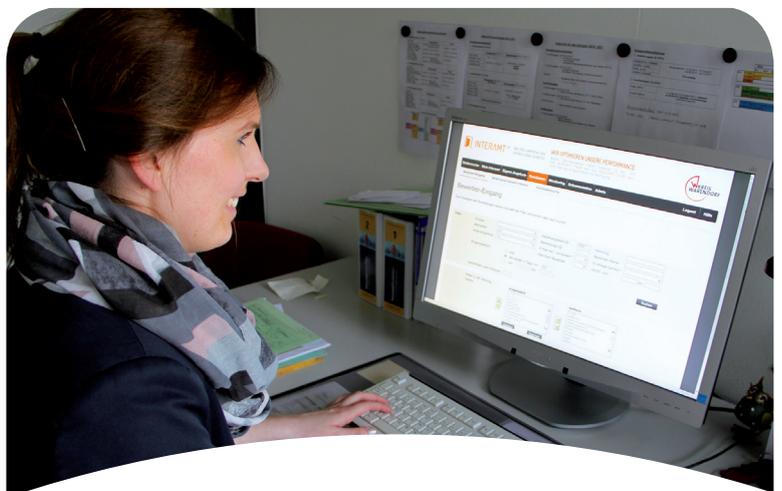


Für die Zukunft gesattelt.

familienfreundlicher  
Arbeitgeber  
2014-2017  
prüfen.bewerten.auszeichnen



# Personalstrukturbericht 2016



**Herausgeber**

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat I

Haupt- und Personalamt

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

**Stand**

April 2017

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2016 war für die Personalverwaltung der Kreisverwaltung Warendorf das Jahr der Rekorde. Nie zuvor hatte die Kreisverwaltung mit 1.214 Beschäftigten so viele Mitarbeitende wie am Ende des Jahres, nie zuvor wies der Kreishaushalt mehr Planstellen aus, nie zuvor standen so viele junge Menschen in einer Ausbildung.

Der Flüchtlingsstrom nach Deutschland in den Jahren 2015 und 2016 hat auch im Stellenplan des Kreises seine Spuren hinterlassen. Exemplarisch seien das Jugendamt, das Jobcenter oder das kommunale Integrationszentrum genannt, die verstärkt wurden, um den neuen Herausforderungen gerecht zu werden. Vielen Dank auch an unseren Kreistag, der zum Teil sehr kurzfristig die notwendige Personalaufstockung bewilligt hat. So ausgestattet hat die Kreisverwaltung sehr professionell auf die dramatischen Ereignisse reagiert und die Weichen für einen wahrscheinlich jahrzehntelang dauernden Integrationsprozess gestellt.

Diesen aktuellen Herausforderungen müssen sich alle kommunalen Verwaltungen stellen. Deshalb hat der Wettbewerb um die besten Köpfe bereits begonnen. Umso mehr arbeiten wir daran, für viele Bewerberinnen und Bewerber als Arbeitgeber attraktiv zu sein und für bereits Beschäftigte zu bleiben. Ein außerordentlich erfolgreiches Beispiel ist das Bonusprogramm in der Gesundheitsför-

derung. Mitarbeitende sammeln außerhalb der Arbeitszeit für verschiedenste Aktivitäten Gesundheitspunkte, die sie in Zeitguthaben von maximal acht Stunden umwandeln können. Zum Gesundheitsförderungsprogramm gehören z. B. der AOK-Firmenlauf, die Sportabzeichenaktion für "Kreis" oder Vorträge zu Gesundheitsthemen. Für Mitarbeitende aller Altersgruppen ist etwas dabei.

Einen großen Anteil an guten und gesunden Arbeitsbedingungen hat die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Die Kreisverwaltung engagiert sich auf vielfältige Weise mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten, Teilzeitangeboten, Elternzeiten für Väter etc., zuletzt mit einem Seminar zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Für diese konsequenten Verbesserungen ist die Kreisverwaltung im Wettbewerb der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung des Kreises Warendorf als "Attraktiver Arbeitgeber 2016" ausgezeichnet worden.

Dies ist eine gute Bestätigung und gibt zugleich Rückenwind für die Arbeit für unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger.

Ihr

Dr. Olaf Gericke  
Landrat





# Inhalt

---

Die Entgeltordnung zum TVöD	7
Planstellen	9
Personal- und Versorgungsaufwendungen	11
Gesamtbelegschaft	13
Personalzugänge	14
Personalabgänge	16
Führungskräfte	18
Prognose altersbedingtes Ausscheiden	20
Altersentwicklung und Altersverteilung	21
Altersstrukturanalyse	22
Arbeits- und Gesundheitsschutz	23
Arbeits- und Dienstunfälle	24
Arbeitsmedizinische Betreuung	25
Schwerbehinderte	25
Krankenstand	26
Betriebliche Gesundheitsförderung	28
Stellenausschreibungen und Bewerbungen	29
Ausbildung	30
Fortbildung	31
Weiterbildung	32
Ausblick	34



## Die Entgeltordnung zum TVöD

Ein Meilenstein in der Modernisierung des öffentlichen Tarifrechts war die Einführung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst zum 1. Oktober 2005. Die Tarifvertragsparteien haben diesen Reformprozess mit der neuen Entgeltordnung bei den Tarifverhandlungen im Frühjahr 2016 abgeschlossen. Erst im November 2016 stand das Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TVöD ab dem 1. Januar 2017 fest.

Im Vergleich zum BAT von 1961 sind im neuen Eingruppierungsrecht bei zahlreichen Berufen Veränderungen vorgenommen worden, bei denen sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeiten geändert haben. Von den mehr als 17.000 Eingruppierungsmerkmalen sind nicht mehr zeitgemäße Eingruppierungsmerkmale in nennenswertem Umfang gestrichen worden.

Längst nicht abgeschlossen ist damit der Umsetzungsprozess in den Kommunen. Dieser konnte erst im Laufe des Herbstes beginnen. Dennoch hat das Haupt- und Personalamt alle Tarifbeschäftigten in der Kreisverwaltung zum Jahresanfang rechtzeitig in die neue Entgeltordnung übergeleitet.

Verschiedene Änderungen gegenüber dem bisherigen Eingruppierungsrecht haben für die Kreisverwaltung Warendorf besondere Relevanz: Die seit 2005 bestehende Entgeltgruppe 9 wird aufgeteilt in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c. Hiervon sind 243 tariflich

Beschäftigte betroffen.

Neue Eingruppierungsmerkmale werden im IT-Bereich, für Beschäftigte im Rettungsdienst und bei den Leitstellen, im kommunalen feuerwehrtechnischen Dienst und für Schulhausmeister eingeführt.

Ab dem 1. März 2017 wird stufengleich höhergruppiert. Damit ist zukünftig ausgeschlossen, dass Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe einer niedrigeren Stufe als in ihrer Ausgangsentgeltgruppe zugeordnet sind. Diese Regelung gilt nur für Höhergruppierungen, die nicht im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stehen.

Die stufengleiche Höhergruppierung beseitigt ein großes Ärgernis für die Beschäftigten, denn nach einer Höhergruppierung sind sie bisher häufig in der Stufenlaufzeit zurückgefallen und konnten finanziell auf längere Sicht nur wenig von einer Höhergruppierung profitieren.

Dennoch stecken viele Beschäftigte in einem Dilemma: die Tarifvertragsparteien haben den Beschäftigten aufgegeben, selbst zu klären, ob sie in ihrer bisherigen Entgeltgruppe bleiben wollen oder ob sie auf der Grundlage der neuen Entgeltordnung in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden. Diese Entscheidung müssen sie unter Berücksichtigung ihres bisherigen Werdegangs und ihrer

---

zukünftigen Berufspläne bis zum 31. Dezember 2017 treffen. Ggf. werden sie dann ihre Höhergruppierung beantragen. Sie tragen das "Risiko", nach bisherigem Recht höhergruppiert zu werden und in ihrer Stufenlaufzeit zurückzufallen.

Eine Entscheidungshilfe hat das Haupt- und Personalamt im Intranet veröffentlicht. Außerdem berät das Haupt- und Personalamt über die Änderungen. Die Letztentscheidung bleibt indes bei den Betroffenen.

Nach dem Einigungspapier zum Tarifabschluss vom 29. April 2016 sollten die Tarifvertragsparteien sicherstellen, dass Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter im Rettungsdienst ein Entgelt entsprechend der neuen Entgeltgruppe P8 aus dem Tarifvertrag für Pflege- und Betreuungseinrichtungen erhalten.

Diese Vorgabe ist dadurch umgesetzt worden, dass eine eigenständige neue Entgeltgruppe N mit den Tabellenwerten der Entgeltgruppe P 8 vereinbart ist. Damit ist klargestellt, dass die Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter weiterhin dem Verwaltungsbereich zugeordnet sind.

Gerade diese Regelung hat besondere Relevanz für die Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten des Kreises Warendorf, die sich zu Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern weitergebildet haben. Der Tarifvertrag honoriert ihre Weiterbildung. Ab dem 1. März 2017 sind 28 Notfallsanitäterinnen und

Notfallsanitäter in die Entgeltgruppe N eingruppiert und profitieren finanziell.

Mit der neuen Entgeltordnung betreten alle Kommunen Neuland. Die finanziellen Auswirkungen für jeden einzelnen Tarifbeschäftigten sind von vielen Umständen des Einzelfalles abhängig und auch nach Inkrafttreten der Entgeltordnung nicht vollständig absehbar. Die Umsetzungspraxis wird jetzt zeigen, für wen Vor- oder in Einzelfällen auch Nachteile entstehen.

Viele werden finanziell von der neuen Entgeltordnung profitieren. Andere können ihre Besitzstände wahren.

