



STADT SCHMALKALDEN

Stadtverwaltung Schmalkalden, Altmarkt 1, 98574 Schmalkalden, www.schmalkalden.de

Personalentwicklung in der Stadtverwaltung Schmalkalden

SGL Allgemeine Verwaltung & Verwaltungsmodernisierung

1. Für den Bürger / für die Bürgerin

Effizient & effektiv

Kompetent

Serviceorientiert

- Eine Verwaltung, die aktuellen Anforderungen entsprechen soll, muss sich laufend selbst erneuern.
- Daher modernisiert die Stadtverwaltung kontinuierlich und bringt insbesondere die Digitalisierung voran.
- Ziel der Stadtverwaltung ist es, Verwaltungs-prozesse zu straffen und zu optimieren und funktionstüchtige Service-leistungen für alle Bürger und Unternehmen zu schaffen (Prozessoptimierung).
- Gleichzeitig soll die Zusammenarbeit aller Ebenen verbessert werden.



SCHMALKALDEN

Personalentwicklung – Handlungsfelder

2. Für die Beschäftigten

Stellenbesetzungen/ Vergütung entsprechend Qualifikation vornehmen

Ansprüchen des Arbeitsplatzes/der Stelle gerecht werden

Arbeitszufriedenheit steigern

leistungsgerechte Vergütung erhalten/Anerkennung und Würdigung von Engagement

fachliche Qualifikation durch bedarfsgerechte Fort-/Weiterbildungen erhalten

garantierte/n Arbeitsplatz/Stelle

Selbstentfaltung/Einbringung eigener Ideen/Flexibilität

Aufstiegsmöglichkeiten erhalten

ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Chancengleichheit



SCHMALKALDEN

Personalentwicklung – Handlungsfelder

3. Für die Verwaltung

qualifiziertes, motiviertes und flexibles Personal beschäftigen

optimale Stellenbesetzungen vornehmen

Potentiale der Beschäftigten erkennen

Aufgabenerfüllung sicherstellen

ausgewogene Altersstruktur erreichen

Attraktivität als Arbeitgeber steigern

wirtschaftliches und serviceorientiertes Handeln gewährleisten

Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bedarfsgerecht anbieten

familien- und demografiebewusste Arbeitsumgebung schaffen

umfangreiche Schulungs- und Weiterbildungsangebote

AGG-konformes Verwaltungshandeln

5. Aus Sicht des Steuerzahlers

Lernpotential der Beschäftigten
erkennen

Leistungspotential fördern und
entwickeln

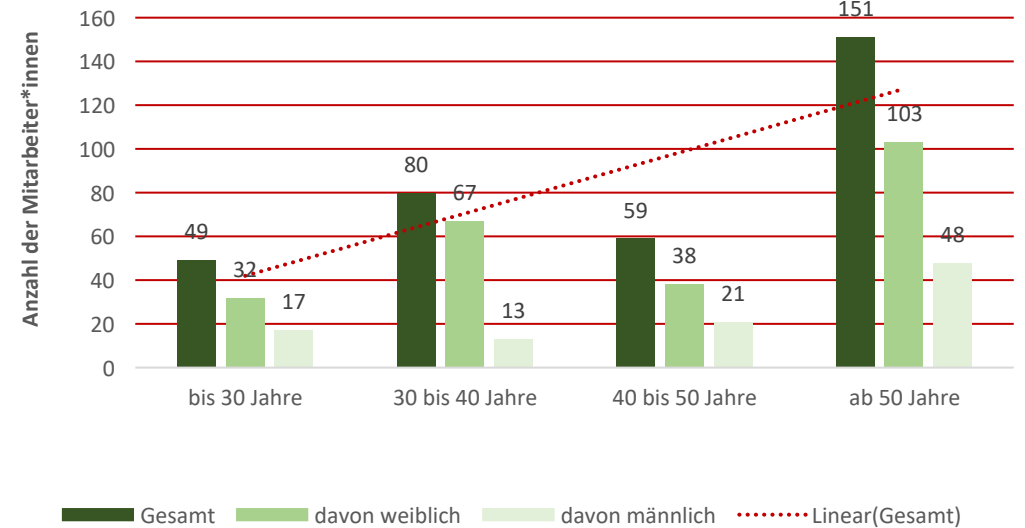
Mitarbeiterzufriedenheit
langfristig erhöhen und
Personalkosten optimieren

- Strategische Personalentwicklung ist integrierter Bestandteil des Personalmanagements und zielt auf eine gemeinsame Entwicklung von Menschen der Stadtverwaltung.
- Sie umfasst alle Aktivitäten der Bildung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die zielgerichtet und systematisch sind und dazu beitragen, gemeinsam mit den Führungskräften die gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen erfolgreich zu bewältigen.
- Vor diesem Hintergrund verfolgt die ressortübergreifende Personalentwicklung das Ziel, das Leistungs- und Lernpotenzial der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Bedarfen der Stadtverwaltung aufgaben- und entwicklungsbezogen zu fördern.

