

Personalbericht 2022



Stadt
Neumünster

Fachdienst
Zentrale Verwaltung und Personal

Personalbericht 2022

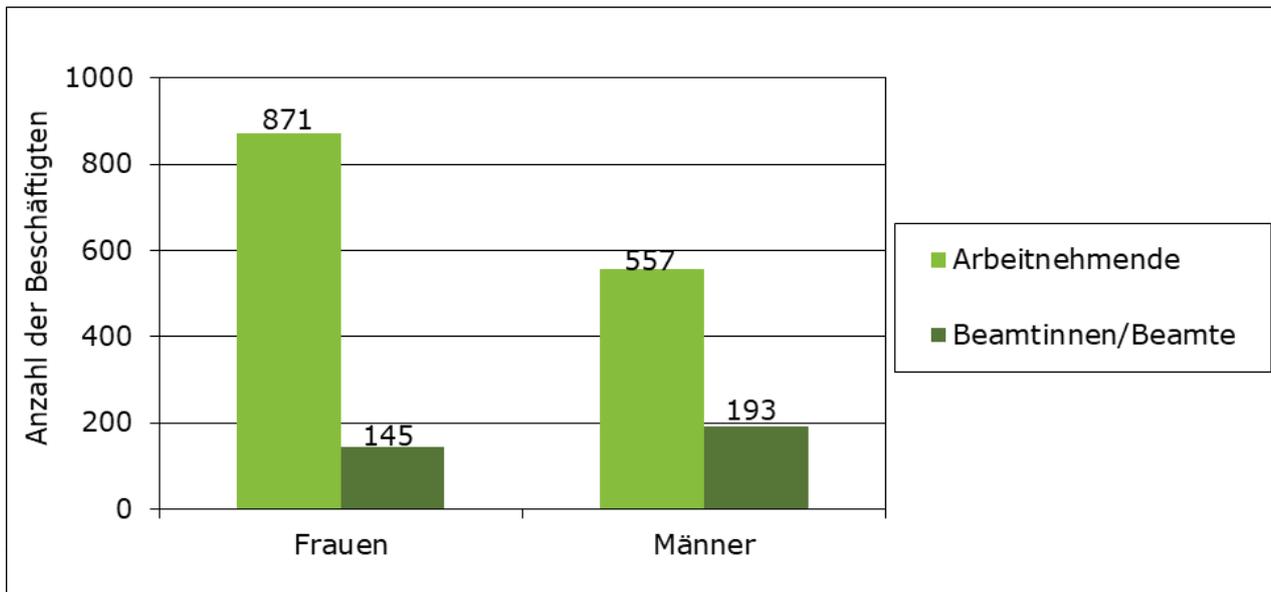
Inhaltsübersicht

1. Personalstruktur und -aufwendungen.....	2
1.1 Beschäftigte nach Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmende sowie nach Geschlecht (einschließlich Nachwuchskräfte *)	2
1.2 Entwicklung der Personalaufwendungen	3
1.3 Entwicklung der Planstellen.....	3
1.4 Entgelt- und Besoldungsstruktur (ohne Nachwuchskräfte)	4
1.5 Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte)	4
1.6 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte (einschließlich Nachwuchskräfte).....	5
1.7 Auswahlverfahren.....	5
1.8 Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung	6
2. Gesundheit.....	7
2.1 Übersicht krankheitsbedingter Fehlzeiten.....	7
2.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).....	9
2.3 Arbeitssicherheit.....	9
3. Ausbildung und Freiwilligendienste	10
3.1 Zahl der Nachwuchskräfte	10
3.2 Nachwuchskräfte nach Geschlecht	11
3.3 Geschlechteranteil in den verschiedenen Ausbildungsbereichen	11
3.4 Altersstruktur der Nachwuchskräfte	11
4. Fortbildung.....	12
4.1 Dezentrale Fortbildung	12
4.2 Zentrale Fortbildung	12
4.3 Weiterbildungen	12
4.4 Coaching	13
4.5 Auswertung 2022	13

1. Personalstruktur und -aufwendungen

1.1 Beschäftigte nach Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmende sowie nach Geschlecht (einschließlich Nachwuchskräfte *)

Die ausgewiesenen Zahlen beinhalten alle Beschäftigten der Stadtverwaltung, einschließlich abgeordnete und zur Beschäftigung bei einem Dritten (Kiek in, RBZ, Jobcenter) „gestellte“ bzw. „zugewiesene“ Mitarbeitende sowie Nachwuchskräfte zum Stichtag 31.12.2022. Nicht berücksichtigt sind Aushilfen und geringfügig Beschäftigte.



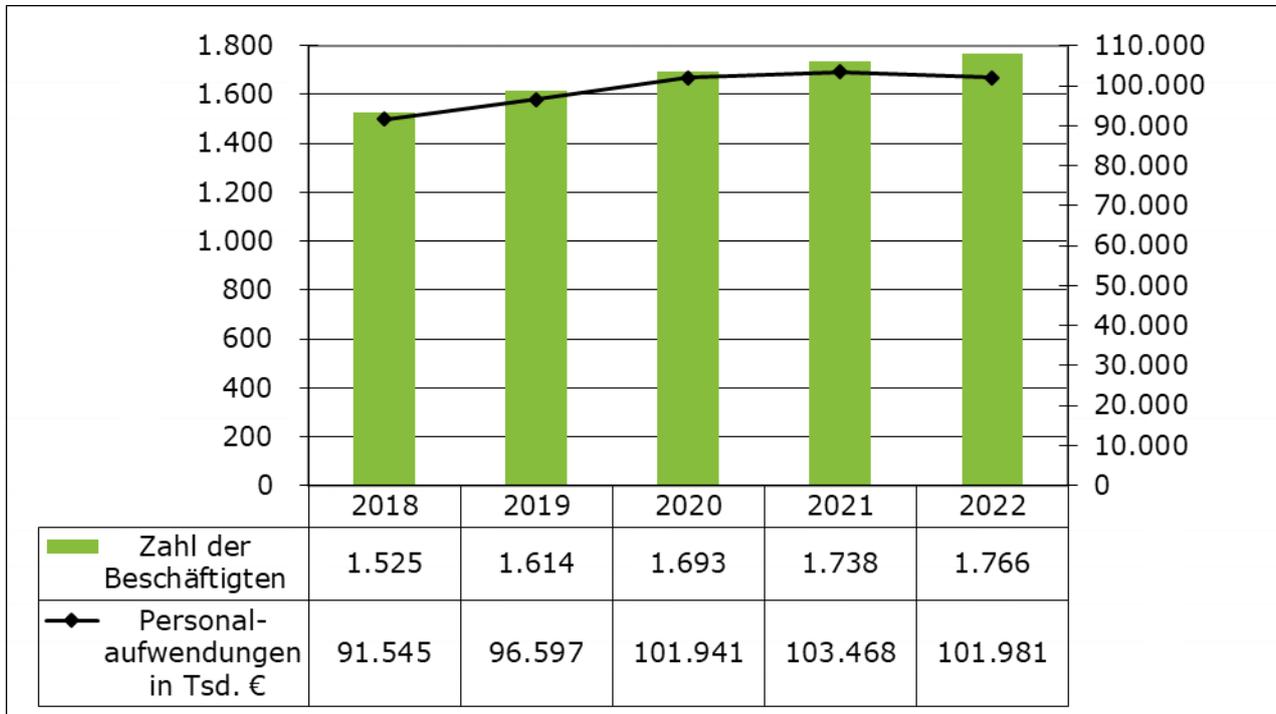
Von den insgesamt 1.766 Beschäftigten sind 58 % Frauen und 42 % Männer.