Insgesamt berücksichtigt der Kreishaushalt für die Folgen der neuen Entgeltordnung erwartbare Mehrkosten in Höhe von 300.000 Euro jährlich, die mit Blick auf den sich verschärfenden Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden sicherlich gut investiertes Geld sind.

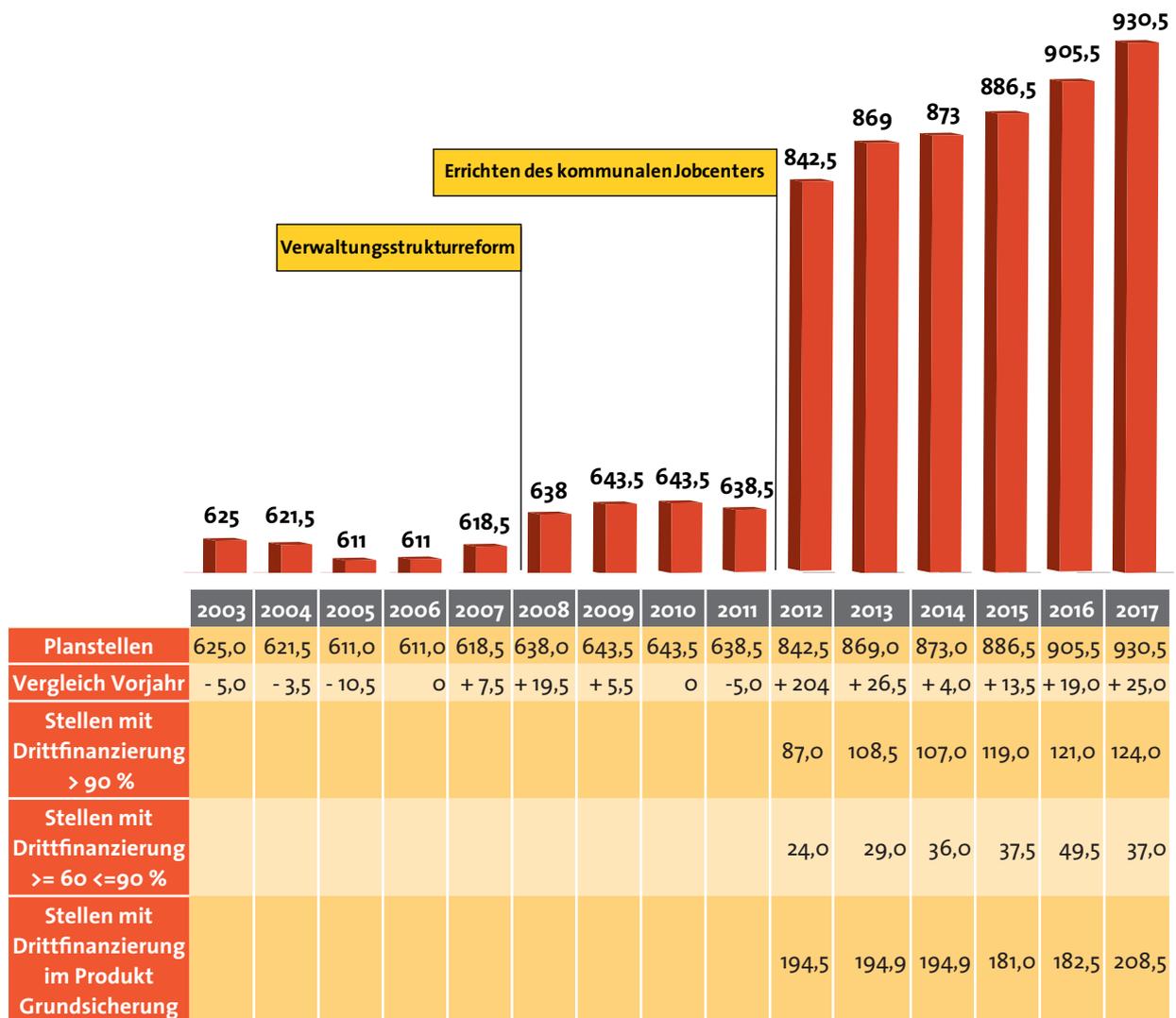


Abb. 1: Planstellen von 2003 - 2017

## Planstellen

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2016 weist 905,5 Stellen aus. Das sind im Ergebnis 19 Stellen mehr als im Stellenplan 2015.

25 Planstellen sind neu geschaffen, sechs gestrichen worden.

Der Stellenmehrbedarf hat sich im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt und, durch die Flüchtlingskrise bedingt, vor allem

im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, im Jobcenter und im Ausländeramt ergeben. Die Novelle des Arzneimittelgesetzes hat zu neuen bzw. quantitativ erweiterten Aufgaben geführt.

Für die Arbeit mit der gestiegenen Zahl von Flüchtlingen hat der ursprüngliche Stellenplan vier zusätzliche Stellen in der Ausländerbehörde und eine zusätzliche Stelle im

Amt für Kinder, Jugendliche und Familien für die Betreuung der unbegleiteten minderjährigen Ausländer vorgesehen. Im März 2016 hat der Kreistag beschlossen, im laufenden Jahr zwölf weitere Planstellen im Jobcenter zu schaffen, denn diese sind Voraussetzung für eine unbefristete Einstellung. Vor dem Hintergrund, dass die Kreisverwaltung mit den umliegenden Gebietskörperschaften um qualifizierte Mitarbeitende konkurriert, sind die Rahmenbedingungen mit der Option auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag wesentlich verbessert worden.

Von den 905,5 Stellen waren 353 Stellen drittfinanziert. Die Drittfinanzierungsquote liegt damit bei 38,98 % und ist von 2015 nach 2016 um 0,82 Prozentpunkte gestiegen.

Für das Jahr 2017 erreicht der Stellenplan mit 930,5 Stellen einen neuen Höchststand. Die Anhebung des Stellenplans um 25 Stellen hängt insbesondere mit zwei Faktoren zusammen: Zum einen ist durch bundes- und landesrechtliche Vorschriften ein erhebliches Aufgabemehr auf die Kreisverwaltung zugekommen. Zum anderen haben sich in Teilbereichen die Fallzahlen deutlich erhöht. Mit dem vorhandenen Personal sind die Aufgaben qualitativ und auch quantitativ nicht zu bewältigen. In manchen Bereichen werden die Einflüsse der Zuwanderung seit Sommer 2015 jetzt deutlich.

So sind zehn der neuen Stellen flüchtlingsbedingt: ASD (2,0), Beistandschaften (1,0),

UMA-Verwaltung (1,0), Sachbearbeitung Jobcenter (7,0). In der Lebensmittelkontrolle ist für die ordnungsgemäße Aufgabenerledigung und für die Einführung der Hygieneampel als neue gesetzliche Aufgabe eine weitere Planstelle notwendig, die sich zum Teil aus Gebühren refinanziert. Vollständig refinanziert werden zwei neue Stellen im Rechnungsprüfungsamt. Das Rechnungsprüfungsamt des Kreises Warendorf hat über eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung Aufgaben für die Stadt Warendorf übernommen. Die Stadt Warendorf erstattet die hierfür anfallenden Kosten. Ein gelungenes Beispiel interkommunaler Zusammenarbeit.

Eine teilweise Refinanzierung wird für eine Stelle in der Leitstelle, zwei Stellen in der Unterhaltsheranziehung, die Stelle des KdU-Managers im Jobcenter und für eine weitere Teamleitung im Jobcenter erreicht. Weder flüchtlingsbedingt noch refinanziert und trotzdem notwendig sind verschiedene Stellen, die sich über die gesamte Verwaltung verteilen (vgl. auch Begleitvorlage zum Entwurf der Haushaltssatzung 2017: Erläuterungen zum Stellenplan 2017 141/2016; [Begleitvorlage zum Stellenplan 2017 auf der Homepage](#)).

## Personal- und Versorgungsaufwendungen

Zum Zeitpunkt der Drucklegung stehen die Ergebnisse für den Jahresabschluss 2016 noch nicht fest. Das Diagramm zeigt deshalb den Planansatz 2016. Es enthält die Ergebnisplanpositionen 11 bis 13 und bildet die Personal- und Versorgungsaufwendungen einschließlich der Zuführung zu Pensions- und Beihilferückstellungen und sonstige Aufwendungen für Personal ab.

Über die Position "sonstige Aufwendungen für Personal" erstattet der Kreis anderen Arbeitgebern die Aufwendungen für Personal, welches für den Kreis tätig ist, aber einen anderen Arbeitgeber hat (z. B. abgeordnete Beschäftigte von den Städten und Gemeinden, die im Jobcenter arbeiten). Diese Aufwendungen sinken seit 2013 kontinuierlich, weil bislang zum Kreis Warendorf abgeordnetes