Ausgangslage - Demografische Entwicklung

- Ältere Belegschaft
- Fachkräftemangel
- Generationenvielfalt
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Diversität und Inklusion

Altersverteilung in der Stadtverwaltung

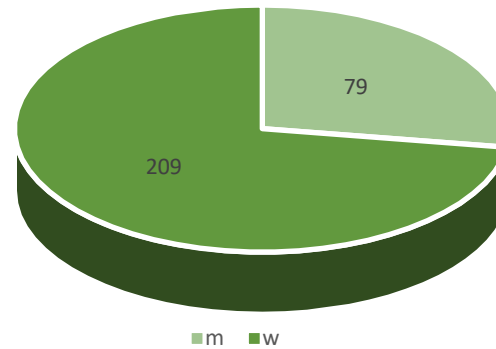


Quelle: Stadtverwaltung Schmalkalden 2024, eigene Darstellung.

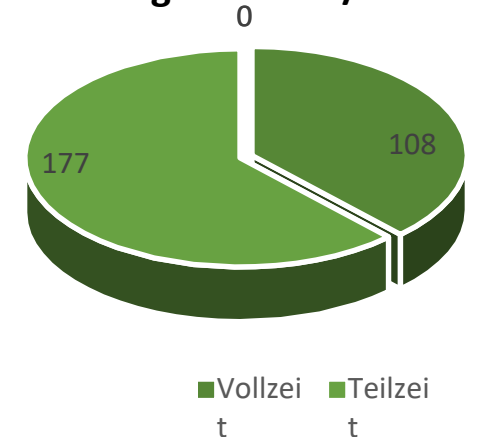
Verhältnis Voll- und Teilzeitbeschäftigte / Geschlechterverteilung der Stadtverwaltung

- Mit Stand 29.01.2024 haben insgesamt 209 Frauen und 79 Männer in der Stadtverwaltung gearbeitet.
- In Vollzeit haben im Jahr 2023 insgesamt 108 Mitarbeiter gearbeitet. Davon waren 44 Frauen.
- In Teilzeit haben im Jahr 2023 insgesamt 177 Mitarbeiter gearbeitet. Davon waren 159 Frauen.

Geschlechterverteilung



Beschäftigte in Voll-/ Teilzeit



Quelle: Stadtverwaltung Schmalkalden 2024, eigene Darstellung.

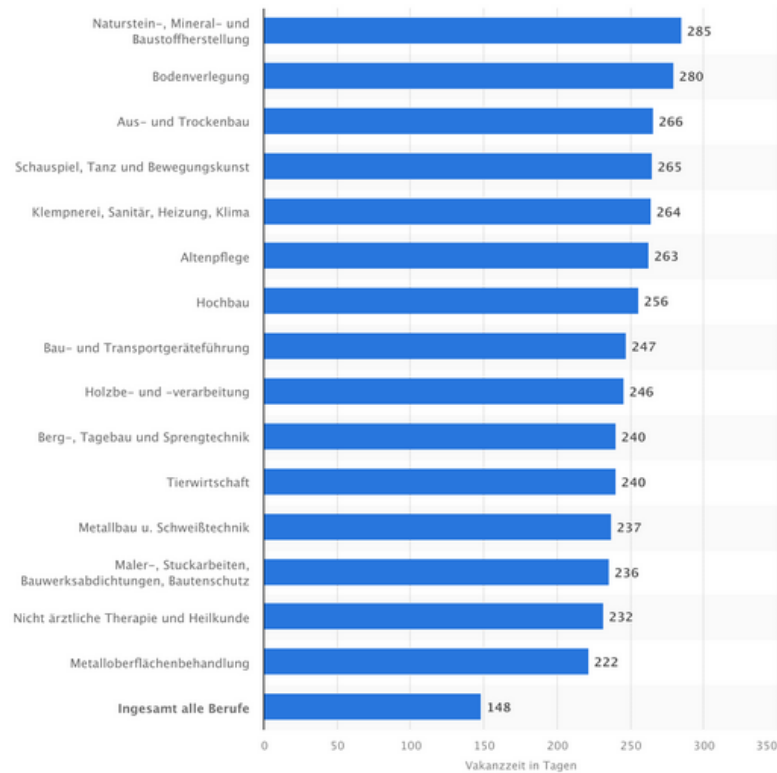
Einsatz von modernen Rekrutierungsmethoden und Instrumenten, um qualifizierte Mitarbeiter zu identifizieren, einzustellen und langfristig zu binden:

- Stadt verfügt über eigenes Karriereportal („mein Check in“), Bewerber können hier direkt ihre Bewerbung uploaden und Dokumente verwalten
- Nutzung des Bewerbermanagementsystems, um Kandidaten innerhalb einer kurzen Reaktionszeit den Eingang der Bewerbung zu bestätigen
- Messeauftritt bei der Berufsmesse Schmalkalden
- SocialMedia: Xing, LinkedIn und Facebook, Instagram
- aktive Suche und Ansprache von Talenten

KGSt - Kennzahlen

1	Personal	90 bis 100 Personalsachbearbeitungsfälle/VbE
2	IT	75 IT-Arbeitsplätze pro VbE IT-Service
3	Organisationservice	230 Beschäftigte = ½ VbE Organisationservice, darüber hinaus nach örtlichem Bedarf
4	Sitzungsdienst	1 VbE Sitzungsdienst für >65 Mandatsträger/55 Sitzungen jährlich; ggf. deutlich mehr
5	Bürgerbüro	0,15 bis 0,17 VbE je 1.000 Einwohner
6	Allgemeine Ordnungsangelegenheiten	0,07 VbE je 1.000 Einwohner

Besetzungsdauer offener Vakanzen der Stadtverwaltung (Time-to-hire)



- Die durchschnittliche Besetzungsdauer (Time-to-Hire) der Stadtverwaltung betrug im Jahr 2023 **103** Tage.
- Die bundesdurchschnittliche Besetzungsdauer (Time-to-Hire) betrug im Jahr 2023 **148** Tage.

Quelle: Statista (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/420385/umfrage/vakanzeit-von-sozialversicherungspflichtigen-arbeitsstellen-ausgewahlter-engpassberufe-in-deutschland/>)



SCHMALKALDEN

Fortbildungsmaßnahmen

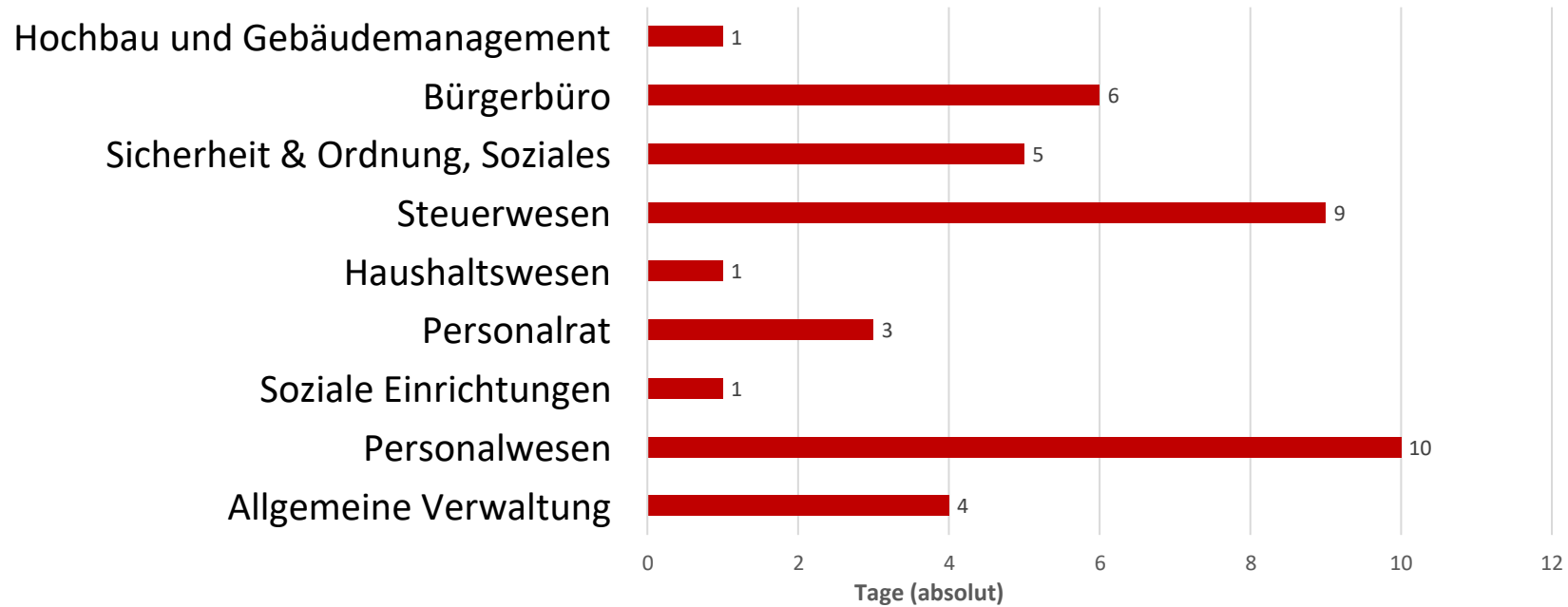
Neue Dienstvereinbarung vom 01.12.2023 regelt i.S.v. § 5 Abs. 2 Satz 1 TVöD die Verfahrensweise bzgl. berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen für die Stadtverwaltung Schmalkalden und beinhaltet:

- Erhaltungsqualifizierung
- Wiedereinstiegsqualifizierung
- Fort- und Weiterbildung
- Qualifizierung für eine andere Tätigkeit / Umschulung.

Die Auswahl der richtigen Fortbildungsansätze hängt von den spezifischen Zielen, den Bedürfnissen der Mitarbeiter ab. Eine Kombination mehrerer Methoden am effektivsten, um sicherzustellen, dass die Weiterbildung den gewünschten Nutzen bringt.

Inanspruchnahme Fortbildungsmaßnahmen

Fortbildungstage im Jahr 2023



Quelle: Stadtverwaltung Schmallalden 2024, eigene Darstellung.



SCHMALKALDEN

Digitalisierung in der Personalentwicklung

Die Digitalisierung hat die Personalentwicklung transformiert und ermöglicht es der Stadtverwaltung Schmalkalden effizientere und zugänglichere Schulungs- und Entwicklungsprogramme anzubieten. In Planung und teilweise in Umsetzung befinden sich:

- Dokumentenmanagementsystem (DMS),
- Online-Lernplattformen und E-Learning,
- Virtuelle Schulungen und Webinare,
- Künstliche Intelligenz (KI) und Automatisierung,
- Digitale Personalakte.

Gleichzeitig erfordert die Digitalisierung eine kontinuierliche Anpassung und Aktualisierung der Fähigkeiten der Mitarbeiter und der vorhandenen Mittel, um den Anforderungen einer sich ständig verändernden Arbeitswelt gerecht zu werden.

Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen - Onlinezugangsgesetz OZG und OZG-Änderungsgesetz OZGÄndG (OZG 2.0)

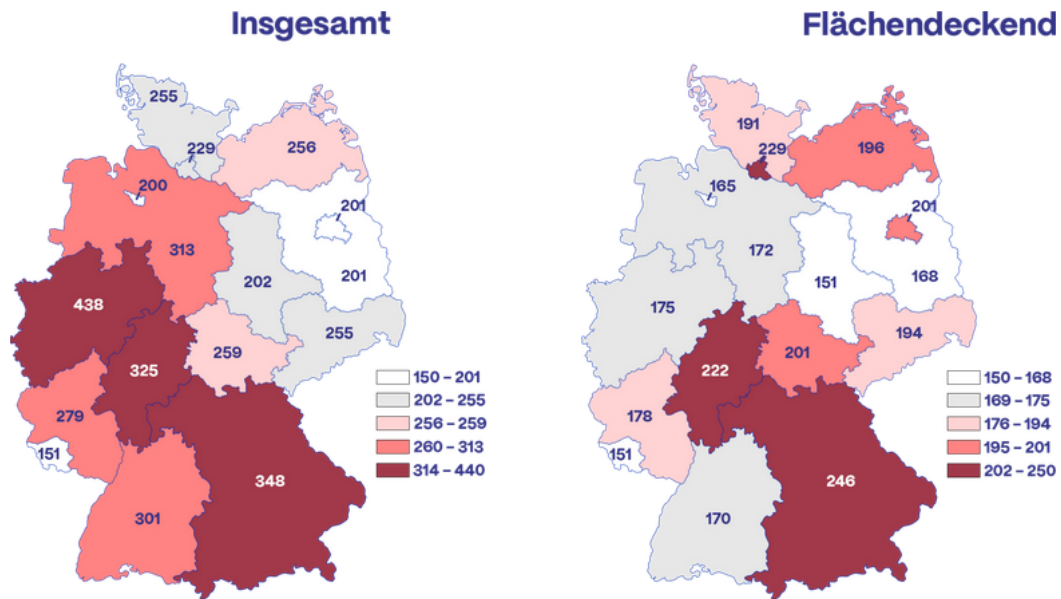
- In Deutschland sind bisher nur 25% der im OZG vorgesehenen 575 Online-Leistungen flächendeckend verfügbar. Thüringen hat mit 36% die viert höchste Umsetzungsquote.
- Wie die Vergangenheit gezeigt hat, werden in der Stadtverwaltung weiterhin Fortschritte in der OZG-Umsetzung erzielt, die jedoch weiter ausgebaut werden müssen, um die Servicequalität für die Bürger zu optimieren.
- Nennenswert ist hier vor allem das Urkundenwesen der Stadt. Hier werden bereits 85% der Dienstleistungen vom Bürger digital in Anspruch genommen.
- Weitere Abteilungen wie die digitale KITA An- und Abmeldung sollen folgen. Hierfür wird voraussichtlich eine neue Software benötigt, um einen reibungslosen Datenaustausch zwischen den unterschiedlichen Programmen zu ermöglichen.



