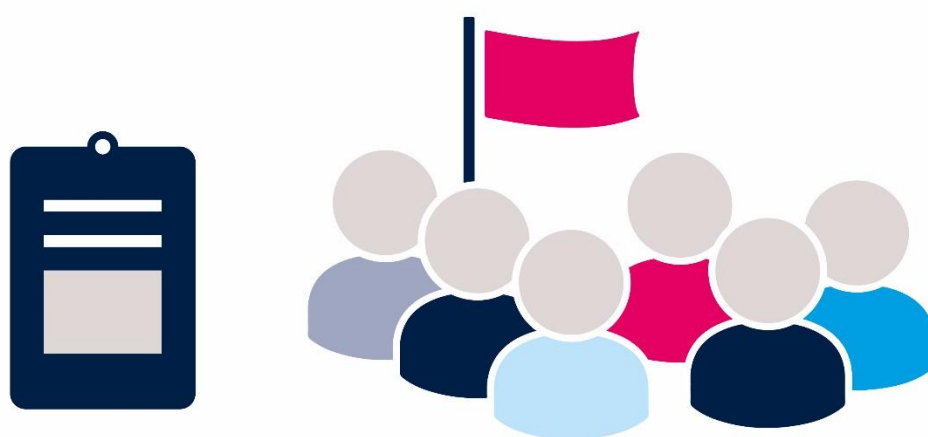




Elmshorn



PERSONALBERICHT

Berichterstellung:
Haupt- und Rechtsamt/
Personalwesen und Organisation

Berichtswesen - Personalbericht

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. Flexibles Arbeiten	10
4. Schwerbehindertenquote	10
5. Altersteilzeit	11
6. Gesundheitsmanagement	12
6.1. Krankenstand	12
6.2. Gesundheitstag	13
6.3. 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 sieben 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