* Nachwuchskräfte = Anwärterinnen und Anwärter, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende (Freiwilliges Soziales Jahr und Bundesfreiwilligendienst) sowie Jahrespraktikantinnen und Jahrespraktikanten.

	Frauen	Männer	insgesamt
Arbeitnehmende	830	537	1367
Auszubildende	32	17	49
Freiwilligendienste (FSJ und BFD)	4	3	7
Jahrespraktikantinnen/-praktikanten	5	0	5
gesamt Arbeitnehmende	871	557	1428
Beamtinnen/Beamte	137	184	321
Anwärterinnen/Anwärter mD und gD	8	9	17
gesamt Beamtinnen/Beamte	145	193	338
gesamt Beschäftigte	<u>1016</u>	<u>750</u>	<u>1766</u>
Vorjahreswerte 2021	999	739	1738
davon befristete Arbeitnehmende (ohne Auszubildende)	60	22	82

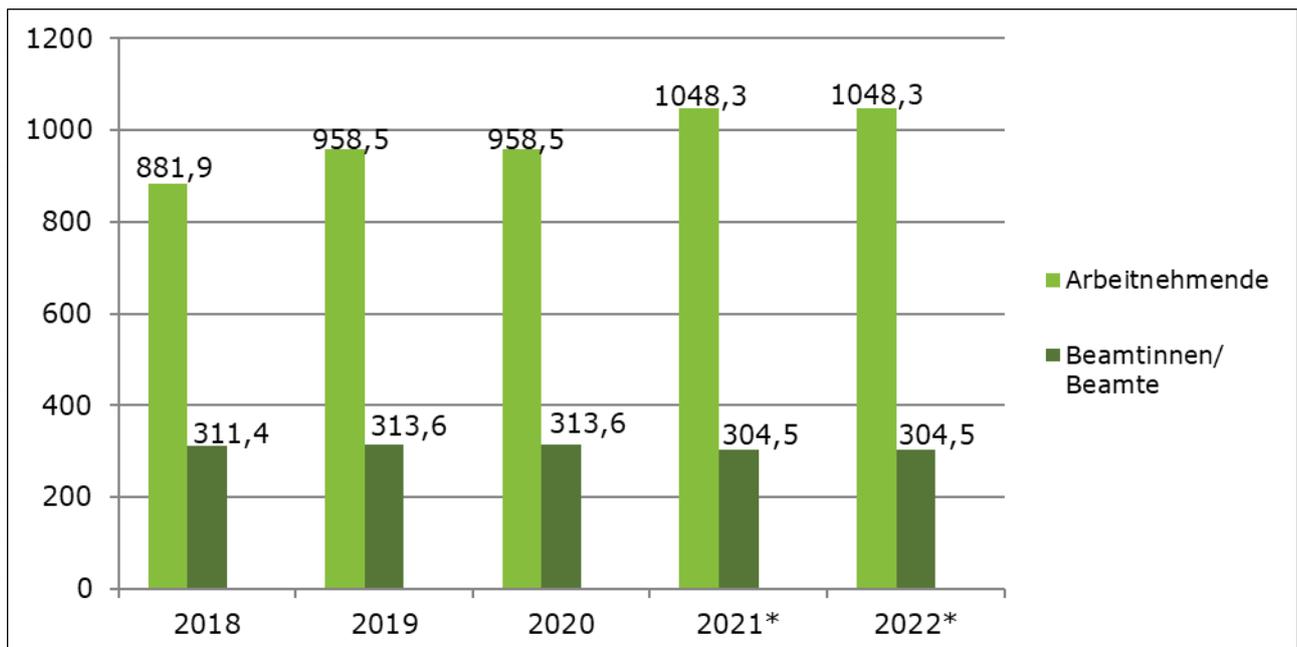
1.2 Entwicklung der Personalaufwendungen

Als Personalaufwendungen ist der Saldo aus Erträgen und Aufwendungen dargestellt. Bei den Angaben handelt es sich um das für 2022 vorläufige Rechnungsergebnis. Darin sind auch die Pensions- und die Beihilferückstellung sowie die Altersteilzeitrückstellung enthalten.



1.3 Entwicklung der Planstellen

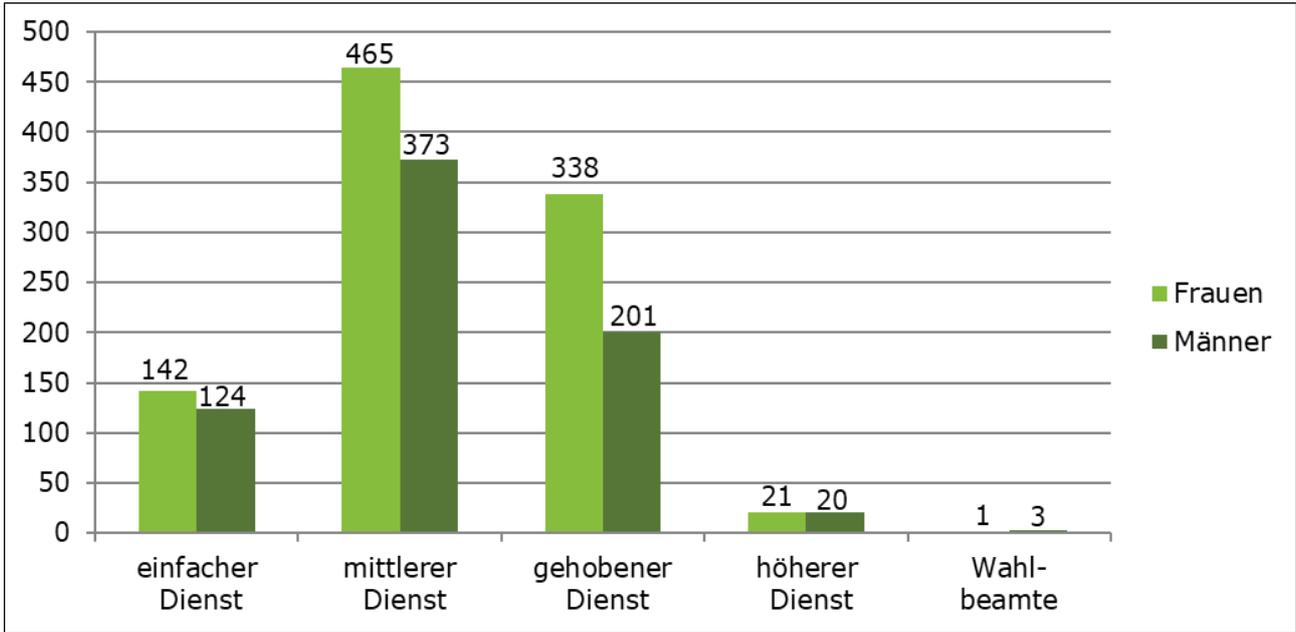
Ausweisung der Planstellen umgerechnet auf volle Planstellen.