Online-Zugangsgesetz (OZG)

SCHMALKALDEN

Die Verfügbarkeit von OZG-Leistungen in den Bundesländern



Quelle: Dashboard- OZG-Umsetzung, 2024

Ziel: 575 bundesweit online verfügbare Verwaltungsleistungen

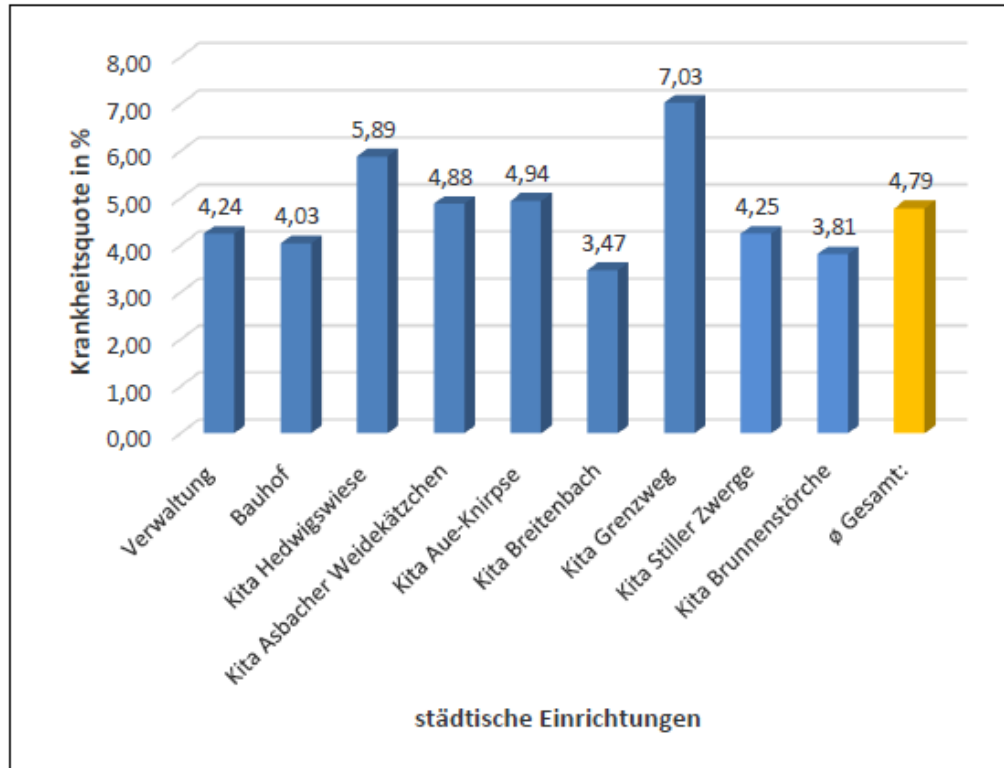
1	Hamburg	253 (+24)
2	Bayern	251 (+5)
3	Hessen	229 (+7)
4	Thüringen	210 (+9)
5	Mecklenburg-Vorpommern	209 (+13)
6	Berlin	209 (+8)
7	Sachsen	205 (+11)
8	Schleswig Holstein	194 (+3)
9	Rheinland-Pfalz	188 (+10)
10	Nordrhein-Westfalen	187 (+12)
11	Niedersachsen	181 (+9)
12	Baden-Württemberg	180 (+10)
13	Bremen	178 (+13)
14	Brandenburg	175 (+7)
15	Sachsen-Anhalt	164 (+13)
16	Saarland	164 (+13)

