

Personalbericht 2007 für den Kreis Warendorf



Herausgeber:
Kreis Warendorf
Der Landrat
Dezernat I
Haupt- und Personalamt

Stand: April 2008



Sie halten den Personalbericht für das Jahr 2007 in Ihren Händen. Er fasst die wichtigsten Personalmanagement- und Personalstrukturdaten des vergangenen Jahres zusammen und blickt auch auf Entwicklungen, die die Zukunft unserer Verwaltung prägen.

In vielen Bereichen der Personalwirtschaft waren neue Wege zu suchen, zu ebnen und zu beschreiten:

Für die leistungsorientierte Bezahlung der tariflich Beschäftigten des Kreises Warendorf hat eine interne Arbeitsgruppe ein Leistungsentgeltsystem maßgeschneidert, welches in diesem Jahr mit den systematischen Leistungsbewertungen in den Echteinsetz gehen wird. Das transparente System soll für eine möglichst gerechte Ausschüttung der Leistungsentgelte sorgen. Dieser Weg wird kein leichter sein. Ich bin gespannt, wie sich das Leistungsentgeltsystem auf die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Führungskräfte und auf die Organisationskultur auswirkt.

Lange geplant war die Einführung des Neuen Kommunalen Finanzmanagements. Die bisherigen Personalausgaben waren im Jahr 2007 erstmalig als Teil der Personalaufwendungen nach den Regeln der doppelten Buchführung zu bewirtschaften. Nach den vorläufigen Ergebnissen konnten mit der veranschlagten Summe von 34,26 Millionen Euro die kameralen Personalausgaben gedeckt werden.

Unter dem Motto „es gibt nichts, was nicht noch verbessert werden könnte“ hat das Personaldezernat bereits bei der Planung des zweiten Produkthaushaltes für das Jahr 2008 die Stellen- und Personaldaten so verfeinert, dass jetzt für jedes einzelne Produkt erkennbar ist, wie viel Arbeitskräfte (umgerechnet auf Vollzeitkräfte) für das jeweilige Produkt benötigt werden. Damit ist es gelungen, den finanziellen und den personellen Ressourcenverbrauch in engem Zusammenhang darzustellen.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten ist mit rund 43 Jahren weiter angestiegen. Während heute 43 Beschäftigte älter als 60 Jahre sind, werden es in zehn Jahren 111 Beschäftigte sein. Diese Fakten allein sind Grund genug, den Fokus auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu legen. Gleichzeitig war im Jahr 2007 zu beobachten, dass mehr Beschäftigte als in den vergangenen Jahren erkrankt waren. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird deshalb weiter ausgebaut.

Seit Anfang 2007 unterstützt eine Betriebsmedizinerin eines Gesundheitsunternehmens die Kreisverwaltung Warendorf bei den Aufgaben des betriebsärztlichen Dienstes. Die Betriebsärztin hat viele Beschäftigte aufgesucht und ihre Arbeitsplätze unter die Lupe genommen. Die Beschäftigten haben eine Menge Tipps für eine gesunde Arbeitshaltung sowie für die optimale Anordnung der Büromöbel und Arbeitsmittel erhalten. Sie konnten damit ganz konkret ihr Arbeitsumfeld im Sinne ihrer Gesundheit verbessern.

Im Jahr 2007 galt es auch, den Weg in das Kreishaus für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Landesverwaltung zu ebnen. Viele organisatorische und räumliche Fragen waren zu klären, bis wir im Januar 2008 die neuen Kolleginnen und Kollegen aus der Landesverwaltung willkommen heißen konnten. Gerade für diese Beschäftigten hat das laufende Jahr viel Neues gebracht.

Ich bin mir sicher, dass wir gemeinsam mutig und zuversichtlich auch neue Wege in unserer Kreisverwaltung erfolgreich gehen werden.



Dr. Olaf Gericke

Inhaltsverzeichnis

I.	Wesentliche Themen aus der Personalwirtschaft und der Organisationsarbeit im Jahr 2007	4
1.	Neuheiten in der Personalwirtschaft	4
1.1.	Verfeinerung der Stellen- und Personaldaten für den NKF-Haushalt 2008	4
1.2.	Leistungsorientierte Bezahlung nach TVöD-V	4
1.3.	Arbeitszeiten im Rettungsdienst	4
1.4.	Neue Arbeitszeitverordnung Feuerwehr	5
2.	Ergebnisse der Organisationsarbeit	5
2.1.	Verwaltungsstrukturreform	5
2.2.	Veränderungen im Personalbedarf	6
2.3.	Aktueller Organisationsplan der Kreisverwaltung Warendorf	8
3.	Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen	10
II.	Zahlen, Daten und Fakten zum Personal	12
1.	Analyse des Personalbestandes	12
1.1.	Stellenplan und Entwicklung der Personalaufwendungen	12
1.2.	Gesamtbelegschaft	14
1.3.	Beschäftigtengruppen	16
1.4.	Altersstrukturanalyse	19
1.5.	Wohnortanalyse	24
2.	Personalveränderungen	26
2.1.	Fluktuation (nach Austrittsgründen)	26
2.2.	Personalgewinnung	27
2.3.	Führungskräfte	29
3.	Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	30
3.1.	Betriebliche Gesundheitsförderung	32
3.2.	Arbeitsschutz	33
3.3.	Betriebsärztlicher Dienst	33
3.4.	Arbeitssicherheit und Unfallverhütung	35
3.5.	Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	37
3.6.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	39
3.7.	Krankheitsbedingte Fehlzeiten	40
III.	Personalentwicklung	46
1.	Offensive für noch mehr Bürgerservice und Bürokratieabbau in der Kreisverwaltung	46
1.1.	Servicezusagen für die Wirtschaftsunternehmen im Kreis Warendorf	46
1.2.	Beschwerdemanagement	46
1.3.	Projekt „Überprüfung des Schriftverkehrs“	47
2.	Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung	47
2.1.	Leistungsorientierte Bezahlung	47
2.2.	Qualifizierung für das Neue Kommunale Finanzmanagement	49
2.3.	Informationsaustausch über die Entwicklung der Personalwirtschaft bezogen auf die Fachämter	49
3.	Fort- und Weiterbildung	50
3.1.	Fortbildung	51
3.2.	Weiterbildung	52

I. Wesentliche Themen aus der Personalwirtschaft und der Organisationsarbeit im Jahr 2007

1. Neuheiten in der Personalwirtschaft

1.1. Verfeinerung der Stellen- und Personaldaten für den NKF-Haushalt 2008

Der Haushalt 2007 ist für die Kreisverwaltung Warendorf der erste Haushalt, der nach den Regeln des Neuen Kommunalen Finanzmanagements geplant und ausgeführt worden ist. Er ist in einen Ergebnisplan, einen Finanzplan sowie in produktorientierte Teilpläne gegliedert. Die Produktbeschreibung ergänzt die produktorientierten Teilpläne und steigert den Aussagegehalt der Finanzdaten erheblich. Sie informiert über Ziele, Zielgruppen und Rechtsgrundlagen des Produkts und wird um Kennzahlen ergänzt.

Ab dem Haushalt 2008 ist der Produktbeschreibung auch zu entnehmen, mit wie viel Personal das jeweilige Produkt erstellt wird, denn der Produktbeschreibung ist ein Auszug aus dem Stellenplan hinzugefügt worden. Dieser Auszug aus dem Stellenplan ist nach den Laufbahnen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes untergliedert. Er weist den abstrakten Stellenbedarf im Halbstellenverfahren aus. Wie die Stellen tatsächlich besetzt sind, ist der Zahl der Stellen in vollzeitverrechner Form zu entnehmen. Der Haushalt informiert hier nicht über Kopffzahlen, sondern über die Anteile an der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft.

Für die einzelnen Produkte wird jetzt transparent, mit wie viel Vollzeitäquivalenten das Produkt erstellt wird. Damit kann eine engere Verbindung zum Personalaufwand im Teilergebnisplan hergestellt werden.

Möglich geworden ist diese Darstellung erst, nachdem das vorhandene Personalinformationssystem „Komm-boss“ um das Modul des Produktkataloges erweitert worden ist.

Für die verfeinerten Angaben haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Haupt- und Personalamtes überprüft, ob die 2007 zu Grunde gelegte Produktzuordnung weiterhin gültig ist. Teilweise haben sich die Aufgaben oder Zeiteile verändert, so dass in der Folge auch die Produktzuordnung zu überarbeiten war.

1.2. Leistungsorientierte Bezahlung nach TVöD-V

Die tariflich Beschäftigten der Kommunen und des Bundes erhalten ab dem Jahr 2007 neben ihren fixen Entgelten auch ein variables Leistungsentgelt. Für die leistungsorientierte Bezahlung muss nach dem TVöD-V ein Volumen von einem Prozent der ständigen Monatsentgelte aller unter den TVöD-V fallenden Beschäftigten des Arbeitgebers ausgeschüttet werden. Die tariflich Beschäftigten des Kreises Warendorf haben im Dezember 2007 rd. 132.000 Euro als Leistungsentgelt erhalten.

Die Leistungsentgelte werden nach den Regeln, die die Personalvertretung und der Arbeitgeber in einer Dienstvereinbarung festgelegt haben, gezahlt.

Für die Kreisverwaltung Warendorf hat eine Arbeitsgruppe unter der Leitung des Personaldezernenten diese Dienstvereinbarung erarbeitet. Der Arbeitsgruppe gehören neben dem Personaldezernenten eine Vertreterin und zwei Vertreter des Personalrates, die Gleichstellungsbeauftragte und drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Haupt- und Personalamtes an.

Die Regelungen der Dienstvereinbarung und der Einführungsprozess zur leistungsorientierten Bezahlung werden im Kapitel III. 2.1 detaillierter vorgestellt.

1.3. Arbeitszeiten im Rettungsdienst

Seit der Änderung des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 2004 gelten Zeiten des Bereitschaftsdienstes als Vollarbeitszeit. Die wöchentliche Arbeitszeit darf höchstens 48 Stunden betragen. Diese bundesrechtlichen Regelungen sind in den TVöD-V eingegangen.

Eine Folge dieser Regelungen ist, dass weiterer Personalbedarf entstanden ist: Pro Rettungswache ist im Stellenplan 2007 eine weitere Stelle eingerichtet worden. Diese Stellen sind zwischenzeitlich besetzt.

Der Rettungsdienst wird weiter in 24-Stunden-Schichten gefahren. Diese Regelung haben der Personalrat und der Landrat in einer Dienstvereinbarung über die Arbeitszeiten in den Rettungswachen des Kreises Warendorf

gemeinsam getroffen. Darüber hinaus behandelt die Dienstvereinbarung viele Detailfragen zur Ableistung und Berechnung der Arbeitszeit.

Die Vereinbarung schafft Vorteile für die Beschäftigten und für die Verwaltung: Einerseits können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten, andererseits muss in Krankheitsfällen kein zusätzlicher Springerdienst organisiert werden.

Die Neuregelung der Arbeitszeit hat keine finanziellen Auswirkungen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die in der Zwischenzeit geleisteten Mehrarbeitsstunden, die sich aus der Differenz der bisherigen Arbeitszeit und der Neuregelung ergeben haben, sind vergütet worden.

1.4. Neue Arbeitszeitverordnung Feuerwehr

Im September 2006 hat der Landesgesetzgeber die neue Arbeitszeitverordnung Feuerwehr veröffentlicht. Für die Beamten der Kreisleitstelle galt damit ab dem 01. Januar 2007 ein neues Arbeitszeitrecht. Aufgrund europarechtlicher Vorgaben ist die Arbeitszeit der Feuerwehrbeamten im Schichtdienst von 54 auf 48 Wochenstunden reduziert worden. Die Schichten schließen auch 19 Stunden Bereitschaftszeit ein. Durch die Senkung der Arbeitszeit von 54 auf 48 Stunden ist eine „Arbeitszeitlücke“ entstanden, die wegen fehlenden Personals nicht sofort zum Januar 2007 zu schließen war. Für diesen Fall ist die sogenannte „Opt-out-Regelung“ geschaffen worden, die Arbeitszeiten über 48 Stunden pro Woche hinaus zugelassen hat. Die Mitarbeiter in der Kreisleitstelle haben sich auf dieser Grundlage in individuellen Vereinbarungen bereit erklärt, freiwillig Mehrarbeit zu leisten. Für jede geleistete 24-Stunden-Schicht erhalten sie seit dem In-Kraft-Treten des Gesetzes über die Gewährung einer Zulage für freiwillige Mehrarbeit im feuerwehrtechnischen Dienst am 20. Juni 2007 eine Zulage in Höhe von 20 Euro.

Seit dem 01. Januar 2008 verstärken zwei weitere Feuerwehrbeamte die Kreisleitstelle. Nach deren Einarbeitung werden die Beamten der Leitstelle ab Juli 2008 mit der Arbeitszeit von 48 Wochenstunden ihren Dienst versehen.

2. Ergebnisse der Organisationsarbeit

Das Sachgebiet Organisation hat sich im Jahr 2007 schwerpunktmäßig mit der Umsetzung der Verwaltungs-

strukturreform befasst. Daneben wurde weiter am Bürgerservice gefeilt. Standardaufgaben wie das Bemessen von Personalbedarf bei Änderungen von Aufgaben und Aufgabenkomplexen schlagen sich im Stellenplan nieder.

2.1. Verwaltungsstrukturreform

Erwartungsgemäß hat eine Hauptaufgabe des Haupt- und Personalamtes darin bestanden, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die vom Landtag beschlossene Verwaltungsstrukturreform rechtzeitig zum 01. Januar 2008 organisatorisch, personell und räumlich umgesetzt werden konnte.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat seine Versorgungsämter zum 01. Januar 2008 aufgelöst. Seit diesem Tag ist der Kreis Warendorf zuständig für die Schwerbehindertenangelegenheiten seiner Bürgerinnen und Bürger. Ebenso wird der Aufgabenkomplex des Elterngeldes jetzt im Kreishaus bearbeitet. Aus dem Bereich des Immissions-schutzes hat die Bezirksregierung Münster ihre Zuständigkeit für die Genehmigungs- und Anzeigeverfahren immissionschutzrechtlicher Anlagen an den Kreis als Träger kommunaler Selbstverwaltung abgegeben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Landesverwaltung mit ihren Aufgaben möglichst schnell und gut in die Kreisverwaltung Warendorf zu integrieren, war ein Hauptanliegen. Drei Projektgruppen haben diesen Umsetzungsprozess begleitet.

Folgende Maßnahmen wurden durchgeführt:

- umsetzen der rechtlichen Vorgaben aus dem Gesetz zur Kommunalisierung von Aufgaben des Umweltrechts und des Zweiten Gesetzes zur Straffung der Behördenstruktur in Nordrhein-Westfalen
- zuweisen und festschreiben der Aufgaben in den Fachämtern
- räumliche Unterbringung des neuen und vorhandenen Personals planen und Umzüge koordinieren
- für ca. 200 laufende Meter Akten Platz schaffen
- EDV-Fachprogramme implementieren

Das Land Nordrhein-Westfalen hat seine Beamtinnen und Beamten in den Dienst des Kreises Warendorf übergeleitet. Die Tarifbeschäftigten sind nicht Beschäftigte des Kreises Warendorf geworden, sondern bleiben Beschäftigte des Landes Nordrhein-Westfalen. Für diese Beschäftigten haben das Land Nordrhein-Westfalen und der Kreis Warendorf einen Personalgestellungsvertrag geschlossen.

Für die Bürgerinnen und Bürger aus dem Kreisgebiet ist jetzt das Kreissozialamt Ansprechpartner für die Verlängerung und Ausstellung von Schwerbehindertenausweisen und für die Herausgabe von Wertmarken für die unentgeltliche Beförderung schwerbehinderter Menschen. Für die Aufgaben des Schwerbehindertenrechts ist im Sozialamt ein eigenständiges Sachgebiet mit 10,5 Stellen eingerichtet worden.

Bevor die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt werden kann, klären Vertragsärzte in Untersuchungen, ob die gesundheitlichen Beeinträchtigungen die Zuerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft rechtfertigen. 19 Ärzte sind jetzt mit einem Honorarvertrag für die Kreisverwaltung tätig.

Das Gesundheitsamt nimmt die ärztlichen Aufgaben des Schwerbehindertenrechts wahr. Dort ist eine halbe Stelle für eine Ärztin/einen Arzt eingerichtet worden. Zu den Aufgaben gehört auch die Qualitätssicherung der Untersuchungen und Gutachten. Die Antragstellerinnen und Antragsteller können sich damit auf die Ergebnisse der Gutachten verlassen.

Anträge auf Elterngeld werden im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, und dort im Sachgebiet Elterngeld, bearbeitet. Vier Vollzeitkräfte sorgen dafür, dass junge Eltern im Kreis Warendorf ihr Elterngeld erhalten und aktuell informiert sind. Da die Bearbeiterinnen des Elterngeldes Tarifbeschäftigte des Landes sind, enthält der Stellenplan des Kreises Warendorf für diese Mitarbeiterinnen keine Stellen.

Die delegierten Aufgaben aus dem Bereich des Immissionsschutzrechts sind einem eigenständigen Sachgebiet im Bauamt zugeordnet worden. Dort sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils für bestimmte Anla-

genarten zuständig. Z.B. befasst sich ein Mitarbeiter mit Biogasanlagen, ein weiterer mit Schweinemastställen. Für Verwaltungsaufgaben in den Genehmigungs- und Anzeigeverfahren ist eine Verfahrensstelle eingerichtet worden, die die einzelnen Verfahrensschritte koordiniert und überwacht.

Aufgrund des fachlichen Sachzusammenhangs ist die in Immissionsschutzverfahren z.T. erforderliche Bauleitplanung an den bestehenden Bereich Bauleitplanung des Bauamtes angebunden worden. Für die delegierten Aufgaben aus dem Immissionsschutzrecht sind im Bauamt insgesamt 8,5 Vollzeitäquivalente erforderlich.

Für wasserrechtliche Genehmigungen ist ein Beamter zum Kreis Warendorf übergeleitet worden. Diese Aufgabe wird im Amt für Umweltschutz und dort im Sachgebiet kommunale und gewerbliche Wasserwirtschaft erledigt.

2.2. Veränderungen im Personalbedarf

Während des Jahres 2007 hat das Sachgebiet Organisation die Aufgaben der Kreisverwaltung, und dabei schwerpunktmäßig die sich aus der Verwaltungsstrukturreform ergebenden neuen Aufgaben, betrachtet. Gleichzeitig mussten Aufgaben, Menschen und Sachmittel sinnvoll miteinander kombiniert werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit finden sich auch im Stellenplan 2008 wieder.

Der Stellenplan 2008 weist mit 638 Stellen in der Summe 19,5 Stellen mehr aus als der Stellenplan für das Jahr 2007 (618,5 Stellen). Der größte Teil dieser Stellen ist dabei auf die Verwaltungsstrukturreform und die Überleitung der Beamtinnen und Beamten aus dem Landesdienst in den Dienst des Kreises Warendorf zurückzuführen. Zwei weitere Feuerwehrbeamte in der Leitstelle werden die Sicherheit der Menschen im Kreis Warendorf erhöhen.

Die Veränderungen im Personalbedarf spiegeln auch die sich ständig wandelnde Organisation, den demographischen Wandel und die sich ändernden Verhältnisse für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis wider.

So sind im Sozialamt sieben neue Stellen für Aufgaben der Integrationsplanung, der Fachaufsicht und im Schwerbehindertenrecht eingerichtet worden. Im Bereich der Wohnbauförderung konnte aufgrund rückgän-

giger Fallzahlen eine Stelle gespart werden, während für die neue Finanzbuchhaltung in der Kämmerei eine weitere Stelle einzurichten war. Da die Schülerzahlen an den Berufskollegs gestiegen sind und das Bildungsangebot der Berufskollegs ständig erweitert worden ist, war es notwendig, die Sekretariate der Schulen mit mehr Personal auszustatten.

Eine halbe Stelle aus der Verwaltung des Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamtes wurde in das Haupt- und Personalamt verlagert. Dort wird jetzt die Stück- und Stundenvergütung des Fleischhygienepersonals abgerechnet. In den zentralen Diensten des Haupt- und Personalamtes kann eine Stelle eingespart werden.

Alle Veränderungen im Personalbedarf fasst die folgende Tabelle zusammen:

Amt	Aufgabengebiet	Auswirkungen auf den Stellenplan 2008
Haupt- und Personalamt	Personalverwaltung	2,00
	zentrale Dienste	-1,00
	Archiv	-1,00
Amt für Informationstechnik und Statistik		1,00
Kämmerei	NKF	1,00
	Wohnbauförderung	-1,00
Verwaltung der Polizei	Waffenwesen	-0,50
Ordnungsamt	Bußgeldstelle	1,00
	Leitstelle	2,00
Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	Verwaltung	-0,50
Schulamt	Berufskolleg	1,50
	Musikschule	0,50
Sozialamt	Allg. Sozialverwaltung	7,00
Gesundheitsamt	Ärzte	0,50
Vermessungs- und Katasteramt	Verwaltung, Liegenschaftskataster, Geobasisdaten	-2,00
Bauamt	Bauaufsicht	2,00
Amt für Umweltschutz		8,00
	Wasserwirtschaft	-2,00
Büro des Landrates	Pressestelle	1,00
Gesamt		19,50

2.3. Aktueller Organisationsplan der Kreisverwaltung Warendorf

Der folgende Organisationsplan stellt die Aufbauorganisation der Kreisverwaltung Warendorf grafisch dar. Er bildet die organisatorischen Einheiten (Dezernate, Ämter, Sachgebiete) ab und zeigt, wie sich die wesentlichen Aufgaben in ihrer Grobstruktur auf die Organisationseinheiten verteilen. Gleichzeitig zeigt der Organisationsplan, wer für die Aufgabenerledigung verantwortlich ist und unter welcher Telefonnummer die verantwortlichen Führungskräfte jeweils zu erreichen sind. Der Organisationsplan ist aktuell um das neu eingerichtete Rechtsamt und um

die Sachgebiete Schwerbehindertenrecht, Elterngeld und Immissionsschutz erweitert worden. Das ehemalige Sachgebiet Untere Wasserbehörde/Abwasser wurde in zwei Sachgebiete geteilt: landwirtschaftliche Wasserwirtschaft sowie kommunale und gewerbliche Wasserwirtschaft.

Für die Bürgerinnen und Bürger sind die neuen Standorte der Ausbildungsförderung und des Wohnungswesens außerhalb des Kreishauses schon aus dem Organigramm erkennbar.