* Zahlen für 2022 lt. 1. Stellenplannachtrag 2021/2022

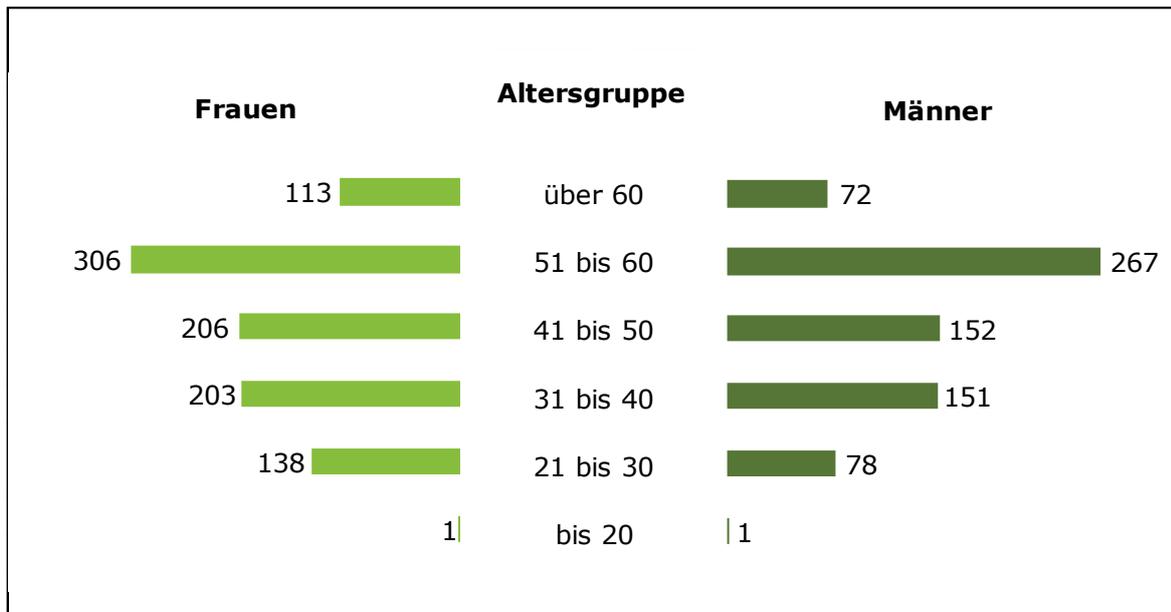
Die Stellen für die Beschäftigten im Kiek in, den Regionalen Berufsbildungszentren und dem Jobcenter Neumünster sowie der Nachwuchskräfte sind im nachrichtlichen Teil ausgewiesen und insoweit nicht in der Gesamtzahl der Planstellen enthalten.

1.4 Entgelt- und Besoldungsstruktur (ohne Nachwuchskräfte)



e.D.	m.D.	g.D.	h.D.	Wahlbeamte
1 - 4, S2 - S3 2Ü P5-P6	5 - 9a, A6 - A9 m.D., N, P7 - P10, S4 - S11a	9b - 12, A9 g.D. - A13 g.D., P11 - P16 S11b - S18	13 - 15 Ü, A13 h.D. - A 16	B 3 B 4 B 6

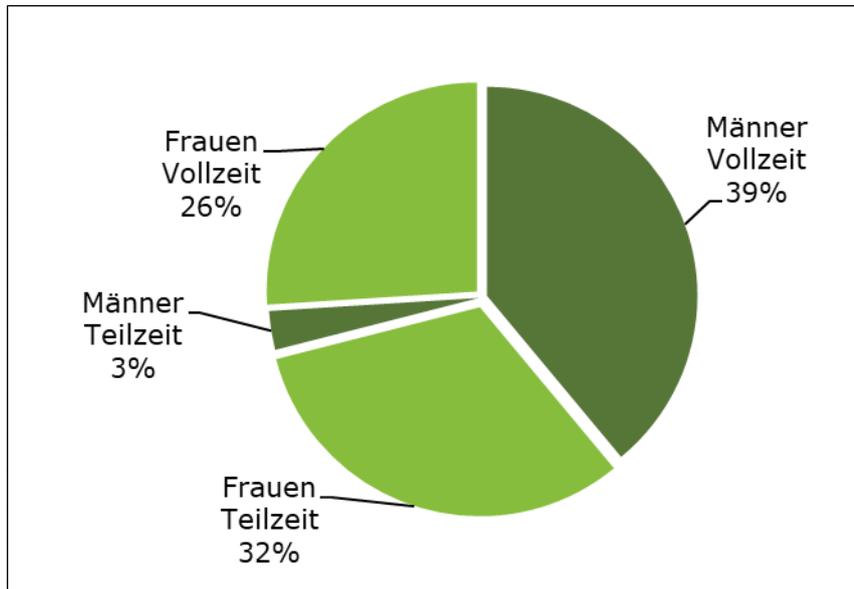
1.5 Altersstruktur der Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte)



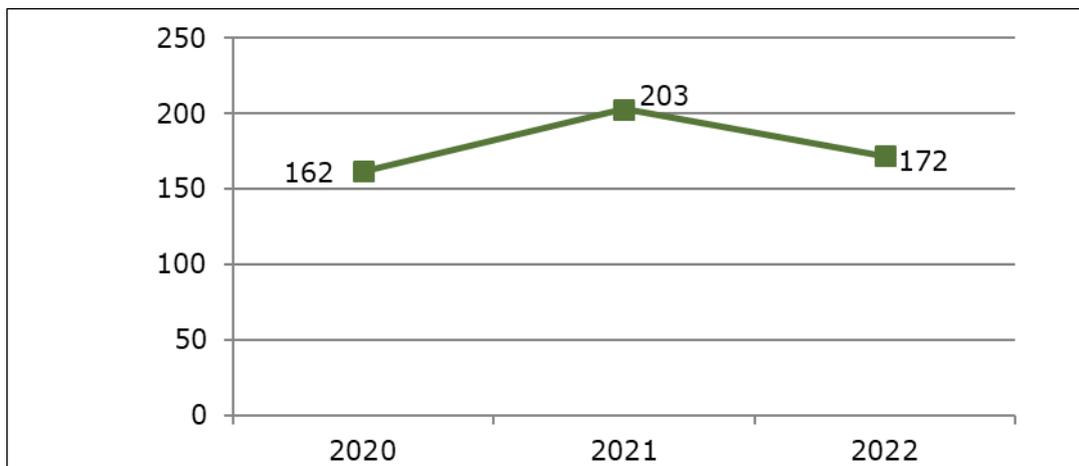
Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag bei 46,3 Jahren
(Vorjahresdurchschnitt ebenfalls 46,3 Jahre).

1.6 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte (einschließlich Nachwuchskräfte)

Verhältnis von Vollzeit und Teilzeit nach Geschlecht



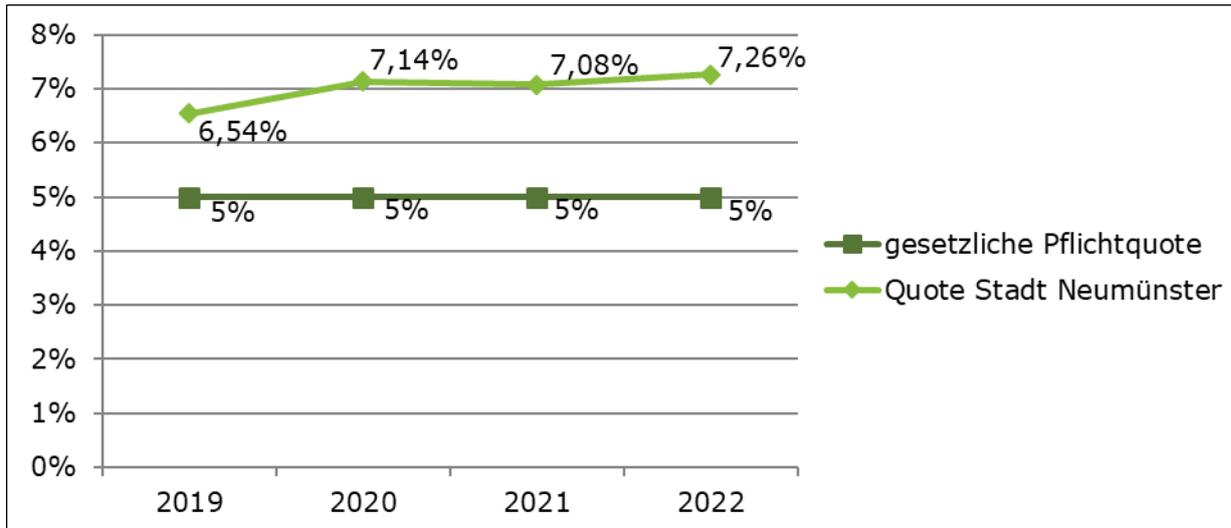
1.7 Auswahlverfahren



Von der Abt. Personal, AG Personalrekrutierung und -marketing, Servicedienste wurden im Jahr 2022 insgesamt 172 interne und externe Auswahlverfahren für folgende Bereiche betreut:

	Anzahl
Verwaltung	58
IT und Digitalisierung	4
Bauen und Umwelt	7
Technik und Handwerk	16
Gesundheit und Soziales	49
Feuerwehr und Rettungsdienst	24
Ausbildung / Duales Studium / Freiwilligendienste	14

1.8 Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung

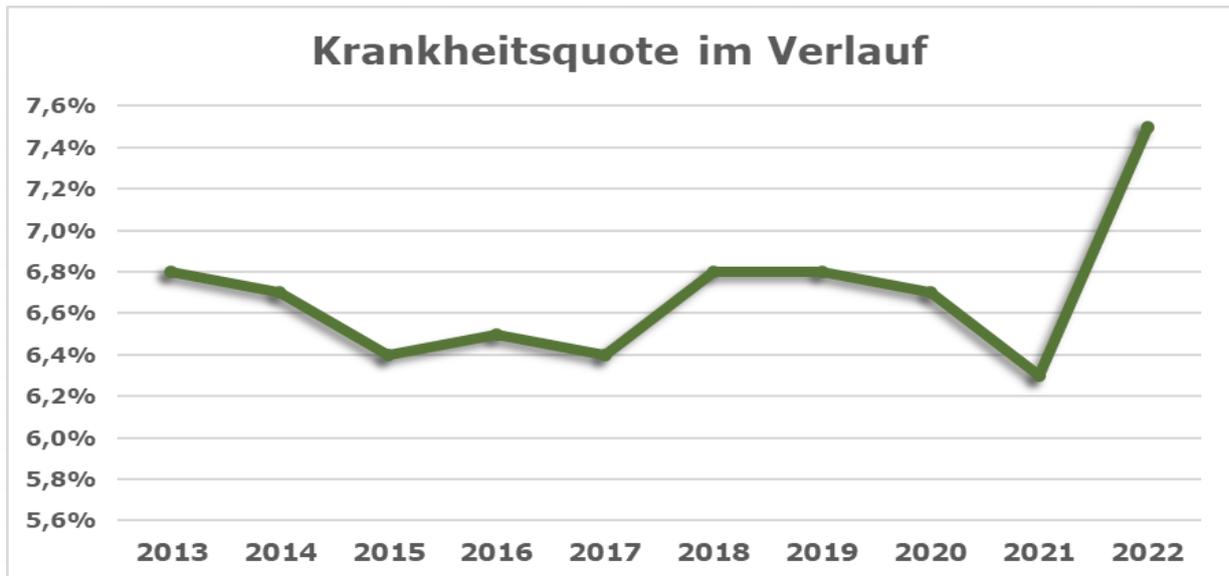


Die Beschäftigungsquote basiert auf der Jahresmeldung nach § 163 (2) SGB IX an die Agentur für Arbeit. Gemäß Dienstvereinbarung der Stadt Neumünster zur Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellten soll mindestens die gesetzliche Mindestquote von zurzeit 5 % gehalten werden. Angestrebt wird dauerhaft eine Beschäftigungsquote von 6 %.

2. Gesundheit

2.1 Übersicht krankheitsbedingter Fehlzeiten

Die nachfolgend vorgestellten Zahlen beinhalten die krankheitsbedingten Fehlzeiten aller Beschäftigten der Stadt Neumünster, d.h. alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende, die 2022 aktiv beschäftigt waren. Zu den krankheitsbedingten Fehltagen zählen Fehltage ab dem ersten Fehltag (mit und ohne AU-Bescheinigung) sowie krankheitsbedingte Ausfälle aufgrund von Kuren, Rehabilitationsmaßnahmen, Dienst- und Arbeitsunfällen sowie Maßnahmen zur Absonderung nach geltender Allgemeinverfügung.



	bis 3 Tage	4-7 Tage	8-14 Tage	15-42 Tage	ab 43 Tage	gesamt
Tage (absolut)	7870	6428	12295	15872	14210	56675
Fälle (absolut)	4898	1284	1197	605	119	8103
Tage (in %)	13,9	11,3	21,7	28,0	25,1	
Fälle (in %)	60,4	15,8	14,8	7,5	1,5	
Dauer Krankheit						7,0
Krankheitstage je MA						27,4
Krankheitsfälle je MA						3,9
Krankheitsquote						7,5

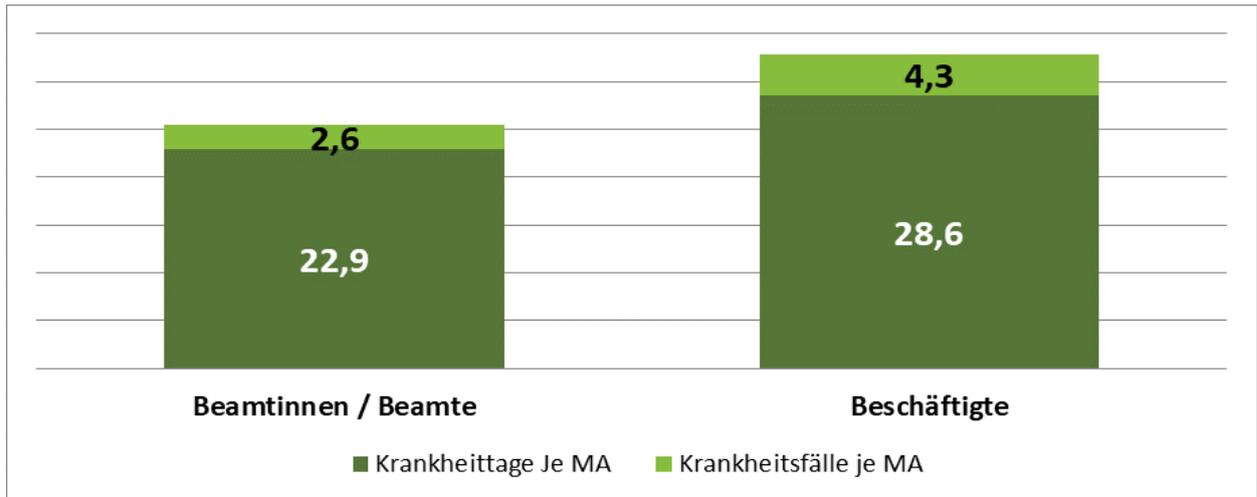
Im Jahr 2022 verursachten die Beschäftigten der Stadt Neumünster insgesamt 56675 (43775) krankheitsbedingte Fehltagen, wobei 8103 (6318) Fälle krankheitsbedingter Fehlzeit auftraten. Dies ergibt eine durchschnittliche Fehlzeitdauer von 7,0 (6,9) Tagen.

