Personalbericht 2017/2018

Status quo

Entwicklungen

Digitalisierung

KREATIV – INNOVATIV – WELTOFFEN

Stadt wie Samt und Seide

Allgemeine Hinweise:
Stichtag jeder Datenerhebung bzw. Statistik/Grafik ist der 31. Dezember 2017, soweit nicht anders angegeben. Die Datenerhebung beschränkt sich auf die „Kernverwaltung“, d.h. ohne Berücksichtigung der Gesellschaften, an denen die Stadt Krefeld beteiligt ist.

Soweit nicht explizit erwähnt, sind in den Zahlen zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht enthalten:

- Auszubildende
- Praktikantinnen und Praktikanten
- „abwesendes“ Personal
  (z.B. durch Elternzeit, Sonderurlaub, Rente auf Zeit, usw.)

Impressum:

Herausgeberin: Stadtverwaltung Krefeld
Der Oberbürgermeister
Fachbereich Verwaltungssteuerung und -service
47792 Krefeld

Druck: Stadtverwaltung Krefeld
Fachbereich Verwaltungssteuerung und -service, Reprographie

Urheberrechtlicher Hinweis:
Ein Download, Ausdruck oder eine Wiedergabe auf andere Weise (vollständig oder in Teilen) ist ausschließlich für den eigenen, internen und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet. Dabei muss ein Quellenverweis deutlich erkennbar sein.

Dieser Bericht steht im Internet unter www.krefeld.de zur Verfügung.

Krefeld, März 2018

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir freuen uns, Ihnen mit der 8. Fortschreibung des Personalberichtes erneut wichtige Zahlen und Fakten rund um die Ressource Personal an die Hand geben zu können.

Der diesjährige Bericht enthält, wie die vorangegangenen Fassungen, eine Vielzahl an statistischen Daten. Die inhaltliche Schwerpunktsetzung variiert von Jahr zu Jahr, so dass Sie im vorliegenden Werk auch Bezüge zum Thema **Unternehmenskultur** finden werden.

Besonders im Fokus stehen sollen diesmal auch der Aspekt der **Digitalisierung** und die damit verbundenen Aktivitäten. Dieser kontinuierliche Prozess hat vor Jahren begonnen und wirkt sich in verschiedenen Ebenen auf unser Personal aus. So verändern sich – teilweise schleichend, aber auch durch viele einschneidende Neuerungen – Arbeitsabläufe und Standards.
Die Verwaltung hinterfragt laufend ihre wahrzunehmenden Aufgaben (Aufgabenkritik) und die damit verbundenen Prozesse und Strukturen. Dabei werden neue IT-Verfahren berücksichtigt, um Arbeitserleichterungen zu erreichen. Dies dient nicht nur der Mitarbeiterschaft, sondern führt auch zu einer höheren Kundenorientierung, z.B. durch schnelle Onlineservices, die rund um die Uhr verfügbar sind.
Der Einsatz von IT-Verfahren wiederum kann durch einfachere, schnellere und weniger fehleranfällige Abläufe die quantitative und qualitative Stellenplanung in vielen Bereichen beeinflussen.

Die Mitarbeitenden sollen diese Veränderungen mittragen und umsetzen, und muss daher in die Lage versetzt werden, die neuen Medien zielgerichtet einzusetzen. Gleichzeitig möchten wir, dass unsere Mitarbeitenden an Veränderungen teilhaben und sich einbringen können und wollen. Dafür erarbeitet die Personalentwicklung Vorschläge zur Schulung von Mitarbeitenden, aber auch zur Gestaltung einer positiven, offenen Verwaltungskultur, in der sich das Personal gern engagiert.

Unser diesjähriger Bericht beleuchtet die Zusammenhänge der aktuellen Herausforderungen und die Auswirkungen auf unsere personalwirtschaftlichen Kennzahlen und die dahinterstehenden Menschen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Beate Zielke
Stadtdirektorin

Jörg Schäfer
Leiter des Fachbereichs
Verwaltungssteuerung und -service

Inhaltsverzeichnis

DAS JAHR 2017 IM KURZ-ÜBERBLICK 7

Geschäftsbereichsverteilung 2017 8

DIE WICHTIGSTEN DATEN AUF EINEN BLICK 9

DIE STADTVERWALTUNG KREFELD ALS ARBEITGEBERIN 10

Einleitung 11

Personalstruktur 12

Aktiv beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 12

Personalaufwand 17

Versorgungsempfängerinnen und -empfänger 17

DIGITALISIERUNG UND E-GOVERNMENT 19

Einleitung 20

Projekt „Digitalisierung und Prozessmanagement“ 20

Informationen und Mitarbeiterbeteiligungen 22

DEMOGRAFIE 23

Einleitung 24

Altersstruktur 24

Dienstjubiläen 26

Fluktuation 26

Ausblick 28

GLEICHBERECHTIGUNG UND VIELFALT 29

Einleitung 30

Differenzierung nach Geschlecht 30

Besetzung von Führungspositionen 31

Physische Fähigkeiten/Behinderung 32

Ethnische Zugehörigkeit und interkulturelle Orientierung 33

Projekt zur Gründung des neuen Fachbereichs „Migration und Integration“ 36

Ausblick 36

REKRUTIERUNG – AUSBILDUNG – PERSONALENTWICKLUNG 37

Einleitung 38

Rekrutierung und Arbeitgeberinnenattraktivität 38

Personalwirtschaft 38

Auszubildende 39

Ausbildungsstatistiken 43
Praktika 47
Freiwilligendienste 48
Personalentwicklung 51
Schwerpunkte 2017 51
Ausblick 54
BERUF UND PRIVATLEBEN 55
Einleitung 56
Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung 56
Beurlaubung und Wiedereinstieg 59
Begleitende Instrumente 63
ARBEITEN UND GESUND SEIN 64
Einleitung 65
Krankenquote 65
Sicherheit und Prävention 69
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 69
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) 70
FAZIT UND EIN BLICK NACH VORN 73
ANHANG 75

Abbildungsverzeichnis

1 - Alles auf einen Blick 9
2 - Personalbestand nach Dienstverhältnis 2017 12
3 - Entwicklung nach Beschäftigungsart 13
4 - Entwicklung der Stellenzahl (Diagramm) 15
5 - Entwicklung der Stellen (in Zahlen) 15
6 - Personalbestand nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und Geschlecht 16
7 - Entwicklung des Personalaufwandes 17
8 - Erhöhung der Bezüge bzw. Entgelte 2017 17
9 - Übersicht Versorgungsempfänger/-innen 18
11 - Personalbestand nach Alter und Geschlecht (Alterspyramide) 25
12 – Dienstjubiläen 2017 26
13 – Abgänge nach Fachbereichen (4-Jahres-Übersicht) 27
14 – Abgänge nach Leitungsfunktion ohne Wahlbeamt/innen 28
15 - Personalbestand nach Geschlecht (insgesamt) 30
16 - Leitungsfunktionen nach Geschlecht (Mehrjahresvergleich) 31
17 – Leitungsfunktionen und Hierarchieebenen nach Geschlecht 32
18 - Schwerbehindertenquote 33
19 - Kreisdiagramm Staatsangehörigkeiten 34
20 - Staatsangehörigkeiten der MA 35
21 - Einstellungsübersicht Ausbildung 43
22 - Zahl der Bewerbungen (2015-2017) 44
23 - Ausbildungsplätze insgesamt 45
24 - Ausbildungsquote 2013-2017 45
25 - Ausbildungsquote Beamtenbereich 2013-2017 46
26 - Ausbildungsquote Tarifbereich 2013-2017 46
27 - Übernahmequote Auszubildende im Beamtenbereich 2017 47
28 - Übersicht Praktikumsplätze 2017 48
29 - Freiwilligendienste 2013-2017 (gesamt) 49
30 - Bundesfreiwilligendienste 2012-2017 49
31 - Freiwilliges Soziales Jahr 2010-2017 50
32 - Freiwilliges ökologisches Jahr 2013-2017 50
33 - Entwicklung der Teilzeitquote (2013-2017) 57
34 - Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2017 57
35 - Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2007 57
36 - Beschäftigungsumfang (Frauen) 58
37 - Beschäftigungsumfang (Männer) 58
38 - Übersicht Teilzeit-Vollzeit nach Geschlecht 59
39 - Personalbestand nach Grund der Beurlaubung/Abwesenheit 60
40 - Anzahl der Wiedereinsteiger/-innen nach Grund der Abwesenheit 60
41 - Dauer der Beurlaubungen 61
42 - Stundenumfang bei Wiedereinstieg 62
43 - Anwesenheit während einer Beurlaubung 62
44 - Entwicklung der Krankenquote 2008-2017 66
45 - Verteilung der Krankentage (insgesamt) 67

46 - Verteilung der Krankentage (Beamte) 67
47 - Verteilung der Krankentage (Tarifbeschäftigte) 68
48 - Krankenquote Vergleich DST - KR (2012-2017) 68

Das Jahr 2017 im Kurz-Überblick

Januar 2017 – Der Kernbereich des Kommunalbetriebs AöR geht nach der Gründungsbeschlussfassung im Dezember 2016 an den Start, die Stadtentwässerung geht darin auf. Mit der Einführung der neuen Entgeltordnung zum TVöD gibt es neue Eingruppierungsmerkmale und damit Auswirkungen für einen großen Teil der Beschäftigten.

März 2017 – Der Personalservice testet einen Workflow, der die digitale Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragter, Gesamtpersonalrat und Schwerbehindertenvertretung im Stellenbesetzungsverfahren ermöglicht.

April 2017 – Die digitale Personalakte startet als Projekt im Fachbereich Verwaltungssteuerung und -service. Über 14.500 Akten[1] sollen zukünftig digital bearbeitet und archiviert werden.

Juli 2017 – Der Krefelder Perspektivwechsel beinhaltet Überlegungen zum städtischen Erscheinungsbild nach innen und nach außen. Unter anderem wird ein neues Corporate Design entwickelt, das die Optik städtischer Publikationen und Schreiben bestimmt.

August 2017 – Zur Vorbereitung des Mitarbeiteraustausches mit der Partnerstadt Venlo beginnen 15 Mitarbeitende einen Sprachkurs, der die internationale Verständigung erleichtern soll. GPR und Verwaltungsleitung informieren in mehreren Mitarbeiterversammlungen über den aktuellen Stand der Sanierung des Stadthauses.

September 2017 – Im Verwaltungsausschuss präsentieren KGSt und Verwaltung erste Ergebnisse aus dem Projekt zur Gründung eines neuen Fachbereiches „Migration und Integration“, der 2018 aus diversen Organisationseinheiten zusammenwachsen soll.

November 2017 – Die Verwaltungsspitze bestehend aus dem Oberbürgermeister, dem Verwaltungsvorstand und den Fachbereichs- und Institutsleitungen trifft sich zum intensiven Austausch in einem Strategie-Workshop, der den Auftakt zum Thema „Verwaltungskultur“ bildet.

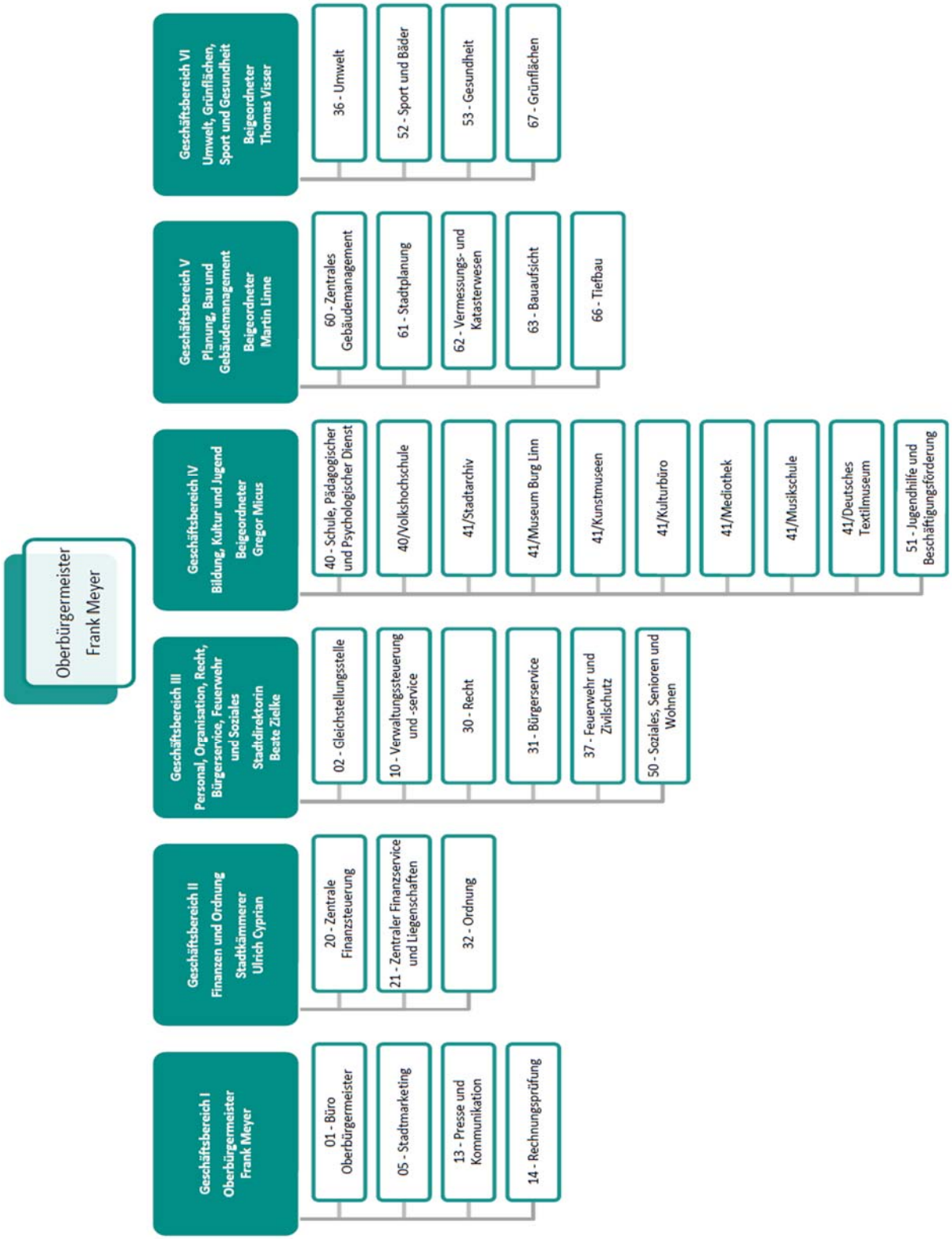
Dezember 2017 – Zum Übergang weiterer Verwaltungsbereiche in den Kommunalbetrieb AöR trifft der Stadtrat den erforderlichen Beschluss. Im Zuge dessen wird die Neuorganisation der Geschäftsbereiche und die Zuordnung der in der Verwaltung verbleibenden Fachbereiche und Institute[2] bekannt gegeben. Die Teilnehmer am Mitarbeiteraustausch treffen sich in Venlo und Krefeld.

Fünf neue Fachbereichsleitungen haben 2017 diese Funktion übernommen: Frau Herrmann (01.01., Vermessungs- und Katasterwesen), Herr Schön (01.04., Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung), Herr Bangel (01.06., Bürgerservice), Herr Pamp (01.11., Migration und Integration) und Herr Jagou (01.12., Zentrales Gebäudemanagement).

---

[1] Personalfälle inkl. Nebenakten
[2] siehe Anlage

Geschäftsbereichsverteilung 2017



Stand: 01.12.2017

Die wichtigsten Daten auf einen Blick

Kennzahl	2016	2017
Personalbestand		
insgesamt	**3.503**	**3.558**
(davon) Beamtenbereich	884 (25,24 %)	884 (24,85 %)
(davon) Tarifbeschäftigte	2.619 (74,76 %)	2.674 (75,15 %)
(davon) Frauen	2.010 (57,38 %)	2.116 (59,47 %)
(davon) Männer	1.493 (42,62 %)	1.442 (40,53%)
Personalaufwand		
insgesamt	**202.350.417 €**	**209.239.823 €**
(davon) Beamtenbereich	70.237.548 €	72.062.375 €
(davon) Tarifbeschäftigte	132.112.869 €	137.177.448 €
zzgl. sonstiger Personalaufwand *(u.a. Aufwendungen für Aus- und Fortbildung, Personaleinstellungen, Reisekosten, Beschäftigtenbetreuung etc.)*	48.720 €	42.537 €
Auszubildende		
insgesamt	**92**	**112**
(davon) Neueinstellungen	52	65
Ausbildungsquote	2,63 %	3,15 %
Sonstiges		
Altersdurchschnitt (in Jahren)	46,55	46,41
Schwerbehindertenquote	9,37 %	9,57 %
Teilzeitquote	30,75 %	32,66 %
Krankenquote	6,72 %	7,24 %

1 - Alles auf einen Blick

Die Stadtverwaltung Krefeld als Arbeitgeberin

Einleitung

Die Stadtverwaltung Krefeld beschäftigt rund 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist damit eine der größten Arbeitergeberinnen am Ort.
Als moderne Dienstleisterin für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt hat sie vielfältige Aufgaben zu bewältigen, die neben Rechtmäßigkeit und Zuverlässigkeit auch ein hohes Maß an Flexibilität und Umgang mit Neuem erfordern. In einem kontinuierlichen Wandel und im Rahmen der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen und freiwilligen Aufgaben versucht die Verwaltung deshalb, sich laufend zu verbessern.

Wichtige Ziele der Arbeitgeberin Stadtverwaltung sind der Erhalt der Motivation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Veränderungsbereitschaft des Einzelnen innerhalb des stetigen Wandels zu fördern und eine positive Verwaltungskultur herbeizuführen. Diese soll von moderner und offener Kommunikation der Belegschaft geprägt sein und durch alle Hierarchieebenen hindurch gelebt und gepflegt werden.
Dies beinhaltet selbstverständlich eine Fürsorgepflicht der Belegschaft gegenüber. Deshalb bietet die Stadtverwaltung Krefeld ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine umfassende Palette an Möglichkeiten der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, der Fort- und Weiterbildung, der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Gesunderhaltung sowie der kontinuierlichen Entwicklung während der gesamten beruflichen Laufbahn.

Darüber hinaus fördert die Stadtverwaltung ausdrücklich die Vielfalt ihres Personalbestandes. Wir sind eine offene und tolerante Verwaltung, mit einer "bunten" Belegschaft. Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren verschiedenen Talenten und unterschiedlicher Herkunft eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Um zukünftig und dauerhaft handlungsfähig zu sein, spielt außerdem die Nachwuchsgewinnung eine große Rolle. Die Verwaltung optimiert stetig ihr Ausbildungsmarketing und ihr Arbeitgeberinnenimage, um gute Nachwuchskräfte für sich einzunehmen. Für sie, wie auch für viele andere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ist es von großer Bedeutung sich attraktiv aufzustellen und diese Attraktivität mit Authentizität zu füllen, um die Aufgabenwahrnehmung auch zukünftig dauerhaft zu gewährleisten.

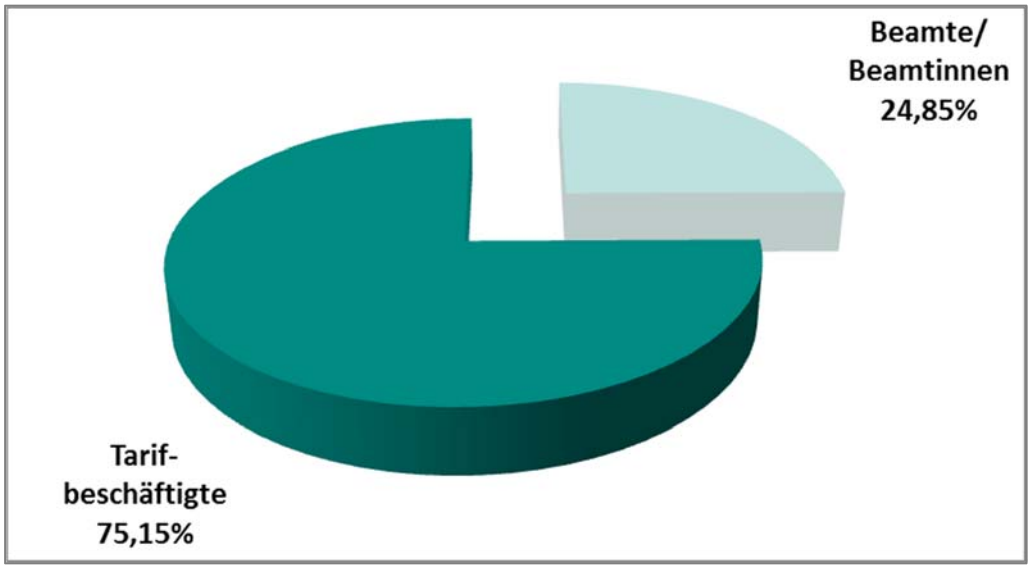
Dies gelingt nur durch ein vertieftes Bewusstsein über die unterschiedlichen Handlungsfelder und die damit verbundenen Anforderungen. Dafür werden verschiedene Kennzahlen untersucht und analysiert. Die so aufgedeckten Optimierungspotenziale ermöglichen eine weitreichende Planung der Personalsituation innerhalb der Stadtverwaltung.

Personalstruktur

Ein erster Einblick in die Personalstruktur gelingt durch die Darstellung des Personalbestands unter Berücksichtigung des Dienstverhältnisses.

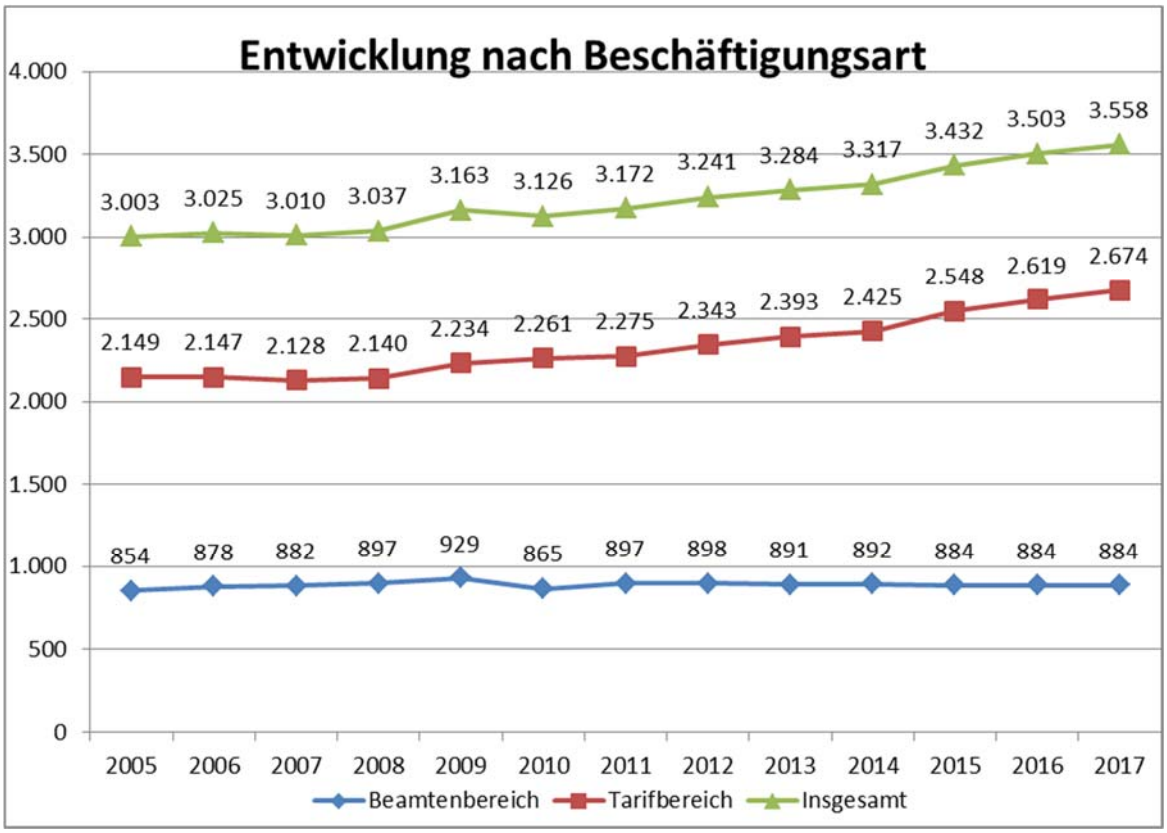
Aktiv beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei der Stadtverwaltung Krefeld macht der Beamtenbereich rund ein Viertel des gesamten Krefelder Personalbestands aus. Diese Verteilung nach dem Dienstverhältnis ist im Vergleich zu Vorjahren weitestgehend stabil.



2 - Personalbestand nach Dienstverhältnis 2017

In der Entwicklungsdarstellung (Abb. 3) zeigt sich, dass die Steigerung des Gesamt-Personalbestands der letzten Jahre vor allem durch Ausweitungen im Tarifbereich begründet ist, so dass sich das Verhältnis immer weiter in Richtung der Tarifbeschäftigten entwickeln wird.
Auch die geringfügige Steigerung des Personalbestandes von 2016 nach 2017 um „netto“ 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist erneut auf Neueinstellungen von Tarifbeschäftigten zurückzuführen.



3 - Entwicklung nach Beschäftigungsart

Im Berichtszeitraum wurden 286 Ausschreibungsverfahren durchgeführt, davon erfolgte mit 181 Verfahren der Großteil der Ausschreibungen intern, 105 Ausschreibungen waren extern.

Es gab insgesamt 467 externe Einstellungen (davon 275 aufgrund der pauschalen Genehmigung vom externen Einstellungsstopp und 192 mit separater Genehmigung). Die Zahl liegt höher als die der Ausschreibungen, da für einige Bereiche – insb. Hochbau, TGA und Verwaltung – Dauerausschreibungen bestanden, bei denen ein Verfahren zu mehreren Einstellungen führte.

