

**Zentrale Verwaltung und Personal
Allgemeiner Sozialer Dienst**

Neumünster, den 2. Juni 2020
Sachbearbeiter/in: Frau Fricke / Frau Kastrup
App.: 23 89 / 22 53
Az.: 10.2 – Fri/Ho / 52 - Kp

Frau Stadtpräsidentin
Anna-Katharina Schättiger

hier

Große Anfrage zur Personalsituation und Arbeitsbelastung beim ASD

Sehr geehrte Frau Stadtpräsidentin Schättiger,

hiermit beantworten wir die Fragen der BfB Ratsfraktion Neumünster wie folgt:

Frage 1:

Wie hat sich die Altersstruktur des Personals beim ASD Neumünster in den Jahren 2017, 2018 und 2019 entwickelt? Bitte nach Jahren differenzieren und nach Festangestellten, Azubis und Praktikanten.

Antwort Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal:
Die Altersstruktur kann der nachfolgenden Aufstellung entnommen werden.

Altersstruktur in den Jahren 2017 – 2019

Alter in Jahren	2017		2018		2019	
	Arbeitnehmer Beamte	Praktikanten	Arbeitnehmer Beamte	Praktikanten	Arbeitnehmer Beamte	Praktikanten
21 - 25	4		3	1	5	3
26 - 30	19		10	2	14	
31 - 35	16		16		15	
36 - 40	16		14		19	
41 - 45	8		7	1	9	
46 - 50	10		8		10	
51 - 55	15		15		17	
56 - 60	18		13		16	
61 - 65	12		10		10	
66 ++	1		2		-	
zus.:	119		102		118	
Durchschn.	44,31		44,24		43,32	

Auszubildende wurden lediglich im Verwaltungsbereich beschäftigt.

Frage 2:

Wie lange waren und sind die ASD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ASD in den jeweiligen Jahren beschäftigt gewesen? Bitte tabellarisch für die entsprechenden Jahre differenzieren nach weniger als 1 Jahr, weniger als 3 Jahre und mehr als 3 Jahre beim ASD beschäftigt.

Antwort Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal:

Die Beschäftigungsdauer gliederte sich im Zeitraum 2017 bis 2019 wie folgt:

Beschäftigungsdauer in den Jahren 2017 - 2019

	2017	2018	2019
weniger als 1 Jahr	14	11	24
weniger als 3 Jahre	89	28	26
mehr als 3 Jahre	16	78	76
zus.:	119	117	126

Frage 3:

Wie viele ASD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den Jahren 2010 – 2019 den ASD verlassen? Bitte differenzieren nach Ruhestand, Kündigungen und sonstige Gründe.

Antwort des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal:

Eine Aussage ist erst für die Zeit ab dem Jahr 2012 (Einsatz der derzeitigen Fachanwendung) möglich. Im Zeitraum 2012 bis 2019 haben insgesamt 109 Mitarbeitende den Allgemeinen Sozialen Dienst verlassen. Die Austritte differenzieren sich wie folgt:

Austritte im Zeitraum 2012 - 2019

Jahr / Grund	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Summe
Ruhestand	2	3	3	2	3	1	6	6	26
Kündigung AN						4	3	7	14
Kündigung AG						1	2		3
Sonstige Gründe	7	7	7	8	15	10	10	2	66
zus.:	9	10	10	10	18	16	21	15	109

Frage 4:

Wie hoch ist die Quote der Fallzahlen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschnittlich im Quartal zurzeit bearbeiten und wie hat sich die Quote prozentual seit 2014 entwickelt?

Antwort des Fachdienstes Allgemeiner Sozialer Dienst:

Die Entwicklung der Fallzahlquoten ergibt sich aus den nachfolgenden Aufstellungen differenziert nach Tätigkeitsbereichen.