60,4 % (68,3) der Fälle krankheitsbedingter Fehlzeit dauern bis zu drei Tagen und nur 1,5 % (2,1) der Fälle haben eine höhere Dauer als 43 Tage.

Im Jahr 2022 haben die Fehlzeiten zwischen 15 und 42 Tagen den höchsten Anteil an krankheitsbedingten Fehlzeiten an den Gesamtfehltagen des Jahres (Erhöhung von 24,3 auf 28,0 %). Ebenso gestiegen ist der Anteil der Fehlzeiten von 8 bis 14 Tagen von 14,7 auf 21,7 %.

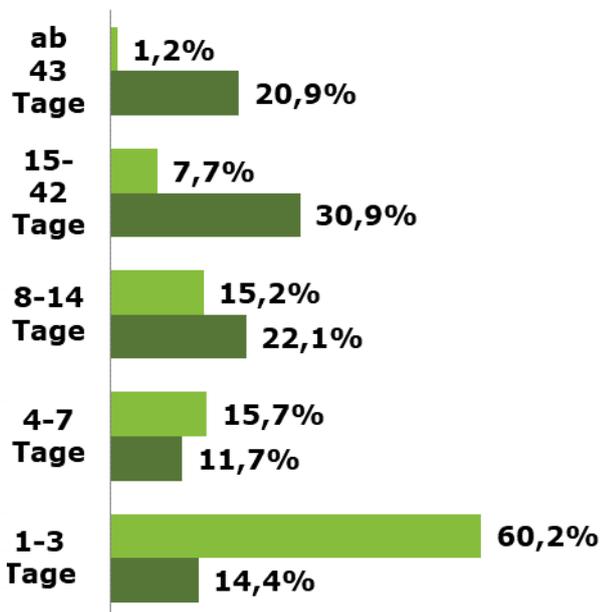
Der Anteil an Gesamtfehltagen der Langzeiterkrankten ab 43 Tagen ist dabei von 36,5 auf 25,1 % gesunken. Im Durchschnitt haben im Jahr 2022 jede / jeder Beschäftigte 27 (23) Tage krankheitsbedingt gefehlt. Die durchschnittliche Fallzahl beträgt für 2022 3,9 (3,3), d.h. jede / jeder Beschäftigte haben im Durchschnitt 2022 etwa viermal krankheitsbedingt gefehlt. Der Anteil der arbeitsunfähigen Beschäftigten an allen Beschäftigten beträgt 7,5 (6,3) % (Krankenstand).

Krankheitsbedingte Fehlzeiten nach Beschäftigtengruppen



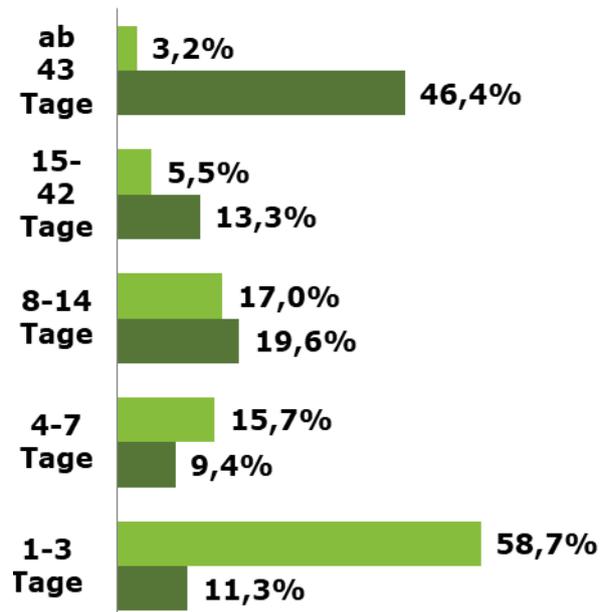
Während die Beamtenschaft im Durchschnitt im Jahr 2022 etwa 22,9 (20,7) krankheitsbedingte Fehlzeiten aufwies, fehlten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt an 28,6 (23,6) Tagen. Beamtinnen und Beamte haben im Durchschnitt dreimal, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viermal krankheitsbedingt gefehlt.

Beschäftigte | Anteile Erkrankungstage und Erkrankungsfälle



■ Krankheitsfälle ■ Krankheitstage

Beamte / Beamtinnen | Anteile Erkrankungstage und Erkrankungsfälle

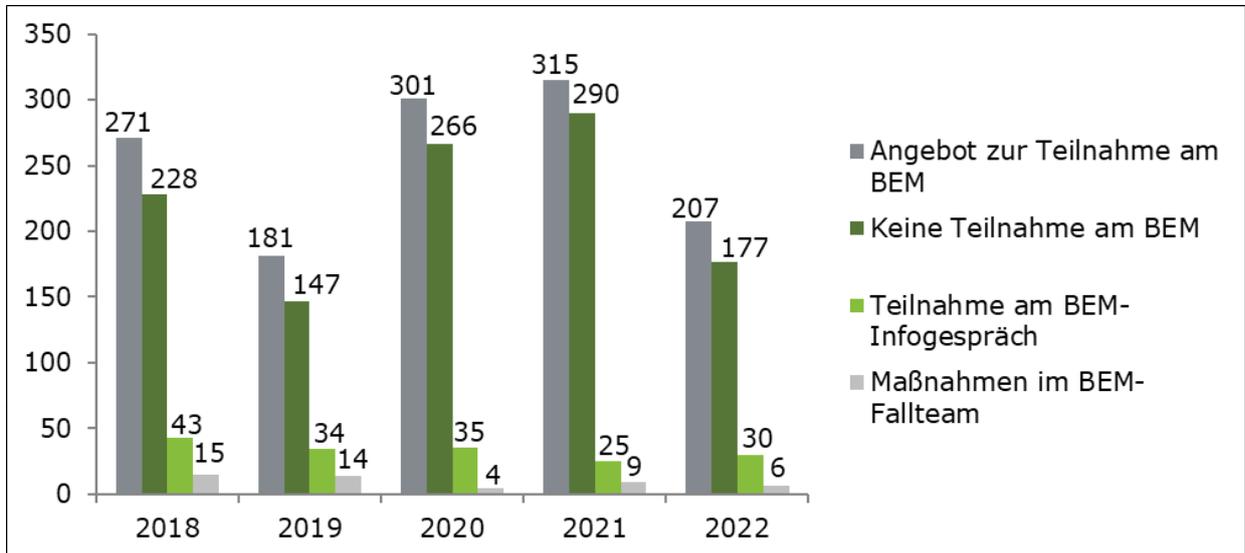


■ Krankheitsfälle ■ Krankheitstage

Für 2022 lässt sich erkennen, dass sowohl bei der Beamten- als auch bei der Arbeitnehmerschaft die meisten Krankheitsfälle bis zu 3 Tage dauern. Bei der Beamtenschaft dauern etwa 3,2 % (3,5) der Fälle länger als 42 Tage, jedoch machen diese 46,4 % (54,7) aller Krankheitstage aus. Bei der Arbeitnehmerschaft ist der Anteil an Tagen bei einer Dauer von über 42 Tagen von 32,6 auf 20,9 % gesunken. Gleichzeitig ist der Anteil an Tagen bei einer Dauer zwischen 15-42 Tagen von 25,7 auf 30,9 % gestiegen. Auch der Anteil bei einer Dauer zwischen 8 und 14 Tagen ist von 15,7 auf 22,1 % gestiegen. *Zahlen in Klammern zeigen Werte aus 2021

2.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Stadt Neumünster bietet denjenigen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen sind, ein BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX an. Seit 2012 ist das Verfahren in Form einer Dienstvereinbarung geregelt.