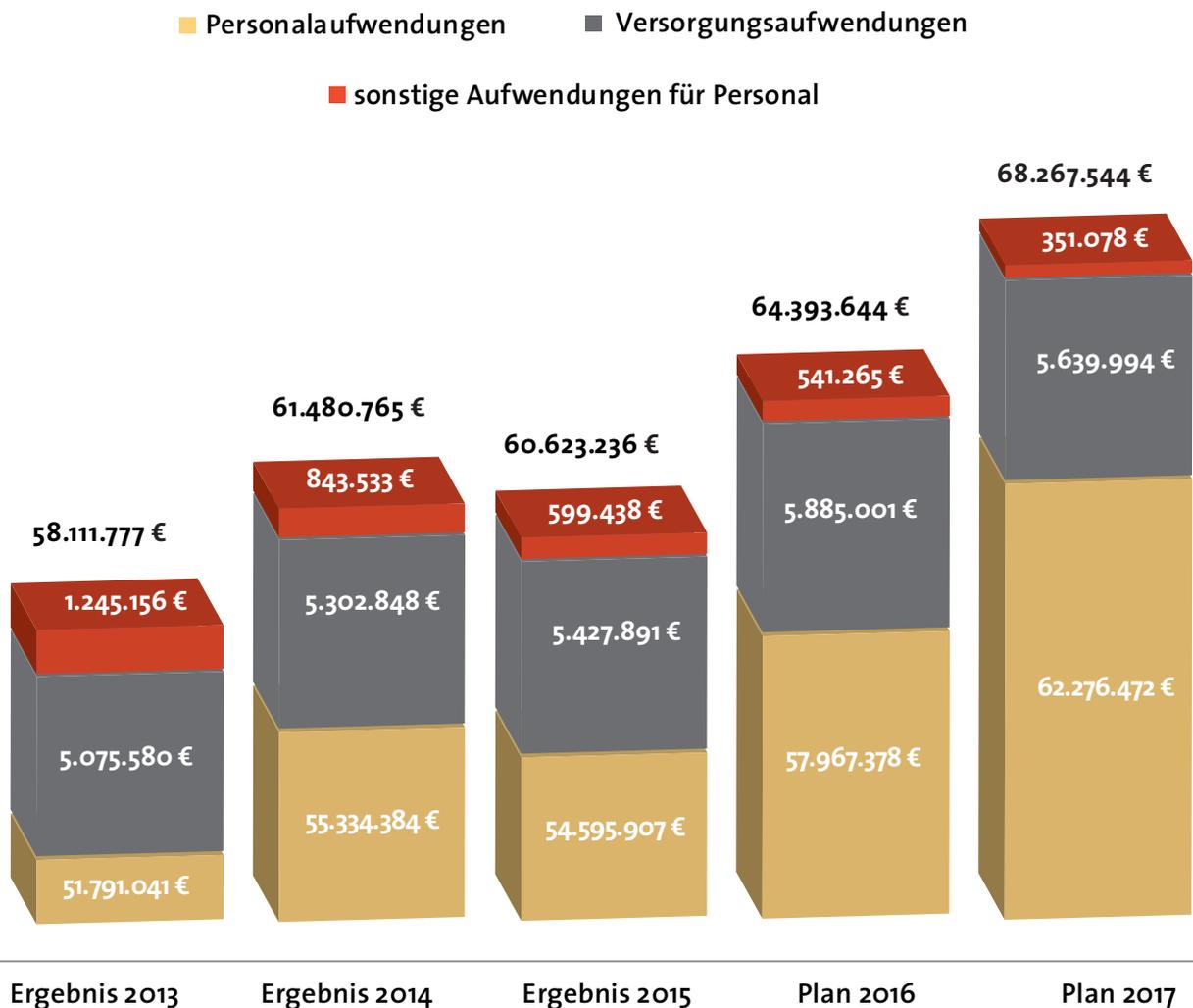


Abb. 2: Personal- und Versorgungsaufwendungen 2013 - 2017

Personal in seinen Dienst übergetreten ist bzw. nach und nach mit eigenem Personal ersetzt wird.

In 2016 liegen die Personalaufwendungen des Kreises bei rd. 58 Mio. € und damit mit rd. 4,3 Mio. € unter dem Ansatz für 2017. Die zweiprozentige Besoldungserhöhung für Beamtinnen und Beamte ab dem 1. April 2017

führt zu Mehraufwendungen von ca. 215.000 €. Die Tariferhöhung für die Beschäftigten in 2017 schlägt mit ca. 650.000 € zu Buche. Die neue Entgeltordnung wird geschätzte Mehraufwendungen von ca. 300.000 € verursachen. Weitere Personalaufwendungen sind für die nach der Stellenplanausweitung zu besetzenden Stellen kalkuliert.

Gesamtbelegschaft am 31.12.2016							
	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>125</b>	<b>63</b>	<b>188</b>	<b>1</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>258</b>
<b>davon</b>							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung	0	0	0	0	7	7	7
<b>Tariflich Beschäftigte</b>	<b>316</b>	<b>250</b>	<b>566</b>	<b>20</b>	<b>210</b>	<b>230</b>	<b>796</b>
<b>davon</b>							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung	0	3	3	0	0	0	3
befristet Beschäftigte	8	14	22	1	13	14	36
<b>Gesamt (standardmäßige DV)</b>	<b>441</b>	<b>313</b>	<b>754</b>	<b>21</b>	<b>279</b>	<b>300</b>	<b>1.054</b>
Auszubildende/ Beamtenanwärterinnen und -anwärter	21	35	56	0	0	0	56
Rettungsassistenten/-innen im Anerkennungsjahr und Sozialarbeiter/innen (Anerkennungsjahr / Trainee)	2	2	4	0	2	2	6
Ehrenbeamte	0	0	0	2	0	2	2
geringfügig Beschäftigte	0	0	0	30	5	35	35
Freistellungsphase Altersteilzeit	12	3	15	0	2	2	17
<b>Belegschaft mit Bezügen</b>	<b>476</b>	<b>353</b>	<b>829</b>	<b>53</b>	<b>288</b>	<b>341</b>	<b>1.170</b>
Beschäftigte in Beurl./EZ/MuSchu/ Wehr-/Zivildienst (ohne Bezüge)	4	28	32	0	12	12	44
<b>Gesamtbelegschaft</b>	<b>480</b>	<b>381</b>	<b>861</b>	<b>53</b>	<b>300</b>	<b>353</b>	<b>1.214</b>

Abb. 3: Gesamtbelegschaft

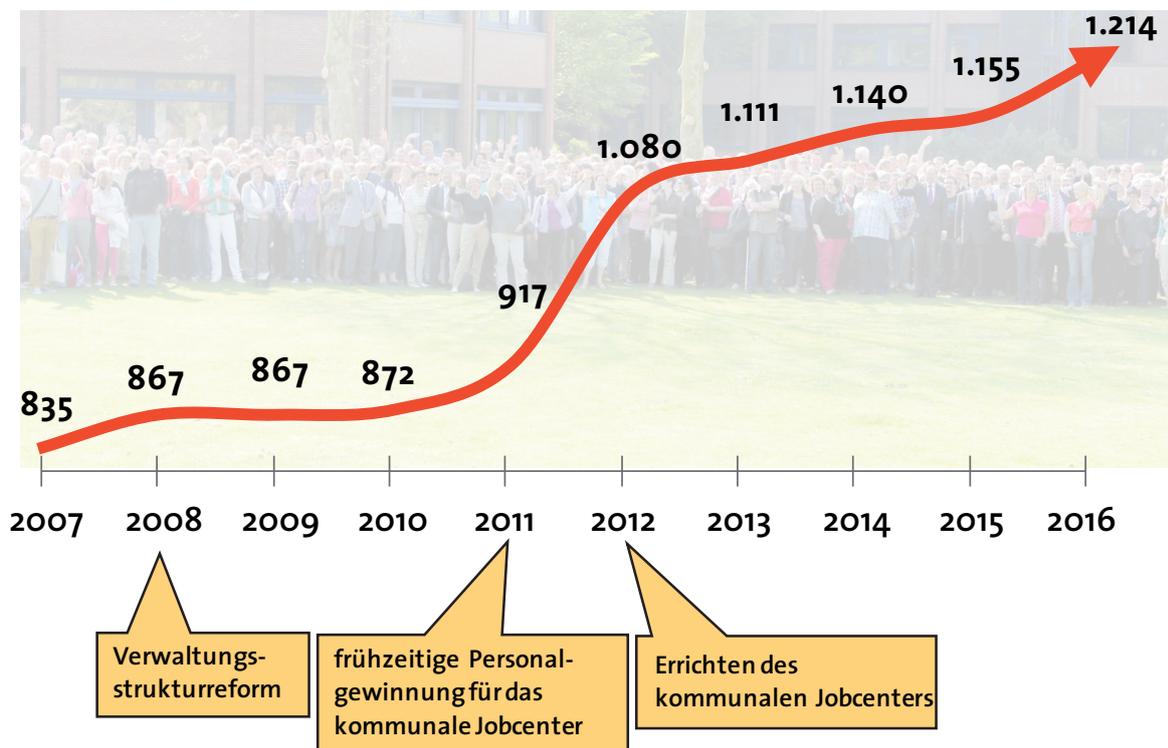


Abb. 4: Beschäftigtenzahlen von 2007-2016

## Gesamtbelegschaft

Am 31.12.2016 hatte die Kreisverwaltung Warendorf 1.214 Beschäftigte. Die Zahl der Beschäftigten ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 49 Beschäftigte gewachsen. Im Rahmen von Abordnungen haben 14 Personen – und damit sechs weniger als im Vorjahr – für die Kreisverwaltung gearbeitet. Zehn der abgeordneten Beschäftigten sind seit der Verwaltungsstrukturreform 2008 für die Kreisverwaltung in den Aufgabenbereichen Schwerbehindertenrecht, Elterngeld oder Immissionsschutzrecht tätig.

Der Bereich der Tarifbeschäftigten ist im Vergleich zum Vorjahr um 45 Personen von 753 auf 798 gewachsen. Die Radarüberwachung ist weiter verstärkt worden. Für die Beglei-

tung von Abschiebungen konnten geringfügig Beschäftigte, die zum großen Teil schon lebensälter sind, gewonnen werden.

Für 36 tariflich Beschäftigte in einem standardmäßigen Arbeitsverhältnis ist dieses Arbeitsverhältnis befristet (Vorjahr: 53).

Das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz räumt nunmehr die Möglichkeit der Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte – den gleitenden Übergang in den Ruhestand – dauerhaft ein. In der Freizeitphase der Altersteilzeit sind am Jahresende ebenso wie im Vorjahr 17 Personen gewesen (16 Beamtinnen und Beamte, eine Tarifbeschäftigte).