Gründe dafür, dass die Bedarfe in den genannten Baubereichen vermehrt am freien Arbeitsmarkt gedeckt werden mussten, sind Förderprojekte zum U3-Ausbau, KInvFöG-Projekte und Maßnahmen aus dem Paket „Gute Schule 2020“. Der U3-Ausbau führte außerdem zu einer stetigen Erweiterung an Erzieher/innen-Funktionen. Nach wie vor gibt es auch einen Personalmehrbedarf aus der Asylthematik und Integrationsaufgaben; dieser wird vor allem im Bereich der sachbearbeitenden Verwaltung und bei der Sozialarbeit gesehen.

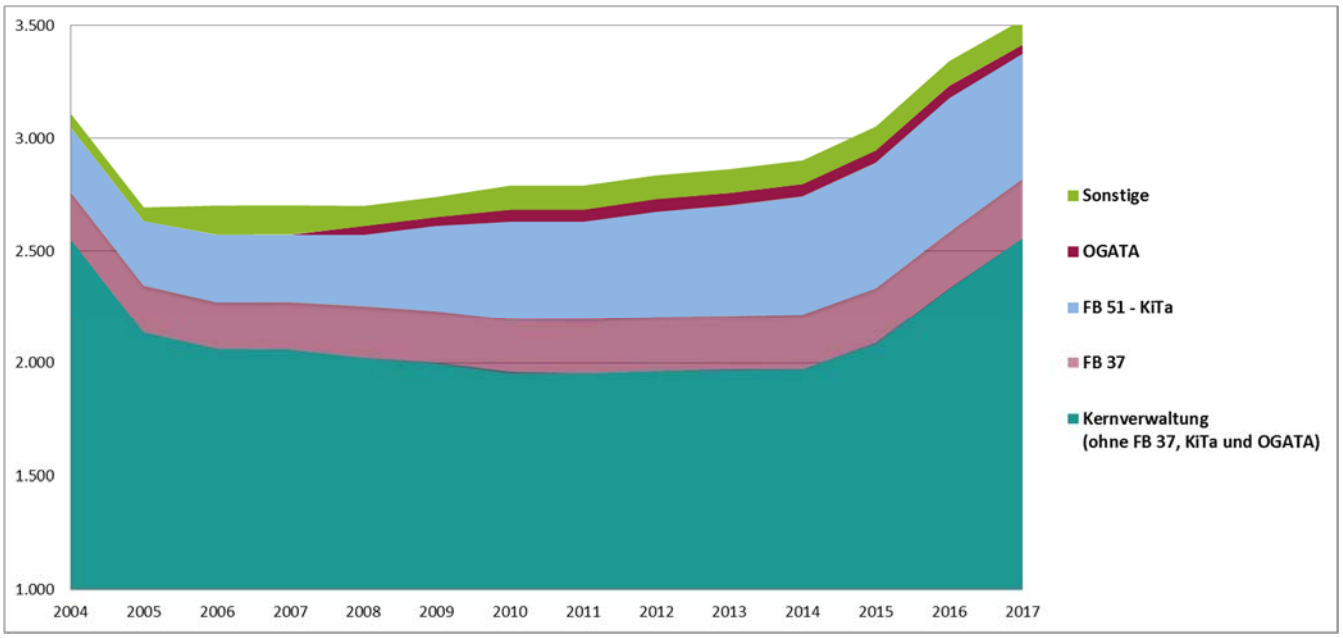
Bei den sozialpädagogischen Fachkräften waren zudem viele mutterschutzrechtliche oder elternzeitbedingte Abwesenheitszeiten zu kompensieren, was ebenfalls zu Neueinstellungen geführt hat. Außerdem gab es beim Museum Burg Linn einen temporären Mehrbedarf für Grabungsarbeiten und eine dauerhafte Aufstockung des Kommunalen Ordnungsdienstes.

Anders als in den Vorjahren, die deutlich von der Flüchtlingssituation, dem U3- und dem OGATA-Ausbau sowie den damit verbundenen personalwirtschaftlichen Auswirkungen geprägt waren, lässt sich also nicht „der eine Grund“ für das Personalwachstum identifizieren. Vielmehr verteilen sich die Neueinstellungen auf mehrere Verwaltungsbereiche.

An dieser Stelle wird die Fluktuation innerhalb der Stadtverwaltung noch einmal deutlich. Trotz knapper 470 Neueinstellungen hat sich der Personalkörper um lediglich 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitert. Die Fluktuation ist sowohl demografiebedingt (altersbedingte Abgänge) als auch in einer steigenden Mobilitätsbereitschaft des Personals begründet.

Die Stadt Krefeld begegnet diesem Fluktuationstrend durch eine Personalpolitik, die neben etablierten Instrumenten auf eine Nachqualifizierung durch Personalentwicklungsmaßnahmen setzt. So können bei externen Stellenbesetzungen vermehrt auch Bewerbungen ohne Verwaltungsausbildung berücksichtigt werden. Die Eingruppierung erfolgt in diesen Fällen zunächst vorläufig; im Rahmen der Personalentwicklung ermöglicht die Stadt Krefeld, die entsprechende Qualifikation nachzuholen.
Durch diese offene Haltung konnten Personalbedarfe bislang gut kompensiert werden. Die Situation im Umland zeigt, dass die Stadt Krefeld damit auf einem richtigen Weg ist, da der Arbeitsmarkt von allen Arbeitgebern eine höher werdende Flexibilität erfordert.

Die Stellenstatistik in Abb. 4 bzw. 5 zeigt, dass die beschriebene Entwicklung des Personalbestandes mit der der Stellen korreliert. Im Zuge der Stellenplanung ist die Stadt Krefeld bemüht, Mehrbedarfe darzustellen und die Zahl von überplanmäßig eingesetzten Mitarbeitenden gering zu halten. Dauerhafte Mehrbedarfe werden in Planstellen überführt, damit der Stellenplan ein aktuelles und aussagekräftiges Steuerungsinstrument bleibt.



4 - Entwicklung der Stellenzahl (Diagramm)

In Zahlen:

	Stellenzahl (gesamt)	Differenz zum Vorjahr	Kernverwaltung (ohne FB 37, KiTa und OGATA)	Kernver-waltung	FB 37	FB 51 - KiTa	OGATA	Sonstige[3]
2008	2.698,27	-2,73	2.023,21	2.608,71	231,50	316,00	38,00	89,56
2009	2.738,26	39,99	2.000,20	2.648,70	231,50	379,00	38,00	89,56
2010	2.788,18	49,92	1.962,62	2.681,12	239,50	427,00	52,00	107,06
2011	2.788,18	0,00	1.954,62	2.681,12	239,50	435,00	52,00	107,06
2012	2.833,93	45,75	1.965,88	2.728,38	240,50	466,00	56,00	105,55
2013	2.861,23	27,30	1.970,56	2.755,68	241,00	488,12	56,00	105,55
2014	2.900,46	39,23	1.972,06	2.794,91	244,00	522,85	56,00	105,55
2015	3.050,59	150,13	2.087,19	2.944,02	247,00	554,72	55,11	106,57
2016	3.340,12	289,53	2.331,36	3.231,55	253,00	591,19	56,00	108,57
2017	3.412,39	72,27	2.555,86	3.300,81	264,00	553,46	39,07	111,58

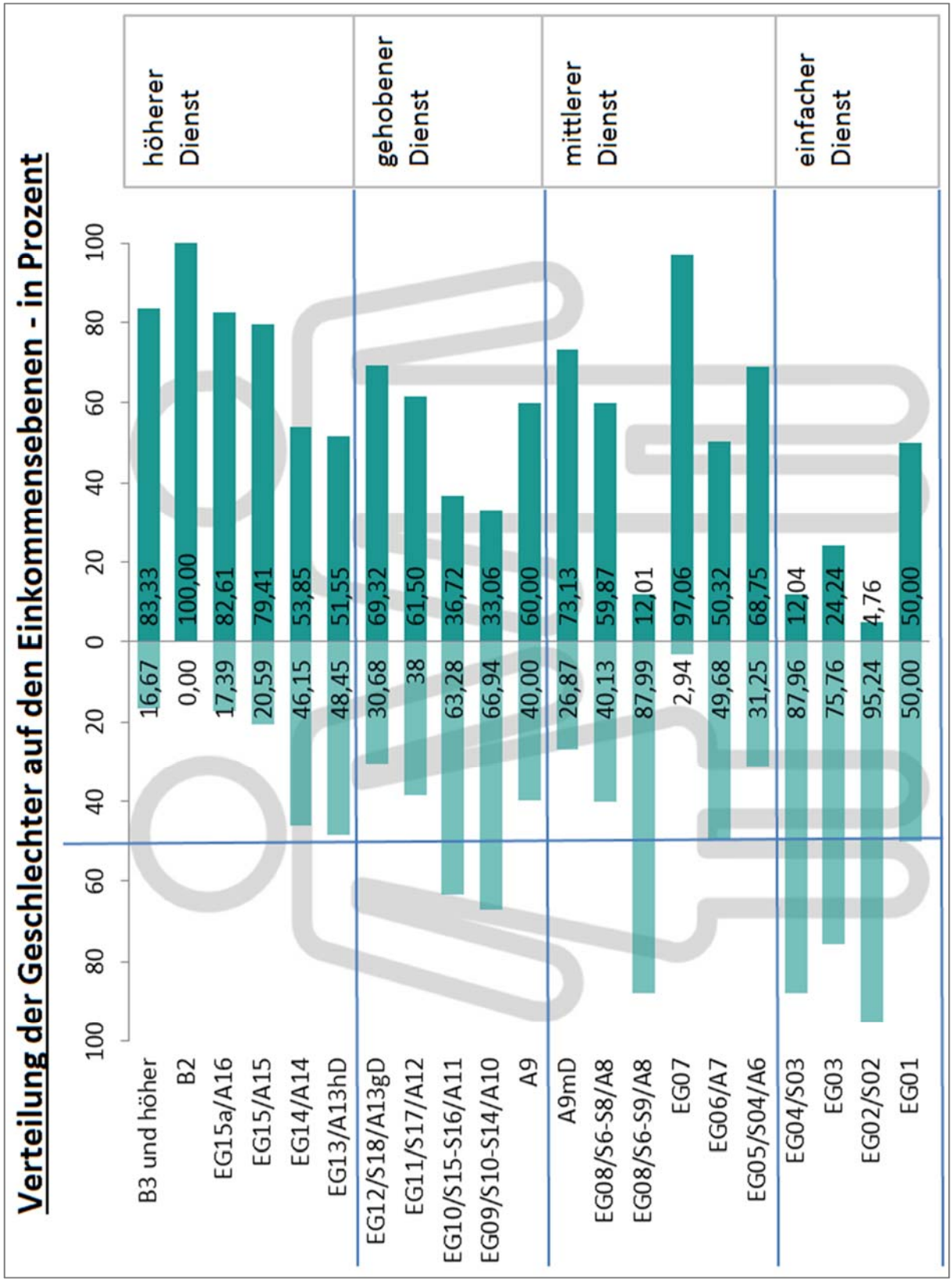
5 - Entwicklung der Stellen (in Zahlen)

Auf der nächsten Seite ist die Verteilung der Geschlechter auf Laufbahnen[4] und Einkommensebenen dargestellt. Ein Blick auf den Personalbestand nach diesem Aspekt zeigt, dass in den Gehaltsgruppen des „einfachen“ bis zum „gehobenen Dienst“ die Mitarbeiterinnen den überwiegenden Teil ausmachen.

[3] Unter den „sonstigen“ Bereichen sind das Jobcenter, das Studieninstitut Niederrhein, zugewiesene Stellen des Landes NRW für die Versorgungs- und Umweltverwaltung, die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft fahrradfreundliche Städte sowie Beamtinnen und Beamte in Eigenbetrieben und -gesellschaften (Zuweisungen und Abordnungen) zusammengefasst.

[4] Im Zuge der Dienstrechtsmodernisierung wurden die Laufbahnbezeichnungen geändert. Der ehemalige einfache und mittlere Dienst werden heute als „Laufbahngruppe 1“ (erstes bzw. zweites Einstiegsamt) zusammengefasst, der ehemalige gehobene und höhere Dienst bilden „Laufbahngruppe 2“.

Ab der Ebene des ehemals „gehobenen Dienstes“ und vergleichbaren Entgeltgruppen sind die männlichen Kollegen verstärkt vertreten.

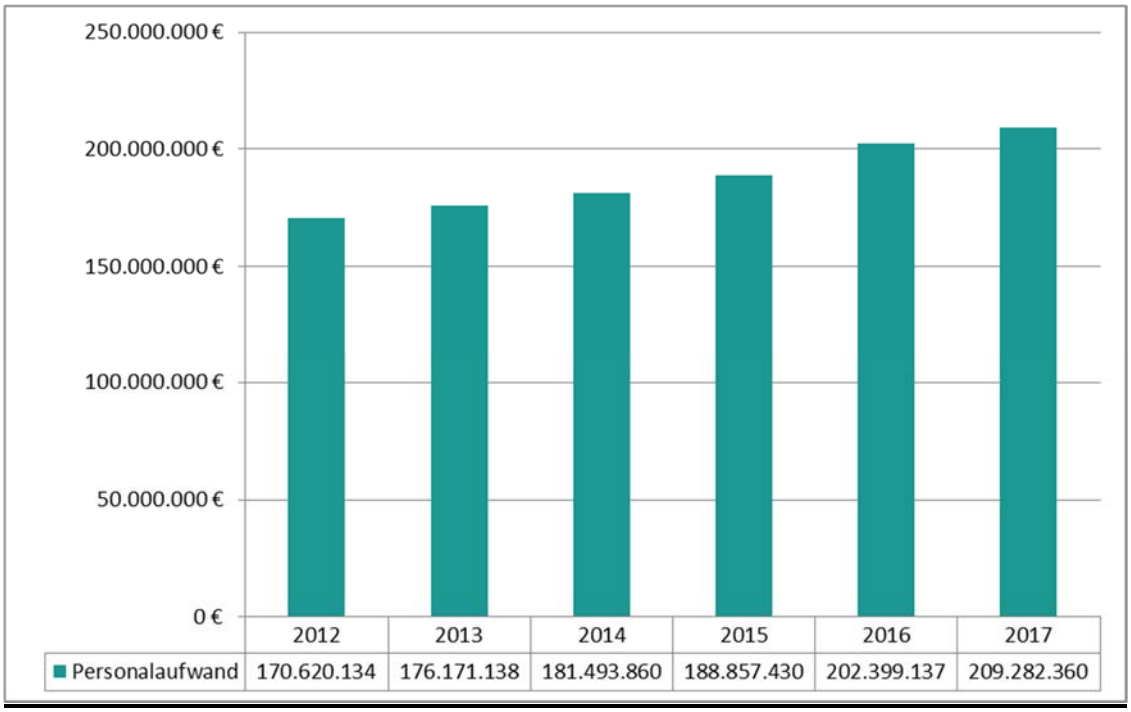


6 - Personalbestand nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und Geschlecht

Im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (vorm. höherer Dienst) liegen die männlichen Mitarbeitenden zahlenmäßig weiterhin deutlich vorn.

Personalaufwand

Die Personalaufwendungen der Stadtverwaltung sind in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Trotz großer Kraftanstrengungen zur Haushaltskonsolidierung, z.B. durch Stellenabbau und konsequente Aufgabenkritik, konnten Tarif- und Besoldungserhöhungen sowie personalintensive gesetzliche Neuerungen der Vergangenheit (wie z.B. die U3-Betreuung, OGATA, 48-Stunden-Woche bei der Feuerwehr etc.) nicht kompensiert werden. Vielmehr haben diese Entwicklungen dazu geführt, dass die Personalkosten insgesamt weiter gestiegen sind.



7 - Entwicklung des Personalaufwandes

Besoldungs- und Tariferhöhungen haben prozentual den folgenden Anteil an der Steigerung ausgemacht:

Beamt/innen:		**Tarifbeschäftigte:**	
Datum	Steigerung	Datum	Steigerung
01.04.2017	+2,0%	01.02.2017	+ 2,35 %

8 - Erhöhung der Bezüge bzw. Entgelte 2017

Versorgungsempfängerinnen und -empfänger

Die in den Ruhestand getretenen Beamtinnen und Beamten erhalten durch die Stadtverwaltung eine Versorgung. Daneben haben Versorgungsempfängerinnen und

-empfänger auch nach Beendigung ihres aktiven Dienstes weiterhin einen Anspruch auf Zahlungen der Beihilfe. Zu den Versorgungsbezügen gehört außerdem die Hinterbliebenenversorgung für Witwen, Witwer und Waisen.

9 - Übersicht Versorgungsempfänger/-innen

Im Berichtszeitraum sind keine signifikanten Veränderungen zu verzeichnen. Eine leichte Steigerung ist lediglich beim Ruhegehalt selbst erkennbar, was insbesondere auf die Altersstruktur der Stadtverwaltung Krefeld und die zunehmenden Pensionierungen zurückzuführen ist. Diese Kosten werden voraussichtlich in Zukunft weiter steigen.[5]

[5] vgl. auch Kapitel „Demografie“

Digitalisierung und e-Government

Einleitung

Die Stadtverwaltung Krefeld befindet sich mitten in einer digitalen Transformation. Ziel ist es, die rund 2.500 Büroarbeitsplätze der Stadtverwaltung in einem langfristig angelegten Veränderungsprozess zu modernisieren, effizienter zu gestalten und attraktiver zu machen. Bereits jetzt spüren wir die Folgen des demografischen Wandels und möchten sicherstellen, dass die Leistungen im Sinne der Bürgerinnen, Bürger und der Unternehmerschaft auch zukünftig schnell und effizient erbracht werden können.

Sämtliche digitalen Veränderungen stehen unter der Überschrift „E-Government“[6] und meinen den verstärkten Einsatz von modernen Informations-, Kommunikationstechniken und elektronischen Medien für Regierungs- und Verwaltungsprozesse.

Mit Hilfe von E-Government sollen Information, Kommunikation und Transaktion innerhalb der Behörde, zwischen staatlichen, kommunalen und sonstigen Behörden sowie den Kunden und Kundinnen vereinfacht und beschleunigt werden. Interne und externe Geschäftsprozesse einer Verwaltung werden dabei möglichst durchgängig elektronisch gestaltet.

Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen fordern eine ständige Onlineverfügbarkeit von Behördendienstleistungen. Außerdem erwarten sie ein erhöhtes Serviceniveau bei gleichbleibender Qualität des Handelns und eine Möglichkeit zur Partizipation sowohl am politischen Handeln als auch am gesellschaftlichen Leben der Stadt. Für Interessierte aus der Wirtschaft ist der Einsatz von Online-Diensten von großer Bedeutung, da sie über Internetportale ihre Verfahren und Formalitäten aus der Ferne abwickeln können.

Doch nicht nur die Bürgerinnen, Bürger und Wirtschaftsunternehmen profitieren vom digitalen Wandel, sondern auch die Kommune und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. E-Government ist eine Chance, sowohl kommunale als auch staatliche Dienstleistungen einfacher, schneller, kontinuierlicher und kostengünstiger anzubieten und zu nutzen. Die damit einhergehenden Veränderungen für die Belegschaft werden in Krefeld vom IT-Management begleitet.

Projekt „Digitalisierung und Prozessmanagement“

Die Grundlage für den digitalen Wandel bei der Stadt Krefeld bildet das auf fünf Jahre angelegte Projekt „Digitalisierung und Prozessmanagement“, welches mit der Sanierung des Verwaltungsstandortes Stadthaus einhergeht.

[6] Abk. für „Electronic Government“

Durch das Projekt soll ein nahezu papierloser Rückzug der betroffenen Bereiche (GPR, 10, 21, 36, 60, 61, 62, 63, 66, 67, KBK) in das sanierte Stadthaus bei gleichzeitiger Einführung eines Dokumentenmanagementsystems mit Workflowkomponente zur Abbildung und Optimierung der bestehenden Prozesse erreicht werden.

Das Projektvolumen umfasst rund 13.000 laufende Aktenmeter, was in etwa der Entfernung zwischen dem Krefelder und dem Kempener Rathaus und einem Gewicht von rund 494 Tonnen entspricht.

Die Digitalisierung „kleinerer“ Aktenbestände erfolgte bisher ausschließlich in der zentralen Scanstelle des Fachbereiches 10 (sechs Mitarbeitende). Bisher wurde die Digitalisierung von Papierakten in den Bereichen

- FB 21, alle Steuerarten, SEPA-Mandate
- FB 63, Bauakten, Teilungen etc.
- FB 67, Grabstättenakten, Kleingärten, UNB
- FB 10, Konfigurations-, Server-, Telekommunikationsakten
- FB 50, Bildung und Teilhabe

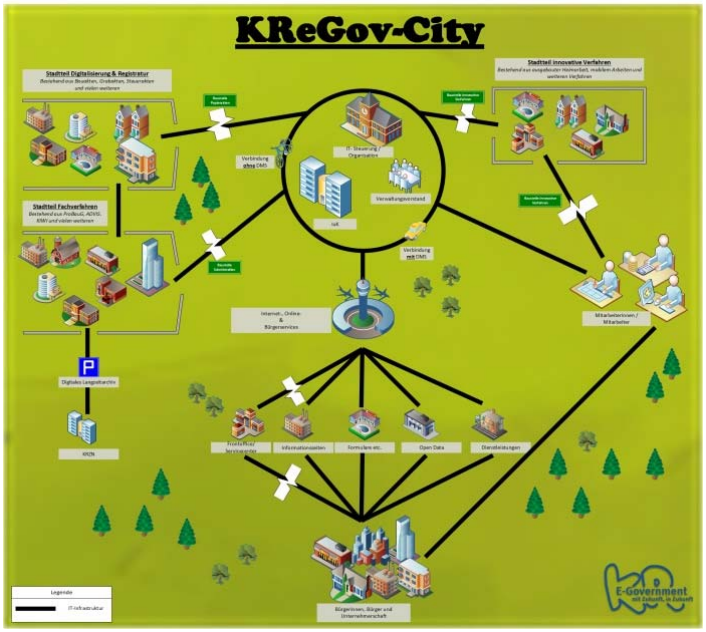
begonnen und teilweise abgeschlossen, so dass beispielsweise die Abteilung 103 – IT und Telekommunikation und auch der Fachbereich 21 nahezu papierlos arbeiten.

Seit November 2017 werden durch die Firma DMI rund 85.000 Akten aus dem Bereich Grundbesitzabgaben digitalisiert.

Parallel zum eigentlichen Digitalisierungprozess (digitale Archivierung) prüft der Fachbereich 10 gemeinsam mit den jeweiligen Fachbereichen Möglichkeiten der digitalen Prozessabbildung (Workflows). Dabei werden auch die Potentiale der bereits eingesetzten Fachverfahren geprüft und die Erstellung von Neuentwicklungen sowie Schnittstellen in die Wege geleitet. Dazu gehört auch der Ausbau der Onlineangebote der Stadt Krefeld um eine vollständige, digitale Prozessabwicklung „vom Antrag bis zu Bescheidung“ zu ermöglichen.

Informationen und Mitarbeiterbeteiligungen

Eine der größten Herausforderungen bei der Etablierung digitaler Prozesse in der Verwaltung ist die Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Doch wie macht man bestmöglich auf das Thema Digitalisierung aufmerksam und weckt Interesse?



Das IT-Management der Stadt Krefeld betreibt ein intensives Marketing für die Themen Digitalisierung und E-Government.
Es besteht aus der frühzeitigen Einbindung der Mitarbeitenden durch Vorträge, Workshops und Informationsseiten im Intranet sowie aus Eye-Catchern, die das Interesse an den Themen wecken sollen.

Darüber hinaus wurden zahlreiche Werbeplakate erstellt, die kurz, knapp und witzig auf die Themen E-Government und Digitalisierung aufmerksam machen sollen und sich sowohl intern, als auch auf den Twitterseiten des Kanals @KreGov großer Beliebtheit erfreuen. Durch das KommunalForum.de wurden die Twitterbeiträge der Stadt Krefeld über ihren Weg zur digitalen Verwaltung als Social Media Tipp des Monats September 2017 ausgezeichnet.
Wir würden uns freuen, wenn auch Sie mal vorbeischauen!

Demografie

Einleitung

Demografie ist die Wissenschaft der „zahlenmäßigen Bevölkerungsentwicklung“ und meint im Kern die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung. In Deutschland wird der demografische Wandel oft mit den Schlagworten „weniger, älter, bunter“ zusammengefasst: Wegen der sinkenden Geburtenrate, der steigenden Lebenserwartung sowie der Zuwanderung in einer globalisierten Welt treffen diese Begriffe den Kern der Entwicklung, die unsere Gesellschaft spürbar verändern wird.

