

Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt Haupt- und Personalamt	Nr. 088/2020
---	------------------------

Betreff:

Personalstruktur beim Kreis Warendorf – Kennzahlenset 2020

Beratungsfolge	Termin
-----------------------	---------------

Kreisausschuss Berichterstattung: Frau Personaldezernentin Petra Schreier	08.05.2020
---	------------

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.

Erläuterungen:

Die Verwaltung berichtet dem Kreisausschuss jährlich über die maßgeblichen Kennzahlen des Personalmanagements. Dazu legt sie ein sogenanntes Kennzahlenset vor.

Das anliegende Kennzahlenset enthält die wichtigsten Grunddaten über die Entwicklung zu Themen des Personalmanagements. Die aktuellen Kennzahlen sind zum Stichtag 31.12.2019 gebildet worden. Sie werden mit dem letztjährigen Stichtag verglichen und zeigen damit die Entwicklungen im Jahr 2019 auf.

Im Vergleich zu den im Jahr 2018 dargestellten Werten steigt die Zahl der in 2019 für die Kreisverwaltung arbeitenden „Köpfe“ weiter auf 1361 an. Im Stellenplan für das Jahr 2019 sind 983,5 Stellen enthalten. Die Differenz zur Anzahl der „Köpfe“ beruht unter anderem darauf, dass Teilzeitkräfte nur einen Anteil einer Stelle benötigen. 31,5 % aller standardmäßig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (+ 1,9 Prozentpunkte). Der Anstieg der Teilzeitquote ist vor allem auf den insgesamt wachsenden Anteil der Frauen in der Kreisverwaltung zurückzuführen. Darüber hinaus kehren viele Mütter aus der Elternzeit zurück und arbeiten über eine lange Zeit des Berufslebens weiter in Teilzeit. Der recht hohe Anteil an Teilzeitkräften ist ein Beleg dafür, dass bei der Kreisverwaltung Warendorf Frauen und Männer Privatleben, Familie, Pflege und Beruf hervorragend miteinander vereinbaren können.

Insgesamt sind 57,5 % der Beschäftigten weiblich. 45,5 % der Führungspositionen sind mittlerweile von Frauen besetzt.

Im Fokus des Kennzahlensets stehen drei Bereiche:

1. Personalplanung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen altersbedingten Personalfuktuation innerhalb der Verwaltung, ist die aktuelle und zukünftige Personalplanung ein wichtiger Bestandteil beim Kampf um kluge Köpfe.

Das durchschnittliche Lebensalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung ist zum Stichtag 31.12.2019 um 0,3 Jahre weiter auf 43,9 Jahre gesunken. Hierfür ursächlich sind die Einstellungen in den beiden Altersgruppen der bis 30jährigen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 31 und 40 Jahren. Zeitgleich wächst allerdings die Beschäftigtengruppe der über 50jährigen weiter an. Für die Personalplanung von besonderer Bedeutung sind die jeweiligen Zeitpunkte des Ausscheidens aus dem Berufsleben. Diese sind Grundlage für die Entscheidung, ob und wann im welchem Umfang aus- und weitergebildet werden muss.

Um dem durch das altersbedingte oder freiwillige Ausscheiden von Beschäftigten

entstehenden Personalbedarf entgegenzuwirken, hat die Kreisverwaltung eine Ausbildungsinitiative gestartet. Hierdurch konnte die Ausbildungskapazität in 2019 bereits auf 82 Ausbildungsstellen erhöht werden.

2. Personalfindung und -bindung

Quantität ist das eine, Qualität das andere: Allein die Ausweitung der Ausbildungsplätze bei der Kreisverwaltung reicht nicht aus, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Durch eine adressatenorientierte Ansprache ist es Ziel, nicht nur viele, sondern die zur Kreisverwaltung Warendorf passenden, qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Das Ausbildungsmarketing ist deshalb mit neuen, auf den Kreis zugeschnittenen Elementen angereichert worden. Dazu gehören der Arbeitgeberimagefilm, der Azubi-Info-Treff in den Räumen der Kreisverwaltung, die Werbeposters in den Bussen des RVM und ein noch intensiveres Schulmarketing. Social-Media-Spots werden das Angebot künftig noch ergänzen.

Die Arbeitgeberattraktivität des Kreises Warendorf kontinuierlich weiterzuentwickeln bleibt eine Daueraufgabe der Personalentwicklung. Sowohl die neue Karriereseite als auch die regelmäßigen Willkommensveranstaltungen setzen hier an. Mit unterschiedlichen Aktivitäten sollen Bewerberinnen und Bewerber nicht nur auf den Kreis Warendorf aufmerksam gemacht und als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen, sondern auch langfristig gehalten werden. Es gilt, freiwillige Arbeitgeberwechsel in Zeiten des Fachkräftemangels zu vermeiden. Im Jahr 2019 verließen 41 Personen die Kreisverwaltung.