Bezirkssozialarbeit

Stichtag	Fallbestand	Soll VzÄ	Durchschnittliche Fallzahl
Mrz 14	435	28,26	15,4
Jun 14	443	28,26	15,7
Sep 14	495	28,26	17,5
Dez 14	432	28,26	15,3
Mrz 15	470	28,26	16,6
Jun 15	457	28,26	16,2
Sep 15	458	28,26	16,2
Dez 15	471	28,26	16,7
Mrz 16	484	28,26	17,1
Jun 16	503	28,26	17,8
Sep 16	536	28,26	19,0
Dez 16	542	28,26	19,2
Mrz 17	564	28,26	20,0
Jun 17	590	28,26	20,9
Sep 17	629	28,26	22,3
Dez 17	633	28,26	22,4
Mrz 18	651	28,26	23,0
Jun 18	649	28,26	23,0
Sep 18	665	28,26	23,5
Dez 18	695	28,26	24,6
Mrz 19	705	35,26	20,0
Jun 19	733	35,26	20,8
Sep 19	765	35,26	21,7
Dez 19	793	35,26	22,5
Mrz 20	849	35,26	24,1

In der dargestellten Tabelle sind die laufenden Fälle „Hilfen zur Erziehung“ zum jeweiligen Stichtag hinterlegt. Die Spalte durchschnittliche Fallzahl gibt Auskunft darüber, wie viele Fälle laufender Hilfen pro Monat je Vollzeitkraft zu bearbeiten sind, wenn alle Stellen voll besetzt sind. Da insbesondere in der Bezirkssozialarbeit permanent unterschiedlich viele Stellen vakant sind, ist die Fallbelastung entsprechend im Durchschnitt höher. Durchschnittlich gehen wir von einer Besetzungsquote von ca. 80% der Planstellen aus. Zu den hier benannten Leistungsfällen, kommen noch weitere Fälle hinzu wie die allgemeine Beratung, Trennungs- und Scheidungsberatung, Kindeswohlgefährdungen, Inobhutnahmen, Jugendgerichtshilfe, die Mitwirkung vor dem Familiengericht, etc.

Pflegekinderdienst

Stichtag	Fallbestand	Soll VzÄ	Durchschnittliche Fallzahl
Mrz 14	95	4,5	21,1
Jun 14	94	4,5	20,9
Sep 14	94	4,5	20,9
Dez 14	98	4,5	21,8
Mrz 15	100	4,5	22,2
Jun 15	99	4,5	22,0
Sep 15	106	4,5	23,6
Dez 15	106	4,5	23,6
Mrz 16	109	4,5	24,2
Jun 16	117	4,5	26,0
Sep 16	118	4,5	26,2
Dez 16	123	4,5	27,3
Mrz 17	121	4,5	26,9
Jun 17	123	4,5	27,3
Sep 17	125	4,5	27,8
Dez 17	124	4,5	27,6
Mrz 18	126	4,5	28,0
Jun 18	130	4,5	28,9
Sep 18	128	4,5	28,4
Dez 18	131	4,5	29,1
Mrz 19	136	6,5	20,9
Jun 19	139	6,5	21,4
Sep 19	137	6,5	21,1
Dez 19	134	6,5	20,6
Mrz 20	132	6,5	20,3

Auch im Pflegekinderdienst ist es aufgrund von Vakanzen vorgekommen, dass die tatsächliche Fallbelastung phasenweise über den hier dargestellten Werten lag. Auch im Pflegekinderdienst kommen zu diesen Fallzahlen weitere Tätigkeiten und Aufgaben hinzu, die in dieser Darstellung noch nicht berücksichtigt sind, nach unserer Systematik aber nicht als „Fall“ hier aufgeführt sind. Darüber hinaus ist ein Teil der Arbeitszeit an das Suchen, Ausbilden und Begleiten von Pflegestellen und Adoptionsvermittlungen gebunden. Diese Tätigkeiten sind in der tabellarischen Darstellung ebenfalls nicht enthalten.

