

PERSONALBERICHT

Berichterstellung:
Haupt- und Rechtsamt/
Personalwesen und Organisation/

Vorwort	3
I Auf einen Blick	4
II Personalstruktur	5
1. Entwicklung des Personalbestandes.....	5
2. Altersstruktur	6
3. Übersicht über die Entgelt- und Besoldungsgruppen	6
4. Anteil der Beschäftigten/Beamt*innen in Voll- und Teilzeit	7
1. Kosten	8
1.1. Entwicklung der Personalkosten	8
1.2. Fortbildungskosten.....	8
2. Planstellenentwicklung	9
2.1. Entwicklung der Planstellen insgesamt.....	9
2.2. Entwicklung der Planstellen pro Amt.....	9
3. Fehlzeiten	10
4. Flexibles Arbeiten	11
5. Schwerbehindertenquote	11
6. Altersteilzeit	12
7. Gesundheitsmanagement	12
7.1. Gesundheitstag	12
7.2. EGYM-Wellpass.....	13

Vorwort

Die Handlungsmaxime der Stadt Elmshorn beinhaltet, dass die Stadtverwaltung Elmshorn ihren Beitrag zu einem lebenswerten und wettbewerbsfähigen Elmshorn leistet. U. a. werden Mitarbeitende entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt und gefördert. Um die Wettbewerbsfähigkeit aufrecht erhalten zu können, bedarf es an motivierten, qualifizierten Fachkräften. Das Bestreben der Stadt Elmshorn und insbesondere des Haupt- und Rechtsamtes/Sachgebiet Personalwesen und Organisation ist es daher, bestehendes Fachpersonal zu fördern und zu halten und qualifiziertes neues Personal zu werben.

Dabei wird das Recruiting für die Stadt Elmshorn von qualifiziertem Fachpersonal wahrgenommen. Im Bereich des Personalmanagements sind derzeit sechs Mitarbeitende damit beauftragt, die verschiedenen Amts- sowie Sachgebietsleitungen bei der Personalführung zu unterstützen und adäquates neues Personal für vakante Stellen zu akquirieren. Weitere zwei Mitarbeitende sind mit der Nachwuchsgewinnung und Betreuung beauftragt. Im Personalservice unterstützen weitere fünf Mitarbeitende die Beschäftigten und die Beamtinnen und Beamten der Stadt Elmshorn in der Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses/Beamtenverhältnisses bzw. sind Ansprechpartner*innen für ihre Anliegen.

Mit dem Thema betriebliches Gesundheitsmanagement sind weitere Mitarbeitende betraut.

Nachstehend soll ein kurzer Einblick in die bestehende Personalstruktur der Stadtverwaltung Elmshorn und ihre Entwicklung sowie in die vorgenommenen Maßnahmen der Personalgewinnung gegeben werden.

Aus einigen Darstellungen ist erkennbar, dass der demographische Wandel auch in der Stadtverwaltung Elmshorn Einzug gehalten und die Verwaltung mit Gegenmaßnahmen begonnen hat. Diese Gegenmaßnahmen werden zusätzlich vom Sachgebiet des Demografiemanagements gesteuert. Die Einrichtung einer Arbeitgeberseite und das stetige Bewerben der Arbeitgeberin durch verschiedene Marketingkampagnen können hier exemplarisch genannt werden.