Ein Lebensbereich, in dem diese Veränderungen bereits angekommen sind, ist der Arbeitsmarkt. Durch das altersbedingte Ausscheiden der so genannten geburtenstarken Jahrgänge steigt der Personalbedarf in vielen Berufsfeldern und Fachrichtungen. Gleichzeitig wird die Akquise von geeignetem, qualifiziertem Nachwuchspersonal schwieriger: Die Bewerberzahlen sind insgesamt rückläufig, was die Situation weiter verschärft. Zudem ist die Wechselwilligkeit insbesondere der Generationen X, Y und Z aufgrund der gestiegenen Bereitschaft zur Mobilität hoch.[7]

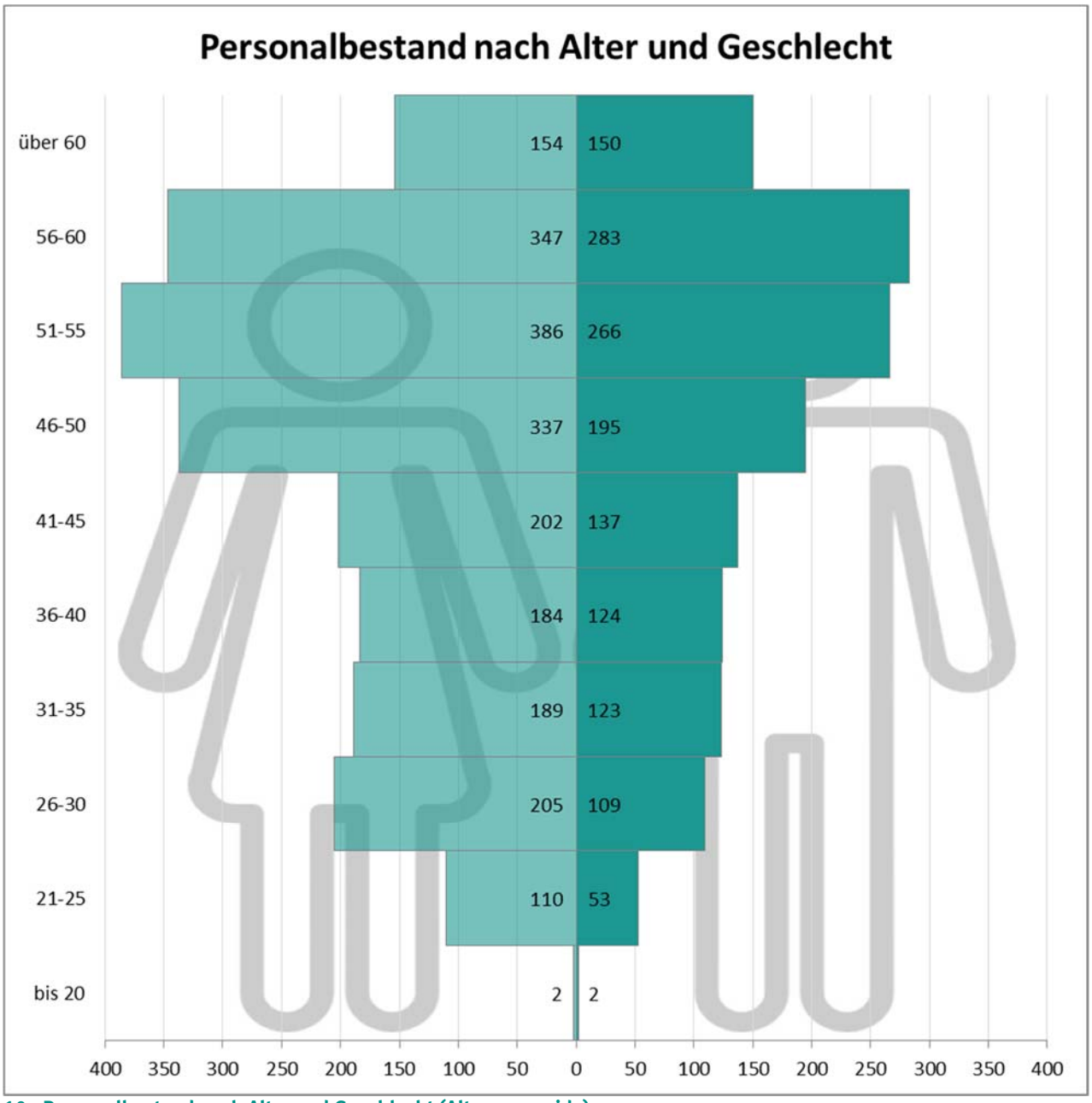
Diese Entwicklung muss für Verwaltungen jedoch nicht nur ein Damoklesschwert darstellen, das über ihnen schwebt. Die Stadt Krefeld betrachtet die anstehenden Veränderungen vielmehr als Chance auf vielen Ebenen: Die Chance zur Erneuerung sowie die ganz konkrete Möglichkeit weiterer Karriereschritte für die verbleibenden Mitarbeitenden. Die Chance zur Fortführung des begonnenen Digitalisierungsprozesses als Unterstützung in der Prozessabwicklung, der Wissensbewahrung und einer höheren Bürgerfreundlichkeit.

Um diese Chancen zielgerichtet zu nutzen, ist ein genauer Blick auf die Altersstruktur und die damit verbundenen, anstehenden Veränderungen unabdingbar.

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Belegschaft zum Stichtag 31. Dezember 2017 beträgt 46,41 Jahre. Gegenüber dem zurückliegenden Berichtszeitraum ist damit ein leichter Rückgang zu vermerken (2016: 46,55).
Ein Trend lässt sich durch diese Entwicklung noch nicht herleiten, aber durch viele altersbedingte Abgänge in verschiedensten Verwaltungsbereichen und die damit einhergehende Nachbesetzung verjüngt sich die Belegschaft bereits kontinuierlich.

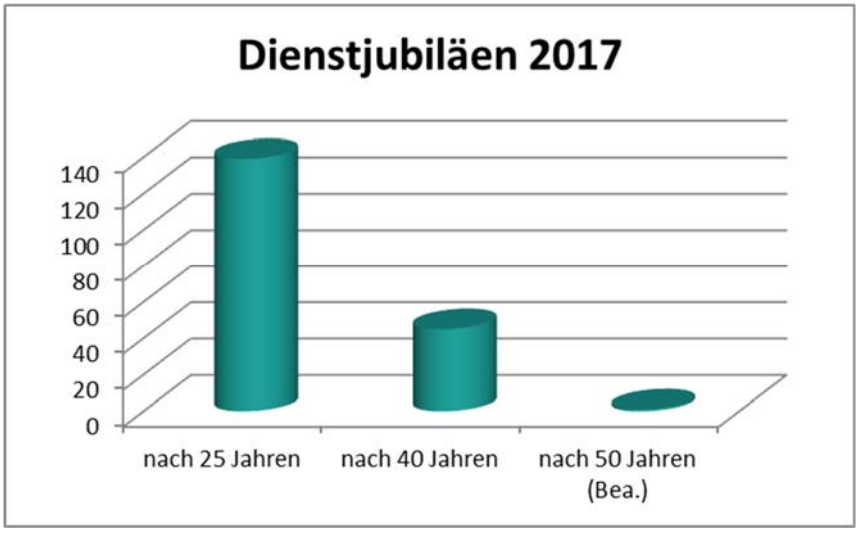
[7] vgl. auch Ausführungen zu Fluktuationsbewegungen



10 - Personalbestand nach Alter und Geschlecht (Alterspyramide)

Die „Alterspyramide“ zeigt eindrucksvoll, dass die überwiegende Zahl des Personalbestands der Stadtverwaltung Krefeld weiterhin zwischen 46 und 60 Jahren alt ist. Damit bleibt die bisher abzusehende Entwicklung der anstehenden altersbedingten Abgänge trotz des leicht gesunkenen Durchschnittsalters akut. Nur ein sehr geringer Anteil der Belegschaft ist 25 Jahre und jünger. Damit werden rund 60 Prozent der Mitarbeiterschaft die Verwaltung in den nächsten 15 bis 20 Jahren verlassen. Welche Herausforderungen dies für die Bewahrung und die Weitergabe des Wissens dieser Personen bedeutet, wird im Kapitel „Rekrutierung, Ausbildung, Personalentwicklung“ erläutert.

Dienstjubiläen



11 – Dienstjubiläen 2017

Die Zahl der Personen, die 2017 ein Dienstjubiläum begehen konnten, ist im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum nur leicht gesunken und damit annähernd unverändert.

Der leichte Rückgang könnte ein Indikator für die zurückgehende Mitarbeiterbindung an den Arbeitgeber sein. Im Zusammenhang mit der zu beobachtenden Fluktuation[8] ist eine lebenslange Zugehörigkeit zu einer Verwaltung zwar noch der Regelfall, die Zahlen sind jedoch rückläufig. Mitarbeitende sind sowohl örtlich als auch inhaltlich flexibler.

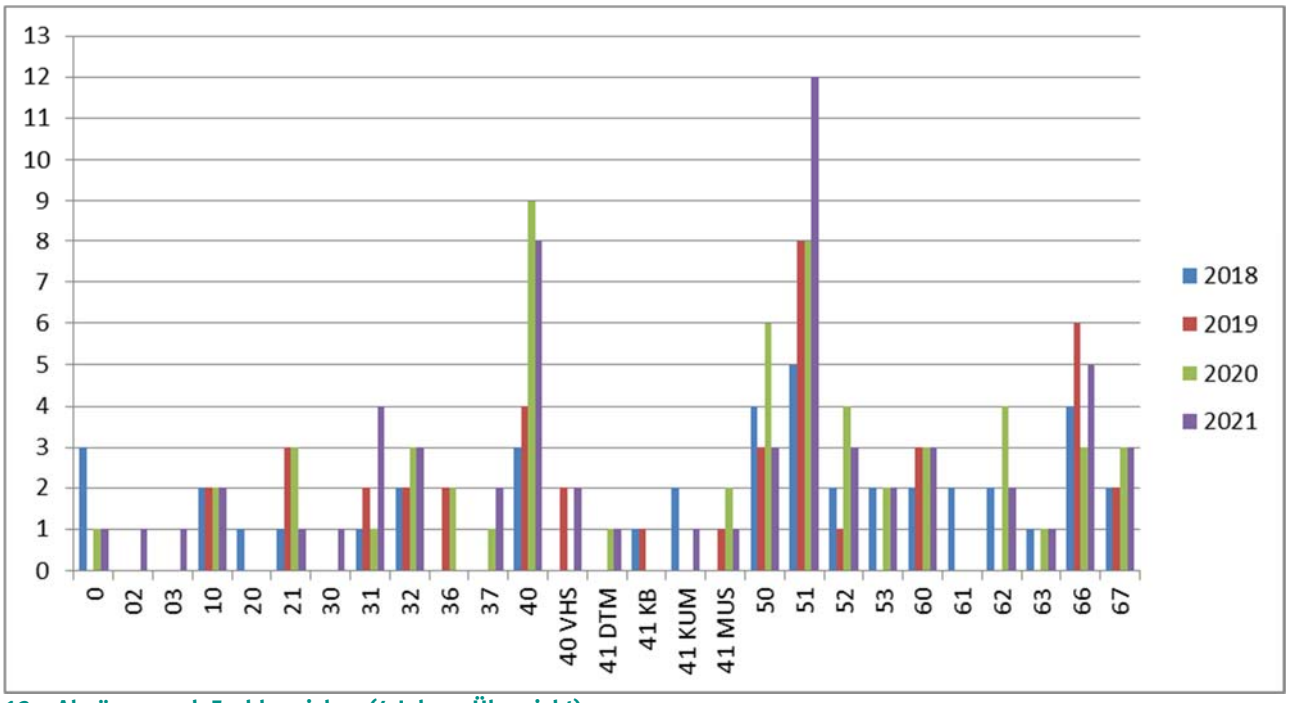
Umso mehr gilt es, die Bemühungen zur Mitarbeiterbindung zu intensivieren und eine attraktive Arbeitgeberin für die eigenen Mitarbeitenden sowie zukünftige Bewerberinnen und Bewerber zu sein.

Fluktuation

Intern nachrückende Kolleginnen und Kollegen werden entstehende Lücken nicht vollständig auffüllen können. Deshalb müssen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Organisation auf diese Herausforderungen vorzubereiten. Dazu gehören z.B. die weitere Steigerung der Einstellungszahlen im Ausbildungsbereich sowie ein offensiver Umgang mit Digitalisierungsaktivitäten und Prozessoptimierung.

Ganz konkret zeigt die nachstehende Grafik die Austritte der nächsten vier Jahre bezogen auf die einzelnen Fachbereiche und Organisationseinheiten.

[8] vgl. auch Kapitel „Stadt Krefeld als Arbeitgeberin“ → Ausweitungen im Tarifbereich



12 – Abgänge nach Fachbereichen (4-Jahres-Übersicht)

Es wird deutlich, dass einige Bereiche der Stadtverwaltung in den kommenden Jahren mehr von den altersbedingten Abgängen betroffen sein werden als andere. Dies sind in absoluten Zahlen vor allem die Fachbereiche 40 und 51, aber auch 50, 66 und 31.[9] Für die Interpretation der Grafik sind jedoch nicht nur die absoluten Zahlen relevant, sondern eine Betrachtung der Abgänge in Relation zur jeweiligen Größe des Bereichs. Danach sind die Abgänge in den mitarbeiterreichen Fachbereichen 40 und 51 weniger dramatisch als in mittel- oder weniger großen Fachbereichen (wie z.B. 50 und 31).

Die Auswirkungen dieser Austritte gilt es bereits jetzt abzuschätzen und ihnen aktiv entgegenzuwirken. Spätestens bei jeder frei werdenden Stelle wird im Rahmen der Personalplanung geprüft, ob und zu welchem Zeitpunkt sowie mit welchen Inhalten (Stichwort: Aufgabenkritik) die Stelle neu besetzt wird. Auch wird im Zuge der Prozessoptimierung hinterfragt, ob ggf. Abläufe beschleunigt oder Fehlerquellen minimiert werden können. Dabei kommt wiederum der Digitalisierung eine Schlüsselfunktion zu: Prozesse werden verschlankt und durch IT-Unterstützung optimiert. Häufig können bestimmte Aufgaben automatisiert und z.B. durch eingebaute Plausibilitätsprüfungen reibungsloser gestaltet werden. Dies kommt den Kundinnen und Kunden, aber auch den Mitarbeitenden zugute, die Prüfschritte einsparen können und Kapazitäten für intensivere Aufgaben gewinnen.

[9] Die Bezeichnungen der Fachbereiche und Institute sind dem Geschäftsbereichsverteilungsplan auf Seite 8 zu entnehmen.

Fluktuation findet auf allen Hierarchieebenen statt und stellt sich im Bereich der Leitungsfunktionen wie folgt dar:

Funktion	Altersbedingte Abgänge					
	2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**Summe**
FB-/Institutsleitung	1	2	2	3	1	9
stv. FB-/Institutsleitung, Abteilungsleitung	4	6	1	4	0	15
Sachgebiets-, Team-, AG- oder Gruppenleitung	4	8	7	5	7	31
Summe	9	16	10	12	8	55
davon Frauen	*1*	*3*	*4*	*4*	*1*	*13*
davon Männer	*8*	*13*	*6*	*8*	*7*	*42*

13 – Abgänge nach Leitungsfunktion ohne Wahlbeamt/innen

Personalabgänge und Strukturwandel können auch für die Personalentwicklung eine Chance sein. Insbesondere die Führungsfunktionen, die in den nächsten Jahren frei werden, können Karriereoptionen eröffnen. Gleichzeitig ist im Rahmen der Aufgabenkritik auch bei Führungsfunktionen zu hinterfragen, ob eine Nachbesetzung zwingend erforderlich ist. Eine systematische Personalentwicklung muss Führungskräftenachwuchs gezielt entwickeln und auf anstehende Aufgaben, mit ggf. größerer Leitungsspanne, vorbereiten.
Auch eine aktive Nachwuchsgewinnung, geschicktes Arbeitgebermarketing sowie das Ausarbeiten von Haltestrategien im Sinne einer lebensphasenorientierten Personalpolitik werden vor diesem Hintergrund immer bedeutender.

Ausblick

Die Ist-Analyse macht deutlich: Die Stadtverwaltung Krefeld ist bereits jetzt vom demografischen Wandel betroffen. Weitere Auswirkungen kommen in den nächsten Jahren verstärkt auf die Verwaltung zu. Trotz der anstehenden altersbedingten Personalabgänge, der sonstigen Fluktuation sowie der aufgrund der gestiegenen Mobilität vorliegenden Wechselbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss sie ihre Aufgaben weiterhin zuverlässig und rechtmäßig in guter Qualität bewältigen.
Eine bedarfsgerechte Personalplanung erkennt demografiebedingt entstehende Lücken frühzeitig und steuert dagegen. Eine offene Personalpolitik ermöglicht die Deckung der Personalbedarfe auch in Zeiten eines umkämpften Arbeitsmarktes.

Maßnahmen der Personalentwicklung, des Gesundheitsmanagements, aber auch die Digitalisierung helfen, den Anforderungen gerecht zu werden und werden weiterhin zielorientiert eingesetzt. Sie leisten einen Beitrag zur Mitarbeitergewinnung und -bindung und dienen so einem zeitgemäßen Arbeitgeberinnenprofil.

Gleichberechtigung und Vielfalt

Einleitung

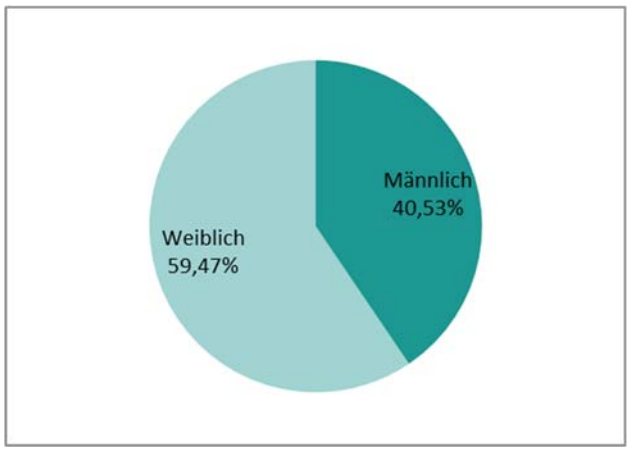
Bei der Stadtverwaltung Krefeld kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen, mit unterschiedlichen Charakteristika, Erfahrungen, Orientierungen, unterschiedlicher Herkunft und in unterschiedlichen Lebensphasen zusammen. Sie bringen diverse Talente, Eigenschaften und Ansichten mit.
Diese vielschichtige Belegschaft erlebt in ihrem Arbeitsalltag wiederum Kundinnen und Kunden, die ebenfalls einen ganz eigenen Mix an den o.g. Aspekten einbringen.

Unsere Philosophie lautet, die Vielfalt in unserer Organisation anzuerkennen, wertzuschätzen und sie in unsere Ausrichtung und die tägliche Aufgabenwahrnehmung einzubeziehen. Wir pflegen ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist, in dem man voneinander lernt und sich gegenseitig Wertschätzung entgegenbringt. Die Willkommenskultur wird bei der Stadt Krefeld täglich mit Leben gefüllt.

In den letzten Jahren wurde diese Zielsetzung u.a. durch ein großangelegtes Projekt zur interkulturellen Orientierung der Stadtverwaltung und die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ verfolgt.

Durch die Flüchtlingssituation, die in den letzten Jahren sehr im Fokus der Wahrnehmung stand, hat das Thema weiter an Aktualität gewonnen. Es betrifft die Bürgerinnen und Bürger dieser Stadt in vielen Lebenssituationen und die Belegschaft einer Verwaltung in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Von Vielfalt kann jede/r profitieren. Darum fördern wir sie weiter und stärken so den Zusammenhalt innerhalb der Verwaltung.

Differenzierung nach Geschlecht



14 - Personalbestand nach Geschlecht (insgesamt)

Die Stadtverwaltung Krefeld hat ca. 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielen verschiedenen Berufsgruppen, Aufgabenbereichen und Organisationseinheiten. Sie ist ständig bestrebt die Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie die unterschiedlichen Interessen zu berücksichtigen und die Perspektive der Geschlechter in allen Entscheidungsebenen ihrer Organisation mit einzubeziehen.

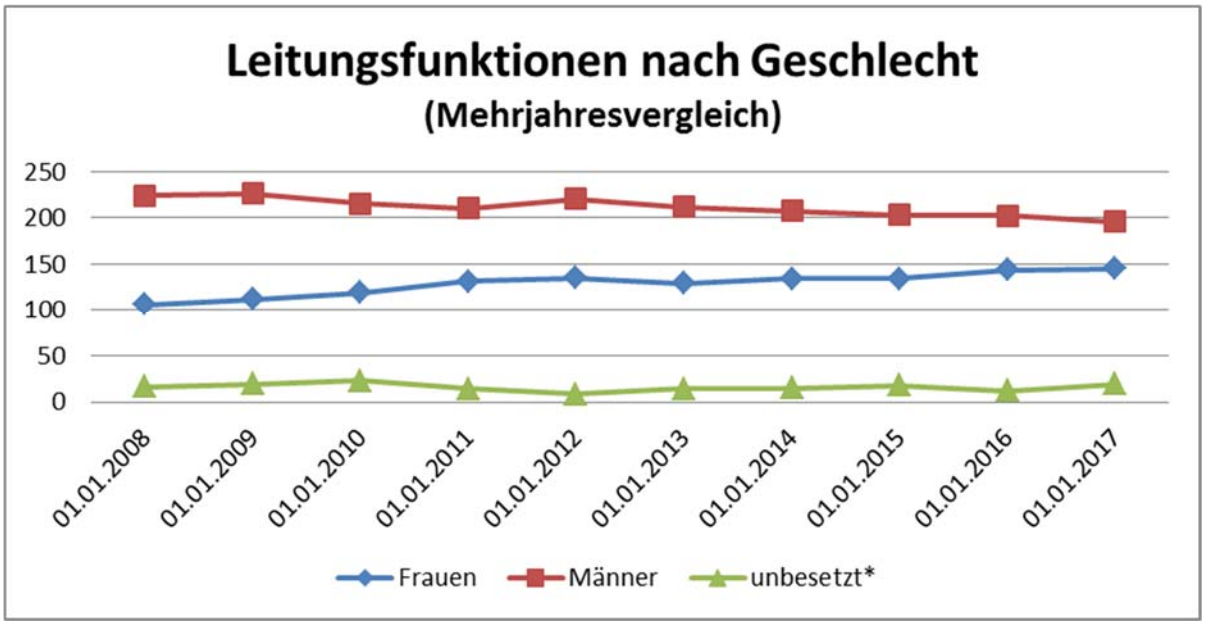
Eine bewusste Orientierung der Personalpolitik an der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern ist grundgesetzlicher Auftrag für alle Personen mit Personalverantwortung. Sichergestellt wird dies auch durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen.

Durch die gesetzliche Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans werden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere zur Frauenförderung, benannt. Diese Verpflichtung ist im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes originäre Aufgabe der Verwaltung, die sich 2017 in einer großen Arbeitsgruppe mit der Erstellung des Gleichstellungsplans befasst hat. Insoweit wird hier auf den Gleichstellungsplan verwiesen.

Besetzung von Führungspositionen

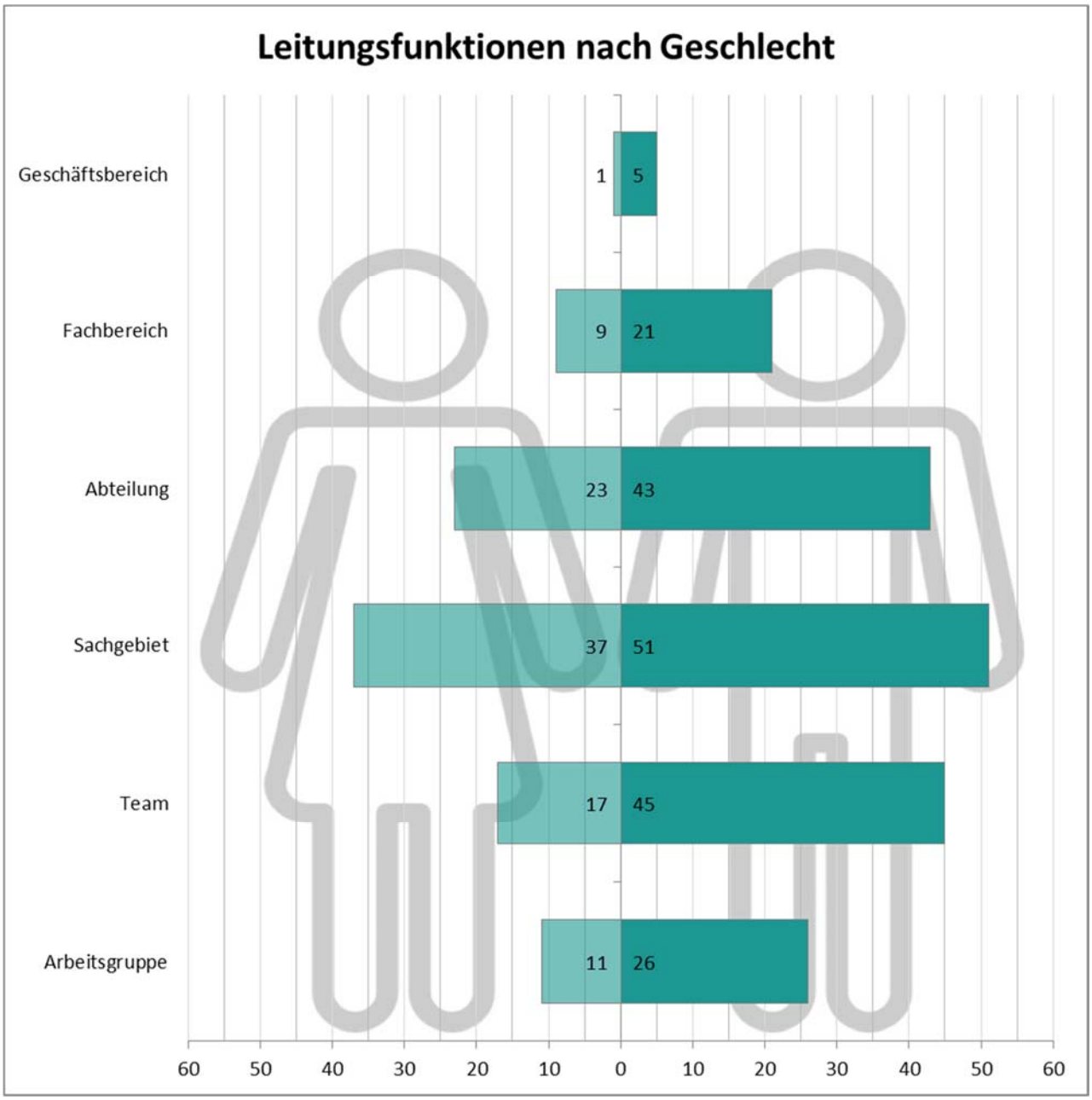
Um eine aussagekräftige Beurteilung der aktuellen geschlechterspezifischen Situation vornehmen zu können, sollen auch die Leitungsfunktionen nach Geschlecht in den Blick genommen werden.

Führungsverantwortung innerhalb der Stadtverwaltung Krefeld wird nach wie vor mehrheitlich von Männern wahrgenommen.
Die Kluft wird im Langzeitvergleich zwar sichtbar kleiner und die Anzahl der Frauen in Führungsfunktionen steigt, dabei wirkt sich jedoch der zahlenmäßig hohe Anteil der weiblichen Kindertagesstätten-Leiterinnen maßgeblich auf das dargestellte Verhältnis aus.



*Unbesetzte Stellen sind i.d.R. fluktuationsbedingt. Solche Vakanzen entstehen aufgrund interner Wiederbesetzungsverfahren.
15 - Leitungsfunktionen nach Geschlecht (Mehrjahresvergleich)

Ein genauer Blick in die einzelnen Leitungsebenen zeigt, dass der Anteil der männlichen Führungskräfte insbesondere in den höheren Hierarchiestufen größer ist. Je höher die Führungsverantwortung, desto geringer ist der Frauenanteil in der Hierarchieebene.

