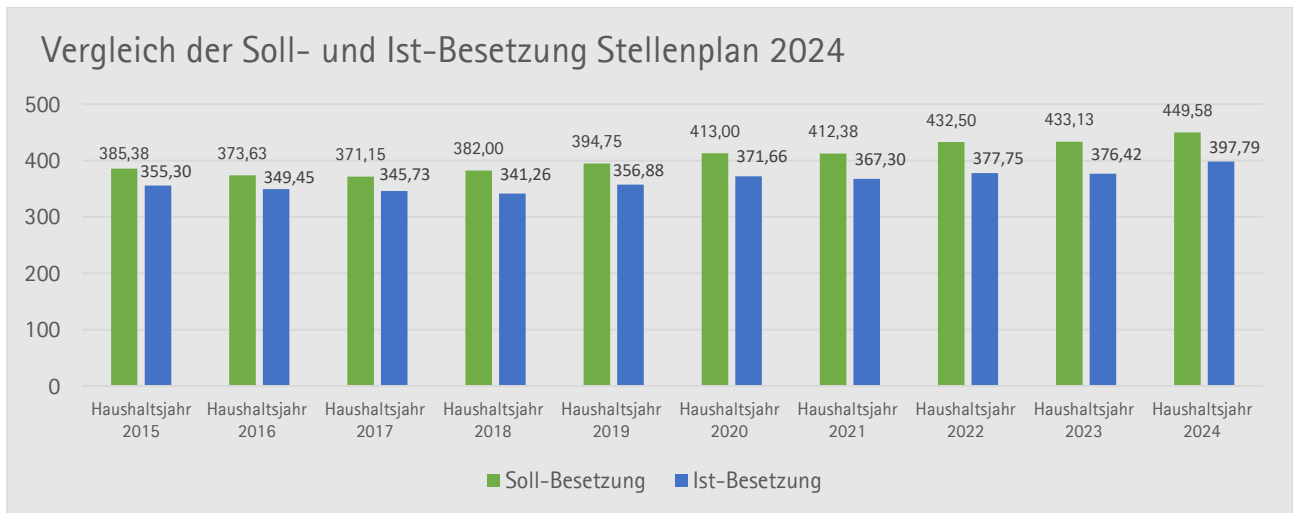
Der Wert für 2024 liegt dabei um rund 2 Jahre unter dem Altersdurchschnitt des vom Deutschen Städtetag erhobenen Durchschnittsalter seiner Mitgliedstädte mit einem Wert von 45,64 Jahren.

Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung

Der Stellenplan der Hansestadt Wismar zur Haushaltsatzung 2024/2025 wurde jeweils einzeln erstellt. Dabei stellt das „Soll“ im Stellenplan den Personalbedarf dar, der mittelfristig zur Aufgabenwahrnehmung nötig ist. Das „Ist“ stellt die tatsächliche Besetzung dar. Für das hier zu betrachtende Haushaltsjahr 2024 wurden im „Soll“ 449,578 VZÄ (=Vollzeitäquivalente, d.h. 1,0 = 100% = Vollzeit) ausgewiesen. Damit stieg das „Soll“ im Vergleich zum Reportvorjahr um rund 16,5 VZÄ an. Dieser Anstieg ist auf neue Planstellen sowie die Erhöhung von VZÄ-Anteilen zurückzuführen. Die stichtagsbezogene „Ist“-Besetzung betrug 397,793 VZÄ. Die Besetzungsquote (Abdeckung des „Solls“ durch das „Ist“) lag somit bei 88,48 %. Die Differenz zwischen Soll und Ist bzw. die nicht hundertprozentige Besetzungsquote ist im Wesentlichen wie folgt zu begründen: Zum einen ist es durch zum Stichtag freie/noch unbesetzte Stellen sowie freie Zeiteile infolge von individuellen Stundenreduzierungen der Mitarbeitenden herzu-leiten. Zum anderen sind im Soll des Stellenplans auch Planstellen ausgewiesen, deren zwingende Be-setzung es im Ist nicht bedarf. So sind im Stellenplan für das Programm der Arbeitsagentur nach dem Teilhabechancengesetz 10 Stellen ausgewiesen, von denen zum Stichtag 5 besetzt waren. Des Weiteren

standen im Stellenplan 2024 insgesamt 22 Planstellen im Stellenpool zur befristeten Übernahme der Nachwuchskräfte zur Verfügung, von denen lediglich sechs besetzt wurden. Der Grund hierfür ist, dass sich die Auszubildenden erfolgreich auf frei gewordene unbefristete Planstellen beworben haben.

Die oben aufgeführten Stellen im Stellenplan sind erforderlich, um nach Abschluss der Ausbildung im Rahmen der vereinbarten Übernahmeabsicht für zwei Jahre sowie bei Förderprogrammen der Arbeitsagentur die stellenplanmäßige Ordnung sicherzustellen. Eine Nichtbesetzung dieser Stellen hat keine Auswirkungen auf die Aufgabenerledigung der Verwaltung.



Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (ohne Azubis) betrug 2024 rund 28,7 %. Der Wert ist niedriger als in den vorherigen Berichtsjahren und im Vergleich zum Vorjahr ca. 2,5 % gesunken. Dies kann auf die Anpassung von Teilzeit- auf Vollzeit-Planstellen und Schaffung neuer Planstellen mit einer Soll-Bewertung von 1,0 VZÄ (=Vollzeit) zurückgeführt werden. Neben ausgewiesenen Teilzeit-Planstellen können die Beschäftigten von sich aus eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (Teilzeit) beantragen, z.B. zur Betreuung von Kindern, Pflege Angehöriger oder aus eigenem Wunsch nach mehr Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit. Im Jahr 2024 haben rund 59 % der Teilzeitbeschäftigten auf Antrag (unbefristet/befristet) in Teilzeit gearbeitet (9 % mehr als im Vorjahr).

Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

Die Entgelt- und Besoldungsgruppen verteilen sich weiterhin ohne gravierende Veränderungen. Im Rahmen der verschiedenen, vorwiegend mit Bezeichnung bzw. Funktion „Sachbearbeitung“ ausgewiesenen Stellen, sind die meisten Beschäftigten auf den Ebenen mittlerer und gehobener Dienst festzustellen.