Unterhaltungsvorschusskasse

Monat	Fälle m. Zahlung	sonstige	Gesamt	Soll VzÄ	Durchschnittliche Fallzahl
Mrz 14	1046	1225	2271	5,46	416
Jun 14	1024	1179	2203	5,46	403
Sep 14	1028	1174	2202	5,46	403
Dez 14	1027	1205	2232	5,46	409
Mrz 15	1006	1236	2242	5,46	411
Jun 15	986	1229	2215	5,46	406
Sep 15	949	1177	2126	5,46	389
Dez 15	949	1190	2139	5,46	392
Mrz 16	942	1153	2095	5,46	384
Jun 16	936	1176	2112	5,46	387
Sep 16	918	1153	2071	5,46	379
Dez 16	901	1107	2008	5,46	368
Mrz 17	933	1101	2034	5,46	373
Jun 17	906	1102	2008	5,46	368
Sep 17	1560	842	2402	9,46	254
Dez 17	1648	922	2570	9,46	272
Mrz 18	1700	896	2596	9,46	274
Jun 18	1734	868	2602	9,46	275
Sep 18	1735	897	2632	9,46	278
Dez 18	1737	903	2640	9,46	279
Mrz 19	1713	899	2612	9,46	276
Jun 19	1689	954	2643	9,46	279
Sep 19	1668	940	2608	9,46	276
Dez 19	1686	951	2637	9,46	279

In der Unterhaltungsvorschusskasse setzt sich der Fallbestand aus den laufen Fällen mit Zahlung und den hier so genannten sonstigen Fällen zusammen. Zur Betrachtung der durchschnittlichen Fallbelastung wurden beide Werte zusammengenommen.

Beistandschaften

Monat	Fälle	Beurkundungen	Gesamt	Soll VzÄ	Durchschnittliche Fallzahl
Mrz 14	564	164	728	3	243
Jun 14	557	167	724	3	241
Sep 14	562	149	711	3	237
Dez 14	546	149	695	3	232
Mrz 15	545	217	762	3	254
Jun 15	544	135	679	3	226
Sep 15	548	169	717	3	239
Dez 15	548	161	709	3	236
Mrz 16	550	193	743	3	248
Jun 16	571	217	788	3	263
Sep 16	578	203	781	3	260
Dez 16	571	190	761	3	254
Mrz 17	583	269	852	3	284
Jun 17	594	199	793	3	264
Sep 17	609	218	827	3	276
Dez 17	607	207	814	3	271
Mrz 18	608	256	864	3	288
Jun 18	615	187	802	3	267
Sep 18	618	284	902	3	301
Dez 18	600	166	766	3	255
Mrz 19	595	287	882	5	176
Jun 19	614	226	840	5	168
Sep 19	612	266	878	5	176
Dez 19	604	216	820	5	164

Auch in den Beistandschaften setzt sich die Durchschnittliche „Fallbelastung“ aus 2 Werten zusammen. Zum einen aus den tatsächlich geführten Beistandschaften und zum anderen aus der Anzahl der Beurkundungen.

Frage 5:

Waren in den Jahren 2017 bis 31.12.2019 alle Bezirke besetzt mit entsprechendem Personal oder wurden Bezirke aufgeteilt, wenn sie nicht besetzt waren? Wenn ja, führte das zu Mehrbelastung der Beschäftigten? Wie viele Stunden Mehrarbeit fielen durchschnittlich pro Monat prozentual an?

Antwort des Fachdienstes Allgemeiner Sozialer Dienst:

Nein, die Bezirke waren nicht durchgängig besetzt. Der Fallbestand von unbesetzten Bezirken wurde über alle anderen in den Bezirken eingesetzten Mitarbeitenden aufgeteilt. Es waren tlw. bis zu sechs Bezirke längerfristig in der sog. „Buchstabenvertretung“. Diese Form der Sachbearbeitung kann nur durch Prioritätenbildung erfolgen, die im Folgenden nicht selten einen erhöhten Arbeitsaufwand mit sich bringt, wenn man sich dem Fall wieder intensiver nähert.

Die in den Bezirken durchschnittlich geleistete Mehrarbeit war in diesem Zeitraum nicht erhöht und es wurden hier auch keine Überstunden zur Erledigung der Aufgaben angeordnet.

Frage 6:

Wie viele Überlastungsanzeigen sind vom 01.01.2017 bis 31.12.2019 gestellt worden und wie hoch war der Krankenstand? Bitte für jedes Jahr einzeln auflisten.

Antwort des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal:

Aus dem Jahr 2017 liegt eine Überlastungsanzeige vor. Im Jahr 2018 gab es eine Sammelüberlastungsanzeige von 33 Mitarbeitenden. Im Jahr 2019 haben sich 3 weitere Mitarbeitende dieser Sammelüberlastungsanzeige angeschlossen.

