

Kennzahlenset 2019 – Personalstruktur beim Kreis Warendorf

Stand: 31.01.2019

Grunddaten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
weiblich	681	719	748
männlich	533	546	560
INSGESAMT	1.214	1.265	1.308
Beamte	316	323	318
Beschäftigte	898	942	990
davon Auszubildende	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
weiblich	39	41	45
männlich	23	24	27
INSGESAMT	62	65	72

Bewerbungen

Entwicklung / Ausblick

Seit 2017 laufen Bewerbungen online. Dauerausschreibungen werden auf der Website des Kreises veröffentlicht.

Bewerbungen	2016	2017	2018
Stellenausschreibungen	48	50	71
Bewerbungen auf Ausschreibungen	631	965	797
Bewerbungen pro Stelle	13,1	19,3	11,2
Initiativbewerbungen	186	206	124

Zahl der Planstellen

Entwicklung / Ausblick

Die Zahl der Planstellen steigt von 974 auf 983,5 an. Der Mehrbedarf hat seine Gründe in der Digitalisierung, neuen gesetzlichen Zuständigkeiten und quantitativen Aufgabenzuwächsen wie z.B. im Ausbau der Kindertagesbetreuung.

	2017	2018	2019
Planstellen gesamt	944,5	974,0	983,5
drittfinanziert	39,62 %	41,14 %	40,57 %

Budgets



Entwicklung / Ausblick

Der Kreis Warendorf hat in allen drei Bereichen der Personalentwicklung seine Investitionen verstärkt.

Budget	Plan 2017	Plan 2018	Plan 2019
Ausbildung und Weiterbildung (ohne Entgelte)	169.000 €	206.000 €	265.000 €
Personalentwicklung und zentrale Fortbildung	49.500 €	85.500 €	146.420 €
Zentrale/-r Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	77.250 €	102.170 €	107.425 €
Personal-/Versorgungsaufwand	68.267.544 €	72.823.035 €	76.895.637 €
Gesamtbetrag der Aufwendungen	68.563.294 €	73.216.705 €	77.414.482 €

Personalplanung

(Bedarfsgerechte Personalplanung unter Berücksichtigung der demographischen Faktoren)

Durchschnittsalter Personal / Verteilung auf Altersgruppen

Entwicklung / Ausblick

Das Durchschnittsalter ist leicht um 0,1 Jahre gesunken. Die Gruppe der 31- bis 40jährigen ist am stärksten gewachsen.

Altersgruppe	31.12.2017	31.12.2018	
- 30 Jahre	241	247	+ 6
31 – 40 Jahre	278	299	+ 21
41 – 50 Jahre	295	293	- 2
51 – 60 Jahre	332	343	+ 11
ab 61 Jahren	119	126	+ 7
Gesamt Ø	44,3 Jahre	44,2 Jahre	

Durchschnittsalter Führungskräfte

	31.12.2017	31.12.2018
LR, KD, Dezernatsleitungen	50,9 Jahre	51,9 Jahre
Amtsleitungen	52,3 Jahre	52,6 Jahre
Sachgebietsleitungen	50,8 Jahre	49,2 Jahre
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	45,6 Jahre	45,6 Jahre

Schwerbehindertenquote

Entwicklung / Ausblick:

Der Kreis Warendorf als öffentlicher Arbeitgeber ist besonders verpflichtet, schwerbehinderten Menschen eine Arbeit zu geben. Die Beschäftigungsquote nach § 71 SGB IX wird seit Jahren beachtet. Da der Kreis Warendorf auf mehr als 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt, fällt eine Ausgleichsabgabe nicht an.

	2016	2017	2018
Quote	8,13 % (86)	7,47 % (82)	6,92 % (82)

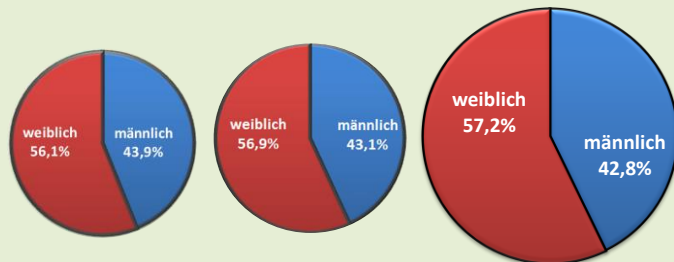
Verhältnis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung / Ausblick:

Der Anteil der Mitarbeiterinnen steigt weiter an. Die Kreisverwaltung wird verstärkt um Mitarbeiter in den Verwaltungsberufen werben.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
weiblich	56,1 %	56,9 %	57,2 %
männlich	43,9 %	43,1 %	42,8 %



Personalqualifizierung

(Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und entwickeln)

Fortbildungstage

	in 2016	in 2017	in 2018
Fortbildungstage	2.129,5	2.654	2.484



Weiterbildungen



Aktuell	2017	2018
im Verwaltungslehrgang I	0	1
im Verwaltungslehrgang II	11	11
Aufstiegsbeamte	4	3
Masterstudium	1	1
Mentoring	0	5
IT-Projektleiter	1	1
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	10	8

Auszubildenden-Quote

Entwicklung / Ausblick

Die Azubiquote zum 31.12.2018 ist um 0,4 Prozentpunkte gestiegen.

	2016	31.12. 2017	2018
Azubi-Quote*	6,8 %	6,9 %	7,3 %
Auszubildende mit Zuwanderungsgeschichte	7	9	7
	11,3 %	13,8 %	10,1 %

*Azubiquote=Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zu den Planstellen in %

Ausbildungsberufe, -bewerbungen und -einstellungen

Entwicklung / Ausblick

Die Entwicklung der Bewerbungszahlen ist ein Indikator für Arbeitgeberattraktivität des Kreises Warendorf.

	2017		2018		2019	
Ausbildungsberufe:	beworben	eingestellt	beworben	eingestellt	beworben	geplant
Bachelor of Laws	135	8	218	8	124	9
Verwaltungswirt/-in bzw. Verwaltungsfachangestellte/-r	135	8	212	9	148	12
Hygienekontrolleur/-in gehobener bautechnischer Dienst	0	0	0	0	0	0
Notfallsanitäter/-innen	44	2	108	4	107	4
Fachinformatiker/-in	21	1	0	0	13	1
Lebensmittelkontrolleur/-in	65	2	80	1	0	0
Vermessungstechniker/-in	21	2	0	0	8	2
Verwaltungslehrgang II für Quereinsteigende	82	2	102	2	47	4
Straßenwärter/-in	0	0	3	1	2	1

Personalbindung

(Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und entwickeln – Arbeitgeberattraktivität stärken)

Teilzeitquote und Telearbeitsplätze

Entwicklung / Ausblick

Beide Kennzahlen sind Indikatoren für die hohe Qualität der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Die alternierende Telearbeit wird seit 2017 ausgebaut.



	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
Telearbeitsplätze	23	30	73

Teilzeitquote	28,5 %	29,3 %	29,6 %
Teilzeit < 25 %	7 (2 %)	5 (2 %)	5 (2 %)
Teilzeit >= 25 % < 50 %	31 (10 %)	31 (10 %)	46 (14 %)
Teilzeit 50 %	98 (32 %)	84 (26 %)	86 (26 %)
Teilzeit > 50 % <= 75 %	87 (29 %)	102 (32 %)	101 (31 %)
Teilzeit > 75 % < 100 %	80 (26 %)	97 (30 %)	93 (28 %)

Gesundenquote

Entwicklung / Ausblick:

Die Gesundenquote gibt darüber Aufschluss, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Arbeitstag im jeweiligen Jahr versäumt haben. Sie kann ein Indikator für die Wirksamkeit der Instrumente des betrieblichen Gesundheitsmanagements sein (BEM, Arbeitsschutz) bzw. Handlungsbedarfe aufzeigen. Die Krankheitsquote zeigt auf, welcher Prozentanteil der Sollarbeitszeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Erkrankung nicht gearbeitet wurde. Die Quote ist von 2018 nach 2019 stabil geblieben.

Jahreskennzahl	2016	2017	2018
Gesundenquote	30 %	26 %	27 %
Krankheitsquote	5,7 %	5,9 %	5,9 %

Ausscheiden auf eigenen Wunsch



(auf Wunsch des Arbeitnehmers wegen z.B. Arbeitgeberwechsel, Studium, etc., nicht infolge Alters)

	2014	2015	2016	2017	2018
Ausscheiden auf eigenen Wunsch	28	34	35	28	32

Quote weibliche Führungskräfte

Entwicklung / Ausblick

In der Kreisverwaltung sind Führungskräfte bereits zu mehr als 40 Prozent weiblich. Der fünfköpfigen Leitung der Verwaltung gehören seit September 2017 zwei Dezernentinnen an.



Führungskräfte	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018
weiblich	34,9 % (44)	35,7 % (46)	41,6 % (52)