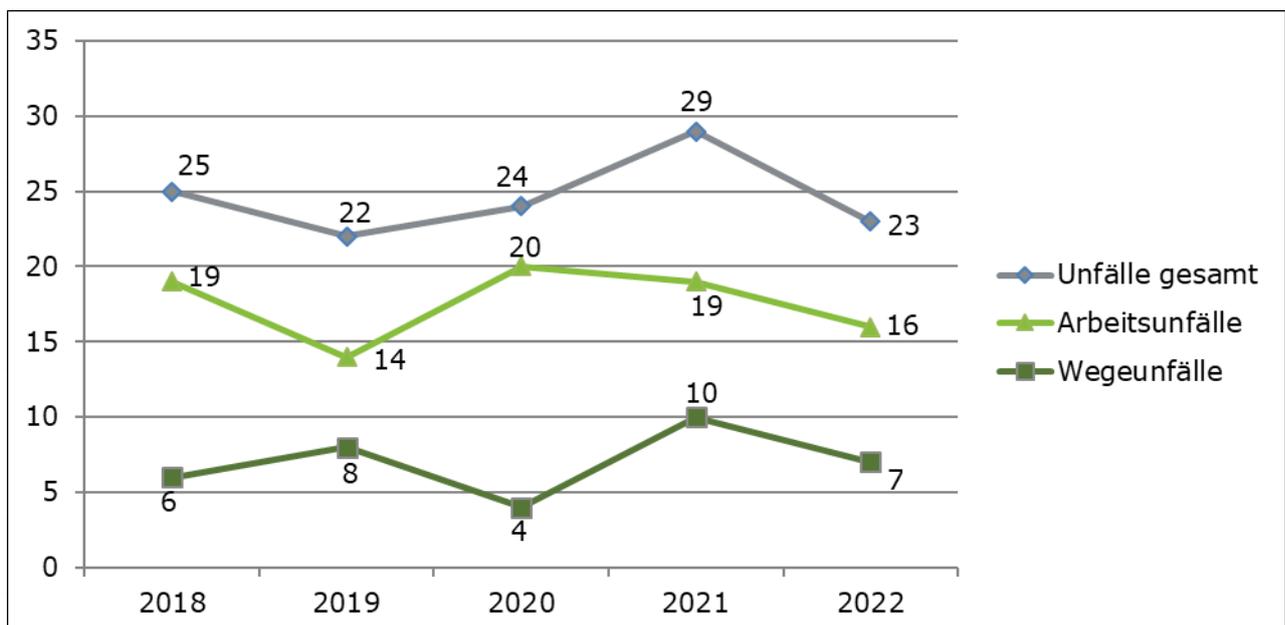


Im Jahr 2022 wurde 207 MA das schriftliche Angebot zur freiwilligen Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement unterbreitet. Dieses wurde von 177 MA nicht genutzt oder abgelehnt.

2.3 Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat auch in 2022 eine Unfallstatistik erstellt und eine Unfallanalyse durchgeführt. In der Statistik werden alle meldepflichtigen Unfälle ausgewertet (Arbeitsunfähigkeit > 3 Tage).

Unfallentwicklung

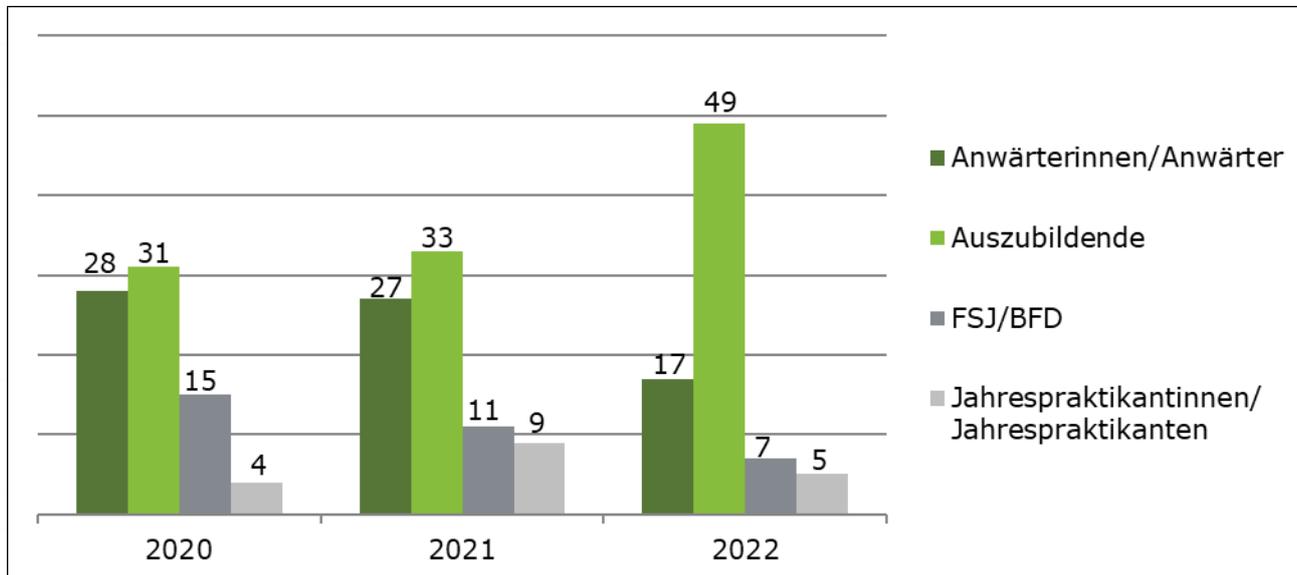


3. Ausbildung und Freiwilligendienste

3.1 Zahl der Nachwuchskräfte

(Anwärterinnen/Anwärter, Auszubildende, Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Bundesfreiwilligendienst (BFD) sowie Anerkennungspraktika)

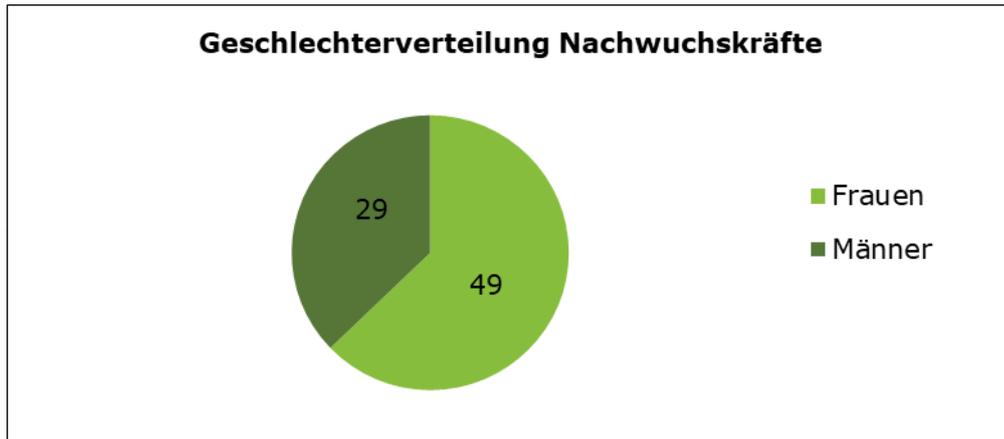
Die nachfolgend ausgewiesenen Zahlen beinhalten alle Nachwuchskräfte zum Stichtag 31.12.2022.