---

Von 8,1 % der Beschäftigten ist eine Zuwanderungsgeschichte bekannt. Waren es im Jahr 2015 noch 89 Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte, sind am Jahresende 2016 98 Beschäftigte für die Kreisverwaltung tätig. Im Jahr 2016 sind 17 Personen mit Zuwanderungsgeschichte eingestellt worden, acht sind aufgrund von Arbeitgeberwechseln oder altersbedingt ausgeschieden.

### **Personalzugänge**

137 Menschen haben im Jahr 2016 mit der Kreisverwaltung Warendorf einen Arbeitsvertrag geschlossen oder sind in ein Beamtenverhältnis berufen worden. Viele Einstellungen stehen im Zusammenhang mit der Flüchtlingswelle (Rückführer, Allgemeiner Sozialdienst oder im Jobcenter). Andere Einstellungen haben Personalabgänge aufgrund von Arbeitgeberwechseln, Pension, Rente und der beginnenden Freizeitphase der Altersteilzeit kompensiert. Mit vielen geringfügig Beschäftigten in der Radarüberwachung gelingt es nun, die Überwachungsfahrzeuge flexibel an sieben Tagen in der Woche auch außerhalb normaler Arbeitszeiten einzusetzen. Diese neue Flexibilität hilft überhöhte Geschwindigkeit als Unfallursache zu bekämpfen und die Verkehrssicherheit zu erhöhen.

Personalzugänge 2016	Beamte	Tariflich Beschäftigte		Gesamt
		unbefristet	befristet	
Allgemeiner Verwaltungsdienst	7	13	13	33
Archiv	0	0	1	1
Hochbau und Liegenschaften	0	1	1	2
Rückführer	0	0	4	4
Leitstelle und Rettungswachen	0	0	6	6
Fleischbeschau	0	0	3	3
Tierärztinnen	0	1	1	2
Radarüberwachung	0	0	15	15
Schulpsychologische Beratungsstelle	0	0	1	1
Kommunales Integrationszentrum	0	0	2	2
Schuldnerberatung	0	0	1	1
Prävention Qualitätssicherung Pflege	0	1	1	2
ASD, Jugendförderung	0	0	6	6
Ärztin / Arzt	1	1	0	2
Arzthelferin	0	5	2	7
gesundheitlicher Umweltschutz	0	0	1	1
sozialpsychiatrischer Dienst	0	1	0	1
Jobcenter – aktive Leistungen	0	6	10	16
Jobcenter – passive Leistungen	4	19	2	25
Jobcenter – Verwaltung	0	0	1	1
Ingenieurin Landespflege	0	0	1	1
Amt für Umweltschutz	2	0	0	2
Vermessungstechnikerin	0	1	2	3
<b>Gesamtzugänge*</b>	<b>14</b>	<b>49</b>	<b>74</b>	<b>137</b>

*\*In den Gesamtzugängen sind 18 Personen enthalten, die 2016 eine Ausbildung beim Kreis Warendorf abgeschlossen haben und anschließend in ein Beamtenverhältnis übernommen wurden bzw. einen Arbeitsvertrag erhalten haben.*

Abb. 5: Personalzugänge 2016

## Personalabgänge

Die Grundfluktuation berücksichtigt alle Personen, deren Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis (außer Sozial- und Rettungsdienstpraktikanten) im Kalenderjahr 2016 endete. Für den Berichtszeitraum liegt die Grundfluktuation bei 7,4 % bzw. 90 Personen. Aus natürlichen Gründen (alters- oder krankheitsbedingtes Ausscheiden, Todesfall) hat das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis für 21 Mitarbeitende geendet. Elf davon beziehen eine Rente für besonders langjährig Versicherte nach 45 Jahren. Nur vier Mitarbeitende sind mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem aktiven Dienst ausgeschieden. Die Personalplanung muss den Trend, dass Mitarbeitende vor Erreichen der Regelaltersgrenze aus dem Dienst ausscheiden, verstärkt berücksichtigen.

33 Mitarbeitende haben sich einen neuen Arbeitgeber gesucht (Vorjahr: 34). Andere Verwaltungen haben zurzeit ebenfalls einen hohen Personalbedarf. Damit ergibt sich für viele die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, der näher an ihrem Wohnort liegt oder neue Herausforderungen in neuen Aufgabengebieten bietet.

Mit passgenauen Weiterbildungsangeboten wie All-Lehrgängen, welche tariflich Beschäftigte für Aufgaben des gehobenen Dienstes qualifizieren, oder Aufstiegslehrgängen oder einer attraktiven Gesundheitsförderung verstärkt der Kreis Warendorf die Mitarbeiterbindung.

Die Zusatzfluktuation zeigt, wie viele Beschäftigte zeitweilig von der Arbeit freigestellt sind. Die Freizeitphase der Altersteilzeit hat für zwei Beamte begonnen.

19 werdende Mütter sind in den Mutterschutz bzw. in die Elternzeit gegangen. Zwölf Väter haben in den Partnermonaten der Elternzeit ihre Kinder sehr viel intensiver als im normalen Arbeitsalltag erlebt. Für die Kreisverwaltung Warendorf sind die Partnermonate in der Elternzeit längst gelebte Familienfreundlichkeit. Insgesamt sind im Jahr 2016 32 "Mitarbeiterkinder" auf die Welt gekommen.

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist aufgrund der vielen Neueinstellungen und der im Vergleich zum Vorjahr um 66 Mitarbeitende gestiegenen Gesamtmitarbeiterzahl von 14,2 Jahre auf 13,8 Jahre gesunken.

Dass die Mitarbeitenden der Kreisverwaltung sehr lange treu bleiben, lässt sich auch aus der Zahl der Dienstjubiläen ablesen. 2016 haben 27 Mitarbeitende ihr 25-jähriges Dienstjubiläum, 11 Mitarbeitende ihr 40-jähriges Dienstjubiläum gefeiert.

Personalabgänge 2016	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt 2016	Gesamt 2015
Auflösungsvertrag	0	6	6	11
Entlassung auf eigenen Wunsch - Kündigung (Arbeitnehmerwille)	0	13	13	15
Kündigung in der Probezeit (Arbeitgeberwille)	0	3	3	3
Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	0	8	8	9
betriebsbedingte Kündigung	0	1	1	0
Wechsel des Dienstherrn	12	0	12	9
Erreichen der Altersgrenze	2	2	4	4
Erreichen der Altersgrenze für Schwerbehinderte	0	1	1	1
Erreichen der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte (45 VJ)	1	10	11	10
Erreichen der Altersgrenze für langjährige Versicherte bzw. auf Antrag (Abschläge)	2	1	3	2
Ausscheiden von geringfügig Beschäftigten	0	4	4	1
Tod des Beschäftigten	0	1	1	1
Dienst- / Erwerbsunfähigkeit	0	1	1	1
Abbruch der Ausbildung	1	1	2	0
Ende der Ausbildung	9	11	20	18
<b>Grundfluktuation</b>	<b>27</b>	<b>63</b>	<b>90</b>	<b>85</b>
Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)	2	0	2	15
Beginn Mutterschutz / Elternzeit	4	15	19	18
Partnermonate Elternzeit	3	9	12	11
Zeitrente (Beginn)	0	0	0	1
<b>Zusatzfluktuation</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>45</b>
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>87</b>	<b>123</b>	<b>130</b>

Abb. 6: Personalabgänge 2016



*Abb. 7: von links: Dezernent IV Carsten Rehers, Dezernentin II Petra Schreier, Landrat Dr. Olaf Gericke, Dezernent I Dr. Stefan Funke und Kreisdirektor Dr. Heinz Börger*

## **Führungskräfte**

126 Führungskräfte haben am Jahresende Führungsaufgaben wahrgenommen. Damit tragen im Vergleich zum Vorjahr neun weitere Mitarbeitende Führungsverantwortung.

Die steigende Mitarbeiterzahl, komplexere, neue und quantitativ gewachsene Aufgaben machen neue organisatorische Führungsstrukturen notwendig. Führungskräfte benötigen heute höhere Zeitanteile für Führung. Das Führungsverhalten hat einen entscheidenden Anteil an der Mitarbeiterzufriedenheit und wirkt sich auf die Mitarbeitergesundheit aus.

Nach dem Ausscheiden des langjährigen Dezernenten des Dezernates für Bauen und Umwelt hat der bisherige Leiter des Amtes für Umweltschutz die Leitung des Dezernates IV übernommen.

Seine Nachfolge hat nach Ausschreibung der Stelle ein externer Bewerber angetreten.

Neu und extern besetzt ist auch die Leitung des Rechtsamtes.

Die Leitung des neuen Sachgebietes "Personalentwicklung" im Haupt- und Personalamt hat der bisherige Ausbildungsleiter übernommen.

Im Sozialamt ist seit Anfang des Jahres 2016 das Sachgebiet "Prävention und Qualitätssicherung in der Pflege" eingerichtet und mit einer Fachkraft für Pflege- und Gesundheitsmanagement besetzt. Ebenso wurden die Aufgaben der Ausbildungsförderung und der Schuldnerberatung in einem Sachgebiet gebündelt und mit einer Leitungskraft versehen.

Die Flüchtlingswelle hat für die Ausländerbehörde die Aufgaben quantitativ und inhaltlich so verändert, dass sie nur mit zusätzlichem Personal und auch mit zusätzlichen Teamleitungen zu bewältigen sind. Für die Ausländerbehörde sind daher zwei Teamleitungen mit erfahrenen Kräften der Ausländerbehörde besetzt worden.

Eine Teamleitung hat sich organisatorisch im Sachgebiet Liegenschaftskataster für den Bereich Gebäude angeboten, um die Führungs-

spanne für die Sachgebietsleitung angemessen zu verringern. Die Teamleitung bereitet sich jetzt gleichzeitig auf die Sachgebietsleitung bei Ausscheiden des derzeitigen Sachgebietsleiters vor.