I Auf einen Blick

690
Mitarbeitende

482 Beschäftigte TVöD
118 Beamt*innen
59 Nachwuchskräfte
31 Sonstige

Beschäftigte/Beamt*innen:
Vollzeit 346
Teilzeit 239
Beurlaubt/ruhend 15

12
Ämter

480,16
Planstellen

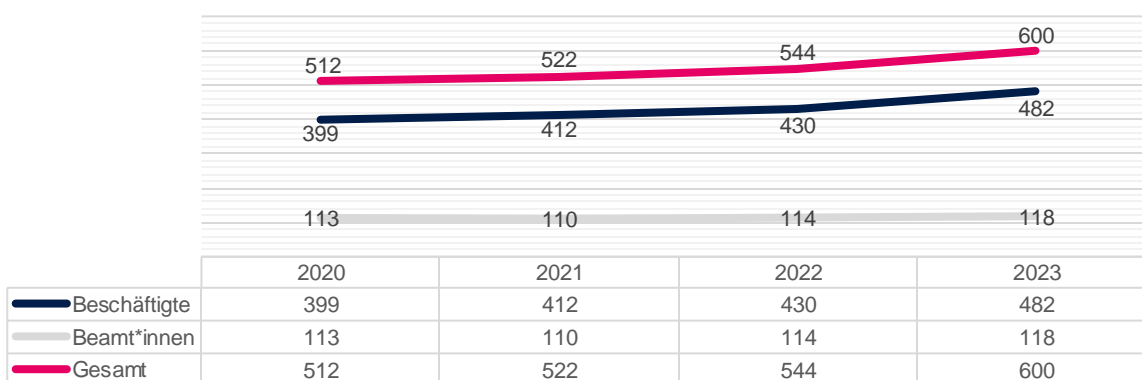
124
Neueinstellungen

7,32 %
Schwerbehindertenquote

II Personalstruktur

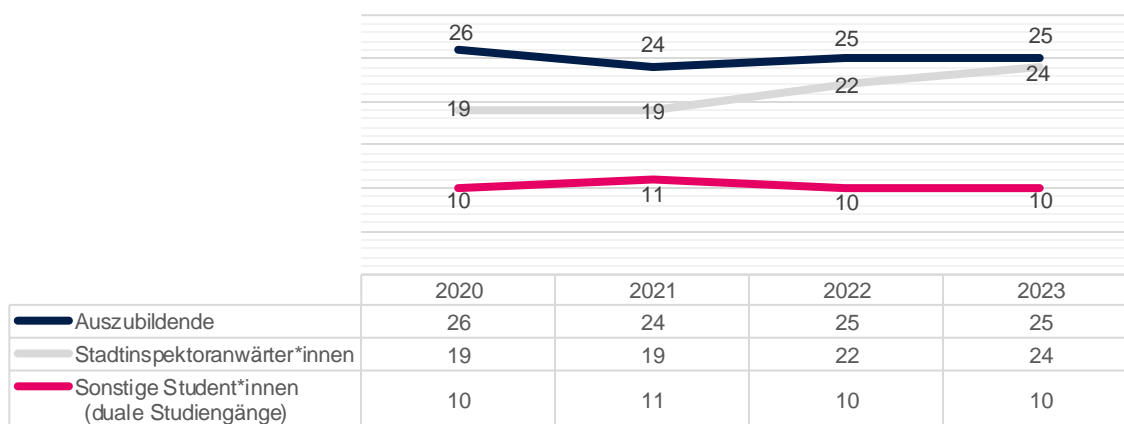
1. Entwicklung des Personalbestandes

Entwicklung bei den Beschäftigten und Beamt*innen
(nicht enthalten Nachwuchskräfte, Sonstige*)



*Sonstige: geringfügig Beschäftigte, Werkstudent*in, Volontär*in, Freiwilligendienste

Entwicklung im Nachwuchsbereich

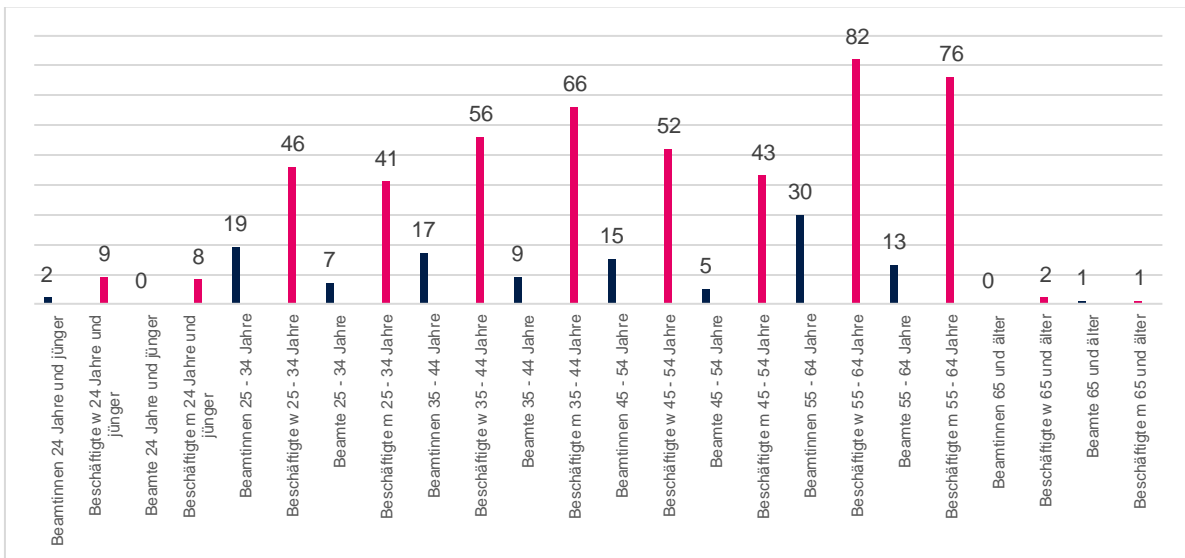


Die Stadt Elmshorn bildet Nachwuchskräfte in folgenden Fachrichtungen aus:

- Ausbildungen: Verwaltungsfachangestellte, Fachinformatiker*in Systemintegration, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, Bauzeichner*in, Vermessungstechniker*in, Geomatiker*in, Erzieher*in
- Duales Studium allgemeine Verwaltung (Stadtinspektorwärter*innen)
- Sonstige duale Studiengänge: Bauingenieurwesen, Soziale Arbeit, Wirtschaftsinformatik, Kindheitspädagogik

