

## Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt <b>Haupt- und Personalamt</b>	Nr. <b>110/2022</b>
---	------------------------

**Betreff:**

Kennzahlenset 2022 Personalmanagement

<b>Beratungsfolge</b>	<b>Termin</b>
<b>Kreisausschuss</b> Berichterstattung: Frau Personaldezernentin Petra Schreier	03.06.2022

**Beschlussvorschlag:**

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.

**Anlagen:**

Anlagen werden automatisch in die Vorlage übernommen.

## **Erläuterungen:**

Die Verwaltung informiert den Kreisausschuss jährlich über maßgebliche Kennzahlen des Personalmanagements. Dazu legt sie ein Kennzahlenset vor.

Das Kennzahlenset enthält die wichtigsten Grunddaten über die Entwicklung zu Themen des Personalmanagements. Die aktuellen Kennzahlen sind zum Stichtag 31.12.2021 gebildet worden. Sie lassen sich mit vorherigen Stichtagen vergleichen und zeigen damit die Entwicklungen im Zeitablauf auf.

Am Ende des Jahres 2021 ist die Kreisverwaltung für 1.442 Menschen ihr Arbeitgeber. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahresstichtag um 11 Personen gewachsen. Sie enthält u. a. Personal für den vorübergehenden Bedarf in der Ausländerbehörde, der Führerscheinstelle oder auch Personal, welches zur Bewältigung der Corona-Krise eingesetzt wird. Der Stellenplan für das Jahr 2021 weist 999,5 Stellen, der Stellenplan 2022 1.032,5 Stellen aus. Die Differenz zwischen der Zahl der Planstellen und der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat verschiedene Gründe: Zum einen sind für vorübergehend Beschäftigte keine Stellen vorzusehen, zum anderen werden Teilzeitkräften nur Anteile an einer Stelle zugeordnet.

34,2 % aller standardmäßig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (+ 1,8 Prozentpunkte). Festzustellen ist, dass die Zahl der Teilzeitkräfte, die zwischen 75 % und weniger als 100 % arbeiten, von 133 auf 141 Personen angewachsen ist. Damit arbeiten 11,4 % aller standardmäßig Beschäftigten vollzeitnah. Der weitere Anstieg der Teilzeitquote hat seine Hauptursache darin, dass viele Mütter aus der Elternzeit zurückkehren und über eine lange Zeit des Berufslebens weiter in Teilzeit arbeiten. Ein anderer Grund ist, dass Bewerberinnen und Bewerber sich ein Teilzeitarbeitsverhältnis wünschen. Bei der Kreisverwaltung Warendorf können die Beschäftigten über alle Lebensphasen hinweg Privatleben, Familie, Pflege und Beruf hervorragend miteinander vereinbaren.

Insgesamt sind 58,7 % der Beschäftigten weiblich. Der Frauenanteil ist damit um einen Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahresstichtag gewachsen. 60 von 140 Führungspositionen füllen Frauen aus. Ihr Anteil an den Führungspositionen beträgt rund 43 %.

Das Kennzahlenset rückt drei wesentliche Bereiche des Personalmanagements in den Fokus:

### **1. Personalplanung**

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der digitalen Transformation und der sich wandelnden Aufgabenprofile der Kreisverwaltung bleibt die aktuelle und zukünftige Personalplanung ein wichtiges Element des Personalmanagements. Die Kreisverwaltung benötigt nicht nur viele neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sie benötigt auch neue

Kompetenzen und Qualifikationen. Solche neuen Kompetenzen und Qualifikationen vermittelt z. B. der Studiengang Verwaltungsinformatik, in dem der erste Studierende der Kreisverwaltung im Herbst 2021 das Studium aufgenommen hat.

Für die Personalplanung bedeutsam sind ebenfalls die jeweiligen Zeitpunkte des Ausscheidens aus dem Berufsleben. Diese sind Grundlage für die Entscheidung, ob und wann in welchem Umfang aus- und weitergebildet werden muss. Der Personallücke, die durch das altersbedingte oder freiwillige Ausscheiden von Beschäftigten entsteht, begegnet die Kreisverwaltung mit dem Ausbilden von eigenem Nachwuchs. Der wachsende Personalbedarf in der Leitstelle kann z. B. am Arbeitsmarkt nicht mehr gedeckt werden. Daher bildet die Kreisverwaltung im vierten Jahr hintereinander Brandmeisteranwärter aus. Auch in den Ingenieursberufen kommt der Fachkräftemangel in der Kreisverwaltung an. Kreative Ideen sind deshalb gefragt. Zurzeit wird geprüft, ob die Kreisverwaltung als neue Ausbildungsmöglichkeit ein duales Studium im Bauingenieurwesen anbieten kann.