708
Mitarbeitende

496 Beschäftigte TVöD
119 Beamt*innen
64 Nachwuchskräfte
29 Sonstige

Beschäftigte/Beamt*innen:
Vollzeit 332
Teilzeit 257
Beurlaubt/ruhend 26

12
Ämter

494,81
Planstellen

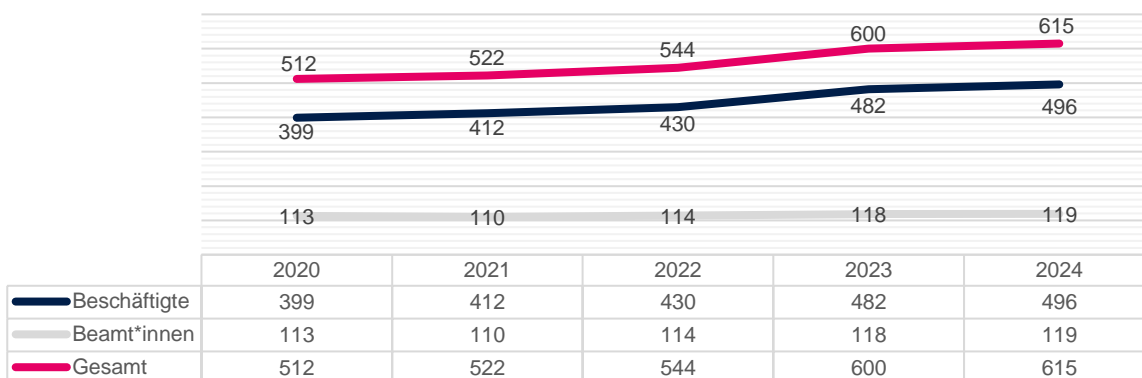
102
Neueinstellungen

6,88 %
Schwerbehindertenquote

II Personalstruktur

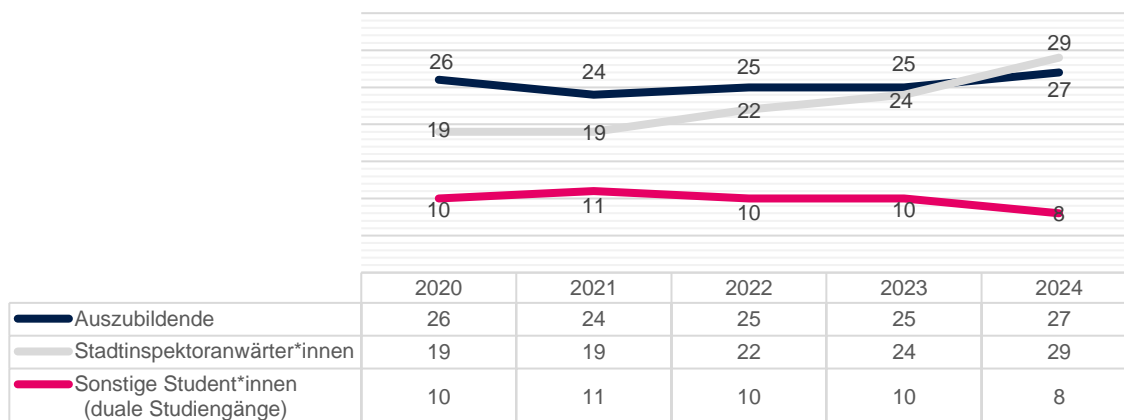
1. Entwicklung des Personalbestandes

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



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

Entwicklung im Nachwuchsbereich

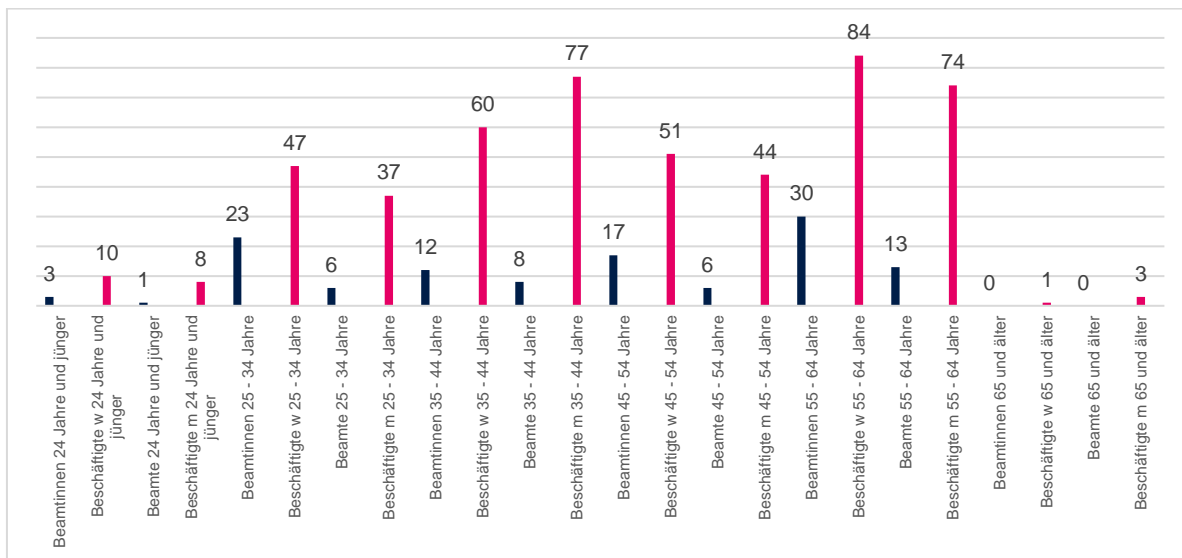


Die Stadt Elmshorn bildet aktuell Nachwuchskräfte in folgenden Fachrichtungen aus:

- Ausbildungen: Verwaltungsfachangestellte, Fachinformatiker*in Systemintegration, Vermessungstechniker*in, Geomatiker*in, Erzieher*in
- Duales Studium allgemeine Verwaltung (Stadtinspektoranzwärter*innen)
- Sonstige duale Studiengänge: Bauingenieurwesen, Soziale Arbeit, Wirtschaftsinformatik, Kindheitspädagogik