Sieben Führungsstellen sind mit Mitarbeitern des Hauses besetzt worden, die bislang in der Sachbearbeitung eingesetzt waren. Für alle Führungskräfte, die neu in Führung sind, wird jetzt eine hausinterne Schulungsreihe für Führungskräfte angeboten.

Führungskräfte am 31.12.2016								
		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	Veränderungen zum Vorjahr	
		m	w	m	w		m	w
Leitung der Verwaltung	Personen	4	1			5		
	Alter im Ø	52,8	48,7			52,0		
Amtsleitungen	Personen	14	4			18	+1	
	Alter im Ø	50,5	58,1			52,2		
stellv. Amtsleitungen	Personen	9	7		1	17		
	Alter im Ø	45,6	56,7		35,3	49,5		
Sachgebietsleitungen	Personen	31	13		4	48	+1	+2
	Alter im Ø	51,5	49,7		48,4	50,7		
andere Leitungsfunktionen	Personen	12	2			14		
	Alter im Ø	51,5	42,8			50,2		
Koordinatoren/innen	Personen	4	3			7	+1	+1
	Alter im Ø	44,9	36,0			41,1		
Teamleitungen	Personen	8	3		6	17	+2	+1
	Alter im Ø	45,4	40,7		39,9	42,6		
<b>Gesamt Personen</b>		<b>82</b>	<b>33</b>		<b>11</b>	<b>126</b>	<b>+5</b>	<b>+4</b>
<b>Gesamt Alter im Ø</b>		<b>49,8</b>	<b>49,7</b>		<b>42,6</b>	<b>49,1</b>		

Abb. 8: Führungskräfte

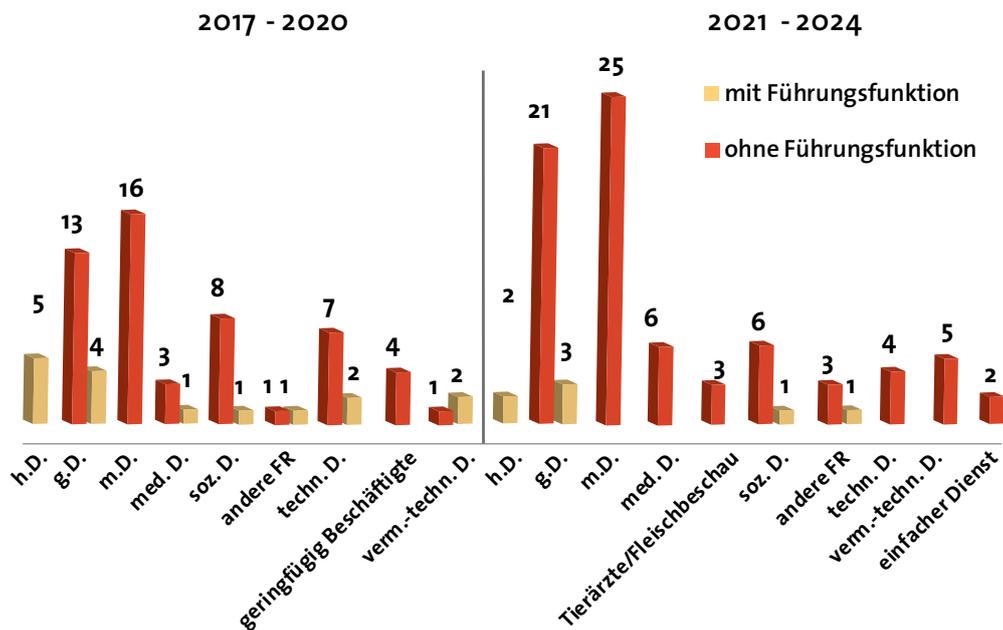


Abb. 9: Prognose Ausscheiden

## Prognose altersbedingtes Ausscheiden

Bis Ende 2024 werden voraussichtlich 151 Beschäftigte altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden (69 Personen bis 2020 und 82 weitere bis 2024).

16 Führungskräfte werden die Kreisverwaltung bis Ende 2020 verlassen. Allein für zehn Führungskräfte wird 2018 die Freizeitphase der Altersteilzeit bzw. der eigentliche Ruhestand beginnen. Für die Jahre 2020 bis 2024 ist von weiteren sieben frei werdenden Führungspositionen auszugehen.

Im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst werden bis Ende 2020 13 Beschäftigte aus dem Dienst ausscheiden. Bis 2024 werden weitere 21 Beschäftigte ihren Dienst quittieren. Gerade im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst hat die Kreisverwaltung die Ausbildung von Beamtinnen und Beam-

ten verstärkt, um so Personallücken zeitnah schließen zu können. Aus Aufgaben des mittleren Dienstes werden bis 2020 voraussichtlich 16 Beschäftigte, bis 2024 25 Beschäftigte ausscheiden. Im mittleren Dienst sind Aufgaben angesiedelt, für die eine spezielle Verwaltungsausbildung nicht immer notwendig ist. Hier können Lücken durch extern ausgebildete Kräfte aus z. B. kaufmännischen Berufen geschlossen werden.

Viele Beschäftigte werden 45 Rentenversicherungsjahre erreichen und können ohne finanzielle Einbußen ihren Renteneintritt vorziehen. Die Erfahrungen zeigen, dass die Beschäftigten die Rente für besonders langjährige Versicherte gern nutzen. Insofern ist damit zu rechnen, dass sich Austritte zeitlich noch weiter nach vorn verlagern.

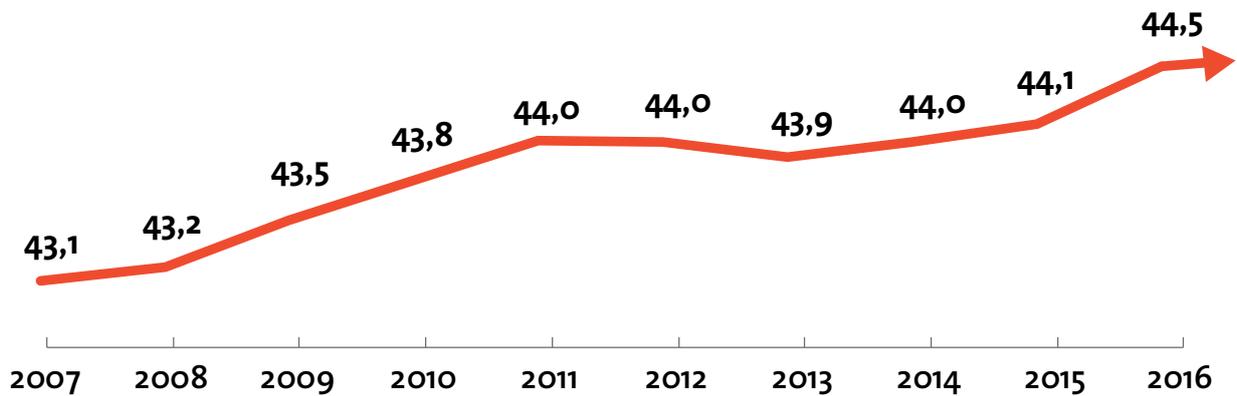


Abb. 10: Entwicklung des Durchschnittsalters 2007 - 2016

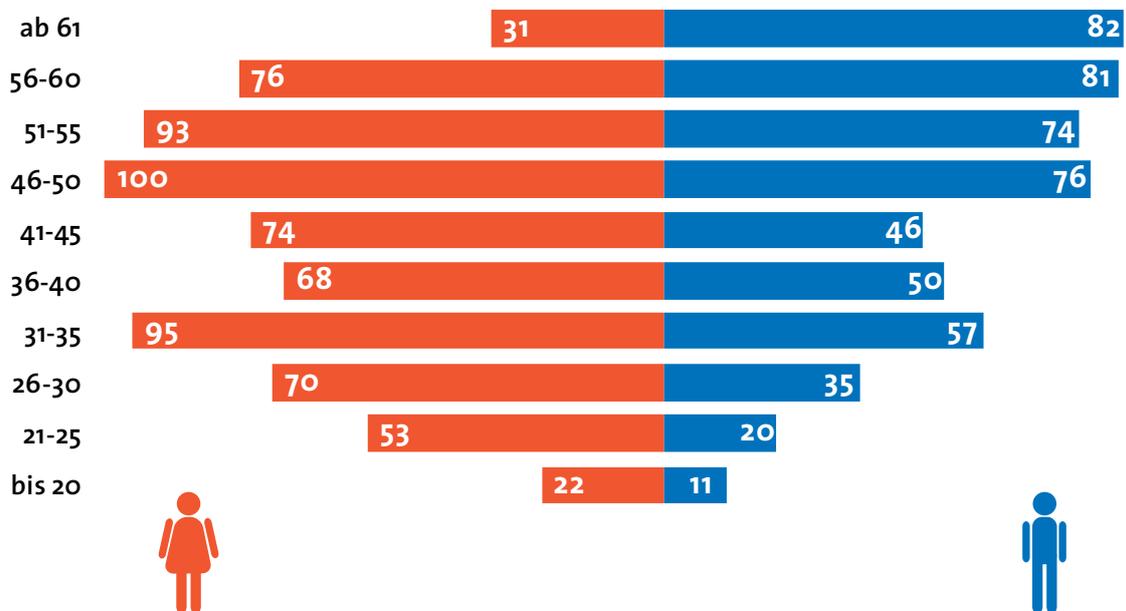


Abb. 11: Alterspyramide am 31.12.2016

## Altersentwicklung und Altersverteilung

Die Altersstrukturanalyse bezieht alle Beschäftigten der Gesamtbelegschaft mit ein (31.12.2016, 1.214 Personen). Auf dieser Grundlage liegt das Durchschnittsalter aller Beschäftigten am Jahresende 2016 bei 44,5 Jahren. Es ist damit weiter angestiegen.