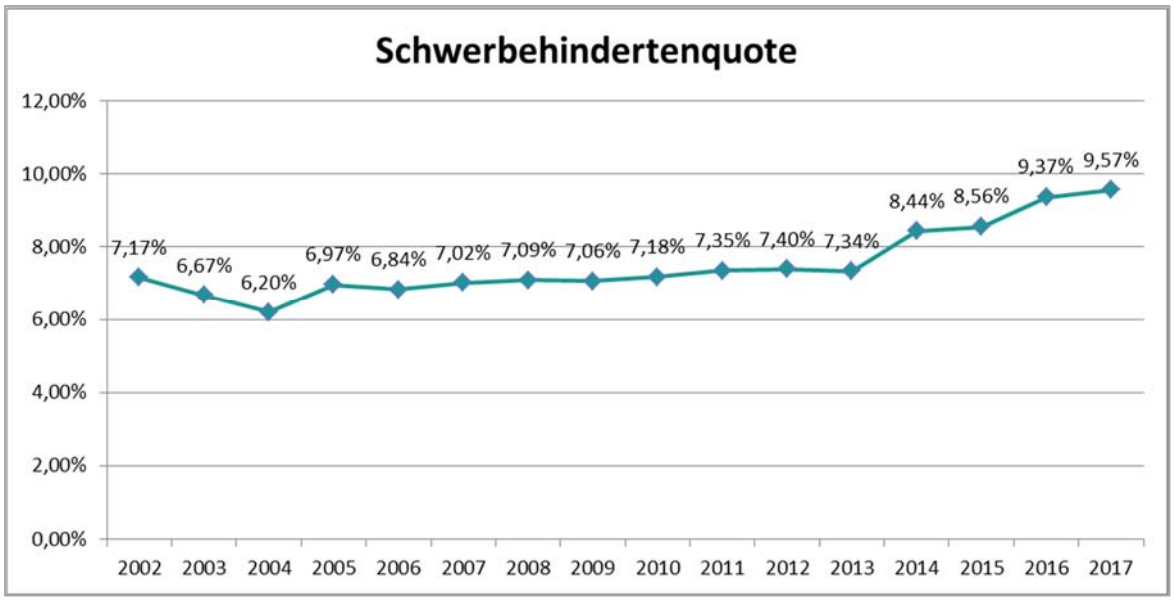


16 – Leitungsfunktionen und Hierarchieebenen nach Geschlecht

Im Bereich der Feuerwehr (feuerwehrtechnischer Dienst ohne den Verwaltungsbereich) ist keine Frau in einer Führungsposition beschäftigt.
Es bleibt deshalb originäre Aufgabe der Verwaltungsleitung und aller Führungskräfte, offensive Frauenförderung zu betreiben, um ein ausgewogenes Verhältnis anzustreben.

Physische Fähigkeiten/Behinderung

Nach § 71 Sozialgesetzbuch IX hat ein Arbeitgeber in der Größenordnung der Stadtverwaltung Krefeld mindestens 5 % aller Arbeitsplätze mit Personen, die schwerbehindert im Sinne des § 73 SGB IX sind, zu besetzen.



17 - Schwerbehindertenquote

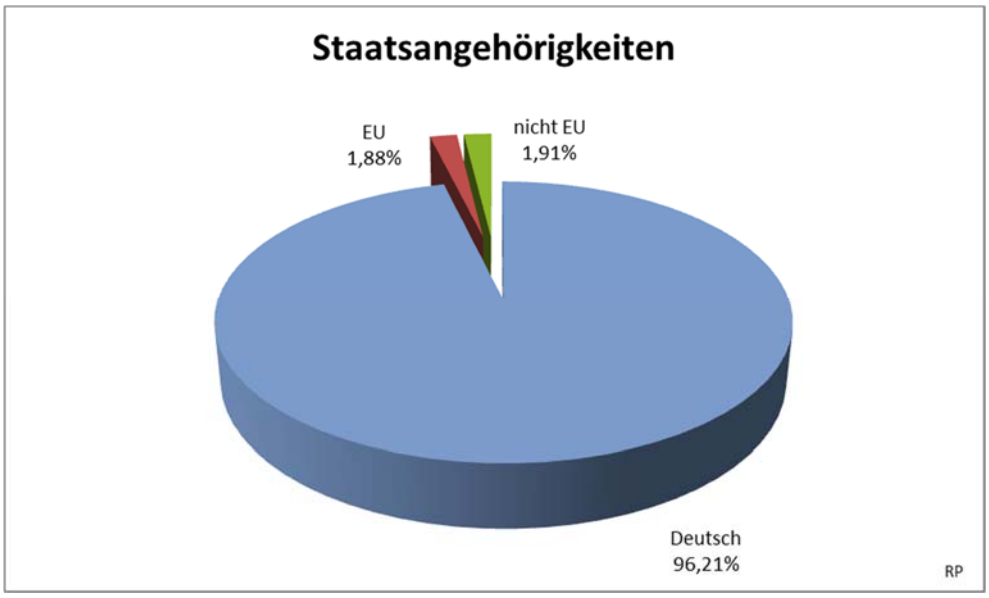
Die Schwerbehindertenquote bei der Stadtverwaltung Krefeld ist im letzten Jahr weiter leicht gestiegen und damit fast doppelt so hoch, wie der gesetzlich festgelegte Mindestwert es fordert.[10]

Auch schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende sind in nicht unerheblicher Intensität von der Digitalisierung betroffen. So können neue technische Möglichkeiten sehbehinderten oder in ihrer Motorik eingeschränkten Menschen die Arbeit erleichtern. Ihnen werden ein noch weitergehender Zugang zur Arbeitswelt und eine größere Teilhabemöglichkeit eröffnet. Dabei gibt es sowohl im IT-Zubehör (Hardware) inzwischen zahlreiche Produkte, die die Stadt Krefeld einsetzt, als auch im Bereich von spezieller Software.

Ethnische Zugehörigkeit und interkulturelle Orientierung

Interkulturalität ist in unserer globalisierten Welt ein zentraler Aspekt des Miteinanders. Dies betrifft auch Arbeitgeber in verstärktem Maß. Als Dienstleisterin für alle Krefelderinnen und Krefelder gestaltet die Verwaltung die Stadtgesellschaft mit und wirkt durch ihre Belegschaft in sie hinein. Insofern ist das interkulturelle Bewusstsein hoch, auch wenn das Personal selbst noch keinen Querschnitt der vielfältigen Krefelder Gesellschaft darstellt.

[10] Innerhalb der Stadtverwaltung Krefeld kommt der Schwerbehindertenvertretung eine besondere Aufgabenstellung zu: Als gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und von Behinderung bedrohten Personen fördert sie die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in der Dienststelle, vertritt ihre Interessen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite.
Die Schwerbehindertenvertretung setzt sich dafür ein, Arbeitsplätze so auszustatten, dass die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten sowie vorhandene Beeinträchtigungen beseitigt oder gemildert werden. Dabei greift sie auf verschiedene Kooperationspartner zurück.

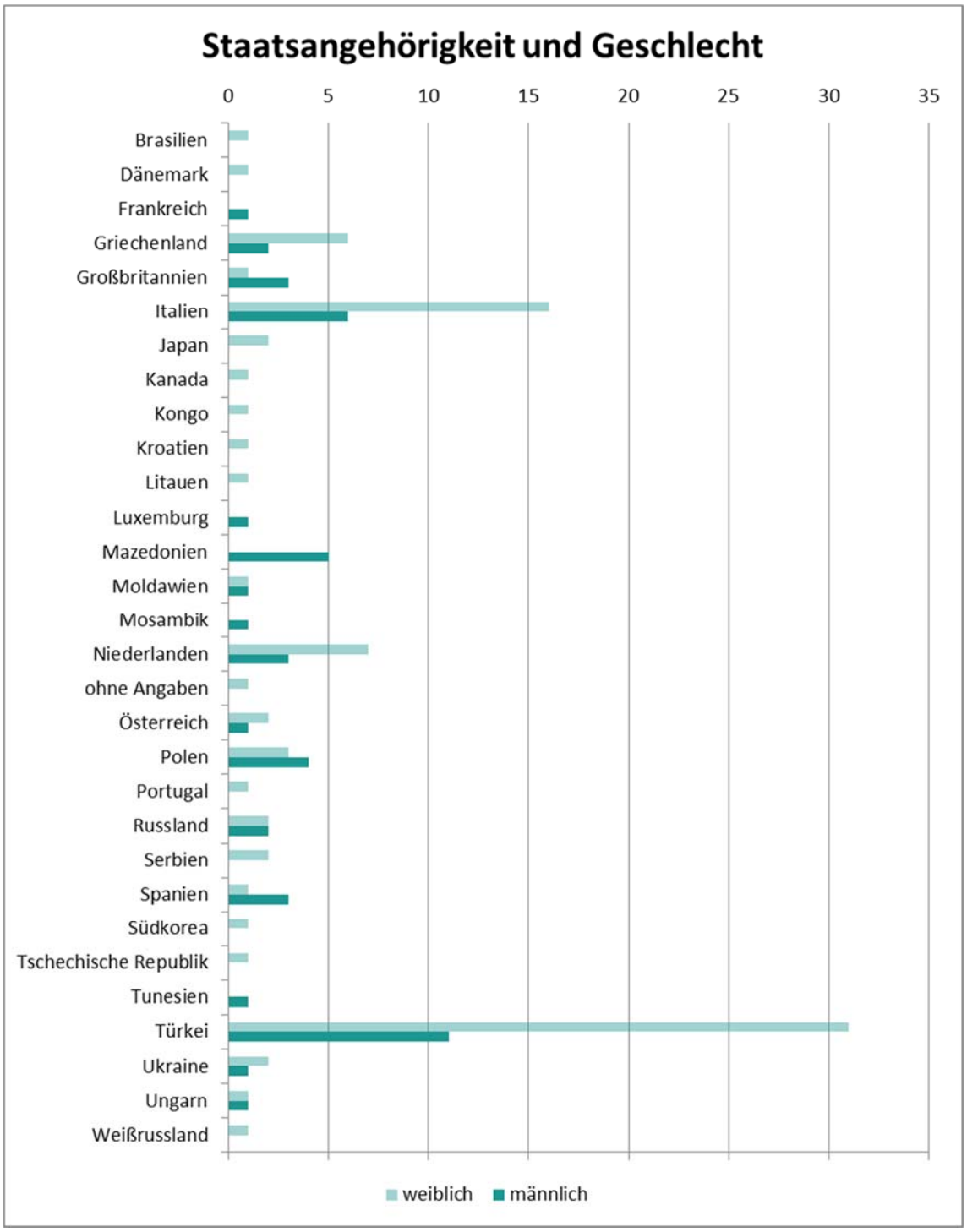


18 - Kreisdiagramm Staatsangehörigkeiten

Ein etwaiger Migrationshintergrund[11] der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird derzeit nicht erhoben und kann daher nicht abgebildet werden.

Im Bereich des Tarifvertrages stellt die Staatsangehörigkeit kein Einstellungskriterium dar, sodass Bewerberinnen und Bewerber unterschiedlichster Nationalitäten berücksichtigt werden können. Für Beamtinnen und Beamte hingegen sind die Vorschriften nach § 7 Abs. 1 BeamtStG hinsichtlich der Staatsangehörigkeit für die Ernennung verpflichtend. Diese Hürde führt zu einer generell geringeren Quote nicht deutscher (und insbesondere Nicht-EU-) Staatsangehörigkeiten in der Verwaltung.

[11] Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindesteins ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde (Statistisches Bundesamt).



19 - Staatsangehörigkeiten der MA

Um die kulturelle Bandbreite innerhalb der Verwaltung zu steigern, hat sich auch die Personalgewinnung diesen Aspekt vorgenommen. Unter anderem wird gezielt Kontakt zu Migrantenselbstorganisationen gesucht, um die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin präsenter zu machen. Dazu sollen auch Multiplikatoren innerhalb der einzelnen Communities angesprochen werden, die die Informationen glaubwürdig vertreten. Bei dieser Vorgehensweise handelt es sich um einen Teilaspekt des Integrationskonzeptes. Zudem ist standardmäßig jede Stellenausschreibung der Stadtverwaltung Krefeld mit dem AGG-konformen Hinweis versehen, dass Bewerbungen von Bewerberinnen und Bewerbern verschiedener Nationalitäten gerne entgegengenommen werden.

Darüber hinaus ist der Gedanke auch im Ausbildungsmarketing der Stadtverwaltung aufgegriffen worden, sodass einer der Slogans nun lautet: „Vielfalt? Mit Sicherheit!“.

Projekt zur Gründung des neuen Fachbereichs „Migration und Integration“

Das Jahr 2017 stand unter dem Zeichen der Willkommenskultur. Mit einem durch die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) begleiteten Projekt zur Gründung eines neuen Fachbereichs wurde diese Kultur in die Praxis umgesetzt. Im neuen Fachbereich, der 2018 seine Arbeit aufnehmen soll, werden die Organisationseinheiten gebündelt, die sich mit Themen des Aufenthaltsrechts, des Asylrechts und der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten beschäftigen.

Ausblick

Das interkulturelle Verständnis der Stadt Krefeld ist sowohl in seiner Außenwirkung als auch in der Innenwirkung zu verstehen. Wir legen großen Wert darauf, sowohl untereinander als auch den Kundinnen und Kunden gegenüber diese Mentalität zu leben.
Im Zuge der Neugründung des Fachbereichs Migration und Integration legt die Stadtverwaltung Krefeld ein neues Gewicht darauf. Neben der Optimierung der wahrzunehmenden Aufgaben (Außenwirkung) und einer Schnittstellenreduzierung (Innenwirkung) soll auch das interkulturelle Verständnis insgesamt gestärkt werden.

Rekrutierung – Ausbildung – Personalentwicklung

Einleitung

Unserer **Personalauswahl** liegt eine langfristig angelegte Personalplanung auf Basis der demografischen Daten zugrunde, die sich an den Bedarfen und Herausforderungen der Zukunft orientiert.
Dazu gehört zum einen ein positives **Arbeitgeberimage** in der Öffentlichkeit, das gut qualifizierte und innovative Bewerberinnen und Bewerber anspricht. Auch das **Auswahlverfahren** und die Betreuung im Rahmen dessen müssen die Attribute wiederspiegeln, die die Stadt Krefeld als Arbeitgeberin attraktiv machen.

Die **Ausbildung und Einarbeitung** des neuen Personals – sowohl in der Nachwuchs- als auch der Stellenplanung – nehmen unter diesem Gesichtspunkt ebenfalls einen hohen Stellenwert ein. In dieser Phase soll sichergestellt werden, dass neue Mitarbeitende in den Identifikations- und Verwurzelungsprozess einsteigen.

Ein Personalkörper in der Größe (3.500 Mitarbeitende) und „Breite“ (33 verschiedene Fachbereiche und Institute) der Stadt Krefeld erfordert darüber hinaus **laufend zielorientierte Personalentwicklungsmaßnahmen**. Diese sollten neben dem Aspekt der Zugänglichkeit für Viele („Breitenförderung“) auch individuell auf einzelne Mitarbeitende oder Organisationeinheiten zugeschnittene Instrumente beinhalten.

Mit dieser komplexen Thematik setzen sich verschiedene Einheiten innerhalb des Fachbereichs Verwaltungssteuerung und -service auseinander. Neben den personalwirtschaftlichen Aspekten werden organisatorische Gesichtspunkte beleuchtet, der Ausbildungsbereich ist beteiligt und die Personalentwicklung bringt sich mit gesamtstrategischen Überlegungen ein.

Rekrutierung und Arbeitgeberinnenattraktivität

Um den auf der Grundlage von Personalplanung und organisatorischen Überlegungen ermittelten Personalbedarf umzusetzen, betreibt die Stadt Krefeld systematische Rekrutierungs- und Personalgewinnungsmaßnahmen. Diese werden unterstützt von einem ganzheitlichen Arbeitgebermarketing.
Zu unterscheiden sind hierbei in der Hauptsache die Bereiche der „klassischen Personalgewinnung“, also externe Stellenausschreibungen auf der einen sowie die Akquise von Auszubildenden, die separat umworben werden, auf der anderen Seite.

Personalwirtschaft

Der Gewinnung von qualifiziertem Fachpersonal kommt eine größer werdende Bedeutung zu. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass entstehende Personallücken immer häufiger nicht mit internen Kräften nachbesetzt werden können bzw. spätestens die dadurch frei werdenden Stellen extern ausgeschrieben werden müssen.

Um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten anzusprechen, wird das Auftreten als Arbeitgeberin laufend fortentwickelt. In 2017 wurden in einem Workshop das Erscheinungsbild von Stellenausschreibungen und der Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern thematisiert. Es sollen insbesondere eine noch wertschätzendere Ansprache und engmaschigere Betreuung vor, während und nach dem Auswahlprozess erfolgen.

Da Auswahlverfahren aufgrund interner Prozesse häufig einige Zeit in Anspruch nehmen, sollen Interessierte so bereits an die Stadt Krefeld gebunden werden.
Dies beinhaltet z.B. von Beginn an den persönlichen Kontakt im Rahmen des Bewerbermanagements und zügige Zwischen- und Rückmeldungen als Selbstverständlichkeit.

Auszubildende

Wie jede größere kreisfreie Stadt deckt die Verwaltung in Krefeld ein vielfältiges Aufgabenportfolio ab. Menschen unterschiedlichster Berufsgruppen sind als Bedienstete der Stadtverwaltung tätig und in über 20 Berufen bildet die Verwaltung selbst aus. Auszubildende sind die Personalressource der Zukunft und damit immens wichtig im Umgang mit den anstehenden Herausforderungen.

Instrumente und Ausbildungsmarketing

Für die vielfältigen Ausbildungsberufe der Stadtverwaltung Krefeld wirbt das Ausbildungsmarketing mit dem Slogan

bzw. der Variante „Vielfalt? Mit Sicherheit! – Krefeld, eine Stadt alle Möglichkeiten“. Diese sind in einem Workshop mit Auszubildenden entstanden und sollen damit die Bedürfnisse der potenziellen Bewerber nach einer sicheren, zukunftsfähigen Arbeitgeberin ansprechen, die Karrierechancen und ein gutes Einkommen bietet.

Das Marketing wird flankiert von verschiedenen weiteren Instrumenten und Projekten. Um die Präsenz in Krefeld auszubauen bietet die Ausbildungsleitung beispielsweise regelmäßige Assessment-Center-Trainings für Krefelder Schulen zur optimalen Vorbereitung für Auswahlverfahren an. Zudem beteiligen sich Krefelder Auszubildende als

„Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter“[12] an der positiven Außendarstellung ihrer Behörde.

Azubi-Videos

Seit Anfang 2017 wirbt die Stadtverwaltung Krefeld mit „Azubi-Videos“ für ihre vielfältigen Ausbildungsplätze. Die Videos werden auf der Internetseite www.krefeld.de, auf Facebook und dem Krefelder YouTube-Kanal verbreitet.

[12] Das Projekt wird durch die IHK organisiert und bringt die Nachwuchskräfte an Schulen in Krefeld und der Umgebung, wo sie von ihren Ausbildungsberufen berichten.

Azubi-Event-Tag 2017

Im Sommer 2017 fand erneut der Azubi-Event-Tag statt. Alle Auszubildenden und auch diejenigen, die erst noch ihre Ausbildung bei der Stadt Krefeld beginnen, waren eingeladen, beim Beachvolleyballturnier gemeinsam einen sonnigen Tag zu verbringen.

Niederschwellige Einstiegs- und Schnupperangebote

Als gute Marketingmaßnahme haben sich Schülerbetriebs- und andere Praktika erwiesen. Im Zuge solcher Zeiträume erhalten die Praktikantinnen und Praktikanten einen Einblick in das jeweilige Betätigungsfeld und werden nicht selten anschließend zu Bewerber/innen um einen der Ausbildungsplätze, da das Praktikum einen positiven Einblick in die mögliche Beschäftigung bietet.
Auch im Rahmen der landesweiten Initiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ und dem „Girls‘ Day“ kommen immer wieder potenzielle Nachwuchskräfte mit der Verwaltung als Arbeitgeberin in Berührung.[13]

E-Government-Workshop

Im Rahmen der E-Government-Strategie führten das IT-Management und die Personalentwicklung einen gemeinsamen Workshop mit zukünftigen und aktuellen Auszubildenden durch. Die Nachwuchskräfte hatten bisher nur wenige Berührungspunkte mit der Verwaltung und bringen so ihre Außensicht in die interne Diskussion ein.

In dem Workshop bekamen die Azubis einen Überblick in das E-Government und die daraus resultierenden Möglichkeiten für die Stadt Krefeld. Nach einer Führung durch

[13] vgl. auch Abschnitt „Praktika“ in diesem Kapitel

den Open-Space-Bereich[14] des IT-Managements erarbeiteten die Nachwuchskräfte Antworten auf die Fragen

- "Was erwartet ihr von einer modernen Stadtverwaltung **als Mitarbeiter/in**?"
- "Was erwartet ihr von einer modernen Stadtverwaltung **als Bürger/in**?"

In der Position als Mitarbeitende erwarten die Nachwuchskräfte insbesondere eine Flexibilisierung der Verwaltung mit modernen, raumunabhängigen Arbeitsplätzen und einer Möglichkeit der Heimarbeit. Besonders hohe Anforderungen stellen die Nachwuchskräfte an ein stabiles und aktuelles Systemumfeld mit einem guten Support durch die IT-Abteilung.

Des Weiteren wurde das Erfordernis zur Anpassung der Aufbau- und Ablauforganisation erkannt.

Bürgerinnen und Bürger erwarten eine schnelle, kompetente und zuverlässige Bearbeitung unter Berücksichtigung der aktuellen Datenschutzbestimmungen. Die Nachwuchskräfte wünschen sich einen barrierefreien Zugang, der flexibel über verschiedene Zugangsmöglichkeiten erreicht werden kann.

Das Ergebnis dieser kurzen Umfrage unterfüttert das Bild der Ausstellung und Umfrage „Arbeiten in Zukunft“[15] 2015/2016: Die Stadt Krefeld ist mit der Ausrichtung ihrer E-Government-Projekte in die richtige Richtung unterwegs. In Zusammenarbeit mit den Fachbereichen wird auch weiterhin an einer modernen und zukunftsfähigen Verwaltung gearbeitet.

Im Verlauf des Workshops wurde darüber hinaus deutlich, dass für eine Nutzerakzeptanz auch ein wirksames Marketing unumgänglich ist.[16]
Die Auszubildenden haben mit ihrer unvoreingenommenen Sicht auf den Behördenalltag einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der E-Government-Strategie geleistet.

[14] Die Stadtverwaltung Krefeld erprobt in Vorbereitung der Stadthaus-Sanierung unter der Überschrift „Arbeiten in Zukunft“ verschiedene Modelle der flexiblen und modernen Arbeitsplatzgestaltung. Verschiedene Stufen des so genannten „Open Space“ mit und ohne feste Arbeitsplätze werden derzeit in verschiedenen Fachbereichen getestet.
[15] Die Ausstellung „Arbeiten in Zukunft“ hat die neuen Büroformen erlebbar gezeigt und stand allen Mitarbeitenden offen. Die Besucher/innen konnten im Anschluss an einer Umfrage teilnehmen, in der bevorzugte Arbeitsformen und der Bedarf an orts- und zeitunabhängigen Arbeitsformen exploriert wurden.
[16] vgl. auch Kapitel „Digitalisierung und E-Government“

Ausbildungsstatistiken

In den vergangenen Jahren hat die Stadtverwaltung Krefeld regelmäßig zahlreiche Auszubildende in insgesamt 16 verschiedenen Berufen eingestellt. Darüber hinaus wird unregelmäßig und nach Bedarf in weiteren Berufsbildern ausgebildet.

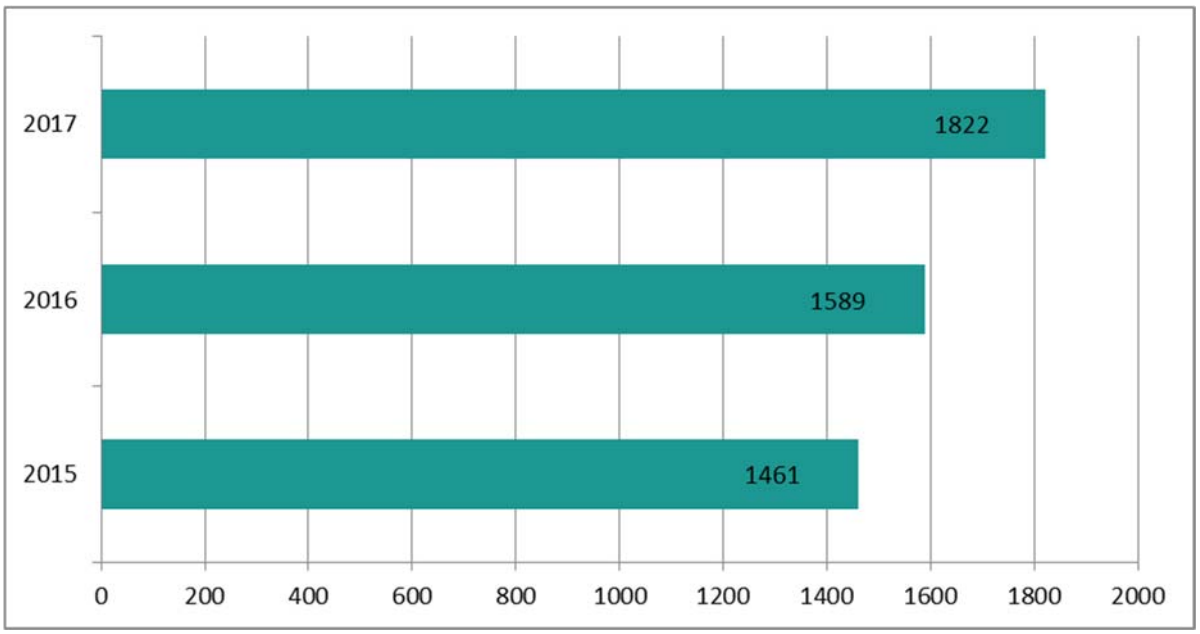
Ausbildungsberufe	2014	2015	2016	2017
Inspektoranwärter/in	9	10	12	17
Aufstiegsbeamte	0	3	0	2
Sekretäranwärter/in	9	10	10	14
Brandmeisteranwärter/in	0	10	16	8
Brandoberinspektoranwärter/in	0	0	1	0
Bauoberinspektoranwärter/in	-	-	-	0
Vermessungsinspektoranwärter/in	0	0	0	0
Zwischensumme Beamte	**18**	**33**	**39**	**41**
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	0	1	0	2
Fachangestellte/r Medien	1	0	1	1
Fachinformatiker/in	0	1	1	0
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	0	1	0	0
Forstwirt/in	1	1	0	0
Gärtner/in (GaLa)	2	1	1	2
Gärtner/in (Stauden)	1	0	1	1
Gärtner/in (Friedhof)	1	1	1	1
Hygienekontrolleur/in	0	0	1	0
Lebensmittelkontrolleur/in	0	0	0	0
Praxisintegr. Erzieherausbildung	-	-	-	6
Straßenbauer/in	-	-	-	1
Straßenwärter/in	0	1	1	3
Trainees im bautechn. Bereich	-	-	-	2
Vermessungstechniker/in	1	1	2	2
Zwischensumme BBiG	**7**	**8**	**9**	**21**
Zoo Krefeld gGmbH – Tierpfleger/in	3	2	4	3
Insgesamt	**28**	**43**	**52**	**65**

20 - Einstellungsübersicht Ausbildung

Die Stadt Krefeld hat sich zum Ziel gesetzt, die Einstellungszahlen im Ausbildungsbereich, die zuletzt aus finanziellen Erwägungen zurückgefahren wurden, stetig zu erhöhen. In den Verwaltungsberufen werden die Einstellungen sukzessive sogar verdoppelt.

