

Für die Zukunft gesattelt.



familienfreundlicher
Arbeitgeber
2014-2017
prüfen.bewerten.auszeichnen



Personalstrukturbericht 2014



Herausgeber

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat I

Haupt- und Personalamt

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

Stand

Mai 2015

Fotos Cover

Attraktiver Arbeitgeber Kreis Warendorf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Auszeichnung als familienfreundlicher Arbeitgeber; feierliche Urkundenübergabe bei der Bertelsmann Stiftung in Gütersloh
- Spiel und Spaß bei der Ferienaktion 2014

Personalgewinnung:

- Der Kreis Warendorf präsentiert sich auf der Berufsorientierungsmesse in Warendorf
- Erfolgreiche Nachwuchssuche: Die neuen Auszubildenden 2014

Gesundheitsförderung bei der Kreisverwaltung:

- Sportliche Beschäftigte bei der Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit"
- Betriebssportgruppe Fußball



Liebe Leserinnen und Leser,

der Personalstrukturbericht für das Jahr 2014 liefert Ihnen einen kompakten Überblick rund um das Personal der Kreisverwaltung Warendorf.

Eine kontinuierliche Aufgabe in der Personalarbeit ist es, verschiedene Bereiche der Kreisverwaltung mit Personal zu verstärken. 33 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Jobcenter eingestellt worden. Für eine noch höhere Qualität im Rettungsdienst sorgen dort 16 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Seit mehreren Jahren achtet die Kreisverwaltung Warendorf darauf, Nachwuchs auch in speziellen Berufsfeldern selbst auszubilden. Als Beispiel hierfür steht der Vorbereitungsdienst für den gehobenen technischen Dienst mit den Bereichen Umweltmanagement, Bauingenieur – und Vermessungswesen. Expertinnen und Experten auf diesem

Gebiet sind auf dem freien Markt kaum zu gewinnen.

In Sachen Arbeitgeberattraktivität haben wir weitere Pluspunkte gesammelt. Für die kontinuierliche Weiterentwicklung der vorhandenen Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist die Kreisverwaltung erneut mit dem Qualitätssiegel "Familienfreundlicher Arbeitgeber" von der Bertelsmann Stiftung ausgezeichnet worden.

Die älter werdende Belegschaft macht ein verstärktes Engagement im Betrieblichen Gesundheitsmanagement notwendig. Mitarbeitergesundheit ist nicht mehr allein Privatsache, sondern wird aktiv gefördert. Beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement suchen wir gemeinsam mit den betroffenen Langzeitkranken nach Möglichkeiten, wie einer neuen Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Die Kreisverwaltung Warendorf berücksichtigt in ihrer Personalpolitik die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Lebensphasen. Aus einer Kultur des Gebens und Nehmens wird erfolgreiches Arbeiten, das auch den Bürgerinnen und Bürgern zu Gute kommt.

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Olaf Gericke'. The signature is fluid and cursive.

Dr. Olaf Gericke



Stellenplan	7
Personal- und Versorgungsaufwendungen	8
Gesamtbelegschaft	10
Personalzugänge und -abgänge	12
Führungskräfte	16
Altersstruktur	18
Stellenausschreibungen und Bewerbungen	20
Ausbildung	21
Arbeits- und Gesundheitsschutz	23
Schwerbehinderte	25
Krankenstand	26
Fort- und Weiterbildung	28



Stellenplan

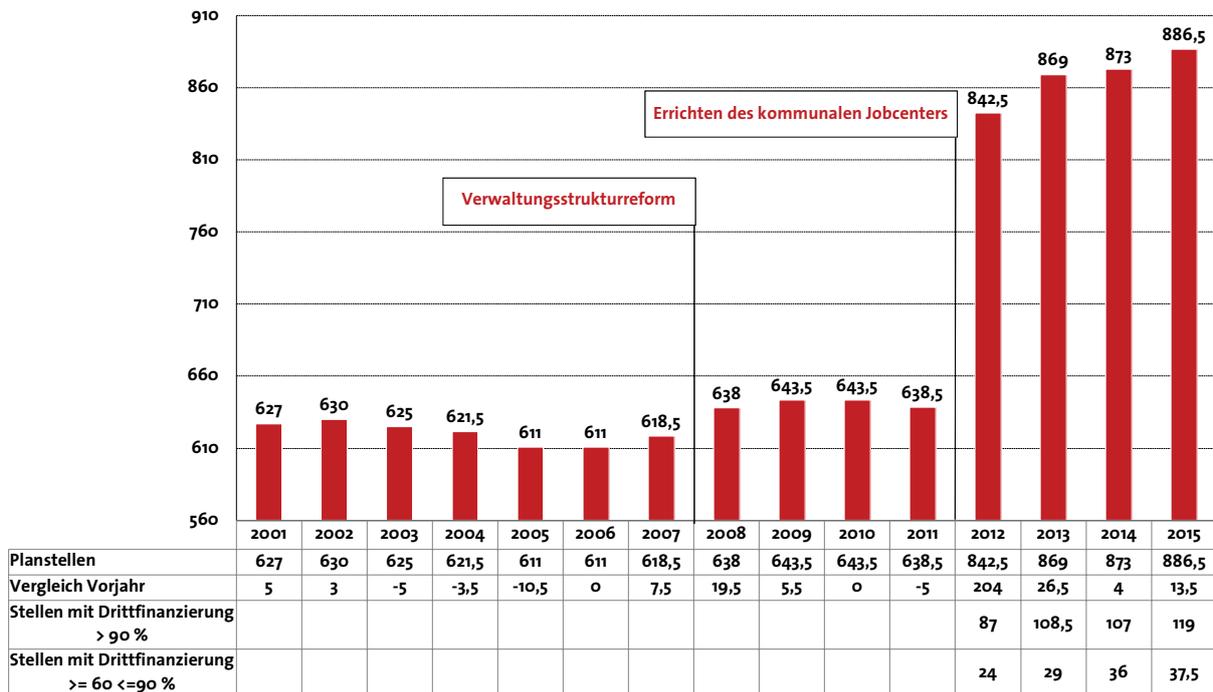


Abb. 1: Planstellen von 2001 - 2015

Stellenplan

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2014 enthält 873 Planstellen. Im Vergleich zum Vorjahr ist er um vier Stellen erweitert worden. 21 Stellen sind neu eingerichtet worden, während 17 Stellen abgebaut werden konnten. Auf den neuen Stellen werden im Wesentlichen Aufgaben erledigt, die neu sind oder auf gesetzlichen Änderungen beruhen. Gestiegene Fallzahlen und die Gründung des Jobcenters hatten ebenfalls Stellenbedarf verursacht. Im Gegenzug konnten dafür überwiegend im Jobcenter 17 Stellen aus dem Stellenplan gestrichen werden, da der Stellenbedarf nach den ersten Erfahrungen nicht in der geplanten Höhe vorhanden war.

Für 143 Stellen gibt es eine vollständige oder überwiegende Refinanzierung durch Dritte. Damit liegt der Prozentsatz der Refinanzierung bei 16,4 Prozent. Das sind 0,6 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr (15,8 %).

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2015 weist 886,5 Stellen aus. Der Bedarf an Stellen ist damit im Saldo um 13,5 Stellen höher als im Vorjahr. Am meisten ins Gewicht fallen 12 Stellen im Rettungsdienst. Das seit dem 01.01.2014 geltende Notfallsanitätärgesetz hebt die Qualität der Ausbildung für den Rettungsdienst an. Gleichzeitig wird die Berufsausbildung nicht mehr mit einem Anerkennungsjahr abgeschlossen. Das macht

Personal- und Versorgungsaufwendungen

die Einstellung von ausgebildeten Rettungsassistenten auf Planstellen als Ersatz für die Rettungspraktikanten im Anerkennungsjahr notwendig.

Neue gesetzliche Aufgaben im sozialen Bereich und gestiegene Fallzahlen wie z. B. in der Vollstreckung von Forderungen bedingen in den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung das Einrichten von insgesamt 10,5 neuen Stellen. Gleichzeitig sind aber auch neun Stellen eingespart worden.

Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Berichtes stehen die Ergebnisse für den Jahresabschluss 2014 noch nicht fest. Das Diagramm zeigt deshalb für die Jahre 2014 und 2015 die geplanten Personal- und Versorgungsaufwendungen.

In den Personalaufwendungen noch nicht enthalten sind die Aufwendungen für sonstiges Personal aus der Ergebnisplanposition 13. Aus dieser Position erstattet der Kreis anderen Arbeitgebern die Aufwendungen für Personal, welches für den Kreis tätig ist, aber einen anderen Arbeitgeber hat (z. B. abgeordnete Beschäftigte von den Städten und Gemeinden, die im Jobcenter arbeiten). Für das Jahr 2014 sind 1.028.000 € geplant, für das Jahr 2015 633.915 €. Für 2015 konnte der Ansatz um rd. 400.000 € reduziert werden, weil bislang zum Kreis abgeordnetes Personal entweder in den Dienst des Kreises Warendorf übergetreten ist oder mit eigenem Personal ersetzt wird.