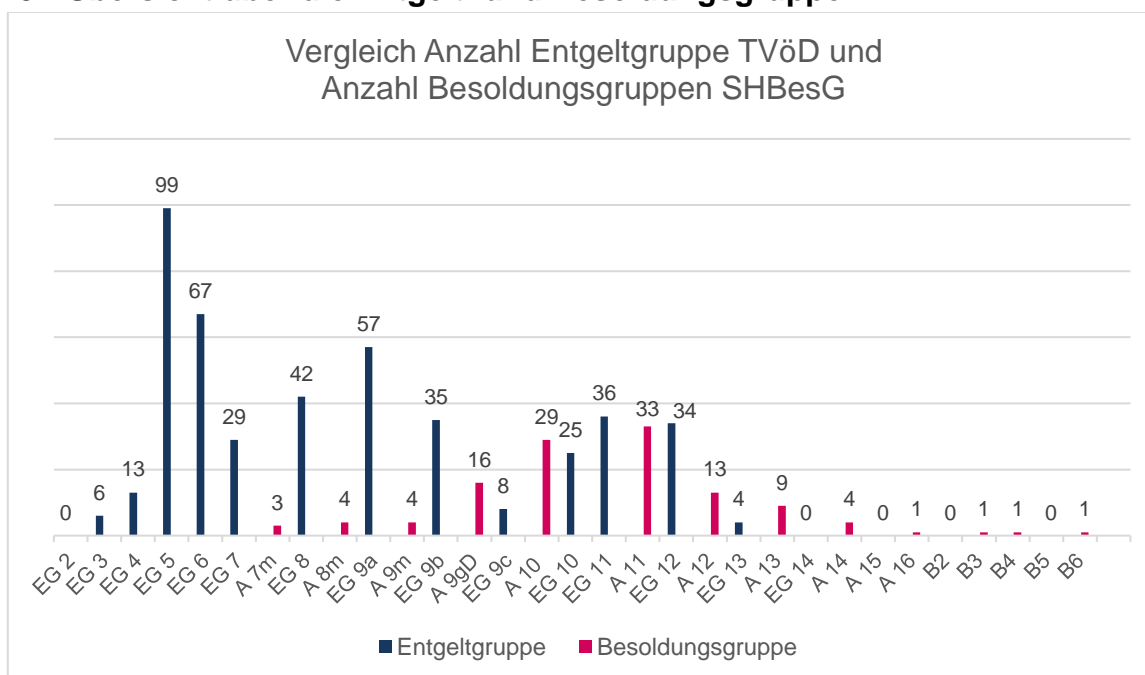
2. Altersstruktur

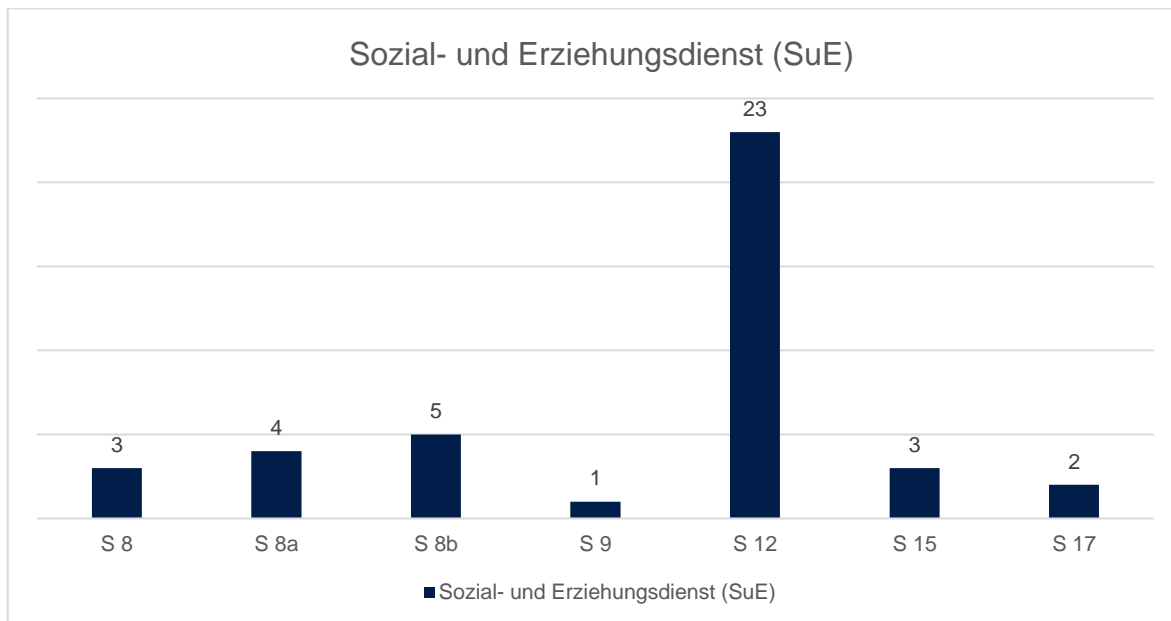
(Beamt*innen und Beschäftigte ohne Nachwuchskräfte und sonstige Beschäftigte)



Das Durchschnittsalter in der Gesamtbetrachtung liegt am 31.12.2024 bei **45,47** Jahren. Erkennbar ist, dass ein großer Anteil der Mitarbeiterschaft bereits älter als 55 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. Der überwiegende Anteil der Mitarbeitenden geht vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand bzw. aufgrund von Altersteilzeit in die Freistellungsphase.

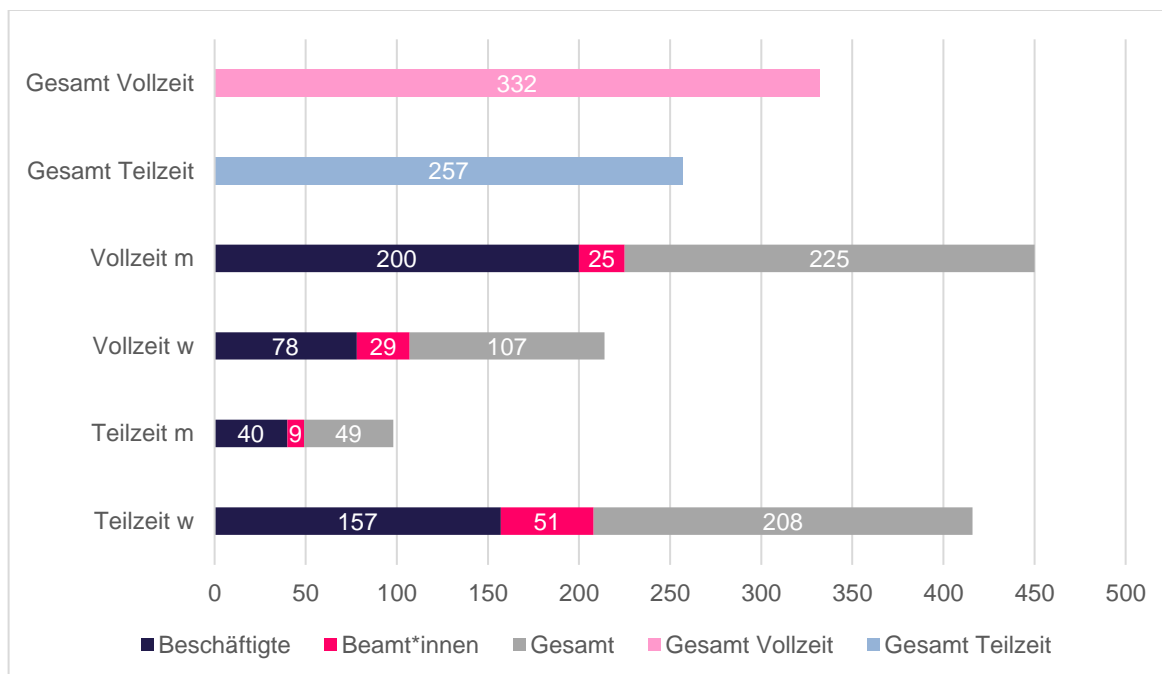
3. Übersicht über die Entgelt- und Besoldungsgruppen