Dies ist eine große Kraftanstrengung, aber die unabdingbare Voraussetzung für die zukünftige Aufgabenerledigung. Im Zuge dessen wird u.a. jährlich einigen Beamtinnen und Beamten des „mittleren Dienstes“ (2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2) der Aufstieg ermöglicht. Die erfolgreiche Partnerschaft mit der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV) NRW führt dazu, dass entsprechend viele Studienplätze eingerichtet werden können.
Wir setzen uns dafür ein, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden herbeizuführen. In der Regel gelingt dies gut; einige Berufe sind jedoch nach wie vor „typisch“ für ein bestimmtes Geschlecht, was sich in den Bewerbungs- und Einstellungszahlen niederschlägt (z.B. Brandmeisteranwärter, Erzieherinnen sowie Straßenbauer und -wärter).

Zahl der Bewerbungen



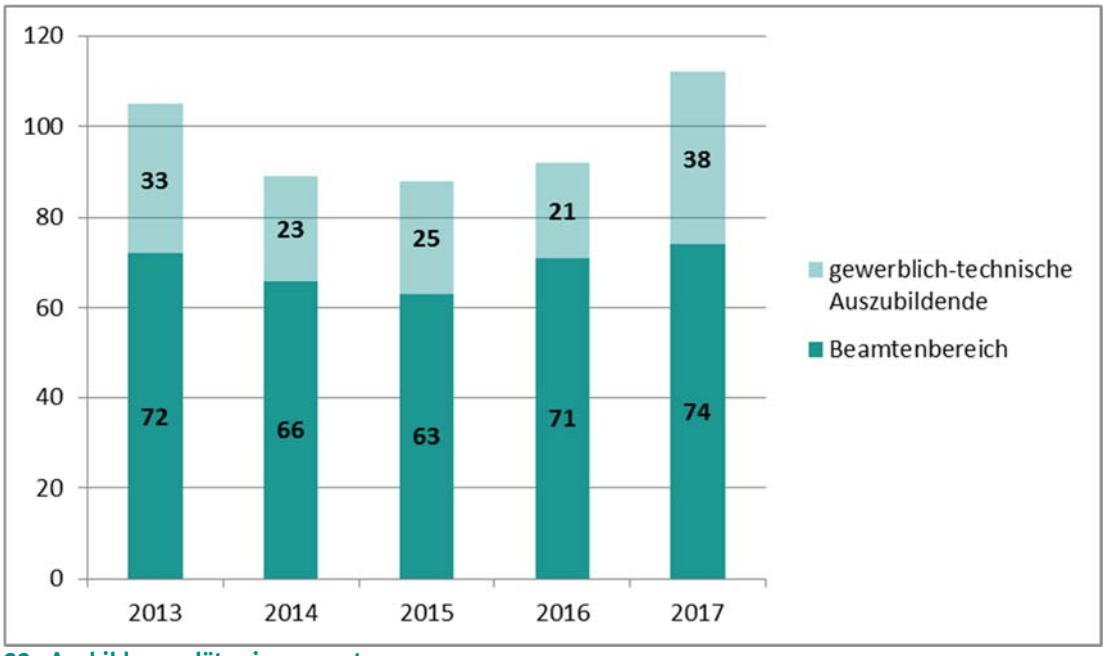
21 - Zahl der Bewerbungen (2015-2017)

Innerhalb des Berichtszeitraums konnte die Gesamtzahl der Bewerbungen weiter gesteigert werden. Dies wird vor allem auf das intensive Ausbildungsmarketing und die veränderte Art der Ansprache der Bewerberinnen und Bewerber zurückgeführt. Auch der spätere Zeitpunkt des Auswahlverfahrens im Jahr sowie die zweiteilige Ausschreibung führen vermutlich zur besseren Auswahlsituation.
Unser moderner Internetauftritt erhält viel positives Feedback, so dass wir hierauf auch zukünftig weiter einen Fokus legen möchten.

Ausbildungsplätze (insgesamt)

Durchschnittlich befinden sich knapp einhundert Auszubildende verschiedener Jahrgänge und Berufszweige zeitgleich in der Ausbildung. In den nächsten Jahren wird diese Zahl deutlich steigen. Die Steigerung der Ausbildungszahlen bedeutet auch in den ausbildenden Bereichen eine große Herausforderung. Hier findet in den regelmäßig

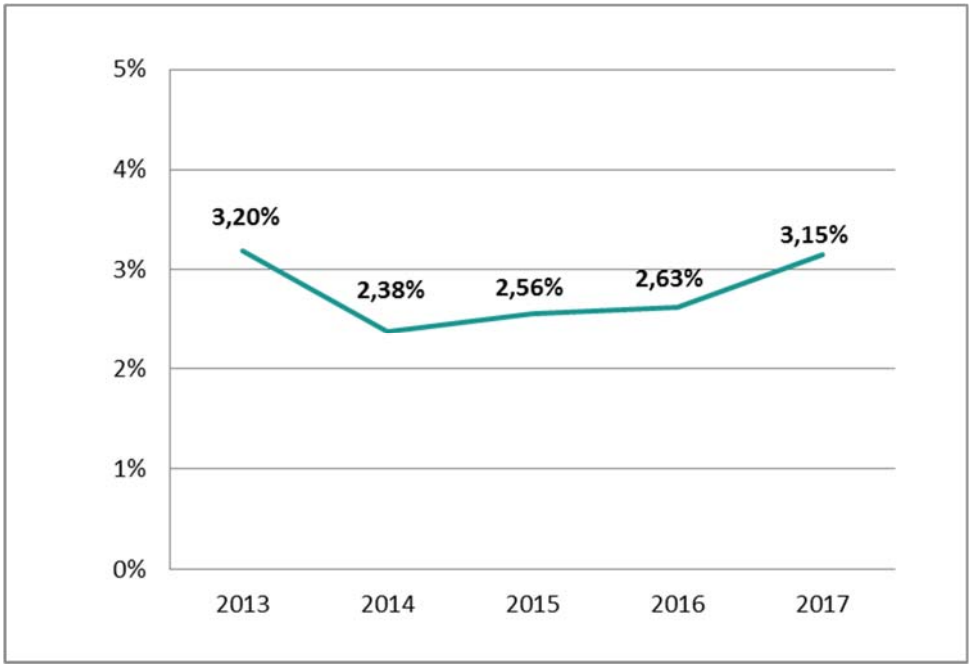
stattfindenden Ausbilderkonferenzen eine enge Abstimmung mit den Ausbildungsbeauftragten vor Ort statt.



22 - Ausbildungsplätze insgesamt

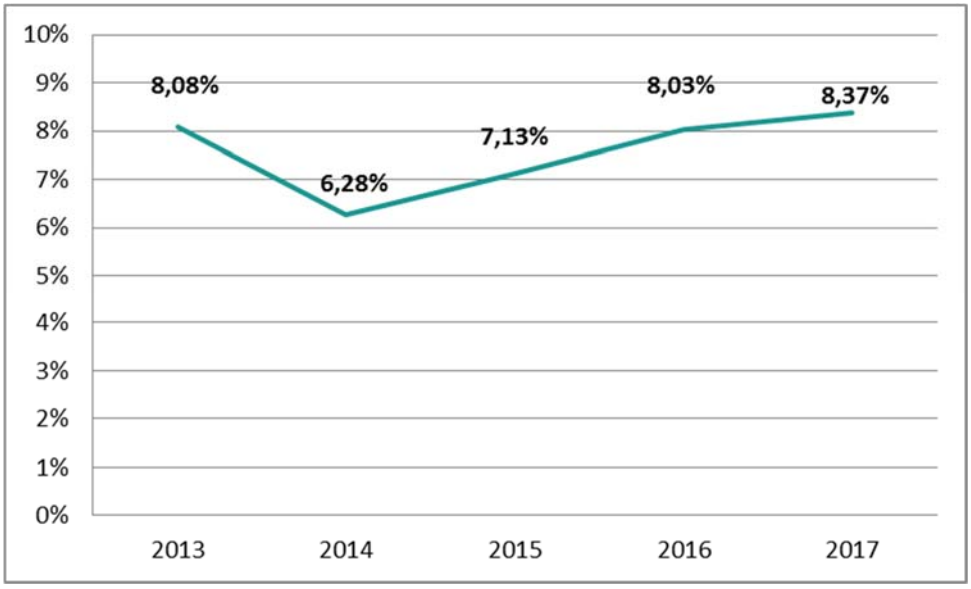
Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote bildet das Verhältnis der Auszubildenden im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt ab. Nach einigen Einsparungen in den frühen 2000er Jahren ist der Trend seit 2015 wieder leicht steigend.
Diese Entwicklung wird sich durch die steigenden Einstellungszahlen absehbar weiter fortsetzen.



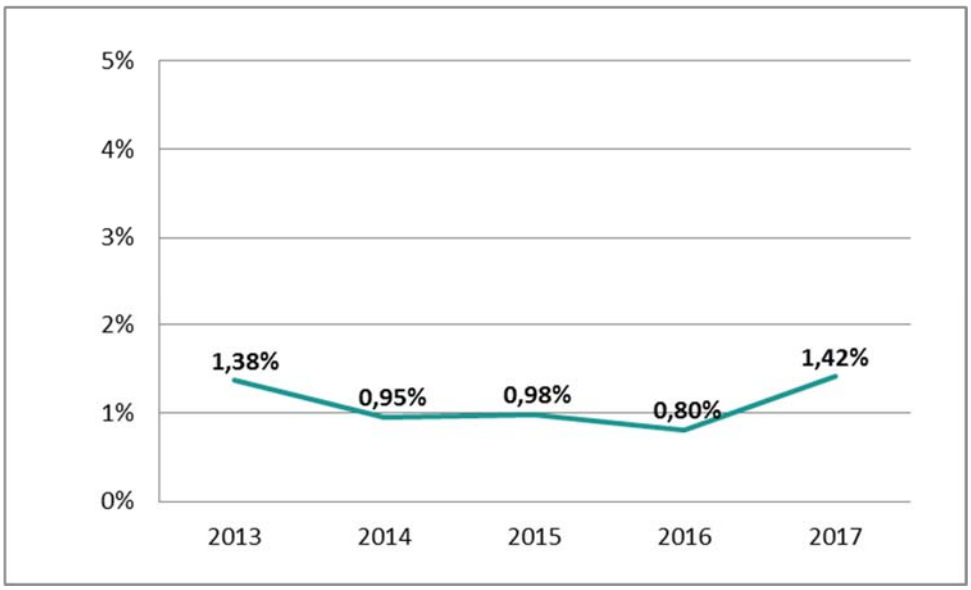
23 - Ausbildungsquote 2013-2017

Ausbildungsquote „Beamtenbereich“



24 - Ausbildungsquote Beamtenbereich 2013-2017

Ausbildungsquote „Tarifbereich“



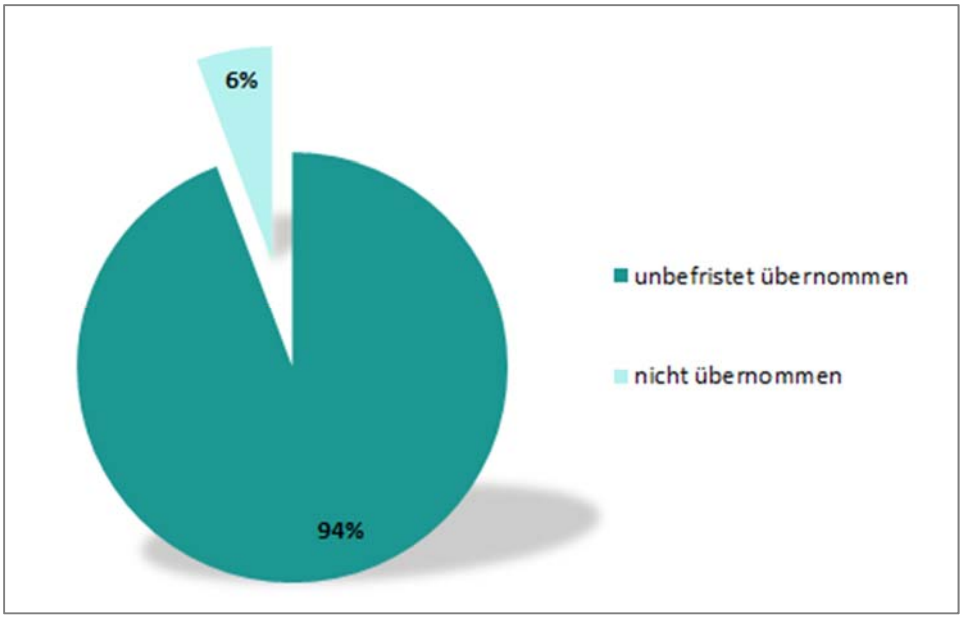
25 - Ausbildungsquote Tarifbereich 2013-2017

Die Ausbildungsquote im Beamtenbereich ist deutlich höher als im Tarifbereich, da in der Kernverwaltung, die besonders vom demografischen Wandel betroffen ist, mit höheren Abgängen zu rechnen ist als bei den gewerblich-technischen Berufsbildern. Aufgrund der Erhöhung der Einstellungszahlen in den Anwärterberufen wird auch diese Quote voraussichtlich weiter ansteigen.

Übernahme

Um den Personalbedarf der Stadtverwaltung Krefeld zu decken, werden grundsätzlich alle Auszubildenden, die während der Ausbildung gute Leistungen erbringen und die Abschlussprüfung bestehen, unbefristet übernommen.

Die Auszubildenden der Stadtverwaltung Krefeld sind die wichtigste Personalressource der Zukunft. Daher ist es besonders erfreulich, dass bei den gewerblich-technischen Berufen auch zwei zunächst befristet eingestellte Absolventen demnächst unbefristet weiterbeschäftigt werden.



Auszubildende im Beamtenverhältnis werden grundsätzlich auch als Beamtinnen bzw. Beamte übernommen. Die Nicht-Übernahme einzelner Anwärterinnen oder Anwärter erfolgte in allen Fällen auf eigenen Wunsch.

26 - Übernahmequote Auszubildende im Beamtenbereich 2017

Praktika

In nahezu jedem Bereich der Verwaltung werden Praktika angeboten. Das Angebot geht von freiwilligen und Schülerbetriebspraktika über Langzeitpraktikantenverträge bis hin zu bezahlten Praktika als Bindungsinstrument für zukünftige Auszubildende.

Darüber hinaus beteiligt sich die Stadt Krefeld an speziellen Aktionen wie den Berufsfelderkundungstagen „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) und dem Girls‘ bzw. Boys‘ Day, bei denen jeweils Tagespraktika in unterschiedlichen Segmenten absolviert werden.

2017 hat der Ausbildungsbereich seine Bemühungen intensiviert, über Praktikantenstellen Marketing und Rekrutierung zu betreiben. Die Betreuung der Praxisanleiter und Ausbildungsbeauftragten in den Facheinheiten sowie ein wertschätzendes Bewerbermanagement bilden bereits hier eine Kernaufgabe.

Art des Praktikums	2017		
	weiblich	männlich	gesamt
Schüler/innen Allgemeine Verwaltung	56	50	106
Sonstige Praktikantinnen/ Praktikanten Allgemeine Verwaltung	68	36	104
SoKo (Schüler/innen, Soziale Kompetenz)	1	0	1
Praktikanten im Jurastudium*	7	1	8
KAoA (Schüler/innen, Kein Abschluss ohne Anschluss)	*n.e.*	*n.e.*	≈140
Girls‘ Day	29	-	29
Boys‘ Day	-	0	0
gesamt	**161**	**87**	**388**

*nicht erfasst sind Rechtsreferendarinnen und -referendare

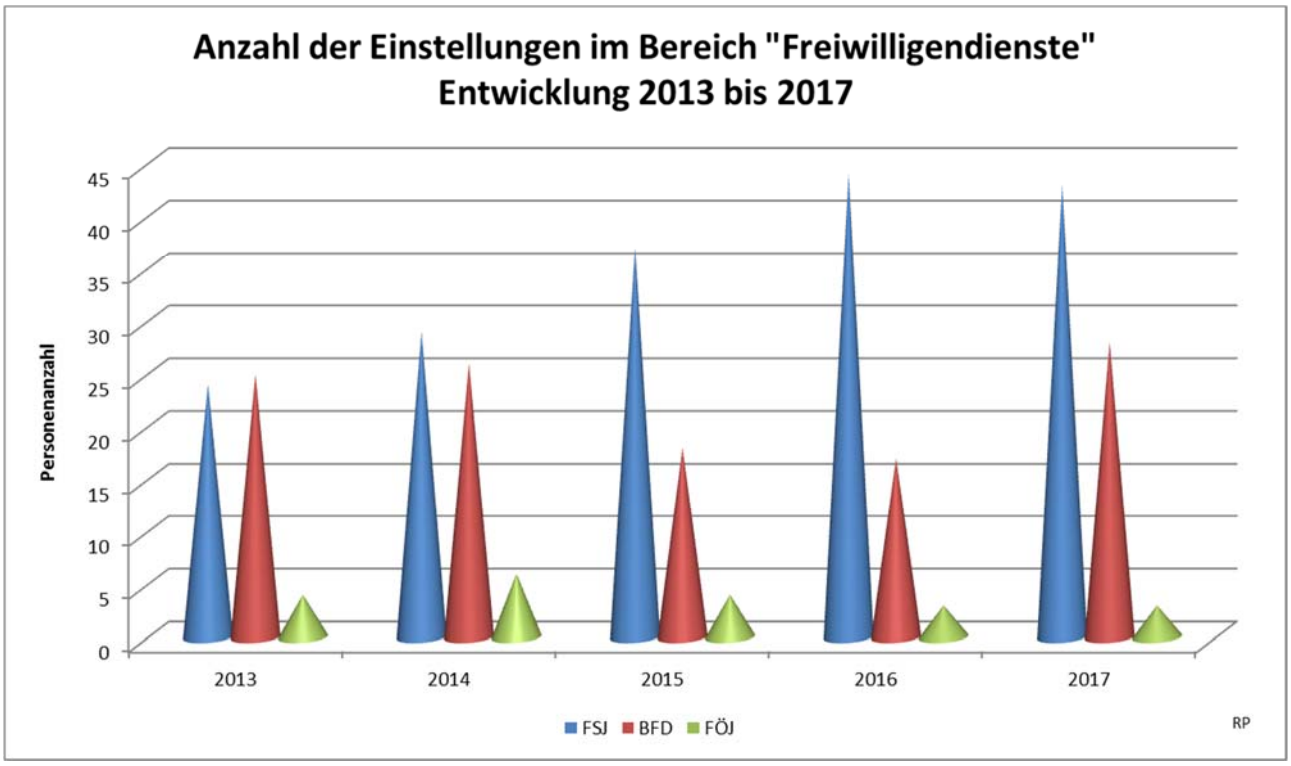
27 - Übersicht Praktikumsplätze 2017

Freiwilligendienste

Die Stadtverwaltung Krefeld bietet neben Praktika für Schülerinnen, Schüler und Studierende auch Freiwilligendienste in unterschiedlichen Einsatzbereichen an. Hierzu gehören:

- der Bundesfreiwilligendienst (BFD)
- das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ)
- das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ)

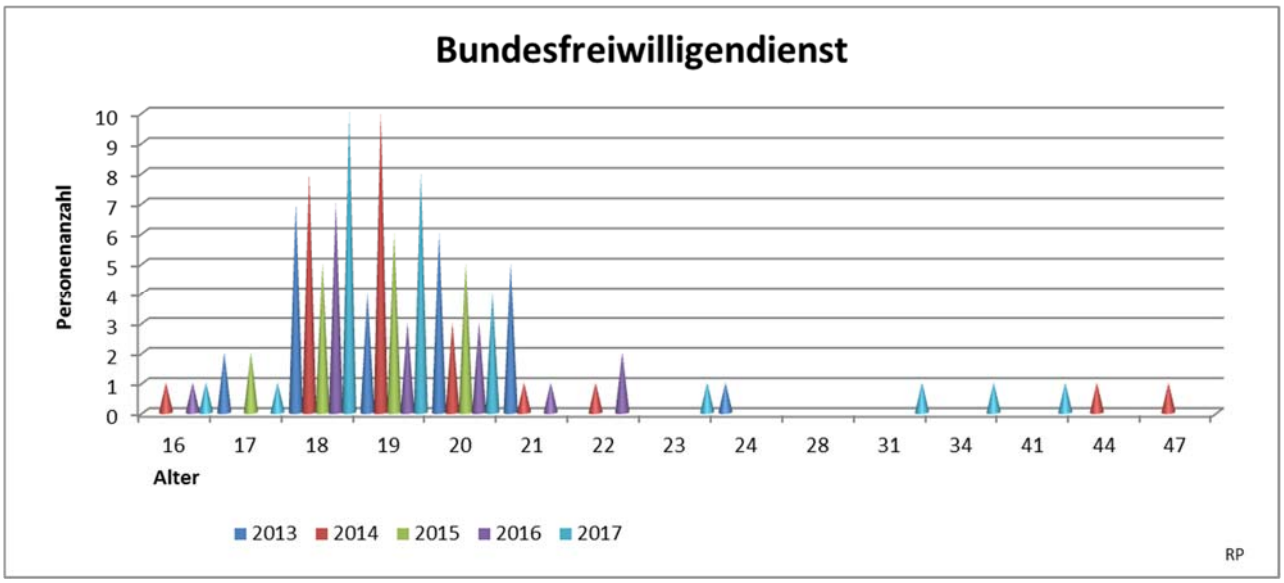
Die drei Arten der Freiwilligendienste eröffnen jungen Menschen im Alter von 16 bis 27 Jahren die Möglichkeit erste berufliche Erfahrungen zu sammeln und sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren. Ziel der Freiwilligendienste ist es eigene Interessen und Kompetenzen zu erkennen, zu fördern und auszugestalten.



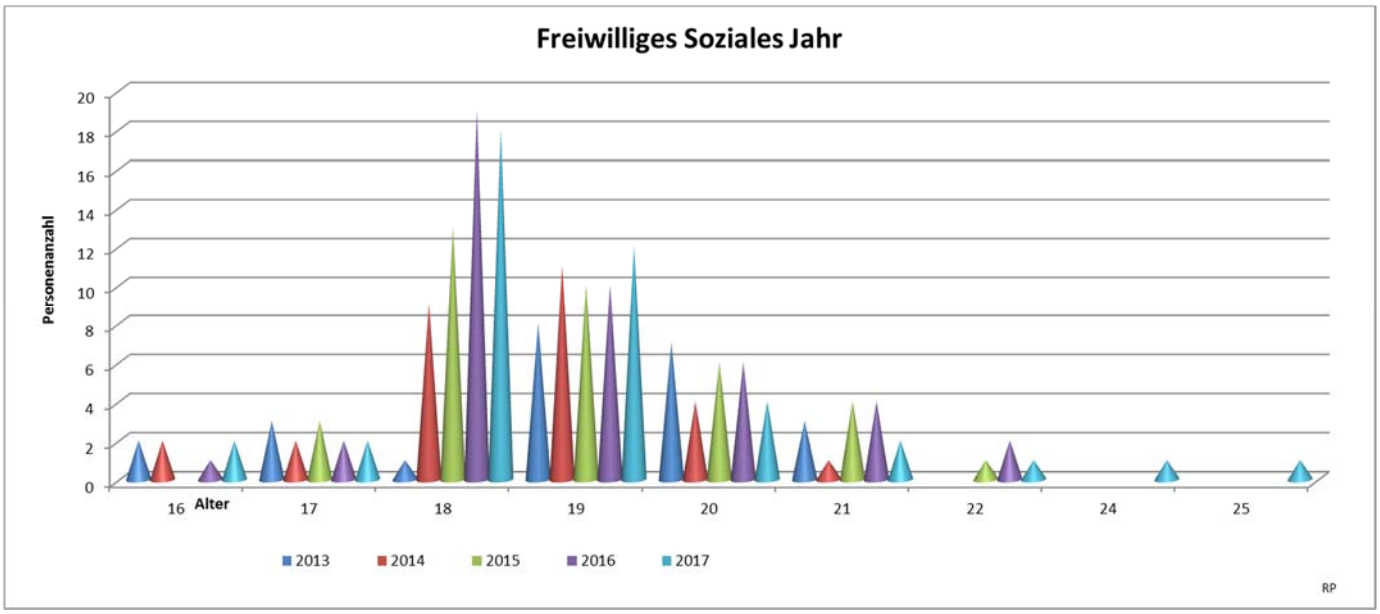
28 - Freiwilligendienste 2013-2017 (gesamt)

Insgesamt wurden die Einstellungen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum erneut gesteigert. Ein deutliches Interesse liegt nach wie vor im klassischen FSJ. Die Einsatzmöglichkeiten im FÖJ sind weiterhin gering.