82 Männer sind am 31.12.2016 über 61 Jahre alt gewesen (Vorjahr: 61 Männer). 26 Männer dieser Altersgruppe üben nach ihrem Berufsleben eine geringfügige Beschäftigung aus (überwiegend in der Radarmessung und in der Rückführung).

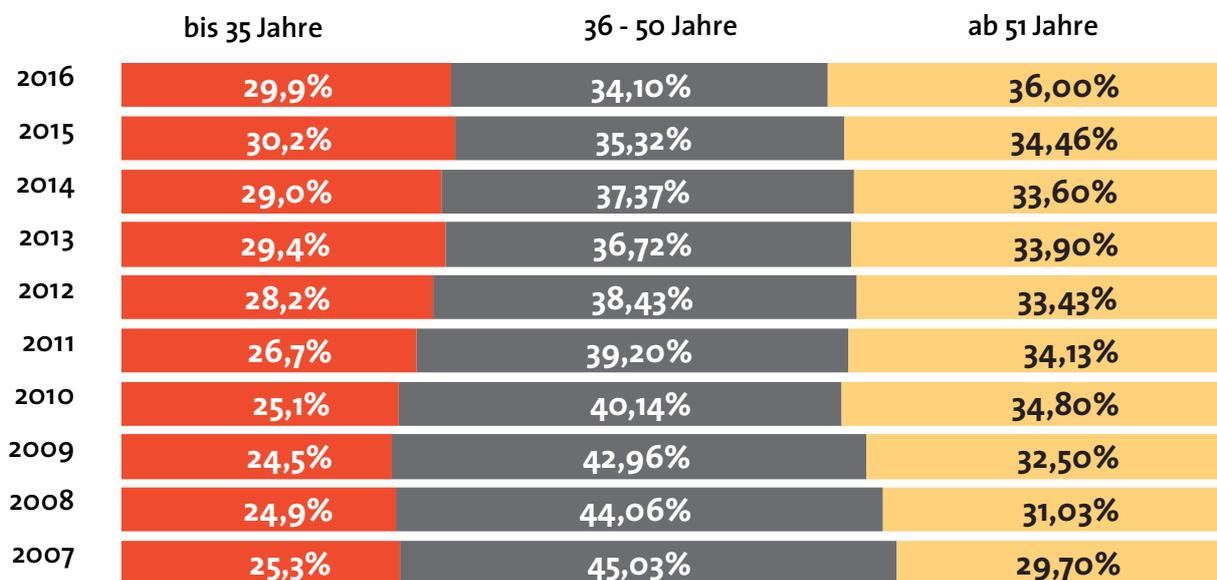


Abb. 12: Entwicklung des Beschäftigtenanteils der Altersgruppen 2007-2016

### Altersstrukturanalyse

Nur noch in der Altersgruppe zwischen 56 und 60 Jahren sind mehr Männer als Frauen beschäftigt. In allen jüngeren Altersgruppen überwiegt der Frauenanteil. Bei den bis zu 30-jährigen ist der Frauenanteil mehr als doppelt so hoch. In diese Altersgruppe fällt der überwiegend weibliche Verwaltungsnachwuchs, der im eigenen Haus ausgebildet wird.

Auch bei den 36- bis 50-jährigen ist der Anteil der Frauen im Vorjahresvergleich von 57% auf 58 % gestiegen.

Lediglich in der Gruppe der über 50-jährigen sind noch mehr Männer (237 oder 54 %) als Frauen (200 oder 46 %) tätig. Betrachtet man die Altersgruppe der 56 bis 60-jährigen, findet sich hier ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Insgesamt ist die Altersstruktur des 2016 noch stark gewachsenen Personalkörpers zurzeit in etwa ausgewogen. Wünschenswert wäre noch der weitere Ausbau des Anteils der Beschäftigten bis 35 Jahre.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Als Arbeitgeber ist der Kreis Warendorf verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern.

Ein wesentlicher Schwerpunkt im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat in der Gestaltung der Dienstanweisung Arbeitsschutz gelegen, die im Oktober 2016 in Kraft getreten ist. Ziel der Dienstanweisung ist es, die rechtlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes gesetzeskonform umzusetzen und

die Organisation des Arbeitsschutzes einheitlich zu regeln.

Zu einer weiteren Maßnahme des Arbeitsschutzes gehörte die Schulung von Brandschutzhelfern. 105 Mitarbeitende sind in einem theoretischen und einem praktischen Teil über die Bekämpfung von Entstehungsbränden und dem sicheren Umgang und Einsatz von Feuerlöscheinrichtungen unterwiesen worden.



Abb. 13: praktischer Teil in der Brandschutzhelferschulung

## Arbeits- und Dienstunfälle

Im Jahr 2016 sind dem Haupt- und Personalamt insgesamt 29 Arbeits- und Dienstunfälle gemeldet worden. Davon wurden fünf der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe und 24 der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen als gesetzlichem Unfallversicherungsträger der Tarifbeschäftigten angezeigt.

Neun der 29 Arbeits- und Dienstunfälle sind Wegeunfälle gewesen. 19 Unfälle haben sich im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ereignet. In einem Fall hat sich ein Beschäftigter

im Rahmen des Betriebssports (Fußball) eine Verletzung des Knies zugezogen.

Die meisten (elf) der im Dienst vorgefallenen Unfälle sind aus dem Bereich der Rettungswachen gemeldet worden.

12 der Arbeits- und Dienstunfälle haben nicht zu unfallbedingten Ausfallzeiten geführt. Sechs Personen fielen mit Krankheitsdauern von 1-10 Tagen sowie neun Beschäftigte mit Krankheitsdauern von 11-20 Tagen aus. Die übrigen zwei Personen fielen an 77 Arbeitstagen aus.

Arbeits- und Dienstunfälle		
	Arbeits- und Dienstunfälle*	ausgefallene Arbeitstage
2016	29	230
davon Wegeunfälle	9	114
2015	25	83
2014	31	203
2013	36	169
2012	28	500
2011	20	159
2010	24	214
2009	17	73
2008	13	63
2007	23	124

\*inklusive Unfälle, die nicht zu Fehlzeiten geführt haben

Abb. 14: Arbeits- und Dienstunfälle

Arbeitsmedizinische Betreuung		Zahl
Beratung, Unterstützung, Besprechungen etc.	allgemeine Beratung	13
	Beratung Mutterschutzgesetz	7
	Arbeitsplatzberatung	11
	Arbeitsplatzbegehung	17
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen	Baumarbeiten (nach Unfallverhütungsvorschrift H 9)	3
	LKW-Fahrer (Fahrerlaubnisverordnung)	3
	Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit (G 25)	34
	Vorsorge Mutterschutzgesetz	2
	Bildschirmtätigkeit (G37)	34
	Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung (G 42)	42
	Sonderuntersuchung nach § 4 Abs. 2 Rettungsgesetz	42

Abb. 15: Arbeitsmedizinische Betreuung 2016

### Arbeitsmedizinische Betreuung

Ein Aufgabenschwerpunkt der Betriebsärztin lag wie im Vorjahr bei der Durchführung von Begehungen und der Unterstützung im Bereich der alljährlichen Unterweisungen.

Für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Betreuung hat die Betriebsärztin insgesamt 126 Einsatzstunden erbracht.

### Schwerbehinderte

Die Kreisverwaltung Warendorf hat am Jahresende 2016 soviel schwerbehinderte Menschen wie noch nie beschäftigt. Für 86 Mitarbeitende steht die Schwerbehinderteneigenschaft fest, vier Mitarbeitende sind Schwerhinderten gleichgestellt und unterliegen damit einem besonderen Kündigungsschutz. Fünf Dienstkräfte haben ihre Schwerbehinderung erstmals dem Arbeitgeber gegenüber angezeigt.

Bei gleicher Qualifikation werden Behinderte Bewerberinnen und Bewerber in Auswahlverfahren bevorzugt berücksichtigt. Sie bekommen die Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch, wenn sie nicht offensichtlich ungeeignet für die zu besetzende Position sind. In den Vorstellungsgesprächen haben sich 19 Bewerberinnen und Bewerber mit einer Schwerbehinderung präsentiert. Sechs schwerbehinderte Menschen sind im Jahr 2016 eingestellt worden.

Auch die Schwerbehindertenquote in der Kreisverwaltung hat mit 8,13 % einen neuen Höchststand erreicht. Der Gesetzgeber verpflichtet die Arbeitgeber dazu, auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Diese Quote hat die Kreisverwaltung 2016 erneut überschritten. Die Quotenberechnung berücksichtigt die Zahl der Schwerbehinderten über den gesamten Jahreszeitraum.

### Schwerbehinderte / Gleichgestellte am 31.12.

	Schwerbehinderten- quote	Gesamt	davon				Durch- schnittsalter
			Schwerbe- hinderte	Gleichge- stellte	m	w	
2016	8,13	90	86	4	41	47	54
2015	8,02	80	77	3	34	46	53
2014	7,94	80	77	3	37	43	53
2013	7,62	75	72	3	34	41	53
2012	6,94	65	62	3	36	29	52
2011	7,06	53	51	2	29	24	50
2010	6,8	51	48	3	27	24	51

Abb. 16: Schwerbehinderte / Gleichgestellte 2010 - 2016

### Krankenstand

An durchschnittlich 12,8 Arbeitstagen des Jahres 2016 sind die Beschäftigten der Kreisverwaltung im Verwaltungsbereich arbeitsunfähig erkrankt. Die Krankheitsquote liegt bei 5,7 % und ist damit zum zweiten Mal in Folge leicht rückläufig.