2. Altersstruktur

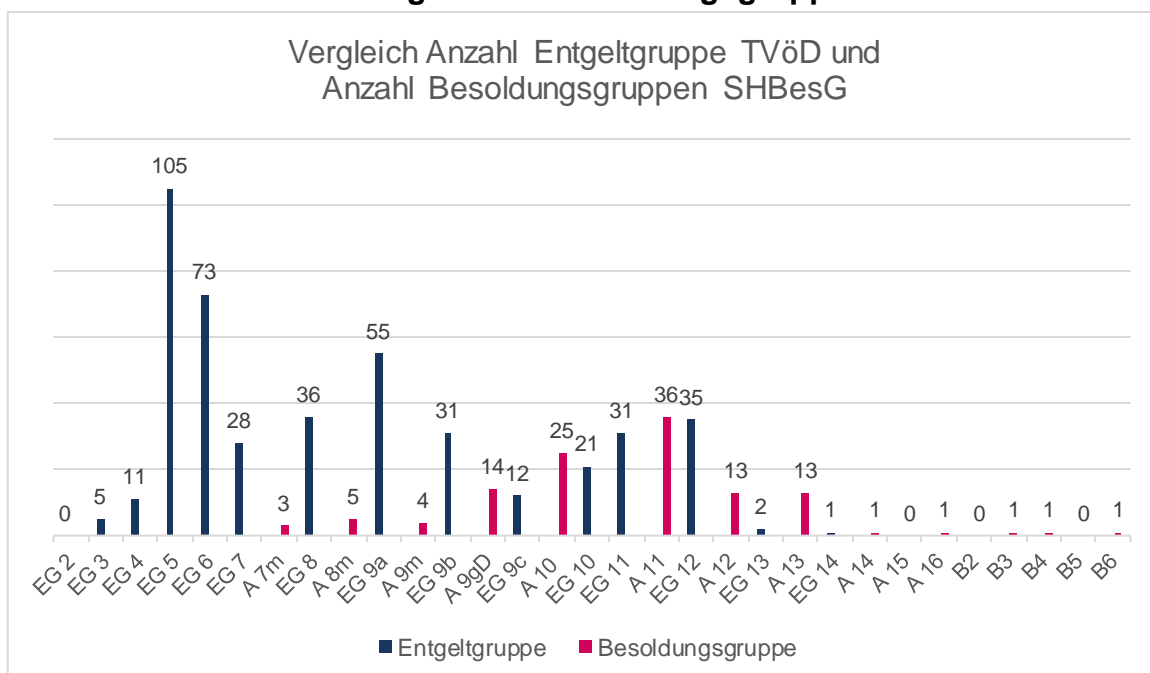
(Beamt*innen und Beschäftigte ohne Nachwuchskräfte und sonstige Beschäftigte)

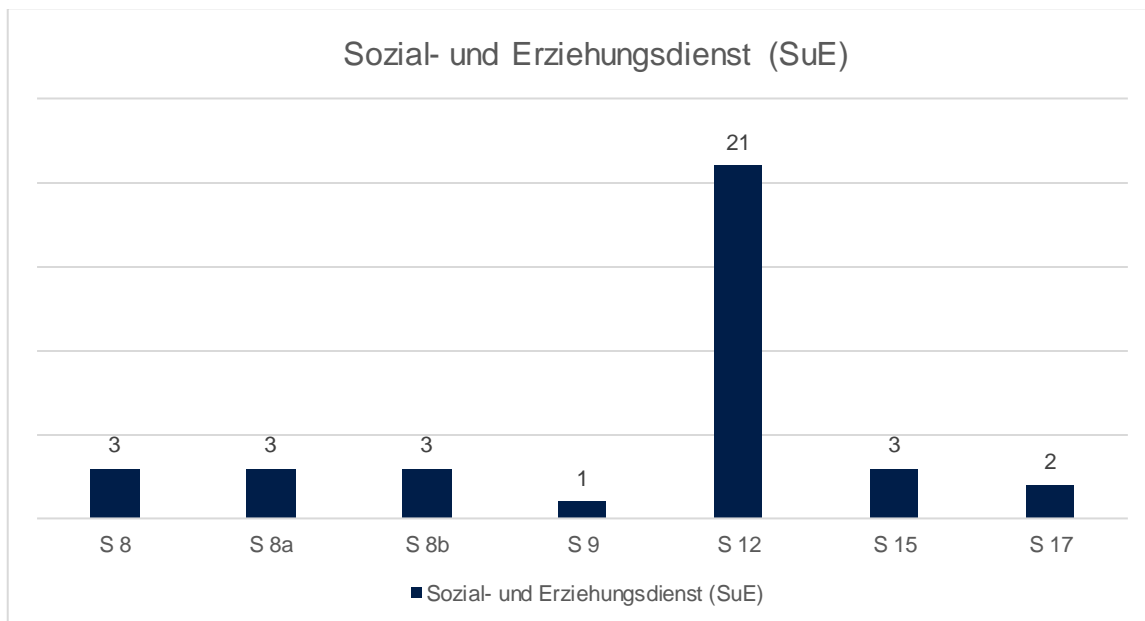


Das Durchschnittsalter in der Gesamtbetrachtung liegt am 31.12.2023 bei **44,62** Jahren.

Erkennbar ist, dass ein großer Anteil der Mitarbeiterschaft bereits älter als 45 Jahre ist. Hier gilt es gerade auch über den Bereich der Nachwuchskräfte nachzusteuern, um eigenes geschultes und ausgebildetes Personal bei Ausscheiden des Bestandspersonals einsetzen zu können.