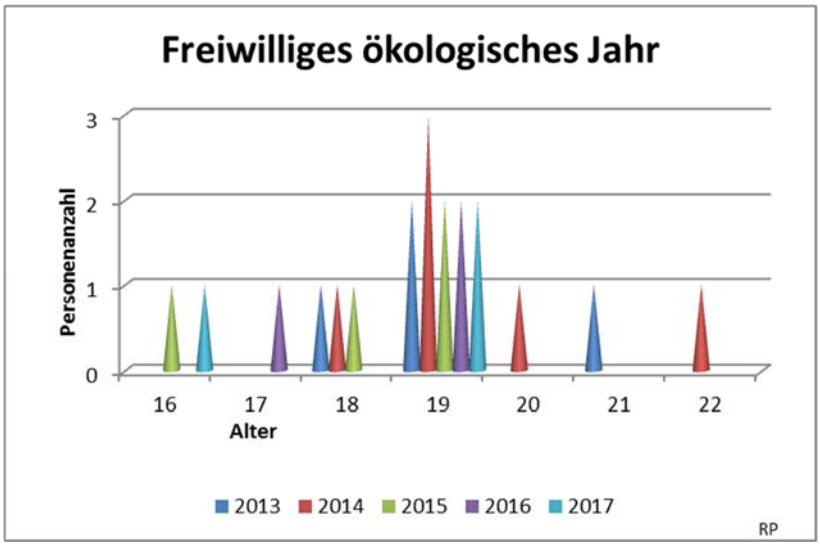
Die Altersgruppen der Freiwilligendienstleistenden verteilen sich in den einzelnen Teilbereichen wie folgt:



29 - Bundesfreiwilligendienste 2012-2017



30 - Freiwilliges Soziales Jahr 2010-2017



31 - Freiwilliges ökologisches Jahr 2013-2017

Personalentwicklung

Das Personal ist die wichtigste (und finanziell betrachtet die wertvollste) Ressource der Stadt Krefeld. Die Belegschaft erledigt die vielen Aufgaben, leistet Dienste für Bürgerinnen und Bürgern und bringt sich mit Innovationskraft und Engagement ins Unternehmen Stadtverwaltung ein.
Ziele einer zukunftsfähigen Personalentwicklung müssen daher vor allem

- der Erhalt von Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation
- die aktive Gestaltung einer positiven Unternehmenskultur und
- die Schaffung eines ausgewogenen und aufeinander abgestimmten Portfolios von Instrumenten, die sich an den Bedarfen der Mitarbeitenden und den Unternehmenszielen ausrichten

sein. Hier gilt es langfristig und vorausschauend zu denken und zu planen, um Kompetenzen aufzubauen und zu sichern. Die Stadt Krefeld setzt dabei seit vielen Jahren erfolgreich auf eine Mischung aus Instrumenten zur „Breitenförderung“ und individuellen Personalentwicklungsmaßnahmen.

Schwerpunkte 2017

Die Arbeit der Personalentwicklung stand im Jahr 2017 unter der Überschrift „Verwaltungskultur“. Im Rahmen vieler kleiner und größerer Maßnahmen wurden neben fachlichen Inhalten auch Arbeitsweisen erprobt und aufgegriffen, die einen positiven Effekt auf das gemeinsame Miteinander entwickeln sollen.

Verwaltungskultur

Die Gestaltung einer positiven Verwaltungskultur, in der sich Mitarbeitende gern einbringen, bildet die Grundlage vieler Maßnahmen der Personalentwicklung. 2017 wurde in einer Klausurtagung der Verwaltungsleitung (Oberbürgermeister, Beigeordnete und Fachbereichs- und Institutsleitungen) der Auftakt für eine konstruktive Diskussion über unsere Führungskultur gesetzt. Dieses vermeintlich „softe“ Thema wurde so zur Chefsache erklärt und soll nun sukzessiv und durch alle Hierarchieebenen hindurch mit Leben gefüllt werden. Damit sollen die Fluktuation minimiert, die Identifikation mit der Stadt als Arbeitgeberin erhöht und schließlich mittelbar die Attraktivität nach außen gestärkt werden.

Wissensmanagement

Das in 2016 in einer hierarchie- und fachbereichsübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelte Konzept zum Wissensmanagement ist Anfang 2017 in Kraft getreten und wird zwischenzeitlich in einem ersten Pilotbereich, dem Fachbereich Vermessungs- und Katasterwesen, erprobt. Dabei zeigen sich Stärken und Schwächen der einzelnen Instrumente und Maßnahmen. Weitere Bereiche haben bereits intensiv Interesse bekundet, ebenfalls an einer Pilotierung des Wissensmanagements zu partizipieren, so dass davon ausgegangen werden kann, dass die Phase 2018 weiter ausgebaut wird.

Für 2018 wird die Arbeitsgruppe sich mit dem Themenschwerpunkt „Einarbeitung“ beschäftigen und in dem Zusammenhang auch über Möglichkeiten des Willkommenheißens neuer Mitarbeitender sprechen. Externen wie internen Kolleginnen und Kollegen soll so der Einstieg erleichtert werden. Aufgrund der wachsenden Zahl externer Einstellungen gewinnt neben der fachlichen Einarbeitung auch das so genannte soziale Onboarding an Aktualität. Auch interne Wechsel oder die Rückkehr von Beurlaubten führen zu Einstiegssituationen, die erleichtert werden sollen.

Im Sinne einer positiven Einflussnahme auf das Betriebsklima kommuniziert die Arbeitsgruppe ihre Methoden und Ergebnisse konsequent via Intranet an die gesamte Belegschaft. So erhalten auch nicht unmittelbar Beteiligte einen Einblick in die Arbeit.

Vernetzung und interkommunale Zusammenarbeit

Personalentwicklung steht für die Idee des lebenslangen Lernens und den Austausch mit anderen. Sie ist nur glaubwürdig, wenn sie die vermittelten Grundsätze und Inhalte selbst vorlebt. In diesem Sinne sind Mitarbeiterinnen der Personalentwicklung in verschiedenen Gremien vertreten und vernetzen sich dort mit Kolleginnen und Kollegen, um Mehrwerte für die Stadtverwaltung Krefeld zu generieren. 2017 gab es z.B. Aktivitäten in folgenden Zusammenhängen:

- Teilnahme am KGSt-Forum in Kassel
- Teilnahme an den KGSt-Arbeitsgruppen „Organisationskultur und Change“ sowie „Professionelle Personalauswahl“
- Initiierung und Teilnahme am Venlo-Austausch
- Mitarbeit im bundesweiten Arbeitskreis „Wissensmanagement“

Ideenmanagement

Das Ideenmanagement der Stadtverwaltung Krefeld existiert seit 2014. Hier haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich aktiv in Verwaltungsprozesse einzubringen und diese zu verbessern sowie moderner und effizienter zu gestalten.
Im Berichtszeitraum hat die Ideenkommission zum dritten Mal getagt und über sieben eingereichte Ideen entschieden. Ein Ideenvorschlag konnte mit einem Tag Sonderurlaub prämiert werden.

Konfliktmanagement

In der grundlegenden Annahme, dass Konflikte im zwischenmenschlichen Miteinander immer wieder vorkommen können und produktiv aufgelöst werden sollten, betreibt die Stadt Krefeld seit Jahren ein systematisches Konfliktmanagement und setzt dafür Konfliktlotsinnen und -lotsen[17] ein.
2017 haben sich die Konfliktlotsinnen und -lotsen in einem Workshop mit verschiedenen Aspekten ihrer Arbeit auseinandergesetzt und gemeinsam die Weichen für die weitere Ausgestaltung des Instruments gestellt. Ende des Jahres ging eine Ausschreibung

[17] Konfliktlots/innen sind Kolleginnen und Kollegen, die neben ihrer regulären Tätigkeit für Konfliktparteien ansprechbar sind. Die Beratung und – wenn gewünscht – eine konkrete Konfliktmoderation sind vertraulich.

für die Aufstockung des Konfliktlotsenpools in die Verwaltung, damit ab 2018 neue Lotsinnen und Lotsen die Arbeit unterstützen können.
Die Ausschreibung wurde durch eine offene Informationsveranstaltung flankiert, in der Interessierte vorbehaltlos ihre Fragen stellen konnten. Diese transparente Verfahrensweise führte zu einer großen Zahl an Bewerbungen, so dass 2018 ein Kurs angehender Konfliktlotsinnen und -lotsen seine Arbeit aufnehmen kann.

Individuelle Personalentwicklungsangebote

- Für die Modulare Qualifizierung wurden 2017 drei Personen im Rahmen eines Auswahlverfahrens in die Seminare des Studieninstitutes entsandt. Die Teilnehmenden werden dort für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 vorbereitet.
- Ausgebildete Coaches innerhalb der Stadtverwaltung stehen den Mitarbeitenden als Anlaufstellen zur Verfügung und beraten in persönlichen und beruflichen Fragen.
- Die Mitarbeitenden der Personalentwicklung bieten allen Kolleginnen und Kollegen Perspektivgespräche an, in denen die individuelle Entwicklung thematisiert und geplant wird.
- 2017 wurde erstmalig die Teilnahme an Verwaltungslehrgängen als Personalentwicklungsmaßnahme ausgeschrieben.

Personalentwicklungskonzepte (PEK)

Die bereits seit vielen Jahren unter laufender Anpassung angebotenen Seminarreihen „PEK“ bilden eine wichtige Grundlage der flächendeckenden Personalentwicklung bei der Stadt Krefeld und werden weiter optimiert, aktualisiert und fortgeführt. Auch im Jahr 2017 gab es vier verschiedene PEKs für unterschiedliche Zielgruppen:

- **Personalentwicklungskonzept „m.D.“** für den „mittleren Dienstbereich“ und Personen, die schwerpunktmäßig im Kundenkontakt arbeiten
- **Personalentwicklungskonzept I** zur Qualifizierung des Verwaltungsnachwuchses – Diese Seminarreihe ist 2017 erstmalig mit neuer Konzeption, unter neuer Leitung und mit dem Baustein „Act like a boss – ist Führung etwas für mich?“ abgehalten worden. Elf Nachwuchskräfte haben diese Reihe 2017 durchlaufen.
- **Personalentwicklungskonzept II** für die „mittlere Führungsebene“
- **Personalentwicklungskonzept III** für Fachbereichs- und Abteilungsleitungen als „Führungs-Baukasten“ mit Neuausrichtung in 2017 unter dem Kernthema „Verwaltungskultur“
- **Absolvent/innen-Seminare** für verschiedene Zielgruppen als Baukasten

Ein zentraler Aspekt aller PEKs ist unter anderem die Vernetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Ziel des Wissenstransfers und der Möglichkeit tiefergehende Einblicke in die Arbeit der unterschiedlichen Bereiche der Stadtverwaltung zu erhalten.

Ausblick

Die Handlungsfelder des Personalmanagements haben in den letzten Jahren bereits stark an Bedeutung innerhalb der Bemühungen der Verwaltung gewonnen. Dies wird absehbar – unter sich verschiebenden Schwerpunktthemen – so bleiben. Das Personalmanagement ist zum einen nah an den Unternehmenszielen ausgerichtet und deckt zum anderen Bedarfe der Mitarbeitenden ab. Damit fungiert es steuerungsunterstützend als Bindeglied.
Damit und mit den demografischen Veränderungen der Zukunft gibt es Chancen für die Personalentwicklung und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für 2018 wird die Verwaltungskultur mit dem Fokus „Führung“ weiterhin einen zentralen inhaltlichen Ansatzpunkt bilden. Aspekte wie Vertrauenskultur und Kommunikation gewinnen weiter an Bedeutung.
Zu diesen Teilbereichen wird es unter anderem einen weiteren Führungskräfteworkshop geben; außerdem sollen verschiedene andere Zielgruppen (z.B. die stellvertretenden Führungskräfte) gezielt in Form von systematischer Zirkelarbeit vernetzt werden und sich ihrer Verantwortung für das „große Ganze“ bewusst werden. Auch in den PEK-Reihen werden die Themen in speziellen Absolvent/innen-Seminaren noch einmal vertieft.
Darüber hinaus wird insbesondere die Personalentwicklung weiter offensiv und transparent kommunizieren, um auch Mitarbeitende, die sich nicht unmittelbar einbringen können oder wollen auf den Weg mitzunehmen.

Die Handlungsfelder Personalmarketing, langfristige Personalplanung, Personalentwicklung, Wissensmanagement, Gleichstellung, Interkulturalität und die intensive Vorbereitung künftiger Führungskräfte werden zukünftig und dauerhaft mehr Raum in den Aktivitäten des Personalmanagements einnehmen müssen.

Beruf und Privatleben

Einleitung

Zeitsouveränität spielt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine entscheidende Rolle: Die Freiheit, sich die Arbeits- und Freizeit so weit wie möglich selbst einteilen zu können – passend zur eigenen privaten Situation und individuellen Bedürfnissen.

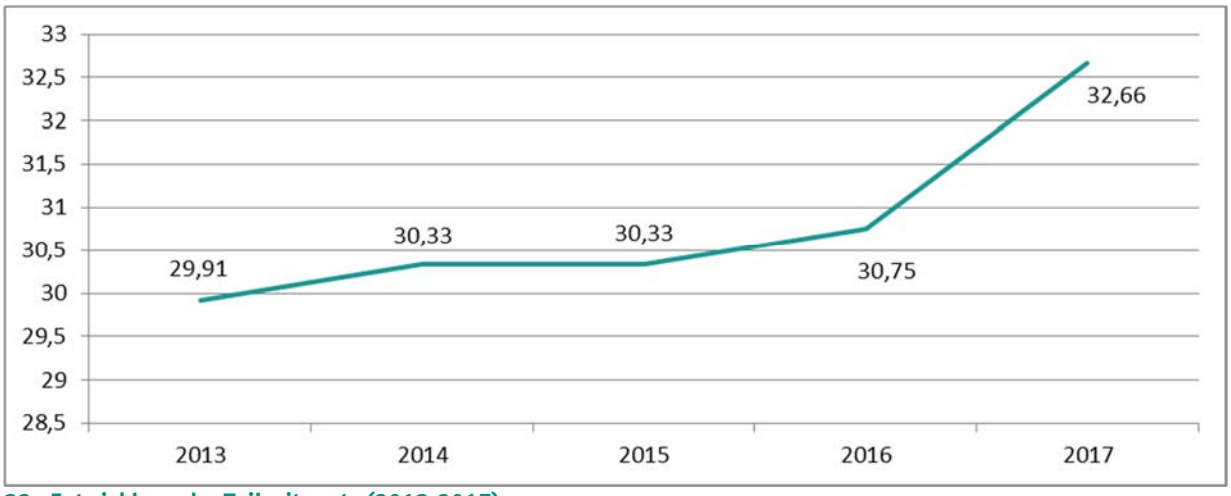
In der Diskussion um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stand lange Zeit die Kinderbetreuung im Vordergrund. Nun aber rückt zunehmend auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger in den Fokus: Die demografische Entwicklung führt dazu, dass der Anteil pflegebedürftiger älterer Menschen schnell wächst. Immer mehr Beschäftigte stehen deshalb jetzt oder in naher Zukunft vor der Aufgabe, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu arrangieren. Für die meisten von ihnen ist dies Herausforderung und Bedürfnis zugleich.
Zeitgleich sind die nachrückenden Generationen geprägt von einer hohen Freizeitorientierung, auch ohne diese explizit auf eine Familie (Kinder oder zu pflegende Angehörige) zu beziehen. Den neuen Mitarbeitenden sind Hobbies und das soziale Umfeld insgesamt wichtig, sie reisen und möchten diese Form der Entfaltung mit ihrem beruflichen Fortkommen verknüpfen.

Es gilt also, nicht nur Beruf und Familie miteinander zu verknüpfen, sondern sich als Arbeitgeberin den individuellen Bedürfnissen des Privatlebens insgesamt zu öffnen. Die Stadtverwaltung Krefeld bietet zahlreiche flexible Teilzeitmodelle an, unterstützt verstärkt das mobile Arbeiten und ermöglicht beurlaubtem Personal einen eng begleiteten Wiedereinstieg, abgestimmt auf die Interessen und Bedürfnisse beider Seiten. Auch hier spielt die Digitalisierung eine wichtige Rolle und schafft die notwendigen Grundlagen, neue Möglichkeiten zum flexiblen, ortsunabhängigen Arbeiten auszuschöpfen.

Vollzeit-/ Teilzeitbeschäftigung

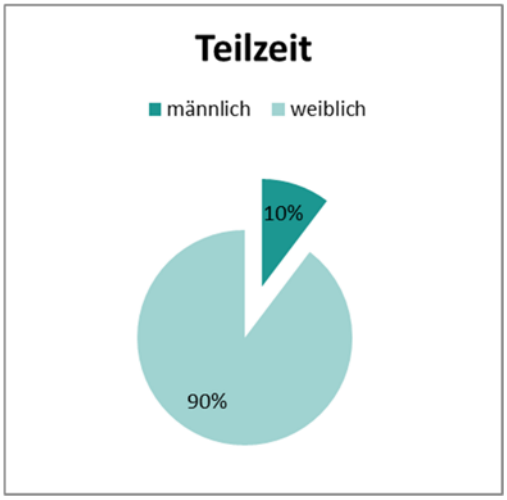
Flexible Arbeitszeitmodelle werden fortlaufend ausgebaut. Dabei nimmt die individuelle Gestaltung von Arbeitszeitumfang und -anordnung der Teilzeitbeschäftigten zu[18].
Die Teilzeitquote liegt seit Jahren stabil um die 30% mit einer Tendenz nach oben; einen leichten Rückgang gab es zuletzt 2013. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum 2012/2013 ist die Teilzeitquote erneut nur geringfügig gestiegen. Damit ist nach wie vor knapp ein Drittel aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Krefeld in einem Teilzeitmodell beschäftigt.

[18] insgesamt über 200 verschiedene Teilzeitmodelle mit Stundenumfängen von 10 Wochenstunden bis zur Vollzeit, Stand Dezember 2017

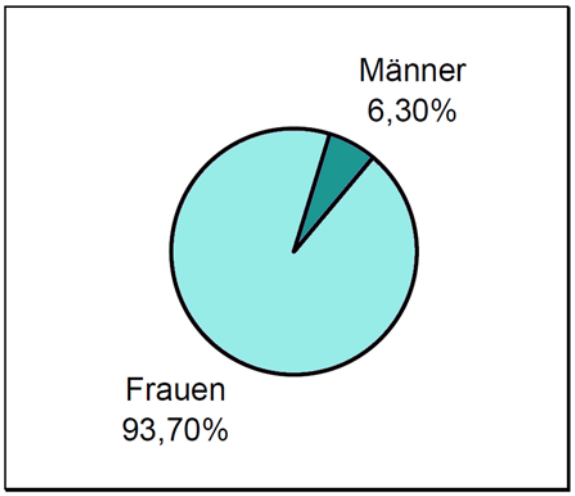


32 - Entwicklung der Teilzeitquote (2013-2017)

Unterteilt nach Geschlecht wird deutlich, dass die Teilzeitquote bei den Mitarbeiterinnen nach wie vor deutlich höher ist als bei den männlichen Kollegen. Im Langzeitvergleich zu 2007 zeigt sich jedoch ein mit fast vierprozentiger Steigerung recht deutlicher Trend: Männer sind mehr und mehr bereit, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben.

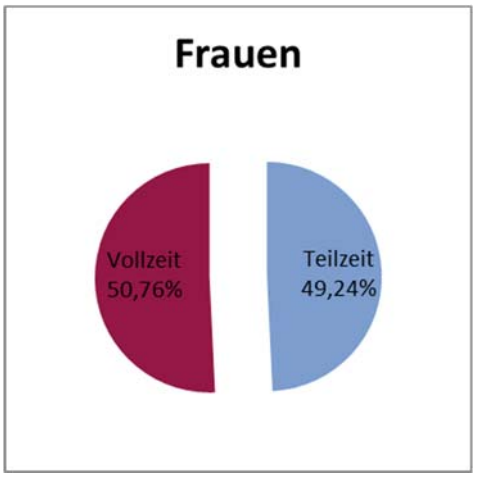


33 - Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2017

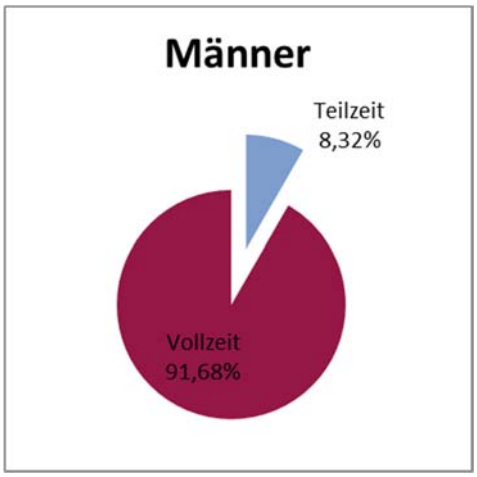


34 - Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht 2007

Die Betrachtung der letzten Jahre zeigt, dass von der Gesamtheit der Mitarbeiterinnen recht konstant ca. 50% in Teilzeit, die andere Hälfte in Vollzeit beschäftigt ist.
Der Anteil der Männer, die in Teilzeit gehen, steigt langsam an. Der Langzeitvergleich zeigt hier eine Steigerung um einen Prozentpunkt seit 2010 (7,37% Teilzeitbeschäftigung bei männlichen Mitarbeitern).



35 - Beschäftigungsumfang (Frauen)



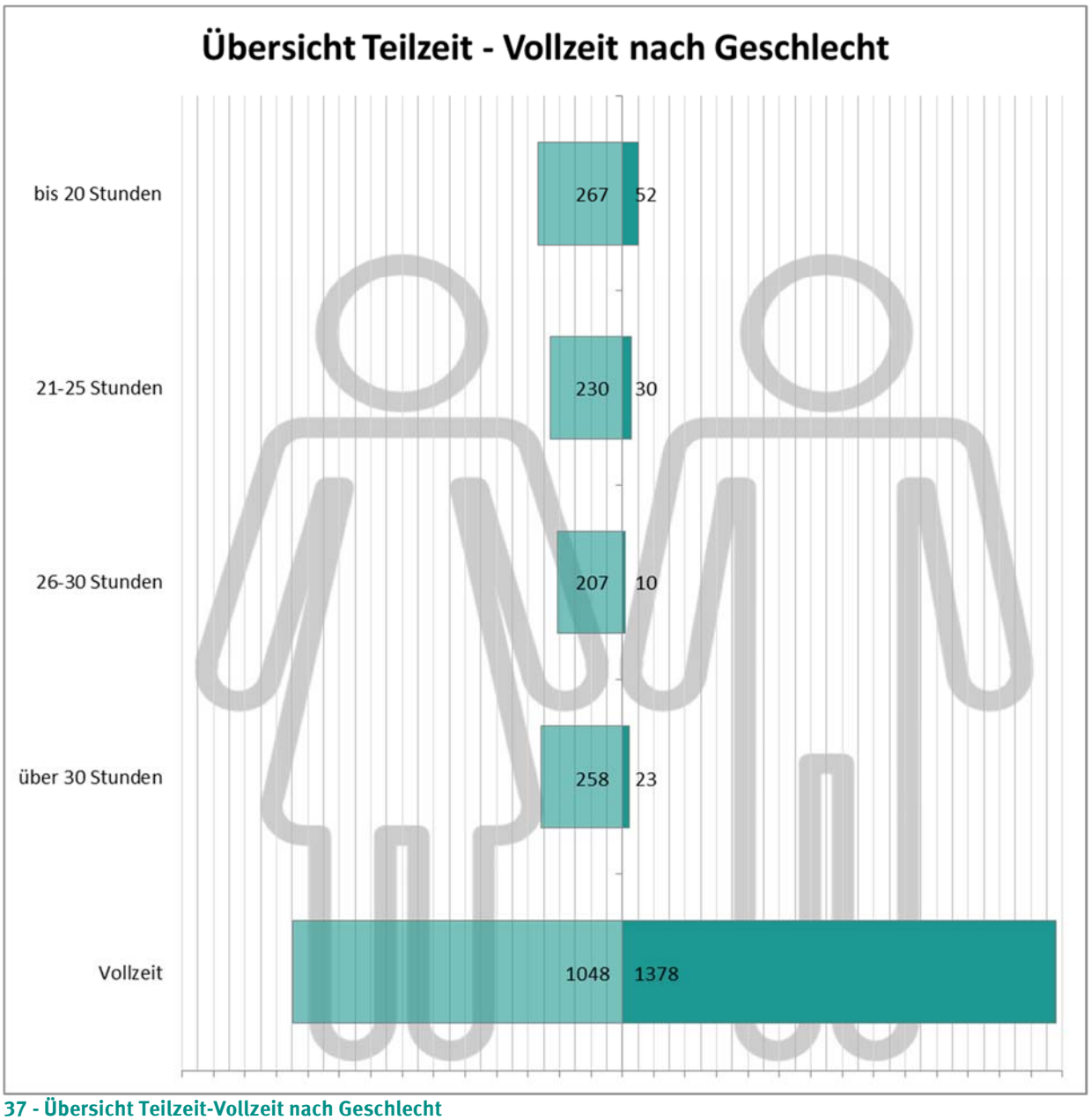
36 - Beschäftigungsumfang (Männer)

Deutlich wird an dieser Stelle, dass die Bemühungen um gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am beruflichen Leben und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben Früchte tragen.
Als Arbeitgeberin muss die Stadt Krefeld dennoch weiter dafür werben, dass es für Frauen keine Selbstverständlichkeit ist, (dauerhaft) in Teilzeit zu arbeiten, um Beruf und Familie miteinander überein zu bekommen. Durch intensive Betreuung beim Wiedereinstieg sowie attraktive und unkonventionelle Angebote für Männer und Frauen kann die Arbeitssituation weiter flexibilisiert werden.