Setzt man alle Krankheitstage in Relation zu den Sollarbeitstagen eines Beschäftigten pro Jahr, ergibt sich ein Wert von 60,3 (Vergleichswert 2015: 56,5). Das bedeutet, dass die Arbeit von umgerechnet mehr als 60 Personen durch die restliche Belegschaft aufgefangen worden ist.

	Verwaltungsbereich			Alle (inkl. Rettungswachen und Leitstelle) in Personen		
	Krankheitsquote (Relation von Krankheits- zu Sollarbeitstagen)	Krank- heits- tage im Ø	Quote "Gesunde"	Kur/Reha- maßnahmen	mehr als 30 KT im Jahr	davon ununterbrochen über 30 T krank
2016	5,70%	12,8	30%	17	134	66 (26 m / 40 w)
2015	5,80%	12,8	29%	25	117	62 (26 m / 36 w)
2014	6,00%	14	24%	20	132	91 (43 m / 48 w)
2013	5,80%	13,3	30%	18	126	62 (30 m / 32 w)
2012	5,40%	12,4	25%	11	101	76 (41 m / 35 w)
2011	4,90%	10,9	29%	8	80	50 (29 m / 21 w)
2010	4,60%	11	23%	14	69	42 (25 m / 17 w)

Abb. 17: Krankenstand 2010 - 2016

Der Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 2016 keine krankheitsbedingten Fehlzeiten zu verzeichnen hatten, hat sich im Vergleich zu 2015 um einen Prozentpunkt verbessert.

Indessen erhöhte sich die Zahl derjenigen, die mehr als 30 Arbeitstage wegen Krankheit fehlten, im Vergleich zu 2015 um 17 Personen. Auch hat die Anzahl der Langzeiterkrankungen im Vergleich zum Vorjahr zugenommen. 66 Beschäftigte, darunter 26 Männer und 40 Frauen, fielen ununterbrochen an mehr als 30 Tagen krankheitsbedingt aus.

Im Altersbereich der 36- bis 40-jährigen ist die Quote der Langzeiterkrankten mit 12 % verhältnismäßig hoch. Die Zahl der durchschnittlichen Krankheitstage liegt hier bei 13,7.

Ab dem Alter von 51 Jahren wird der Durchschnittswert durchgängig überschritten. Mitursächlich für diese Entwicklung ist die Zahl der Langzeiterkrankten. 51 % aller Langzeiterkrankten sind älter als 51 Jahre, obwohl der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbelegschaft nur bei 36 % liegt.

Deutlich erkennbar ist eine Relation zwischen Alter und der Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage. Unter Beachtung der Relation zwischen Alter und Krankheit wird es zukünftig immer wichtiger, die Arbeitsbedingungen insbesondere für ältere Beschäftigte noch weiter zu verbessern. Daneben wächst die Bedeutung von Prävention mit Angeboten zur Gesundheitsförderung.

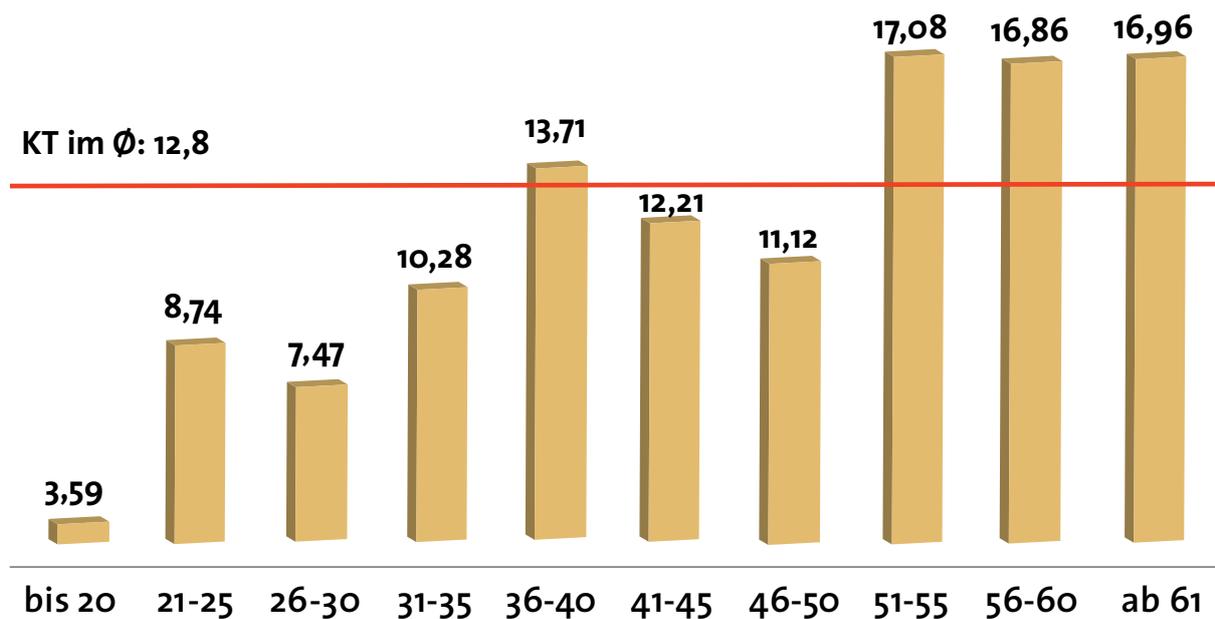


Abb. 18: Krankheitstage 2016

## Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung ist das bisherige Angebot weiter ausgebaut worden.

Als Anreiz für gesundheitsbewusstes Verhalten hat das Gesundheitsmanagement im Jahr 2016 ein Bonusprogramm zur Gesundheitsförderung entwickelt. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ausgewählten Präventionsaktivitäten, wie z. B. dem Erwerb des Deutschen Sportabzeichens oder der Mitgliedschaft in einer Betriebssportgruppe teilnehmen, können sie Gesundheitspunkte sammeln. Die im Jahr gesammelten Gesundheitspunkte werden anschließend in Zeitguthaben umgewandelt. Über 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich zu dem Programm angemeldet.

Sportlich ging es Ende April zu. Bei der siebten Auflage des AOK-Firmenlaufs in Oelde hat die Kreisverwaltung das zweitgrößte Team des Feldes gestellt. 55 Läuferinnen und Läufer sowie 13 Walkerinnen und Walker aus allen Altersklassen und Ämtern der Kreisverwaltung haben dabei die fünf Kilometer

lange Strecke durch die Oelder Innenstadt absolviert.

Ende September bestand dann für die Beschäftigten der Kreisverwaltung die Möglichkeit, ihr Sportabzeichen auf dem Gelände der Bundeswehrsportschule in Warendorf abzulegen. 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Gelegenheit genutzt und bewiesen in den unterschiedlichsten Disziplinen ihr sportliches Geschick.

Neben den sportlichen Aktivitäten haben wie schon im Jahr zuvor verschiedene Vorträge zu den Themen Sport und Ernährung stattgefunden. Über 200 Mitarbeitende informierten sich dabei, wie der eigene Lebensstil mit der persönlichen Gesundheit zusammenhängt.

Angebote wie die Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit", die Mobile Massage oder die kostenlose Gripeschutzimpfung durch die Betriebsärztin rundeten das Paket der Betrieblichen Gesundheitsförderung ab.



Abb. 19: Teilnehmende des AOK-Firmenlaufs 2016

Jahr	Stellenausschreibungen*			Bewerbungen			Bewerbungen pro Stelle
	Gesamt	Intern	Extern	Gesamt	m	w	
2016	48	15	33	631	286	345	13,1
2015	48	20	28	826	411	415	17,2
2014	35	14	21	1088	501	587	31,0
2013	29	13	16	640	335	306	22,1
2012	35	12	23	585	221	364	16,7

\*ohne Ausbildungs- und Initiativbewerbungen

Abb. 20: Stellenausschreibungen und Bewerbungen

## Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Im Jahr 2016 wurden 48 Stellen ausgeschrieben. Auf diese Stellenausschreibungen sind insgesamt 631 Bewerbungen eingegangen. Lag der Durchschnitt der Bewerbungen pro Stelle in 2015 noch bei 17,2 Bewerbungen, sind in 2016 nur noch 13,1 Bewerbungen pro Stelle eingegangen.

Darüber hinaus hat die Kreisverwaltung Warendorf auf ihrer Homepage für verschiedene Bereiche Dauerausschreibungen veröffentlicht. Für die Leistungssachbearbeitung im Jobcenter oder für die Sachbearbeitung im gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst signalisieren die Dauerausschreibungen einen fortlaufenden Bedarf. Die Platzierung der Dauerausschreibungen für amtliche Fachassistenten und amtliche Tierärzte auf der Homepage zeigt mehr Wirkung als einzelne Ausschreibungen in der Presse. Im Rettungsdienst überbrücken Aushilfen Personalengpässe. Diese Personalreserve stellt die Funktionsfähigkeit des Rettungsdienstes sicher.

Immer mehr potenzielle Bewerberinnen und

Bewerber suchen im Internet und in sozialen Medien wie Facebook nach Stellen. Deshalb veröffentlicht der Kreis Warendorf seine Stellenangebote seit Neuestem auch über Facebook und fordert zum Teilen der Stellenangebote auf.

Nicht nur von Stellenangeboten zu erfahren, sondern auch das Bewerbungsverfahren selbst ist mit der neuen Möglichkeit von Online-Bewerbungen über das Portal "Interamt" sehr viel bequemer und vor allem schneller. Die Kommunikation zum Bewerbungsverfahren läuft nur noch elektronisch. Die Informationen über die Bewerberinnen und Bewerber liegen immer in gleicher Struktur vor. Das E-Recruiting reduziert die Bearbeitungszeiten in der Personalverwaltung deutlich und beschleunigt den Personalbeschaffungsprozess.