Der Krankenstand für den Zeitraum 2017 bis 2019 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Krankenstand 2017 - 2019

	2017		2018		2019	
	Kranktage	%	Kranktage	%	Kranktage	%
Januar	249,0	7,8	288,0	8,7	193,0	6,2
Februar	204,0	7,0	304,0	10,2	196,0	7,0
März	142,0	4,4	300,0	9,2	240,0	7,9
April	109,0	3,3	155,0	4,9	224,0	7,7
Mai	150,0	4,5	153,0	4,7	248,0	8,1
Juni	260,0	8,2	110,0	3,5	267,0	8,7
Juli	261,0	7,9	128,0	4,0	231,0	7,2
August	129,0	3,9	179,0	5,6	255,0	7,8
September	190,0	6,0	250,0	8,0	310,0	9,4
Oktober	288,0	9,1	261,0	8,3	317,0	9,3
November	313,0	10,0	196,0	6,5	335,0	10,4
Dezember	282,0	8,7	199,0	6,4	344,0	10,4
zus.	2577,0	6,73%	2523,0	6,675,55%	3160,0	8,346,98%
Durchschn. Stadtverw.		6,4 %		6,8 %		

Frage7:

Wie viele Einarbeitungen neuer Mitarbeiter erforderten wie viel Einarbeitungszeit und Systemstunden auf alle Mitarbeiter seit 2017? Bitte für die Jahre 2017, 2018, 2019 einzeln auflisten.

Antwort der Fachdienste Zentrale Verwaltung und Personal sowie Allgemeiner Sozialer Dienst:

Der Aufwand für die Einarbeitung neuer Mitarbeitenden betrug unter Berücksichtigung einer Einarbeitungszeit von 200 Stunden je Neueinstellung in den Jahren 2017 **3.400 Stunden** (1.926 Stunden zeitanteilig), 2018 **2.400 Stunden** (1.076 Stunden zeitanteilig) sowie 2019 **4.600 Stunden** (1.900 Stunden zeitanteilig)

Frage 8:

Welche Maßnahmen werden getroffen, um Arbeitsüberlastungen zu vermeiden und welche Maßnahmen gedenkt die Verwaltung zu treffen, um Personal zu halten?

Antwort des Fachdienstes Allgemeiner Sozialer Dienst:

Als eine Reaktion auf die Überlastungsanzeige im Herbst 2018 wurde es den Mitarbeitenden zunächst ermöglicht, mit abgesenkten fachlichen Standards zu arbeiten. Es wurden die Verwaltungsverfahren vereinfacht, Fristen verlängert und die Reduzierung von persönlichen Kontakten ermöglicht, sofern die im Einzelfall verantwortbar scheint. Darüber hinaus wird mit den einzelnen Mitarbeitenden nach Möglichkeiten geschaut, wie individuelle Überlastungen vermieden werden können. Zur Personalbindung wurden großzügige Möglichkeiten der Weiterbildung für Mitarbeitende geschaffen. Auch jährlichen Mitarbeitenden-Gespräche und die darin individuell gestaltete Fortbildungsplanung leistet einen Beitrag zur Mitarbeitendenbindung.

Antwort des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal:

Die Verwaltung hat verschiedene Angebote installiert, um die Attraktivität der Stadt Neumünster als Arbeitgeberin zu erhöhen und damit zur Personalgewinnung bzw. zum Personalerhalt beizutragen. Diese Angebote stehen allen Mitarbeitenden offen und umfassen die flexible Arbeitszeitgestaltung, alternierende Telearbeit, attraktive Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, individuelle Personalentwicklung, Kindernotfallbetreuung, die Nutzung des Firmenabonnements der Deutschen Bahn sowie Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wie das Firmenfitnessprogramm qualitrain, die Mitarbeitendenberatung durch die Firma OTHEB GmbH, die Freistellung für die Leistungen der Präventiven Rehabilitation, Gesundheitskurse und Betriebssportgruppen.

Frage 9:

Welche Maßnahmen werden getroffen, um Personal zu gewinnen?