In Klammern: Veränderung gegenüber Oktober 2023

Quelle: dashboard.ozg-umsetzung.de

INSM

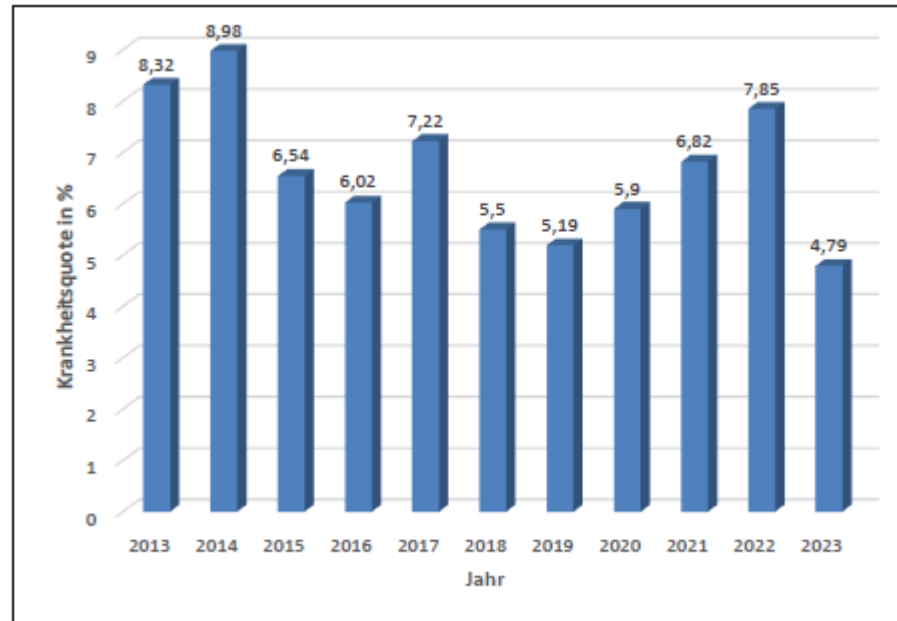
Krankheitsquote der Stadtverwaltung



Einrichtung	Krankheitsquote in % 10/22- 09/23
Verwaltung	4,24
Bauhof	4,03
Kita Hedwigswiese	5,89
Kita Asbacher Weidekätzchen	4,88
Kita Aue-Knirpse	4,94
Kita Breitenbach	3,47
Kita Grenzweg	7,03
Kita Stiller Zwerge	4,25
Kita Brunnenstörche	3,81
Ø Gesamt:	4,79

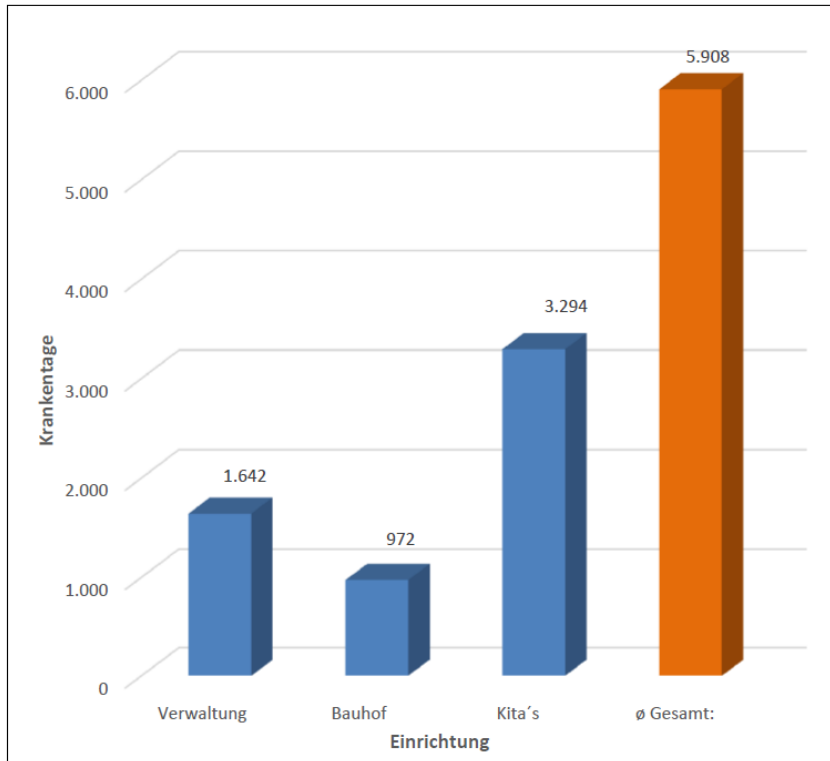
Quelle: Stadtverwaltung Schmalkalden 2023, eigene Darstellung.

Jahresvergleich Krankheitsquote von 2013 bis 2023 Stadtverwaltung inklusive Kitas und Bauhof



Quelle: Stadtverwaltung Schmalkalden 2023, eigene Darstellung.