Das Haupt- und Personalamt wird beobachten, ob und wie sich das Online-Bewerbungsverfahren auf die Bewerbungszahlen auswirkt.

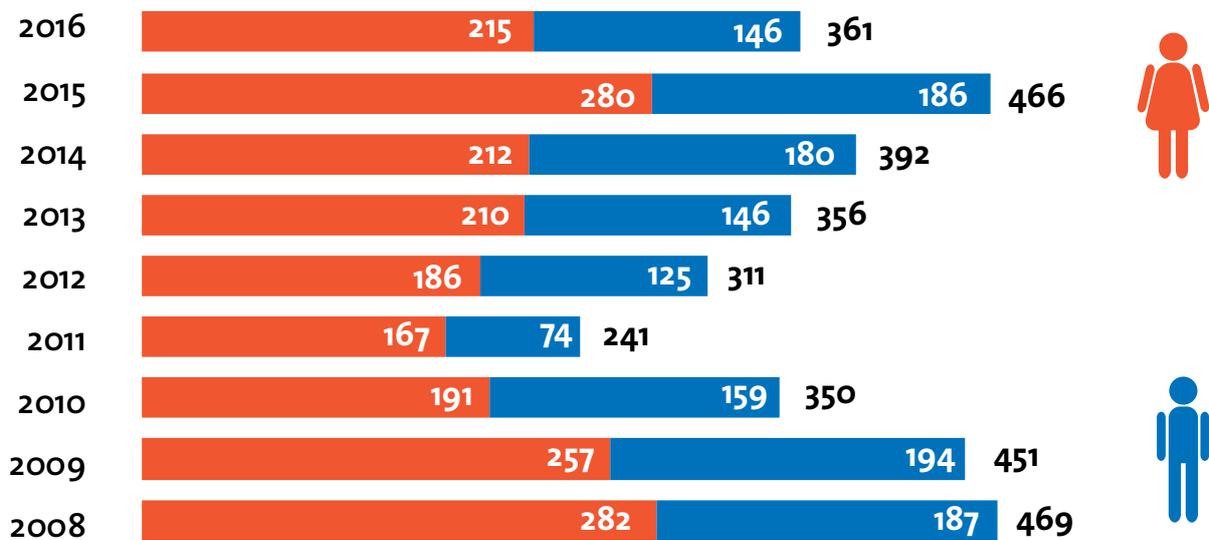


Abb. 21: Ausbildungsbewerbungen

## Ausbildung

Für den Ausbildungsbeginn im Jahr 2016 sind die Bewerberzahlen in etwa auf dem Niveau der Vorjahre geblieben. Zwar gab es im Vorjahr eine höhere Bewerberzahl, diese war jedoch auf ein zweites Auswahlverfahren für eine Ausbildungsstelle mit hoher Nachfrage zurückzuführen. Seit dem Jahr 2010 gehen jährlich zwischen 300 und 400 Bewerbungen für Ausbildungsstellen ein.

Der Schwerpunkt der Ausbildungsberufe liegt nach wie vor im Verwaltungsbereich, die guten Übernahmemöglichkeiten bestätigen diese Strategie. Nie zuvor hatte die Kreisverwaltung mehr Anwärterinnen und Anwärter für den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst: zum Stichtag 31.12.2016 wurden 25 Nachwuchskräfte in diesem Ausbildungsgang ausgebildet.

Neben den Verwaltungsberufen ist es aber auch immer wieder notwendig, die speziellen Ausbildungsbereiche in den Blick zu nehmen – insbesondere dann, wenn die Personalstruktur es erforderlich macht. So sind im Jahr 2016 seit langer Zeit wieder ein Auszubildender zum Straßenwärter am Bauhof in Beckum und ein Auszubildender zum Hygienekontrolleur im Gesundheitsamt eingestellt worden.

Nachdem das Online-Bewerbungsverfahren für Ausbildungsstellen Einzug gehalten hat, werden in 2017 auch die Eignungstests auf ein Online-Testverfahren umgestellt. Auch dies ist ein weiterer Schritt in Richtung Zukunftsfähigkeit einer modernen Verwaltung im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte.

Personal in der Ausbildung am 31.12.2016			
	w	m	Gesamt
Kreisinspektoranwärterinnen/-anwärter	16	9	25
Duales Studium Soziale Arbeit	1	1	2
Kreisbauoberinspektoranwärter/-innen	1	0	1
Kreissekretäranwärter/-innen	5	1	6
Verwaltungsfachangestellte	13	2	15
Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste	0	1	1
Fachinformatiker für Systemintegration	0	2	2
Fachinformatiker für Systemintegration (duales Studium)	0	1	1
Vermessungstechniker/innen	0	3	3
Vermessungstechniker/-innen (Kooperative Ingenieurausbildung)	2	0	2
Straßenwärter/-innen	0	1	1
Hygienkontrolleur/-in	0	1	1
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>22</b>	<b>60</b>

Abb. 22: Personal in Ausbildung

## Fortbildung

Betriebliche Fort- und Weiterbildung ist heute unerlässlich, wenn die Verwaltung mit den Mitarbeitenden, die bereits in der Verwaltung sind, weiterhin ihre Aufgaben erfüllen will und muss.

In Situationen, in denen sich die Arbeit inhaltlich und quantitativ so stark verändert wie im Jahr 2016, steigt naturgemäß der Bedarf für Fortbildung. Neue Mitarbeitende müssen sich das fachlich aktuelle Niveau erarbeiten, sich verändernde und neue gesetzliche Grundlagen und das technische Know How müssen auf den Stand angehoben werden.

Hierin liegen zum Teil die Ursachen für den enormen Anstieg der Teilnehmerzahlen von 955 im Jahr 2015 auf 1.348 Teilnehmende im Jahr 2016. Insbesondere im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, im Jobcenter und auch im Sozialamt hat sich 2016 hoher Fortbildungsbedarf ergeben.

Erstmalig in die Fortbildungsstatistik aufgenommen wurden die Fortbildungen in der Leitstelle und im Rettungsdienst. Alle Mitarbeitenden in der Leitstelle und in den Rettungswachen sind kraft Gesetzes verpflichtet, jährlich eine 30-stündige Fortbildung zu besuchen. Die Fortbildungen tragen dazu bei, die fachlichen Standards in der Notfallversorgung weiter zu erhöhen.

Fortbildungen 2016					
Seminare	Teilnehmende		Gesamt	Gesamtteilnehmertage	
	w	m			
Intern	36	360	225	585	736
Extern	548	389	374	763	1.393,5
Alle	584	749	599	1.348	2.129,5

Abb. 23: Fortbildungen 2016

## Weiterbildung

Die Weiterbildung nimmt in der Kreisverwaltung einen immer größeren Raum ein. 15 Tarifbeschäftigte absolvieren dienstbegleitend den All-Lehrgang. Dieser befähigt sie, nach erfolgreichem Abschluss Aufgaben des gehobenen Dienstes qualifiziert wahrzunehmen.

Neu in 2017 ist die All-Variante für Quereinsteigende. Voraussetzung für den Besuch dieses Lehrgangs ist eine vorhandene Qualifikation des Bildungsniveaus 6 nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Diesem Bildungsniveau sind z. B. Abschlüsse als Meister, geprüfte Fachwirte oder Studienabschlüsse mit dem Bachelor zugeordnet. Als Quereinsteigende werden Menschen angesprochen, die sich nach einem Studium bzw. einem vergleichbaren Bildungsabschluss verändern wollen, um sich für einen Verwaltungsberuf zu qualifizieren.

Über eine externe Ausschreibung hat die Kreisverwaltung zwei Lehrgangsteilnehmende gewonnen. Diese verbinden im All-Lehrgang für Quereinsteigende Verwal-

tungstheorie und -praxis und hoffen damit auf ein neues Berufsfeld.

Auf die Verstärkung des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes zielen auch die Aufstiegslehrgänge der vier Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes, die diese zum Teil dienstbegleitend, zum Teil im Blockmodell besuchen.

Für die in der digitalen Welt anspruchsvoller werdenden Tätigkeiten in der Leitstelle und die verbesserte Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger im Kreis haben drei Mitarbeitende der Leitstelle in einem einjährigen Vollzeitlehrgang ihre Kompetenzen, auch mit Blick auf Führung, erweitert.

2016 haben zwölf Rettungsassistenten an einer Weiterbildung zum Notfallsanitäter teilgenommen. 2017 werden sich über eine zeitintensive Weiterbildung voraussichtlich elf Mitarbeitende des Rettungsdienstes als Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter qualifizieren.

Qualifizierungsprogramme/Personalentwicklungsmaßnahmen		
	Teilnehmende 2016	Teilnehmende 2017 (soweit schon bekannt)
AI-Lehrgang	2	4
All-Lehrgang	15	15
All-Lehrgang für Quereinsteigende (erstmalig konzipiert)	0	2
Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst	4	4
Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen Dienst der Feuerwehr (BIV-Lehrgang)	3	0
Master-Studiengang "Sozialmanagement"	1	1
Master-Studiengang "Public Administration" VWA Münster	1	1
Mentoring im Münsterland	2	4
IT-Projektleiter	1	1
Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter	12	11

Abb. 24: Weiterbildungen

## Ausblick

Nach der ersten SummerSchool für Kreis-Azubis 2015 wird im Sommer 2017 die zweite SummerSchool für Kreis-Azubis starten. Hieran können alle Auszubildenden der Kreisverwaltung teilnehmen. Die zweite SummerSchool wird unter dem Leitthema "Gesundheit" stehen.

Darüber hinaus steht in der zweiten Jahreshälfte die Rezertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber an. In diesem Rah-

men wird ein Projekt zu entwickeln sein, welches die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege in der Kreisverwaltung weiter verbessert. