2020

Personalreport

der Hansestadt Wismar

©TZ Wismar/Georg Hundt

HANSESTADT
wismar
WIRTSCHAFT - WISSENSCHAFT
WELTERBE und MEER

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3
Personaldaten 2020 4
Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 4
Altersstruktur 5
Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung 7
Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung 8
Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen 8
Führungsverantwortung 9
Personalaufwendungen 9
Altersteilzeit 9
Austritte 10
Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2020 10
Personalmarketing 10
Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen 11
Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften 12
Ausbildung 12
Fortbildung 13
Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz 14
Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten 17
Ausblick 19

Vorwort

Mit dem Personalreport 2020 wird bereits der 4. Report seit Fertigstellung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes für die Jahre 2015 bis 2025 vorgelegt.

Der Personalreport 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 2020 sowie eine Analyse der aktiven Personalarbeit und ein Ausblick auf kurz-, mittel- und langfristige Erwartungen abgebildet.

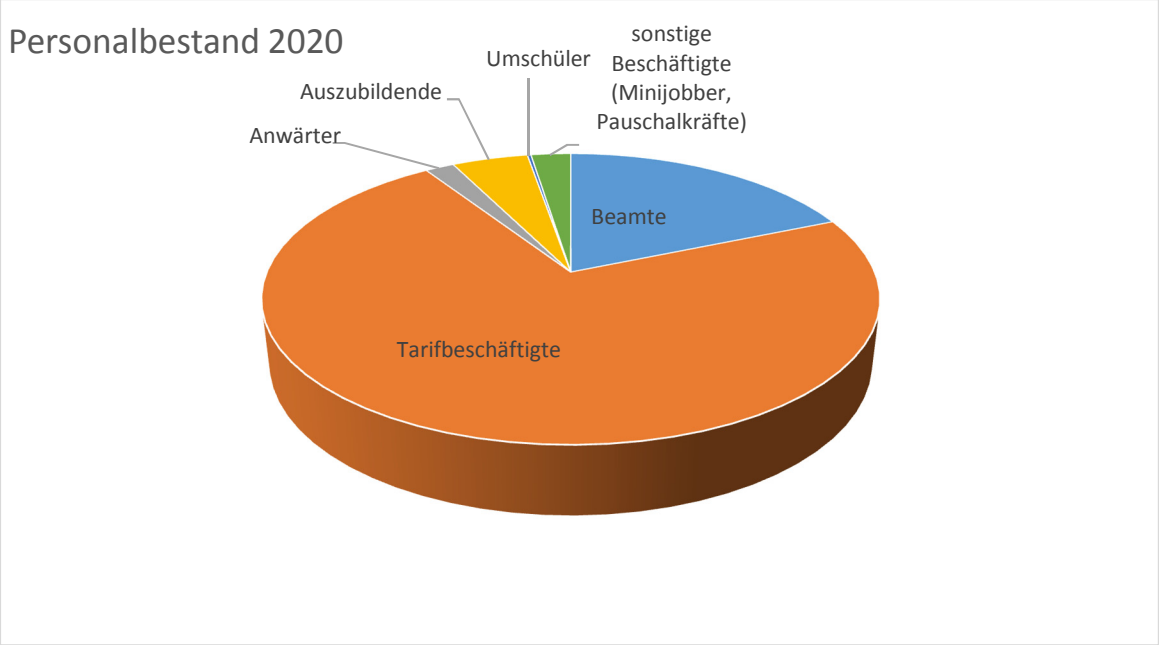
In der Darstellung der aktiven Personalarbeit wird an dieser Stelle auf Neuerungen und aktuelle Anstrengungen eingegangen. Bereits in den vorangegangenen Personalreporten genannte Themen werden grundsätzlich nicht erneut aufgeführt, sofern diese unverändert weitergeführt werden.

Alle statistischen Daten sind bezogen auf den Stichtag 31.12.2020 ausgewertet worden.

Personaldaten 2020

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar waren zum Stichtag 31.12.2020 insgesamt 443 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Darunter waren 282 Frauen (63,7%) und 161 Männer (36,3%). Gegenüber 2019 hat sich die Gesamtanzahl um 7 Mitarbeiter/innen erhöht. Die Personengruppen unterteilen sich in 319 Tarifbeschäftigte, 83 Beamte/innen, 11 sonstige Beschäftigte sowie 21 Auszubildende, 8 Anwärter/innen und 1 Umschülerin.
Das folgende Diagramm stellt die Werte aus dem Jahr 2020 in einem Verhältnis zueinander dar:



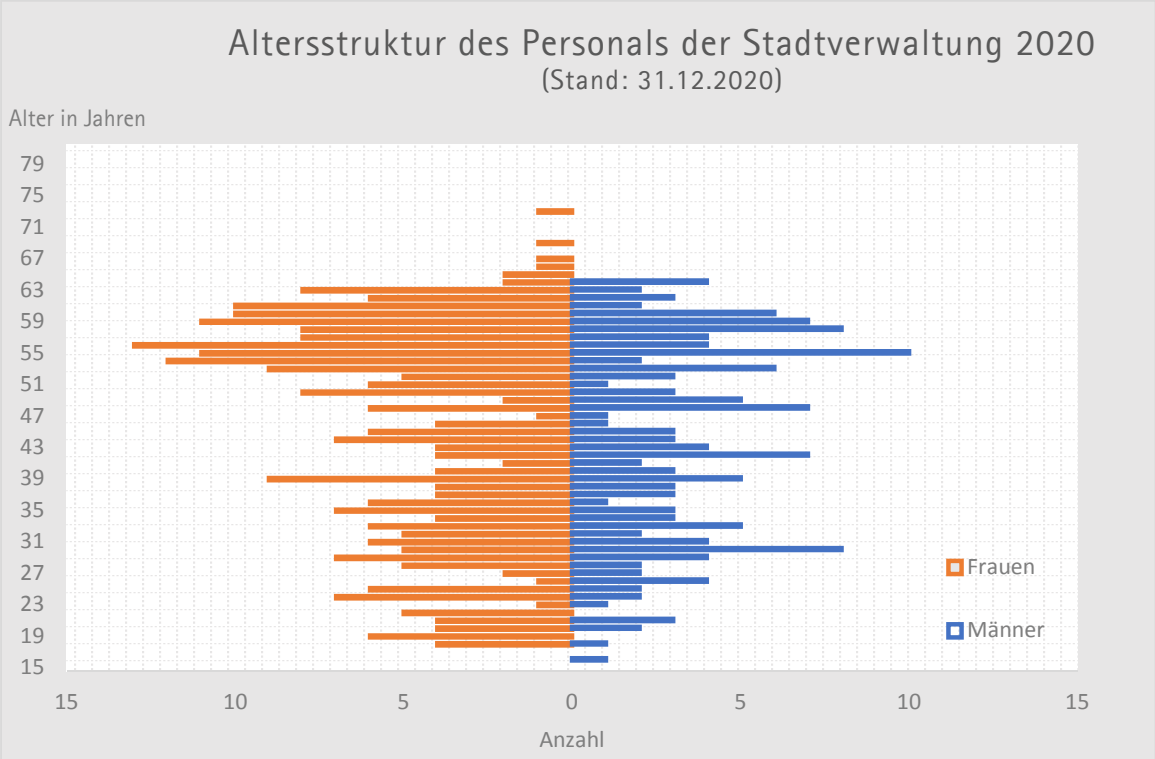
Prozentangaben:

- Tarifbeschäftigte = 72,01%
- Beamte/innen = 18,74%
- Auszubildende = 4,74%
- Sonstige Beschäftigte = 2,48%
- Anwärter/innen =1,81%
- Umschüler/innen =0,23%

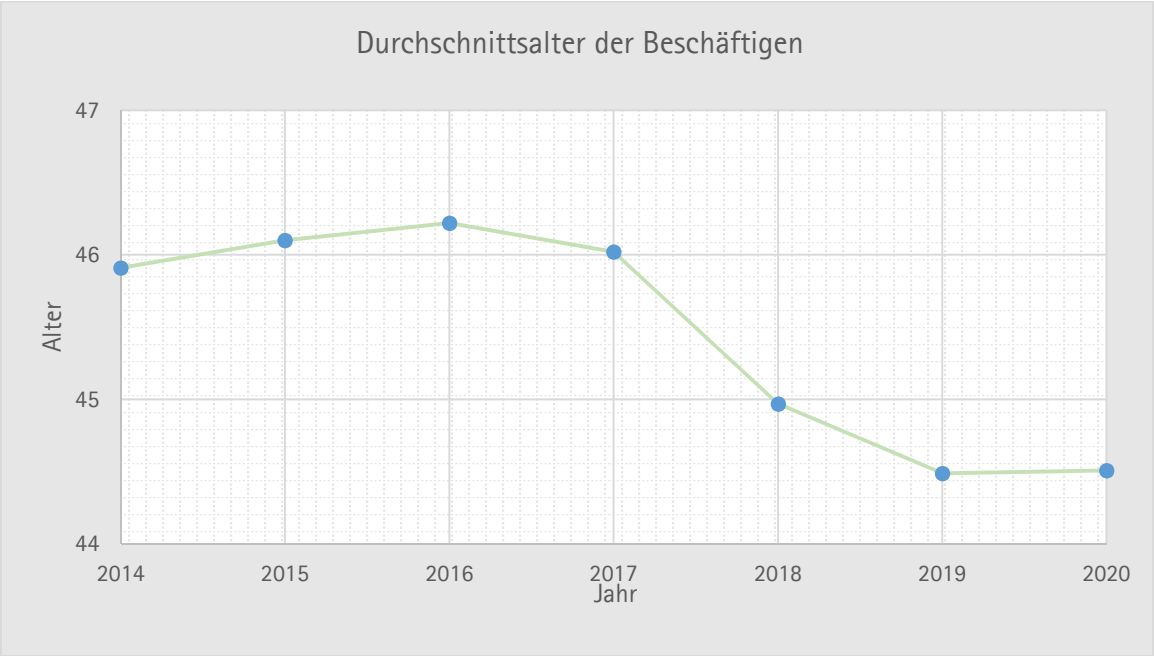
Hinweis: Abweichungen von 100% ergeben sich durch das Runden auf zwei Dezimalstellen.

Altersstruktur

Die Analyse der Altersstruktur der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar zeigt auf, wie sich die personellen Kapazitäten auf die einzelnen Jahrgänge/Generationen verteilen.



Diese Abbildung (erfasst sind ebenfalls Minijobber und Pauschalkräfte, welche teilweise bereits im Rentenalter sind) verdeutlicht, dass der Anteil der Mitarbeiter/innen im Alter zwischen 51 und 60 Jahren nach wie vor verhältnismäßig stark ist. Durch die stetige Übernahme von Auszubildenden und aufgrund aller externen Ausschreibungsverfahren zur Nachbesetzung von Planstellen wird versucht, dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. Zwar konnte sich durch diese Maßnahmen - im Vergleich zu den Jahren des letzten Personalreports - der Trend des Sinkens des Durchschnittsalters nicht fortführen, jedoch mit einem Durchschnittsalter von 44,5 Jahren für 2020 den Wert aus dem Jahr 2019 halten. Veranschaulicht wird diese Entwicklung im folgenden Diagramm:

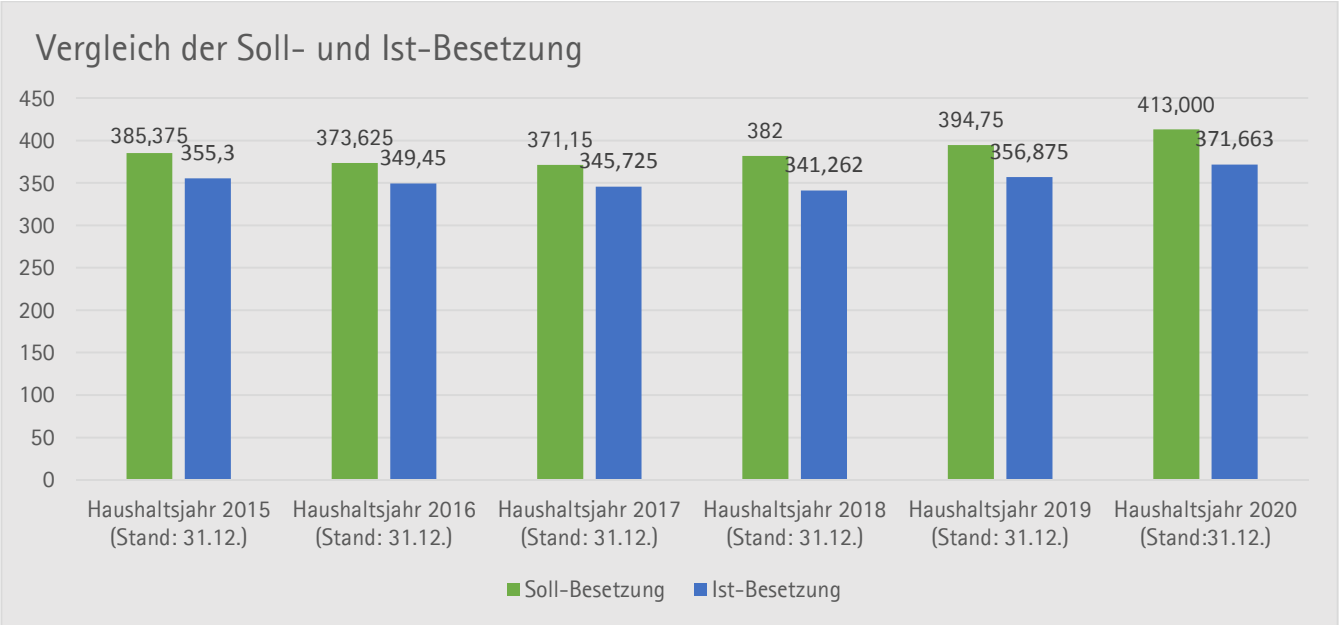


	2020	
Alter	Anzahl	in %
20 und jünger	18	4,1
21-30	71	16
31-40	87	19,6
41-50	80	18,1
51-60	144	32,5
61 und älter	43	9,7

Grundlegend sind mäßige Anstiege in den Altersgruppen 31-40, 41-50 und 61 und älter im Vergleich zum Reportvorjahr zu erkennen. Die größte Änderung erfolgte in der Altersgruppe der 51-60 jährigen. Dort sank die Anzahl der Beschäftigten von 155 auf 144, dennoch ist diese Altersgruppe weiterhin die mit Abstand am stärksten vertretene Altersgruppe der Hansestadt Wismar. Nur minimale Änderungen verzeichnen die jüngsten Altersgruppen der Hansestadt Wismar mit einer Abweichung von nur einer Person vom Reportvorjahr. Weiterhin ist die Hansestadt Wismar bestrebt, das zugehörige Know-how der einzelnen Generationen miteinander zu verbinden und so eine effektivere, gemeinsame Zusammenarbeit und mehr Vertrauen innerhalb des Kollegiums zu schaffen. Die erfolgreiche Einbindung aller Generationen in die alltägliche Arbeit ist mitunter eines der größten Ziele der Personalarbeit und von überragender Bedeutung für eine ausgeprägte Leistung der jeweiligen Fachbereiche. Mit einzelnen und fortwährenden Maßnahmen wird versucht, die Basis hierfür zu schaffen, denn auch in puncto Zusammenarbeit gilt für die noch so groß geglaubten Hürden: **mehr Miteinander macht mehr möglich**.

Vergleich Soll-Besetzung / Ist-Besetzung

Der Stellenplan der Hansestadt Wismar zur Haushaltsatzung 2020/2021 wurde unter der Fortschreibung des Stellenplanes des Jahres 2019 für 2020 und 2021 jeweils einzeln erstellt. Dabei stellt das „Soll" im Stellenplan den Personalbedarf dar, welcher mittelfristig zur Aufgabenwahrnehmung nötig ist. Das „Ist" stellt die tatsächliche Besetzung dar, welche grundlegend das „Soll" abzudecken hat. Aufgrund verschiedenster Gegebenheiten – wie z.B. Teilzeitbeschäftigung – kann das „Ist" jedoch vom „Soll" abweichen.
Für das Haushaltsjahr 2020 wurden im „Soll" 413,0 VZÄ (=Vollzeitäquivalente d.h. 1,0 = 100% = Vollzeit i.H.v. 40h/Woche) ausgewiesen. Damit erhöht es sich im Vergleich zum Reportvorjahr um 18,25 VZÄ und ist damit das bisher höchste Soll seit Reportbeginn im Jahr 2015. So bildet es auch den positiven Trend der Stellenschaffung bzw. auch die Erhöhung der VZÄ-Anteile einzelner Stellen ab.
Die stichtagsbezogene Ist-Besetzung (Stand: 31.12.2020) hat sich parallel zur Erhöhung der Soll-Besetzung auf 371,663 VZÄ erhöht. Dadurch wird wie bereits in den Reportvorjahren deutlich, dass ein Anstieg des „Solls" und „Ist" analog erfolgte. Auch in 2020 konnten folglich neue Planstellen geschaffen und besetzt werden, um die Aufgabenwahrnehmung der Hansestadt Wismar zu optimieren und sicherzustellen. Die Besetzungsquote (Abdeckung des „Solls" durch das „Ist") betrug zum Stichtag 89,99 %. Die nicht hundertprozentige Besetzung ist auf freie Stellen und auf freie Zeitanteile infolge von individuellen Stundenreduzierungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückzuführen.



Verteilung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Summe der Beschäftigten (ohne Azubis) orientiert sich mit 31,6 % nur mit geringen Abweichungen an den beiden Vorjahren. Folglich arbeitet fast jeder Dritte nicht Vollzeit. Erkennbar ist ebenfalls, dass über die Hälfte der Beschäftigten die Teilzeit auf eigenen Antrag, etwa zur Betreuung oder Pflege Angehöriger, aber auch aus eigenem Wunsch nach mehr Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit wahrnehmen. Wie in den Vorjahren bereits praktiziert, werden freie/- werdende Stellenanteile kritisch geprüft und vereinzelt z.B. durch Stundenerhöhungen bei anderen in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiter/innen, deren Planstelle keine 1,0 VZÄ im „Soll" aufweist, kompensiert.

Verteilung Vollzeit/Teilzeit (ohne Azubis)	2020
Vollzeitbeschäftigte	283
Teilzeitbeschäftigte	131
davon auf Antrag (befristet + unbefristet)	75

Verteilung nach Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

Genauso wie in den vorherigen Reportjahren ist keine wesentliche Änderung der Entgelt- und Besoldungsstruktur erkennbar. Im Rahmen der verschiedenen, vorwiegend sachbearbeitenden Positionen, erstreckt sich die Mehrzahl der Stadtverwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter weiterhin auf den mittleren und den gehobenen Dienst.

	2020		
Beschäftigte (inkl. ruhender Arbeits- und Dienstverhältnisse)	männlich	weiblich	gesamt
einfacher Dienst E1-E4	12	19	31
mittlerer Dienst E5-E8, A6-A9mD	90	151	241
gehobener Dienst E9-E12, A9gD-A13gD, S12	48	90	138
höherer Dienst E13-E15 Ü, A13hD-A15, B3-B5	8	5	13
gesamt	158	265	423
davon vollzeitbeschäftigt	140	148	288
davon teilzeitbeschäftigt	18	117	135

Führungsverantwortung

Im Jahr 2020 erfolgten wenige strukturelle Veränderungen, sodass die Anzahl und die Hierarchie der Vorgesetzten nahezu gleich blieben. Insgesamt ist in der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar mit 27 männlichen zu 32 weiblichen Führungskräften ein fast ausgewogenes Verhältnis. Im Jahr 2020 gab es insgesamt 59 Führungskräfte, wobei die Mehrzahl auf die Ebene der Sachgebietsleitung entfällt.

Personalaufwendungen

Für die Jahre 2020 und 2021 wurden die Personal- und Versorgungsaufwendungen erneut im Rahmen eines Doppelhaushaltes geplant. Grundlage für diese Planung war der jeweilige Stellenplan, wobei auf die individuellen Entwicklungen der einzelnen Beschäftigten (z.B. Stufenaufstieg, Arbeitszeit) eingegangen wurde. Eine Darstellung der Personal- und Versorgungsaufwendungen erfolgte in den entsprechenden Quartalsberichten. Im Gesamten verlief das Haushaltsjahr 2020 in dieser Richtung erwartungsgemäß, wobei der Anstieg der Personal- und Versorgungsaufwendungen aufgrund von stetigen Tarif- und Besoldungserhöhungen typisch ist. Hierzu maßgeblich sind die Aufwendungen für die Dienstbezüge der Arbeiternehmer/innen sowie die Dienstbezüge der Beamten/innen.

	2020
Dienstbezüge Arbeitnehmer/innen (Ansatz)	12.756.900,00 €
Dienstbezüge Arbeitnehmer/innen (IST – Stand: 09.06.2021)	13.495.987,82 €
Dienstbezüge Beamte/innen (Ansatz)	4.417.400,00 €
Dienstbezüge Beamte/innen (IST – Stand: 09.06.2021)	4.296.077,49 €

Die IST- Aufwendungen sind ohne Berücksichtigung der erforderlichen Buchungen zu den Rückstellungen (Stichtag 31.12.2020).

Altersteilzeit

Im Jahr 2020 bestanden insgesamt 11 Altersteilzeit-Verhältnisse (alle als Blockmodell). Mithilfe der Altersteilzeit kann älteren angestellten Beschäftigten ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht werden. Im Laufe des Jahres 2020 begannen davon 3 ATZ-Verhältnisse und es endeten zudem 2 bestehende Altersteilzeit-Verhältnisse.

Austritte

Für das Jahr 2020 ergibt sich mit 35 Austritten eine fast identische Zahl im Vergleich zu 2019 (37 Austritte).

Austrittsgrund:	2020
Rente/Ruhestand/Altersgrenze	14
Zeitablauf befr. Verträge	4
Kündigung durch AN	3
Kündigung durch AG	5
Aufhebungsvertrag	3
Versetzung	3
Beginn ATZ-Freizeitphase	3
gesamt:	**35**

Rückblick auf Maßnahmen und Aktivitäten 2020

Personalmarketing

Vorangestellt sei, dass im Jahr 2020 leider nicht alle Maßnahmen in üblicher Art und Weise durchgeführt werden konnten. Aufgrund der pandemischen Lage wurden fast alle Berufsmessen abgesagt oder aber als digitale Präsentation umgewandelt. Die Präsentation und das Bewerben von Stellenausschreibungen im Internet und über die Social Media Kanäle wurde intensiviert fortgesetzt.

Auch der spezielle Bereich des Ausbildungsmarketings war von den Corona-Maßnahmen stark betroffen. So fehlten auch hier die Ausbildungsmessen spürbar und bestehende Kooperationen mit dem Bildungszentrum Wismar und den Schulen konnte nicht wie sonst gelebt werden.
Durch aktive digitale Präsenz wurde versucht, die bestehenden Kontakte aufrecht zu erhalten. Erweitert wurden der Aushang von Ausschreibungen und die Auslage des 2020 fertig gestellten Ausbildungsprogramms in frequentierten Bereichen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Stadtverwaltung (Musikschule, Bildungszentrum Wismar, Schulen).
Nur sehr wenige Schüler- oder Studenten-Praktika waren im Jahr 2020 möglich. Viele Praktika mussten durch die Stadtverwaltung oder die Schulen abgesagt werden.

Für die kommende Zeit gilt es, die bisherigen Maßnahmen als auch zusätzliche Anstrengungen nach allen Seiten aufzugreifen, um die Stadtverwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu bewerben bzw. den Bekanntheitsgrad zu steigern.

Stellenausschreibungsverfahren und Neueinstellungen

Wie bereits in den vergangenen Jahren werden vakante Stellen grundsätzlich zuerst intern im Rahmen eines Interessenbekundungsverfahrens ausgeschrieben. Anfangs wurde auf das Interessenbekundungsverfahren im Vorfeld vornehmlich bei befristet zu besetzenden Stellen verzichtet. Vermehrt muss aber bereits bei der Prüfung der Qualifikationsanforderungen festgestellt werden, dass diese so speziell sind und daher mit geeigneten Interessenten aus dem internen Bewerberkreis nicht gerechnet werden kann. Daher wird auch bei unbefristet zu besetzende Planstellen immer öfter auf das vorgeschaltete Interessenbekundungsverfahren verzichtet, um auch aus Gründen der Zeitersparnis gleich ein externes Ausschreibungsverfahren anschieben zu können.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass sich auch bei öffentlichen Verfahren interne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Interesse gerne bewerben können.

Im Jahr 2020 wurden so insgesamt 53 sowohl interne, als auch externe Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt.

Die Notwendigkeit der Stellenbesetzung ergab sich nicht nur wegen altersbedingten und im Voraus planbaren Austritten. 2020 entschieden sich mehr Kolleginnen und Kollegen vorzeitig in den Ruhestand einzutreten. Die Entscheidungen wurden zum Teil auch mit Corona begründet. Darüber hinaus setzte sich der bereits 2019 erkennbare Trend zur steigenden Notwendigkeit von Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen im Jahr 2020 spürbar fort.

Dies waren Gründe dafür, dass eine direkt an den Austritt bzw. zum Beginn der Mutterschutzfrist anschließende Nachbesetzung kaum mehr möglich war und Stellen für einen gewissen Zeitraum unbesetzt blieben. Oft war ein Einsatz einer unserer „Springerinnen" möglich, aber auch Auszubildende, Anwärter und Stellenpoolmitarbeiter/-innen halfen in diesen Situationen aus.

Trotz der vielen einschränkenden Pandemieregelungen konnten 2020 im Ergebnis der Stellenausschreibungsverfahren insgesamt 34 neue Mitarbeiter/-innen, davon 24 Frauen und 10 Männer, eine Beschäftigung bei der Stadtverwaltung aufnehmen.

Coronabedingt wurden Vorstellungsgespräche teilweise per Videochat durchgeführt. Die im Rahmen eines solchen Verfahrens notwendigen Abstimmungen zwischen den beteiligten Fachbereichen, Interessenvertretungen und der Personalverwaltung erfolgten sehr oft in digitaler Form und auf telefonischem Weg. Die so neu beschrittenen Wege im Stellenbesetzungsverfahren erforderten ein gutes Miteinander aller Beteiligten.

Das Ziel, freie bzw. frei werdende Stellen erfolgreich zu besetzen, ist fast immer erreicht worden.

Übernahme von ausgebildeten Nachwuchskräften

Für die Ausgebildeten und den Vorbereitungsdienst abschließenden Anwärter/innen galten die Übernahmeregelungen auch im Jahr 2020 unverändert fort. Im Jahr 2020 haben 7 von 8 Nachwuchskräften das Übernahmeangebot der Hansestadt Wismar angenommen, wobei es erfreulicherweise bei einer Mehrzahl aufgrund bereits erfolgreicher interner Bewerbungen direkt oder kurze Zeit später zu einer unbefristeten Übernahme in ein Arbeits- oder Beamtenverhältnis gekommen ist.

Ausbildung

Das Jahr 2020 hatte im Bereich der Ausbildung von Nachwuchskräften pandemiebedingt neue und größere Hürden als bislang zu überwinden. Aber es gab auch viele wesentliche Bestandteile, die unverändert und stabil umsetzbar waren. So konnten zum Ausbildungsstart 8 Auszubildende und 3 Anwärter/innen bei der Stadtverwaltung der Hansestadt Wismar in 5 Ausbildungsberufen und einem dualen Studiengang begrüßt werden:

- Verwaltungsfachangestellte/r (5)
- Duales Studium Bachelor of Laws – öffentliche Verwaltung (2)
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek (1)
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik (1)
- Kauffrau/mann für Tourismus und Freizeit (1)
- Brandmeister/in (1)

Die im Jahr 2019 implementierte Quartalsabfrage wurde gewinnbringend und mit einer stets guten Teilnahmequote fortgeführt. Ideen, Anregungen und Kritikpunkte der Auszubildenden werden hierdurch regelmäßig und aktiv abgefragt sowie anschließend ausgewertet.

Einmal mehr wurde im Pandemie-Jahr 2020 die Kommunikation und der Informationsaustausch unter den an der Ausbildung der Nachwuchskräfte beteiligten Akteuren wichtiger denn je. So kam es mehrfach zu kurzfristige Änderungen sowohl in der theoretischen als auch in der praktischen Ausbildung. Oberstes Ziel war stets die Sicherung der Ausbildung und Gewährleistung einer guten Ausbildung. Erfreulicherweise konnten viele Belange unkompliziert gelöst werden und alle fertiggewordenen Auszubildenden das Ausbildungsziel durch Ablegen einer erfolgreichen Abschlussprüfung erreichen.

Mit dem Fokus auf die Attraktivitätssteigerung der Ausbildung als auch auf die zeitgemäße Gestaltung der Ausbildungsinhalte wurden wie vorgesehen auch für die angehenden Nachwuchskräfte Seminare wie „Deutsche Sprache, Einfache Sprache?! - Gespräche und Texte sprachsensibel gestalten“ angeboten.