Beschäftigte	2024 Zahlen incl. ruhender Arbeits- und Dienstverhältnisse/Pauschalkräfte/Minijobber, excl. Azubis/Anwärter		
	männlich	weiblich	gesamt
einfacher Dienst E1-E4	7	19	26
mittlerer Dienst E5-E8, A6-A9mD	95	142	237
gehobener Dienst E9-E12, A9gD-A13gD, S12	51	98	149
höherer Dienst E13-E15 Ü, A13hD-A15, B3-B5	10	9	19
gesamt	163	268	431
davon vollzeitbeschäftigt	141	151	292
davon teilzeitbeschäftigt	22	117	139

Führungsverantwortung

Im Jahr 2024 hatten insgesamt 71 Beschäftigte eine Führungsposition inne. Davon waren es 41 weibliche und 30 männliche Führungskräfte. Die größte Gruppe an Personen mit Führungsverantwortung entfällt auf die Abteilungsleitungen (33 Personen). Die Zahl der Führungskräfte hat sich über die Jahre 2022 bis 2024 erhöht. Die Entwicklung ist auf organisatorische Strukturentscheidungen wie Bildung neuer Abteilungen oder Sachgebiete und auch Besetzungssituationen zum Zeitpunkt der Datenerhebung zurückzuführen.

Personalaufwendungen

Für das Haushaltsjahr 2024 waren die Personal- und Versorgungsaufwendungen erneut im Rahmen eines Doppelhaushaltes (2024/2025) zu planen. Grundlage für diese Planung war der Stellenplan, wobei auf die individuellen Entwicklungen der einzelnen Mitarbeiter (z.B. Stufenaufstieg, Arbeitszeit) eingegangen wurde.

Die Ist-Aufwendungen ergeben sich aus der täglichen Personalarbeit, inkl. aller Personalentscheidungen, einzelfallbezogenen Änderungen sowie einschlägigen Vorschriften im Tarif- und Beamtenrecht. Zum Jahresabschluss ermöglichen Auswertungen den direkten Vergleich zwischen den Planansatz und den IST-Buchungen. Unter Betrachtung der gegenseitigen Deckungsfähigkeit der Personal- und Versorgungsaufwendungen erfolgte die Entwicklung der jeweiligen Erfüllungsstände auf den Produktkonten erwartungsgemäß. Eine Darstellung der Personal- und Versorgungsaufwendungen erfolgte in den entsprechenden Quartalsberichten.

Ein Anstieg der Personal- und Versorgungsaufwendungen ist aufgrund von stetigen Tarif- und Besoldungserhöhungen typisch. Hierzu maßgeblich sind die Aufwendungen für die Dienstbezüge der Arbeitnehmer sowie die Dienstbezüge der Beamten.

Stand: 17.06.2025	2023		2024		2025
	Ansatz H&H	Saldo H&H	Ansatz H&H	Saldo H&H	Ansatz H&H
01 Ehrenamtliche	292.500,00 €	295.834,34 €	307.000,00 €	283.425,21 €	307.000,00 €
02 Beamte	9.349.600,00 €	8.921.982,42 €	11.254.000,00 €	11.304.052,91 €	11.605.800,00 €
<i>allgemeine Umlage</i>	1.368.800,00 €	1.530.246,05 €	2.077.400,00 €	1.946.625,38 €	2.122.700,00 €
<i>Beihilfeumlagen / Freie Heilfürsorge</i>	614.900,00 €	724.097,92 €	788.700,00 €	813.264,70 €	807.200,00 €
<i>Dienstbezüge & sonstige Aufwendungen</i>	4.344.400,00 €	4.465.954,66 €	4.811.900,00 €	4.363.611,08 €	4.957.900,00 €
<i>Dienstherrenanteile</i>	0,00 €	11.594,41 €	0,00 €	14.531,92 €	0,00 €
<i>Rückstellungen</i>	2.779.500,00 €	2.190.089,38 €	3.576.000,00 €	4.166.019,83 €	3.718.000,00 €
<i>Umlage § 14a BBesG</i>	242.000,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
03 Tarifbeschäftigte	19.681.500,00 €	20.140.125,10 €	21.724.200,00 €	21.290.759,13 €	24.130.200,00 €
<i>Dienstbezüge & sonstige Aufwendungen</i>	15.441.900,00 €	15.850.152,57 €	16.955.100,00 €	16.722.458,41 €	18.585.200,00 €
<i>Leistungszulagen</i>	298.800,00 €	261.028,06 €	302.900,00 €	266.228,15 €	337.300,00 €
<i>Pauschalierte Lohnsteuer</i>	19.800,00 €	23.436,69 €	21.600,00 €	32.040,05 €	24.200,00 €
<i>Rückstellungen</i>	31.000,00 €	177.398,18 €	64.200,00 €	71.117,74 €	1.000,00 €
<i>Sozialversicherung</i>	3.308.200,00 €	3.255.003,95 €	3.740.600,00 €	3.574.574,80 €	4.480.900,00 €
<i>Zusatzversorgung</i>	581.800,00 €	573.105,65 €	639.800,00 €	624.339,98 €	701.600,00 €
04 Gesamt	30.500,00 €	45.388,77 €	41.000,00 €	46.300,21 €	41.000,00 €
<i>Abfindung</i>	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<i>Blumen</i>	500,00 €	477,32 €	1.000,00 €	503,29 €	1.000,00 €
<i>Personalnebenaufwendungen</i>	30.000,00 €	44.911,45 €	40.000,00 €	45.796,92 €	40.000,00 €
Gesamtergebnis	29.354.100,00 €	29.403.330,63 €	33.326.200,00 €	32.924.537,46 €	36.084.000,00 €

Altersteilzeit

Die Anzahl der ATZ-Verhältnisse belief sich 2024 auf insgesamt fünf (alle im Blockmodell). Zu einem Neuabschluss ist es aufgrund des Wegfalles des Tarifvertrages zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) nicht gekommen. Alle Beschäftigten befinden sich bereits in der Freistellungsphase. Ein ATZ-Verhältnis ist mit dem Ende der Freistellungsphase im Jahr 2024 beendet worden. Drei weitere laufen im Jahr 2025 aus und das letzte ATZ-Verhältnis endet im Februar 2027.

Austritte

Für das Jahr 2024 waren insgesamt 44 Austritte aus unterschiedlichen Gründen zu verzeichnen:

Austrittsgrund:	2024
Rente/Ruhestand/Altersgrenze	12
Zeitablauf befr. Arbeitsverträge	12
Kündigung durch Arbeitnehmerseite (1 davon aufgrund vorzeitigen Renteneintritts)	7
Kündigung durch Arbeitgeberseite	3
Aufhebungsvertrag (6 davon aufgrund vorzeitigen Renteneintritts)	9
Versetzung	1
gesamt:	44

Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2024

Aufbau einer Arbeitgebermarke – Employer Branding

Die gezielte Entwicklung und Positionierung einer Arbeitgebermarke bietet wesentliche Vorteile für die Hansestadt Wismar als Arbeitgeberin: Sie steigert die Attraktivität nach außen, wirkt dem Fachkräftemangel entgegen und stärkt zugleich die Bindung der bestehenden Mitarbeitenden. Um in einem zunehmend umkämpften Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben, rückt dieser Ansatz künftig stärker in den Fokus. Ziel ist es, qualifiziertes Personal zu gewinnen und gleichzeitig bestehende Mitarbeitende nachhaltig zu motivieren, ihre Identifikation mit der Arbeitgeberin zu fördern und sie langfristig zu binden. Gerade auch der öffentliche Dienst steht in direkter Konkurrenz zu privaten Unternehmen. Eine klar kommunizierte, authentische Arbeitgebermarke ist daher unerlässlich, um sich als moderne, verlässliche und attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und sichtbar vom Wettbewerb abzuheben. Erste Recherchen und Gespräche zur Festigung der städtischen Arbeitgebermarke wurden 2024 bereits angestoßen.

Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen

Gemäß der Festlegung in der Dienstvereinbarung über die Ausschreibungen, Bewerbungsgespräche und Auswahlverfahren für zu besetzende Stellen bei der Hansestadt Wismar und den städtischen Eigenbetrieben werden vakante Stellen zunächst intern ausgeschrieben. Ausnahmen bilden die befristeten Stellen oder die mit speziellem Anforderungsprofil. Hier wird vorab auf eine Interessenabfrage in Abstimmung mit dem Personalrat verzichtet.

Für das Jahr 2024 wurden insgesamt 81 Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt. Größtenteils wurden sie auch noch im gleichen Jahr erfolgreich beendet. Lediglich vier wurden erst im Jahr 2025 beendet. Durch gleichartige Verfahren konnten auch 2024 mehrere Einstellungen aus einem Verfahren vorgenommen werden.

Es ist weiterhin festzustellen, dass oft mehrere Stellenausschreibungen, verlängerte Bewerbungsfristen oder Anpassungen im Anforderungsprofil erforderlich waren, um fachlich geeignetes Personal zu finden. Die Auswirkungen des Fachkräftemangels werden, gerade im Bereich von Ingenieurstellen, deutlich sichtbar. Hier ist eine Besetzung sehr schwierig und es fällt zunehmend schwer, geeignetes Personal zu finden. Oftmals sind drei oder vier Ausschreibungen erforderlich. Das „PS-Gespräch“ (Personal- und Stellengespräch) ist mittlerweile zum festen Bestand bei neu bzw. nachzubesetzenden Stellen geworden und hat sich in der Praxis gut etabliert. Diese Grundlage nutzen sowohl der Fachbereich als auch die Abteilung Organisation und die Abteilung Personalservice, um eine Zeitschiene realistisch und für alle Seiten transparent darzulegen und in den Arbeitsablauf zu integrieren.

Auch der personelle Zeitaufwand im Rahmen der Stellenbesetzungsverfahren wird zunehmend stärker, da durch den bestehenden Fachkräftemangel in Hinblick auf Qualifizierungen neue Wege gegangen werden müssen. Nicht immer werden sofort Mitarbeitende gefunden, die über eine ausreichende oder eine gleichwertige Qualifikation verfügen. In enger Zusammenarbeit zwischen den Querschnittsämtern sowie den einzelnen Fachbereichen werden alternative und zusätzliche Fortbildungsangebote gefunden, um die neuen Mitarbeitenden nachträglich zu schulen und dadurch zu qualifizieren. Dadurch konnten auch im Jahr 2024 weitere Mitarbeitende für die Stadt gewonnen werden, deren Einsatz sich durchaus bewährt hat.

Die Notwendigkeit der durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren ergab sich nicht nur aus altersbedingten und im Voraus planbaren Austritten. Durch Umsetzungen nach erfolgreicher Bewerbung innerhalb der Verwaltung und Kündigungen von Beschäftigten waren weitere und zuvor nicht im Jahresplan enthaltene Verfahren notwendig. Zudem wurden drei Beschäftigte innerhalb der Probezeit seitens der Arbeitgeberin gekündigt. Aber auch befristete Einstellungen, meist wegen der Inanspruchnahme von Mutterschutz- und Elternzeiten der Mitarbeitenden, wurden notwendig. Im Ergebnis der Stellenausschreibungen konnten 2024 insgesamt 53 neue Mitarbeitende eine Beschäftigung bei der Stadtverwaltung aufnehmen.

Viele Kolleginnen und Kollegen schätzen weiterhin die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, um eine gesunde Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu finden. Das personalwirtschaftliche Bestreben, dieses zu ermöglichen, steht im Vordergrund. Hintergrund dafür ist, dass die Mitarbeitenden dies durchaus wertschätzen und der Arbeitgeberin weiterhin motiviert zur Verfügung stehen. So wird unter anderem versucht, freie Zeitanteile an Kolleginnen und Kollegen zu vergeben oder auch zusätzliche Mitarbeitende einzustellen. So können die zu erledigenden Verwaltungsaufgaben weiter gedeckt werden.

Kennlernrunden & Just Social

Die Kennlernrunden wurden im Jahr 2024 zweimal durchgeführt. Neueingestellte Mitarbeitende werden vom Bürgermeister, Senator und der Senatorin sowie Vertretern des Personalrates und des Amtes Personal, Organisation und IT willkommen geheißen. In einer entspannten Atmosphäre gibt es einen lockeren Austausch über die Einarbeitung im Fachbereich und die Tätigkeiten in der ersten Zeit. Ebenso können Anregungen und Verbesserungsvorschläge geäußert werden, damit auch das Onboarding weiter optimiert werden kann.

Um die neuen Mitarbeitenden innerhalb der Stadtverwaltung vorzustellen, erfolgt ein Beitrag, meistens mit Foto und Einsatzort, über Just.Social, einer internen Plattform. So werden die Kolleginnen und Kollegen der Stadtverwaltung über Neuerungen und personelle Veränderungen gut zu informieren.

Ferner hat sich Just.Social auch als Informationsportal bewährt. Rundschreiben, allgemeine Informationen, Stellenausschreibungen oder auch Hinweise werden hier durch die Fachbereiche veröffentlicht. Viele Mitarbeitende befürworten diese Art von Informationsquelle.

Erfolgreicher Einsatz von Springer

Im Stellenplan für das Jahr 2024 sind acht Springerstellen vorhanden. Die Springer sind in den verschiedensten Bereichen in der Stadtverwaltung eingesetzt. Um kurzfristige personelle Engpässe abzufedern und die Arbeitsfähigkeit der Organisationseinheiten sicherzustellen, kommt dem Einsatz von Springern eine zentrale Bedeutung zu. Springer übernehmen befristet Aufgaben in verschiedenen Bereichen und tragen mit ihrer Flexibilität, Einsatzbereitschaft und Fachkenntnis dazu bei, temporäre Vakanz oder Ausfälle zu überbrücken. Ziel ist es, die Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu entlasten und gleichzeitig einen reibungslosen Ablauf des Tagesgeschäfts zu gewährleisten. Durch unvorhersehbare, aber auch vorhersehbare Personalbedarfe, konnte durch die Mitarbeitenden, die als "Springer" tätig sind, der Bedarf an Unterstützung gedeckt werden. Es hat sich zu einem sehr guten Personalbedarfsinstrument entwickelt, um schnellstmöglich reagieren zu können. Dies ist unter anderem auf das große Engagement und die schnelle Auffassungsgabe der Springer bei der Hansestadt Wismar zurückzuführen.

Kurzfristige Beschäftigte

2024 wurden acht kurzfristige Beschäftigte für besondere Aufgaben eingestellt. Vor allem in der Veranstaltungszentrale (Theater), der Stadtbibliothek und im Standesamt war der Bedarf erforderlich und konnte durch den Einsatz von kurzfristig Beschäftigten gedeckt werden.

Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften

Sieben Nachwuchskräfte haben ihre Ausbildung bzw. ihren Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen. Ihnen wurde ein befristetes Übernahmeangebot unterbereitet, welches vier annahmen. Zwei Verwaltungsfachangestellten haben sich bereits vor Ausbildungsende erfolgreich auf eine unbefristete Anstellung bei der Hansestadt Wismar beworben. Der Brandmeisteranwärter wurde im Brandschutzamt in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen.

Mobile Arbeit

Mit der Einführung der Telearbeit ab 01.07.2020 (ab 01.04.2024 DV mobile Arbeit) nehmen zunehmend mehr Mitarbeitende diese auch für sich in Anspruch. 2024 hat sich die Zahl weiter erhöht und aktuell haben 187 Mitarbeitende eine Vereinbarung unterschrieben. Die überwiegende Anzahl nutzt dabei nicht die Variante mit einem oder mehreren festgelegten Tagen, sondern die flexible Variante, um besser auf die Bedürfnisse im privaten Umfeld – aber auch bei der täglichen Arbeit – reagieren zu können.

Mitarbeiterportal

Für den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und zur Reduzierung von Druckkosten erfolgte im Mai 2024 die Umstellung auf ein papierloses Verfahren für durch die Zentrale Kommunale Bezügekasse erstellte Dokumente der Besoldungsabrechnung bzw. Entgeltabrechnung sowie Reisekostenabrechnungen. Die Dokumente können fortan nur noch digital über das Mitarbeiterportal LOGA3 abgerufen werden.

Ausbildung

Im Jahr 2024 haben insgesamt 13 junge Menschen ihre Ausbildung bei der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar begonnen:

- Verwaltungsfachangestellte/r (6 Personen)
- Duales Studium Bachelor of Laws – öffentliche Verwaltung (2 Personen)
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek (1 Person)
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik (1 Person)
- Kauffrau/mann für Tourismus und Freizeit (1 Person)
- Veranstaltungskaufmann/frau (1 Person – erstmalige Ausbildung)
- Brandmeister/in (1 Person)

Bis auf einen Ausbildungsplatz „Verwaltungsfachangestellte“ konnten alle Ausbildungsplätze besetzt werden.

Mit Einstellung der Ausbildungsstartenden 2024 wurde erstmals der bereits bei Neueinstellung von Mitarbeitenden angewendete Onboarding-Kurs über ein digitales Kursformat im E-Learning genutzt. Dazu wurden die Kursinhalte entsprechend der Zielgruppe angepasst. Durch die Umstellung werden die Einstellungsvorgänge und -formalitäten moderner, attraktiver und effizienter gestaltet. Außerdem können die Auszubildenden bereits vor Ausbildungsbeginn wichtige Informationen anschaulich einsehen und sich auch die Eltern von minderjährigen Auszubildenden von zu Hause aus mitinformieren. Ein weiterer Vorteil ist die inhaltliche Entzerrung der Einführungstage, die ohnehin schon umfangreich sind.

Neben 6 erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen in regulärer Ausbildungszeit konnte auch eine Auszubildende ihren Abschluss mit einer verkürzten Ausbildungszeit erfolgreich erlangen. Eine Anwärterin musste ihren Vorbereitungsdienst verlängern. Ausbildungsabbrüche waren nicht zu verzeichnen.

Die seit nunmehr einigen Jahren etablierten Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich Ausbildung wurden fortgesetzt, u.a. das Treffen der Praxisanleiter/innen (Ausbilder/innen in den Einsatzbereichen), Seminar-Angebote für Auszubildende und Praxisanleiter/innen, ein über die JAV koordiniertes Treffen aller Auszubildenden mit einer gemeinsamen Aktivität, Quartalsabfragen zur Beurteilung der Ausbildungsqualität, Nutzung verschiedener Kanäle im Bereich Ausbildungsmarketing.

Die Hansestadt Wismar wurde im Jahr 2024 zum vierten Mal in Folge mit dem Titel „TOP-Ausbildungsbetrieb“ durch die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin ausgezeichnet. Diese Auszeichnung stellt ein Qualitätssiegel dar, welches im Rahmen des Ausbildungsmarketings und der Akquise zur Besetzung der Ausbildungsplätze aktiv und sichtbar eingesetzt wird.

Fortbildung

Im Bereich Fortbildung soll im Folgenden ein Überblick zu den wesentlichen Angeboten dargestellt werden:

- Berufsbegleitendes Studium Verwaltungsfachwirt an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie MV:
 - 5 Beschäftigte, die das Studium im Jahr 2022 begonnen haben, werden dieses 2025 abschließen.
 - 2 Beschäftigte haben das Studium im Herbst 2024 in Rostock begonnen, eine Beschäftigte ist im Frühjahr 2025 eingestiegen.

- Ein Beschäftigter absolviert berufsbegleitend ein Fernstudium „Öffentliches Management/ Public Administration“ mit dem Abschluss Master of Public Administration (MPA)“, das im Jahr 2023 begonnen hat und voraussichtlich 2026 abgeschlossen wird.
- Eine ehemalige Auszubildende hat mit ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss als Verwaltungsfachangestellte eine Zusage für eine Begabtenförderung erhalten, die vom Studieninstitut ausgelobt wurde. Sie qualifiziert sich an der FH Güstrow zur Verwaltungsfachwirtin weiter und wird entsprechend unsere DV Fort- und Weiterbildung finanziell und organisatorisch unterstützt.
- Eine Beschäftigte hat den Angestelltenlehrgang I beim Kommunalen Studieninstitut erfolgreich abgeschlossen und ein Beschäftigter hat den Angestelltenlehrgang I an der FH Güstrow begonnen.
- Zwei Beschäftigte absolvieren bzw. absolvierten berufsbegleitend die Fortbildung „Meister für Veranstaltungstechnik“.
- Es wurden die jährlichen Führungskräfte-seminare für Abteilungsleitungen, Sachgebietsleitungen und Arbeitsgruppenleitungen geplant; diesmal zu den Themen „Gesunde Kommunikation“ und „Zeit- und Selbstmanagement“. Eine Durchführung konnte aufgrund von Terminproblemen der Dozenten erst im Jahr 2025 erfolgen.
- Ebenso erfolgte die erneute Planung von Seminaren für Quereinsteiger (Einführung in das Kommunale Haushaltsrecht, Verwaltungsrecht und Rechtsanwendung), deren Durchführung im Jahr 2025 terminiert wurde.
- Es wurden bedarfs- und interessengerecht mehrere Inhouse- Seminare zu folgenden Themen koordiniert und durchgeführt:
 - Einstieg in das Vergaberecht und Aufbau-seminar zum Vergaberecht
 - Gewaltprävention, Beschäftigte vor Übergriffen schützen
 - Rechtssicherer Umgang mit Reichsbürgern
 - Sensibilisierung und Schulung zur Informationssicherheit
 - Effektive Kommunikation für Ausbilderinnen und Ausbilder
 - Stressmanagement
 - Ausbildung von Brandschutzhelfer/innen.

Zukunftsgespräche

Um eine Planstelle rechtzeitig wieder besetzen zu können, ist es notwendig, zu wissen, wann die oder der Stelleninhaber/in beabsichtigt, in die wohlverdiente Rente bzw. Ruhestand zu gehen. Zu diesem

Zweck werden die sogenannten Zukunftsgespräche geführt. Die Beschäftigten werden ca. 6 – 7 Jahre vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze angeschrieben und es wird ihnen das Angebot für ein Zukunftsgespräch unterbreitet. Hierbei wird erfragt, ob sich die Beschäftigten bereits Gedanken über den Zeitpunkt ihres Renten- oder Ruhestandseintrittes gemacht haben. Ebenfalls werden Möglichkeiten eines evtl. früheren Eintrittes in die Rente oder den Ruhestand erläutert.

Im Jahr 2024 wurden Beschäftigte des Jahrganges 1965 zu einem ersten Zukunftsgespräch eingeladen, Beschäftigte der älteren Jahrgänge wurden teilweise bereits zu Folgegesprächen eingeladen. In der Regel wird dieses Angebot angenommen.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

a. Arbeitskreis Gesundheitsmanagement

Das Jahr 2024 stand für den Arbeitskreis Gesundheitsmanagement (AK GM) unter dem Motto: „Reduzierung von Stress“. Die Wahl des Mottos ist auf Erkenntnisse aus dem Jahr 2022 zurückzuführen. Hier schrieb eine Studierende der Hochschule Wismar ihre Bachelor-Thesis über das Thema Gesundheitsbewusstsein/Gesundheitszustand unserer Beschäftigten. Als Ergebnis dieser Thesis sind wesentliche Ziele formuliert worden. So waren es insbesondere auch zwei organisierte Inhouse-Seminare zu den Themen „Stressmanagement“ und „Stressfreies Sehen“, die dazu zählten.

Neben den Treffen des AK, die circa alle 2 Monate stattfinden, wurden durch den AK regelmäßige Blutspenden organisiert bzw. angeboten – in der Regel 4 x pro Jahr. Für Beschäftigte der Hansestadt Wismar ist das Blutspenden während der Arbeitszeit möglich.

Durch den AK wurde auch die Teilnahme von Beschäftigten am Schwedenlauf 2024 organisiert, d.h. Anmeldung und Übernahme der Kosten durch AK GM 2024. Es haben sieben Beschäftigte teilgenommen.

Im Jahr 2024 wurden auch die regelmäßigen Gesundheitstipps rund um die Themen Gesundheit, Sport, Gesundes Kochen, Entschleunigung u. ä. für die Beschäftigten fortgesetzt und über das interne Portal Just.Social publiziert.

Bei der jährlichen Nikolausüberraschung des AK durften sich 2024 alle Beschäftigten über eine Trinkflasche aus Glas mit Wismar-Logo freuen.

b. Betriebsarzt, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gemäß Arbeitssicherheitsgesetz war die geforderte Bereithaltung und schriftliche Bestellung

von Betriebsarzt (§2) und Fachkraft für Arbeitssicherheit – kurz SiFa – (§5) im Jahre 2024 erfüllt.

Unfallgeschehen

Im Jahre 2024 wurden durch die SiFa insgesamt 36 Unfälle registriert, die sich wie folgt zusammensetzten:

- 25 Bagatellunfälle, die im Verbandbuch eingetragen wurden,
- 6 meldepflichtige Unfälle mit einem unfallbedingten Ausfall von mehr als 3 Tagen, und zwar bei 4 Angestellten und 2 Beamten und
- 5 Bedrohungen/Übergriffe auf 7 Mitarbeitende, die nach Abstimmung mit der Unfallkasse MV und nach Erlaubniserteilung durch die Betroffenen vorsorglich gemeldet wurden, wobei sich diese Vorfälle im BürgerServiceCenter, bei der Verkehrsüberwachung, dem allg. Ordnungsdienst und bei der Durchführung von Kontrollaufgaben vom Hafenamts ereigneten.

Aufbauorganisation und Prozesse im Arbeitsschutz

In der Hansestadt Wismar konnte im Jahr 2024 die begonnene Ausgestaltung der Aufbauorganisation im Arbeitsschutz mit der Bestellung von 24 Sicherheitsbeauftragten in den Liegenschaften und Schulen fortgeführt werden. Für die Funktionsträger wurde ein Grundkurs bzw. eine Weiterbildungsmaßnahme organisiert.

Die Berufsfeuerwehr konnte sich als benannte Stelle der „Erste Hilfe-Ausbildung“ der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft etablieren und wir konnten so weitere 30 ehrenamtliche Ersthelfer in verschiedenen Liegenschaften durch sie ausbilden. Zusätzlich wurden durch unsere Berufsfeuerwehr 24 Mitarbeitende im Umgang mit dem Automatisierten Externen Defibrillator geschult.

Auch in der Ehrenamtsfunktion des Brandschutzhelfers konnten 40 Mitarbeitende hinzugewonnen und ausgebildet werden. Eine formelle Benennung und ihre Dokumentation als Erst-Brandschutzhelfer erfolgten.

Die digitale Arbeitssicherheitsunterweisung 2024 wurde schrittweise auf einen Großteil der Ämter ausgerollt, durchgeführt und dokumentiert. Einzelne Struktureinheiten wurden in Präsenz geschult und die Feuerwehr hat entsprechend spezifischer Anforderung, die erforderlichen Schulungen in Eigenregie abgearbeitet. An der kompletten Erfassung und Zuweisung der Schulung an alle Mitarbeitenden wurde kontinuierlich gearbeitet.

Im Jahre 2024 wurden durch die SiFa 14 Begehungen durchgeführt, wobei 6 Begehungen mit dem Betriebsarzt und PR sowie 4 jeweils mit den Verantwortlichen oder mit den Verantwortlichen und der Unfallkasse MV durchgeführt wurden. Sicherheits- bzw. arbeitsschutztechnische

Mängel wurden dokumentiert und an Verantwortliche zur Behebung/ Veranlassung weitergeleitet.

Die Mitarbeitenden haben nach ihrer Ausbildung zur befähigten Person zur Leiterprüfung ihre Arbeit aufgenommen.

Des Weiteren wurde durch die SiFa Beratungen zu diversen Themenbereichen geleistet, wie z. Bsp. zum Dienstunfallverfahren, Ergonomie, Substitution Whiteboard-Cleaner, Büroklima, Fluchttüren, Elektromagnetische Verträglichkeit, Blendung durch PV-Anlage, Beschränkung von Personenanzahl bei Veranstaltungen, datenschutzkonformer Umgang mit Gesundheitsdaten, Verwaltung von Klassengeldern durch Schulsekretärin, zum Neubau Feuerwehr/Ordnungsamt, Infektionsgeschehen, lufttechnische Aufbereitung im Archivraum.

Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Im Berichtszeitraum wurden 3 ASA-Beratungen am 10.01.24, 10.04.24 und am 16.10.24 durchgeführt.

Gefährdungsbeurteilungen

Nach Arbeitsschutzgesetz ist die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung für jede Tätigkeit erforderlich. Der Bearbeitungsstand ist unterschiedlich. Zurzeit sind auch noch lückenhafte bzw. veraltete Beurteilungen des Gesamtspektrums des verwaltungstechnischen und kommunalen Aufgabenportfolios vorhanden. Die Erstellung soll jedoch in Zusammenarbeit mit den Amtsleitungen bzw. fachlichen Leitern weiter forciert angegangen werden. Einzelne Themenschwerpunkte bilden dabei die Feuerwehr-Einsatztätigkeit, Hausmeister- und Veranstaltungsdienste sowie die Tätigkeiten der Sportstättenwarte und Restauratoren. Die Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz wird nach Abstimmung durch die Abt. Personalservice durchgeführt, dokumentiert und die vorgeschriebene Meldung an das Landesamt für Gesundheit und Soziales übermittelt.

Arbeitsmedizinische Betreuung

Die arbeitsmedizinische Betreuung ist durch den Betriebsarzt abgesichert. Die Bewertung der Arbeitsplätze nach ihrer Gefährdung gemäß Arbeitsmedizinischer Vorsorge-Verordnung (2013) wurde aktualisiert. Die Problematik der getrennten Untersuchung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und Eignung bzw. der Schaffung der erforderlichen Rechtsgrundlage für die Eignungsuntersuchungen sowie das Einladungs- und Terminprozedere ist in Arbeit. Die Umstellung der bis 2013 langjährig gültigen Bezeichnungen und Begrifflichkeiten auf die neue Ausdrucksweise zieht eine Anpassung der Bescheinigung und Dokumentation nach sich. 2024 wurde die Ange-

botsvorsorge „Bildschirmarbeitsplatz-Untersuchung“ über ein Rundschreiben im Intranet offeriert, sie hatte jedoch geringe Resonanz (ca. 20 Beschäftigte), was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass auch in der Vergangenheit schon einige Untersuchungen erfolgten.

Die Erfassung in einem Vorsorgekataster ist im Aufbau begriffen. Zum datenschutzkonformen Austausch mit dem Betriebsarzt ist eine Cloud eingerichtet worden.

Fortbildung zum Qualifikationserhalt

Zur Aufrechterhaltung der Sachkunde besuchte die SiFa zwei Weiterbildungskurse der Unfallkasse MV und trat im Rahmen des SiFa-Netzwerk MV in regen Fachaustausch mit dem ausgewählten Kollegenkreis aus SiFa-Netzwerk MV. Der Betriebsarzt besuchte 2024 sowohl betriebsärztliche und verkehrsmedizinische als auch medizinische Fortbildungen.