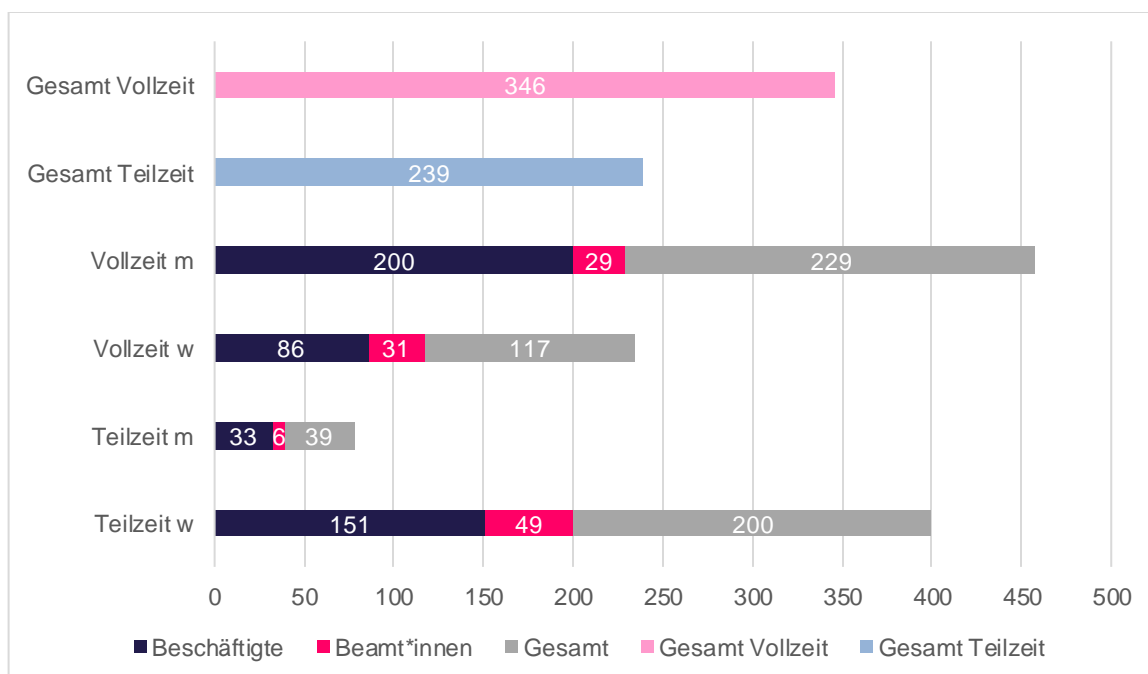
3. Übersicht über die Entgelt- und Besoldungsgruppen





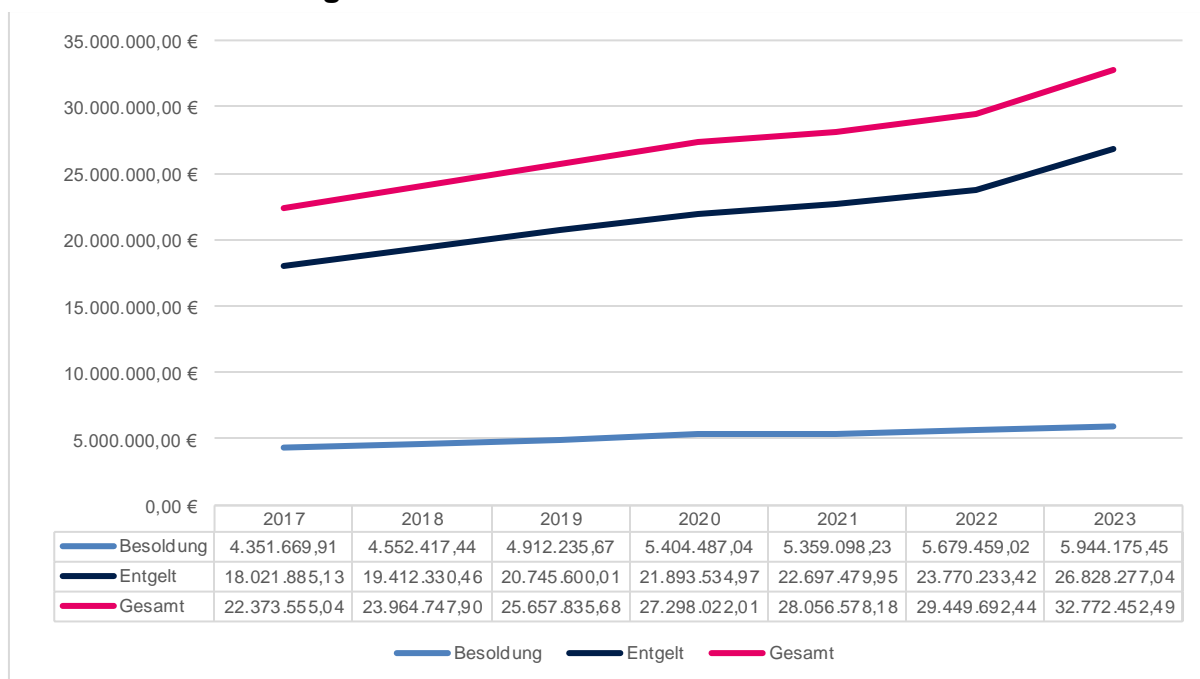
**4. Anteil der Beschäftigten/Beamt*innen in Voll- und Teilzeit
(ohne Nachwuchskräfte und sonstige Beschäftigte)**

(Stand 31.12.2023)