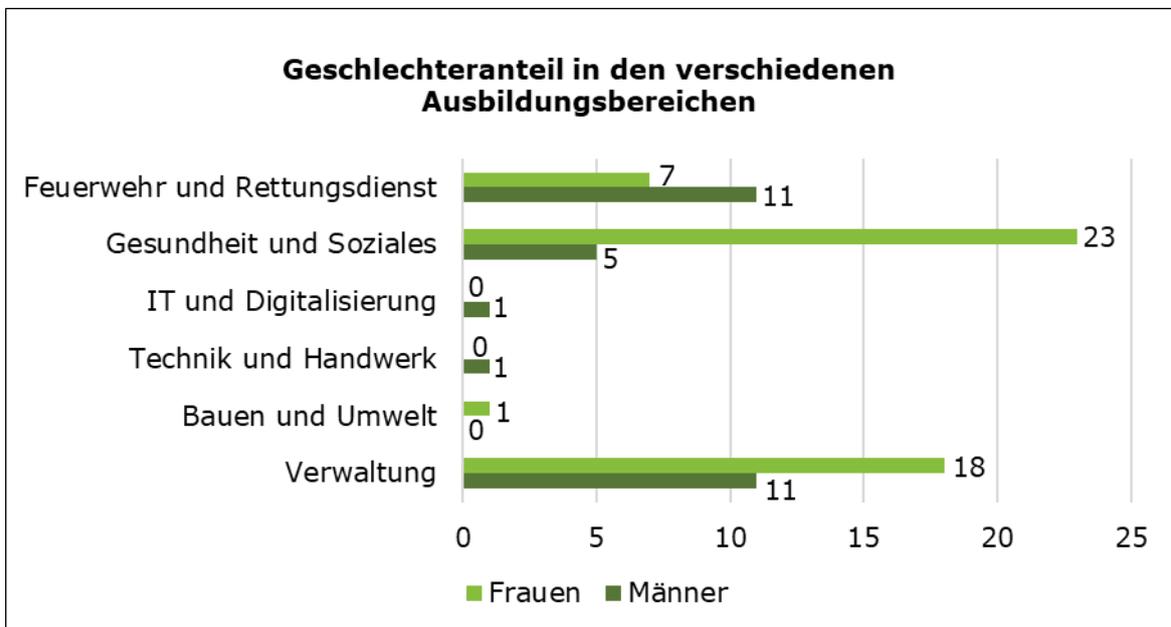
Zum o.a. Stichtag befanden sich insgesamt 78 Beschäftigte, wie folgt, im Vorbereitungsdienst bzw. in der Ausbildung, leisteten einen Freiwilligendienst oder ein Praktikum-bzw. Anerkennungspraktikum ab:

Verwaltung	
Stadtinspektoranwärterin/Stadtinspektoranwärter	14
Stadtobersekretäranwärterin/Stadtobersekretäranwärter	0
Verwaltungsfachangestellte	14
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1
Bauen und Umwelt	
Bauzeichnerin/Bauzeichner Fachrichtung Tief-, Garten- und Landschaftsbau oder Fachrichtung Architektur	1
Technik und Handwerk	
Fachkräfte für Abwassertechnik und Kreislauf- u. Abfallwirtschaft	1
Gärtnerin/Gärtner Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	0
IT und Digitalisierung	
Fachinformatiker/-in in der Fachrichtung Anwendungsentwicklung	1
Gesundheit und Soziales	
Erzieherin/Erzieher in der praxisintegrierten Ausbildung	16
Freiwilliges Soziales Jahr	5
Bundesfreiwilligendienst	2
Anerkennungspraktikum Sozialpädagoge/in und Praktikum Erzieher/in	5
Feuerwehr und Rettungsdienst	
Brandmeisteranwärterin/Brandmeisteranwärter	3
Oberbrandinspektoranwärterin/Oberbrandinspektoranwärter	0
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	15

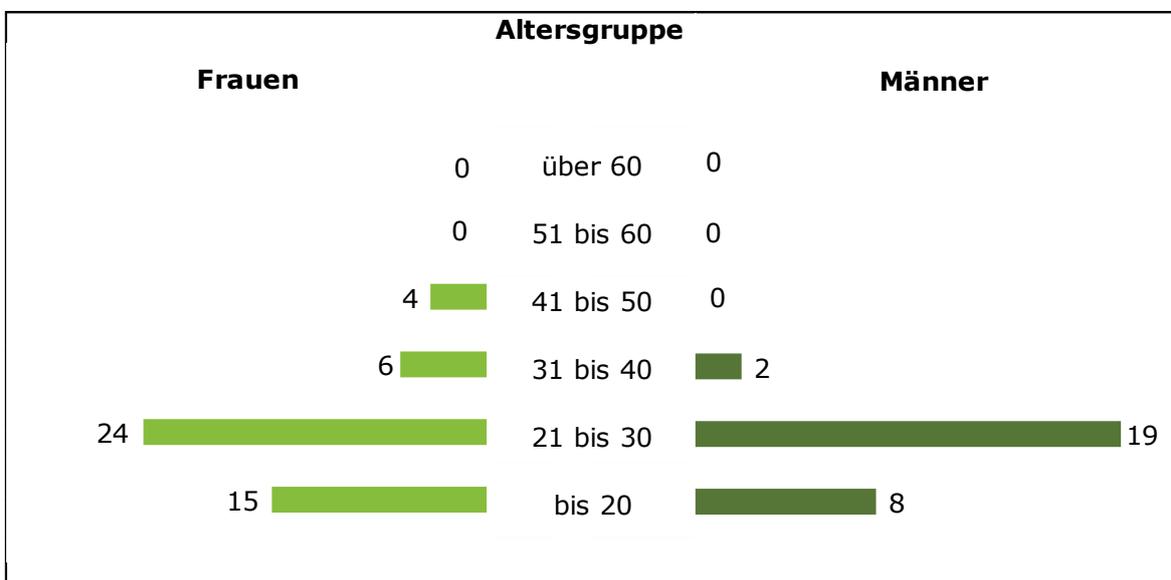
3.2 Nachwuchskräfte nach Geschlecht



3.3 Geschlechteranteil in den verschiedenen Ausbildungsbereichen



3.4 Altersstruktur der Nachwuchskräfte



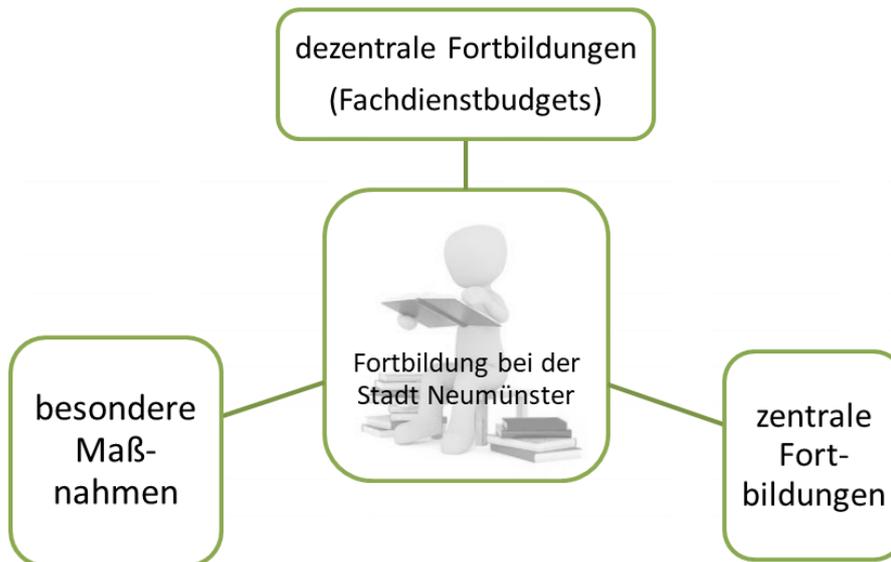
4. Fortbildung

„Jeder der aufhört zu lernen, ist alt, mag er zwanzig oder achtzig Jahre zählen. Jeder, der weiterlernt, ist jung, mag er zwanzig oder achtzig Jahre alt sein. –