Personal- und Versorgungsaufwendungen

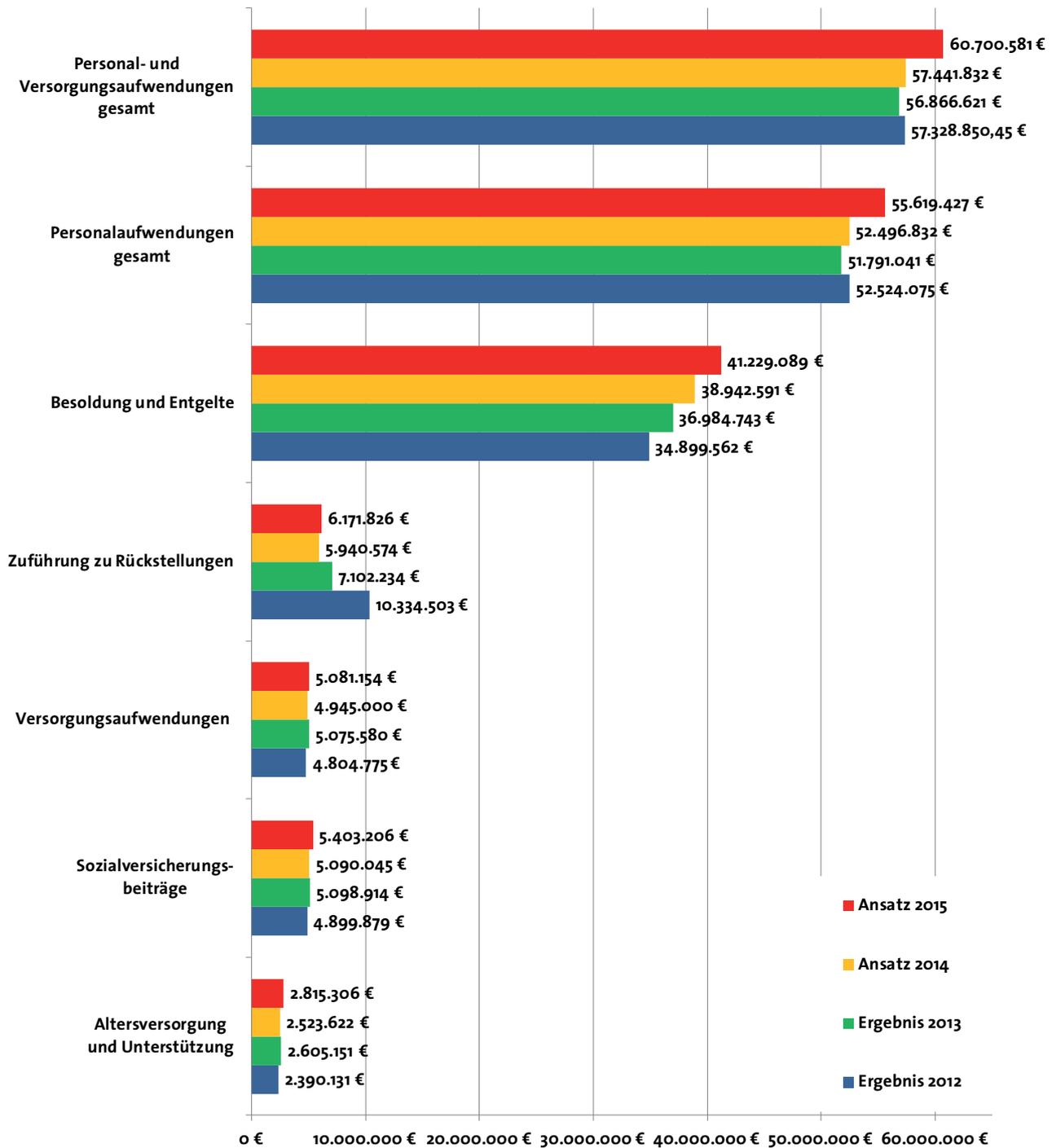


Abb. 2: Personal- und Versorgungsaufwendungen 2012 - 2015

Gesamtbelegschaft

Stichtag: 31.12.2014	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	
Beamtinnen / Beamte	138	71	209	4	61	65	274
davon							
mit Bezügen in MuSchu, EZ oder einer Beurlaubung	0	0	0	0	8	8	8
Tariflich Beschäftigte	312	226	538	21	180	201	739
davon							
mit Bezügen in MuSchu, EZ oder einer Beurlaubung	0	4	4	0	4	4	8
befristet Beschäftigte	26	18	44	5	14	19	63
Gesamt	450	297	747	25	241	266	1013
Auszubildende/ Beamtenanwärterinnen und -anwärter	18	37	55	0	0	0	55
Rettungsassistenten/-innen im Anerkennungsjahr und Sozialarbeiter/-innen als Trainees	3	3	6	0	2	2	8
Ehrenbeamte	0	0	0	2	0	2	2
geringfügig Beschäftigte	0	0	0	8	3	11	11
Freistellungsphase Altersteilzeit	3	0	3	1	2	3	6
Belegschaft mit Bezügen	474	337	811	36	248	284	1095
Beschäftigte in Beurl./EZ/MuSchu/ Wehr-/Zivildienst (ohne Bezüge)	4	35	39	0	6	6	45
Gesamtbelegschaft	478	372	850	36	254	290	1140

Abb. 3: Gesamtbelegschaft

eingesetzt im	Beamtinnen und Beamte			Tarifbeschäftigte			Gesamt
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	
Amt für Kinder, Jugendliche und Familien	0	0	0	0	1	1	1
Bauamt	0	0	0	0	1	1	1
Jobcenter	4	1	5	1	1	2	7
Ordnungsamt	1	0	1	0	0	0	1
Sozialamt	0	0	0	3	4	7	7
Sozialamt - Unterhalteranziehung	0	1	1	0	2	2	3
gesamt	5	2	7	4	9	13	20

Abb. 4: Abordnungen am 31.12.2014

Gesamtbelegschaft

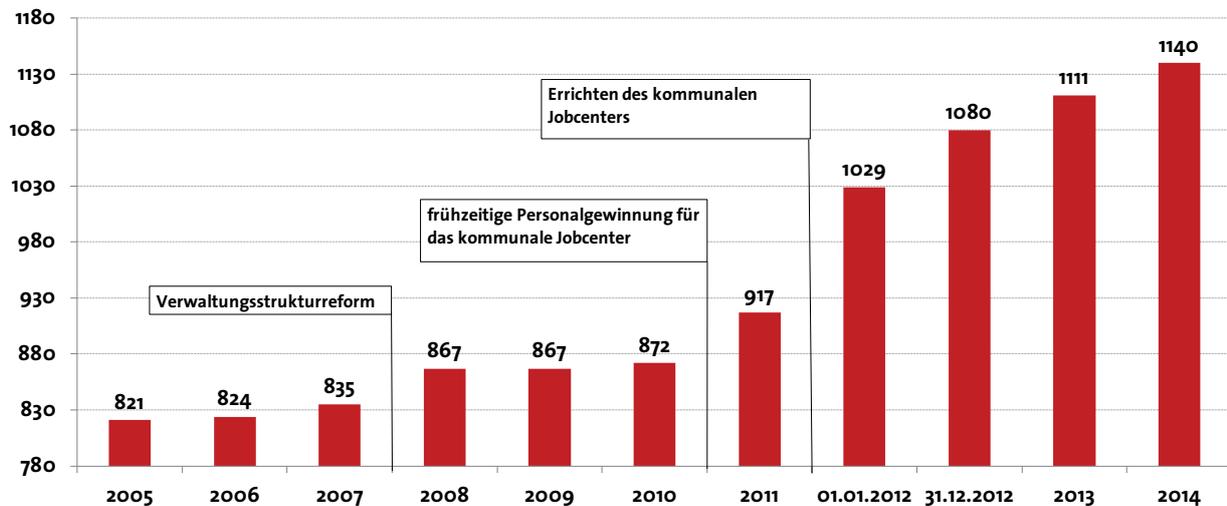


Abb. 5: Beschäftigtenzahlen von 2005 bis 2014

Gesamtbelegschaft

1140 Menschen arbeiteten am Jahresende 2014 bei der Kreisverwaltung Warendorf. Damit war die Zahl der Beschäftigten um 29 Personen höher als am 31. Dezember 2013.

1013 Personen haben am Stichtag Bezüge oder Entgelt aus standardmäßigen Dienst- und Arbeitsverhältnissen erhalten. Ende 2013 waren es 983 Personen. Am meisten zugenommen hat dabei im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Am Jahresende arbeiteten 22 Personen mehr in Teilzeit, als es am Vorjahresstichtag der Fall war. Insbesondere im Jobcenter und im Bereich der Finanzbuchhaltung sind in 2014 mehrere Teilzeitbeschäftigte eingestellt worden.