Zusammenfassung Krankheitstage Oktober 2022 September 2023

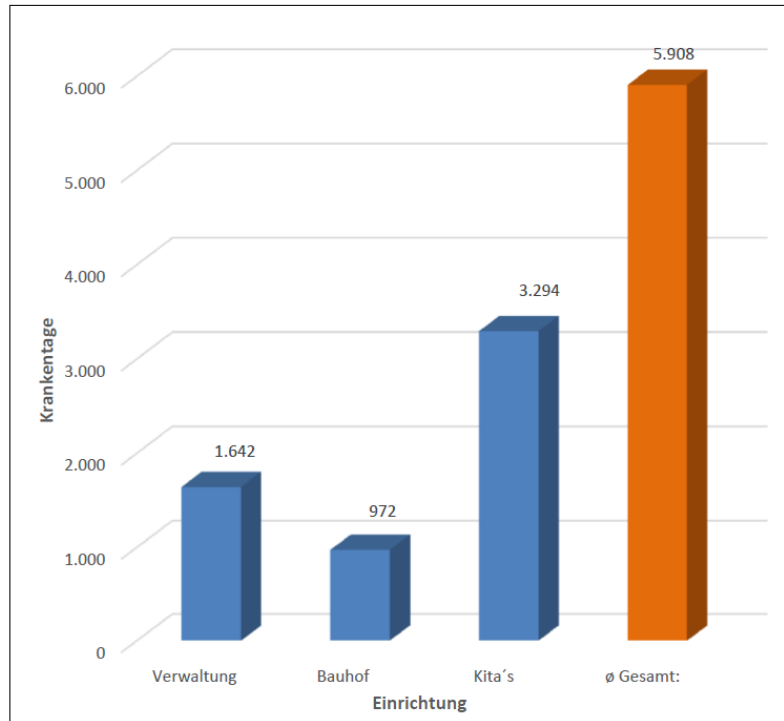


Quelle: Stadtverwaltung Schmalkalden 2023, eigene Darstellung.

Einrichtung	2022	2023	Jahresvergleich
Verwaltung	1.909	1.642	-267 Tage
Bauhof	1.267	972	- 295 Tage
Kita's	5.331	3.294	- 2.037 Tage
ø Gesamt:	8.507	5.908	- 2.599 Tage

- Im Vergleich zum Vorjahr sind die Beschäftigten der Stadt Schmalkalden 2.599 Tage weniger krank.

Krankheitstage pro Beschäftigten Oktober 2022 – September 2023

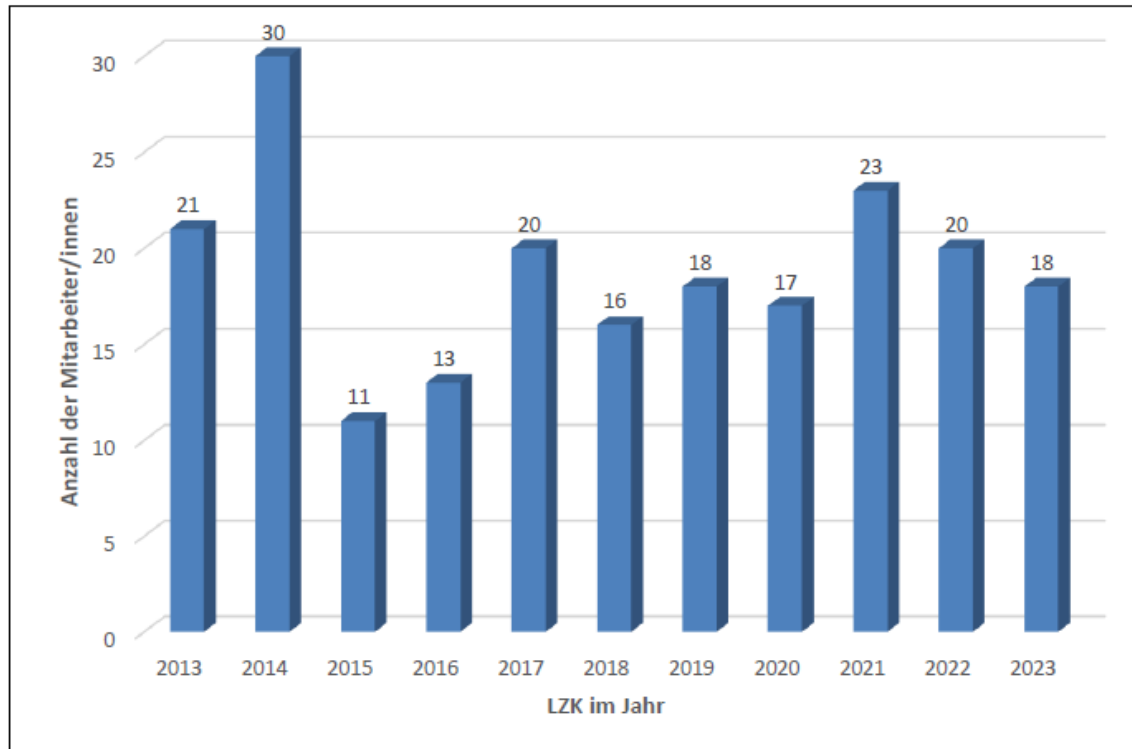


Quelle: Stadtverwaltung Schmallalden 2023, eigene Darstellung.