Die Beschäftigten selbst beschreiben die Familienfreundlichkeit, die flexiblen Arbeitszeiten und die alternierende Telearbeit als wesentliche Attraktivitätskriterien. Im Jahr 2019 sind weitere 32 Telearbeitsplätze in Betrieb genommen worden, so dass am Ende des Jahres 105 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit von Zuhause aus erledigen konnten. Die Corona-Pandemie zeigt, dass der stetige Ausbau von Telearbeitsplätzen den Dienstbetrieb in diesen herausfordernden Zeiten sicherstellen kann. Daher werden gemeinsam mit dem Amt für Informationstechnik und Digitalisierung die Kapazitäten für Telearbeitsplätze auch in diesem Jahr weiter ausgebaut. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einem flexiblen Arbeitsort und noch flexibleren Arbeitszeiten werden damit ebenfalls entsprochen.

Dass der Arbeitgeber sich um die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgt, ist ein weiteres Attraktivitätsmerkmal der Kreisverwaltung. Hier geben die Gesunden- und Krankheitsquoten der Verwaltung einen ersten Überblick über die Gesundheit der Belegschaft. Die Gesundenquote ist zum Stichtag 31.12.2019 im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 28 Prozent gestiegen, die Krankheitsquote hat sich marginal von 5,9 % auf 6,0 % erhöht.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement arbeitet weiter mit verschiedenen Angeboten an der Verhaltensprävention der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu gehören Sport-

und Entspannungskurse (Rückenschule, Yoga, Entspannungstechniken). Einzelveranstaltungen wie „Mit dem Rad zur Arbeit“, der AOK-Firmenlauf oder der „Obsttag“ motivieren zum Mitmachen und tragen mit ihrem Eventcharakter nebenbei zu einem guten, gesunden Betriebsklima bei. Die Eigeninitiative in ihrer individuellen Gesundheitsvorsorge ist gefragt, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. Gesundheitschecks, Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen wie die kostenlose Gripeschutzimpfung in der Kreisverwaltung wahrnehmen.

Im Rahmen der Verhältnisprävention arbeitet die Kreisverwaltung Warendorf an gesunden Arbeitsbedingungen, beispielsweise bei der Beschaffung von Mobiliar. So sind alle neu erworbenen Schreibtische beim Kreis elektrisch höhenverstellbar, um einen ständigen Wechsel zwischen Sitzen und Stehen bei der Schreibtischarbeit zu erreichen. Ebenso erhalten die Beschäftigten eine Einweisung in die richtige Handhabung ihrer Bürostühle und die korrekte Anordnung von Bildschirm, Tastatur und Maus. Wirbelsäulenerkrankungen kann so frühzeitig vorgebeugt werden.

3. Personalqualifizierung

Im Spannungsfeld zwischen Bewahrungs- und Veränderungsfähigkeit in der Verwaltung gewinnt die Qualifizierung des Personals an Bedeutung. Die Arbeit verändert sich mit zunehmender Geschwindigkeit. Deshalb muss sich neues und vorhandenes Personal für diese Herausforderungen, die sich in allen Fachbereichen ergeben, qualifizieren. Voraussetzung dazu ist die Bereitschaft des lebenslangen Lernens.

Hierzu bietet die Kreisverwaltung den Beschäftigten verschiedene Lernformate wie die Verwaltungslehrgänge I und II, Aufstiegslehrgänge, die modulare Qualifizierung, die Qualifizierung zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter oder das interkommunale Mentoring im Münsterland an.

Neben die klassische Weiterbildung treten die pflichtigen 30-Stunden-Fortbildungen im Rettungsdienst, die fachbezogenen Seminare und das hausinterne Programm „Qualifizierung, Entwicklung, Training“. Dieses Programm enthält 40 Angebote zu fachübergreifenden Fortbildungen, Bildungsangeboten im Bereich Gesundheit und speziellen Veranstaltungen für Auszubildende. Besonderer Wert wird auf die Führungsfortbildung gelegt. Wichtige Themen sind das Führen auf Distanz bei Telearbeit, die Führungsaufgabe im Umgang mit psychisch belasteten oder kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder das Führen von unterschiedlichen Persönlichkeiten nach Erkenntnissen der Hirnforschung.

Mit 2.939,5 Fortbildungstagen haben die Beschäftigten ihren Bedarf und ihren Willen zum Dazulernen unter Beweis gestellt.

Das Sachgebiet Personalentwicklung verfolgt aktuelle Entwicklungen und plant entsprechende Fortbildungsangebote.

Anlagen:
Kennzahlenset 2020

1. _____
Amtsleitung

2. _____
Dezernent

3. _____
Kämmerer (nur bei Vorlagen mit finanziellen
Auswirkungen)

4. _____
Landrat