In höheren Hierarchieebenen nimmt Teilzeitbeschäftigung deutlich ab. Vor allem Positionen, die mit einer hohen Führungsverantwortung ausgestattet sind, werden fast ausschließlich in Vollzeit ausgeübt.
Die Stadtverwaltung Krefeld verfolgt in diesem Zusammenhang konsequent den Ausbau des mobilen und ortsunabhängigen Arbeitens und wirbt für flexible und niedrigschwellige Angebote des „Homeoffice“. Mit entsprechender Hardwareausstattung (und je nach Bedarf auch einem VPN-Internetzugang für zuhause) wird eine aufgabenbezogene Heimarbeit ermöglicht.

So konnten sogar bereits einige Mitarbeitende dafür gewonnen werden, ihre Arbeitszeit nicht oder in geringerem Umfang zu reduzieren, indem ein bestimmter Stundenanteil bedarfsgerecht von zuhause aus erledigt werden kann. Eine quantitative Erhebung dazu liegt für 2017 noch nicht vor. Es ist jedoch bereits eine umfassende Dienstanweisung dazu in Arbeit, so dass – auch durch eine konsequente Digitalisierung von Aktenbeständen – künftig der dahingehende Bedarf der Mitarbeitenden noch besser abgedeckt werden kann. Das Interesse an dieser Möglichkeit des „Homeoffice“ ist groß und auch die Personalvertretung ist daran interessiert, die neuen Arbeitsformen personalverträglich für die Belegschaft nutzbar zu machen.

Um einen genaueren Überblick über den Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einzelne Teilzeitmodelle bei der Stadtverwaltung Krefeld zu bekommen, empfiehlt sich die Untersuchung der genauen Stundenumfänge innerhalb der Belegschaft.

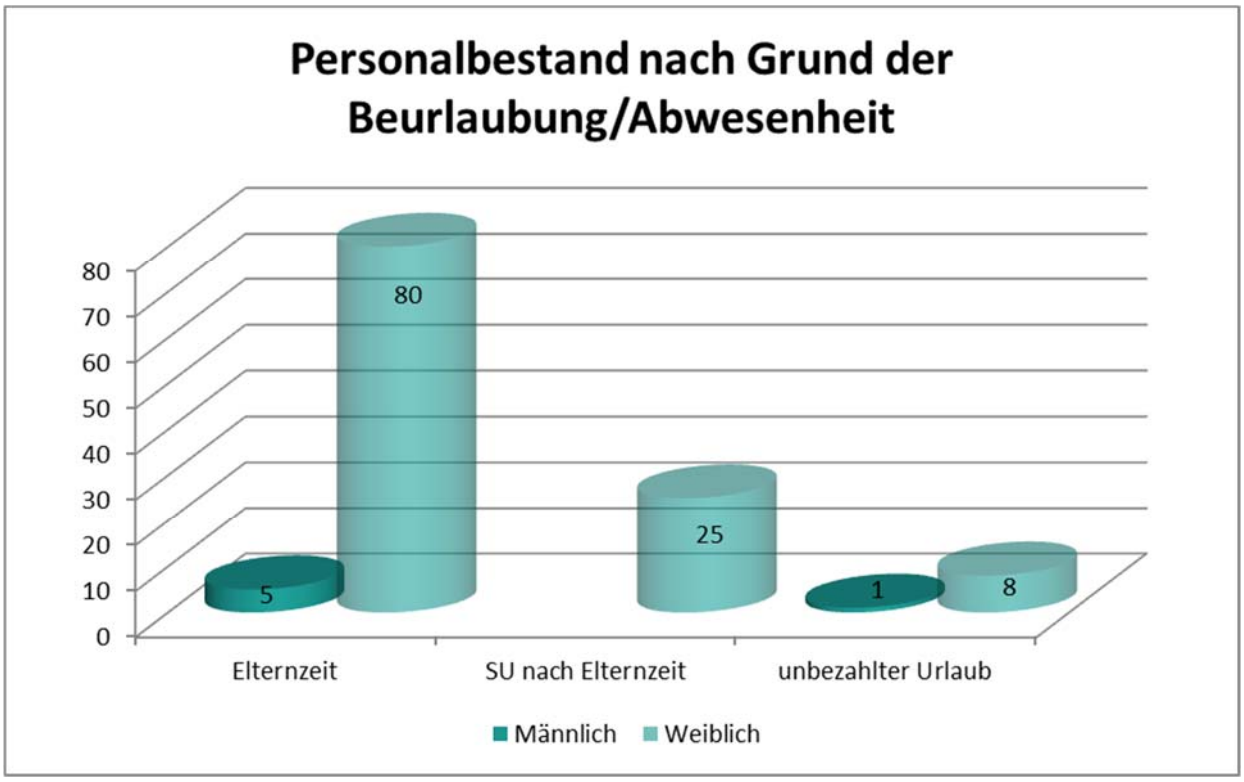


37 - Übersicht Teilzeit-Vollzeit nach Geschlecht

Die meisten Teilzeitbeschäftigten bewegen sich in Stundenkontingenten von 16 bis 30 Wochenstunden. Nichtsdestotrotz wird die angebotene Vielfalt innerhalb der Stundenverteilung in der Stadtverwaltung deutlich.
Aus dem Anspruch heraus, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, werden nach dem Abgleich der Unternehmensziele mit den Bedarfen der Mitarbeitenden möglichst alle denkbaren und rechtlich zulässigen Teilzeitkonstellationen zugelassen.

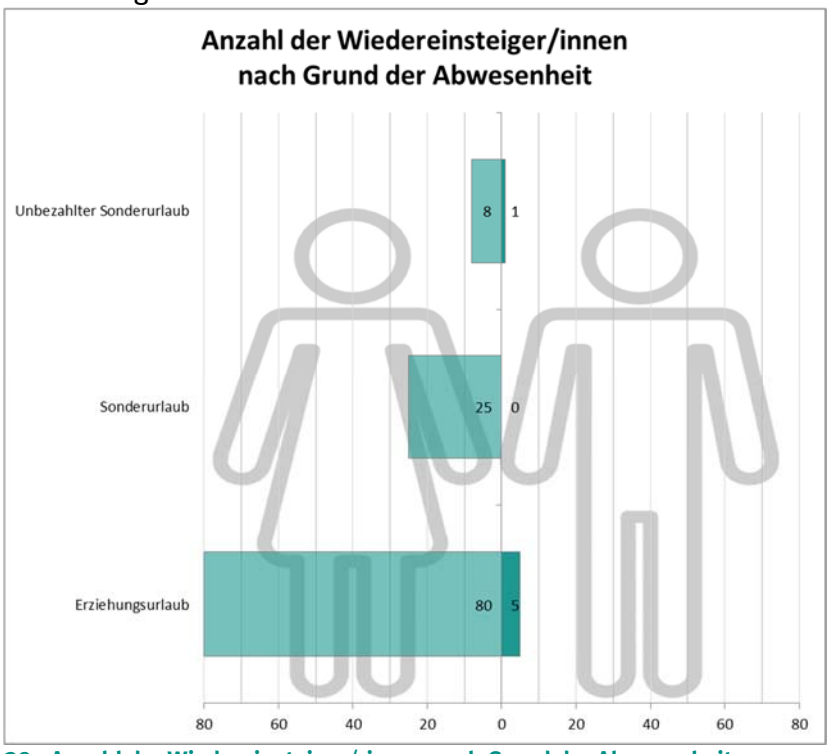
Beurlaubung und Wiedereinstieg

Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich zum Stichtag 31. Dezember 2017 in Beurlaubung.



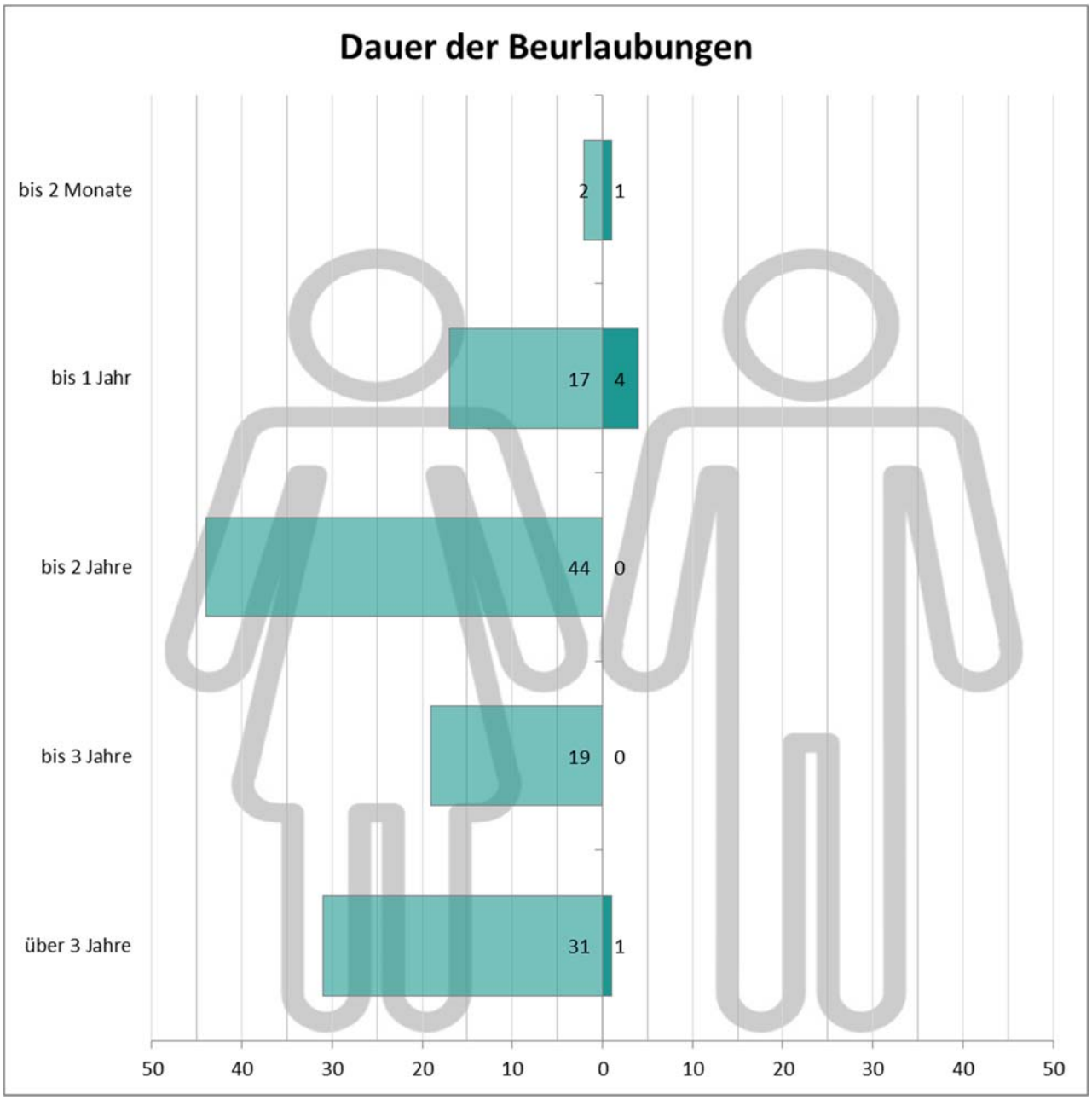
38 - Personalbestand nach Grund der Beurlaubung/Abwesenheit

In Abbildung 40 erfasst ist der Personenkreis, der sich derzeit in Elternzeit, in Sonderurlaub nach Elternzeit, oder im sonstigen unbezahlten Urlaub befindet. Die Gesamtanzahl der Betroffenen ist im Verhältnis zum gesamten Personalkörper recht gering. Deutlich häufiger betroffen sind auch hier die Frauen.



39 - Anzahl der Wiedereinsteiger/-innen nach Grund der Abwesenheit

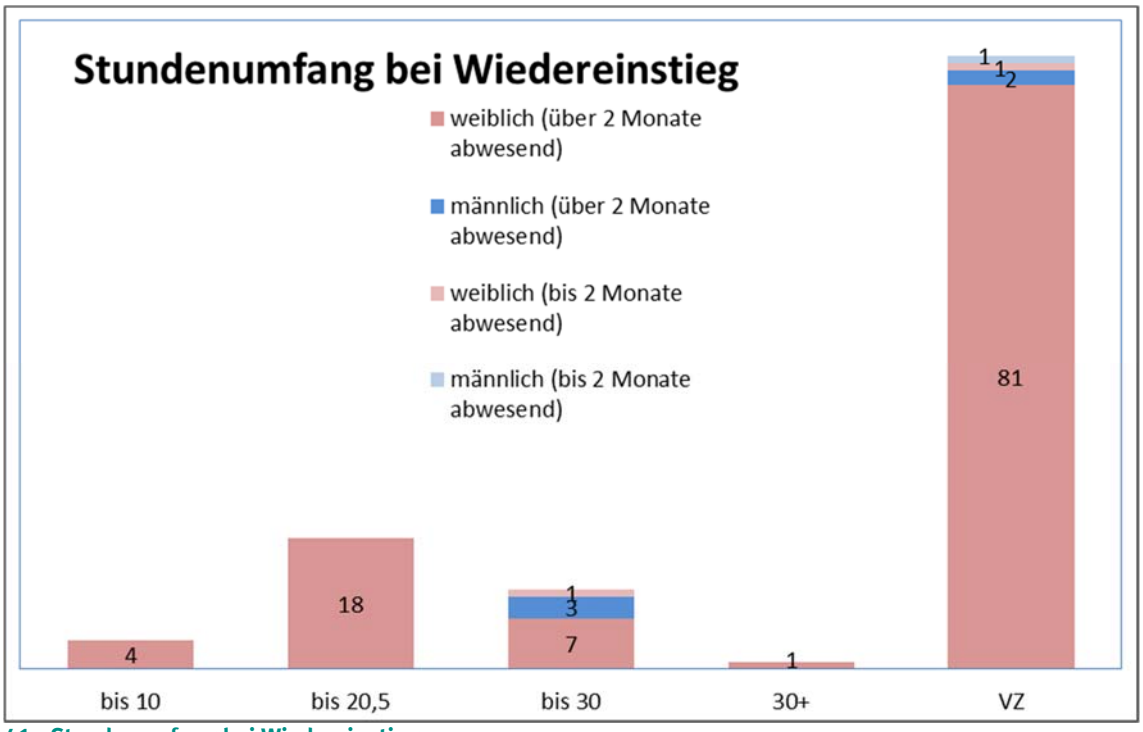
Nach der Beurlaubung nahmen 119 Personen Ihren Dienst in 2017 wieder auf, davon 113 Frauen und 6 Männer.



40 - Dauer der Beurlaubungen

Der Großteil der Beurlaubten kehrte innerhalb der ersten zwei Jahre zurück an den Arbeitsplatz (Abb. 41). Männer sind der Statistik zufolge in der Regel nur kurzfristig beurlaubt und kehren spätestens nach einem Jahr zurück.[19]

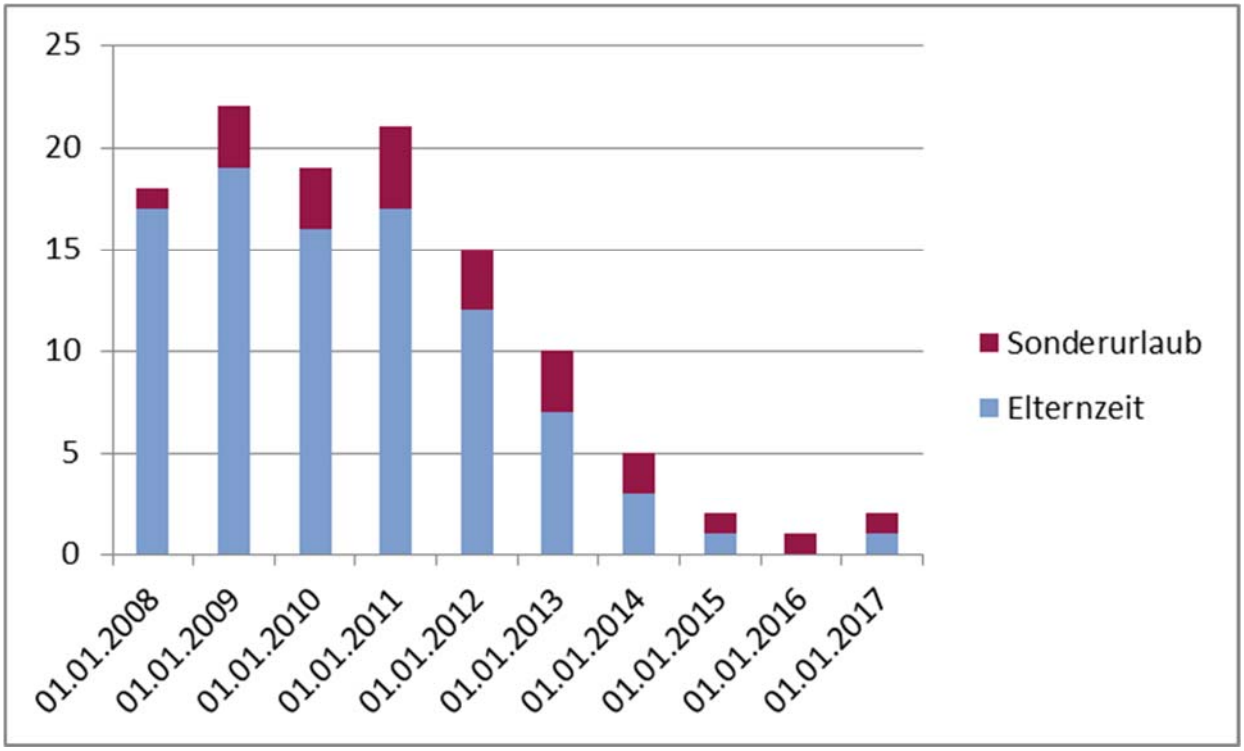
[19] In der Kategorie „Abwesenheit von über drei Jahren“ wird aus personalwirtschaftlichen Gründen auch ein Beigeordneter (Wahlbeamter) aufgeführt, so dass dieser Spezialfall in der Analyse außer Acht gelassen wird.



41 - Stundenumfang bei Wiedereinstieg

Der Großteil der Wiedereinsteigenden nimmt den Dienst in Vollzeit wieder auf.

Die Tendenz, während einer Beurlaubung in einem bestimmten Umfang beruflich eingebunden zu sein, ist deutlich rückläufig (Abb. 43).



42 - Anwesenheit während einer Beurlaubung

Diese Entwicklung hängt mit der Tendenz zu insgesamt kürzer werdenden Eltern- und Beurlaubungszeiten zusammen. Eine teilweise Anwesenheit im Beruf während einer familienbedingten Auszeit ist aktuell nicht verbreitet.

Begleitende Instrumente

Für einen reibungslosen Wiedereinstieg ist eine fortlaufende Kommunikation mit der Arbeitgeberin von absoluter Wichtigkeit für beide Seiten. Bei absehbaren, anlassbezogenen Ausfallzeiten ist daher ein Beurlaubungs- und Wiedereinstiegsgespräch zwischen der oder dem Beurlaubten und der Führungskraft zu führen, in dem die Interessen beider Seiten hinsichtlich der weiteren Planung besprochen und festgehalten werden. Ein Gesprächsleitfaden steht den Führungskräften hierfür zur Verfügung.

Die Gleichstellungsstelle bietet einen eMail-Newsletter für Beurlaubte an. Hier werden Neuerungen und Mitteilungen der Stadtverwaltung sowie Aktuelles zu den Themen Beurlaubung, Wiedereinstieg und Rente, aber auch Stellenausschreibungen der Verwaltung weitergegeben.

Als weiteres wichtiges Kommunikationsinstrument laden der Fachbereich Verwaltungssteuerung und -service und die Gleichstellungsstelle jährlich zum sogenannten „Tag der Berufsrückkehr“ ein, an dem beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich in einer persönlichen Runde auszutauschen und Informationen über aktuelle Themen der Verwaltung sowie zu ihrem Wiedereinstieg zu erhalten.

Die Veranstaltung ermöglicht den direkten Kontakt zur Personalverwaltung. So können freie Stellen thematisiert, Fragen der Rentenberechnung geklärt und auf Wunsch die konkrete Wiedereinstiegsplanung besprochen werden.

Arbeiten und gesund sein

Einleitung

Die Stadtverwaltung Krefeld unterstützt die Bemühungen ihrer Mitarbeitenden um ihre Gesundheit mit verschiedenen Angeboten und Maßnahmen aus den Bereichen der Gesundheitsförderung, der Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes, der Personalentwicklung, des Konfliktmanagements und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Das Spektrum an Instrumenten wird laufend erweitert und auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt.

Die Gesunderhaltung der Belegschaft ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen, der allgemeinen Fluktuation und der stetig steigenden Arbeitsdichte ein wichtiger Bestandteil der Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin. Mitarbeitende arbeiten länger, sind damit älter und wachsenden gesundheitlichen Schwierigkeiten ausgesetzt.
Außerdem steigen die Belastungen im Arbeitsalltag. So muss ein/e Einzelne/r heutzutage viel mehr Wissen abrufen können und in vielen Bereichen werden Entscheidungen mit einer größeren Tragweite verantwortet als noch vor einigen Jahren.

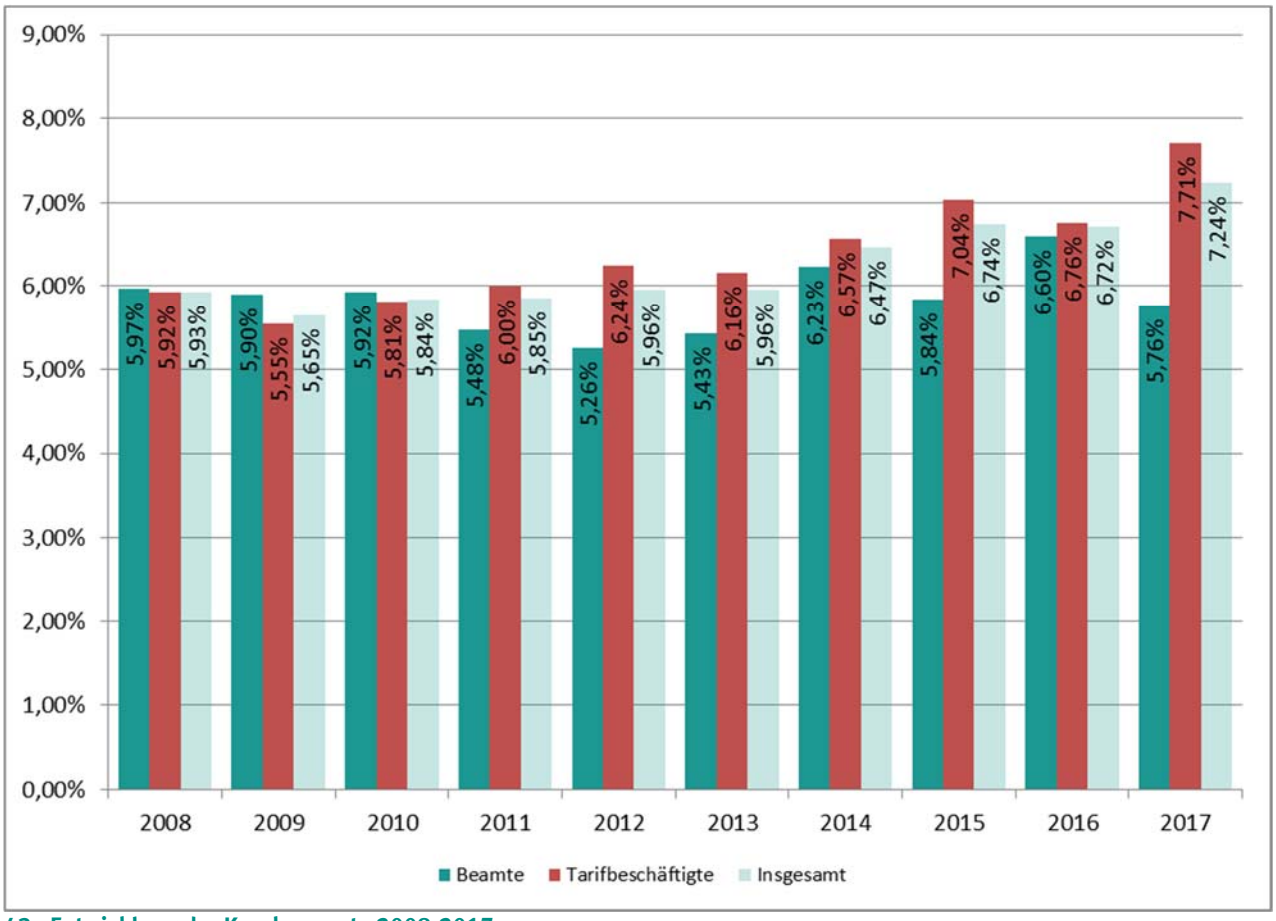
Zwei große Säulen stützen daher die Arbeit im Segment „Gesundheit“: Prävention und vorbeugende Maßnahmen (insbesondere gewährleistet durch das Gesundheitsmanagement, die Arbeitssicherheit und die Personalentwicklung) sowie Nachsorge und konkrete Hilfsangebote seitens des Konfliktmanagements oder der begleitete Wiedereinstieg mit dem Eingliederungsmanagement. Die einzelnen Instrumente verstehen sich als Anlaufstellen für die Mitarbeitenden in den verschiedenen Lebenslagen rund um die Gesundheit und das Wohlbefinden.

Um passgenaue Angebote zu unterbreiten, ist eine Beschäftigung mit dem Krankenstand und (sofern im Rahmen des Datenschutzes zulässig) auch dessen Ursachen unerlässlich.

Krankenquote

Die Krankenquote bildet das Verhältnis der krankheitsbedingten Ausfallzeiten zur Summe aller zu leistenden Arbeitsstunden ab. Die Erhebung erfolgt einmal jährlich für das vergangene Jahr auf Basis der Kriterien des Deutschen Städtetages[20].

[20] i.e. Sollarbeitszeit 365 Kalendertage. Wochenend- und Feiertage, über die die Krankheit fortdauert, werden als Krankentage mitberücksichtigt; Erfassung nach Kopfzahlen.