Henry Ford

Getreu diesem Zitat bietet die Stadt Neumünster ein vielfältiges Fortbildungsprogramm an. Damit kann sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden stets auf dem aktuellen Stand sind und sich an neuesten Verfahren und Methoden orientieren. Dies führt zu einer hohen Dienstleistungsqualität gegenüber den Kundinnen und Kunden einerseits, aber auch zu einer gesteigerten Zufriedenheit und Motivation am Arbeitsplatz.

Das Fortbildungsangebot der Stadt Neumünster unterteilt sich dabei in drei Schwerpunkte.



4.1 Dezentrale Fortbildung

Die Fachdienste verfügen jeweils über ein Budget für Fachfortbildungen, über das sie frei entscheiden können. Hiervon werden Seminare und Fortbildungen bezahlt, die auf der jeweiligen Stelle zum Fachwissen gehören und für die vollständige Ausübung der Tätigkeiten unabdingbar sind.

In diesen Bereichen fallen z.B. Seminare zur Bedienung von bestimmten technischen Geräten, Seminare zum Asyl- oder Personalrecht oder auch Seminare zum öffentlichen Gesundheitsdienst und im pädagogischen Bereich.

Die Organisation und finanzielle Verantwortung ist dabei in den jeweiligen Fachdiensten angesiedelt.

4.2 Zentrale Fortbildung

Ein weiterer Schwerpunkt bildet die zentrale Fortbildung. Diese wird organisiert vom Fachdienst Personal, der auch die Kosten für diese Seminare einplant und verwaltet.

Die Seminare sind grundsätzlich für alle Kolleginnen und Kollegen zugänglich.

Hier finden sich Angebote zu allgemeinen Seminaren zur Methodenkompetenz, zu Gesundheitsthemen, Seminare der Gleichstellungsstelle und EDV-Seminare.

4.3 Weiterbildungen

Der dritte Schwerpunkt liegt dann bei den besonderen Maßnahmen, die darüber hinaus angeboten werden. Dies sind Weiterbildungen, die im Sinne der Personalplanung im zukünftigen dienstlichen Interesse liegen. Die Mitarbeitenden qualifizieren sich durch die Weiterbildung z.T. für höherwertige Aufgaben und bringen dementsprechend eine hohe Eigenmotivation mit ein.

Da hier teilweise hohe Kosten entstehen, wird i.d.R. eine Eigenbeteiligung entweder durch Freizeit oder eine finanzielle Beteiligung angestrebt.

2022 konnten so z.B. Weiterbildungen im Bereich der Mediation und der systemischen Beratung fortgeführt bzw. begonnen werden. Darüber hinaus werden auch verschiedene Studiengänge mitfinanziert, z.B. im Kinderschutz. Auch werden Weiterbildungen zum Meister von der Stadt Neumünster mitfinanziert.



4.4 Coaching

Zusätzlich zu den Weiterbildungen gibt es bei der Stadt Neumünster auch die Möglichkeit, an einem Coaching teilzunehmen. Hier geht es um die Beratung in komplexen und belastenden Arbeitssituationen. Der Coach gibt Hilfestellung, wie diese besser gelöst werden können. Aber auch für neue Führungskräfte ist ein Coaching sehr empfehlenswert. Hier geht es im Coaching in erster Linie darum, ein Gefühl für die Verantwortung und die Aufgaben als Führungskraft zu erhalten sowie eine erste Idee vom eigenen Führungsverhalten zu erlangen.

Die Stadt Neumünster greift dabei auf einen externen Coaching-Pool aus und arbeitet eng zusammen mit KOMMA. Andere Coaches sind aber auch möglich.

Dieses Angebot gilt in erster Linie für unsere Führungskräfte, in Einzelfällen können jedoch auch andere Personen davon Gebrauch machen.

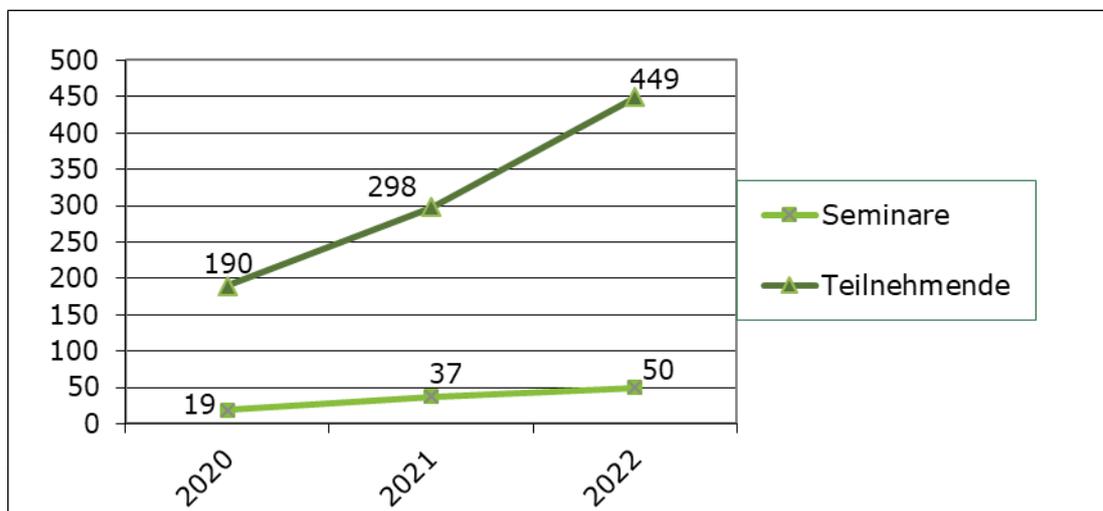
2022 haben zwei Mitarbeitende ein Coaching begonnen.

4.5 Auswertung 2022

Im letzten Jahr mussten erstmals seit Ausbruch der Corona-Pandemie keine Seminare aufgrund der Hygiene-Bestimmungen abgesagt werden. Stornierungen ergaben sich demnach nur bei zu geringen Teilnehmerszahlen.

So konnten im ersten Halbjahr 25 Seminare mit insgesamt 214 Teilnehmenden stattfinden.

Im zweiten Halbjahr haben dann ebenfalls 25 Seminare mit insgesamt 235 Kolleginnen und Kollegen stattgefunden.



2022 erfolgte eine Mitarbeitendenbefragung um die Anmeldezahlen durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen. Hieraus ergaben sich eine Reihe von Maßnahmen wie beispielsweise eine Umstellung des Anmeldeverfahrens auf eine digitale Lösung, eine andere Präsentation im Intranet sowie weitere Anregungen. Der Fachdienst wird diese in der ersten Jahreshälfte 2023 umsetzen.