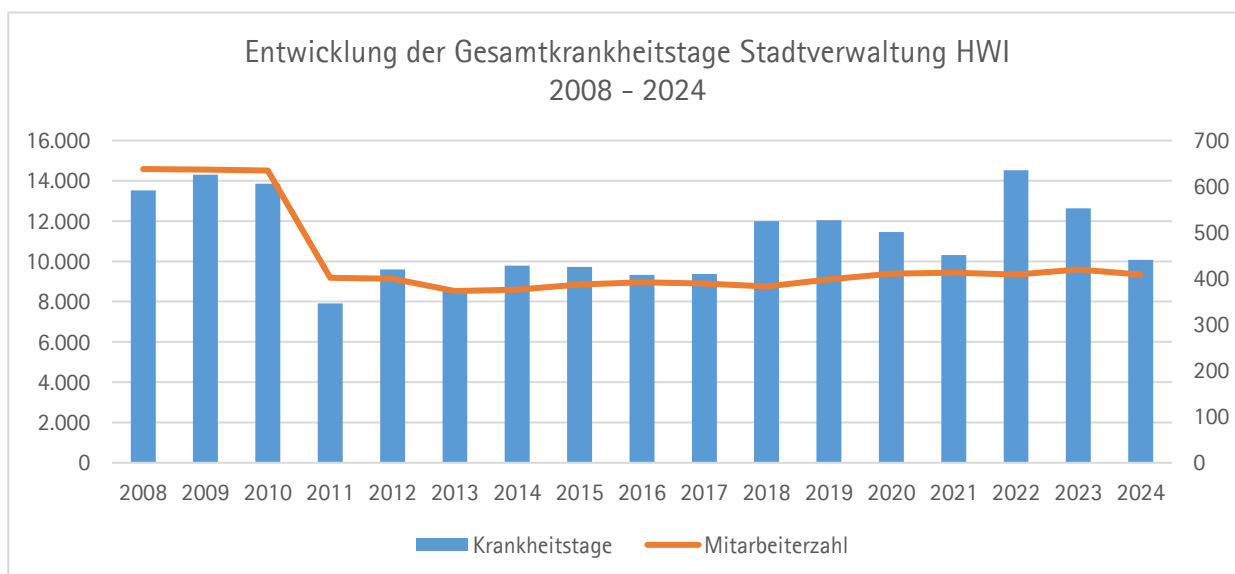
c. Krankenstand 2024

Die Krankenstände werden bereits seit vielen Jahren aufbauend auf der jährlichen Abfrage des Deutschen Städtetages ausgewertet. So ist nicht eine Aussage zu den Werten der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar möglich, sondern in der Gesamtschau auch ein Vergleich mit der durchschnittlichen Krankenstandquote der unmittelbaren Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages.

Bei der Auswertung der Erkrankungszeiträume wird im Wesentlichen in 3 Kategorien unterschieden:

- Kategorie 1 = Kurzzeiterkrankungen von 1 - 3 Tagen,
- Kategorie 2 = Erkrankungen zwischen 4 - 42 Tagen und
- Kategorie 3 = Langzeiterkrankungen mit mehr als 43 Tagen.

Erfasst werden die Krankheitstage auf der Basis von 365 Kalendertagen, d.h. inklusive Feiertage und Wochenenden. Berücksichtigt werden alle Krankheitstage, also auch die ohne ein ärztliches Attest.



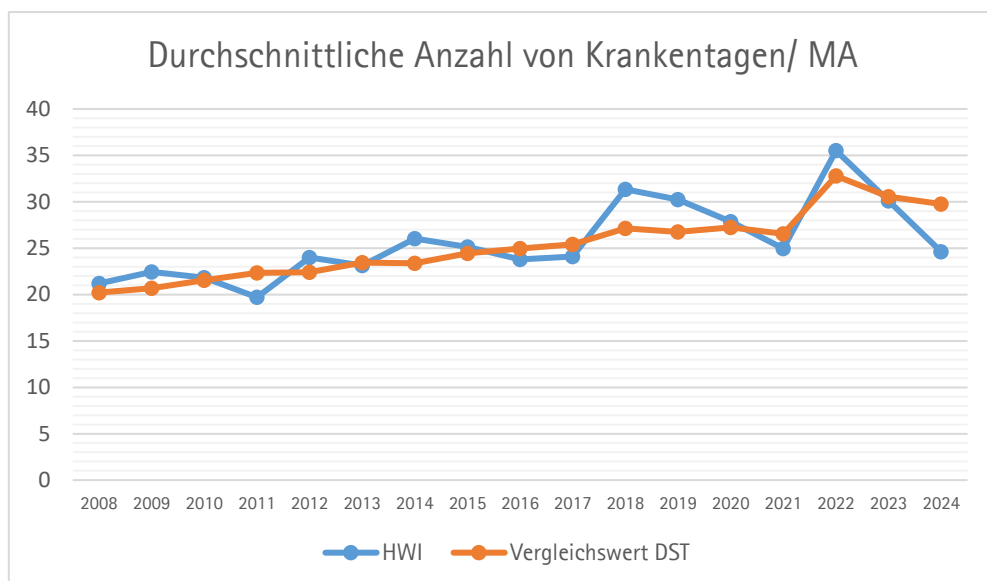
Im Vergleich der Zahlen zeigt sich in den jeweiligen Kategorien für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Wismar folgendes Bild:

Die sog. „Kurzeiterkrankungen“ (Kategorie 1) sind von 2023 zu 2024 um 62 Tage auf insgesamt 1193 Tage gestiegen. In der Kategorie 2 ist nach dem deutlichen Absinken von 2022 zu 2023 (8129 => 5893 Tage) erneut ein Absinken auf 5083 Tage ermittelt worden. Bei Betrachtung und Vergleich der Entwicklung in dieser Kategorie sind hier immer wieder größere Schwankungen von Jahr zu Jahr festzustellen. Die Auswertung der Langzeiterkrankungen, die der Kategorie 3 zuzuordnen sind, hat zum Vorjahr auch eine geringere Tageanzahl ergeben. So waren es 2023 insgesamt 5615 Tage und im Jahr 2024 mit insgesamt 3797 Tagen 1818 Tage weniger.

Zusammenfassend waren es 2024 insgesamt 10073 Krankheitstage, die bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung anfielen. Nach einem Anstieg von 2021 zu 2022 (10308 => 14522 Tage) setzt sich die Reduzierung aus dem Jahr 2023 (12639 Tage) auch für das Jahr 2024 fort.

Die durchschnittliche Anzahl von Krankheitstagen pro Mitarbeiter/in der Stadtverwaltung Wismar betrug 24,63 Tage und somit 5,46 Tage weniger als noch im Jahr 2023 (30,09 Tage). Mit Blick auf die Zahl aus dem Jahr 2022 (35,51 Tage) haben sie die Tage sogar um 10,88 Tage reduziert und befinden sich damit auf dem Niveau des Jahres 2021 (24,96 Tage). Es wird angenommen, dass die Hansestadt Wismar die von ihr beeinflussbaren Faktoren zur Reduzierung des Krankenstandes offenbar positiv begleitet hat.

Eine Reduzierung zeigt sich gleichzeitig tendenziell auch bei den Auswertungen der Zahlen des Deutschen Städtetages. Bei Betrachtung aller Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages sank die Zahl an Gesamtfehltagen pro Beschäftigte/n im Jahr 2024 um 0,79 auf 29,75 Krankentage zum Reportvorjahr 2023.



Bei den Auszubildenden wurden im Reportjahr insgesamt 858 Krankheitstage (23,19 Tage/Azubi) verzeichnet. Hier ist im Vergleich zum Jahr 2023 ein deutlicher Anstieg erfolgt. So waren es hier insgesamt 360 Krankentage (10,91 Tage/Azubi). Der Anstieg ist auf eine Langzeiterkrankung einer Anwärterin (365 Tage im Jahr 2024) sowie zwei weitere Azubis mit einer Erkrankungsdauer der Kategorie 2 zur erklären.