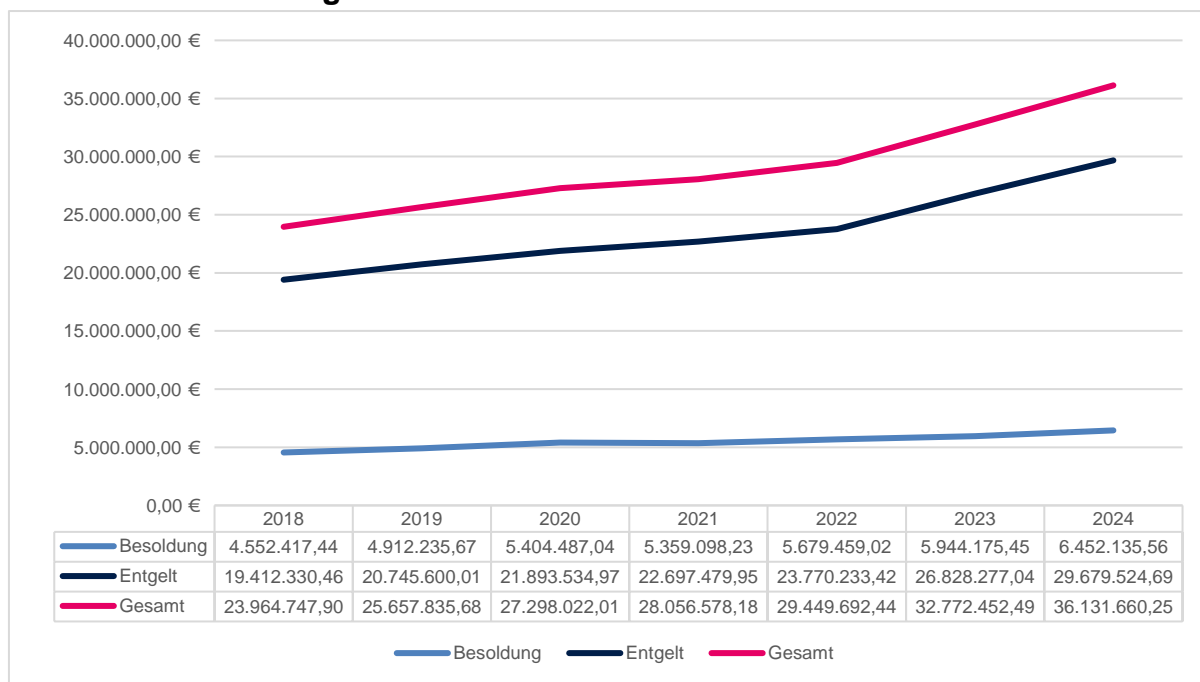
**4. Anteil der Beschäftigten/Beamt*innen in Voll- und Teilzeit
(ohne Nachwuchskräfte und sonstige Beschäftigte)**

(Stand 31.12.2024)