Antwort des Fachdienstes Zentrale Verwaltung und Personal:

Zur Personalgewinnung wurden neben den unter Frage 8 beschriebenen Maßnahmen weitere Marketingmaßnahmen ergriffen wie die Optimierung der Ausschreibungstexte, die fortlaufende Ausschreibung freier Stellen mit regelmäßiger und kurzfristiger Durchführung von Auswahlverfahren sowie die grundsätzlich unbefristete Stellenbesetzung. Ergänzend sind zusätzliche Stellen für Anerkennungspraktikanten und studentische Hilfskräfte veröffentlicht, um über eine vorangehende Beschäftigung perspektivisch Fachkräfte zu gewinnen. Weiterhin bestehen Überlegungen, zukünftig Ausbildungsmöglichkeiten in einem Dualen Studiengang anzubieten.

Antwort des Fachdienstes Allgemeiner Sozialer Dienst:

Trotz der durch den Fachdienst Zentrale Verwaltung und Personal beschriebenen Veränderungen in den Marketingmaßnahmen konnte der Personalbedarf im ASD noch nicht vollständig durch die wiederholt durchgeführten Auswahlverfahren gedeckt werden. Die Erweiterung der Stellen für Praktikanten im Anerkennungsjahr hat sich dagegen als sinnvoll erwiesen. Diese Stellen sind weitestgehend voll besetzt und helfen uns mehr Nachwuchskräfte auszubilden. Die überwiegende Zahl an ausgebildeten Nachwuchskräften wird im Anschluss an das Praktikum in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen und kann dann auch schon gleich in der eigenständigen Sachbearbeitung eingesetzt werden. Die Ausbildung und Übernahme von Fachkräften ist unserer Meinung nach ein wichtiges Instrument zur Gewinnung neuen Personals.

Frage 10:

Konnten die in 2017 beschlossenen Stellen gemäß Beschluss der Ratsversammlung vom 13.12.2016 besetzt werden? Wenn ja, wann und konnten die Beschäftigten gehalten werden? Wenn nein, warum nicht?

Antwort des Fachdienstes Allgemeiner Sozialer Dienst:

Nein, die zusätzlich bewilligten Stellen konnten bis heute nicht vollumfänglich besetzt werden. Auch wenn es zahlreiche Neueinstellungen gegeben hat, so haben uns auch Mitarbeitende wieder verlassen. Wenige gingen noch innerhalb oder am Ende der Probezeit, weil sie festgestellt hatten, dass ihnen dieses Arbeitsfeld nicht so liegt. Mitarbeitende mit einer längeren Beschäftigungszeit verließen die Stadtverwaltung, weil sie sich durch einen Arbeitgeberwechsel beruflich weiter entwickeln konnten (z.B. durch Übernahme einer Leitungsfunktion) oder aus privaten Gründen (kürzerer Arbeitsweg, näher an der Familie). Da wir i.d.R. erst nach bereits gefällter Entscheidung zur Kündigung informiert wurden, konnten wir die Mitarbeitenden auch nicht mehr umstimmen.

Frage 11:

Welche Maßnahmen wurden und werden gegen Abwanderung von Beschäftigten beim ASD getroffen? Wenn schon Maßnahmen getroffen wurden, aus welchen Gründen haben sie nicht zum Erfolg geführt?

Antwort des Fachdienstes Allgemeiner sozialer Dienst:

Die Stadtverwaltung hat bereits im Jahr 2017 eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich sachgebietsübergreifend mit der Frage beschäftigt, wie die Stadtverwaltung als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Neben bereits bestehenden Angeboten der Gesundheitsförderung zum Beispiel, werden die Mitarbeitenden umfangreiche Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung eingeräumt. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche wird der individuelle Dialog zwischen der Führungskraft und den Mitarbeitenden geführt deutlich gemacht, dass wir als Fachdienst an einer umfassenden Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden interessiert sind und dies aktiv befördern.

Individuelle Arbeitsformen durch das Arbeiten im homeoffice zum Beispiel, ergänzen die Bemühungen den Wünschen der Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz weiter entgegen zu kommen.

Hinsichtlich der dennoch gegebenen Fluktuation von Mitarbeitenden wird auf die Ausführungen zu Fragen 8 und 10 verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage



Dr. Olaf Tauras
(Oberbürgermeister)