Die Krankenstandsquote in den Mitgliedstädten des Deutschen Städtetages ist im Vergleich zum Vorjahr im Jahr 2024 gesunken. Ob sich diese Entwicklung in den Folgejahren verstetigt, bleibt abzuwarten. Gemäß Deutschem Städtetag zeigt der Fehlzeiten-Report 2024 des Wissenschaftlichen Institutes der AOK auf, dass wie in den Vorjahren insbesondere Atemwegserkrankungen, Muskel- und Skeletterkrankungen aber auch psychische Erkrankungen die wesentlichen Teiber der Entwicklung der Krankenstandsquote sind.

Bei der Bewertung der ermittelten Zahlen ist zu berücksichtigen, dass der Deutsche Städtetag – im Vergleich zu den von den Krankenkassen regelmäßig veröffentlichten Zahlen – auch die Fehlzeiten berücksichtigt, für die keine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt und die Ermittlung auf der Basis von 365 Kalendertagen, d.h. inklusive Wochenenden und Feiertagen, erfolgt. Folglich hat dies insbesondere Auswirkungen bei den Fehlzeiten in der Kategorie 1 (Kurzzeiterkrankungen). Daher ist ein Vergleich des Krankenstandes mit den Zahlen der Krankenkassen auf Grund abweichender Erhebungsmerkmale nur sehr eingeschränkt möglich.

d. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Im Jahr 2024 wurde 50 Beschäftigten das Angebot, ein Gespräch im Rahmen der Betrieblichen Wiedereingliederung gem. § 167 Abs. 2 SGB IX zu führen, unterbreitet. 28 Beschäftigte haben dieses Angebot angenommen.

Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten

Die Arbeit des Amtes für Personal, Organisation und IT war auch im Jahr 2024 geprägt von der Initiierung und Begleitung von Anpassungen in der Verwaltung, um Arbeitsabläufe zu optimieren, Synergien in der Abarbeitung zu schaffen und insgesamt die Dienstleistungsfähigkeit der Stadtverwaltung zu erhalten bzw. zu verbessern.

So wurden u.a. Strukturänderungen erarbeitet und umgesetzt:

- Zum 01.04.2024 wurde das Amt für nachhaltige Stadtentwicklung, Projektmanagement und Welterbe mit der Besetzung der Amtsleitung gebildet.
- Die Strukturänderung im Amt für Bildung, Jugend, Sport- und Förderangelegenheiten wurde erarbeitet, die Änderung und Umbenennung des Amtes (neu: Amt für Bildung und Sport) ist zum 01.01.2025 in Kraft getreten.
- Im Bereich der Friedhofsverwaltung wurden Abstimmungen mit dem EVB zur Übernahme und weitergehenden Optimierung der Grünflächenpflege organisatorisch begleitet.

Des Weiteren konnten im Zusammenhang mit der Fortsetzung der Einführung eines verwaltungsweiten digitalen Dokumentenmanagementsystem (DMS) Prozessoptimierungen erreicht werden bzw. die Basis für weitere Prozessanpassungen gelegt werden. Auch im Jahr 2024 wurden die Ausgestaltung und Erweiterung von E-Government-Leistungen im Rahmen der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes und durch Teilnahme an Pilotprojekten weiter vorangetrieben. Alle derzeit für die Hansestadt Wismar verfügbaren Onlinedienstleistungen sind auf der Website der Stadt unter <https://www.wismar.de/Bürger/Bürgerservice/Onlinedienste/> zusammengefasst und stehen den Bürgerinnen und Bürgern zentral zur Verfügung. Die Ausweitung von E-Government-Angeboten stellt auch einen bedeutenden Beitrag zur Optimierung interner Arbeitsprozesse in der Verwaltung dar. Hieran wird fortlaufend weiterzuarbeiten sein.

Zum kontinuierlichem Wissensaustausch und zum Wissensmanagement innerhalb der Stadtverwaltung wurden die Wikis im Intranet der Stadtverwaltung Just.Wismar im Jahr 2024 weiter ausgebaut bzw. ergänzt. Die Veröffentlichung von Beiträgen, insbesondere der Querschnittsämter, zur schnellen und zentralen Information aller Fachämter zu übergreifenden Themen hat sich bewährt und wurde auch im Berichtsjahr verstärkt wahrgenommen. Die Nutzung des Intranets Just.Wismar ist als zentrales Element zum Wissensmanagement innerhalb der Verwaltung zu nennen.

Ausblick

Aufgrund der Laufzeit bzw. des zeitlich gesteckten Rahmens vom Personalentwicklungskonzept 2015-2025 wird 2025 das letzte Konzeptjahr sein. Sicher ist, dass die Personalentwicklung damit nicht enden wird. So ist die vergangene Konzeption, deren Maßnahmen und Ergebnisse zu betrachten und fortzuschreiben. Bereits jetzt sind erste Maßnahmen aufgenommen, um die Ergebnisse der letzten 10 Jahre zu evaluieren sowie die Fortschreibung und Fortführung von Personalentwicklungsmaßnahmen vorzubereiten. So wurde bereits über eine Studierende der Hochschule Wismar im Zusammenhang mit einer Masterthesis eine interne Mitarbeiterbefragung zum Personalentwicklungskonzept 2015-2025 durchgeführt, die sich derzeit in der Auswertung befindet. Mit den statistischen Werten und den Ergebnissen der Umfrage wird zu prüfen sein, ob bzw. wie genau die Zielsetzungen erreicht werden konnten. Im Rahmen des Personalreportes für das Jahr 2025 wird somit auch eine Gesamtauswertung der 10 Reportjahre zu erwarten sein.

Mit der Zielstellung, die Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung mit einer bedarfsgerechten Personalplanung und -entwicklung zu gewährleisten, wird auch die Fortführung auszurichten sein. Hierzu wird die grundsätzliche Fortführung etablierter und bewährter Maßnahmen zählen, aber auch Neuausrichtungen und die flexible Gestaltung der möglichen „Stellschrauben“. Personalabgänge und -zugänge, Personalfindung und -bindung, Ausbildung der eigenen Nachwuchskräfte und gezielte Fort- und Weiterbildung werden weiterhin als Hauptaufgaben zu gestalten sein, um für die Zukunft personell gut aufgestellt zu sein.

erstellt/verantwortlich:
Amt für Personal, Organisation und IT