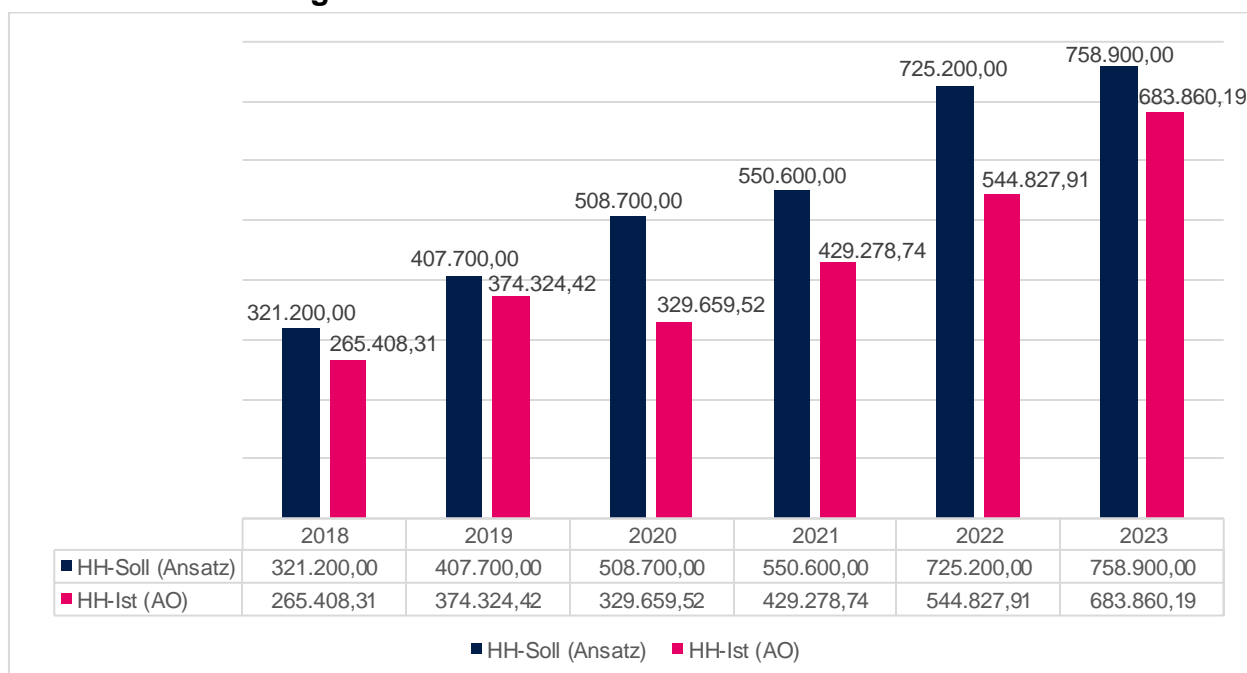
1. Kosten

1.1. Entwicklung der Personalkosten



Abgebildet werden hier lediglich die reinen Kosten für Besoldung und Entgelt. Personalnebensausgaben werden nicht aufgezeigt.

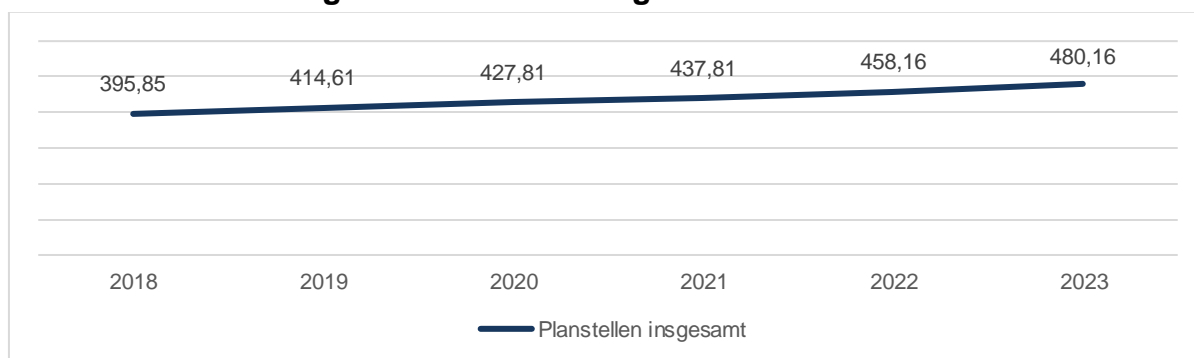
1.2. Fortbildungskosten



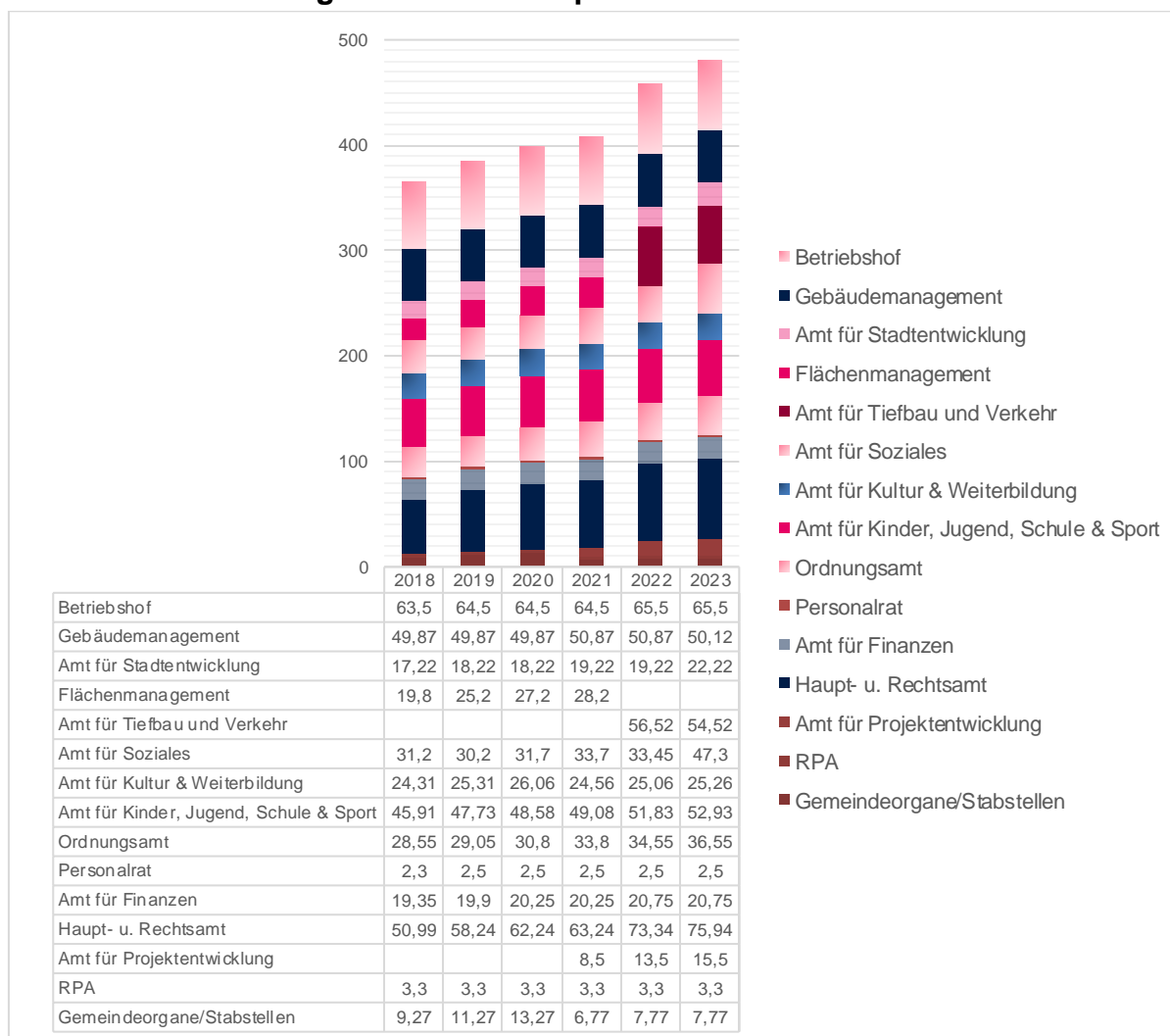
*HH-Ist 2023: Konto 5262 - Noch keinen Buchungsschluss, daher ist dies eine etwaige Summe. (Stand 13.02.2024)

2. Planstellenentwicklung

2.1. Entwicklung der Planstellen insgesamt



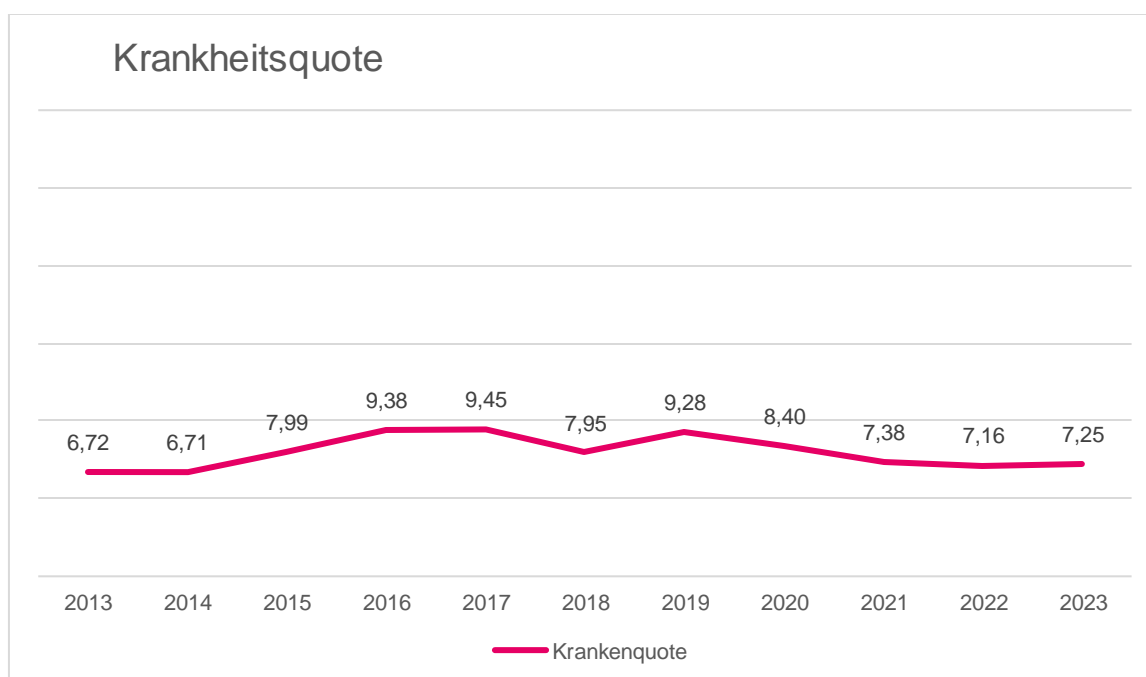
2.2. Entwicklung der Planstellen pro Amt



Im Jahr 2021 wurde das neue Amt für Projektentwicklung zum ersten Mal im Stellenplan aufgezeigt. Zudem wurden im Stellenplan 2022 die Ämter Stadtentwässerung und Flächenmanagement zum neuen Amt für Tiefbau und Verkehr zusammengelegt.