Zu Jahresbeginn fand das wieder aufgegriffene Praxisanleiter/innen-Treffen mit gutem Austausch statt. Weiterhin wird der Plan verfolgt, auch ein jährliches Auszubildendentreffen in ähnlichem Gewand wie den Sommerempfang für die Mitarbeiter/innen zu organisieren. Im Jahr 2020 stellte allerdings die Pandemie eine unüberwindbare Hürde für die Umsetzung dar. Bei der Planung und Gestaltung sollen die Auszubildenden bzw. Anwärter/innen aktiv einbezogen werden.
Die Einstellungstests für die Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz 2021 wurden durch das Kommunale Studieninstitut M-V erstmalig online durchgeführt. Durch diese Möglichkeit stieg auch die Quote der Teilnehmer/innen, da eine Präsenz zu einem bestimmten Termin und an einem zentralen Ort in M-V entbehrlich wurde. Der Test konnte in einem Zeitraster von 2 Wochen an einem beliebigen Tag und zur beliebigen Uhrzeit für 90 min. durchgeführt werden. Durch die Online-Variante konnten die Auswertungsergebnisse früher als sonst zur Verfügung gestellt werden.

Am 04.10.2021 wurde die Hansestadt Wismar durch die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin als TOP-Ausbildungsbetrieb ausgezeichnet.

Fortbildung

Im Bereich der Fortbildung werden seit dem Jahr 2017 Führungskräfteseminare für den Bürgermeister, die Senatoren, die Amtsleiterinnen und Amtsleiter, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter und für die Sachgebietsleiterinnen und Sachgebietsleiter durchgeführt. Im Jahr 2020 konnten diese aufgrund der Corona-Situation leider nicht stattfinden. 2021 wurde die Durchführung wieder aufgenommen.
Zwei Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter absolvieren nebenberuflich ein Verwaltungsstudium, das sie im Oktober 2022 abschließen werden. Eine Mitarbeiterin studiert ebenfalls nebenberuflich Wirtschaftsrecht an der Hochschule Wismar und eine weitere Mitarbeiterin beginnt im Oktober 2021 ein Studium zur Verwaltungsbetriebswirtin. Eine Mitarbeiterin des Bauamtes absolviert berufsbegleitend ein Studium zur Gartengestalterin, eine Mitarbeiterin der Tourismuszentrale absolviert ein Master of Arts- Studium Tourism Development Strategies. Die Ausbildung zur Ausbilderin bzw. zum Ausbilder werden 2021 acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvieren.

Im Jahr 2020 wurde eine interne Interessenabfrage zur Teilnahme an einer Seminarreihe für Quereinsteiger durchgeführt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über keine Verwaltungsausbildung verfügen oder deren Ausbildung schon längere Zeit zurück liegt, können in diesen verschiedenen Modulen ihr Verwaltungswissen auffrischen und erneuern. Da sehr viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Teilnahme eines solchen Seminares interessiert waren, wurden diese als Inhouse-Seminare angeboten.

Im Ergebnis der Interessenabfrage wurde ein 2-tägiges Seminar Kommunalrecht organisiert, an dem 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen. Am Online-Seminar Organisation nahmen ebenfalls 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. An einem ersten 5-tägigen Seminar Verwaltungsrecht und Rechtsanwendung waren 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert, an einer zweiten Durchführung noch einmal 9 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Dezember 2021 finden noch die Seminare Widerspruchsverfahren (2 Tage, 16 Interessierte), Bescheidtechnik (2 Tage, 25 Interessierte) und Kommunales Haushaltsrecht (5 Tage, davon 2 Tage im Dezember und 3 Tage im Januar 2022, 24 Interessierte) sowie ebenfalls im Januar des Jahres 2022 das Fachgebiet BGB (3 Tage, 18 Interessierte) statt.
Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung wurden ebenfalls verschiedene Seminare organisiert und durchgeführt, z.B. zu den Themen „Alltagsrassismus" und „Deutsche Sprache – Einfache Sprache!" und „Burn Out".

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

a. Arbeitskreis Gesundheitsmanagement

Der Arbeitskreis Gesundheitsmanagement setzt sich aus verschiedenen engagierten Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter zusammen. Die Grundsätze der Arbeit des Arbeitskreises sind in einer Dienstvereinbarung verankert.

Leider hat seit März 2020 die Pandemie auch die Tätigkeiten des Arbeitskreises beeinflusst. Somit waren viele der Aktivitäten, wie z.B. der Schwedenlauf oder Erlebnistage, nicht mehr möglich. Dennoch wurde versucht, an den Veranstaltungen festzuhalten. So konnten trotzdem Termine für die Blutspende angeboten werden. Die Pandemie hat alle aber auch dazu gebracht, bei einigen Dingen umzudenken oder sie neu zu „erfinden". So wurde der Schwedenlauf erstmals von den Läuferinnen und Läufern allein durchgeführt und digital ausgewertet. Im Fokus stand in diesem Jahr die Entfernung zu unserer Partnerstadt Kalmar.

In unregelmäßigen Abständen werden E-Mails oder Posts im neuen Social Intranet zu den unterschiedlichsten Gesundheitsthemen verschickt. Mit den Gesundheitstipps möchte der Arbeitskreis erworbenes Wissen weitergeben und kleine Hinweise zu einem gesunden Alltag mit den

Beschäftigten teilen. Dabei sind die Themen Ernährung, Gymnastik sowie der kollegiale Umgang regelmäßige Schwerpunkte.

b. Betriebsarzt, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auch in den vergangenen zwei Jahren stand Herr Gabor mit seinem Praxisteam als Betriebsarzt zur Seite. Gerade in der Zeit der Pandemie standen alle vor neuen Fragestellungen und Herausforderungen, bei denen die Expertise von Herrn Gabor wichtig war.

Besonderer Dank gilt dafür, dass Herr Gabor unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gab, sich gegen das Coronavirus und gegen die Grippe impfen zu lassen.

Einen großen Fortschritt hat auch die Beschaffung von ergonomischen Bürostühlen und höhenverstellbaren Schreibtischen gemacht. Somit ist es für immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich, ergonomisch und ermüdungsfreier zu arbeiten.