Organisationsplan

Stand: April 2008

Landrat

Dr. Olaf Gericke 8000
Vorz. Annette Isfort 8001

Kreisdirektor

Dr. Heinz Börger 8300
Vorz. Renate Koll 8301

Büro des Landrats

Pers. Referent Ansgar Seidel 8002

1. Angel. d. Kreistages u. Kreisausschusses pp. 8005
2. Kommunalaufsicht (allgemeine)
3. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Norbert Kampelmann 8003
4. Gleichstellungsangelegenheiten
Stephanie Grabenschroier 1660

Schulamt für den Kreis

Landrat
Schulaufsichtsbeamte ☎

Bezirk I Winfried Waterkotte 4101
Bezirk II + IV Karin Sannwaldt-Hanke 4102
Bezirk III + IV Ingeborg Teiner 4103
Bezirk V Annette Brockötter 4104

Kreispolizeibehörde

Landrat

Leiter GS Johannes-Erich Nierhoff ☎
(Gefahrenabwehr / Strafverfolgung) 3191
 Leiter VL Dr. Peter Hansen
(Verwaltung / Logistik) 8200

Dezernat I	Dezernat II	Dezernat III	Dezernat IV
Dr. Stefan Funke, Kämmerer 8100 Vorz. Sigrid Sittel 8101	Dr. Peter Hansen 8200 Vorz. Monika Kappes 8201	Dr. Heinz Börger 8300 Vorz. Renate Koll 8301	Friedrich Gnerlich 8400 Vorz. Monika Kappes 8401
10 Haupt- und Personalamt ☎ Marc-André Burgdorf 1000 Personal Susanne Hassink (stellv. AL) 1010 Organisation Anne Kettmann 1020 Zentrale Dienste Datenschutzbeauftragter Norbert Löcken 1030 Archiv Dr. Mark Alexander Steinert 1040 Wahlen, Vergabevorprüfung Wolfgang Eichhoff 1050	30 Rechtsamt ☎ Matthias Gossing 3000 Martin Dierkes (stellv. AL) 3001 31 Verwaltung der Polizei ☎ Reinhold Wessel 3100 Personal, Organisation, Versam- lungswesen Petra Linke (stellv. AL) 3110 Haushalts- u. Wirtschaftsange- legenheiten, Waffen- und Sprengstoff- wesen Ralf Arens 3120 32 Ordnungsamt ☎ Ralf Holtstiege 3200 Allgemeines Ordnungsrecht, Staatsangehörigkeitsrecht Brigitte Kühlmann 3210 Ausländerwesen Ludger Meinersmann 3220 Bußgeldstelle Barbara Becker 3260 Feuer-, Katastrophen- und Zivilschutz, Rettungswesen Werner Schweck (stellv. AL) 3280 Jagdwesen 3255 Gewerbeangelegenheiten 3251 Leitstelle Markus Beckmann 0 25 81 / 53 70 00 o. 53 70 10 36 Straßenverkehrsamt ☎ Herbert Gottwald 3600 Verkehrssicherung, Verkehrslen- kung Edda Brennecke (stellv. AL) 3610 Gewerbliche Personenbeförderung und Güterkraftverkehr Peter Baranski 3620 Fahrerlaubnis Kirsten Lange 3630 Zulassung Michael Petri 3640 a) 48231 Warendorf 0 25 81 / 53-36 40 b) 59269 Beckum 0 25 21 / 53-36 70 39 Veterinär- und Lebensmittel- überwachungsamt ☎ Dr. Antonius Kleickmann 3900 Veterinärangelegenheiten Dr. Andreas Witte (stellv. AL) 3910 Fleischhygieneüberwachung Dr. Jürgen Flaßhoff 3920 Lebensmittel- und Bedarfsgegenständeüberwachung Stefanie Jansen 3930 Verwaltung Wolfgang Haßler 3940 Personalrat ☎ Vorsitzender Norbert Lütke 1610 Stellv. Christoph Kottmann 6653 Manuela Kalthoff 1603 Schwerbehindertenvertreter ☎ Hans-Joachim Linke 1620	40 Schul-, Kultur- und Sportamt ☎ Petra Schreier 4000 Schulverwaltung Ronald Fernkom (stellv. AL) 4010 Musikschule Beckum-Warendorf Ronald Fernkorn 4010 Kultur- und Heimatpflege, Museen Ronald Fernkorn 4010 Untere staatliche Schulaufsichtsbe- hörde Elisabeth Gottwald 4020 Medienzentrum Petra Schreier 4000 Regionales Bildungsbüro Petra Schreier 4000 Regionale Schulberatung Norbert Sommer-Stumpenhorst 4240 50 Sozialamt ☎ Brigitte Klausmeier 5000 Hilfen für Personen außerhalb von Einrichtungen, Schuldnerberatung, Vertriebenrecht, Fachstelle Behinderte Menschen im Beruf Angelika Schmiele (stellv. AL) 5010 Heranziehung Unterhaltspflichtiger Berthold Wittjohann 5020 Hilfen für Personen in Einrichtun- gen, Heimaufsicht, Pflege- u. Wohnberatung Doris Weiß 5030 Ausbildungsförderung, Unterhaltssicherung Eduard Friedrich 5040 (Düsterstraße 55, Warendorf) Schwerbehindertenrecht Wilhelm Laus 5050 51 Amt für Kinder, Jugendliche und Familien ☎ Wolfgang Rütting 5100 Beurkundungen, Beistandschaften, Vormundschaften, Pflegschaften Rolf Schürmann 5120 Tageseinrichtungen für Kinder / Tagespflege/Wirtschaftliche Hilfe/ UVG/Controlling Anne Middendorf (stellv. AL) 5110 Sozialer Dienst/Jugendarbeit/ Pflegekinderdienst/Schulsozialar- beit Gerd Terbrack 5210 Elterngeld Susanne Tepe 5130 Familientelefon 0800 / 5305305 53 Gesundheitsamt ☎ Dr. Norbert Schulze Kalthoff 5300 Medizinischer Dienst Dr. Petra Hundt 5310 Gesundheitlicher Umweltschutz Dr. Elke Rehfeldt 5330 Sozialpsychiatrischer Dienst Dr. Anette Stüker (stellv. AL) 5340 Kinder- u. Jugendgesundheitsdienst Dr. Gabriele Fleissner-Busse 5320 Verwaltung Helen Schröder 5350 Nebenstelle Ahlen 0 23 82 / 91 01-0 Nebenstelle Beckum 0 25 21 / 82 04-0 Nebenstelle Oelde 0 25 22 / 23 62	61 Amt für Planung u. Naturschutz ☎ Heinz-Jürgen Müller 6100 Landschaftsplanung Heinz-Jürgen Müller 6100 Natur- und Landschaftsschutz Ingeborg Rex 6130 Raum- und Strukturplanung, ÖPNV Martin Terwey (stellv. AL) 6140 Verwaltung Ingeborg Thiry-Sickmann 6120 62 Vermessungs- u. Katasteramt ☎ Dr. Bernd-Ulrich Linder 6200 Geobasisdaten Rüdiger Christoffer 6250 Geoinformation, Vermessung und Verwaltung Jens Hinrichs (stellv. AL) 6230 Liegenschaftskataster Manfred Fohgrub 6220 Grundstücksbewertung und Bodenordnung Dieter Große-Sudhues 6240 63 Bauamt ☎ Sigurd Peitz 6300 Vorprüfung, Bauberatung, Planungsrecht NN (stellv. AL) 6300 Genehmigungsverfahren, Bauaufsicht Renate Kühlmann 6330 Verwaltung Richard Unkötter 6310 Immissionsschutz 6341 66 Amt für Umweltschutz ☎ Carsten Rehers 6600 Landwirtschaftl. Wasserwirtschaft Wolfgang Richter (stellv. AL) 6610 Kommunale u. gewerbl. Wasserwirtschaft Klaus Kiskemper 6620 Allgem. Gewässerschutz Norbert Kirchhoff 6630 Abfallwirtschaft Carsten Rehers 6600 Bodenschutz, Altlasten, Abgrabungen Reinhard Winkelkötter 6650 Straßenbau Ulrich Vetter 6660 Verwaltung Kunibert Büscher 6670
Andere Einrichtungen Abfallwirtschaftsgesellschaft des Kreises Warendorf m. b. H. Westring 10, 59320 Ennenloher Tel.: 0 25 24 / 93 07-0, Fax: 0 25 24 / 93 07 12 Arbeitsgemeinschaft SGB II im Kreis Warendorf Brede 11 48231 Warendorf Tel.: 0 25 81 / 92 84 03 11 (Durchwahl) Fax: 0 25 81 / 92 84 01 23 Gesellschaft für Wirtschaftsförderung im Kreis Warendorf m. b. H. Vorhelmer Straße 81, 59269 Beckum Tel.: 0 25 21 / 8 50 50, Fax: 0 25 21 / 16 16 7 Gutachterausschuss für Grundstückswerte im Kreis Warendorf Waldenburger Str. 2 (Kreishaus) 48231 Warendorf Tel.: 0 25 81 / 53-62 40 + 62 42 (Durchwahl) Kulturgut Haus Nottbeck GmbH Museum für Westfälische Literatur Landrat-Predeick-Allee 1 59302 Oelde-Stromberg Tel.: 0 25 29 / 94 94 57, Fax: 0 25 29 / 94 94 58 Museum Heimathaus Münsterland GmbH und Krippenmuseum Herrenstr. 2, 48291 Telgte Tel.: 0 25 04 / 9 31 20, Fax: 0 25 04 / 79 19	Kreis Warendorf Der Landrat Postfach 11 05 61 48207 Warendorf Waldenburger Straße 2 48231 Warendorf Tel.: 0 25 81 / 5 30 Durchwahl: 53 + Hausanschluss Telefax: 0 25 81 53 10 99 http://www.kreis-warendorf.de E-Mail: verwaltung@kreis-warendorf.de		

3. Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen

Die Interessenvertretungen,

- der Personalrat,
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- die Gleichstellungsbeauftragten und
- die Schwerbehindertenvertretung

haben sich auch im Jahr 2007 mit den Anliegen der von ihnen vertretenen Beschäftigten an die Verwaltung gewandt und die konstruktive Zusammenarbeit gesucht.

Personalrat

Der Landrat und der Vorsitzende des Personalrates haben drei, für die Belange des Personals wichtige Dienstvereinbarungen unterzeichnen können:

- die Dienstvereinbarung über die Leistungsentgelte für die tariflich Beschäftigten
- die Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit
- die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeiten in den Rettungswachen des Kreises Warendorf

Diese Dienstvereinbarungen sind in vielen gemeinsamen Arbeitsgruppensitzungen und Gesprächen erarbeitet worden, die von einem positiven Arbeitsklima geprägt waren.

Der Personalrat hat gezeigt, dass auch er seine Verantwortung für eine gelingende Einführung der Leistungsentgelte übernimmt. So hat im Oktober 2007 die freigestellte Personalrätin gemeinsam mit dem Amtsleiter des Ordnungsamtes den 431 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Personalversammlung in einer Theatersequenz die Inhalte der Dienstvereinbarung anschaulich erklärt.

Der Personalrat wird bei der Umsetzung der Leistungsentgelte weiterhin eine aktive Rolle spielen, weil vier seiner Mitglieder der nach dem Tarifrecht zu bildenden „Betrieblichen Kommission“ angehören.

Gut angenommen wird das Angebot des Personalrates, die Beschäftigten bei den Präventionsgesprächen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements für längerfristig erkrankte Beschäftigte zu begleiten.

Der Natur der Sache gemäß war die Personalvertretung von der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes nicht begeistert.

Am 19. September 2007 hat der nordrhein-westfälische Landtag das Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften beschlossen. Die Änderungen im Personalvertretungsrecht sind am 17. Oktober 2007 in Kraft getreten.

Der Landesgesetzgeber hat mit den Änderungen die Beteiligungsrechte des Personalrates stärker am Bundespersonalvertretungsrecht ausgerichtet. Gleichzeitig sind damit die über Jahrzehnte zugunsten der Beschäftigten ausgeweiteten Mitbestimmungsregelungen reduziert worden. Die Beteiligungsverfahren werden vereinfacht und durch kürzere Fristen zeitlich gestrafft.

Ehemals mitbestimmungspflichtige und damit zustimmungspflichtige Tatbestände sind ganz entfallen wie z.B. das Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei der Ablehnung von Altersteilzeitanträgen tariflich Beschäftigter oder bei Umsetzungen auf Stellen mit gleicher Wertigkeit. Gleichwohl informiert die Verwaltung den Personalrat über Maßnahmen, die vordem mitbestimmungspflichtig waren. Hierin zeigt sich vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Verwaltung und Personalrat.

Neu geordnet worden sind die Beteiligungsrechte der Personalräte auch bei der Beendigung von Beamtenverhältnissen und Arbeitsverhältnissen sowie bei Abmahnungen. Der Personalrat kann z.B. bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung nur noch mitwirken, seine Zustimmung ist nicht mehr erforderlich.

Diese Regelungen tragen zur Straffung von Verfahren bei und stärken die Personalhoheit des Dienstherrn erheblich.

Ebenso hat der Personalrat kein Mitbestimmungsrecht mehr, wenn hohe Funktionsstellen ab der Besoldungsgruppe A 16 aufwärts oder Stellen mit außertariflich bezahlten Arbeitnehmern besetzt werden sollen. Der Wegfall dieses Mitbestimmungstatbestandes stärkt die Direktionsbefugnis des Dienststellenleiters.

War nach dem alten Recht der Personalrat vor der Auftragsvergabe für eine externe Organisationsuntersuchung zu beteiligen, kann ein solcher Auftrag jetzt ohne Personalratsbeteiligung erteilt werden. Hier hat der Gesetzgeber die Kernkompetenz des Dienstherrn, seine Verwaltung so zu organisieren, wie er es für richtig hält, gestärkt.

Darüber hinaus hat das Landespersonalvertretungsgesetz in seiner neuen Fassung die Letztentscheidungsbefugnisse der Einigungsstelle in Personalangelegenheiten deutlich eingeschränkt. Die verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle war mit dem Grundgesetz nicht vereinbar, weil die Einigungsstelle nicht demokratisch legitimiert ist. Die Einigungsstelle kann in den meisten Fällen dem Landrat als gewähltem Amtsträger nur noch eine Empfehlung empfehlen. Ein Letztentscheidungsrecht steht der Einigungsstelle nur noch in wenigen, generellen, sozialen Angelegenheiten der Belegschaft zu.

Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Mann und Frau haben können. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ist hierbei Anlauf-, Kontakt- und Informationsstelle für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hier finden Beratungen und Unterstützungen der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf statt.

Ein wichtiger Baustein einer familienbewussten Personalpolitik ist es, den Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung zu halten. Diese Aufgabe nimmt federführend die Gleichstellungsbeauftragte wahr. Deshalb hat sie im März 2007 ein Treffen mit den beurlaubten Kolleginnen organisiert. Zehn Mitarbeiterinnen fanden den Weg ins Kreishaus und informierten sich beim Landrat und den Personalverantwortlichen über Neuerungen in der Kreisverwaltung. Es wurden Möglichkeiten des Wiedereinstiegs in den Beruf und Fortbildungswünsche besprochen sowie Erfahrungen ausgetauscht. Diese für alle Beteiligten gewinnbringende Veranstaltung soll mit einigem zeitlichen Abstand wiederholt werden.

Besonders intensiv arbeitete die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erstellung des Berichtes und der zweiten Fortschreibung des Frauenförderplanes mit. Diesen hat der Kreistag im Juni 2007 mit großer Zustimmung beschlossen. Die positiven Entwicklungen im Bereich des Frauenanteils an den Führungskräften sowie im Bereich des gehobenen und höheren Dienstes der Beamtinnen und Beamten und der tariflich Beschäftigten sind Eckpunkte dieses Berichtes.

Im Mittelpunkt des Berichtsjahres stand zudem die Erarbeitung der Grundlagen für alternierende Telearbeit bei der Kreisverwaltung Warendorf. Zu diesen Grundlagen gehören eine Dienstvereinbarung über die alternierende Telearbeit sowie die organisatorischen und technischen Voraussetzungen für die Einrichtung der ersten Modelltelearbeitsplätze. Mit der Unterzeichnung der Dienstvereinbarung Ende Oktober 2007 durch den Landrat und den Personalratsvorsitzenden ist der Grundstein für die Einrichtung der ersten Telearbeitsplätze im Frühjahr 2008 gelegt worden.

Wie auch in den vergangenen Jahren organisierte die Gleichstellungsbeauftragte die Beteiligung des Kreises Warendorf am Girls-Day. Sechs Mädchen nutzten die Gelegenheit, einen Einblick in „männertypische“ Berufe zu bekommen, wie sie z. B. im Amt für Informationstechnik und Statistik oder im Umweltamt zu finden sind.



II. Zahlen, Daten und Fakten zum Personal

1. Analyse des Personalbestandes

1.1. Stellenplan und Entwicklung der Personalaufwendungen

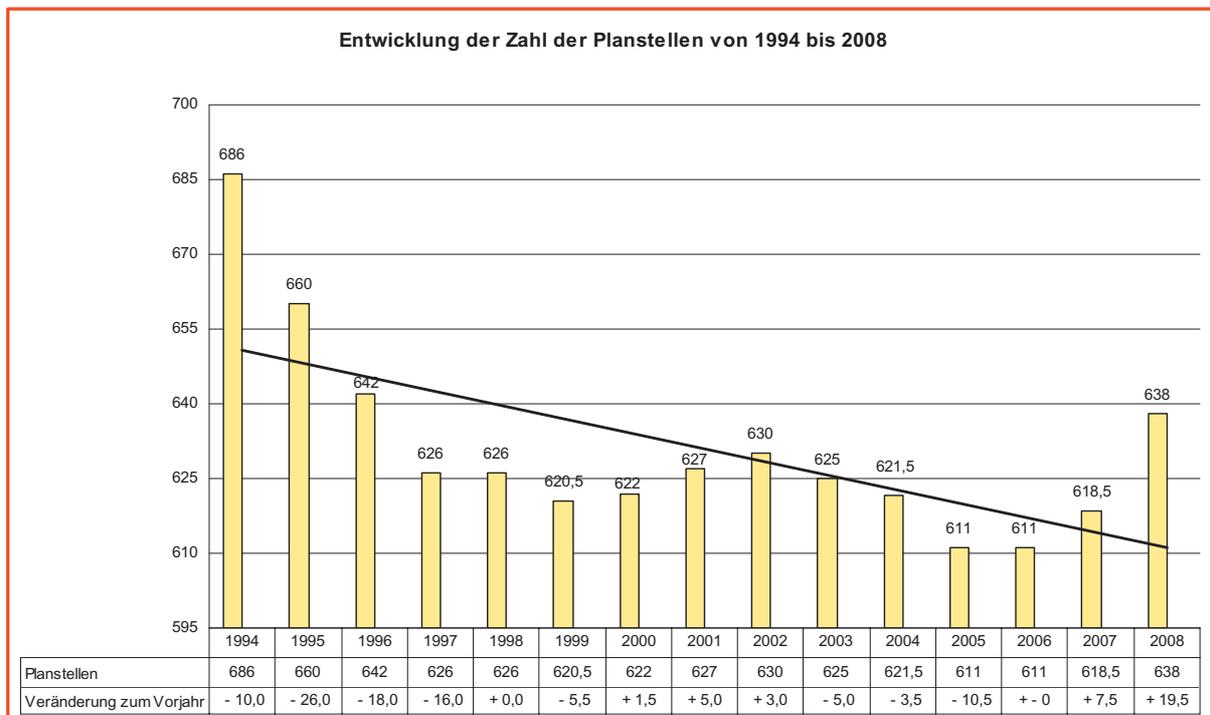
Auch im Zeitalter des Neuen Kommunalen Finanzmanagements ist der Kreis Warendorf verpflichtet, seinen Personalbedarf sorgfältig zu planen. Wie bisher sind im Stellenplan die im Haushaltsjahr erforderlichen Stellen der Beamtinnen und Beamten sowie der nicht nur vorübergehend Beschäftigten im Stellenplan auszuweisen, unabhängig davon, ob und mit welchem Stundenanteil sie tatsächlich besetzt sind. Der Stellenplan spiegelt damit den objektiven Personalbedarf wider.

Der Stellenplan ist weiterhin Anlage des Haushaltsplanes. Damit ist die Verbindung zwischen dem Stellenplan als Grundlage für die Ausstattung der Verwaltung mit Stellen und den Personalaufwendungen, die durch die auf den Stellen beschäftigten Personen entstehen, geschaffen.

Der Stellenplan des Jahres 2007 enthielt 618,5 Stellen und ist im Vergleich zum Jahr 2006 um 7,5 Stellen ausgeweitet worden. Die Ausweitung war Voraussetzung dafür, dass weiteres Personal, zum größten Teil für die Rettungswachen und die Leitstelle des Kreises, gewonnen werden durfte.

Auf den 618,5 Stellen waren zum Stichtag 31.12.2007 704 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt (ohne Personal in der Ausbildung, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte, die zurzeit keine Bezüge erhalten, Ehrenbeamte). Die Beschäftigtenzahl ist damit um neun Personen gestiegen (Vorjahr: 695).

Wie aus der folgenden Abbildung ersichtlich hat der Kreis Warendorf in der Vergangenheit seinen Stellenbedarf konsequent reduziert. Die Gemeindeprüfungsanstalt hat das Stellenniveau als quantitativ niedrig qualifiziert.



Zurückzuführen ist die Erweiterung in 2008 im Wesentlichen darauf, dass der Kreis Warendorf zum 01. Januar 14 Beamtinnen und Beamte aus der Versorgungs- und Umweltverwaltung des Landes Nordrhein-Westfalen in seinen Dienst übernommen hat. Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren Stellen im Stellenplan einzurichten, weil sie auf Dauer Beschäftigte des Kreises Warendorf sind. Die genaue Zahl der zu übernehmenden Beamtinnen und Beamten stand zum Zeitpunkt der Stellenplanaufstellung noch nicht fest. Das Land Nordrhein-Westfalen hatte das den tatsächlich seinen Dienstherrn wechselnde Personal (Beamtinnen und Beamte, tariflich Beschäftigte) noch nicht ausgewählt. Da die tariflich Beschäftigten des Landes in der Versorgungsverwaltung und der Umweltverwaltung weiterhin im Landesdienst stehen, enthält der Stellenplan des Kreises Warendorf für diese Personen keine Stellen.

Im Stellenplan 2008 sind darüber hinaus Stellen für eine Sozialplanerin / einen Sozialplaner (Integration) sowie eine Schulpsychologin / einen Schulpsychologen vorgesehen worden. Darüber hinaus müssen das Amt für Informationstechnik und Statistik sowie die Leitstelle personell verstärkt werden.

Der Stellenplan 2008 enthält insgesamt 19,5 Stellen mehr als in 2007.

Personalaufwendungen

Der Haushalt des Jahres 2007 ist der erste Produkthaushalt für den Kreis Warendorf. Er ist in einen Gesamtergebnisplan, einen Gesamtfinanzplan und in produktorientierte Teilpläne gegliedert. In die Teilergebnispläne werden alle Erträge und Aufwendungen, in die Teilfinanzpläne alle Ein- und Auszahlungen eingestellt. Die Teilpläne werden zum Gesamtergebnisplan bzw. Gesamtfinanzplan zusammengefasst.

Der bisherige Sammelnachweis 0 für die Personalausgaben ist mit dem Haushalt 2007 weggefallen.

Die Kreisverwaltung Warendorf hält an der zentralen Personalverwaltung und der zentralen Bewirtschaftung des Personalhaushaltes fest. Sie hat deshalb ein Personalbudget gebildet, sodass die Verantwortung für das Personalbudget und die Personalverwaltung weiterhin beim Haupt- und Personalamt liegt.

Durch die Zusammenfassung des Personalaufwandes im Personalbudget wird der Personalaufwand produktübergreifend gegenseitig deckungsfähig. Damit ist gewährleistet, dass das Haupt- und Personalamt den Personalaufwand komplett steuern kann.

Die Personalaufwendungen sind für das Haushaltsjahr 2007 mit 34,6 Millionen Euro veranschlagt worden. Hinzu kommen erstmals zusätzliche Versorgungsaufwendungen in Höhe von rd. 1,3 Millionen Euro. Für Personal- und Versorgungsaufwendungen sind im Haushalt insgesamt rd. 35,9 Millionen Euro angesetzt worden.

Betrachtet man nur den kameralen Teil der Personalaufwendungen, waren im Haushalt 2007 34,26 Millionen Euro veranschlagt. Nach den vorläufigen Ergebnissen werden die Auszahlungen geringfügig unter dem veranschlagten Betrag liegen.

Die Personalaufwendungen des Jahres 2007 können erst detaillierter analysiert werden, wenn die Schlussbilanz vorliegt.

Für das Jahr 2008 stehen bereits die Besoldungserhöhungen für die Beamtinnen und Beamten um 2,9 Prozent zum 01. Juli 2008 fest.

In der laufenden Tarifrunde fordern die Gewerkschaften eine Anhebung der Entgelte um acht Prozent, mindestens jedoch 200 Euro. Die Arbeitgeber haben folgendes Angebot vorgelegt:

Lineare Erhöhung der Tabellenentgelte

- ab 01. Februar 2008 um 2,5 Prozent
- ab 01. Oktober 2008 um 1,0 Prozent
- ab 01. März 2009 um 0,5 Prozent.

Erhöhung des Leistungsentgelts

- für 2008 von 1,0 Prozent auf 1,5 Prozent
- für 2009 von 1,5 Prozent auf 2,0 Prozent

Gleichzeitig soll die Arbeitszeit ab 01. Juli 2008 auf 39,5 Stunden und ab 01. Januar 2009 auf 40 Stunden erhöht werden.

Damit bliebe die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der tariflich Beschäftigten immer noch hinter der Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten zurück.

In die Personalaufwendungen für das Jahr 2008 ist eine lineare Erhöhung der Entgelte für die tariflich Beschäftigten um 2,0 Prozent einkalkuliert worden.

1.2. Gesamtbelegschaft

Zum Stichtag 31. Dezember 2007 hatte die Kreisverwaltung Warendorf 835 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (31. Dezember 2006: 824 Personen).

In befristeten Beschäftigungsverhältnissen waren insgesamt 32 Personen angestellt. 12 Mitarbeiterinnen arbeiten während einer Beurlaubung oder während ihrer Elternzeit als Teilzeitbeschäftigte und sehen darin für sich ihren Weg, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Die Beschäftigtenzahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr um elf Personen gestiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bisher lediglich der Kreisbrandmeister in der Gesamtbelegschaftszahl berücksichtigt wurde. Ab dem Jahr 2007 sind auch seine zwei Stellvertreter in der Tabelle „Gesamtbelegschaft“ enthalten.

539 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren am 31.12.2007 vollzeitbeschäftigt. Im Arbeitszeitmodell der Teilzeitbeschäftigung standen 165 Männer und Frauen. Damit ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um elf Personen gesunken.

Reduziert hat sich auch die Zahl der geringfügig Beschäftigten. Zum Stichtag übten drei Personen weniger als im Vorjahr eine geringfügige Beschäftigung aus. Eine geringfügig Beschäftigte ist in Elternzeit gegangen und wird jetzt unter der Rubrik „Beschäftigte ohne Bezüge“ erfasst.

Ihre Ausbildung bei der Kreisverwaltung Warendorf absolvierten am 31.12.2007 insgesamt 53 junge Menschen (Vorjahr: 50). Davon stehen 20 Auszubildende in einem Berufsausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz, 33 Personen befinden sich im Beamtenverhältnis auf Widerruf. Damit absolvieren drei Beamtenanwärterinnen und –anwärter mehr als im Vorjahr ihren Vorbereitungsdienst für die unterschiedlichen Laufbahnen bei der Kreisverwaltung.

Die Zahl der Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Anerkennungsjahr hat sich weiter reduziert, und zwar um eine Person. Nur noch zwei Frauen absolvieren ihr Berufspraktikum im Gesundheitsamt des Kreises Warendorf. Viele Studienordnungen sehen als Voraussetzung für den Erwerb der staatlichen Anerkennung kein Anerkennungsjahr mehr, sondern ein Praxissemester vor. Vor diesem Hintergrund wird es immer schwieriger, Praktikantinnen und Praktikanten für ein Anerkennungsjahr zu gewinnen.

Zahlenmäßig unverändert befinden sich 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Allerdings hat sich die Geschlechterstruktur verschoben.

Waren es im Vorjahr acht Männer und neun Frauen, haben nun zwölf Männer und nur noch fünf Frauen die letzte Phase ihres Erwerbslebens angetreten.

Am Ende des Jahres 2007 haben 801 Männer und Frauen für ihre Tätigkeiten in der Kreisverwaltung Bezüge erhalten. Zwei Männer und 32 Frauen waren durch Beurlaubung, Elternzeit oder Krankheitsphasen ohne Lohnfortzahlung ohne Bezüge beschäftigt. Diese Zahl ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben.

Spannend ist die Entwicklung mit Blick auf das Elterngeld während der Elternzeit. Denn das Elterngeld wird an Vater und Mutter nur dann für 14 Monate gezahlt, wenn auch der zweite Elternteil, in der Regel der Vater, wenigstens zwei Monate Elternzeit nimmt. Erste Elternzeitanträge von männlichen Beschäftigten für 2008 sind inzwischen bewilligt worden. Es bleibt zu beobachten, ob sich in der Kreisverwaltung zukünftig noch mehr junge Eltern Zeit für ihre Kinder in den ersten 14 Lebensmonaten nehmen wollen und dafür die Elternzeit mit Elterngeld nutzen.

Stichtag	31.12.2007			31.12.2006
	männlich	weiblich	gesamt	
Vollzeitbeschäftigte	364	175	539	519
davon				
• Vollzeitbeschäftigte in Mutterschutz	0	2	2	1
• befristete Vollzeitbeschäftigte	12	16	28	25
Teilzeitbeschäftigte	14	151	165	176
davon				
• Teilzeitbeschäftigte in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung mit Bezügen	0	12	12	13
• befristete Teilzeitbeschäftigte	1	3	4	3
	378	326	704	695
geringfügig Beschäftigte	17	2	19	22
Ehrenbeamte (Kreisbrandmeister u. Stellvertreter)	3	0	3	1*
Auszubildende und Beamtenanwärter-/innen	20	33	53	50
Sozialarbeiter/-innen im Anerkennungsjahr	0	2	2	3
Rettungsassistenten/-assistentinnen im Anerkennungsjahr	1	2	3	2
Altersteilzeit Freistellungsphase	12	5	17	17
Belegschaft mit Bezügen	431	370	801	790
Beschäftigte ohne Bezüge (Beurlaubung, Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit ohne Lohnfortzahlung)	2	32	34	34
Gesamtbelegschaft	433	402	835	824

* Bis zum 31.12.2006 wurde nur der Kreisbrandmeister in diese Statistik aufgenommen. Ab dem Jahr 2007 enthält sie auch die stellvertretenden Kreisbrandmeister.

1.3. Beschäftigtengruppen

Wird die Gesamtbelegschaft nach den rechtlichen Grundlagen für die Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse und nach dem zeitlichen Umfang der Beschäftigung aufgeteilt, ergibt sich folgende Beschäftigtenstruktur:

Stichtag: 31.12.2007	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	
Beamtinnen und Beamte	121	52	173	4	48	52	225
Tariflich Beschäftigte	238	128	366	10	103	113	479
Gesamt	364	175	539	14	151	165	704
geringfügig Beschäftigte	0	0	0	17	2	19	19
Ehrenbeamte	0	0	0	3	0	3	3
Auszubildende/ Beamtenanwärterinnen und -anwärter / RA* und SA* im Anerkennungsjahr	21	36	57	0	1	1	58
Freistellungsphase Altersteilzeit	12	1	13	0	4	4	17
Beschäftigte ohne Bezüge (Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung, Krankheit ohne Lohnfortzahlung)	2	24	26	0	8	8	34
Gesamtbelegschaft	399	236	635	34	166	200	835

* Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten im Anerkennungsjahr

*Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen im Anerkennungsjahr

In standardmäßigen Beamten- und Arbeitsverhältnissen waren am 31.12.2007 insgesamt 704 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig: 225 Beamtinnen und Beamte und 479 tariflich Beschäftigte. Damit ist die Zahl der Beamtinnen und Beamten um eine Person gestiegen (Vorjahr: 224), die Zahl der tariflich Beschäftigten dagegen hat sich um sieben Personen erhöht (Vorjahr: 472).

Gesunken ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten. Waren am 31. Dezember 2006 noch 22 Personen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis, sind in dieser Kategorie zum Stichtag 31. Dezember 2007 nur noch 19 Personen zu zählen. Allerdings befindet sich eine geringfügig Beschäftigte auch in Elternzeit. Darüber hinaus waren weniger geringfügig Beschäftigte im Bereich der Abschiebung von Ausländern tätig, da die Abschiebungen aufgrund der neuen Bleiberechtsregelungen rückläufig waren.

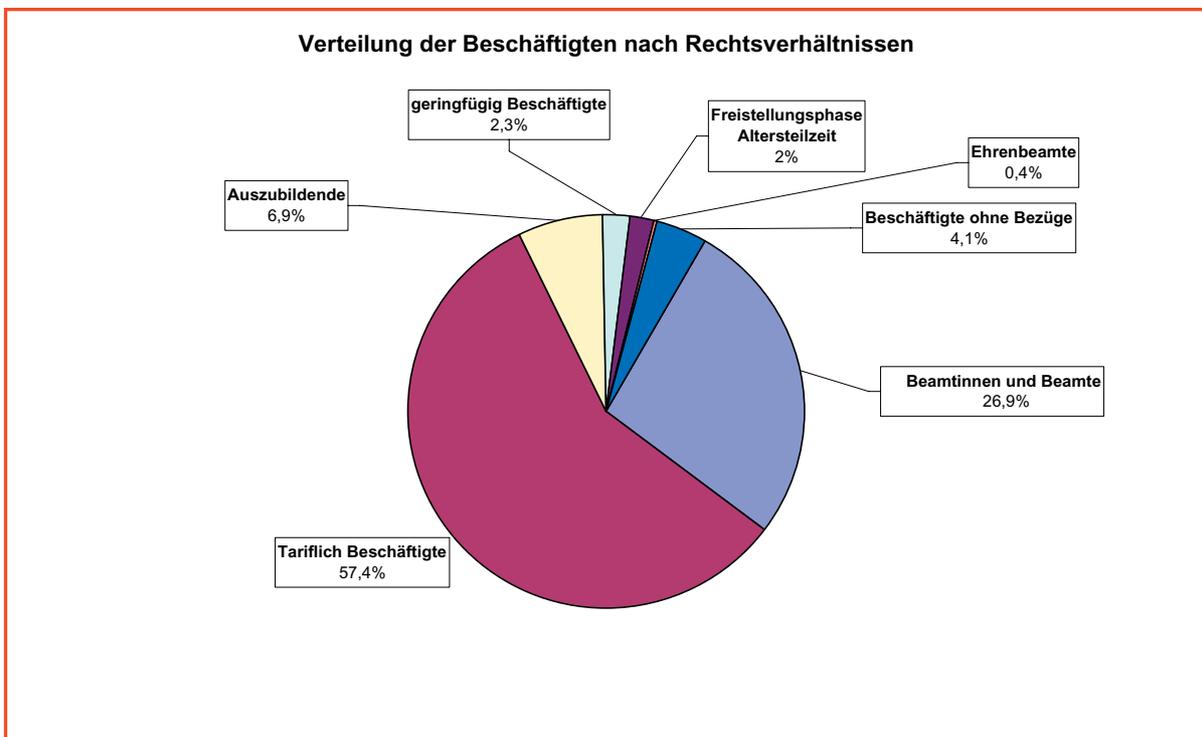
In der Beschäftigtenstatistik werden erstmals der Kreisbrandmeister und seine zwei Stellvertreter gesondert

aufgeführt. Sie haben den Status von Ehrenbeamten. Es wird darauf hingewiesen, dass auch die Mitglieder des Kreisausschusses zu Ehrenbeamten ernannt werden.

Der Kreis Warendorf hat die Ausbildungsverhältnisse und die Praktikantenverhältnisse (für die staatliche Berufsanerkennung im sozialen Bereich und im Bereich der Rettungsassistentinnen und –assistenten) auf 58 erhöht (Vorjahr: 55). Immer mehr junge Frauen interessieren sich für den Beruf der Rettungsassistentin. Diese Entwicklung macht sich bereits bei den Einstellungen für die Praktika bemerkbar, denn zwei von drei Praktikanten sind weiblich.

Eine Sozialpraktikantin leistet aus persönlichen Gründen ihr Berufspraktikum in Teilzeitform ab, so dass sie zwei Jahre für die Kreisverwaltung tätig ist, bevor sie die staatliche Anerkennung erhält.

Die folgende Grafik zeigt, wie sich die Beschäftigtengruppen prozentual verteilen.



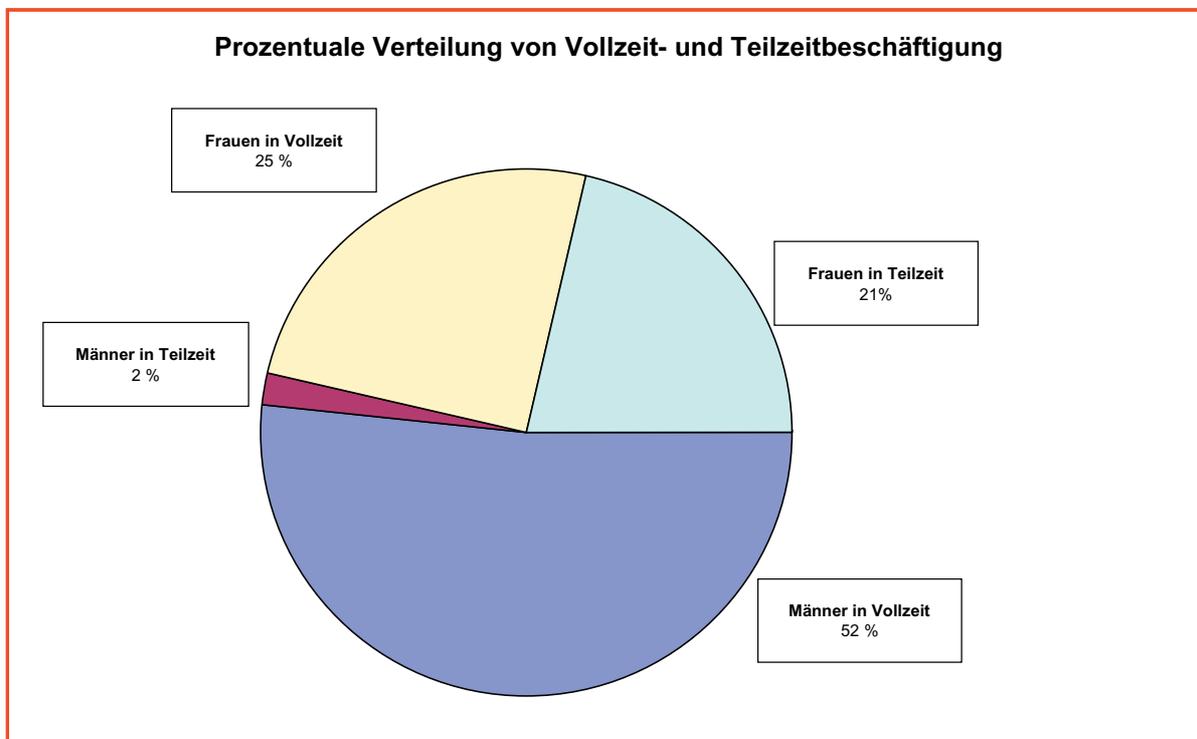
Die Teilzeitquote der Beamtinnen und Beamten sowie der tariflich Beschäftigten lag am Stichtag 31. Dezember 2007 bei 23,4 % (Vorjahr: 25,4 %). Den größten Teil der Teilzeitbeschäftigten machen mit 91,5 % immer noch die Frauen aus.

Nur 8,5 % der Teilzeitbeschäftigten sind Männer (Vorjahr: 8,3 %). Der Stundenumfang ihrer Teilzeitbeschäftigung variiert von zehn bis 35 Stunden. Die Gründe für die Teilzeitbeschäftigung liegen im persönlichen oder familiären Bereich oder auch darin, dass jemand wie der Amtsapotheker für zwei Arbeitgeber tätig ist und trotz zweier Arbeitsverhältnisse somit einen Vollzeitjob hat.

Bei den Frauen liegt die geschlechtsspezifische Teilzeitquote bei 46,3 % und die geschlechtsspezifische Vollzeitquote bei 53,7 %. Betrachtet man dagegen die geschlechtsspezifische Teilzeitquote der Männer, so arbeiten 96,4 % der Männer in Vollzeit und nur 3,6 % in Teilzeit.

Die Teilzeitquoten belegen, dass der Kreis Warendorf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv fördert, indem Wünsche nach Teilzeitarbeit weitestgehend erfüllt werden. Die Teilzeitarbeit als Stück familienbewusster Personalpolitik wird sich langfristig für die Kreisverwaltung rechnen.

Die Grafik veranschaulicht, wie sich die Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlechtern prozentual zusammensetzt:



1.4. Altersstrukturanalyse

Seit dem Jahr 2002 wird die Altersstruktur in der Kreisverwaltung Warendorf analysiert. Die Ergebnisse

- zeigen die demografische Entwicklung in unserer Behörde auf,
- lassen Chancen und Risiken im Personalbestand und der Personalstruktur erkennen,
- werden in der qualitativen und in der quantitativen Personalbedarfsplanung verwertet,
- sollen helfen, auch die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lebensaltersgerecht zu fördern.

Einige Problemstellungen sollen hier kurz konkretisiert werden.

Für spezielle Laufbahnen wie im Kataster- und Vermessungswesen ist drei bis fünf Jahre vor dem Ausscheiden von verbeamteten Ingenieuren zu entscheiden, ob junge Ingenieure nach ihrem Studium den Vorbereitungsdienst für die Beamtenlaufbahn in der Kreisverwaltung durchlaufen sollen, um den Personalbedarf beim Ausscheiden von älteren Kollegen adäquat decken zu können.

Der Geburtenrückgang wird die Zahl von qualifizierten, ausbildungswilligen jungen Menschen sinken lassen. Kann der Personalbedarf der Kreisverwaltung dann noch ausreichend am Ausbildungsmarkt gedeckt werden oder muss z.B. bei den in der Kreisverwaltung beschäftigten, jungen Eltern dafür geworben werden, ihre Fehlzeiten durch Elternzeit möglichst kurz zu halten? Welche Bedingungen müssen die Eltern vorfinden, damit sie ihre Familienaufgaben mit den beruflichen Aufgaben vereinbaren können?

Zu welchen Zeitpunkten gebrauchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fortbildungsangebote, die sie in die Lage versetzen, in späteren Lebensphasen ihre Aufgaben in der Kreisverwaltung erfüllen zu können?

Wie wirkt sich die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf den tatsächlichen Renteneintritt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus?

Entscheiden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen früheren Renteneintritt und nehmen Abschlüsse bei der gesetzlichen Rente in Kauf? Muss dann früher als geplant für Ersatz gesorgt werden?

Altersentwicklung

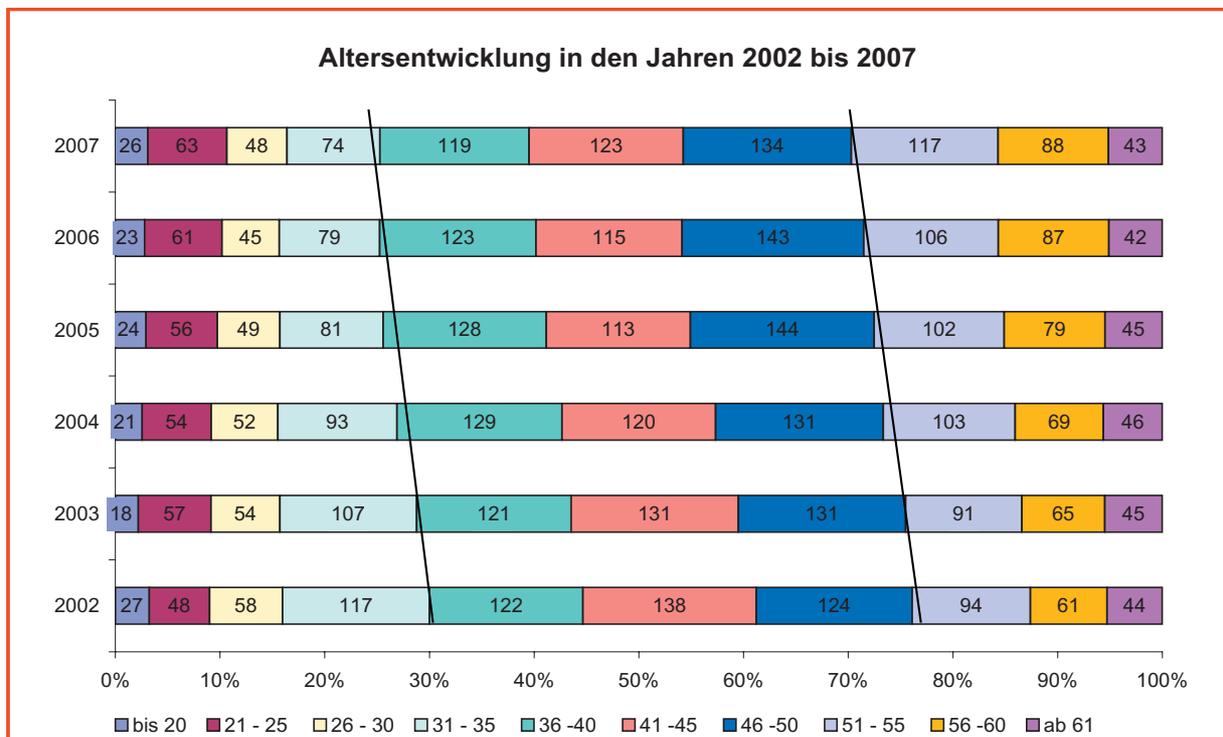
Während in den Jahren 2002 bis 2006 die Gruppe der über 46-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich auf 45,9 Prozent gewachsen ist, zeigt sich am Ende des Jahres 2007 ein mit 45,7 Prozent leicht gesunkenen Prozentsatz in dieser Altersgruppe.

Betrachtet man die Gruppe der über 46-jährigen Beschäftigten noch detaillierter, so ist festzustellen, dass die Gruppe der 46- bis 50-Jährigen sich um neun Personen reduziert hat, während sich die Gruppe der 51- bis 55-jährigen um elf Personen vergrößert hat. Auch in den Gruppen der 56-jährigen bis 60-jährigen ist jeweils eine Person mehr zu finden.

Das bedeutet, dass die Zahl der über 50-Jährigen weiter wächst. Mit 29,7 Prozent oder 248 Personen ist fast ein Drittel der Belegschaft älter als 50 Jahre.

Nur noch rund ein Viertel der Beschäftigten ist jünger als 35 Jahre (211 Personen). Zu dieser Gruppe gehören auch die 58 Auszubildenden.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 36 und 50 Lebensjahren ist im Vergleich zum Jahr 2006 um 1,2 Prozentpunkte auf 45,0 Prozent gesunken.



Prognose zur Altersstruktur

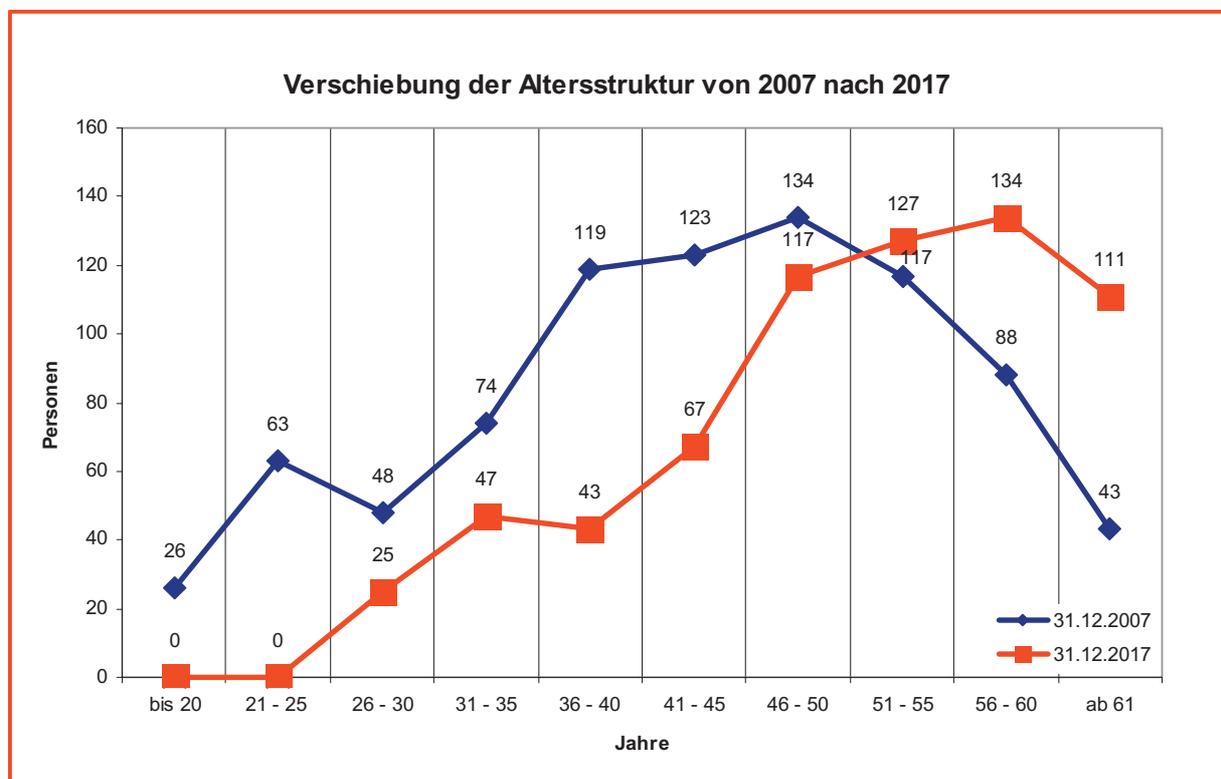
Die Grafik veranschaulicht, wie sich die Altersstruktur in den kommenden zehn Jahren verschieben wird.

Diese Prognose ist aus den Personalstrukturdaten erstellt, die zum jetzigen Zeitpunkt vorliegen. Sie kann deshalb Einstellungen, die in den nächsten zehn Jahren sicher erfolgen, nicht berücksichtigen. Die prognostizierten Daten unterstellen außerdem ein Ausscheiden zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt.

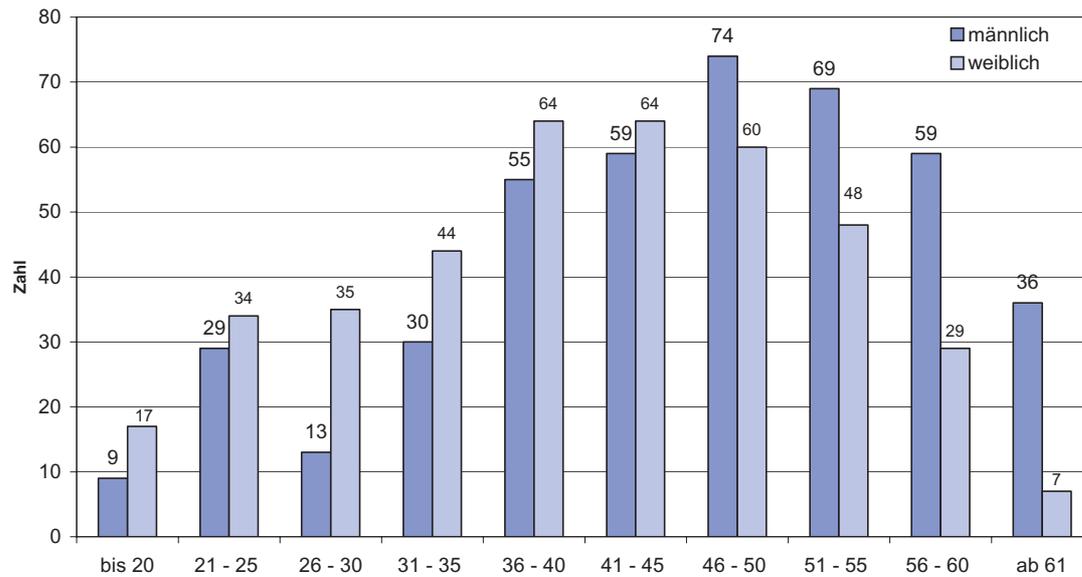
Zu beachten ist, dass diese Grafik in der Projektion der Altersstrukturdaten auf den 31. Dezember 2017 bereits die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum 01. Januar 2008 aus dem Landesdienst übernommen wurden, enthält.

Ende zum 31. Dezember 2007 43 Beschäftigte älter als 60 Jahre waren, wird sich diese Zahl in den kommenden zehn Jahren um das 2,6-fache auf 111 Personen erhöhen. Ebenso steigt die Zahl der über 50-jährigen Männer und Frauen. In zehn Jahren werden weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Altersgruppen zwischen 35 und 50 Jahren zu finden sein als heute. Die großen Differenzen werden nicht durch Neueinstellungen abgefangen werden können.

Umso mehr wird es darauf ankommen, das Potenzial und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Altersgruppen (31.12.2007)



Altersgruppenverteilung

Das Diagramm zeigt sehr deutlich, dass in allen Altersgruppen bis zu 45 Jahren mittlerweile mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Alterskategorien ab 46 Jahren überwiegt dagegen die Zahl der männlichen Beschäftigten.

Hier macht sich bemerkbar, dass die Erwerbsbiografien von Frauen nicht mehr enden, wenn sie in die Familienphase eintreten. Aufgrund von Rahmenbedingungen wie Beurlaubungen oder Teilzeitbeschäftigungen oder neuerdings auch Telearbeit wollen und können sie weiterhin erwerbstätig sein.



Lebensalter

Die 835 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Warendorf waren am 31. Dezember 2007 durchschnittlich 43,09 Jahre alt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, wenn auch nur leicht, weiter an. Die Möglichkeiten dem steigenden Durchschnittsalter entgegen zu wirken, sind sehr beschränkt.

Für Neueinstellungen von Personal sind Eignung Leistung, und Befähigung die alleinigen Entscheidungskriterien. Darüber hinaus verbietet es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Einstellungen vom Lebensalter abhängig zu machen.

Die zum 01. Januar 2008 vom Landesdienst in den Dienst des Kreises Warendorf übergeleiteten Beamtinnen und Beamten sind im Durchschnitt 46,4 Jahre alt, so dass der Trend zur alterszentrierten Personalstruktur sich noch nicht umkehren wird.

1.5. Wohnortanalyse

Die Wohnortanalyse mit Stichtag zum 31. Dezember 2007 zeigt, dass die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Warendorf auch im Kreis Warendorf ihren Wohnsitz haben (rd. 82 %). Allein in der Kreisstadt und am Hauptstandort der Kreisverwaltung in Warendorf wohnen 252 Beschäftigte (rd. 30 %). Aber auch mehr als 30 Jahre nach der Neugliederung ist die Kreisverwaltung Warendorf Arbeitgeber für 92 Personen aus der ehemaligen Kreisstadt Beckum. Die Beckumerinnen und Beckumer stellen damit rd. 11 Prozent der Beschäftigten.

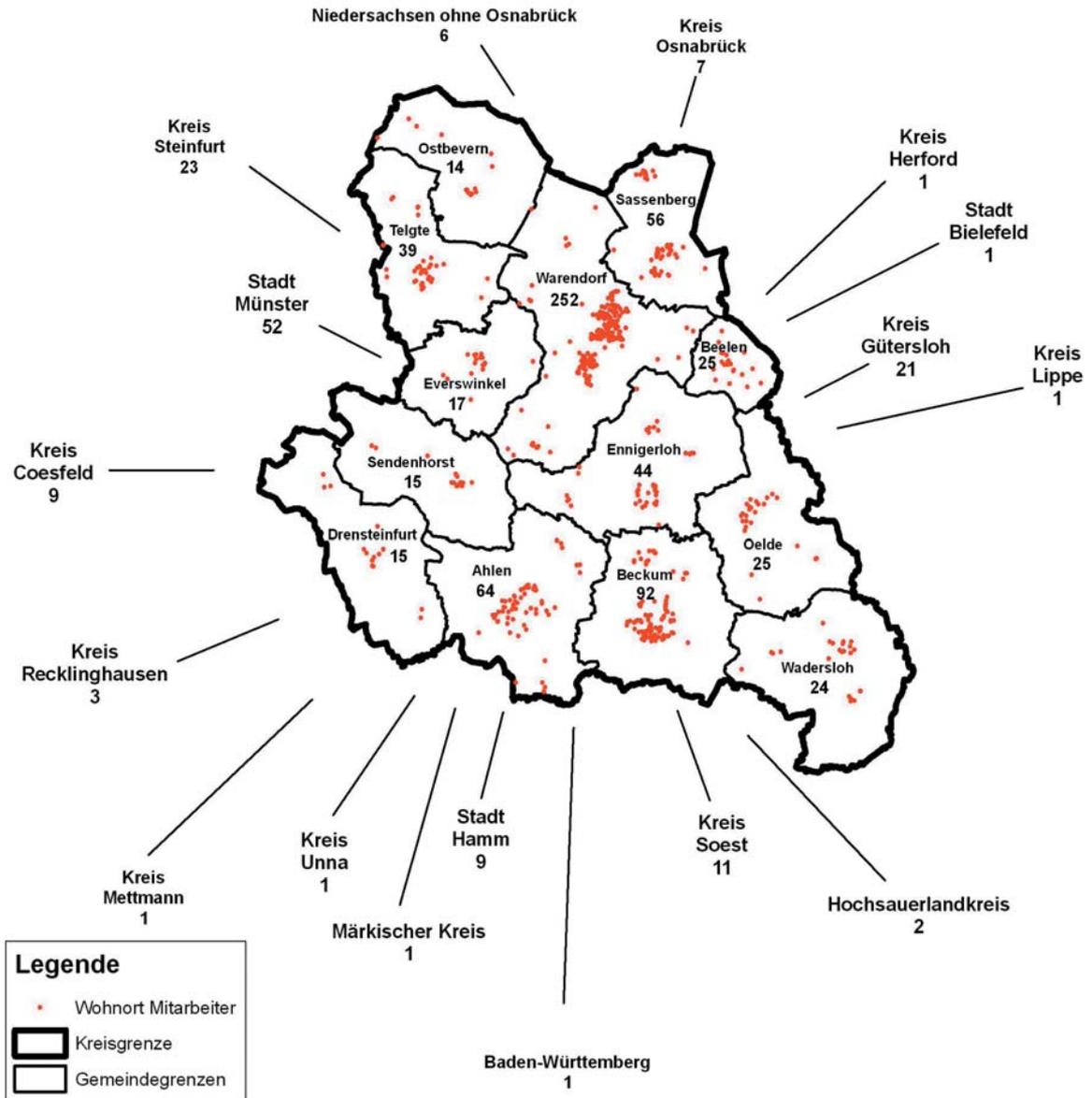
Beliebt als Wohnort außerhalb des Kreises Warendorf ist die Stadt Münster als Oberzentrum. Hier haben 52 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Lebensmittelpunkt. Rd. 18 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihren Wohnsitz außerhalb des Kreises Warendorf. Sie nehmen Anfahrtswege von bis zu 1 3/4 Stunden pro Weg in Kauf, um ihrer Tätigkeit in der Kreisverwaltung Warendorf nachgehen zu können und ihren Wohnortwunsch, der auch durch die weiteren Familienmitglieder oder durch den Arbeitsort der Partnerin oder des Partners geprägt ist, verwirklichen zu können.

Die mit den weit entfernten Wohnorten verbundenen Fahrtzeiten begründen z.T. auch den Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer Teilzeitbeschäftigung oder der alternierenden Telearbeit.

Hier tut die Verwaltung mit der Bewilligung der Teilzeit und ab März 2008 mit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gutes, ohne die eigenen Vorteile aus dem Blick zu verlieren: die Beschäftigten sind zufriedener, Fehlzeiten sinken, Wiederbesetzungskosten entfallen, die Fluktuation ist geringer und das Know-how bleibt erhalten.

Diese vorbildliche Familienfreundlichkeit ist ein Gewinn für die Familien der Beschäftigten und für die Kreisverwaltung als Arbeitgeberin.

Wohnorte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Warendorf



2. Personalveränderungen

2.1. Fluktuation (nach Austrittsgründen)

Die Austrittsrate von Beschäftigten hat große Bedeutung für die Organisationsentwicklung, für die Personalbedarfsplanung, für die Personaleinsatzplanung und auch für die Personalentwicklung.

Ihre Ursachen sind nicht beeinflussbar, begrenzt beeinflussbar oder legen Handlungsbedarf für die Verwaltung offen.

Die Fluktuation kann in zwei Bereiche unterteilt werden: Die Grundfluktuation und die Zusatzfluktuation.

Die Grundfluktuation erfasst alle Fälle, in denen das Dienst- oder Arbeitsverhältnis aufgrund von Alter, Vertragsablauf, Dienst- bzw. Erwerbsunfähigkeit, Kündigung oder Entlassung endet.

Die Zusatzfluktuation meint Situationen, in denen das Dienst- und Arbeitsverhältnis unterbrochen wird: Wehr- und Ersatzdienst, Elternzeit ohne Beschäftigung, Beurlaubungen.

Die folgende Tabelle zeigt, aus welchen Gründen Beschäftigte aus dem Dienst in der Kreisverwaltung ausgetreten sind:

Berichtszeitraum	01.01. - 31.12.2007		
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt
Auflösungsvertrag	-	5	5
arbeitnehmerseitige Kündigung	-	2	2
arbeitgeberseitige Kündigung	-	1	1
Ausscheiden von geringfügig Beschäftigten	-	3	3
Kündigung in der Probezeit	-	2	2
Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	-	4	4
Versetzung zu anderen Arbeitgebern	2	-	2
vorzeitiger Ruhestand wg. Dienst-/ Erwerbsunfähigkeit	1	0	1
Ruhestand	2	11	13
Ende der Ausbildung	8*	5*	13
Tod des Beschäftigten	-	2	2
Grundfluktuation	13	35	48
Beginn Mutterschutz / Elternzeit	6	3	9
Beginn Wehrdienst oder Ersatzdienst	0	1	1
Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)	2	6	8
Zusatzfluktuation	8	10	18
Gesamt	21	45	66

* Ein weiterer Auszubildender hat seine Ausbildung im Sommer abgeschlossen und musste im Oktober seinen Ersatzdienst antreten. Zwei Auszubildende haben ihr Arbeitsverhältnis kurz nach der Ausbildung einvernehmlich gelöst.

Fünf Tarifbeschäftigte haben ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich mit dem Kreis Warendorf gelöst. Davon haben zwei Beschäftigte zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt. Eine Beschäftigte hat nach ihrer Ausbildung und einer einjährigen Beschäftigung beim Kreis ein weiter qualifizierendes Studium aufgenommen. Eine beurlaubte Beschäftigte hat ihren Arbeitsvertrag mit dem Kreis Warendorf aufgelöst, weil sie mit ihrer Familie so weit weggezogen ist, dass eine Weiterbeschäftigung aus ihrer Sicht nicht in Frage kam.

Nicht immer wählen die Beschäftigten den Weg eines einvernehmlichen Endes durch Auflösungsvertrag, sondern kündigen ihre Tätigkeit beim Kreis Warendorf. Auf diese Art und Weise haben sich zwei weitere Mitarbeiterinnen vom Kreis Warendorf getrennt.

In einem Fall musste der Kreis Warendorf einem Mitarbeiter kündigen. Zwei weitere Beschäftigte, davon einem Auszubildenden wurden in der Probezeit gekündigt, weil ihr Arbeitsverhalten eine Weiterbeschäftigung nicht zuließ.

Für drei Sozialarbeiterinnen liefen die Zeitverträge ebenso wie für einen Vermessungsingenieur, der die Bewertung von Straßen und Gebäuden im Rahmen der Einführung des NKF erledigt hatte, aus.

Aus familiären Gründen ließ sich eine Tierärztin in den norddeutschen Raum versetzen. Der ehemalige Amtsleiter des Umweltamtes hat in einem Nachbarkreis die Fachbereichsleitung Bauen und Umwelt übernommen und gehört dort der Verwaltungsleitung an.

In den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit wurde ein Beamter entlassen. Die Altersgrenze erreichten zwei Beamte und elf Tariflich Beschäftigte.

Im Sommer des Jahres 2007 haben alle 16 Auszubildenden ihre Abschlussprüfungen erfolgreich abgelegt, so dass allen eine Weiterbeschäftigung angeboten werden konnte. Deshalb geht diese Zahl an anderer Stelle in die Personalzugänge ein.

Erschüttert waren alle Beschäftigten und auch die Verwaltungsleitung vom plötzlichen Tod zweier aktiver Mitarbeiter.

In die Grundfluktuation einzubeziehen sind somit 48 Personen (Vorjahr: 51). In der Zusatzfluktuation sind im Berichtsjahr 18 Personen zu berücksichtigen (Vorjahr: 9).

In Prozenten ausgedrückt liegt die Grundfluktuation bei 5,8 Prozent, die Zusatzfluktuation bei 2,2 Prozent. Damit ergibt sich eine Gesamtfuktuation von 8,0 Prozent. Die Gesamtfuktuation ist um 0,7 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr (7,3 Prozent) gestiegen.

Die nicht beeinflussbare Hauptursache hierfür ist im „Babyboom bei der Kreisverwaltung“ zu finden, denn im ersten Jahr des Elterngeldes hat für elf Frauen der Mutterschutz und/oder die Elternzeit begonnen (Vorjahr: 2). Zwei der elf Frauen werden nicht mehr in die Kreisverwaltung zurückkehren, weil ihre Zeitverträge inzwischen ausgelaufen sind.

2.2. Personalgewinnung

Personalaufwendungen führen zu dauerhaften Belastungen des Personalbudgets. Seit Jahren werden deshalb die Einrichtung und die Wiederbesetzung von Stellen auf Anordnung des Kämmerers äußerst restriktiv gehandhabt. Jedoch müssen in jedem Jahr Personalabgänge durch Personalzugänge aufgefangen werden. Darüber hinaus bedingen neue Aufgaben und Aufgabenausweitungen (z.B. durch erhöhte Fallzahlen) auch neues Personal, wenn die Aufgabenstellungen adäquat gelöst werden sollen.

Im Jahr 2007 wurde deshalb der Allgemeine Verwaltungsdienst mit der Übernahme von zwei ehemaligen Kreisinspektoranwärterinnen, einem Kreisinspektoranwärter und einem ehemaligen Kreissekretärin in das Beamtenverhältnis zur Anstellung verstärkt. Elf Auszubildende des Prüfungsjahrganges 2007 können erste Berufserfahrungen im Rahmen von Zeitverträgen für ein Jahr sammeln. Es zeichnet sich ab, dass diese Verträge aufgrund bestehenden Personalbedarfs verlängert werden und auch die Auszubildenden des Prüfungsjahrganges 2008 ein Betätigungsfeld in der Kreisverwaltung Warendorf finden werden.

Durch eine externe Ausschreibung konnte der neue Amtsleiter des Amtes für Umweltschutz gewonnen werden.

Ein Auszubildender fand nach seiner Ausbildung als Vermessungstechniker bei der Kreisverwaltung eine Anschlussbeschäftigung in seinem Ausbildungsbetrieb. Für einen jungen Diplom-Ingenieur der Fachrichtung Landschaftsentwicklung bot sich die Möglichkeit, befristet im Amt für Planung und Naturschutz tätig zu werden.

Nach dem Ausscheiden von drei Ärzten aus dem Medizinischen Dienst im Jahr 2006 war die Leitung des Medizinischen Dienstes neu zu besetzen. Eine Kinderärztin war in die Freizeitphase ihrer Altersteilzeit übergetreten, so dass auch für dieses Aufgabenfeld im Kinder- und Jugendgesundheitsdienst eine Nachfolgerin eingestellt wurde. Mit Beginn des Jahres 2007 konnte auch die Gesundheitskoordination neu besetzt werden. Die Stelleninhaberinnen sind aufgrund von externen Stellenausschreibungen gewonnen worden.

Mit einem unbefristeten Vertrag wurde ein Diplom-Pflegewirt eingestellt, der jetzt den fachlichen Teil der Heimaufsicht bearbeitet.

Im Jahr 2007 konnte durch eine externe Ausschreibung eine Sozialplanerin gewonnen werden. Die Notwendigkeit hatte sich aus dem Wechsel des bisherigen Sozialplaners in die Leitung des Allgemeinen Sozialen Dienstes ergeben.

Sechs befristet eingestellte Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter konnten ohne Ausschreibung aus einem Pool von Initiativbewerbungen ausgewählt werden. Die Einstellungen waren aufgrund interner Umsetzungen, Ausscheiden wegen Aufnahme eines Studiums oder dem Auslaufen von Zeitverträgen notwendig.

Auf die Umstellung der Arbeitszeiten von der 54-Stunden-Woche auf die 48-Stunden-Woche im Rettungsdienst und in der Leitstelle musste mit zusätzlichem Personal reagiert werden. Ein Feuerwehrbeamter hat sich zum Kreis Warendorf versetzen lassen, nachdem er sich in einem früheren Auswahlverfahren bereits für eine Tätigkeit beim Kreis Warendorf qualifiziert hatte.

Für eine Tätigkeit in den Rettungswachen interessieren sich seit Jahren viele Bewerberinnen und Bewerber, so dass auch bei der Personalgewinnung für die Rettungs-

wachen aus Initiativbewerbungen ausgewählt werden konnte. Eine Rettungsassistentin und ein Rettungsassistent hatten bis zum Herbst 2006 ihr Anerkennungsjahr beim Kreis Warendorf absolviert und arbeiten nun seit Februar 2007 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis für die Menschen im Kreis Warendorf, die den Rettungsdienst in Anspruch nehmen müssen.

Neben den befristeten und unbefristeten Personalzugängen hat die Kreisverwaltung Warendorf auch im Jahr 2007 ihre Ausbildungspolitik fortgesetzt. 21 junge Menschen haben unterschiedlichste Ausbildungen begonnen:

- 1 Kreisbauinspektoranwärterin
- 1 Kreisvermessungsinspektoranwärter
- 6 Kreisinspektoranwärterinnen und –anwärter
- 5 Kreissekretäranwärterinnen und –anwärter
- 4 Verwaltungsfachangestellte
- 2 Bürokaufleute
- 1 Vermessungstechniker
- 1 Fachangestellter für Medien- und Informationstechnik

Als einer der größten Arbeitgeber in der Region ist der Kreis Warendorf verpflichtet, die auch bei boomender Wirtschaft noch bestehende Lücke zwischen Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot zu verringern und jungen Menschen eine Perspektive für ihren Berufsweg zu eröffnen.

Insgesamt hat das Haupt- und Personalamt im Jahr 2007 mit 13 externen und 11 hausinternen Stellenausschreibungen 363 Bewerberinnen und 212 Bewerber angesprochen. Hinzu kamen fünf Personalauswahlverfahren, in denen aus zahlenmäßig hinreichend und qualitativ guten Initiativbewerbungen ausgewählt werden konnte.

Personalzugänge 01.01.2007 - 31.12.2007					
	unbefristet			befristet	Gesamt
	Beamtinnen und Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Tariflich Beschäftigte	
Allgemeiner Verwaltungsdienst	4	1	5	11	16
Vermessungs-, bautechnischer und landespflegerischer Dienst	1	0	1	2	3
Gesundheitsdienst	0	3	3	0	3
Sozialdienst	0	1	1	6	7
Straßenwärter	0	0	0	1	1
Leitstelle und Rettungswachen	1	5	6	1	7
Gesamtzugänge	6	10	16	21	37

* In dieser Zahl sind 11 Auszubildende enthalten, die nach ihrer Ausbildung einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben.

2.3. Führungskräfte

Insgesamt 85 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind am 01. Januar 2008 in Führungsfunktionen bei der Kreisverwaltung Warendorf tätig. Im Vergleich zum Vorjahr haben damit insgesamt acht Personen mehr Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Die Zahl der Führungskräfte hat sich aus folgenden Gründen erhöht: Nach einer langen Erkrankung des bisherigen Haupt- und Personalamtsleiters war es notwendig, diese Position zum 01. Januar 2008 neu zu besetzen. Der bisherige Haupt- und Personalamtsleiter wird in Zukunft das Rechnungsprüfungsamt leiten. Aufgrund des immer komplizierter werdenden Rechts ist seit dem 01. Februar 2008 bei der Kreisverwaltung Warendorf ein Rechtsamt eingerichtet worden. Die Leitung des Rechtsamtes hat der bisherige Leiter des Rechnungsprüfungsamtes übernommen.

Aus der Leitungsebene der stellvertretenden Amtsleitungen sind im Laufe des Jahres 2007 zwei Personen ausgeschieden (Bauamt, Rechnungsprüfungsamt). Die stellvertretende Leitung des Rechnungsprüfungsamtes ist zwischenzeitlich wieder besetzt.

Auf der Ebene der Abteilungs- und Sachgebietsleitungen haben sich organisatorische Veränderungen ergeben. So ist im Sozialamt eine weitere Sachgebietsleitung für den Bereich des Schwerbehindertenrechtes eingerichtet und mit einem ehemaligen Mitarbeiter der Versorgungsverwaltung besetzt worden.

Im Amt für Umweltschutz ist ein neues Sachgebiet „Kommunale und gewerbliche Wasserwirtschaft“ geschaffen worden. Die Leitung nimmt ein Mitarbeiter aus der Kreisverwaltung wahr.

Unter neuer Leitung steht das Sachgebiet „Hilfe für Personen in Einrichtungen, Heimaufsicht, Pflege- und Wohnberatung“ im Sozialamt. Diese vielschichtigen Aufgaben hat eine teilzeitbeschäftigte Beamtin übernommen. Im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt ist die Sachgebietsleiterin für die Lebensmittel- und Bedarfsgegenständeüberwachung aus ihrer Elternzeit mit reduziertem Stundenumfang zurückgekehrt.

Die Koordinatorin und die drei Koordinatoren der Regionalbezirke und in der Adoptionsvermittlung aus dem Amt für Kinder, Jugendliche und Familien sind neben ihren bisherigen Aufgaben jetzt auch mit Führungsaufgaben betraut.

Im Jahr 2007 haben drei Frauen Führungsfunktionen übernommen. Damit sind jetzt 25 % der Führungskräfte in der Kreisverwaltung weiblich. Im Vorjahr lag der Anteil der weiblichen Führungskräfte noch bei 18 %.

Stichtag: 01.01.2008	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	Veränderungen seit 31.12.2006 absolut	
	m	w	m	w		m	w
	Leitung der Verwaltung	5	0	0		0	5
Amtsleitung	15	2	0	0	17	1	-
stellv. Amtsleitung	8	6	0	0	14	-2	-
Abteilungs- und Sachgebietsleitung	26	7	0	5	38	3	2
andere Leitungsfunktionen	7	0	0	0	7	-	-
Koordination Amt 51	3	1	0	0	4	3	1
Gesamt	64	16	0	5	85	5	3

Die Führungsfunktionen des Geschäftsführers und des Fachbereichsleiters Fallmanagement in der Arbeitsgemeinschaft SGB II (ARGE) sind in der Tabelle der Führungskräfte nicht enthalten, weil diese Mitarbeiter des Kreises der ARGE zugewiesen worden sind.

Ebenfalls nicht enthalten ist die Sachgebietsleitung für das Elterngeld im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, da diese Position von einer tariflich beschäftigten Mitarbeiterin des Landes besetzt ist.

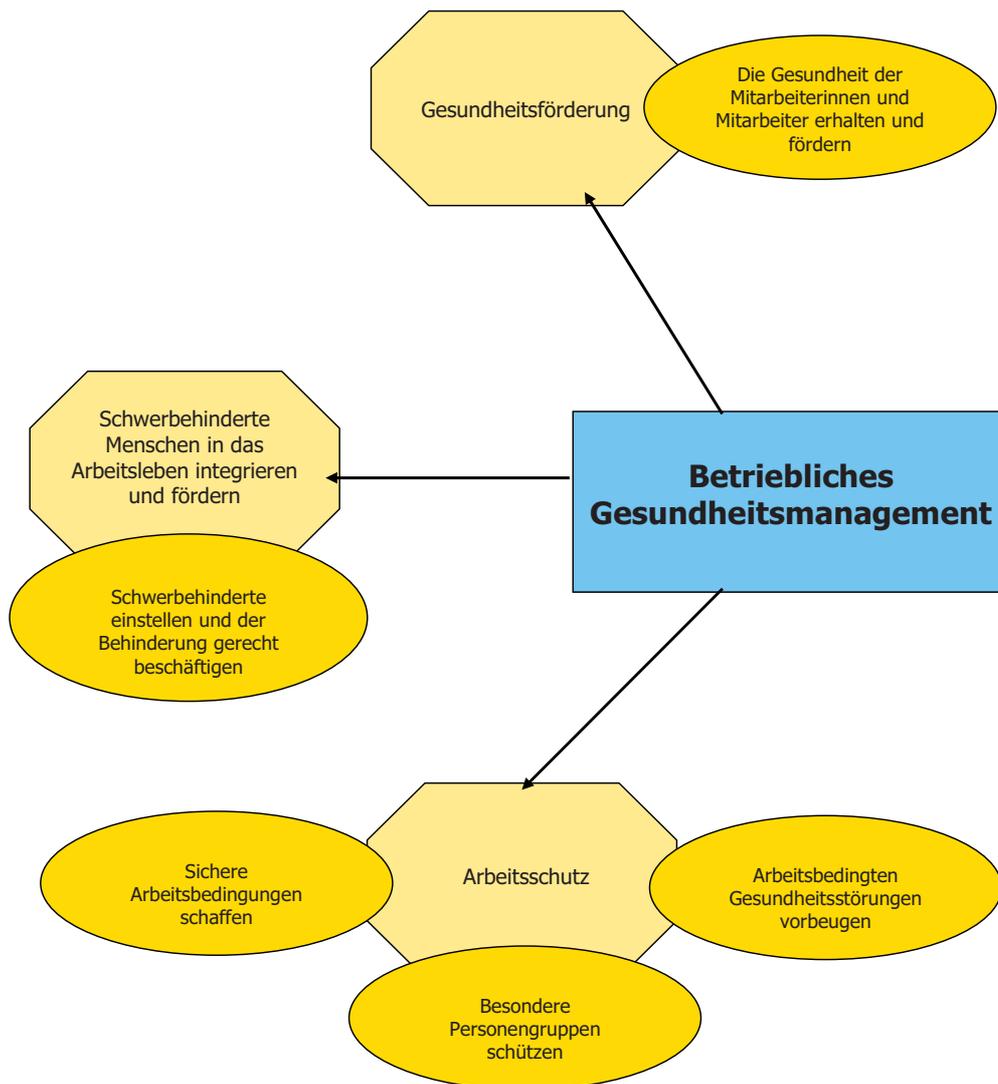
3. Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern ist die zentrale Aufgabe des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Langfristiges Ziel ist neben der individuellen Mitarbeitergesundheit aber auch die „gesunde“ Verwaltung, in der die Arbeit nicht krank machen, sondern gesund erhalten soll.

Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt einerseits an der Eigenverantwortung des Einzelnen, sich gesundheitsbewusst zu verhalten, an. Andererseits ist es gleichzeitig auch eine Arbeitgeberpflicht und Führungsaufgabe. Arbeitsbedingungen, Kommunikationsstrukturen, Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten müssen auf das Wohlbefinden aller ausgerichtet werden. Ein weites Feld, das nicht nur die klassischen Bereiche wie Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung beinhaltet.

Als Teil der Personal- und Organisationsentwicklung beschäftigt es sich auch mit Themen wie z. B. der gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung, der Ausbildung und Qualifizierung, der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort (Telearbeit) oder der Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und Beruf.

Betriebliches Gesundheitsmanagement beim



Nicht nur mit Blick auf das steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten bei der Kreisverwaltung ist die Erhaltung der Gesundheit eine Daueraufgabe mit steigender Bedeutung. Auch Veränderungen in der Arbeitswelt stellen ein Gesundheitsrisiko für die Beschäftigten dar. Die Reformprozesse in der öffentlichen Verwaltung sind mit Umstrukturierungen und Personalabbau verbunden, die zu Arbeitsverdichtungen und wachsendem Arbeitsdruck führen. Die Beschäftigten sind immer stärker gefordert,

mit Veränderungen und den sich ständig wandelnden Anforderungen umzugehen. Dies führt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu mehr gesundheitlichen Belastungen. Insbesondere psychische Erkrankungen wie Depressionen oder Burn-Out-Syndrom haben nach den Berechnungen der Krankenkassen in den letzten Jahren zugenommen. Damit dürfen die Beschäftigten nicht alleine gelassen werden.

Beim Thema Gesundheit kommen viele Interessenlagen zusammen. Die Beschäftigten profitieren von den verbesserten Arbeitsbedingungen - sie sind motivierter und zufriedener, ihr Wohlbefinden - nicht nur am Arbeitsplatz - wird positiv beeinflusst.

Für die Kreisverwaltung Warendorf als Arbeitgeberin sind Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ein zentraler Erfolgsfaktor. Hohe Krankenstände können - neben hohen Personalkosten - bei den gesunden Beschäftigten zu Überbelastungen, Unzufriedenheit, Leistungsabfall und letztlich vielleicht auch zum krankheitsbedingten Ausfall führen. Wenn es gelingt, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, steigt ihre Zufriedenheit und damit auch die Leistung. Ein wesentlicher Aspekt, der zur Produktivitätssteigerung und Kostensenkung beiträgt. Durch das betriebliche Gesundheitsmanagement können deshalb alle Beteiligten gewinnen.

Wichtig für den Erfolg ist auch die Öffentlichkeitsarbeit. Sie dient nicht nur zur Information, sondern auch der Akzeptanz bei allen Beteiligten. Außerdem verbessert ein gut kommuniziertes betriebliches Gesundheitsmanagement die Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeberin. Dieser Aspekt gewinnt immer mehr an Bedeutung. Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass weniger qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen und fraglich ist, ob der Personalbedarf der Kreisverwaltung dann noch ausreichend am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gedeckt werden kann.

So tragen z.B. die negativen Einkommensentwicklungen der letzten Jahre bereits heute dazu bei, dass sich qualifizierte Kräfte gegen eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst entscheiden. Auch die traditionellen Vorteile wie der sichere Arbeitsplatz werden wohl nicht mehr ausreichen, die Kreisverwaltung Warendorf für junge, qualifizierte Menschen attraktiv zu machen.

Nach einer Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. und der Bertelsmann Stiftung von 2004 sind für die Attraktivität eines Arbeitgebers auch andere Faktoren ausschlaggebend. Aspekte wie die Ausgeglichenheit zwischen Erwerbsarbeit und privaten Wünschen oder eine familienfreundliche Personalpolitik, wie

sie die Kreisverwaltung Warendorf z. B. durch die vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitarbeit oder ab 2008 auch der Telearbeit betreibt, sind hier wichtig. Auch ein aktives Gesundheitsmanagement kann im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der entscheidende Pluspunkt sein.

Mit dieser Absicht hat das Haupt- und Personalamt den Besucherinnen und Besuchern des Tages der Gesundheit im April 2007 das System des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Kreisverwaltung präsentiert. Durch Aktionen, Plakate, persönliche Gespräche mit Beschäftigten der Kreisverwaltung und Informationsmaterial konnte gezeigt werden was - neben der gesundheitlichen Versorgung für die Menschen im Kreis - auch für die Gesundheit der Beschäftigten der Kreisverwaltung getan wird.

3.1. Betriebliche Gesundheitsförderung

Die Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst Maßnahmen und Aktivitäten, mit denen die Stärkung der Gesundheitsressourcen und -potentiale der Beschäftigten erreicht werden soll.

Hier sind die Betriebssportgemeinschaften zu nennen, die es im Jahr 2008 bereits seit 30 Jahren bei der Kreisverwaltung gibt. Derzeit sind ca. 80 Mitglieder in den Sportarten Volleyball, Badminton und Gymnastik aktiv. Im Jahr 2007 gab es auch finanzielle Unterstützung vom Landrat. Die Volleyballmannschaft, die für den Kreis an verschiedenen Turnieren teilnimmt, bekam neue Trikots.

Auch der aktive Nichtraucherschutz und Angebote zur Raucherentwöhnung gehören zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Vor dem Hintergrund des am 01. Januar 2008 in Kraft getretenen Nichtraucherschutzgesetzes NRW hat das Haupt- und Personalamt intensiv an der Umsetzung des generellen Rauchverbotes für die Gebäude der Kreisverwaltung gearbeitet. Der Gesundheitsschutz der Nichtraucherinnen und Nichtraucher hat Vorrang vor den Bedürfnissen der Raucher. Im gesamten Kreishaus und in den Nebenstellen ist das Rauchen seit Beginn des Jahres 2008 verboten. Geraucht werden darf nur noch außerhalb der Arbeitszeit, und zwar draußen im Zulieferbereich des Kellers. Diese Regelung ist auch bei den Raucherinnen und Rauchern auf Verständnis gestoßen.

Gleichzeitig mit der Anordnung des Rauchverbotes hat der Landrat allen Raucherinnen und Rauchern angeboten, an einem vom Haupt- und Personalamt organisierten Raucherentwöhnungskurs teilzunehmen. Der für März 2008 vorgesehene Kurs findet jedoch nicht statt, weil sich zu wenig Beschäftigte angemeldet haben.

3.2. Arbeitsschutz

Der Arbeitsschutz gehört zu den selbstverständlichen Pflichten des Arbeitgebers. Auf der Rechtsgrundlage des Arbeitsschutzgesetzes sorgt der Arbeitsschutz für

- sichere Arbeitsbedingungen (z. B. durch Arbeitsschutzkleidung),
- Gesundheitsschutz (langfristige und kurzzeitig auftretende Einwirkungen auf die Beschäftigten z.B. durch Gefahrstoffe, Lärm, psychische Belastungen)
- und personenbezogenen Schutz (z.B. Mutterschutz, Jugendschutz) bei der Arbeit.

Eine weitere wichtige Vorschrift ist das Arbeitssicherheitsgesetz. Es verpflichtet alle Arbeitgeber, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese Fachleute sollen die Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen. Die Arbeitsstättenverordnung enthält Regelungen, die gewährleisten sollen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen.

Um den Arbeitsschutz noch weiter in das System des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu integrieren, hat die Kreisverwaltung Warendorf ein zentrales Arbeitsschutzmanagement eingerichtet. Hier beteiligen sich auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst. Aufgaben des Arbeitsschutzmanagements sind insbesondere, Arbeitsschutzmaßnahmen zielgerichtet zu planen, die Umsetzung zu organisieren und die Ergebnisse zu bewerten und - wenn erforderlich - zu korrigieren. Inhaltliche Themenschwerpunkte sind z. B. Arbeitsbedingungen, arbeitsmedizinische Untersuchungen, betriebliche Gesundheitsförderung, Arbeitsplatzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen.

3.3. Betriebsärztlicher Dienst

Seit Anfang 2007 wird die Kreisverwaltung Warendorf für die Aufgaben des betriebs-/arbeitsmedizinischen Dienstes vom B A D, Gesundheitsfürsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Münster unterstützt. Eine Medizinerin dieses Unternehmens nimmt seit März 2007 die Aufgaben der Betriebsärztin für die Kreisverwaltung Warendorf wahr. Sie betreut und berät seitdem die Beschäftigten, den Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und auch die Kreisverwaltung als Arbeitgeberin in Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit.

Zu ihren Aufgaben gehören neben den arbeitsmedizinischen Untersuchungen auch Beratungen z. B. bei Fragen der Ergonomie, der Gestaltung der Arbeitsplätze, der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter oder Langzeitkranker, der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln, der Durchführung und Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen, der Prävention und der Organisation der „Ersten Hilfe“. Sie nimmt außerdem an den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil, die im Jahr 2007 zweimal stattgefunden haben.

Um sich einen Überblick zu verschaffen, hat sie zusammen mit der Fachkraft für Sicherheit, einer Vertreterin des Haupt- und Personalamtes und einem Personalratsmitglied an mehreren Terminen die einzelnen Arbeitsplätze besichtigt. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Betriebsärztin bei ihrem Besuch am Arbeitsplatz deshalb schon persönlich kennen gelernt. Häufig hat sie die Höhe der Bürostühle rückengerecht und individuell eingestellt und die Position des Bildschirms für die Augen optimiert. Die Arbeitsmedizinerin hat vor Ort wertvolle Informationen für die Gestaltung der Arbeitsplätze gegeben. Viele Beschäftigte haben ihre Tipps z.B. zur ergonomisch richtigen Sitzposition, zur blendfreien Aufstellung und zur Anordnung von Hilfsmitteln dankbar angenommen und direkt umgesetzt.

Bei den Arbeitsplatzbegehungen sind keine Risiken für akute Gesundheitsgefährdungen festgestellt worden. Die Betriebsärztin hat aufgrund neuerer Erkenntnisse in der Arbeitsmedizin empfohlen, die Beleuchtung in den Büros des 25 Jahre alten Kreishauses zukünftig zu verändern. Sie soll fensterparallel und in der Mitte der Räume

angebracht sein, weil diese Anordnung blend- und ermüdungsfreier ist. Auch hierauf haben die Haustechniker in der Kreisverwaltung reagiert und in einigen Büros die Beleuchtung bereits entsprechend der Hinweise der Betriebsärztin angebracht.

Bei Neueinrichtungen oder Umzügen werden zukünftig die Betriebsärztin und die Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Planungen einbezogen. Damit wird bei räumlichen Veränderungen oder bei der Ausstattung der Büros den Aspekten des Arbeitsschutzes eine höhere Beachtung geschenkt.

Bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Rückenproblemen reicht die ergonomisch richtige Arbeitsplatzgestaltung mit den vorhandenen Arbeitsmitteln nicht mehr aus, um die Beschwerden zu lindern. Im Jahr 2007 haben deshalb 84 Beschäftigte neue ergonomisch-orthopädische Bürodrehstühle im Wert von knapp 28.000 Euro erhalten. Außerdem wurden zwei Stehpulte und ein Steh-Sitz-Schreibtisch beschafft, um das gelegentliche Arbeiten im Stehen zu ermöglichen. Die Beschäftigten konnten jeweils mehrere Modelle von unterschiedlichen Herstellern testen. In ihren Büros stehen jetzt die Büromöbel, die ihren individuellen Bedürfnissen am besten entsprechen. Auch in diesen Fällen hat die Betriebsärztin beratend zur Seite gestanden.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen

Durch **Einstellungsuntersuchungen** wird die gesundheitliche Eignung, die Voraussetzung für eine Einstellung beim Kreis Warendorf ist, vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses überprüft. Sie werden bei der Kreisverwaltung Warendorf für alle Beschäftigten durch Ärzte des eigenen Gesundheitsamtes oder des für den Wohnort des Einstellenden zuständigen Gesundheitsamtes durchgeführt. Die Zahl der durchgeführten Einstellungsuntersuchungen enthält auch vier amtsärztliche Untersuchungen, die vor einer Verbeamtung oder der Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stattgefunden haben.

Im Jahr 2007 wurden sieben Beschäftigte **amtsärztlich** auf ihre Dienstfähigkeit hin **untersucht**. Dabei wurde die Frage geklärt, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter gesundheitlich noch in der Lage ist, den Anforderungen des Arbeitsplatzes gerecht zu werden.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen dienen dem Schutz der Beschäftigten vor Erkrankungen, die durch ihre Arbeit bedingt sind. Es gibt allgemeine Untersuchungen aber auch spezielle z.B. nur für bestimmte Berufsgruppen (Rettungsdienst, Straßenwärter etc.). Allgemeine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden aufgrund des Arbeitssicherheitsgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes durchgeführt. Die speziellen Vorsorgeuntersuchungen ordnet der Gesetzgeber in besonderen Rechtsvorschriften, z.B. in den berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen oder in Unfallverhütungsvorschriften an.

Den Schwerpunkt bei den Vorsorgeuntersuchungen bildeten im Jahr 2007 Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens. Sie wurden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen angeboten. Diese Untersuchungen sind nach der Bildschirmarbeitsplatzverordnung vorgeschrieben und werden nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 – „Bildschirmarbeitsplätze“ durchgeführt. Mit der G-37-Untersuchung werden eventuelle Sehschwächen frühzeitig entdeckt. Bei einem auffälligen Untersuchungsergebnis besuchen die Beschäftigten zunächst ihren Augenarzt. Dieser nimmt dann eine normale Korrektur für den Alltag vor. Nach dem Augenarztbesuch untersucht die Betriebsärztin die bzw. den Beschäftigten ein zweites Mal. Wenn sich dann herausstellt, dass die normale Korrektur für die Tätigkeit am Bildschirm nicht ausreicht, wird eine spezielle Sehhilfe eingesetzt.

138 Beschäftigte haben im Jahr 2007 ihre Augen untersuchen lassen. Bei 82 von ihnen waren keine weiteren Maßnahmen einzuleiten. Einen Besuch beim Augenarzt hat die Betriebsärztin 48 Personen empfohlen. Von diesen 48 Personen haben 10 Personen eine spezielle Bildschirmbrille erhalten. Bei diesen Brillen beteiligt sich der Kreis Warendorf als Arbeitgeber an den Kosten. Regelmäßige Nachuntersuchungen sind - je nach Alter der Beschäftigten - vorgesehen.

Berichtszeitraum 01.01 bis 31.12.2007	
Einstellungsuntersuchungen (davon 18 Auszubildende)	52
Amtsärztliche Untersuchungen zur Dienstfähigkeit	7
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen durch die Betriebsärztin davon:	156
➤ nach berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen	
• G 37 (Bildschirmtätigkeit)	138
• G 24 (Haut)	3
• G 25 (Fahrtätigkeit)	3
• G 42 (Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung)	3
➤ nach § 4 Abs. 2 Rettungsgesetz	3
➤ nach Unfallverhütungsvorschrift H 9 (Baumarbeiten)	1
➤ Immunitätsprüfungen nach dem Mutterschutzgesetz	5

3.4. Arbeitssicherheit und Unfallverhütung

Sicherheitskleidung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Unfallverhütung. Die Ausstattung der Beschäftigten im Rettungsdienst und der Straßenwärter wird deshalb immer aktualisiert und dem Stand der Technik angepasst.

Im Jahr 2007 wurde ein neuer Vertrag über die Beschaffung von Warnschutzkleidung (Latzhosen und Jacken) für die Straßenwärter im Leasingverfahren abgeschlossen. Auch die Reinigung, Pflege und Wartung der Warnschutzkleidung stellt die Leasingfirma sicher.

Die Mitarbeiter im Bereich des Straßenbaus haben außerdem Warnschutzwesten erhalten. Sie sollen das Arbeiten in den Sommermonaten erleichtern und sicherer machen. Die Wetterschutzkleidung der Straßenwärter wird im laufenden Jahr ausgetauscht.

Um den Beschäftigten das richtige Verhalten in einem Brandfall ins Bewusstsein zu rufen, soll jährlich eine Evakuierungsübung stattfinden. Das richtige Verhalten ist im Ernstfall von entscheidender Bedeutung, damit die Anwesenden die Gefahrenstelle sofort, ruhig und zügig verlassen. Im Jahr 2006 hat eine angekündigte Evakuierungsübung Verbesserungsbedarf aufgezeigt: Da die Sammelstellen nicht hinreichend gekennzeichnet waren,

haben sich die Beschäftigten nach Belieben dort eingefunden. Es war daher schwer festzustellen, ob alle Personen das Gebäude verlassen hatten. Inzwischen wurden die Sammelstellen so beschildert, dass ein Sammelpunkt für jedes Dezernat gekennzeichnet wurde.

Dass die neue Beschilderung die Beschäftigten tatsächlich zu den Sammelpunkten lenkt, hat die unangekündigte Räumungsübung im Jahr 2007 gezeigt. Sie ist insgesamt sehr positiv verlaufen. In einer beachtlich kurzen Zeit haben alle Beschäftigten das Gebäude verlassen. Auch im Kreishaus anwesende Besucherinnen und Besucher wurden mitgenommen und „in Sicherheit gebracht“. Die Übung verlief geordnet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verhielten sich ruhig und besonnen. Allerdings haben ca. 30 Personen das zentrale Treppenhaus in der Halle benutzt, welches kein Fluchttreppenhaus ist. Hier sind die in allen Fluren gut erkennbar ausgehängten Fluchtwegszeichnungen zu beachten.

Im Jahr 2008 soll der Übungszyklus fortgeführt werden. Es ist vorgesehen, auch die Außenstellen des Kreises einzubeziehen.

Dienst- bzw. Arbeitsunfälle

Berichtszeitraum 01.01. bis 31.12.2007				
	Arbeitsunfälle	Wegeunfälle	Gesamt	Ausfallzeiten in Tagen
Beamtinnen und Beamte	0	3	3	19
tariflich Beschäftigte*	17	3	20	105
Gesamt	17	6	23	124

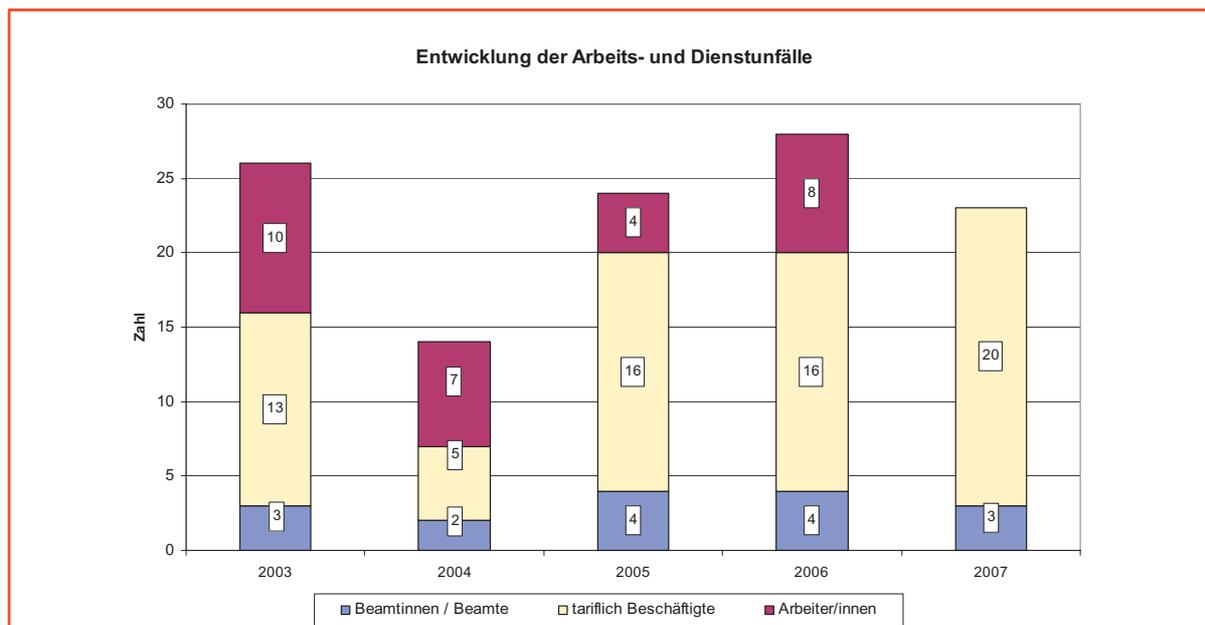
* Hinweis: Seit dem Jahr 2007 wird nicht mehr nach ehemaligen Angestellten und Arbeitern differenziert. Beide Gruppen sind unter der Rubrik der tariflich Beschäftigten zusammengefasst.

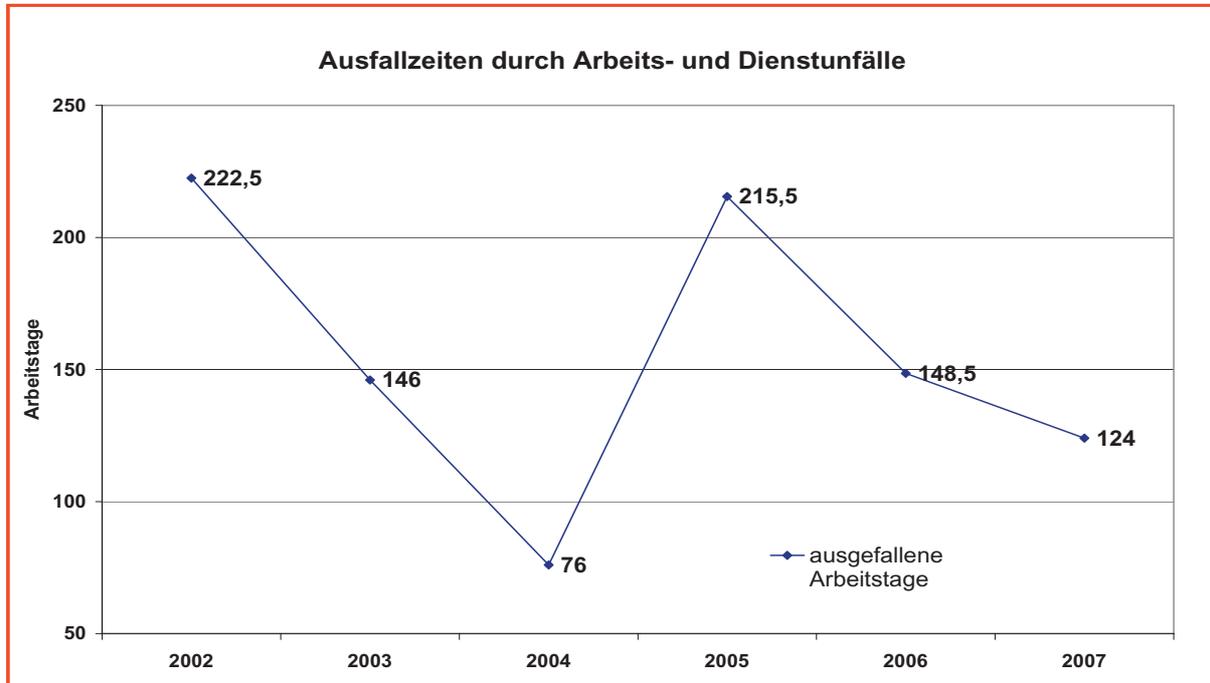
Die Zahl der Dienst- und Arbeitsunfälle ist bei der Kreisverwaltung Warendorf im Vergleich zum Vorjahr erfreulicherweise gesunken. Insgesamt ereigneten sich 23 Dienst- bzw. Arbeitsunfälle. Das waren fünf weniger als im Vorjahr.

Die Unfallschwerpunkte lagen in den Arbeitsbereichen des Rettungsdienstes und des Straßenbaus. Von den 17 Arbeitsunfällen ereigneten sich fünf bei Einsätzen im Rettungsdienst. Sieben Kreisstraßenwärter hatten Unfälle bei

ihrer Arbeit. Häufig zogen sich die Beschäftigten dieser Berufsgruppen Prellungen, Zerrungen oder Schürfwunden zu. Diese Verletzungen kamen z. B. durch Stolpern beim Transport von Verletzten oder bei Gras- und Gehölzarbeiten zustande. Auf mangelnde Sicherheitsvorkehrungen waren die Unfälle nicht zurück zu führen.

Andere Unfälle standen nicht in direktem Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit, sondern ereigneten sich in Alltagssituationen. Beschäftigte zogen sich durch Stolpern oder Ausrutschen im Kreishaus Knochenbrüche oder Prellungen zu. Sechs Unfälle ereigneten





sich auf dem Weg zur Arbeit bzw. auf dem Heimweg (Vorjahr sieben).

Insgesamt lagen die durch Dienst- oder Arbeitsunfälle verursachten Fehlzeiten im Jahr 2007 bei 124 Arbeitstagen. Im Durchschnitt fiel jeder Beschäftigte mit Dienst- oder Arbeitsunfall deswegen an 5,4 Arbeitstagen aus.

Das Diagramm macht deutlich, dass die Ausfallzeiten im Jahr 2007 ein niedriges Niveau erreicht haben. In den letzten sechs Jahren wurden die 124 Ausfalltage des Jahres 2007 nur einmal unterschritten (2004: 76 Ausfalltage).

Seit dem 01. Januar 2008 gibt es für die tariflich Beschäftigten der Kreisverwaltung eine neue Berufsgenossenschaft. Der Gemeindeunfallversicherungsverband Westfalen-Lippe (GUVV) hat sich mit den drei weiteren gesetzlichen Unfallversicherungsträgern in Nordrhein-Westfalen zur Unfallkasse Nordrhein-Westfalen zusammengeschlossen. Diese ist seitdem neuer gesetzlicher Unfallversicherungsträger des öffentlichen Dienstes und übernimmt die Aufgaben und Leistungen des bisherigen Gemeindeunfallversicherungsverbandes Westfalen-Lippe (GUVV).

3.5. Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitation und Teilhabe) verpflichtet Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen, einen Beitrag zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu leisten. Primär soll dies dadurch erreicht werden, dass 5 % der Arbeitsplätze für die Beschäftigung Schwerbehinderter zur Verfügung gestellt werden.

Wird diese Quote nicht erreicht, ist für jeden unbesetzten Quotenplatz eine Ausgleichabgabe zu zahlen. Außerdem entfallen die Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes für die Einrichtung behindertengerechter Arbeitsplätze. Die Zahlung der Ausgleichabgabe ersetzt nicht die Erfüllung der Beschäftigungspflicht. Sie soll in erster Linie kostenmäßiger Ausgleich für die Arbeitgeber sein, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und dadurch erhöhte Kosten (z.B. durch den gesetzlichen Zusatzurlaub und die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes) zu tragen haben.

Schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen ist für öffentliche Arbeitgeber aber nicht vorrangig unter dem Aspekt der Ausgleichabgabe wichtig, sondern weil der öffentliche Dienst eine besondere soziale Verantwortung hat.

Im Jahr 2007 hat der Kreis Warendorf eine schwerbehinderte Mitarbeiterin eingestellt und konnte so aktiv zur Integration Schwerbehinderter in das Arbeitsleben beitragen.

Die Kreisverwaltung fordert in Stellenausschreibungen schwerbehinderte Menschen ausdrücklich auf, sich zu bewerben. Außerdem nimmt das Haupt- und Personalamt bei der Besetzung freier Arbeitsplätze frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Von dort werden dann geeignete arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete schwerbehinderte Menschen vorgeschlagen.

Die Quote der schwerbehinderten Menschen bei der Kreisverwaltung lag am 31.12.2007 bei 7,13 %. Wie auch in den letzten Jahren (6,84 % in 2004, 6,86 % in 2005 und 6,66 % in 2006) wurde die gesetzlich vorgegebene Pflichtquote wieder deutlich überschritten und gesteigert. Ein klares Signal, dass der Kreis Warendorf seine erhöhte Fürsorgepflicht als Arbeitgeber von schwerbehinderten Menschen sehr ernst nimmt.

Die Zahl der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich im Vergleich zum Vorjahr um eine Person erhöht. Zum Stichtag 31.12.2007 waren insgesamt 43 Beschäftigte schwerbehindert und drei Personen den Schwerbehinderten gleichgestellt.

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf eine behinderungsgerechte Ge-

staltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation (§ 81 Abs. 4 Nr. 4 SGB IX). Dies umfasst auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen (§ 81 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX).

Am 01. Januar 2008 hat der Kreis Warendorf den Aufgabenbereich der Schwerbehindertenangelegenheiten für die Bürgerinnen und Bürger im Kreis Warendorf vom Versorgungsamt Münster übernommen. Das bedeutet auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung, die ihren Wohnsitz im Kreis Warendorf haben, dass sie ihre Schwerbehindertenangelegenheiten jetzt vor Ort im Kreishaus in Warendorf klären können.

Für schwerbehinderte Beschäftigte verbessert wurden auch die Regelungen zur Altersteilzeit. Die Arbeitsgruppe Altersteilzeit unter Leitung des Personaldezernenten hat eine Lösung erarbeitet, die die Möglichkeiten der Altersteilzeit für Schwerbehinderte ausweitet. Schwerbehinderte können Altersteilzeit jetzt mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren in Anspruch nehmen. Wenn sie mit Erreichen der Altersgrenze für Schwerbehinderte (Vollendung des 63. Lebensjahres) aus dem Erwerbsleben ausscheiden wollen, können sie jetzt bereits ab dem 57. Lebensjahr in die Arbeitsphase ihrer Altersteilzeit eintreten.

So sehen die Sehbehindertenarbeitsplätze in der Kreisverwaltung aus:



Braillezeile-Blindentastatur
(durch akustische Ansagen wird Wort für Wort des Geschriebenen wiedergegeben)



Vergrößerungsgerät

Zoomtext

3.6. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Alle Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX (§ 84 Abs. 2) **Anspruch auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement**. Der Kreis Warendorf führt das betriebliche Eingliederungsmanagement mit Erfolg durch.

Als ersten Schritt bietet das Haupt- und Personalamt den Beschäftigten bei längerer Erkrankung **Präventionsgespräche** an. Hier sollen mit den Betroffenen Lösungen gesucht werden, wie der Gesundungsprozess unterstützt und die Arbeitsfähigkeit, z.B. durch eine Reha-Maßnahme, wiederhergestellt werden kann. Außerdem können gemeinsam Vorschläge für Leistungen oder Hilfen erarbeitet werden, mit denen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Häufig kann z. B. die Beschaffung eines ergonomisch-orthopädischen Bürodrehstuhles oder eines Stehpultes bei Rückenerkrankungen eine wirksame Hilfe im Wiedereingliederungsprozess sein.

Voraussetzung ist natürlich, dass die betroffenen Beschäftigten einem solchen Gespräch zustimmen. Im Jahr 2007 sind 18 Beschäftigten Präventionsgespräche angeboten worden. 12 von ihnen haben bisher die Chance genutzt und auf vertraulicher Basis nach Wegen für eine Wiederherstellung ihrer Gesundheit gesucht. Je nach Wunsch werden die Gespräche unter vier oder sechs Augen oder aber auch in Begleitung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten, der Betriebsärztin oder der eigenen Amtsleitung geführt.

Wenn die länger erkrankten Beschäftigten einverstanden sind, kann die **stufenweise Wiedereingliederung** helfen, den Übergang zurück zur vollen Berufstätigkeit zu erleichtern. Dafür müssen sie durch ein ärztliches Attest nachweisen, dass sie die bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können. Die Betroffenen arbeiten dann zunächst stundenweise. Mit der Zeit wird die tägliche Arbeitszeit nach einem individuell angepassten Stufenplan gesteigert. Für die Beschäftigten besteht so die Möglichkeit, ihre berufliche Belastbarkeit kennen zu lernen, Selbstsicherheit wieder zu gewinnen und auch die Angst

vor Überforderung oder einem Krankheitsrückfall abzubauen. Rechtlich gesehen sind sie während der Wiedereingliederung weiter arbeitsunfähig. Vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Jahr 2007 die stufenweise Wiedereingliederung erfolgreich genutzt und aktiv dazu beigetragen, ihre Arbeitsfähigkeit wieder herzustellen. Sie haben sich wieder an die volle Arbeitsbelastung herangearbeitet und gehen ihrer Tätigkeit inzwischen wieder in vollem Umfang nach.

Die Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten hat ergeben, dass der Anteil der durch Langzeiterkrankungen ausgefallenen Arbeitszeit 2007 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um ca. 5 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Diese positive Entwicklung kann auch Indiz dafür sein, dass das intensivierte betriebliche Eingliederungsmanagement erste Wirkungen zeigt.

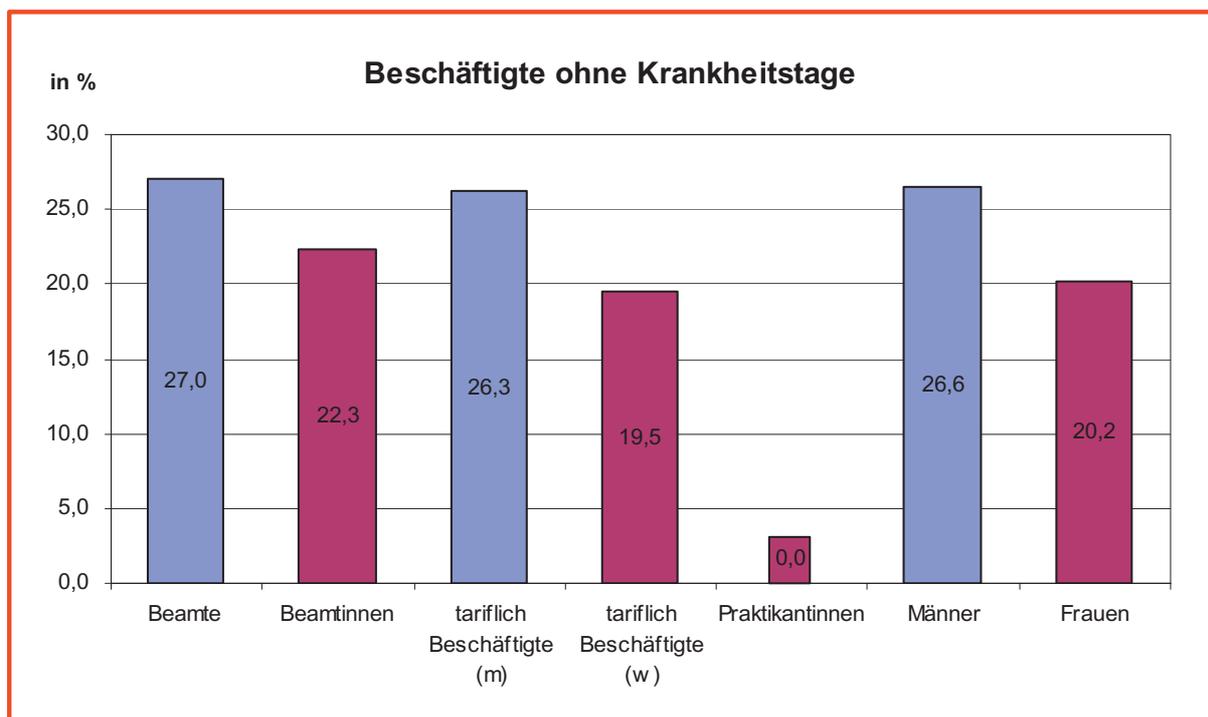
3.7. Krankheitsbedingte Fehlzeiten

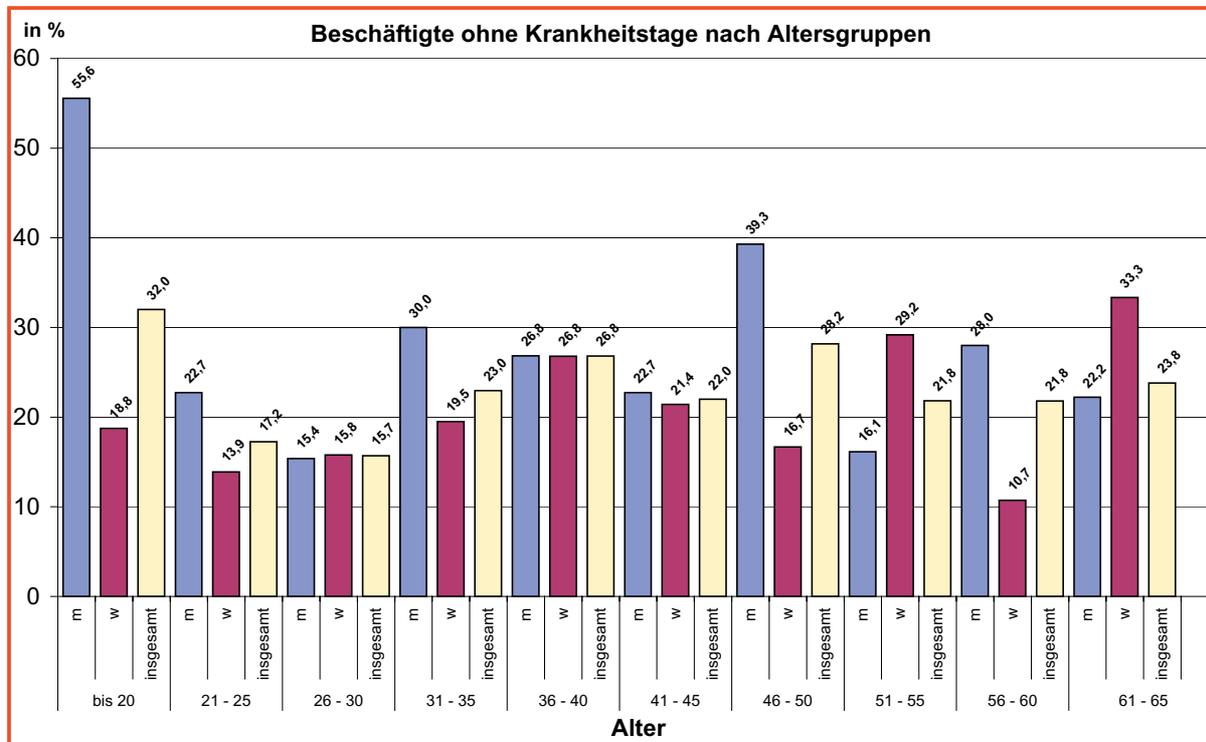
Damit die oben beschriebenen Maßnahmen gezielt eingesetzt werden können ist es zunächst wichtig, krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu erfassen und zu analysieren. Erstmals ist das Thema auch unter dem Aspekt des Alters der Beschäftigten beleuchtet worden.

Zunächst ein Blick auf die „Gesundenquote“. Leider hat sich die positive Entwicklung der Quote der Beschäftig-

ten, die an allen Sollarbeitstagen gearbeitet haben, im Jahr 2007 nicht fortgesetzt: Von 25% im Jahr 2005 über 30 % 2006 ist sie im Jahr 2007 auf rd. 23 % zurückgegangen.

Hier zeigt sich, dass in 2007 mehr Männer an allen Sollarbeitstagen gearbeitet haben als Frauen. Die Werte der männlichen Beschäftigten liegen generell um ca. 5 - 6 Prozentpunkte höher als die der weiblichen Beschäftigten.





Die berechnete Frage, ob generell mehr ältere Beschäftigte als jüngere krank sind, ist für das Jahr 2007 mit nein zu beantworten (Abbildung s. o.). Es fällt auf, dass die „Quote der Gesunden“ lediglich bei den 21 - 30-Jährigen (insgesamt) die Marke von 20 % unterschreitet. In dieser Altersgruppe hat es somit die wenigsten „Gesunden“ gegeben, nur bei ungefähr jeder sechsten Person gab es keine Ausfallzeiten wegen Krankheit. Die Werte der Altersgruppen der bis 20-Jährigen, der 31 - 35-Jährigen und der ab 46-Jährigen zeigen aber auch, dass größere Unterschiede bei den Quoten bestehen, wenn man geschlechtsspezifisch unterscheidet.

Detaillierte Auswertung der krankheitsbedingten Fehlzeiten

Im Jahr 2007 waren die Beschäftigten der Kreisverwaltung im Durchschnitt 10,8 Tage krank. Dieser Wert ist im Vergleich zu den Vorjahren angestiegen. 2004 waren es durchschnittlich 10,5 Tage, 2005 9,8 Tage und 2006 im Durchschnitt 9,4 Tage, an denen die Beschäftigten krankheitsbedingt ausgefallen sind. Der prozentuale Anteil der Sollarbeitstage, die auf Krankheitszeiten entfallen, lag im Jahr 2007 bei 4,6 %. Hier sind die Werte der weiblichen Beschäftigten (besonders der der Beamtinnen mit 3,8 %)

etwas niedriger als die der männlichen. Setzt man die ausgefallenen Krankheitstage in Relation zu den Sollarbeitstagen eines Beschäftigten pro Jahr, ergibt sich ein Wert von 30,9. Das bedeutet, dass die Arbeit von fast 31 Personen von den gesunden Beschäftigten mit aufgefangen werden muss. Nicht nur unter dem Aspekt der möglichen Überbelastung dieser Beschäftigten, auch wegen der hohen krankheitsbedingten Personalkosten, muss das Haupt- und Personalamt zukünftig schwerpunktmäßig daran arbeiten, diese Situation zu verbessern. Hier müssen Gründe der Fehlzeiten näher analysiert und Instrumente entwickelt werden, die - soweit es der Kreisverwaltung als Arbeitgeberin möglich ist - dazu beitragen, die Krankheitszeiten zu reduzieren. Ansatzpunkte könnten auch die seit einigen Jahren einmal jährlich geführten Personalentwicklungsgespräche mit den Amtsleitungen sein.

Die Krankenquoten der einzelnen Berufsgruppen unterscheiden sich nicht signifikant. Alle Werte liegen hier bei 4,5 - 4,6 %. Im Jahr 2006 lag die Quote bei 3,8 %.

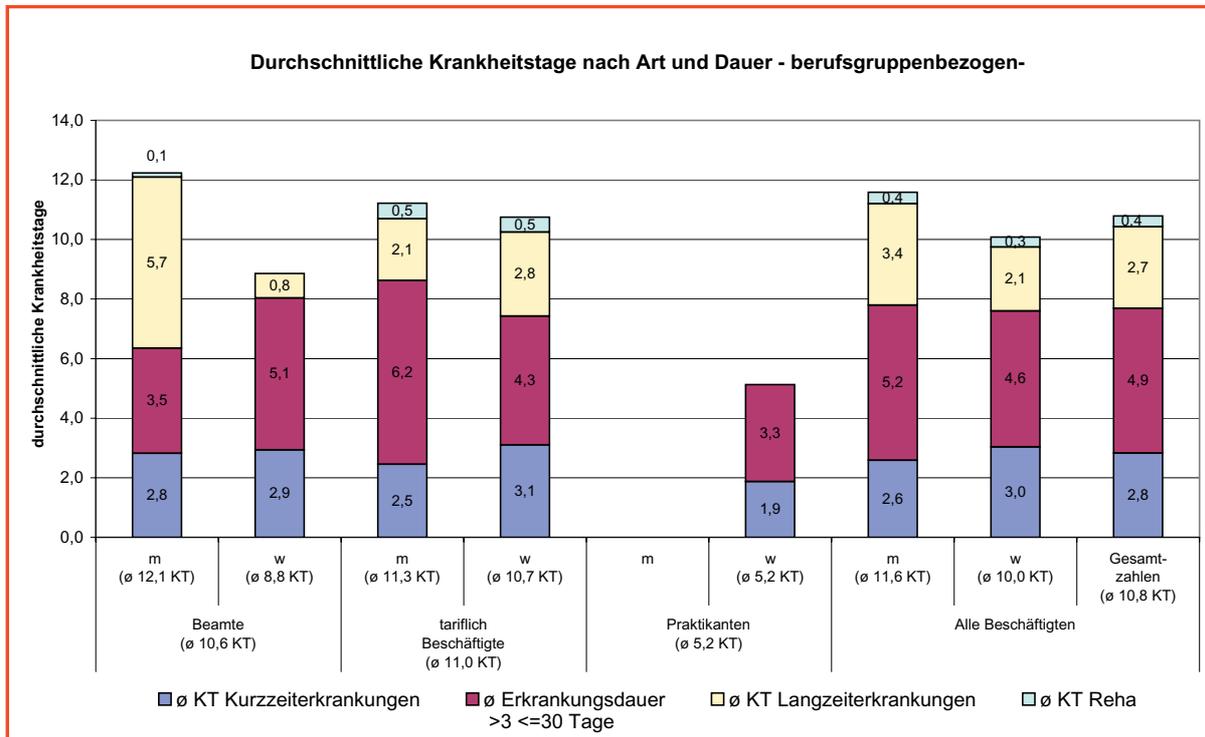
Auswertung der Erkrankungen nach Art und Dauer

Bei dieser Betrachtung der Krankheitstage steht die Dauer jeder einzelnen Erkrankung im Vordergrund. Es wurde differenziert nach Kurz- und Langzeiterkrankungen. Kurzzeiterkrankungen sind alle Erkrankungen, die bis zu drei Tage andauern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mehr als sechs Wochen (>30 Arbeitstage) ununterbrochen arbeits- bzw. dienstunfähig waren, gelten als langzeitkrank. Im Jahr 2006 waren 27 Personen (9 Frauen, 18 Männer) langzeitkrank. 2007 hat sich diese Zahl auf 28 Beschäftigte erhöht (11 Frauen, 17 Männer). Hierin sind auch drei Beschäftigte der Rettungswachen enthalten. In den folgenden Betrachtungen sind diese aber nicht mit einbezogen, da sie eine höhere Sollarbeitszeit haben.

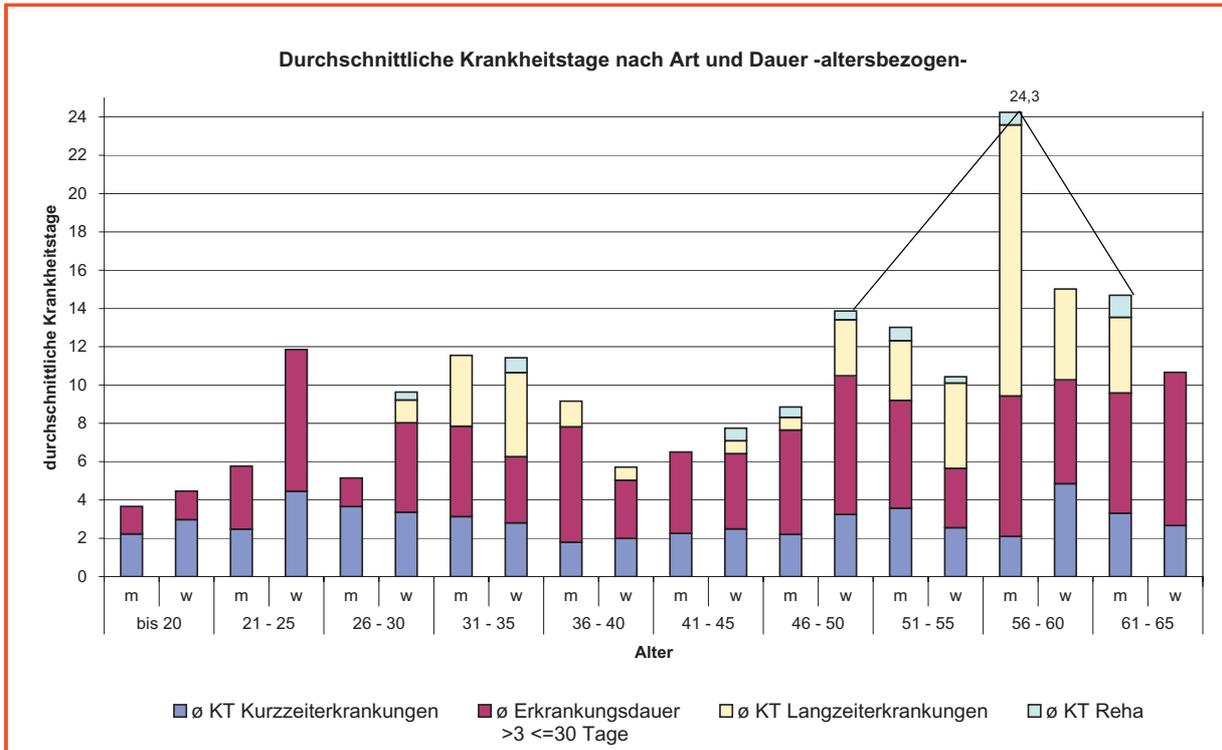
Es ist vorgesehen, die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten des Rettungsdienstes und der Leitstelle zukünftig gesondert auszuwerten und zu analysieren.

Dazwischen sind Erkrankungen aufgeführt, die mehr als drei und weniger als 30 Tage andauerten. Außerdem sind Zeiten, in denen Beschäftigte (12 Personen in 2007) an Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation (Reha) teilgenommen haben, ausgewiesen.

Bei einer Differenzierung nach Berufsgruppen und Geschlecht ergibt sich folgende Verteilung der durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten:

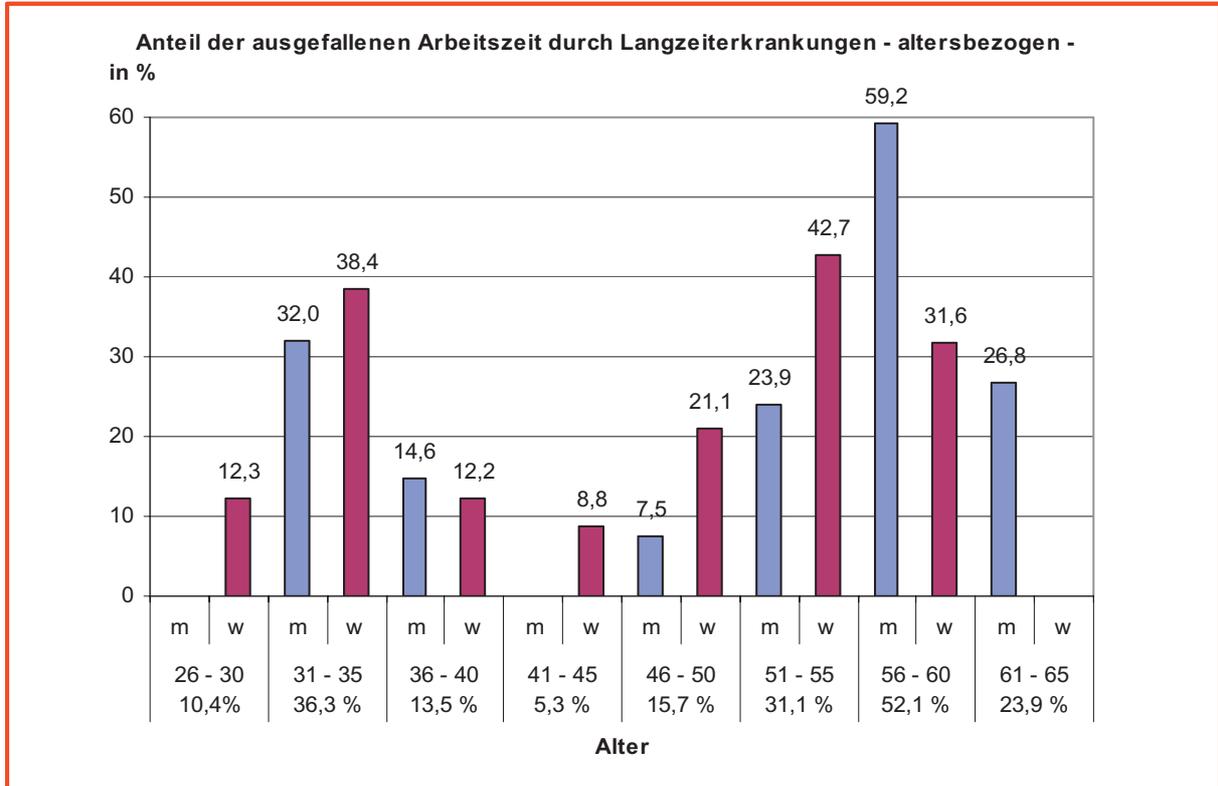


Die gleiche Auswertung, aber bezogen auf das Alter der Beschäftigten:



Hier wird deutlich, in welchen Altersgruppen Höchstwerte der einzelnen Erkrankungsdauern liegen. Der Spitzenwert bei den durchschnittlichen Krankheitstagen insgesamt liegt bei den männlichen Beschäftigten im Alter von 56 - 60 Jahren. Um diesen Wert von durchschnittlich 24,3 Ausfalltagen liegen die Werte in der Spanne „Frauen

im Alter von 46 - 50 Jahren bis Männer im Alter von 61 - 65 Jahren“ zwischen 10,5 und 15. Es wird auch deutlich, dass mit steigendem Lebensalter die Langzeiterkrankungen zunehmen. Allerdings sind auch bei den jüngeren Beschäftigten relativ hohe Werte - auch bei den Langzeiterkrankungen - festzustellen, die zukünftig beobachtet werden müssen.



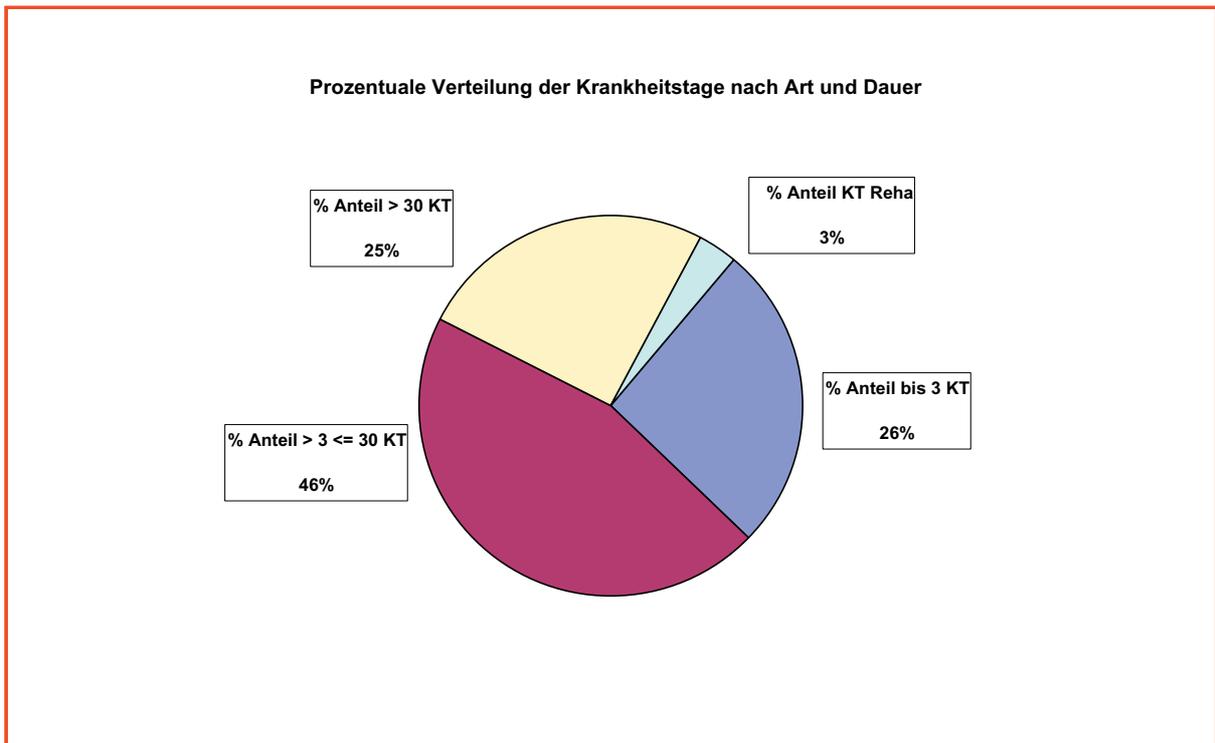
Dieses Diagramm, bei dem nur die durch Langzeiterkrankungen ausgefallene Sollarbeitszeit ausgewertet wurde, zeigt deutlich, in welchen Altersgruppen die Werte erhöht sind.

Anteile der einzelnen Fehlzeitengruppen an den Gesamt-krankheitstagen

Den größten Anteil der krankheitsbedingt ausgefallenen Arbeitszeit haben die Erkrankungen mit einer Dauer von über drei bis zu 30 Tagen. Im Vergleich zum Jahr 2006 ist dieser Anteil um knapp 2 Prozentpunkte auf 46 % gestiegen. Auch Kurzzeiterkrankungen sind in 2007 von rund 23 % (2006) auf 26 % angestiegen. Die rehabilitationsbedingten Ausfallzeiten sind mit einer leichten Steigerung um 0,3 Prozentpunkte relativ konstant geblieben. Trotz der generell angestiegenen Krankheitsquoten ist der An-

teil der Ausfallzeiten durch Langzeiterkrankungen um 5 Prozentpunkte auf 25 % zurückgegangen. Dies ist der niedrigste Wert seit Beginn dieser Aufzeichnungen. 2005 lag er bei 26,3 %, 2006 sogar bei 30 %. Die Kreisverwaltung Warendorf wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiter daran arbeiten, dass sich diese positive Entwicklung auch zukünftig fortsetzt.

Die Anteile von Kurz- bis Langzeiterkrankungen und Ausfallzeiten durch Rehabilitationsmaßnahmen 2007 auf einen Blick:



III. Personalentwicklung

1. Offensive für noch mehr Bürgerservice und Bürokratieabbau in der Kreisverwaltung

1.1. Servicezusagen für die Wirtschaftsunternehmen im Kreis Warendorf

Unternehmensfreundlichkeit ist ein Ziel aller kreisangehörigen Städte und Gemeinden und des Kreises Warendorf selbst.

Welcher Service den Unternehmen von den Verwaltungen zugesagt werden kann, hat eine Projektgruppe formuliert. In dieser Projektgruppe unter der Leitung des Personaldezernenten des Kreises waren alle Städte und Gemeinden vertreten.

Diese Servicezusagen hat der Landrat gemeinsam mit der Bürgermeisterin und den Bürgermeistern der Städte und Gemeinden im Kreis Warendorf am 20. Dezember 2006 öffentlich präsentiert. Vertreter der Handwerkskammer Münster, der Industrie- und Handelskammer Nord-Westfalen und der Kreishandwerkerschaft Warendorf sowie die örtliche Presse haben an dieser Präsentation teilgenommen.

Auf folgende Zusagen können sich die Unternehmen, die ihre Anliegen bei den Kommunalverwaltungen im Kreis Warendorf vorbringen, verlassen:

- Eingangsbestätigung und Nennung eines Ansprechpartners sowie erste Informationen zum Verfahren innerhalb von sieben Arbeitstagen
- Besprechungen mit Unternehmen innerhalb von fünf Arbeitstagen
- Reaktion auf Anrufe und E-Mails innerhalb von einem Arbeitstag
- Bearbeitungszeit von Baugenehmigungsanträgen innerhalb von 30 Arbeitstagen
- Zügige Bezahlung von Auftragsrechnungen
- Reaktion auf Beschwerden innerhalb von drei Arbeitstagen
- Genehmigung von Schwerlasttransporten innerhalb von zehn Arbeitstagen.

Das Einhalten der Servicezusagen wird regelmäßig kontrolliert. Als Kontrollinstrument wird z.B. bei Bauanträgen eine Laufzeitstatistik eingesetzt. Im ersten Jahr der geltenden Servicezusagen haben die Bearbeiterinnen und Bearbeiter der Anträge die erlaubten Abweichungen nicht überschritten. Der Servicegedanke leitet hier bereits das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Wettbewerb „Servicepreis Münsterland“ ist die kreative Idee der Servicezusagen für den Servicepreis nominiert und mit einer Urkunde ausgezeichnet worden.

1.2. Beschwerdemanagement

Die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger gehört zu den vier Eckpfeilern unseres Leitbildes. An diesem Eckpfeiler richten die Beschäftigten ihr Handeln aus. Doch bedarf es auch manchmal eines Anstoßes von außen, um die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger zielgerichtet zu verbessern. Hier setzt das Beschwerdemanagement an.

Im Jahr 2007 haben 26 Bürgerinnen und Bürger die Anlaufstelle für das Beschwerdemanagement im Büro des Landrates genutzt, um in einer E-Mail ihre Ideen, Anregungen und Beschwerden einzureichen. Auf diesem Weg erfuhr die Kreisverwaltung von verschmutzten Straßen und Reitwegen oder erhielt Hinweise auf Defizite im öffentlichen Personennahverkehr. Dank der Aufmerksamkeit der Bürgerinnen und Bürger wurden einige Seiten im Internetauftritt des Kreises Warendorf aktualisiert. Mehrfach ging es auch um Themen aus dem Bereich des Führerscheins oder der Kfz-Zulassung. So konnte einem Trabbifahrer geholfen werden, der für sein Auto ein kleineres Kennzeichen wünschte. Er schrieb: „Vielen Dank für die unbürokratische Hilfe – ab heute glaube ich wieder an Wunder!“

Auch in ungezählten Telefongesprächen konnte die Anlaufstelle für das Beschwerdemanagement schnell und unbürokratisch weiterhelfen oder die Ideen, Anregungen und die Kritik an die zuständigen Stellen weiterleiten. Das Beschwerdemanagement hat sich seit seiner Einführung im Jahr 2005 als Instrument für die Verbesserung des Service in einer bürgerorientierten Verwaltung etabliert.

1.3. Projekt „Überprüfung des Schriftverkehrs“

In dem Prozess, Verwaltungsleistungen noch bürger- und unternehmensfreundlicher zu gestalten ist ein wichtiger Baustein die Sprache, insbesondere die Schriftsprache. Sie soll verständlich, präzise und freundlich sein. Das gilt für den mündlichen als auch für den schriftlichen Sprachgebrauch. Das Bewusstsein für eine bürgernahe Verwaltungssprache zu schärfen und dann auch bürgernah zu schreiben, war Ziel des Projektes „Überprüfung des Schriftverkehrs“.

In einem ersten Schritt hatte eine Mitarbeiterin aus 226 Schreiben der Kreisverwaltung die Fehlerschwerpunkte festgestellt:

- aneinander gereihete Substantive (Nominalstil)
- zu lange und zu komplizierte Sätze
- häufiger Gebrauch des Passivs
- nicht erläuterte Abkürzungen
- die gängige Praxis, einen Satz mit Verweisen auf Gesetze zu beginnen.

Diese Merkmale einer bürokratischen Sprache sollen aus Schreiben der Kreisverwaltung verschwinden. Von April 2006 bis Februar 2007 haben sich 183 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schulungen mit einer bürgerfreundlicheren Verwaltungssprache vertraut gemacht und setzen diese nun ein. Die Projektleiterin hat darüber hinaus das Schulungsskript in das Intranet eingestellt. Um immer mal wieder an das Thema der bürgernahen Verwaltungssprache zu erinnern, hat sie auch regelmäßig über das Intranet Praxistipps veröffentlicht. Diese Arbeitshilfen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter im Intranet zur Verfügung.

Auch nachdem das Projekt abgeschlossen ist, bleibt die bürgernahe Verwaltungssprache so im Blick der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2. Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung

2.1. Leistungsorientierte Bezahlung

Der TVöD-V hat zum 01. Januar 2007 die leistungsorientierte Bezahlung eingeführt. Die Bezahlung der tariflich Beschäftigten der Kommunen und des Bundes hat damit einen fixen und einen variablen Bestandteil: das Tabellenentgelt und das Leistungsentgelt.

Der TVöD-V hat nicht geregelt, wie das variable Leistungsentgelt für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten individuell zu bemessen ist. Stattdessen gibt er den Betriebsparteien (Personalrat und Verwaltungsleitung) auf, ein passgenaues System für die eigene Kommune zu entwickeln und in eine Dienstvereinbarung einzubetten.

Dieser Aufgabe haben sich auch die Betriebsparteien in der Kreisverwaltung Warendorf gestellt.

Der Personaldezernent hat eine Arbeitsgruppe unter seiner Leitung gegründet. Sie besteht aus einer Vertreterin und zwei Vertretern des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten und drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Haupt- und Personalamtes. Seit Februar 2006 hat die Arbeitsgruppe zunächst die Eckpunkte und im Sommer 2007 die endgültige Version der Dienstvereinbarung über Leistungsentgelte für die Beschäftigten der Kreisverwaltung Warendorf (DV Leistungsentgelte) erarbeitet. Noch im Juli 2007 haben der Landrat und der Vorsitzende des Personalrates die Dienstvereinbarung unterzeichnet.



Der TVöD-V lässt die Wahl zwischen zwei Instrumenten der Leistungsbewertung: die Zielvereinbarung und die Systematische Leistungsbewertung. Die Betriebsparteien der Kreisverwaltung Warendorf haben sich für die Systematische Leistungsbewertung entschieden. Die Systematische Leistungsbewertung enthält sechs Leistungsfelder:

- die Qualität der Arbeitsergebnisse
- die Arbeitsmenge
- die Wirtschaftlichkeit ihrer Arbeit
- das Kooperationsverhalten
- die interne und externe Dienstleistungsorientierung
- die Flexibilität, Lernbereitschaft und Veränderungsbereitschaft.

Das Leistungsfeld Dienstleistungsorientierung wird für die Beschäftigten des Bauhofes durch das Leistungsfeld Arbeitssicherheit und für die Beschäftigten der Rettungswachen durch das Leistungsfeld Hygienebestimmungen / Verhalten im Straßenverkehr und beim Einsatz ersetzt.

In jedem der sechs Leistungsfelder können zwischen einem und fünf Punkten erreicht werden, so dass die Höchstpunktzahl bei 30 Punkten liegt. Damit nicht nur wenige Spitzenleistungen sehr hoch honoriert werden, wird - nach Leistung differenziert - eine unterschiedlich hohe Leistungsprämie gezahlt. Alle Beschäftigten, die in ihrer SLB wenigstens 18 Punkte erreicht haben, erhalten eine Leistungsprämie. Die individuelle Höhe richtet sich dann auch nach der erreichten Punktzahl.

Um das unterschiedliche Einkommensniveau zwischen den Entgeltgruppen auch in der Höhe der Leistungsentgelte abzubilden, sind die Entgeltgruppen 2 bis 8 und die Entgeltgruppen 9 bis 15 zu zwei Entgeltbereichen zusammengefasst worden. Neben dieser vertikalen Einteilung steht in der horizontalen Ebene die Verteilung der Entgeltsummen auf die Dezernate, da sich die Dezernate in den Entgeltstrukturen ihrer Beschäftigten sehr stark unterscheiden.

Für das Jahr 2007 galt die Vereinbarung, dass **alle** Beschäftigten, die nach dem neuen Tarifrecht leistungsorientiert bezahlt werden sollen, ein Leistungsentgelt bekommen. Im Dezember 2007 standen deshalb 12 % des individuel-

len Tabellenentgeltes für den Monat September als Leistungsprämie auf dem Gehaltsbogen der Beschäftigten, insgesamt eine Summe von rd. 132.000 Euro.

Im Jahr 2008 wird das Leistungsentgelt zu 50 Prozent vom Ergebnis der Leistungsbewertung abhängen. Die zweite Hälfte des Leistungsentgeltes wird auch im Jahr 2008 noch nach einer pauschalen Regelung gezahlt. Damit werden auch in diesem Jahr alle leistungsorientiert zu bezahlenden Beschäftigten ein Leistungsentgelt erhalten. Die Höhe der Leistungsentgelte insgesamt liegt bei einem Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller tariflich Beschäftigten des Kreises Warendorf.

Bei der Kreisverwaltung Warendorf wird die individuelle Höhe der Leistungsentgelte erst 2009 nur noch von den individuellen Leistungen der Beschäftigten abhängen. Die stufenweise Einführung der variablen Leistungsbezahlung gibt sowohl den zu beurteilenden Beschäftigten als auch den sie beurteilenden unmittelbaren Führungskräften die Gelegenheit sich an die Leistungsbewertung und ihre finanziellen Folgen zu gewöhnen.

Mit der Einführung der systematischen Leistungsbewertung ist den unmittelbaren Führungskräften die Aufgabe der Leistungsbewertung in eigener Verantwortung übertragen worden. Diese Aufgabenzuordnung wird der Arbeitswirklichkeit am besten gerecht, weil die unmittelbaren Führungskräfte das Verhalten und die Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am ehesten im Blick haben. Gleichzeitig können die Beschäftigten ihren finanziellen Erfolg ihrer unmittelbaren Führungskraft zuordnen. Die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Führungskräften insgesamt erhält eine höhere Qualität.

Das Tarifrecht und das Beamtenrecht gehen im Moment noch unterschiedliche Wege, so dass das System der leistungsorientierten Bezahlung nicht 1:1 auf die Beamtinnen und Beamten übertragen wurde. Deshalb wird für die Beamtinnen und Beamten das bisherige System der Leistungsprämien- und -zulagen nach der Leistungsprämien- und -zulagenverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen beibehalten, bis sich Angleichungen abzeichnen.

Die Betriebliche Kommission, die an der Entwicklung, der Einführung und dem ständigen Controlling des betrieblichen Systems mitwirkt, ist eingerichtet worden. Ihr gehören zwei Mitglieder des Personalrates und zwei Mitarbeiterinnen des Haupt- und Personalamtes an.

Die Regelungen der Dienstvereinbarung haben der Landrat und der Personalratsvorsitzende den Beschäftigten zunächst in einer Intranet-Kolumne vorgestellt.

In einer Amtsleiterbesprechung hat der Personaldezernent den Amtsleitungen die für sie wichtigen Informationen zur leistungsorientierten Bezahlung gegeben und die Komponenten der Dienstvereinbarung sowie ihr Zusammenspiel erläutert.

Die Personalversammlung im Oktober 2007 bot die Gelegenheit, den Beschäftigten die Inhalte der Dienstvereinbarung Leistungsentgelte nicht nur schriftlich, sondern in einer Theatersequenz auch mündlich und mit Mimik und Gestik versehen, zu präsentieren.

Der Ordnungsamtsleiter und die freigestellte Personalrätin setzten ihr schauspielerisches Talent gekonnt ein und haben die Inhalte der Dienstvereinbarung mit so viel Humor vermittelt, dass Ängste und Befürchtungen vor diesem neuen System ausgeräumt werden konnten.

Im Jahr 2008 wird mit Schulungen der Führungskräfte und dem technischen Aufbau eines Systems zur Berechnung und Zahlung der Leistungsentgelte die Einführung der Leistungsentgelte weiter umgesetzt.

2.2. Qualifizierung für das Neue Kommunale Finanzmanagement

Der Haushaltsplan des Kreises Warendorf für das Jahr 2007 ist der erste, der nach den Regeln des Neuen Kommunalen Finanzmanagements ausgeführt worden ist. Da das neue Haushaltsrecht natürlicherweise nicht mit dem In-Kraft-Treten der Haushaltssatzung bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern präsent sein konnte, hat ein Mitarbeiter der Kämmerei im Fortbildungsprogramm für das Jahr 2007 ein Seminar angeboten. Gegenstand des Seminars waren die Grundlagen und Strukturen des NKF bei der Kreisverwaltung Warendorf. Dazu gehörten Kenntnisse über Haushaltsplanung und -bewirtschaftung, zu Produkten, zur Budgetierung und zur Bilanz.

Ziel des Seminars war es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein umfassendes Grundwissen zu vermitteln und gleichzeitig die nötigen praktischen Bezüge herzustellen.

Dafür wurde die neue Form des E-Learnings eingesetzt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer absolvierten in freier Zeiteinteilung zunächst mehrere E-Learning-Module. Das im E-Learning erreichte Wissen wurde anschließend in Präsenzveranstaltungen vertieft und der Praxisbezug hergestellt. Diesen integrierten Lernansatz haben 80 % der 54 Teilnehmerinnen und Teilnehmer positiv bewertet.

Eine neue Mitarbeiterin in der Kämmerei erhielt an 13 Tagen das nötige Rüstzeug für ihre Aufgaben im Lehrgang für das NKF-Zertifikat. Mit der Theorie der Anlagenbuchhaltung hat sich ein Mitarbeiter aus der Finanzbuchhaltung intensiv befasst. An 12 Arbeitstagen hat er sich zur Fachkraft für Anlagenbuchhaltung ausbilden lassen.

Das Teilprojekt „Qualifizierung für das NKF“ ist zwischenzeitlich abgeschlossen.

2.3. Informationsaustausch über die Entwicklung der Personalwirtschaft bezogen auf die Fachämter

Die Kreisverwaltung Warendorf hat sich bei den Überlegungen zur Umsetzung neuer Steuerungsmodelle dafür entschieden, die Aufgaben der Personalwirtschaft weiterhin zentral im Haupt- und Personalamt zu erledigen. Diese Organisationsform hat den Nachteil, dass die Ämter nicht immer im gleichen Maß wie das Haupt- und Personalamt die vielfältigen Aspekte der Personalwirtschaft für das Amt kennen. Darüber hinaus muss das Haupt- und Personalamt die Personalwirtschaft für die einzelnen Ämter in einen übergeordneten Zusammenhang für die Gesamtverwaltung stellen, den die einzelnen Ämter für sich nicht auf einen Blick durchschauen können.

Diese Nachteile werden seit dem Jahr 2006 durch Gespräche auf Dezernentenebene und seit 2007 durch Gespräche mit den Amtsleitungen der Ämter abgemildert. Die Mitarbeiterinnen der Personalentwicklung im Haupt- und Personalamt stellen für diese Gespräche die relevanten Daten rund um das Personal zusammen. Gegenstand der Betrachtungen sind die aktuelle Personalsituation sowie deren zukünftige Entwicklung.

Dieser mündliche Informationsaustausch hilft den Ämtern und dem Personaldezernat, weil beide Seiten fundiert und geballt Informationen für ihre Planung mit der Ressource „Personal“ erhalten. Aktuelle und absehbare personalwirtschaftliche Aufgabenstellungen werden offengelegt und können gemeinsam vom Fachamt und dem Personaldezernat gelöst werden.

In diesem Forum können die Ämter jeweils gebündelt und gezielt ihre Anliegen darstellen. Am Ende der Gesprächsrunden mit den Ämtern hat das Personaldezernat ein aktuelles Bild über die Gesamtverwaltung und weiß, wo die Ämter der Schuh drückt. Die Personalbedarfsplanung, die Personaleinsatzplanung und die Personalentwicklung können auf die aktuelle Personalsituation ausgerichtet werden.

Im dritten Jahr seit der Einführung der Personalentwicklungsgespräche mit den Ämtern ist festzustellen, dass sich dieses Instrument bewährt hat und den komplexen Personalentscheidungsprozessen eine neue Qualität gibt.

3. Fort- und Weiterbildung

Ohne Fort- und Weiterbildung ist keine Weiterentwicklung möglich. Gerade in der heutigen Welt, die sich täglich verändert, kann es sich niemand leisten, auf dem Status quo zu verharren. Auch in der öffentlichen Verwaltung müssen die Beschäftigten täglich mit Veränderungen und den ständig steigenden Anforderungen um-

gehen. Kenntnisse aus der Berufsausbildung reichen da nicht mehr aus.

Die persönliche Entwicklung während der beruflichen Laufbahn ist deshalb eine Daueraufgabe, der sich jeder Einzelne stellen muss. Lernen muss selbstverständlich sein, und zwar das ganze (Berufs)leben lang.

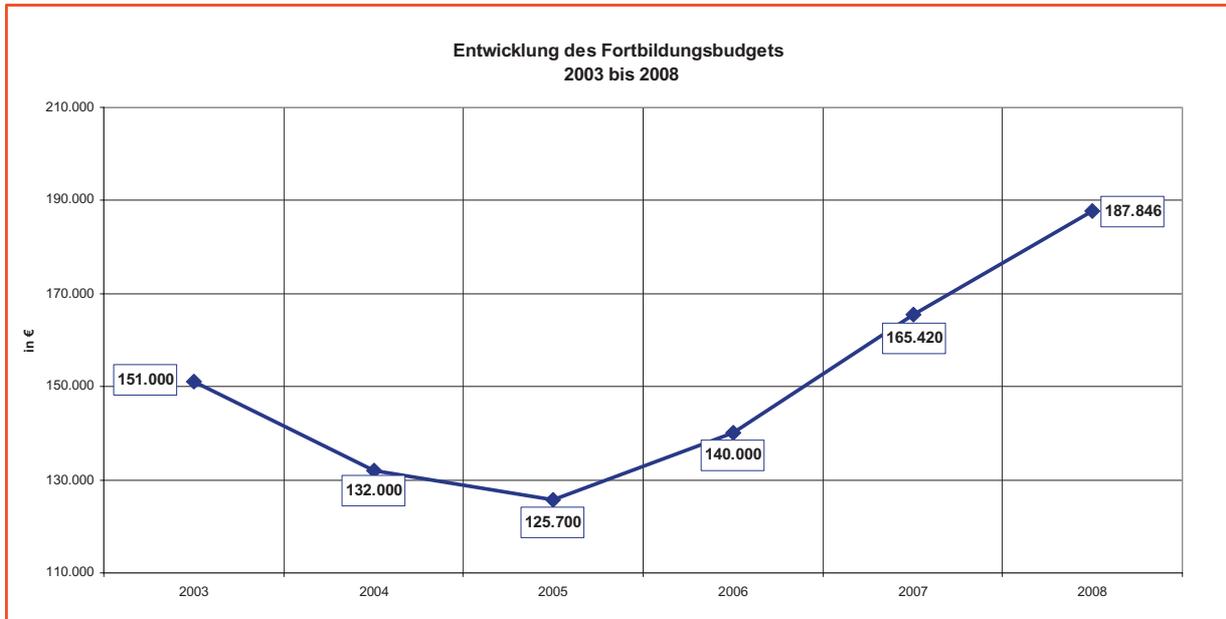
Bei den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten unterscheidet man in

- fachbereichsübergreifende Fortbildungen (z.B. im Rahmen des Neuen Kommunalen Finanzmanagements, IT-Schulungen oder auch auf dem Gebiet der Sozialkompetenzen),
- fachliche Fortbildungen (beziehen sich auf das spezielle Aufgabengebiet) und
- Weiterbildungen (Angestelltenlehrgang II, Verwaltungsakademie).

Die Kreisverwaltung Warendorf fordert und fördert die Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten, indem sie in Personalentwicklung und Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen investiert.

Trotz des erforderlichen Konsolidierungskurses sind die finanziellen Ressourcen im Bereich der Fortbildung in den letzten drei Jahren permanent aufgestockt worden. Im produktorientierten Haushalt sind die Aufwendungen für Fortbildungen im Ergebnisplan in der Position 16 „sonstige ordentliche Aufwendungen“ enthalten.

So hat sich das Fortbildungsbudget in den letzten sechs Jahren entwickelt:



3.1. Fortbildung

Interne Fortbildungen

Themen und Aufgabenstellungen, die aktuelle oder für die Kreisverwaltung Warendorf spezifische Bedeutung haben, sind 2007 wieder im Rahmen eines internen Fortbildungsprogramms behandelt worden.

162 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich mit Themen wie z. B. den Grundlagen und Strukturen im NKF bei der Kreisverwaltung, der situativen Konfliktgesprächsführung oder dem Selbst- und Zeitmanagement für Frauen beschäftigt. Auch ein Deeskalationstraining oder ein Seminar zum richtigen Sitzen am Arbeitsplatz wurden durchgeführt.

Das Amt für Informationstechnik und Statistik hat auch 2007 wieder IT-Schulungen geplant, organisiert und finanziell abgewickelt. Dem Fortbildungsbedarf der Beschäftigten entsprechend sind Aufbauschulungen in Word und Excel angeboten worden, an denen insgesamt 216 Beschäftigte teilgenommen haben. Außerdem wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Sozialen Dienstes im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien im Verfahren Prosoz geschult.

Fachliche Fortbildungen durch externe Anbieter

Die fachspezifischen Fortbildungen dienen dazu, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet zu qualifizieren. Hierunter fallen z. B. Veranstaltungen, die Beschäftigte besuchen, weil sie sich neu in bestimmte Aufgabenbereiche einarbeiten müssen. Gesetzliche Neuregelungen, geänderte Rechtsprechung oder neue zusätzliche Aufgaben führen aber auch dazu, dass Personen, die bereits über mehrjährige Berufserfahrung in ihren Aufgabenbereichen verfügen, fachliche Fortbildungen benötigen. Bereits seit dem Jahr 2001 werden die fachlichen Fortbildungsbudgets dezentral von den Fachämtern bewirtschaftet. So kann jedes Amt eigenverantwortlich und bedarfsorientiert entscheiden, wer welche Seminare besucht und wo Schwerpunkte gesetzt werden sollen.

Die besuchten Seminare reichen von Kurzzeitveranstaltungen (ein- bis zwei Tage) über länger andauernde Qualifizierungsmaßnahmen. So nehmen z. B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familien an Veranstaltungen (Qualitätsmanagement-Projekte, systemische Familienbildung etc.) teil, die sich zum Teil über mehrere Jahre erstrecken.

Alle Fortbildungsveranstaltungen im Überblick:

Berichtsjahr 2007	Seminare	Teilnahmen	Teilnehmer-tage
Interne Fortbildungen			
davon	42	399	650
• IT-Fortbildungen insgesamt	33	237	474
o Word für Fortgeschrittene (halbtägig)	11	92	184
o Excel für Fortgeschrittene (halbtägig)	16	124	248
o Verfahren Prosoz für den allgemeinen sozialen Dienst	6	21	42
• Hausinterne Fortbildungsveranstaltungen	9	162	176
Externe Fachfortbildungen	300	402	744
Insgesamt	342	801	1394

3.2. Weiterbildung

Die Kreisverwaltung Warendorf fördert auch das Engagement der Beschäftigten, sich beruflich weiterzubilden.

Vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 2007 den A-II-Lehrgang begonnen, der Mitte 2009 enden wird. Fünf Beschäftigte werden voraussichtlich 2008 diese Weiterbildung abschließen können. Für drei wird der dreijährige Lehrgang in 2008 beginnen.

Derzeit studieren zwei Mitarbeiter berufsbegleitend an Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien. Ziel ist es dort, Generalisten mit ökonomischem, juristischem und betriebswirtschaftlichem Wissen auf Hochschulniveau weiterzubilden. Auch vor dem Hintergrund des NKF sind gerade betriebswirtschaftliche Kenntnisse in unterschiedlichen Vertiefungsrichtungen auch zukünftig erforderlich.

Ein Mitarbeiter studiert an der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Osnabrück-Emsland e. V. und wird voraussichtlich 2008 als Betriebswirt VWA das Studium abschließen. Ein anderer hat das dreijährige Studium im Herbst 2007 an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster e.V. aufgenommen. Es gibt vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten, bei denen die Kreisverwaltung auch versucht, die individuellen Wünsche der Beschäftigten wie z. B. die Wahl des Studienortes zu berücksichtigen.

Für zwei Mitarbeiterinnen hat sich der persönliche Einsatz bereits gelohnt: Sie konnten ihr Studium zu Verwaltungs-Betriebswirtinnen an der Westfälischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster e.V. im Jahr 2007 erfolgreich beenden.

Weiterbildung im Zeitraum von 2007 - 2010

Weiterbildungsart / Ende der Weiterbildung	2007	2008	2009	2010
A II-Lehrgang (ca. 3 Jahre)	0	5	4	3
Verwaltungsakademie (3 Jahre)	2	1	0	1