3. Fehlzeiten

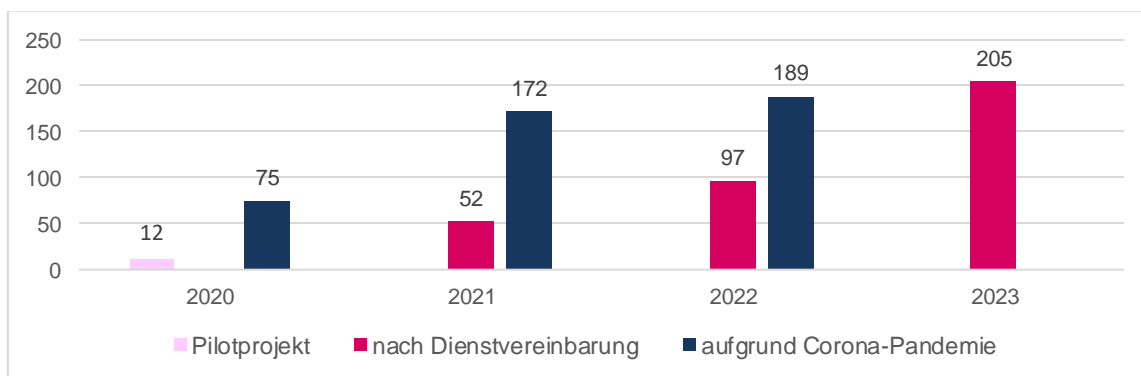
Krankenstand



4. Flexibles Arbeiten

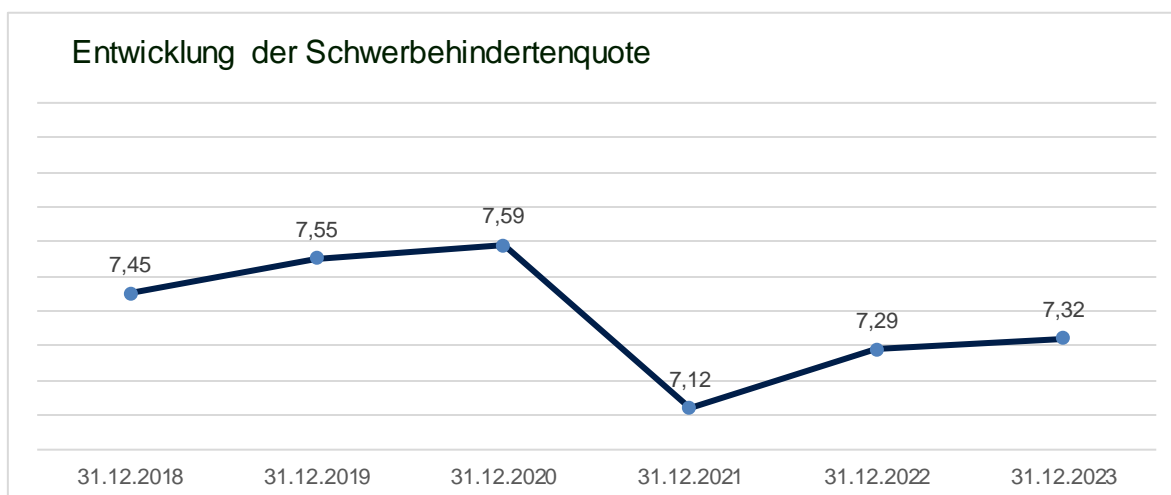
Arbeit von zu Hause

Im Jahr 2019/2020 begann das Pilotprojekt „Arbeit von zu Hause“ bei der Stadt Elmshorn. Anfänglich nahmen lediglich 12 Mitarbeitende der Stadt Elmshorn an dem Projekt teil. Mit Beginn der Corona-Pandemie bestand die Herausforderung für den Bereich IT, möglichst kurzfristig die Arbeit von zu Hause für den überwiegenden Teil der Mitarbeiterschaft zu ermöglichen. Aufgrund dieser Möglichkeit konnte die Arbeit von zu Hause erprobt werden und hat nun in vielen verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung Einzug gehalten.



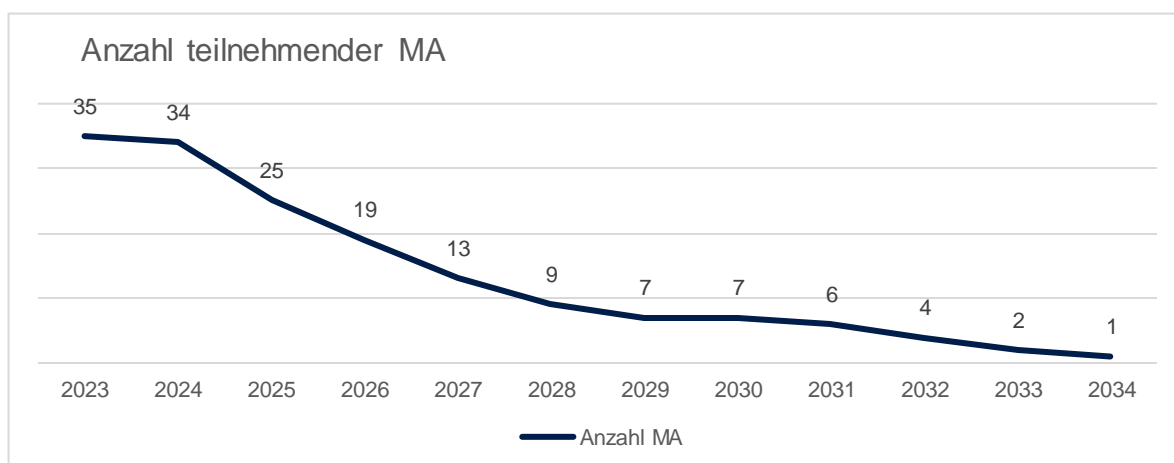
5. Schwerbehindertenquote

Gem. § 154 SGB IX muss die Schwerbehindertenquote eines Betriebes mit mindestens 20 Arbeitsplätzen bei mindestens 5 % liegen. Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote bei der Stadt Elmshorn ist nachfolgend zu betrachten:



6. Altersteilzeit

Bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine Teilzeitbeschäftigung. Auf diese besteht kein rechtlicher Anspruch. Bei der Altersteilzeit handelt es sich um eine freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden.