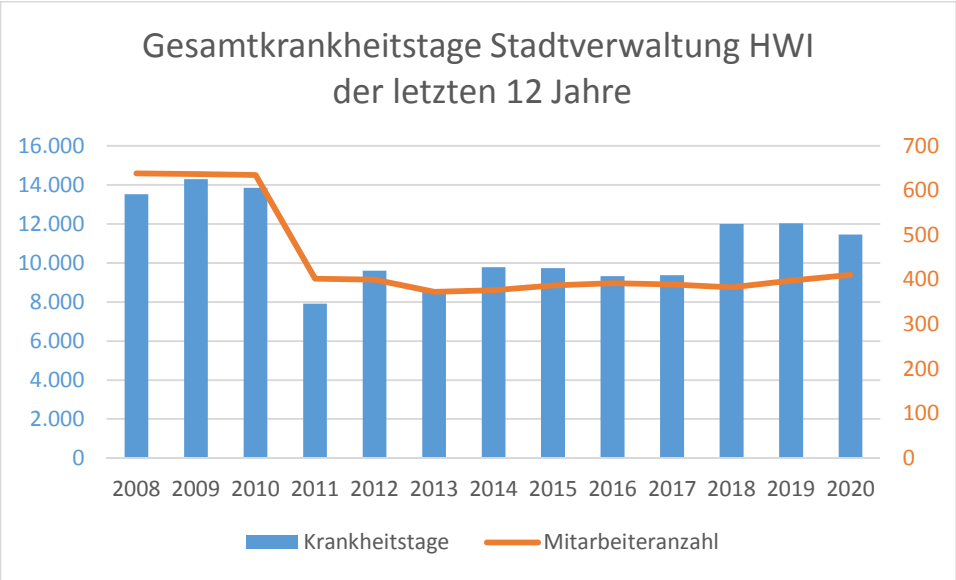
c. Krankenstand 2020

Die Krankenstände werden bereits seit vielen Jahren aufbauend auf der jährlichen Abfrage des Deutschen Städtetages ausgewertet, so liegen am Ende nicht nur bezogen auf die Hansestadt Wismar aussagekräftige Werte vor, sondern es wird in der Gesamtschau auch ein Vergleich mit der durchschnittlichen Krankenstandquote der unmittelbaren Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages ermöglicht.

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

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

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



Bei der Entwicklung der Zahlen von 2008 bis 2020 ist auch zu beachten, dass es im Verlauf zu Personalübergänge an den Landkreis Nordwestmecklenburg kam (Kreisgebietsreform 2011 und Fusion der Musikschulen 2017).

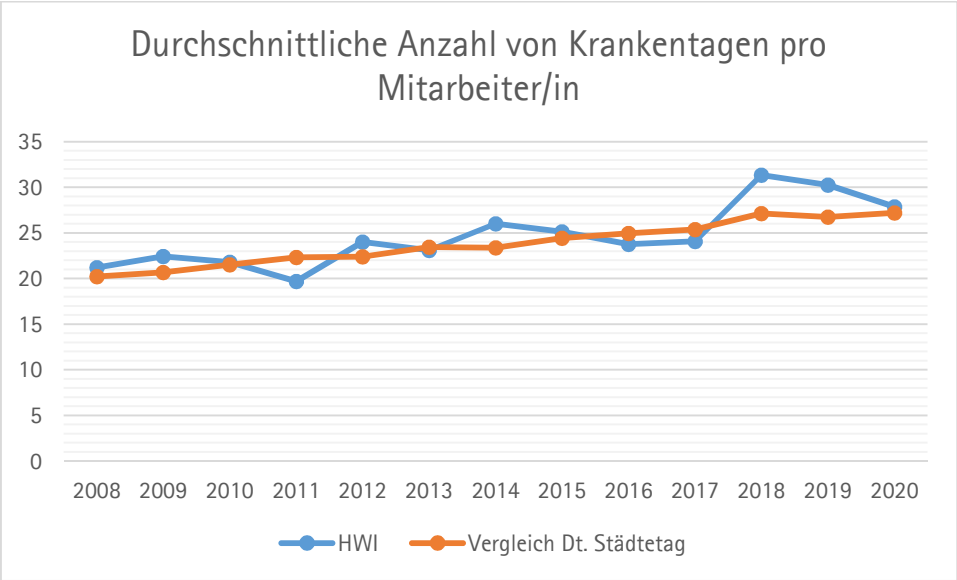
Im Vergleich der Zahlen von 2019 zum Pandemie geprägten Jahr 2020 zeigt sich in den jeweiligen Kategorien für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Wismar folgendes Bild:
Die sog. „Kurzzeiterkrankungen" (Kategorie 1) sind um 146 auf 1107 Tage gesunken. In der Kategorie 2 ist ein deutlicher Anstieg um 2555 Tage auf insgesamt 7053 Krankheitstage zu verzeichnen gewesen. Ebenso ergab die Auswertung bei den Langzeiterkrankungen einen deutlich anderen Wert. In diesem Fall aber eine Absenkung um fast 3000 Tagen auf insgesamt 3291 Tage. Zusammenfassend waren es 2020 somit insgesamt 11451 Krankheitstage, 587 weniger Krankheitstage als im Vorjahr.

Daraus ergibt sich eine Senkung der durchschnittlichen Anzahl von Krankheitstagen pro Mitarbeiter/in zum Vorjahr um 2,39 Tage auf 27,86 Tage.

Auch bei den Auszubildenden wurden insgesamt weniger Krankheitstage verzeichnet. Im Jahr 2019 waren es 500 Tage. Im Jahr 2020 hingegen nur 291 Tage und somit deutlich weniger. So ergibt sich für 2020 ein Durchschnitt von rund 10 Tagen pro Auszubildenden (2019: 16,67 Tage).

Gegenüber dem Vorjahr stiegen bei Betrachtung aller Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetages die Gesamtfehltage pro Beschäftigte/n um 0,48 auf 27,22 Krankheitstage an. Durch diesen Anstieg und durch die Absenkung der Gesamtkrankheitstage für die Stadtverwaltung Wismar

auf 27,86 nähern sich die Vergleichszahlen „Krankheitstage pro Beschäftigte/n" an. Im Berichtsjahr 2019 lagen die Wismarer Werte um 3,51 Tage über den Städtetag-Wert.



d. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Um den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten einer oder eines Beschäftigten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, wurden in den Jahren 2020 und 2021 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gespräche im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements angeboten. 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen das Angebot an.

Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen und Aktivitäten

Neben den klassischen Instrumenten der Personalentwicklung wurde und wird insbesondere durch Veranstaltungen, Aktionen und Maßnahmen von und für die Mitarbeiter/innen der Gedanke des Personalentwicklungskonzeptes, das „Mehr miteinander", in Taten umgesetzt. Bereits existierende Aktionen und Angebote sind – soweit es im Jahr 2020 pandemiebedingt möglich war - durch die Belegschaft gern wahrgenommen worden.

Aufgrund der Gegebenheiten und Schutzmaßnahmen waren im Jahr 2020 die Durchführung von halbjährlichen Kennlern-Runden neueingestellter Mitarbeiter/innen, der Sommerempfang und das gemeinsame Weihnachtssingen leider nicht möglich. Auch rückte der Mitarbeiterstimmtisch zum gemeinsamen Ideen- und Gedankenaustausch in den Hintergrund. Die Maßnahmen und Aktionen sollen zu gegebener Zeit wieder aktiviert und durchgeführt werden.

Das Jahr 2020 brachte bis zum heutigen Tage aber nicht nur Maßnahmen zur Zwangspause:

- ✓ so ist die seit 2019 laufende Einführung eines Dokumenten-Management-Systems (d.3) und Digitalisierung weiter fortgeschritten,
- ✓ die Arbeiten im Rahmen des „360°-Programmes" der Kulturstiftung des Bundes durch Referentin für interkulturelle Öffnung und alle Projektbeteiligten, einschließlich nahezu monatlicher Fortblidungsangebote, sowie
- ✓ Einstellungen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (Förderung von Langzeitarbeitslosen) fortgesetzt,
- ✓ Festlegung von weiteren organisatorischen Grundlagen zur Orientierung in der Verwaltungsarbeit, u.a. Anfertigung eines Aufgabengliederungsplanes, Grundsätzen für Leitung und Führung
- ✓ das Thema Fahrradleasing mit Einführung im Jahr 2021 angegangen,
- ✓ zum 01. Juli 2020 - pandemieunabhängig - die Dienstvereinbarung und somit die Möglichkeit zur Telearbeit abgeschlossen,
- ✓ zum 15. März 2021 - Einführung eines Social Intranets (Just.Wismar) zur Stärkung der internen Kommunikation,
- ✓ Einrichtung von Springerstellen zur Kompensation kurzfristiger Personalausfälle seit 2020,
- ✓ die Dienstvereinbarung „Leistungsorientierte Bezahlung" angepasst (Änderung der Budgetbildung und Art der Leistungsbewertung ab dem Bewertungszeitraum Juni 2020) und
- ✓ eine Stellenbewertungskommission mit Dienstvereinbarung vom 02.03.2020 sowie
- ✓ eine E-Learning-Plattform als Ergänzung zu Präsenzformaten eingeführt,
- ✓ das Online-Bewerber-Management über interamt.de zur Beschleunigung und Optimierung von Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren eingeführt,
- ✓ verschiedene Gesprächsformate in Personal- und Organisationsfrage, z.B. die PS-Gespräche (Personal- und Stellengespräche), implementiert,
- ✓ die sog. „Adlergespräche" (Personalgespräch zum individuell beabsichtigten Renteneintritt) weiter durchgeführt.

Ausblick

Auch in den kommenden Jahren wird mit einer Vielzahl an Ausschreibungen und somit auch internen Entwicklungsmöglichkeiten zu rechnen sein, da allein von 2021 bis Ende 2025 mit mindestens 43 altersbedingten Austritten zu rechnen ist. Mit jeder Einstellung wird die Belegschaft neu durchmischt und sukzessive entsteht eine gänzlich neue Zusammensetzung. Durch Vielfalt muss versucht werden, die Lebenssituationen aller in der Stadt agierenden Personen zu berücksichtigen.

Die Stadtverwaltung muss sich als Arbeitgeber und Dienstherr stets dem Laufe der Zeit anpassen und Vordenker sowie Vorbild für Arbeitsbedingungen sein. Die Bindung der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Kernaufgabe, die auch in Zukunft im Vordergrund stehen muss und den Ressourceneinsatz erfordert. Attraktive Themen, wie die Talentförderung, eine Kultur des Möglich Machens, der Respekt vor Beschäftigten jeden Alters, Möglichkeit der Work-Life-Balance oder die Einbindung von Quereinsteigern, einschließlich des Wissensaustausches, sind entscheidende Stellschrauben der Personal- und Organisationsentwicklung. Das Personalentwicklungskonzept ist bis in das Jahr 2025 fortzuschreiben und anschließend weiterzuführen. Dabei ist es wichtig, die verschiedenen Entwicklungen und Maßnahmen, die es seit dem Jahr 2015 gegeben hat, auch verstärkt öffentlich darzustellen. Die Hansestadt Wismar ist ein moderner und attraktiver Arbeitgeber, der dies im Sinne eines gut geschärften Arbeitsgeberprofils darstellen sollte.

Durch die zunehmende Digitalisierung der internen Verwaltung, aber gleichbedeutend auch im externen Kontakt, werden gerade in der nächsten Zukunft Herausforderungen anstehen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein aktives Engagement abfordern. Gleichzeitig entstehen Perspektiven, die die Verwaltungsarbeit verbessert und das eigentliche Ziel, gute Dienstleistungen im Sinne der Bürgerinnen und Bürgern sowie der Unternehmen zu erfüllen, unterstützt.

erstellt/verantwortlich:
Amt für Zentrale Dienste
Abt. Personal, Organisation und Digitalisierung