Die auf den Stichtag 31.12.2021 bezogene Ausbildungskapazität liegt bei 85 Plätzen. Vier Brandmeister haben im Dezember ihre Ausbildung abgeschlossen, eine Auszubildende hat ihre Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen abgebrochen. Die Kapazitäten werden jährlich auf den Nachfolgebedarf und auf die Möglichkeiten der Ausbilderinnen und Ausbilder und auch auf die Raumsituation abgestimmt.

## **2. Personalfindung und -bindung**

Viele gute Gründe sprechen dafür, einen Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung zu wählen. Die Kreisverwaltung bietet Ausbildungs- und Arbeitsplätze, die das Gemeinwesen fördern. Sie sind obendrein sicher, was sich gerade in Krisen bestätigt. Hinzu kommen Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorte sowie Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten, Chancengleichheit und Diversität. Diese Pluspunkte stellt das Personalmarketing heraus.

Für das Marketing ist es von großer Bedeutung, unmittelbare Kontaktpunkte zu den unterschiedlichen Zielgruppen von Bewerberinnen und Bewerbern zu suchen und zu schaffen. Pandemiebedingt mussten auch 2021 Präsenzveranstaltungen wie der Azubi-Info-Treff in der Kreisverwaltung, das Schulmarketing und die Berufswahlmessen ausfallen. Auf vielen Kanälen wie den Social-Media-Kanälen Facebook und Instagram, auf der Karriereseite und auf dem Stellenportal INTERAMT präsent zu sein, hat sich dagegen gelohnt.

In einer nächsten Stufe wird der Bewerbungsprozess sowohl für die Bewerberinnen und Bewerber als auch für die Personalverwaltung weiter optimiert. Große Fortschritte werden hier von der neuen Bewerbungsmanagementsoftware BITE erwartet. Über diese Software können Stellenanzeigen problemlos an Jobbörsen wie Google for Jobs, INTERAMT oder auch Xing und LinkedIn übermittelt werden, was zu einer größeren

Reichweite führt. Potentielle Bewerberinnen und Bewerber finden schneller die Stellenanzeigen der Kreisverwaltung. BITE ermöglicht einen einheitlichen Bewerbungsprozess für interne und externe Bewerbungen, was Effizienzgewinne in der Personalverwaltung zur Folge haben wird. Über automatisierten Schriftverkehr können die Reaktionszeiten im Bewerbungsverfahren verkürzt werden. Kurze Reaktionszeiten signalisieren den Bewerberinnen und Bewerbern das hohe Interesse ihres potentiellen Arbeitgebers an einer Einstellung. BITE ermöglicht es, ein Bewerbungsverfahren möglichst schnell abzuwickeln. Darüber hinaus muss ein digitalisiertes Bewerbungsverfahren einfach und komfortabel für die Bewerberinnen und Bewerber zu bedienen sein. Über das „Reponsive Webdesign“ reagiert die Software auf die Eigenschaften des jeweils benutzten Endgerätes, vor allem auf Smartphones und Tablets. Eine Bewerbung ist damit von jedem Endgerät möglich. Gute Kandidatinnen und Kandidaten dürfen nicht über lange und schwierige Prozesse an andere Arbeitgeber verloren werden.

Die Arbeitgeberattraktivität des Kreises Warendorf kontinuierlich weiterzuentwickeln bleibt eine Daueraufgabe der Personalentwicklung. 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. Hierzu wird die Einführung des Dienstradleasings weiter beitragen. Über eine europaweite Ausschreibung konnte eine Leasingbank mit einem entsprechenden Dienstleister gewonnen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter signalisieren ihr großes Interesse an dem neuen Angebot des Dienstradleasings.

Freiwillige Arbeitgeberwechsel lassen sich trotz aller Angebote nicht immer vermeiden. Im Jahr 2021 verließen 60 Personen die Kreisverwaltung auf eigenen Wunsch, viele davon waren vorübergehend als Unterstützungskräfte im Gesundheitsamt tätig.

Zu den Elementen der Personalbindung gehören die alternierende Telearbeit und das mobile Arbeiten. Im Jahr 2021 sind weitere 41 fest eingerichtete Telearbeitsplätze installiert worden, so dass am Ende des Jahres 211 fest eingerichtete Telearbeitsplätze genutzt wurden. 125 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mobil per VPN-Tunnel im Kreisnetz. Die Möglichkeit des Arbeitens per VPN-Tunnel ist um 34 Kanäle erweitert worden. Gerade der Ausbau der Homeoffice-Möglichkeiten hat für eine außerordentlich hohe Flexibilität in den Arbeitsorten gesorgt. Von einem Tag auf den anderen konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich plötzlich in Quarantäne befanden, ohne selbst erkrankt zu sein, ihre Arbeit im Homeoffice fortsetzen. Kinderbetreuungsprobleme wegen Schließung der Betreuungseinrichtungen wurden zügig gelöst. Auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Haushaltsangehörigen stellt das kurzfristige Homeoffice eine enorme Erleichterung dar. Das dynamische und schnelle Reagieren und Handeln von IT und Personalverwaltung hat dazu beigetragen, den Dienstbetrieb in Coronazeiten weitgehend störungsfrei aufrecht zu erhalten.

Die ab dem 01. April 2022 geltende Dienstvereinbarung zur Telearbeit schreibt neben den fest installierten Telearbeitsplätzen das mobile Arbeiten und das ad hoc mobile

Arbeiten fest. Das mobile Arbeiten fußt auf der Befragung zur Telearbeit im Jahr 2021. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter äußerten vielfach den Wunsch nach flexiblen Reaktionsmöglichkeiten, wenn z. B. Kinder erkrankt sind oder in der Kindertageseinrichtung nicht betreut werden können.

Die ausgezeichnete Familienfreundlichkeit ist ein großer Pluspunkt der Kreisverwaltung im Vergleich zu anderen Arbeitgebern der Region. 2021 hat sich die Kreisverwaltung zum vierten Mal der Zertifizierung durch die Bertelsmann Stiftung erfolgreich unterzogen. Die eigene Betriebskita „Kita Kreishäuschen“ hat die Auditorin überzeugt. Seit Februar 2021 werden dort Kinder unter drei Jahren verlässlich und bedarfsgerecht betreut, während die Eltern ihrer Arbeit nachgehen. Über eine anonyme Mitarbeiterbefragung sind die weiteren familienfreundlichen Arbeitsbedingungen überprüft worden. Gleichzeitig sind über die Fragebögen neue Anregungen für eine bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit eingegangen. Im Vor-Ort-Workshop sind die Ideen geschärft und zu neuen Maßnahmen gebündelt worden.

Dazu gehören u. a. Unterstützungsangebote für Führungskräfte im Bereich „Führen und Kommunizieren auf Distanz“, die Weiterentwicklung und Stärkung der IT- und Medienkompetenz sowie die verbesserte Kommunikation und Transparenz bereits vorhandener Maßnahmen. Die Kreisverwaltung darf das Siegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ nun auf unbefristete Zeit führen.

Im von der GfW ausgerufenen Wettbewerb „Attraktiver Arbeitgeber“ haben die vorgenannten Angebote die Jury nach 2016 ein weiteres Mal überzeugt. Hier ist die Kreisverwaltung Anfang Mai mit dem ersten Preis in der Kategorie „500+ Beschäftigte“ prämiert worden.

Corona hat das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement in der Kreisverwaltung im Jahr 2021 dominiert. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entsprechend der gesetzlichen Corona-Schutzbestimmungen Schnelltests, Desinfektionsmittel, Masken und Einmalhandschuhe beschafft worden. Die Schnellteststelle auf dem Parkplatz des Nebengebäudes ist auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Treffen in Arbeitsgruppen genutzt worden. Der Betriebsarzt hat Kolleginnen und Kollegen in der Anwendung von Laintests unter Aufsicht unterwiesen. Ab Mitte des Jahres hat der Betriebsärztliche Dienst Corona-Schutzimpfungen anbieten können. Dieses Angebot haben 78 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angenommen. Bis zum Ende des Jahres haben 54 Beschäftigte ihre zweite Corona-Schutzimpfung im Kreishaus erhalten. Zu Beginn des Jahres 2022 hat der Betriebsarzt noch 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer Boosterimpfung versehen.

Im Krankenstand bei der Kreisverwaltung hat sich Corona ebenfalls bemerkbar gemacht. Die Krankheitsquote ist um 0,3 Prozentpunkte auf 5,6 % gestiegen. Sie liegt damit aber immer noch unter den Krankheitsquoten der Jahre 2017 und 2018 ohne Corona. Das Einhalten der Abstands- und Hygieneregeln sorgt weiterhin dafür, dass sich andere Infektionserreger nicht so verbreiten können wie vor der Pandemie.

Die Gesundenquote ist zum Stichtag 31.12.2021 im Vergleich zum Vorjahr um fünf

Prozentpunkte auf 28 Prozent gefallen und hat damit das gleiche hohe Niveau wie 2019. Die fallende Gesundenquote liegt auf der Hand, denn das Infektionsgeschehen hat die Beschäftigten der Kreisverwaltung trotz aller gewissenhaften Vorsichtsmaßnahmen genauso getroffen wie die Bevölkerung insgesamt.

### **3. Personalqualifizierung**

Die Corona-Pandemie hat die Arbeit in vielen Bereichen der Kreisverwaltung vermutlich dauerhaft verändert. Für die Auszubildenden ist Online-Unterricht weiterhin Alltag. Das Teilen von Bildschirmen, Gruppenarbeiten in virtuellen Kleingruppen oder das Mitarbeiten in Großgruppen bei Online-Sitzungen sind für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich geworden. Das Arbeiten mit Videokonferenztools spart Reisezeiten und ermöglicht neue Formen der Zusammenarbeit. Diese neuen Kompetenzen tragen in vielen Bereichen zu einer höheren Effizienz der Arbeit bei. Der Digitalisierungsschub in der Kreisverwaltung hält an und fordert weiterhin die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Das heute vielfach geforderte selbstgesteuerte Lernen und das Learning by Doing werden sich noch weiter verstärken.

Neben das oben beschriebene informelle Lernen treten in der Kreisverwaltung verschiedene Weiterbildungsformate wie die Verwaltungslehrgänge I und II, Aufstiegslehrgänge, die modulare Qualifizierung oder die berufsbegleitenden Masterstudiengänge für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2, die Facharztweiterbildung für den öffentlichen Gesundheitsdienst, die Qualifizierung zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter oder das interkommunale Mentoring im Münsterland.

Über Fortbildungen passen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre berufliche Handlungsfähigkeit im Job an oder erweitern diese. Zu den Fortbildungen gehören die 30-Stunden-Fortbildungen im Rettungsdienst, die fachbezogenen Seminare und das hausinterne Programm „Qualifizierung, Entwicklung, Training“. Pandemiebedingt haben insgesamt nur 20 Fortbildungen aus dem Programm bzw. aus dem Vorjahresprogramm stattgefunden. Acht davon wurden bereits als Online-Veranstaltungen abgehalten.

Insgesamt haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich an 2.157 Arbeitstagen fortgebildet.

Das Arbeiten im Homeoffice bzw. in der alternierenden Telearbeit erfordert Anpassungen in den Arbeitsabläufen, in der Zusammenarbeit und im Arbeitsalltag. Für einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das Homeoffice bereits Routine, für andere noch Neuland. Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen erfordert darüber hinaus Veränderungen weg von Laufwegen mit Papier hin zu Workflows.

Deshalb bleiben die Themen digitale Büroorganisation und Zeitmanagement aktuell. Ebenso besteht Fortbildungsbedarf beim Führen auf räumliche Distanz. Führungskräfte

müssen noch sensiblere Antennen in der Zusammenarbeit haben, wenn ein Kontakt von Angesicht zu Angesicht nicht möglich ist. Gleichzeitig müssen sie die Teamprozesse steuern und neue Formate für Teambesprechungen entwickeln.

Die Medien- und Digitalkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf- und auszubauen wird eine Voraussetzung für die digitale Transformation in der Kreisverwaltung sein.

Anlagen:  
Kennzahlenset 2022

Anlagen:  
Kennzahlenset HHJ 2021

1. \_\_\_\_\_  
Amtsleitung
2. \_\_\_\_\_  
Dezernent
3. \_\_\_\_\_  
Kämmerer (nur bei Vorlagen mit finanziellen  
Auswirkungen)
4. \_\_\_\_\_  
Landrat