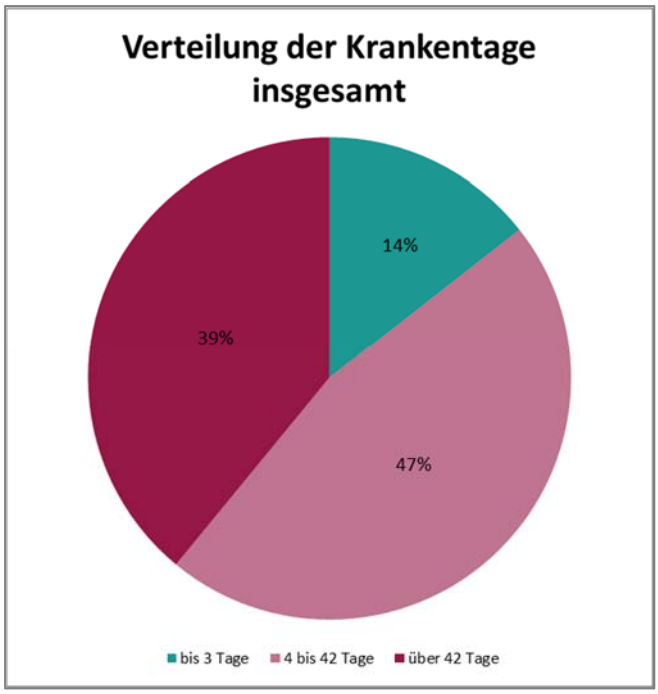


43 - Entwicklung der Krankenquote 2008-2017

Im Betrachtungszeitraum ist die Krankenquote insgesamt weiter gestiegen. Für das Jahr 2017 ergeben sich damit durchschnittlich 26,9 Krankentage je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter (2015/2016: 24,5 Tage).

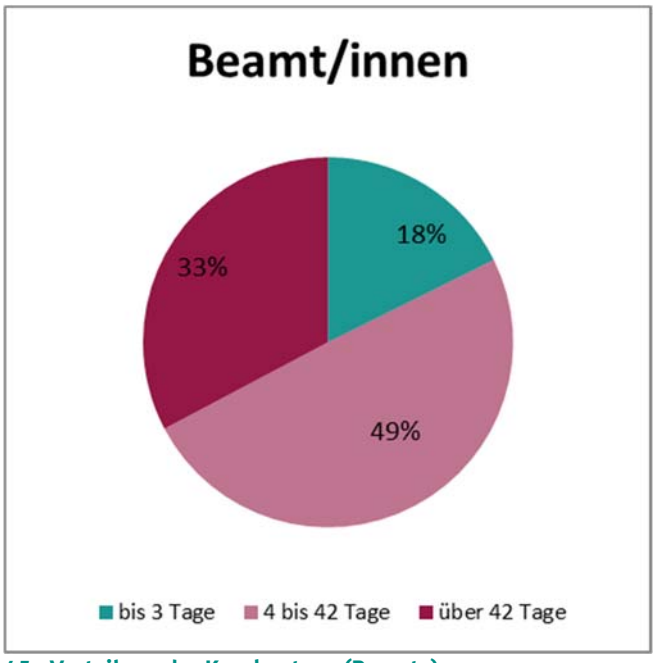
Die Quote ist im Tarifbereich nach wie vor und deutlich höher als im Beamtenbereich. Zurückzuführen ist das unter anderem auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder: Tarifbeschäftigte sind häufig auch in körperlich anstrengenden Berufen und vermehrt im Außenbereich tätig und somit der Witterung ausgesetzt, was zu vermehrten krankheitsbedingten Ausfällen führen kann.

Der Einblick in die Dauer der eingegangenen Krankmeldungen ist aus Datenschutzgründen nur in sehr großen Kategorien möglich. In dieser Betrachtung liegt der Großteil der Erkrankungen – nahezu die Hälfte – bei 4 bis 42 Krankentagen (47 %, vgl. Abb. 45). Dagegen machen die Kurzzeiterkrankungen unterhalb der Attestpflicht mit 14 % aller Krankmeldungen den geringsten Anteil aus.

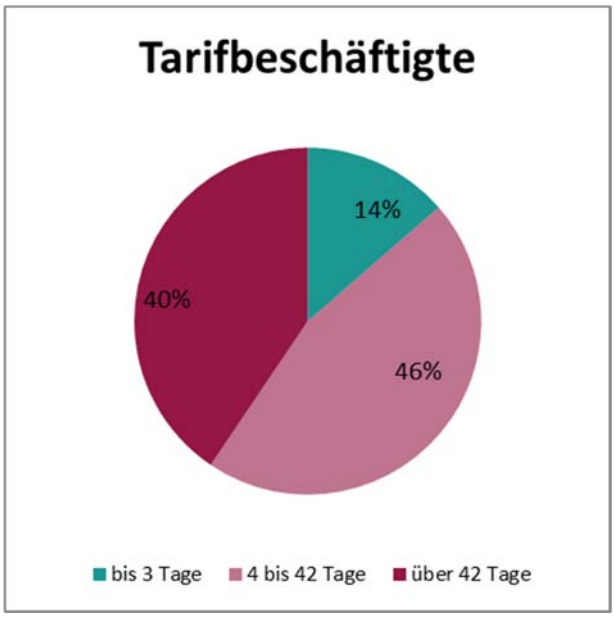


44 - Verteilung der Krankentage (insgesamt)

Langzeiterkrankungen mit über 42 Krankentagen sind häufiger im Beamtenbereich vorzufinden, während Erkrankungen mit Dauern von 4 bis 42 Tagen häufiger bei Tarifbeschäftigten zu verzeichnen sind. Eine Aufteilung nach und Analyse der Ursachen ist aus datenschutzrechtlichen Gründen verwaltungsbezogen nicht möglich, es wird jedoch auf einschlägige Studien von Krankenversicherern verwiesen.

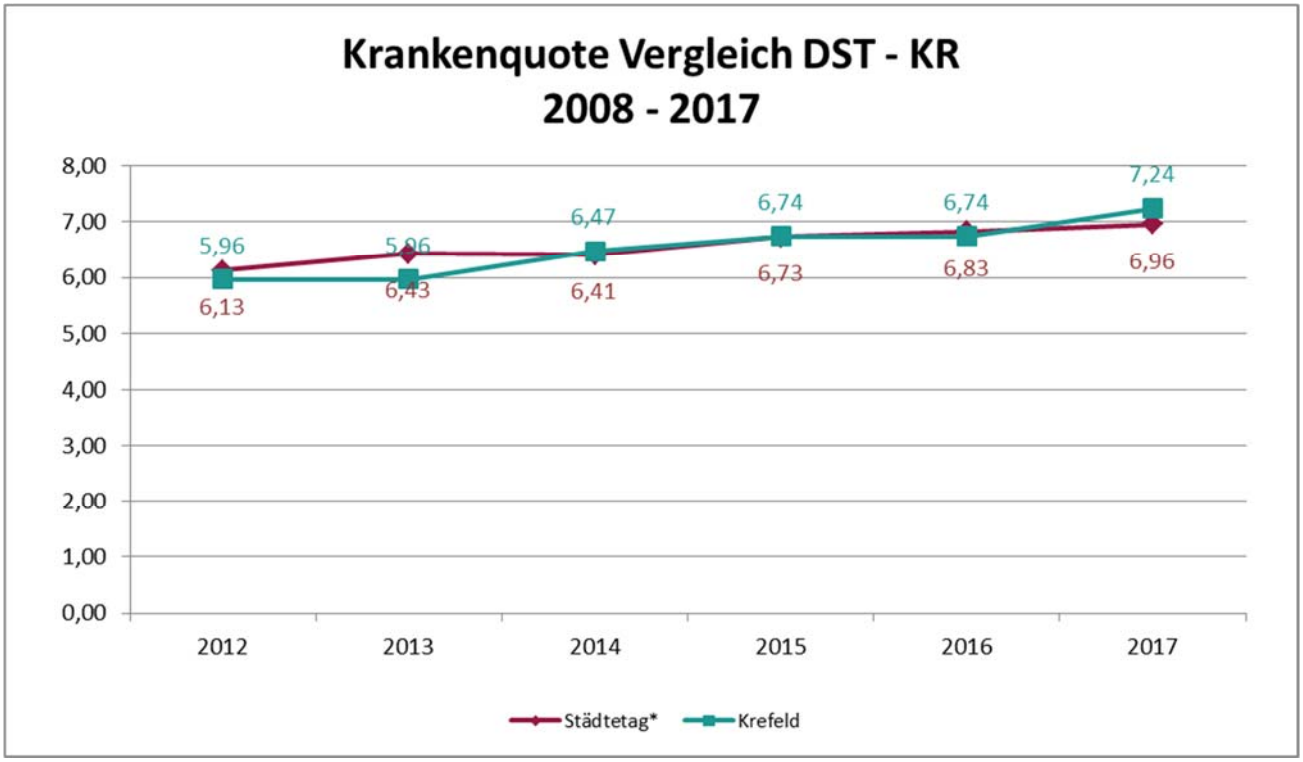


45 - Verteilung der Krankentage (Beamte)



46 - Verteilung der Krankentage (Tarifbeschäftigte)

Die jährlich vom Städtetag veröffentlichte, durchschnittliche Vergleichsgröße stellt sich bis 2017 wie folgt dar:



47 - Krankenquote Vergleich DST - KR (2012-2017)

Die Stadt Krefeld liegt weiterhin nah am dargestellten Durchschnittswert. Nichtsdestotrotz sollen die Anstrengungen zur Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin und verstärkt mit präventiven Maßnahmen gefördert werden. Es muss an dieser Stelle jedoch festgehalten werden, dass ein direkter Einfluss des Gesundheitsmanagements auf die Krankenquote nicht nachgewiesen werden kann.

Sicherheit und Prävention

Anfang 2017 ist das umfangreiche Sicherheitskonzept für die Stadt Krefeld nach intensiver Beratung im Verwaltungsvorstand und dem Gesamtpersonalrat in Kraft getreten.

Es beinhaltet Grundsatzaussagen und konkrete Regelungen zu verschiedenen Gefährdungslagen innerhalb einer Verwaltung. Abgedeckt werden die Themen deeskalierendes Verhalten, Technikunterstützung, z.B. durch Notrufsysteme, Objektschutz durch Sicherheitsfirmen, bauliche Prävention und Schulungsbedarfe.
Als ein Resultat des Sicherheitskonzeptes hat sich eine Kommission gegründet, die sukzessiv die verschiedenen Verwaltungsstandorte und Organisationseinheiten sowie Sonderkonstellationen, die mehrere Bereiche betreffen (z.B. Geldtransporte, Alleinarbeit, Außendienste) abarbeiten wird und konkrete Maßnahmen vorschlägt.
So sollen Schnittstellen minimiert und die verschiedenen Aspekte von Gefährdungen gebündelt bearbeitet werden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von langen bzw. wiederholten krankheitsbedingten Ausfallzeiten betroffen sind, bedürfen der besonderen Förderung, um eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten. Hierzu leistet das BEM einen wichtigen Beitrag im Rahmen des gesetzlichen Auftrages.
Es umfasst alle Aktivitäten, Maßnahmen und Leistungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während und nach ihrer Erkrankung in ihrer Gesunderhaltung unterstützen. Im Berichtszeitraum hat sich erneut gezeigt, dass eine enge Verzahnung mit dem Personalservice im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll ist.
Auch durch die Änderungen des SGB IX im Hinblick auf das Bundesteilhabegesetz hat BEM nicht an Bedeutung verloren. Ab dem 01.01.18 werden die gesetzlichen Grundlagen im § 167 Abs. 2 SGB IX (bisher § 84 Abs. 2 SGB IX) geregelt.

Aufgrund der engen Bestimmungen der Datenschutzregelungen können inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit hier nur angerissen werden. Es ist aber festzustellen, dass psychische Probleme der Betroffenen am Arbeitsplatz aufgrund diverser Konfliktsituationen, der wachsenden Arbeitsverdichtung und häufiger Vertretungssituationen zunehmen. Anhaltender Personalabbau und der mittlerweile auch die öffentlichen Verwaltungen einholende Fachkräftemangel führen unweigerlich dazu, dass – z.B. im KiTa-Bereich – keine ausreichende Anzahl von Vertretungskräften zur Verfügung steht. Auch hier setzt oftmals das BEM an, um Betroffenen Hilfestellungen zukommen zu lassen.

Im Jahr 2017 wurde 501 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein schriftlicher Erstkontakt angeboten. 105 davon nahmen das Gesprächsangebot an (≈21%). Darüber hinaus suchten im Berichtsjahr acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigeninitiativ den Kontakt zum FB 10.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das BGM ist Teil der Verwaltungsstrategie und zielt darauf ab, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und dadurch deren Wohlbefinden – insbesondere am Arbeitsplatz – zu verbessern. Es ist ferner ein wichtiges Instrument zur Steigerung der Attraktivität der Verwaltung.

Durch die Arbeit des BGM wurde die klassische Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) auch im Jahr 2017 systematisch weiterentwickelt. Darüber hinaus umfasst das BGM die strategische Steuerung und Integration gesundheitsrelevanter Maßnahmen und Prozesse in der Verwaltung, einschließlich deren Evaluierung hinsichtlich Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit. BGM verfolgt einen salutogenen Ansatz, fokussiert also auf den Prozess der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und arbeitet damit präventiv und proaktiv. Es appelliert sowohl an die Verantwortung der Arbeitgeberin wie auch jeder/jedes Einzelnen. BGM ist zudem eine Strategie, die Folgen des demografischen Wandels abzumildern.

Erfolgsfaktoren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind:

- Abstimmung der Aktivitäten rund um das Thema Gesundheit
- Empowerment der Beschäftigten zu gesundem Verhalten
- Systematische und frühzeitige Erfassung von Risiken
- Verständnis von Gesundheit als wertschöpfender Faktor
- Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beteiligte in Entwicklungs- und Umsetzungsprozessen
- Stabile Verankerung im Leitbild des Unternehmens und in der Führungskultur

Die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements stellten 2017 weiterhin eine planvolle Kombination aus verhaltens- und verhältnispräventiven Angeboten aus den Bereichen der physischen und psychischen Gesundheitsvorsorge dar, um die Ziele, die Gesundheit und das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden einerseits und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens Stadtverwaltung andererseits nachhaltig zu stärken. Die Strategie zur Einrichtung und zum Ausbau eines effektiven BGMs´ wird bei der Stadtverwaltung Krefeld bereits seit 2011 verfolgt.

Im Bereich der physischen Gesundheit gab es 2017 folgendes Angebot:

Ruheräume	An zehn verschiedenen Standorten; Nutzung als Pausenräume, für Massagen, Coachings und Vier-Augen-Gespräche
Pausen- u. After-Work Kurse	An verschiedenen Standorten (Rathaus, VHS-Gebäude, Mevissenstraße, St. Töniser Straße, Kitas, Parkstraße, Elbestraße, Virchowstraße) in Zusammenarbeit mit der VHS und selbstständigen Trainer/innen
Laufevents	Regelmäßige Teilnahme als „Team Stadt Krefeld“ an Benefizläufen, dem Staffelmarathon in Düsseldorf und rund um den Baldeneysee Essen
Niederschwellige Angebote	Schrittzähleraktionen, virtueller Tappa-Lauf, Aktion „Einwand-

	frei“, Massagen u.a.
Gesundheitscoaching	Neues Angebot der BGF in Kooperation mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Kolleg/innen erhalten eine individuelle Beratung zur Ergonomie am Arbeitsplatz sowie ein individuell abgestimmtes, professionelles Übungsprogramm, den „persönlichen FIThalter“. 2017 nahmen bereits mehr als 150 Kolleginnen und Kollegen an 14 Standorten das Angebot wahr
Events	Veranstaltungen zum Thema Ernährung mit theoretischem Input und Praxis („Vollkornbäckerei“)
Informationsmaterial	Angebot zu einer Vielzahl von Gesundheitsthemen, „Gesundheitskarte“, Verteilung des Flyers zum Gesamtangebot des BGM
Informationsveranstaltungen	Vorstellung des Angebotes des BGM an 14 Standorten der Verwaltung
Intranet-Seiten	Vorstellung und Bewerbung der Angebote; Informationen zu vielen Gesundheitsthemen; Verlinkung zu externen Seiten und Experten; 2017 über 12.000 Klicks auf die BGM-Seiten von mehr als 1.500 Rechnern
Newsletterdienst	Information über aktuelle Angebote des BGM / Gesundheitsnews

Das Thema psychische Gesundheit nimmt gesamtgesellschaftlich zunehmend Raum ein. Dem trägt auch die Arbeit des Gesundheitsmanagements mit einem wachsenden Angebot zur psychischen Gesundheit Rechnung:

Seminare	„Gesunde Führungskraft – gesund Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen“ für Führungskräfte aller Hierarchieebenen; 2017 fanden 4 Seminare mit insgesamt 88 Teilnehmenden statt
Kollegiale Beratung	Für Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung; aktuell zwei Gruppen mit 19 Teilnehmenden
Einzel-Coaching	Angebot zur Förderung der psychischen Gesundheit. Interaktiver und personenzentrierter Begleitungsprozess zu beruflichen und privaten Inhalten
Vorträge	Durchführung von Vorträgen zum Thema „Work-Life-Balance“ und zur „kollegialen Beratung“ an verschiedenen Standorten

Insbesondere der enge Kontakt mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Diskussionen im Rahmen von Seminaren, Vorträgen, Infoveranstaltungen und individueller Beratung ermöglicht die bedarfsorientierte Auswahl von Angeboten und fördert die Akzeptanz der BGM-Maßnahmen und deren Nachfrage durch die Mitarbeiterschaft. Zunehmend bringen sich die Kolleginnen und Kollegen mit Wünschen und Anregungen an das BGM und mit ihrem Expertenwissen rund um ihre Gesundheit und ihre Arbeitsplätze ein. Damit machen sie das BGM zu einem wichtigen Baustein gelebter Unternehmenskultur.

Das BGM der Stadtverwaltung Krefeld stand auch 2017 bei der Realisierung und Gestaltung des Angebotes vor der Herausforderung, trotz vieler und zum Teil kleiner Standorte der Verwaltung, möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von seinen Maß-

nahmen profitieren zu lassen. Das konnte durch viele Vor-Ort-Termine, eine Vielzahl von dezentralen Aktionen und kreativen Lösungen realisiert werden.

Ausblick BGM

Auch für die kommenden Jahre strebt das BGM an, sein Angebot auszuweiten, aktuellen Bedarfen anzupassen und allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich zu machen. Im Jahr 2018 stehen dazu folgende Aktionen und Themen im Fokus:

- Kontinuierliche Fortführung und Ausbau der erfolgreich implementierten Instrumente und Aktivitäten
- Bündelung des internen Angebotes der Stadtverwaltung Krefeld an Aktivitäten / Angeboten, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Gesunderhaltung und Bewältigung von wechselnden Lebensphasen und damit einhergehenden Herausforderungen unterstützen
- Erweiterung des Angebotes an Maßnahmen zur Stärkung der physischen Gesundheit (Laufveranstaltungen, Drachenbootrennen u.a.)
- Durchführung des 2. Gesundheitstages der Stadtverwaltung Krefeld im Herbst 2018 mit einer Vielzahl von internen wie externen Akteuren und Ausstellern sowie medizinischen und sportlichen Angeboten zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen

Alle Kolleginnen und Kollegen sind eingeladen, das BGM mit ihren Wünschen und Anregungen weiterzuentwickeln und aktiv mitzugestalten, sodass es auch in Zukunft einen Beitrag leistet, die Herausforderungen des (beruflichen) Alltags zu meistern.

FAZIT UND EIN BLICK NACH VORN

Der Ausblick ins Jahr 2018 zeigt eine Vielzahl anstehender Aktivitäten:

- Die bereits angekündigte Umorganisation der Geschäftsbereichsverteilung und eine Neubesetzung im Verwaltungsvorstand[21] stehen für das II. Quartal 2018 auf dem Plan.
- Durch die Inbetriebnahme des vollständigen „Kommunalbetriebs Krefeld“ wird eine große Zahl von Mitarbeitenden demnächst für die neue Anstalt öffentlichen Rechts tätig sein. Das bedeutet organisatorisch aber auch für die beteiligte Belegschaft eine einschneidende Veränderung, die konstruktiv begleitet gehört.
- Nach dem Projekt in 2017 wird Anfang 2018 die Neugründung des Fachbereiches Migration und Integration stattfinden. Auch hier entstehen neue Bedarfe und Notwendigkeiten für eine Vielzahl von Mitarbeitenden.
- Die demografische Entwicklung und das Ausscheiden vieler Führungskräfte werden uns weiterhin beschäftigen.
- Der Gleichstellungsplan für 2018 bis 2022 wird im Rat verabschiedet.
- Neue Instrumente der Personalentwicklung, z.B. verwaltungsweite Hospitationen, sollen das Betriebsklima weiter verbessern und die Mentalität zum „Blick über den Tellerrand“ stärken.
- Als weiteres Großprojekt wird der Gebäudeservice betrachtet; Ergebnisse dazu werden ebenfalls in 2018 erwartet.

Weiterhin bleibt die aktive Gestaltung einer positiven Unternehmenskultur ein wichtiger Bestandteil des Personalmanagements. Die Aktivitäten werden sich in Arbeitsgruppen, im Inhouse-Fortbildungsprogramm und im täglichen Miteinander wiederfinden und wirken sich so auf fast alle Bereiche und Ebenen der Verwaltung aus.

Bleiben Sie neugierig!

[21] siehe Anlage

Anhang

Geschäftsbereichverteilungsplan der Stadt Krefeld

Oberbürgermeister Frank Meyer

Geschäftsbereich I
Oberbürgermeister

Oberbürgermeister
Frank Meyer
Tel.: 86 – 1000
Fax: 86 – 2010

01 Büro Oberbürgermeister
Dirk Plaßmann
Tel.: 86 – 1002

Fachbereich 05
Stadtmarketing
Ulrich Cloos
Tel.: 3660 – 1090

13 Presse und Kommunikation
Timo Bauermeister
Tel.: 86 – 1400

Fachbereich 14
Rechnungsprüfung
Dietmar Hoffmann
Tel.: 86 – 1450

Fachbereich 41
Kultur
(* Beauftragter der Stadt Krefeld für Kultur)
Jürgen Sauerland-Freer
Tel.: 5836 – 11

41/Kulturbüro
Jürgen Sauerland-Freer
Tel.: 58 36 – 11

41/Stadtarchiv
Dr. Olaf Richter
Tel.: 86 – 2700

41/Museum Burg Linn
Dr. Jennifer Morscheiser-Niebergall
Tel.: 15 53 9 – 112

41/Kunstmuseen
Katia Baudin
Tel.: 97 55 8 – 115

41/Mediothek
Evelyn Buchholtz
Tel.: 86 – 2760

41/Musikschule
Ralph Schürmanns
Tel.: 59 00 11

41/Deutsches Textilmuseum
Dr. Annette Schieck
Tel.: 94 69 4 – 52

Geschäftsbereich II
Finanzen und Ordnung

Stadtkämmerer
Ulrich Cyprian
Tel.: 86 – 1020
Fax: 86 – 1025

Fachbereich 20
Finanzsteuerung und Beteiligungsmanagement
Martin Mayer
Tel.: 86 – 1703

Fachbereich 21
Finanzservice und städtisches Immobilien-/ Flächenmanagement
Peter Mertens
Tel.: 3660 – 1700

Fachbereich 32
Ordnung
Georg Lieser
Tel.: 86 – 2200

Geschäftsbereich III
Personal, Organisation, Recht, Bürgerservice, und Feuerwehr

Stadtdirektorin
Beate Zielke
Tel.: 86 – 1010
Fax: 86 – 1012

02 Gleichstellungsstelle
Heike Hinsen
Tel.: 86 – 2050

Fachbereich 10
Verwaltungssteuerung und -service
Jörg Schäfer
Tel.: 3660 – 1300

Fachbereich 30
Recht
Gudrun Hahnen-Michanickl
Tel.: 86 – 2100

Fachbereich 31
Bürgerservice
Dirk Bangel
Tel.: 86 – 1600

Fachbereich 37
Feuerwehr und Zivilschutz
Andreas Klos
Tel.: 8213 – 200

Geschäftsbereich IV
Bildung, Jugend, Migration und Integration

Beigeordneter
Markus Schön
Tel.: 86 – 1040
Fax: 86 – 1042

Fachbereich 40
Schule, Pädagogischer und Psychologischer Dienst
Jürgen Maas
Tel.: 86 – 2500

40/Volkshochschule
Dr. Inge Röhnelt
Tel.: 3660 – 2650

Fachbereich 51
Jugendhilfe und Beschäftigungsförderung
N.N.
Tel.: 86 – 3200

Fachbereich 52
Sport und Bäder
N.N.
Tel.: 86 – 3400

Fachbereich 56
Migration und Integration
Andreas Pamp
Tel.: 3660 – 3890

Geschäftsbereich V
Planung, Bau und Gebäudemanagement

Beigeordneter
Martin Linne
Tel.: 86 – 1070
Fax: 86 – 1075

Fachbereich 60
Zentrales Gebäudemanagement
Rachid Jaghou
Tel.: 86 – 4100

Fachbereich 61
Stadtplanung
Norbert Hudde
Tel.: 3660 – 3700

Fachbereich 62
Vermessungs- und Katasterwesen
Deike Herrmann
Tel.: 3660 – 3800

Fachbereich 63
Bauaufsicht
Udo Rodig
Tel.: 3660 – 3900

Fachbereich 66
Tiefbau
N. N.
Tel.: 3660 – 4200

Geschäftsbereich VI
Umwelt, Grünflächen, Sport, Gesundheit und Soziales

Beigeordneter
Thomas Visser
Tel.: 86 – 1060
Fax: 86 – 1063

Fachbereich 36
Umwelt
N. N.
Tel.: 3660 – 2400

Fachbereich 50
Soziales, Senioren und Wohnen
Wolfram Gottschalk
Tel.: 86 – 2900

Fachbereich 53
Gesundheit
Dr. Agnes Court
Tel.: 86 – 3500

Fachbereich 67
Grünflächen
N.N.*
Tel.: 86 – 4400

*Zurzeit Beigeordneter Thomas Visser in Personalunion