Einrichtung	2022	2023	Jahresvergleich
Verwaltung	22,73	15,49	- 7,24 Tage
Bauhof	21,84	14,73	- 7,11 Tage
Kita's	34,39	19,84	- 14,55 Tage
ø Gesamt:	28,64	17,48	- 11,16 Tage

- Im Vergleich zum Vorjahr sind die Beschäftigten der Stadt Schmallalden ca. 11 Tage weniger krank.
- Der Bundesdurchschnitt liegt hier bei 15 Tagen. (Quelle: Bundesamt für Statistik)

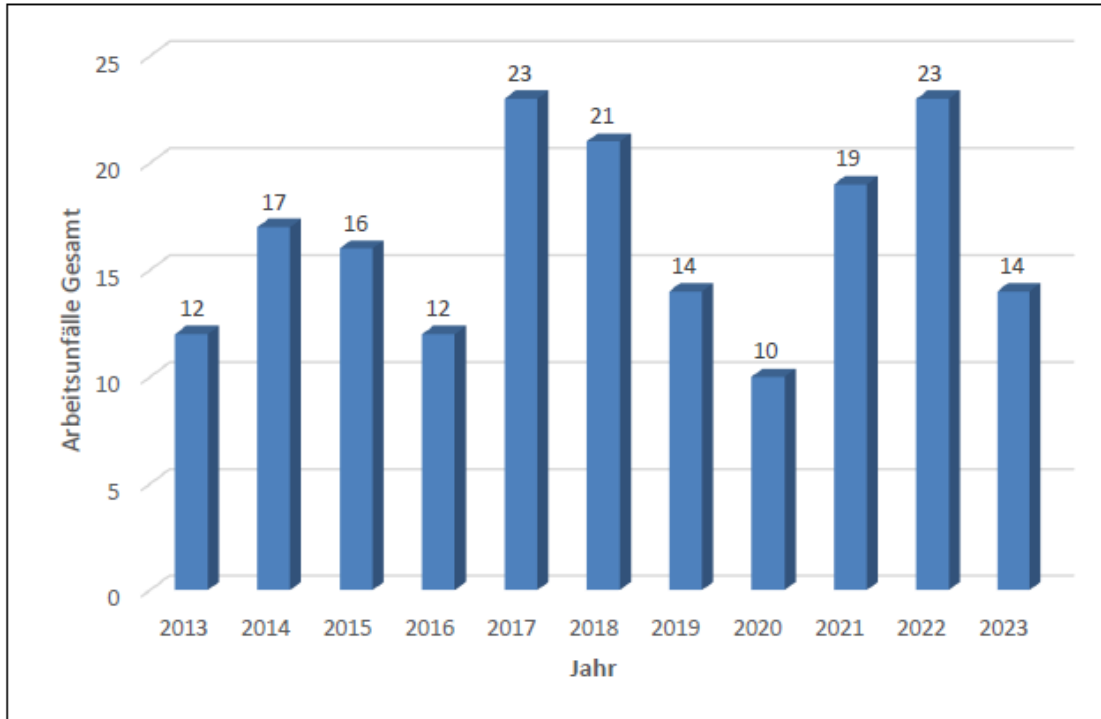
Anzahl der langzeiterkrankten Beschäftigten der Stadtverwaltung



Quelle: Stadtverwaltung Schmalkalden 2023, eigene Darstellung.

Im Vergleich zum Jahr 2022 waren im Jahr 2023 2 Mitarbeiter weniger langzeitkrank.

Arbeitsunfälle im Vergleich 2013 bis September 2023



Quelle: Stadtverwaltung Schmalkalden 2023, eigene Darstellung.

In Jahr 2023 gab es im Jahr insgesamt 14 Arbeitsunfälle.

Diese teilen sich wie folgt auf:

- 3 Arbeitsunfälle Mitarbeiter Verwaltung
- 6 Arbeitsunfälle Mitarbeiter Bauhof
- 5 Arbeitsunfälle Mitarbeiter Kita

Digitalisierung kostet erst einmal mehr Geld!

Für eine Verwaltungsmodernisierung und zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen des OZG sind die aktuell zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel nicht ausreichend.

Die Stadtverwaltung Schmalkalden wird eine Digitalisierungsstrategie für das Haushaltsjahr 2025 auf den Weg bringen, worin Kurz-, mittel-, und langfristige Maßnahmen abgebildet und mit den entsprechenden Haushaltsmitteln untersetzt werden.