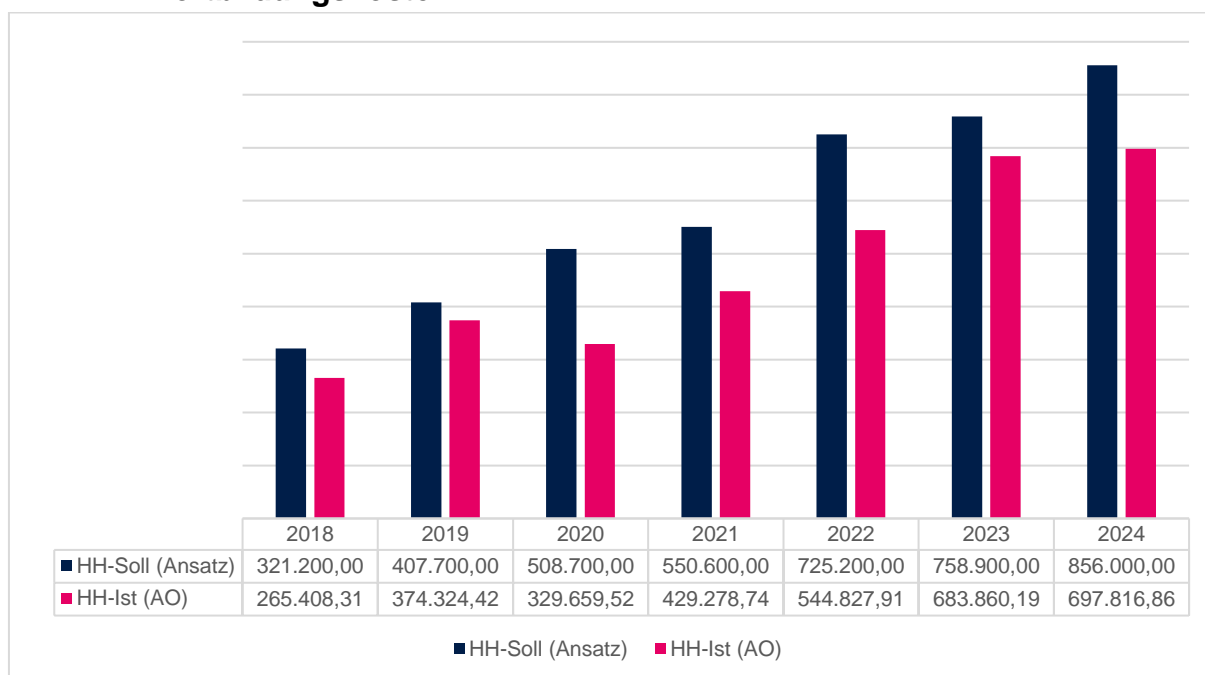
1. Kosten

1.1. Entwicklung der Personalkosten



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

1.2. Fortbildungskosten

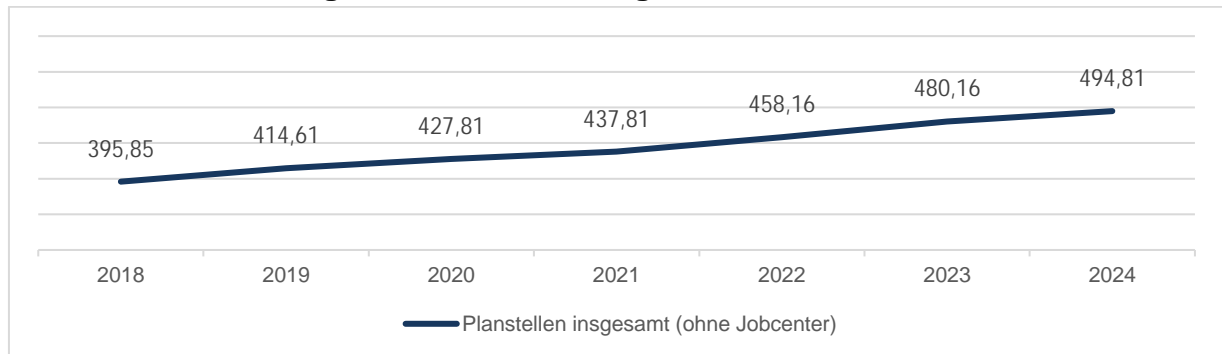


*HH-Ist 2024: Konto 5262 - Noch keinen Buchungsschluss, daher ist dies eine etwaige Summe. (Stand 29.01.2025)

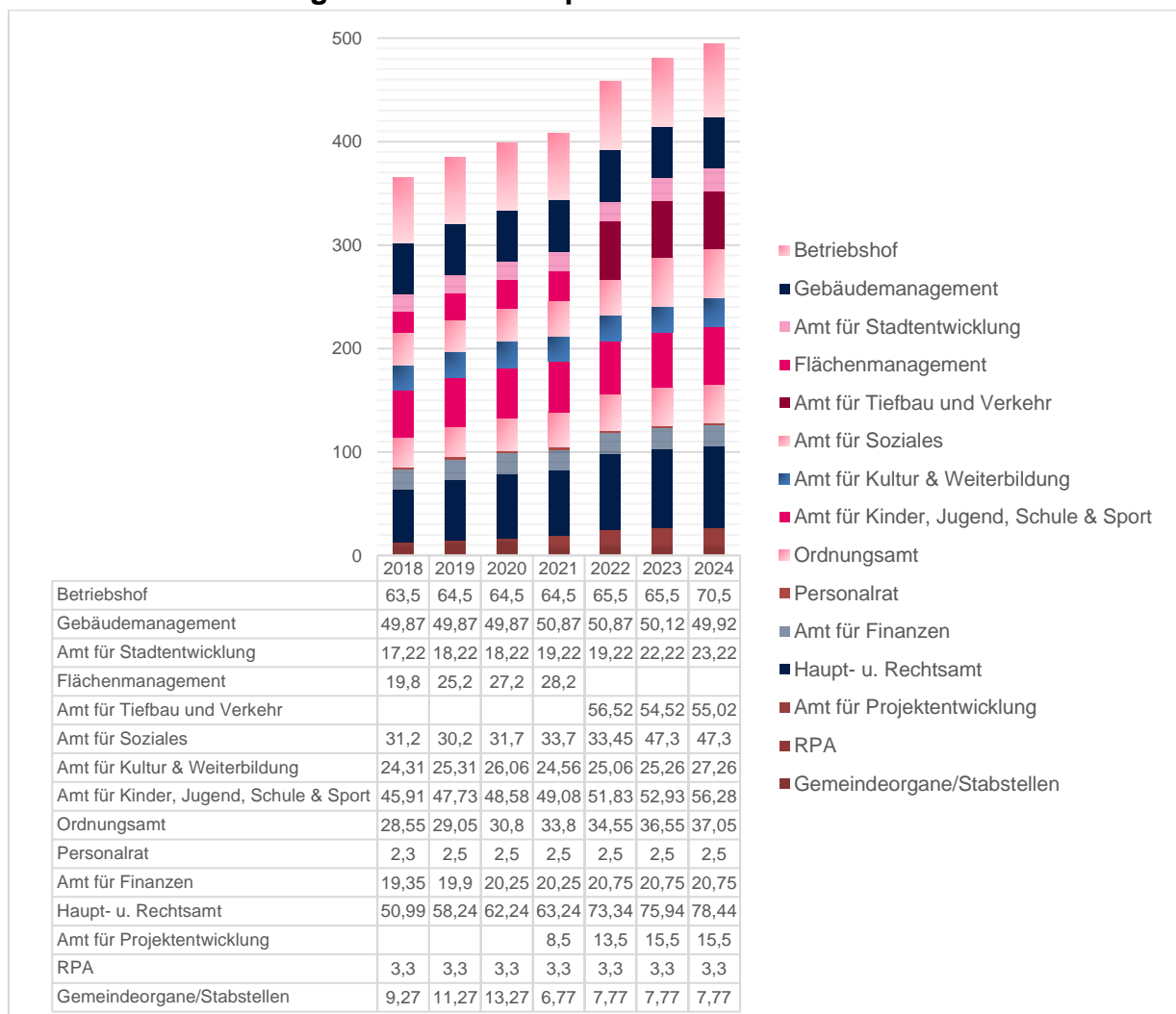
2. Planstellenentwicklung

Entwicklung der Planstellen

2.1. Entwicklung der Planstellen insgesamt



2.2. Entwicklung der Planstellen pro Amt

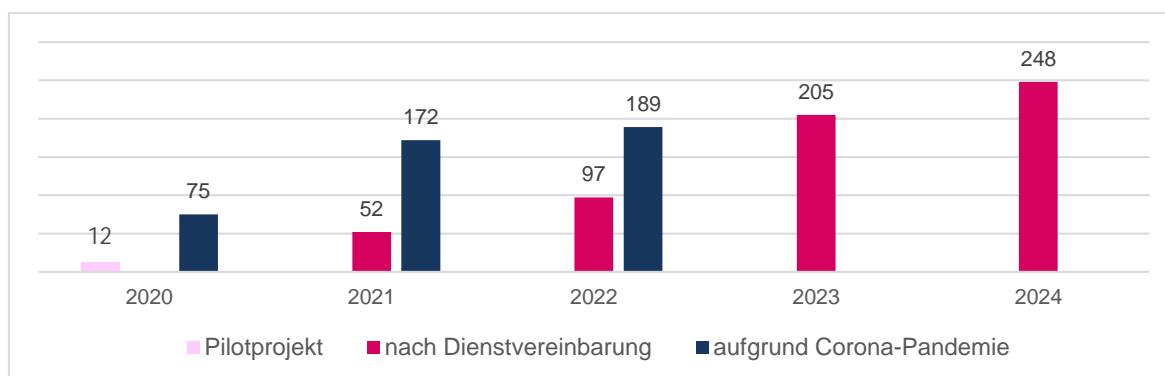


Im Jahr 2021 wurde das neue Amt für Projektentwicklung zum ersten Mal im Stellenplan aufgezeigt. Zudem wurden im Stellenplan 2022 die Ämter Stadtentwässerung und Flächenmanagement zum neuen Amt für Tiefbau und Verkehr zusammengelegt.

3. Flexibles Arbeiten

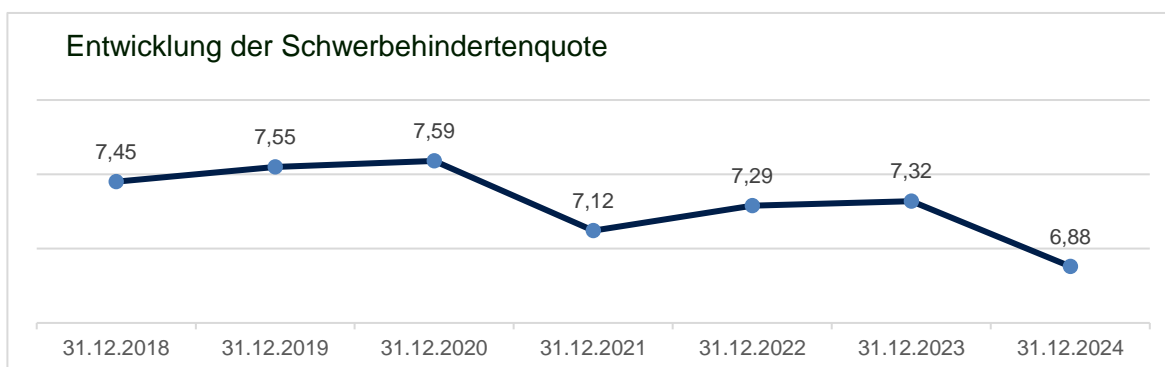
Arbeit von zu Hause

„Arbeit von zu Hause“ gehört mittlerweile zum Standard auch bei der Stadt Elmshorn. Dies zeigt sich auch in den steigenden Zahlen der Mitarbeitenden, die diese Möglichkeit nutzen.



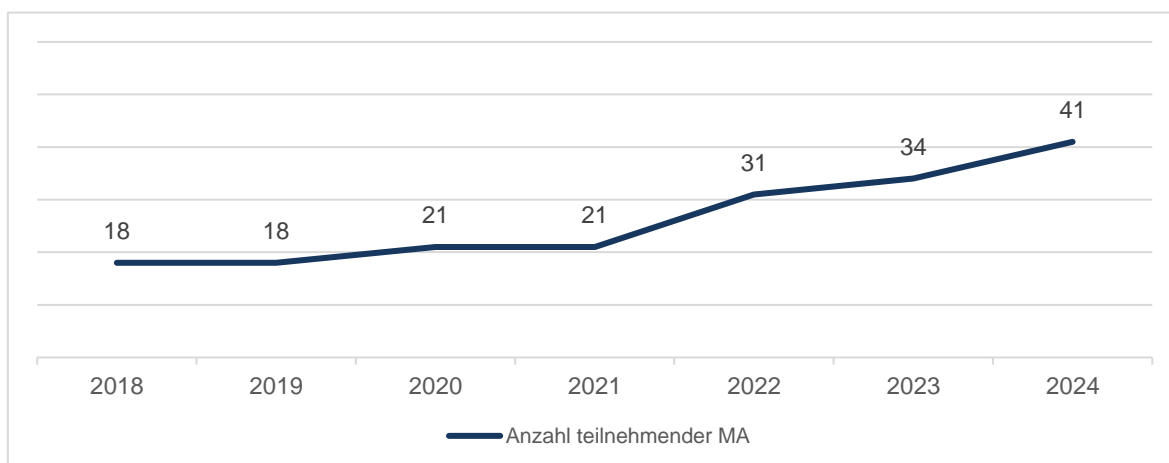
4. Schwerbehindertenquote

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:

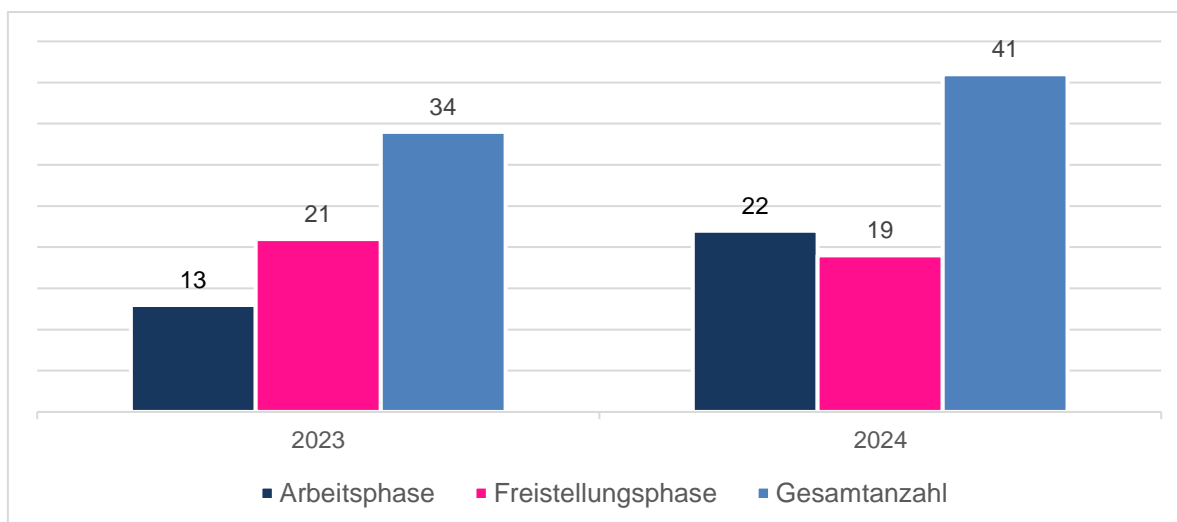


5. Altersteilzeit

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 Arbeitgeberin und Mitarbeitenden. Ein Ausblick in die Zukunft ist hier schwierig, da unterjährig laufend neue Vereinbarungen hinzukommen. Es wird daher die Anzahl teilnehmender MA p.a. dargestellt.

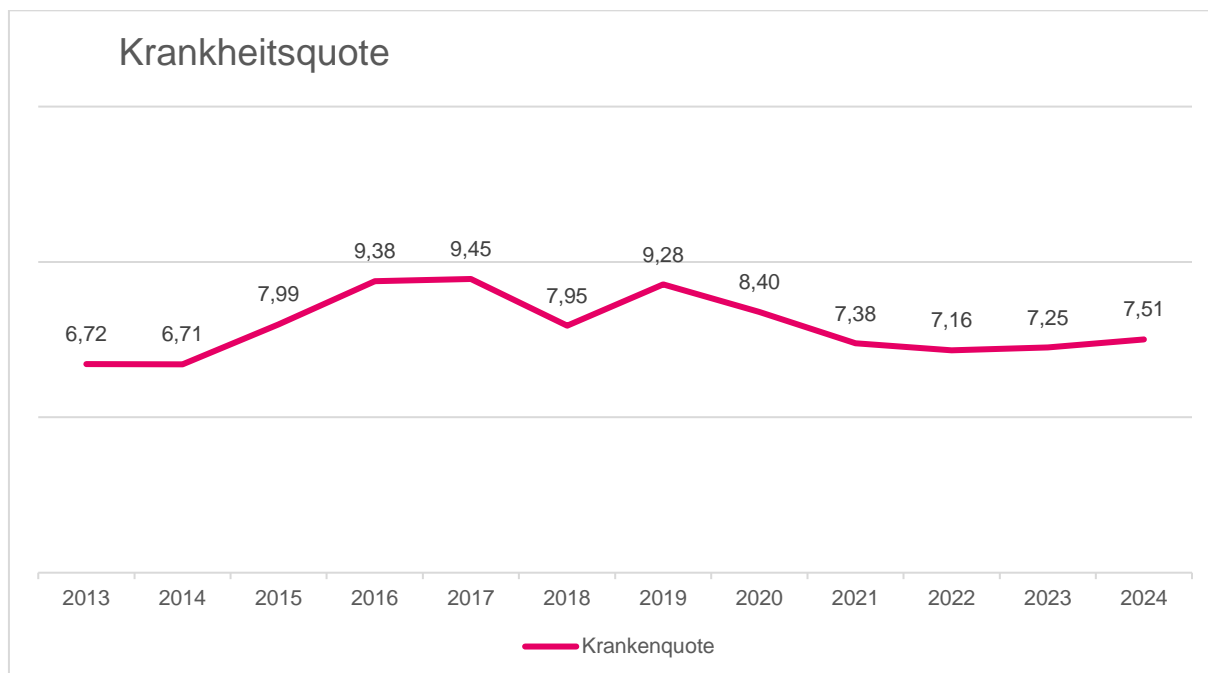


Zur Veranschaulichung und der besseren Nachvollziehbarkeit werden nachfolgend die Anzahlen teilnehmender MA von den Jahren 2023 und 2024 in Arbeitsphase und Freistellungsphase aufgeteilt.