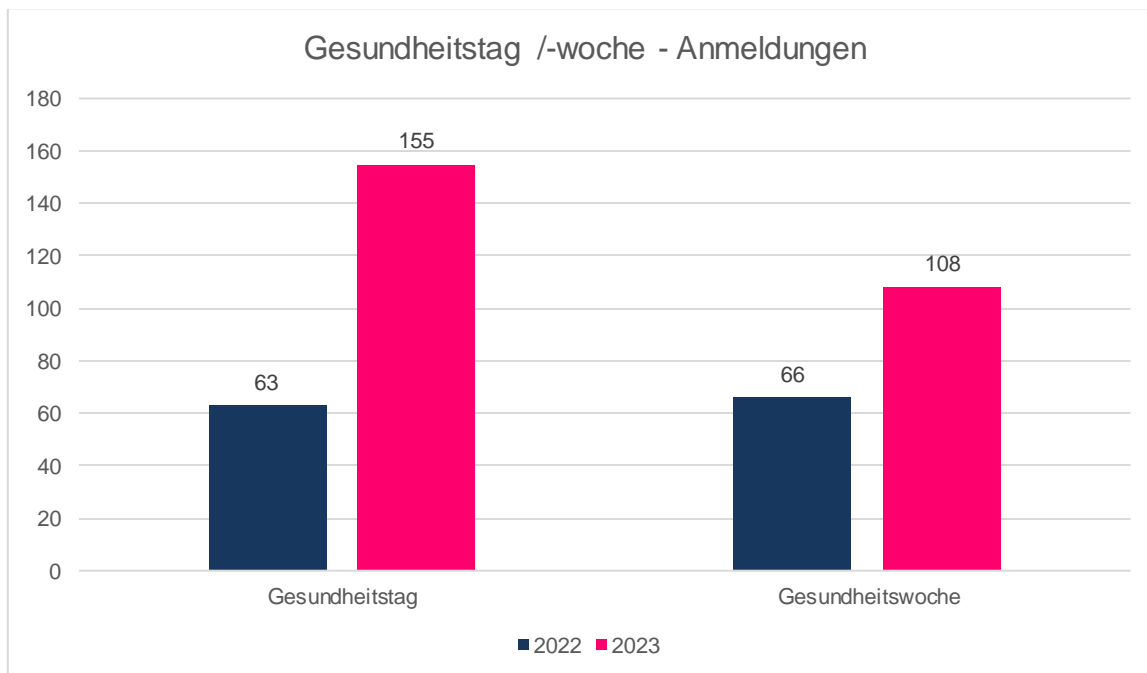
7. Gesundheitsmanagement

7.1. Gesundheitstag

Im April 2023 wurde für die Mitarbeitenden der Stadt Elmshorn ein Gesundheitstag sowie im Juli 2023 eine Gesundheitswoche veranstaltet.

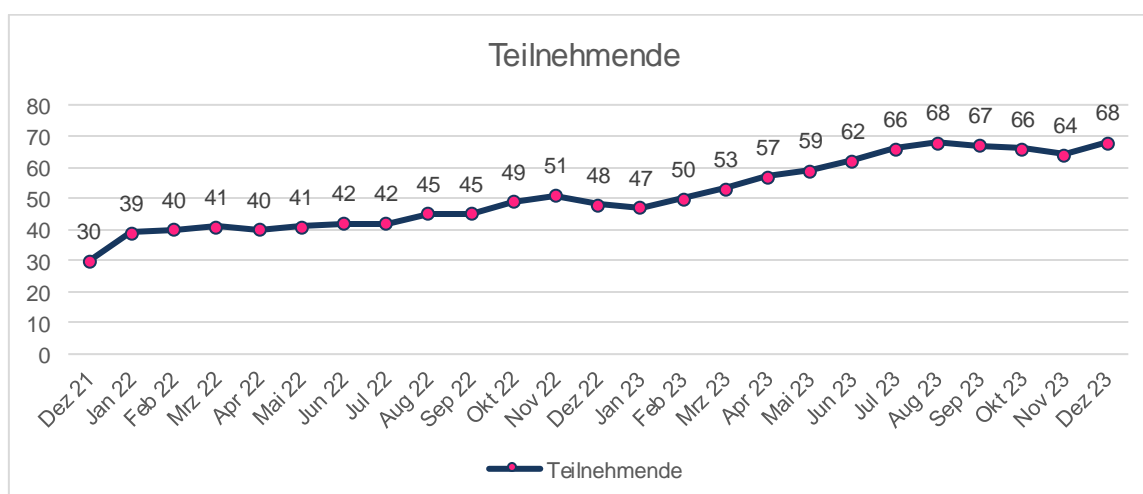
Der Gesundheitstag wurde im Rathaus / Parkplatz Probstfeld veranstaltet. Für diesen Tag haben sich 155 Beschäftigte angemeldet - die tatsächlich Teilnehmendenzahl war höher. An der Gesundheitswoche meldeten sich 108 Mitarbeitende an.





7.2. EGYM-Wellpass

Seit dem 01.11.2021 nimmt die Stadt Elmshorn an EGYM-Wellpass (ehem. Qualitrain) teil. EGYM-Wellpass bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, aufgrund von über 4.500 Partnern im Bereich der Sport- und Gesundheitseinrichtungen und stetig wachsenden Onlinekursen in dem Bereich Fitness, Ernährung und Mediation viele verschiedene Möglichkeiten, sich selbst fit zu halten.



Darüber hinaus bietet das Gesundheitsmanagement fortlaufend Kurse für Mitarbeitende in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Elmshorn. Hierunter fallen u. a. Augenjogging, Yoga etc.