Am Jahresende waren es 20 Personen, die im Rahmen von Abordnungen eingesetzt waren. Die im Jahr 2013 eingesetzte Entwicklung, auslaufende Abordnungen im Jobcenter durch (befristete) Einstellungen des Kreises zu decken, hat sich in 2014 fortgesetzt. So haben sich die Abordnungen allein in diesem Bereich um sieben reduziert.

Von den 1140 Beschäftigten ist bei 85 Beschäftigten der Migrationshintergrund bekannt (2011: 59 Beschäftigte, 2008: 43 Beschäftigte). Der prozentuale Anteil an der Gesamtbelegschaft ist damit von 4,9 % im Jahr 2008 auf 7,5 % im Jahr 2014 gewachsen.

Personalzugänge und -abgänge

Personalzugänge 2014					
	unbefristet			befristet	
	Beam- tinnen und Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Tariflich Beschäftigte	Gesamt (Sp. 4 + 5)
Allgemeiner Verwaltungsdienst	4	10	14	2	16
Archiv	1	0	1	0	1
Informationstechnik	0	1	1	1	2
Finanzbuchhaltung	0	5	5	0	5
Hochbau und Liegenschaften	0	1	1	0	1
Abschieber (geringfügig beschäftigt)	0	0	0	3	3
Leitstelle und Rettungswachen	3	0	3	13	16
Fleischbeschau	0	0	0	1	1
Kommunale Koordinierungsstelle	0	1	1	0	1
Bildungsplanung	0	0	0	1	1
Schulpsychologische Beratungsstelle	0	0	0	2	2
Heimaufsicht	0	1	1	0	1
Pflege- und Wohnberatung	0	2	2	0	2
ASD	0	2	2	1	3
Adoptions- und Kinderpflegedienst	0	0	0	2	2
Ärztin / Arzt	0	2	2	0	2
Zahnärztin	0	1	1	0	1
Jobcenter – aktive Leistungen	0	4	4	6	10
Jobcenter – passive Leistungen	1	17	18	5	23
Landschaftspflege, Artenschutz	0	1	1	1	2
Bauingenieur/in	1	0	1	1	1
Straßenbau	0	0	0	1	1
Umweltingenieurinnen	2	0	2	0	2
Geomatiker	0	0	0	1	1
Vermessungsingenieure	2	1	3	0	3
Gesamtzugänge	14	49	63	41	104
*In den Gesamtzugängen sind 18 Personen enthalten, die 2014 eine Ausbildung beim Kreis Warendorf abgeschlossen haben und anschließend in ein Beamtenverhältnis übernommen wurden bzw. einen Arbeitsvertrag erhalten haben.					

Abb. 6: Personalzugänge 01.01. - 31.12.2014

Personalzugänge

Im Jahr 2014 haben 104 Menschen eine neue Tätigkeit bei der Kreisverwaltung Warendorf aufgenommen. 33 der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten im Jobcenter, davon 11 zunächst in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Der zweite Schwerpunkt der Einstellungen liegt im Bereich der Leitstelle und der Rettungswachen. Diese Bereiche wurden um 16 Personen verstärkt.

In den technischen Bereichen sind Stellen mit jungen Ingenieuren und Ingenieurinnen nachbesetzt worden. Drei Frauen und ein Mann haben nach ihrem technischen Studium einen Laufbahnlehrgang für den gehobenen technischen Dienst absolviert und sind nun im Beamtenverhältnis für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises tätig. 41 Arbeitsverträge sind befristet abgeschlossen worden (Vorjahr: 40).

Personalabgänge

Die Grundfluktuation berücksichtigt alle Personen, deren Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis (außer Sozial- und Rettungspraktikanten) im Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2014 endet. Im Berichtszeitraum sind der Grundfluktuation 99 Personen zuzuordnen. Die Grundfluktuationsquote liegt damit bei 8,7 %. Sie ist um 2 Prozentpunkte gestiegen.

Der natürlichen Fluktuation (alters- oder krankheitsbedingtes Ausscheiden, Todesfälle) sind 26 Personen (Vorjahr 20) zuzuordnen. Seit dem 01.07.2014 können besonders langjährig Versicherte nach 45 Versicherungsjahren ohne Abschläge in Rente gehen. Hiervon haben in der Kreisverwaltung Warendorf neun Personen Gebrauch gemacht.

31 Personen initiierten von sich aus einen Arbeitgeberwechsel. Diese "unternehmensfremde Fluktuation" hat im Vergleich zum Vorjahr um 3 Personen zugenommen. Die Ursachen der unternehmensfremden Fluktuation sollen näher erforscht werden. Dazu hat das Haupt- und Personalamt seit März 2015 eine freiwillige und anonyme Befragung der austretenden Beschäftigten eingeführt, die näheren Aufschluss darüber geben kann, warum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Arbeitsverhältnis lösen.

Die Zusatzfluktuation bildet ab, wie viele Personen dem Arbeitgeber zeitweilig nicht zur Verfügung stehen. Augenfällig ist, dass nur eine Person die Freizeitphase der Alterszeit angetreten hat.

23 Frauen sind im Jahr 2014 in Mutterschutz und/oder Elternzeit gegangen (2013: 20 Frauen). Drei Väter mehr als im Vorjahr, nämlich sieben, haben die Partnermonate genutzt.

Personalabgänge 01.01. - 31.12.2014				
	Beamte und Beamtinnen	Tariflich Beschäftigte	Gesamt 2014	Gesamt 2013
Auflösungsvertrag	0	13	13	6
Kündigung (Arbeitnehmerwille)	0	15	15	16
Kündigung in der Probezeit (Arbeitgeberwille)	0	1	1	0
Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	0	17	17	10
Wechsel des Dienstherrn	3	0	3	5
Erreichen der Altersgrenze	5	3	8	17
Erreichen der Altersgrenze für Schwerbehinderte	1	5	6	
Erreichen der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte (45 VJ)	0	9	9	
Erreichen der Altersgrenze für langjährige Versicherte (Abschläge)	0	3	3	
Ausscheiden von geringfügig Beschäftigten	0	2	2	1
Tod des Beschäftigten	0	2	2	0
Dienst- / Erwerbsunfähigkeit	2	0	2	2
Ende der Ausbildung	8	10	18	17
Grundfluktuation	19	80	99	74
Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)	1	0	1	0
Beginn Mutterschutz / Elternzeit	3	20	23	17
Partnermonate Elternzeit	0	7	7	4
Zusatzfluktuation	4	27	31	21
Gesamt	23	107	130	95

Abb. 7: Personalabgänge 31.12.2014

Altersbedingte Austritte

Nach aktuellem Stand werden bis zum Jahresende 2022 voraussichtlich 152 Personen aus Altersgründen den Kreis Warendorf verlassen. 15 Personen mehr, als noch in der Prognose 2014 - 2021 erwartet wurden.

Diese 15 zusätzlichen Austritte werden alle in den kommenden vier Jahren stattfinden. Betroffen sind neben den bisher "eingeplanten" 14 ausscheidenden Führungskräften auch sechs weitere Führungsfunktionen, die bis 2018 aus Altersgründen frei werden.

Personalzugänge und -abgänge

Gründe für die gestiegenen Zahlen sind einerseits die Möglichkeiten der Rente mit 63, die auch 2015 wieder einige Beschäftigte in Anspruch nehmen (werden).

Außerdem sind bis zum 31.03.2015 vermehrt Anträge von Beamtinnen und Beamten auf Altersteilzeit eingegangen, da bis zu diesem Zeitpunkt eingegangene Anträge nach der bisherigen Bewilligungspraxis des Kreises

Warendorf entschieden werden. Ab April 2015 ist Altersteilzeit grundsätzlich nur noch ab Vollendung des 60. Lebensjahres und für einen Zeitraum von maximal sechs Jahren, der sich bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erstrecken muss, möglich. Die Altersteilzeitfälle werden in der Prognose mit dem Ende der Arbeitsphase als Ausscheidenstermin berücksichtigt.

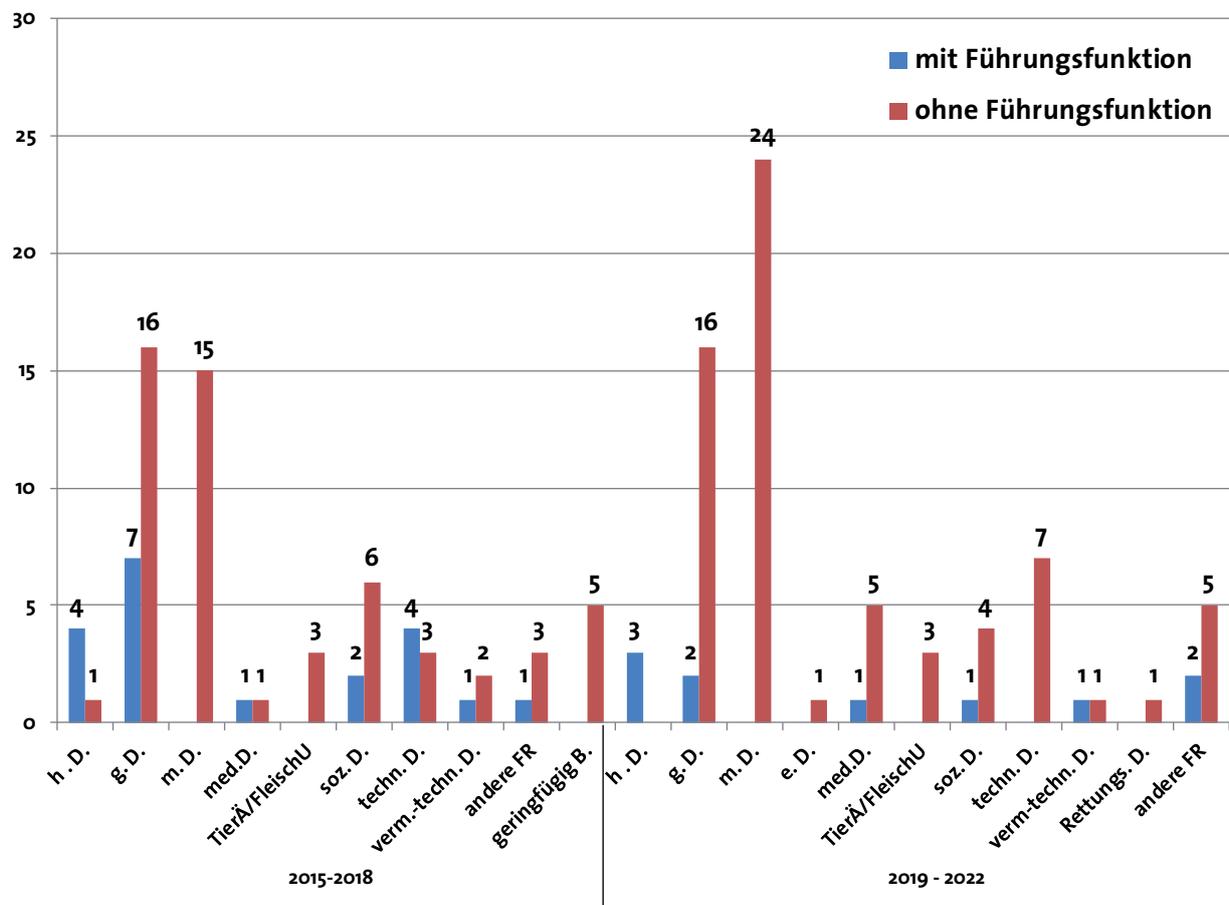


Abb. 8: Prognose altersbedingter Austritte 2015 - 2022

Führungskräfte Stichtag 31.12.2014		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	Veränderungen zum Vorjahr	
		m	w	m	w		m	w
Leitung der Verwaltung	Personenzahl	5	0	0	0	5	0	0
	Alter im Ø	58,4	0	0	0	58,4	0	0
Amtsleitungen	Personenzahl	12	6	0	0	18	0	0
	Alter im Ø	52,0	55,7	0	0	53,3	0	0
stellv.Amtsleitung	Personenzahl	9	7	0	1	17	+1	+1
	Alter im Ø	46,3	54,7	0	48,5	49,9	0	0
Sachgebietsleitung	Personenzahl	32	11	0	5	48	+2	0
	Alter im Ø	52,3	51,1	0	45,6	51,3	0	0
andere Leitungsfunktionen	Personenzahl	11	2	0	0	13	-1	0
	Alter im Ø	52,5	40,8	0	0	50,7	0	0
Koordinatoren/ innen	Personenzahl	5	1	0	0	6	-1	+1
	Alter im Ø	45,8	48,6	0	0	46,2	0	0
Teamleitungen	Personenzahl	7	3	0	5	15	-1	+1
	Alter im Ø	43,4	38,7	0	38,1	40,7	0	0
Gesamt Personenzahl		81	30	0	11	122	0	+3
Gesamt Alter im Ø		50,8	50,8	0	42,4	50,1	0	0

Abb. 9: Führungskräfte

Führungskräfte

122 Beschäftigte haben am 31. Dezember 2014 bei der Kreisverwaltung Führungsfunktionen wahrgenommen. Im Vergleich zum Vorjahr sind es insgesamt drei Frauen mehr. Neu ist das gemeinsame Führen in Form des Jobsharings. Die Kommunale Koordinierungsstelle „Übergang Schule-Beruf“ wird seit Anfang 2014 von zwei Teilzeitbeschäftigten geleitet.

Insgesamt waren am 31. Dezember 2014 ein Drittel aller Führungsfunktionen mit Frauen besetzt. 27 % der weiblichen Führungskräfte waren mit reduzierter Arbeitszeit tätig.

Das Durchschnittsalter der Führungskräfte ist leicht – auf 50,1 Jahre – gestiegen.

Führungskräfte

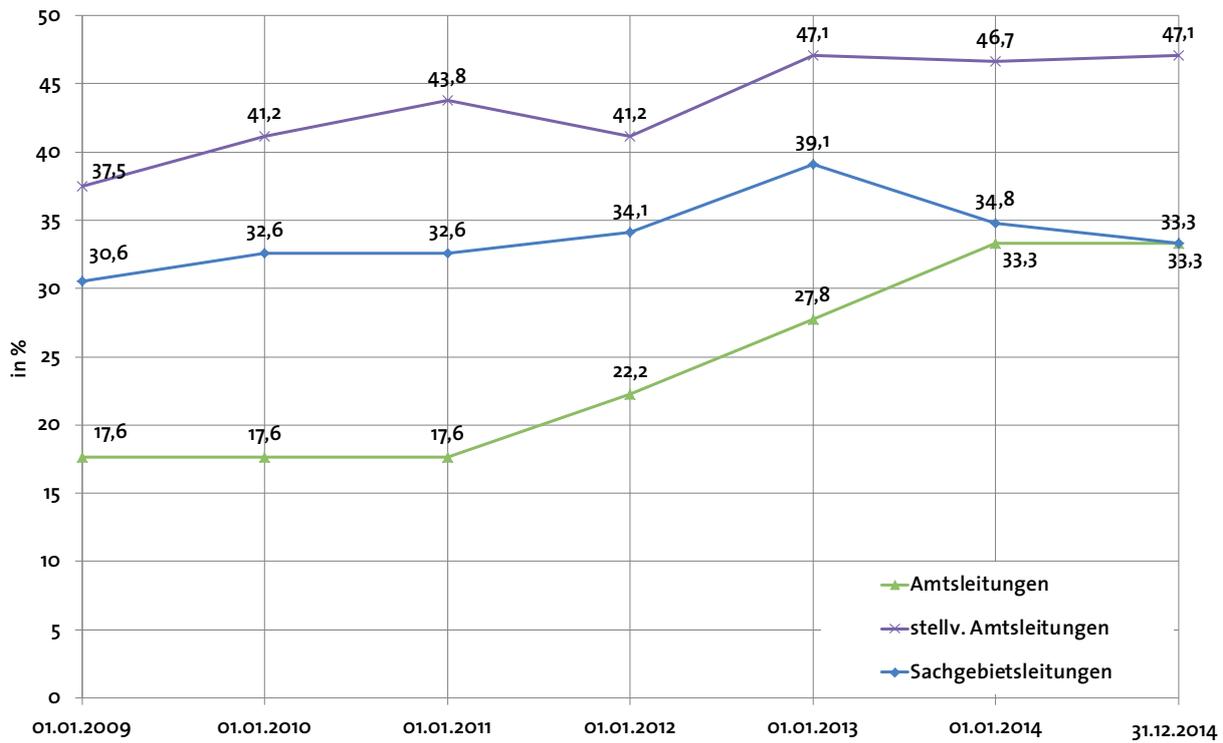


Abb. 10: Entwicklung des Frauenanteils bei (stellvertretenden) Amts- und Sachgebietsleitungen 2009 - 2014

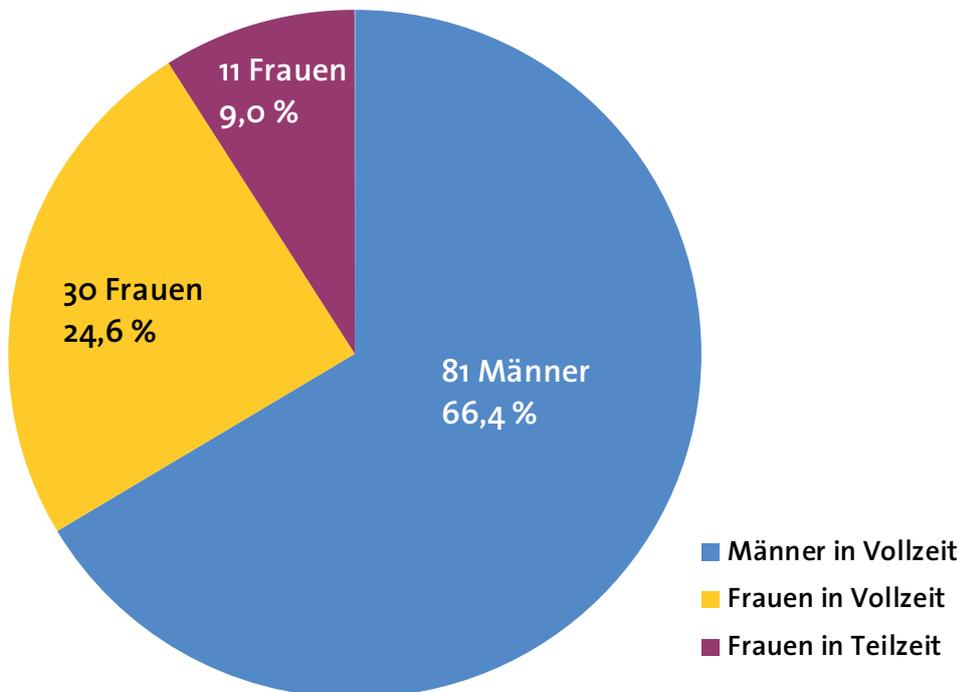


Abb. 11: Führungskräfte in der Kreisverwaltung am 31.12.2014

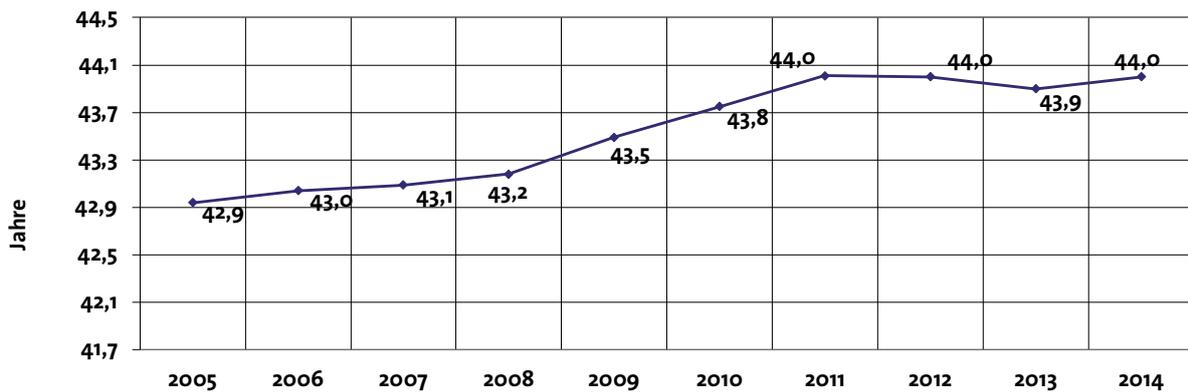


Abb. 12: Entwicklung des Durchschnittsalters 2005 -2014

Altersdurchschnitt

Das Durchschnittsalter bei der Kreisverwaltung am 31.12.2014 ist mit 44 Jahren relativ konstant geblieben. Dabei hat sich im Vergleich zum Vorjahr die mittlere Altersgruppe (36 - 50 Jahre) um 0,7 Prozentpunkte vergrößert. Die Anteile der Älteren (ab 51 Jahre) und der Jüngeren (bis 35 Jahre) haben fast gleichmäßig abgenommen (um 0,4 Prozentpunkte auf 29 bei den Jüngeren und um 0,3 Prozentpunkte auf 33,6 bei den Älteren).

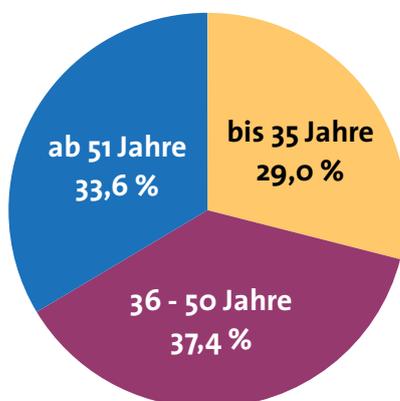


Abb. 13: Altersverteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 31.12.2014

Altersentwicklung und Altersverteilung

Durch die (neuen) Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenbezuges hat die Zahl der altersbedingten Austritte in 2014 zugenommen. Trotzdem ist die Gruppe der über 61-jährigen so groß wie noch nie seit Beginn der Aufzeichnungen.

32 Personen sind neu in die Gruppe der über 61-jährigen gerutscht. Im Vorjahr waren es nur 19. Dafür lag die Zahl der Beschäftigten, die über 63 Jahre alt waren, 2013 noch bei 25 – Ende 2014 waren es 20.

Altersstruktur

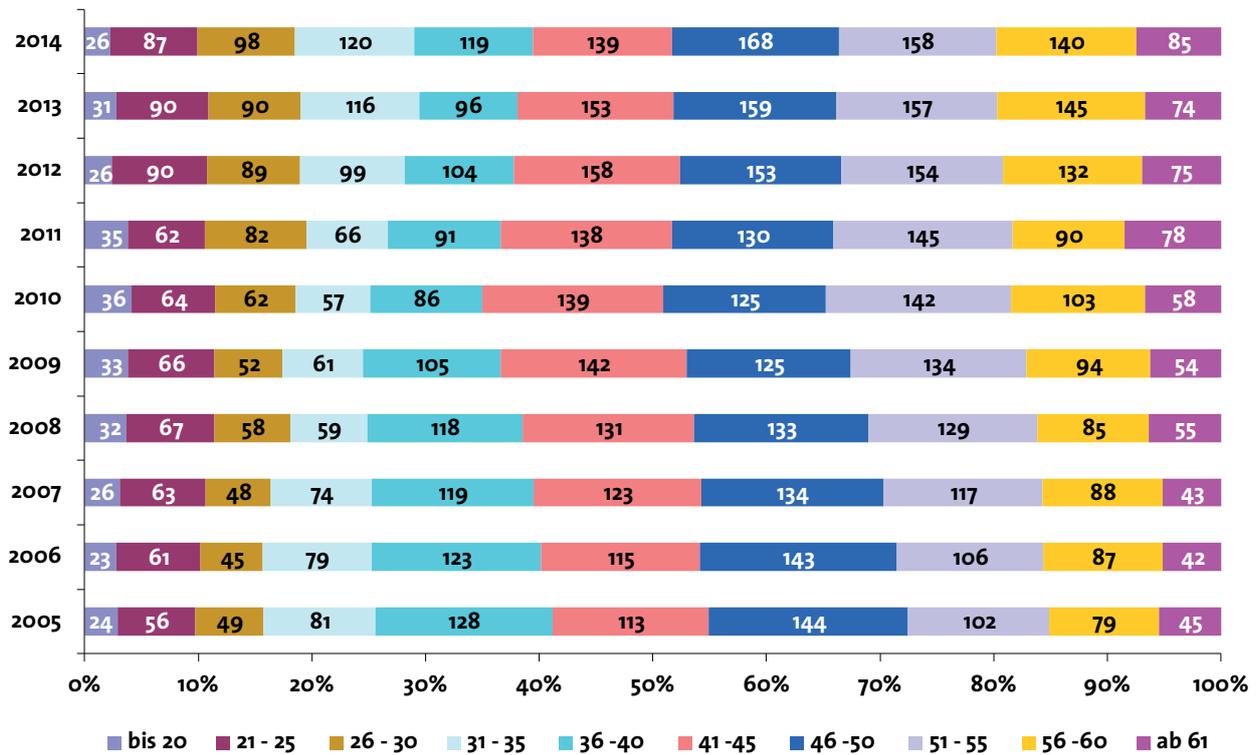


Abb. 14: Altersentwicklung in den Jahren 2005 bis 2014

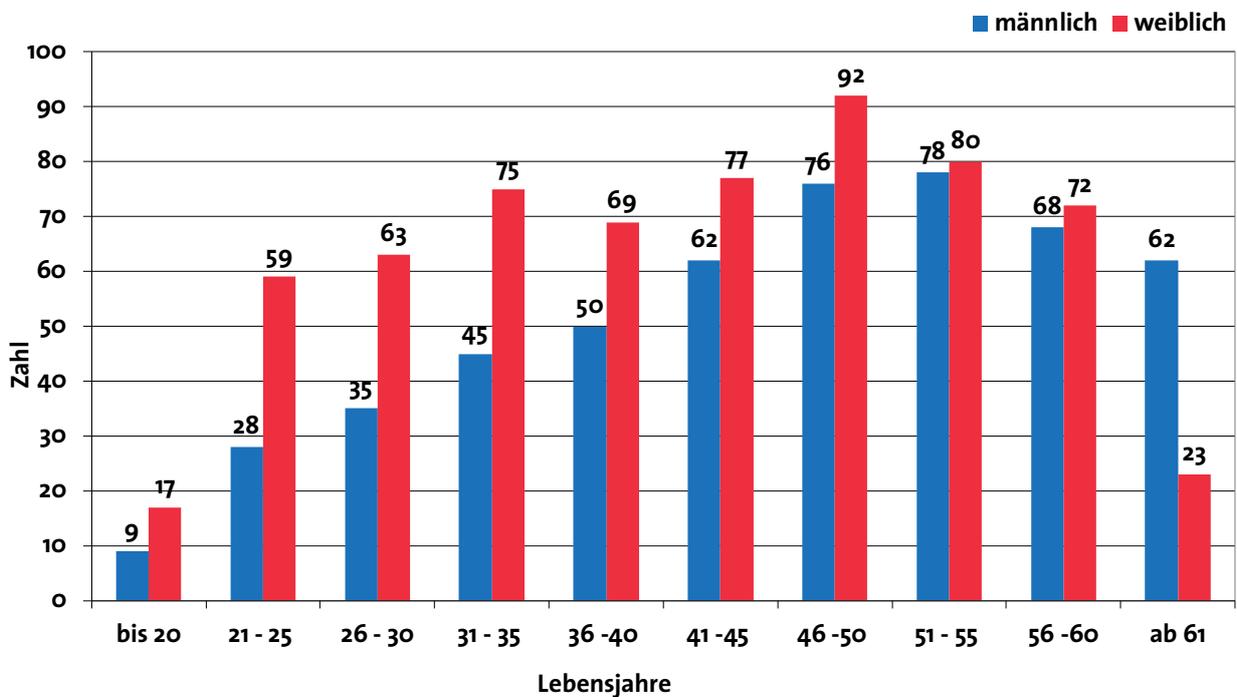


Abb. 15: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Altersgruppen am 31.12.2014

Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Jahr	Stellenausschreibungen*			Bewerbungen			Bewerbungen pro Stelle
	gesamt	intern	extern	gesamt	männlich	weiblich	
2014	35	14	21	1088	501	587	31,0
2013	29	13	16	640	335	306	22,1
2012	35	12	23	585	221	364	16,7
2011	52	21	31	1489	776	713	28,6
2010	22	11	11	510	339	171	23,2

*ohne Ausbildungsbewerbungen und Initiativbewerbungen

Abb. 17: Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Jahr 2014 waren 35 Stellenausschreibungen (21 extern, 14 intern) notwendig, um Personal zu gewinnen. Das waren insgesamt sechs Ausschreibungsverfahren mehr als im Vorjahr. Zusätzlich hat der Kreis Warendorf für den Rettungsdienst und für die Leistungssachbearbeitung im Jobcenter Dauerausschreibungen auf seiner Homepage veröffentlicht.

Mit 996 externen Bewerbungen stammen rd. 92 % von Bewerberinnen und Bewerbern, die noch keinen Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung haben. 90 Kolleginnen oder Kollegen aus der Kreisverwaltung wollten sich verändern und haben sich auf hausinterne Stellenausschreibungen hin gemeldet.

Der Frauenanteil an Bewerbungen liegt mit 587 Bewerbungen bei 54 %.

Ausbildungsbewerbungen

Im Jahr 2014 haben sich 393 junge Menschen um einen Ausbildungs- bzw. Studienplatz bei der Kreisverwaltung Warendorf beworben. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Kreisverwaltung erneut 37 Bewerbungen mehr erhalten. Die Bewerbungen verteilen sich auf sieben unterschiedliche Ausbildungsgänge. Alle 20 Ausbildungsplätze sind besetzt worden.

Im Bereich der Technik werden Vermessungstechniker und Fachinformatiker für Systemintegration ausgebildet. Im Bau- und Umweltbereich werden Ingenieurinnen und Ingenieure bedarfsgerecht auf eine Laufbahn

im gehobenen technischen Dienst vorbereitet. Für diesen Vorbereitungsdienst in den speziellen Richtungen im Umwelt- und Baubereich interessierten sich 2014 45 Ingenieurinnen und Ingenieure (23 Frauen / 22 Männer).

Während die Städte und Gemeinden noch in weiteren technisch geprägten Berufen ausbilden können (z. B. Garten- und Landschaftsbau, Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Bäderbetriebe), fehlen der Kreisverwaltung hier die eigenen Handlungsfelder.

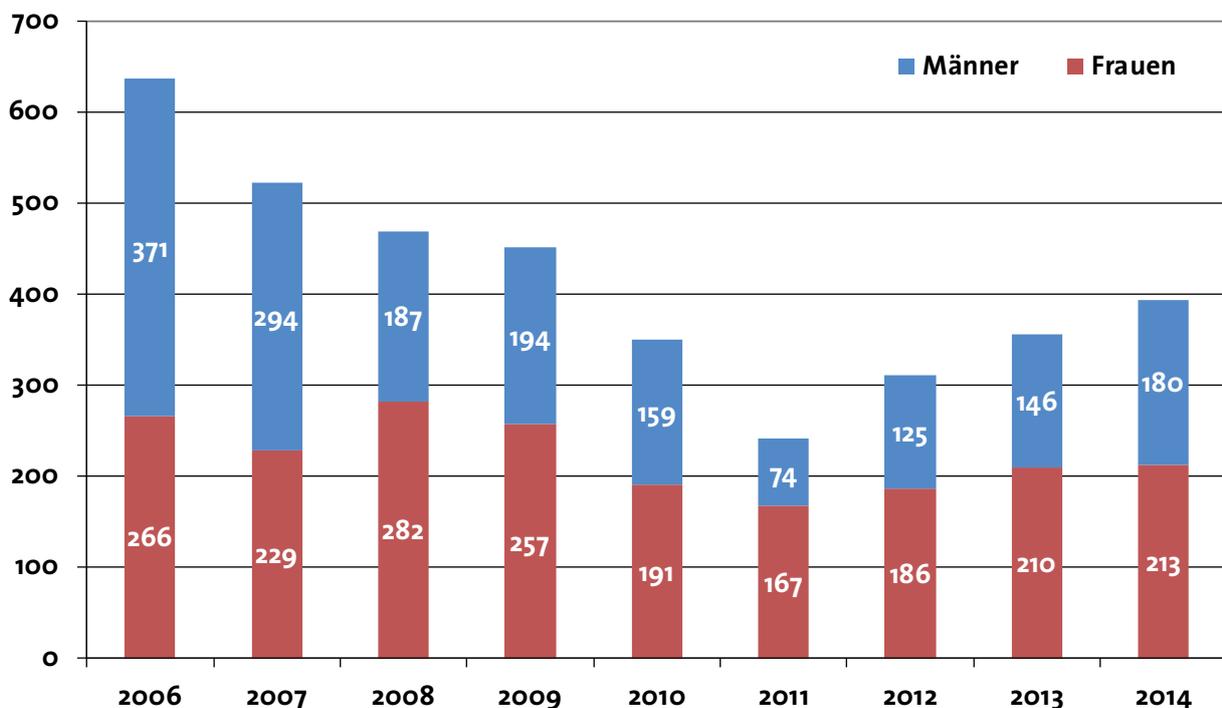


Abb. 18: Ausbildungsbewerbungen 2006 bis 2014

In den klassischen Verwaltungsausbildungen im gehobenen Dienst (duales Studium als Bachelor of laws) und als Verwaltungsfachangestellte war das Interesse von jungen Frauen größer als das von jungen Männern (176 Frauen /100 Männer).

Dieser Trend aus den Bewerbungen setzt sich bei der Einstellung fort. Am 31.12.2014 standen 36 Frauen und 19 Männer in einer Ausbildung.

Die Kreisverwaltung hat das Ausbildungsmarketing seit 2013 noch stärker in den Fokus genommen. Neben der Präsentation auf Aus-

bildungsmessen stellen sich die Kommunen den potentiellen Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern auf der Website azubi-kommunal.de und auch im Lokalradio mit dem Slogan "Du kannst mehr bewegen als Du denkst" vor. Für das Ausbildungsjahr 2015 konnten die Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber sich bei der Kreisverwaltung erstmalig online bewerben. Immerhin rund die Hälfte der Bewerbungen ist auf diesem Weg zu uns gelangt. Das Bewerbungsverfahren wird dadurch für alle Interessierten ansprechender, da einfacher und weniger aufwendig.

Personal in der Ausbildung			
Stichtag: 31.12.2014	Frauen	Männer	Gesamt
Kreisinspektoranwärterinnen/-anwärter	11	8	19
Bauoberinspektoranwärter	1	1	2
Umweltoberinspektoranwärter/innen	1	0	1
Verwaltungsfachangestellte	13	6	19
Bürokauffrauen/-männer "Coesfelder Modell"	7	0	7
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	0	1	1
Fachinformatiker für Systemintegration	0	1	1
Fachinformatiker für Systemintegration (duales Studium)	0	1	1
Vermessungstechniker/innen	1	1	2
Vermessungstechniker/innen (Kooperative Ingenieurausbildung)	2	0	2
Gesamt	36	19	55

Abb. 19: Personal in der Ausbildung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber zu einem präventiven und ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ein Schwerpunktthema im Bereich des Arbeitsschutzes lag in der Umsetzung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, wonach der Arbeitgeber seinen Beschäftigten u. a. spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsplatzbrillen) für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen hat. Um dieser gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, wurde die Dienstvereinbarung über die medizinische Vorsorge und Sehhilfen bei der Bildschirmarbeit geschlossen.

In Zeiten steigender Gefährdungen durch Viren und Bakterien lag ein weiteres Augenmerk auf der Ausweitung von Hygienemaßnahmen. Insbesondere durch die Bekanntmachung entsprechender Verhaltensregeln als auch durch die Bereitstellung von einheitlichen Desinfektionsmitteln wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diese Thematik sensibilisiert.

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsfürsorge wurde das bisherige Angebot weiter ausgebaut. Zur Verbesserung des Wohlbefindens und zur Steigerung der Leistungsfähigkeit bietet eine ausgebildete Physiotherapeutin einmal pro Woche eine Mobile Massage im Kreishaus an.

Im September bestand die Möglichkeit, eine kostenlose Gripeschutzimpfung in Anspruch zu nehmen. Dieses Angebot wurde von 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

Arbeits- und Dienstunfälle

Im Jahr 2014 sind dem Haupt- und Personalamt insgesamt 31 Arbeits- und Dienstunfälle gemeldet worden.

Neunmal kam es zu Unfällen auf dem Arbeitsweg (Wegeunfälle). Sie passierten überwiegend in den Herbst- und Wintermonaten durch Stürze mit dem Fahrrad.

20 der Arbeits- und Dienstunfälle ereigneten sich im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit.

Tätigkeitsbedingt waren die Berufsgruppe der Straßenwärter (fünf Arbeitsunfälle mit insgesamt 37 ausgefallenen Arbeitstagen) und der Bereich des Rettungsdienstes (vier Arbeitsunfälle mit insgesamt 62 Ausfalltagen) die unfallträchtigsten Berufsgruppen. Zehn der Arbeitsunfälle haben nicht zu unfallbedingten Ausfallzeiten geführt.

Zwei Beschäftigte waren durch die Unfälle jeweils mehr als 30 Arbeitstage krank. Sie konnten zusammen an insgesamt 72 Arbeitstagen nicht arbeiten.

Arbeits- und Dienstunfälle				
Jahr	Arbeits- und Dienstunfälle*	Beamte	Tarifbeschäftigte	ausgefallene Arbeitstage
2014	31	5	26	203
davon Wegeunfälle	9	4	5	26
2013	36	4	32	169
2012	28	1	27	500
2011	20	2	18	159
2010	24	4	20	214
2009	17	1	16	73
2008	13	3	10	63
2007	23	3	20	124

*inklusive Unfälle, die nicht zu Fehlzeiten geführt haben

Abb. 20: Arbeits- und Dienstunfälle

Arbeitsmedizinische Betreuung

In der Tabelle sind die Tätigkeiten aufgeführt, die die Betriebsärztin im Jahr 2014 im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung nach § 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes durchgeführt hat.

Arbeitsmedizinische Betreuung		Zahl
Beratung, Unterstützung, Besprechungen etc.	allgemeine Beratung	14
	Beratung Mutterschutzgesetz	5
	Arbeitsplatzberatung	4
	Arbeitsplatzbegehung	8
Arbeitsmedizinische Vorsorge	Baumarbeiten (nach Unfallverhütungsvorschrift H 9)	2
	LKW-Fahrer (Fahrerlaubnisverordnung)	3
	Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten (G 25)	48
	Vorsorge Mutterschutzgesetz	5
	Bildschirmtätigkeit (G37)	28
	Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung (G 42)	52
	Sonderuntersuchung nach § 4 Abs. 2 Rettungsgesetz	52

Abb. 21: Arbeitsmedizinische Betreuung

Schwerbehinderte

Am 31.12.2014 waren 80 Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung / Gleichstellung bei der Kreisverwaltung tätig. Im Vergleich zum Vorjahr sind das zwei Frauen und drei Männer mehr.

Bei zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde die Schwerbehinderung im Laufe des Jahres neu festgestellt. Eine schwerbehinderte Mitarbeiterin ist in 2014 neu eingestellt worden.

In den Stellenausschreibungen weist der Kreis Warendorf seit Jahren daraufhin, dass schwerbehinderte Menschen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden. Schwerbehinderte Menschen müssen ihre Schwerbehinderung im Auswahlverfahren nur dann offenbaren, wenn ihre Schwerbehinde-

rung die angestrebte Tätigkeit ausschließt. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden immer dann zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn sie nicht offensichtlich ungeeignet für die zu besetzende Position sind.

Im vergangenen Jahr haben 26 schwerbehinderte Menschen und eine Schwerbehinderten gleichgestellte Person ihre Bewerbung eingereicht. Eine Bewerbung war erfolgreich.

Mit 7,94 % hat die nach § 71 Abs. 1 SGB IX geforderte Quote, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, den höchsten Wert der letzten zehn Jahre erreicht.

Schwerbehinderte							
Jahr	Schwerbehinder- tenquote	am Jahresende beschäftigte Schwerbehin- derte und ihnen Gleichgestellte	davon				Durch- schnitts- alter
			Schwerbe- hinderte	Gleichge- stellte	Männer	Frauen	
2014	7,94	80	77	3	37	43	53
2013	7,62	75	72	3	34	41	53
2012	6,94	65	62	3	36	29	52
2011	7,06	53	51	2	29	24	50
2010	6,8	51	48	3	27	24	51
2009	7,63	52	49	3	30	22	51

Abb. 22: Schwerbehinderte

Krankenstand

An durchschnittlich 14 Arbeitstagen des Jahres 2014 sind die Beschäftigten der Kreisverwaltung im Verwaltungsbereich arbeitsunfähig erkrankt.

Die Krankheitsquote des Jahres 2014 ist um 0,2 % weiter angestiegen und liegt bei 6,0 %. Im Jahr 2014 waren insgesamt 132 Beschäftigte (alle Bereiche inklusive Rettungswachen und Leitstelle) mehr als 30 Arbeitstage im Jahr krank.

Ununterbrochen mehr als 30 Tage krank waren insgesamt 43 Männer und 42 Frauen.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, sich bei längeren oder auffälligen Erkrankungen mit den Einzelfällen genauer zu befassen.

Auf der Steuerungsebene erörtern die Personalverantwortlichen in den jährlichen Personalplanungsgesprächen mit den Amtsleitungen die Ursachen für längere oder auffällige Krankheitszeiten und ziehen - soweit möglich - die notwendigen Schlussfolgerungen.

Im betrieblichen Eingliederungsmanagement haben die Langzeiterkrankten selbst die Chance, gemeinsam mit der Personalverwaltung ihre Arbeitssituation zu überdenken und Maßnahmen zu finden, mit denen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Verwaltungsbereich				Alle (inkl. Rettungswachen und Leitstelle) in Personen		
Jahr	Krankheitsquote (Relation von Krankheits- zu Sollarbeitstagen)	KT im Ø	Quote Gesunde	Kur/ Rehamaß- nahmen	mehr als 30 KT im Jahr	davon ununterbrochen über 30 T krank
2014	6,0%	14,0	24%	20	132	91 (43 m / 48 w)
2013	5,8%	13,3	30%	18	126	62 (30 m / 32 w)
2012	5,4%	12,4	25%	11	101	76 (41 m / 35 w)
2011	4,9%	10,9	29%	8	80	50 (29 m / 21 w)
2010	4,6%	11,0	23%	14	69	42 (25 m / 17 w)

Abb. 23: Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Krankenstand

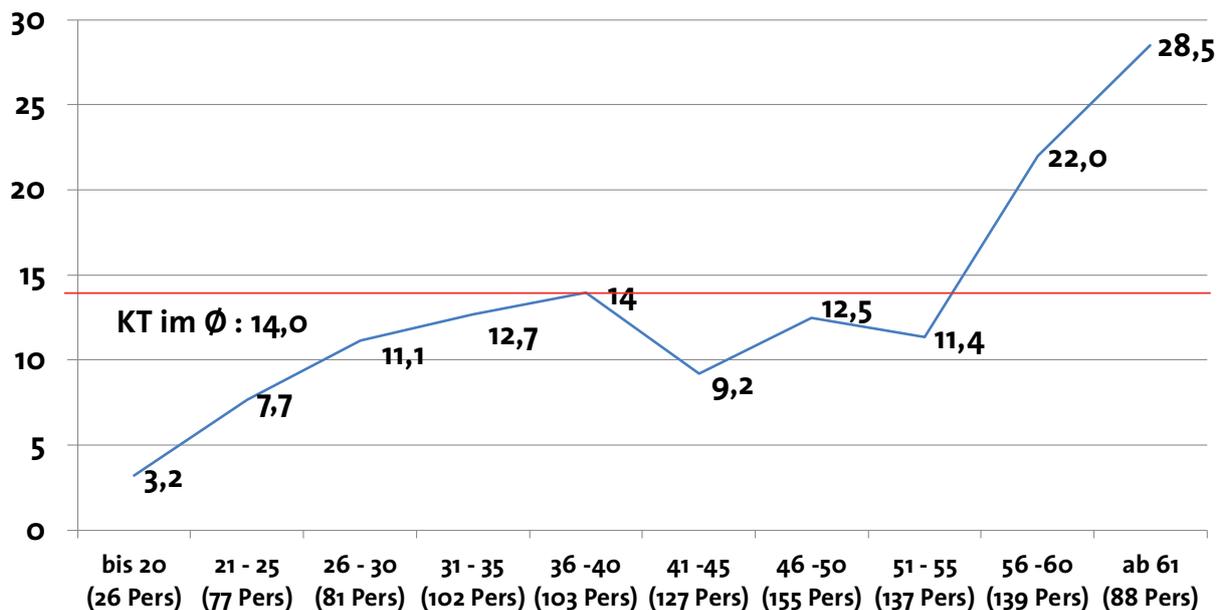


Abb. 24: Durchschnittliche Krankheitstage 2014 nach Alter

Besonders eindeutig ist in diesem Auswertungszeitraum der Bezug zwischen Alter und Krankheitstagen.

Obwohl gerade gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte die (neuen) Möglichkeiten des vorzeitigen Rentenbezuges nutzen, ist die Gruppe der über 61-jährigen größer als in den letzten zehn Jahren.

Während bis zu einem Alter von 55 Jahren die Höhe der durchschnittlichen Krankheitstage immer unter dem Gesamtdurchschnitt von 14 Krankheitstagen lag, steigt sie überproportional bei den 56-60-jährigen an und ist bei den über 61-jährigen mit 28,5 über doppelt so hoch wie der Jahresdurchschnitt 2014.

Auch bei der Untersuchung nach der Dauer der Erkrankungen ist eine Relation zum Alter der Beschäftigten im Verwaltungsbereich deutlich erkennbar. 117 Personen haben dort mehr als 30 Arbeitstage krankheitsbedingt gefehlt, 47 von ihnen waren älter als 55 Jahre alt.

Vor dem Hintergrund immer älter werdender Belegschaften ist in der nächsten Zeit eher nicht mit einer Trendwende zu rechnen. Gerade deshalb wird es immer wichtiger, gute Arbeitsbedingungen gerade für ältere Beschäftigte noch weiter zu verbessern. Daneben wächst die Bedeutung von Prävention mit Angeboten zur Gesundheitsförderung.

Fort- und Weiterbildung

	Seminare	Teilnehmende		Gesamt	Gesamtteilnehmertage	
		w	m			
Hausinterne Veranstaltungen	fachspezifisch	Vermögenseinsatz nach dem SGB XII	6	9	15	15
		Erwerb von Basiswissen zum Staatsangehörigkeitsrecht für Melde- und Passwesen	3	0	3	3
		Schulung der Radar- und Bildbearbeitungsmitarbeiter	4	11	15	30
		Einstellungsgespräche kompetent führen	9	5	14	14
		Nebenbestimmungen	26	33	59	177
		Sachkundeausbildung für Sachbearbeiter im Sachgebiet Wafferecht der Kreispolizeibehörde	6	3	9	9
	fachübergreifend	Wirklichkeit und Fantasie - Sachverhaltsaufklärung im Gespräch	13	5	18	36
		Krisenkommunikation	7	22	29	29
		Vereinbarkeit von Familien und Beruf in den Arbeitsbereichen Rettungsdienst und Leitstelle	6	6	12	12
		Qualifizierung von Führungskräften, Einzelcoaching	2	0	2	4
		Zumba-Fitness (6 x 1 Stunde)	15	0	15	15
		Erste-Hilfe-Kurs (Auffrischung)	10	3	13	26
	für das Jobcenter	Der Einsatz des Einkommens nach dem SGB II	11	9	20	20
		Der Einsatz des Vermögens nach dem SGB II	14	6	20	20
		Bildungs- und Berufskunde	16	8	24	48
		Bedarfe für Unterkunft und Heizung	15	5	20	20
		Anspruchsberechtigung von Ausländern im SGB II	9	6	15	15
		Auszubildende im SGB II	13	7	20	20
		Motivierende Gesundheitsgespräche (JobFit)	7	5	12	36
		Empowerment	19	11	30	60
		Einzelcoaching	1	0	1	1
		Projekt zur Führung und Teamarbeit	15	4	19	19
	für Auszubildende	Kommunikation im Beruf mit dem Schwerpunkt Beschwerden für Auszubildende	10	4	14	14
		Schau mir in die Augen- eine interkulturelle Begegnung für Auszubildende	3	9	12	12
		Knigge für Auszubildende - Wie verhalte ich mich richtig?	9	7	16	16
		Telefontraining für Auszubildende	6	3	9	9
	Gesamt Hausintern	25	255	181	436	680
	Externe Veranstaltungen	Fachfortbildungen				
		395	292	214	506	816,5
		IT-Fortbildungen - durch Amt 12 organisiert	10	10	20	39
	Gesamt Externe	405	302	224	526	855,5
	Alle	430	557	405	962	1535,5

Fortbildung

Im Jahr 2014 haben die Beschäftigten der Kreisverwaltung an 1535,5 Tagen Fortbildungsveranstaltungen besucht. Damit wurde ein Höchstwert der letzten sieben Jahre erreicht.

Mit 25 Seminaren ist das Angebot an hausinternen Veranstaltungen weiter ausgeweitet worden. 436 Beschäftigte haben an den internen Seminaren, bei denen die Schulungsbedarfe individuell auf die Teilnehmenden zugeschnitten sind, teilgenommen.

Bei den extern besuchten Fortbildungen hat sich der rückläufige Trend des Vorjahres weiter fortgesetzt. Hier sind im Vorjahresvergleich weniger Seminare besucht worden.

Die Tabelle zeigt, welche Themen im Rahmen des hausinternen Fortbildungsprogramms behandelt wurden.

Weiterbildung

16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besuchten im Jahr 2014 Weiterbildungslehrgänge.

Fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den A II-Lehrgang erfolgreich abgeschlossen, sechs haben damit begonnen.

Zwei Beamtinnen nehmen aktuell am 5-semesterigen berufsbegleitenden Master-Studiengang der Verwaltungsakademie Münster teil.

Auch im feuerwehrtechnischen Dienst haben zwei Beschäftigte an Aufstiegslehrgängen teilgenommen. Einer hat die einjährige Weiterbildung in 2014 erfolgreich beendet.

Als Maßnahme zur Personalentwicklung hat sich das interkommunale Programm "Mentoring im Münsterland - Gemeinsam erfolgreich" inzwischen etabliert. Menschen, die schon Lebenserfahrung gesammelt und eine Karriere gemacht haben, sind Ansprechpartner und Ratgeber für wenig Erfahrene oder Jüngere. Das interkommunale Mentoring-Programm ist als Cross-Mentoring konzipiert. Dabei gehören Mentee und Mentorin oder Mentor unterschiedlichen Institutionen

an. In der Zeit von Juni 2013 – Juni 2014 haben sich drei Mentees der Kreisverwaltung ca. einmal pro Monat mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor getroffen. Dabei haben sie konkrete berufliche Fragestellungen erörtert und so ihre Fähigkeiten und Stärken weiterentwickelt.

Auch 2015 wird die Kreisverwaltung mit drei Mentoren und zwei jungen Führungskräften als Mentees an den Start gehen.

Weiterbildungen		
Qualifizierungsprogramme/ Personalentwicklungsmaßnahmen	Teilnehmende 2014	Teilnehmende 2015 (soweit schon bekannt)
A II-Lehrgang	11	16
Feuerwehraufstieg (B IV Lehrgang)	2	3
Master-Studiengang "Sozialmanagement"	1	1
Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster	2	2
Mentoring im Münsterland	3	2

Abb. 27: Weiterbildungen 2014 / 2015