6. Gesundheitsmanagement

6.1. Krankenstand



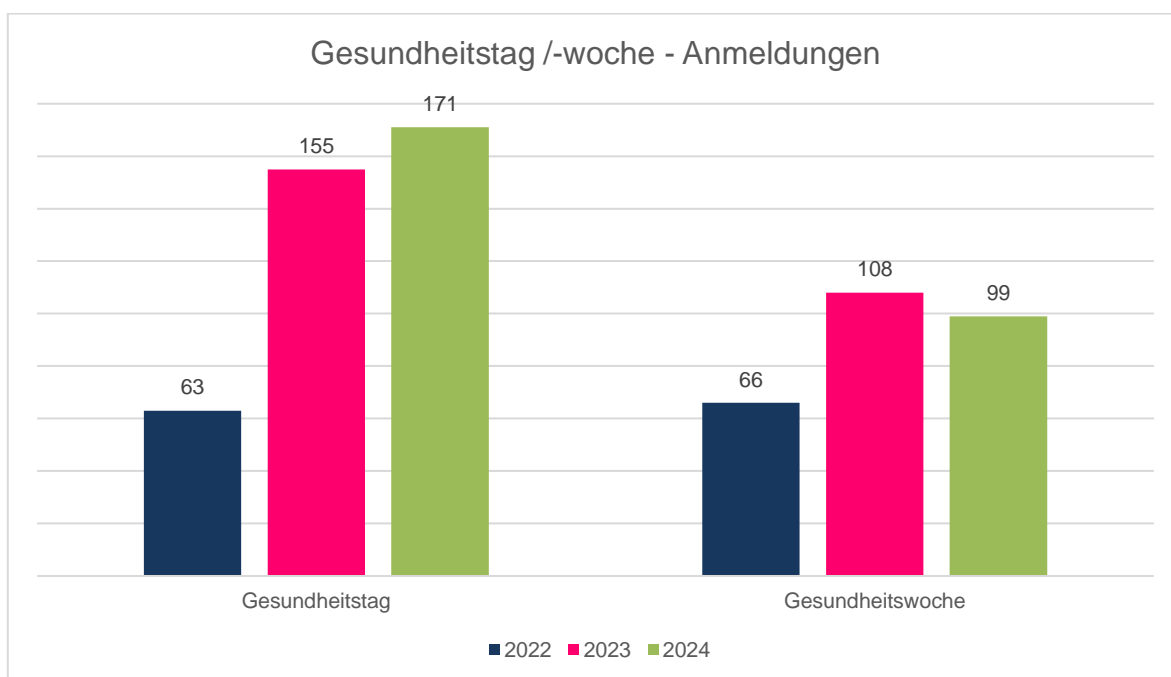
Das Betriebliche Gesundheitsmanagement hat in 2024 folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Arbeitsplatz- und Betriebsbegehungen
- Impfungen und Sehtests
- Blutspendenaktion, digitaler Adventskalender, Gesundheitsaktionen, Gesundheitstage (s. 6.2.)
- Präventive dauerhafte Angebote wie EGYM-Wellpass (s. 6.3.), Fahrradförderung, Unterstützung in allen Anliegen zum Thema Sucht, Beratungen durch die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Obstkorb, Entspannungsmassagesessel
- Geförderte Kooperationsangebote mit der Volkshochschule (VHS)
- Externe Kooperationen mit Krankenkassen, Berufsgenossenschaft usw.
- Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung gem. Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) / Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Aktualisierung und lfd. Pflege des informativen Intranet-Auftritts vom BGM

6.2. Gesundheitstag

Am 12.06.2024 wurde ein Gesundheitstag für alle Mitarbeitenden der Stadt Elmshorn sowie vom 15.07. – 18.07.2024 eine Gesundheitswoche veranstaltet.

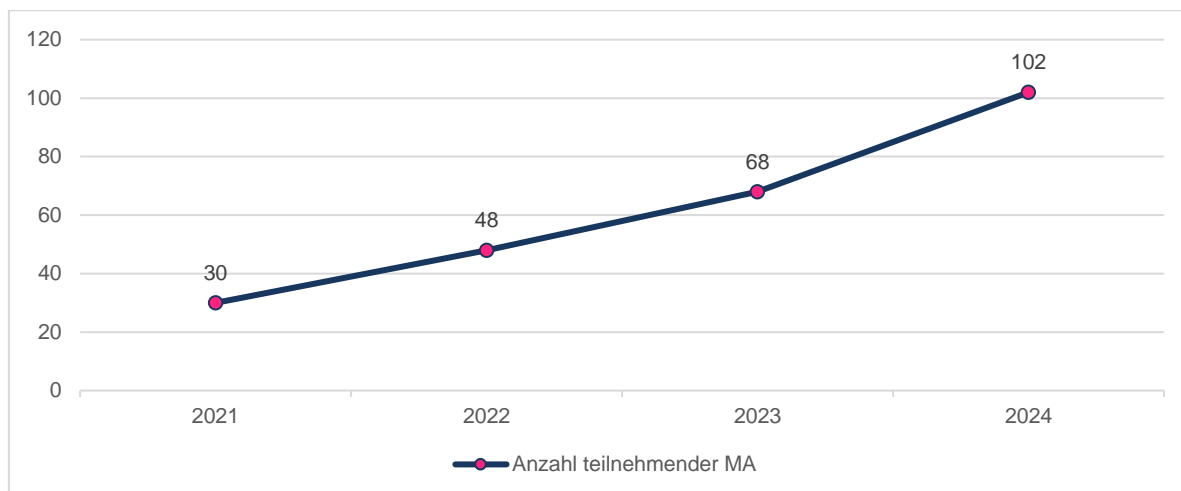
Der Gesundheitstag wurde im Rathaus / Parkplatz Probstefeld durchgeführt. Für diesen Tag haben sich 171 Beschäftigte angemeldet - die tatsächlich Teilnehmendenzahl war höher. An der Gesundheitswoche meldeten sich 99 Mitarbeitende an.



6.3. 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 10.000 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.

Berichtswesen - Personalbericht



Hier wird die Anzahl der Teilnehmenden zum Stichtag 31.12. eines Jahres dargestellt. Unterjährig gibt es laufend An- und Abmeldungen.

Seit 2024 ist es auch möglich am Fitnessprogramm fit&flex, welches sich auf örtliche Angebote spezialisiert hat, teilzunehmen.

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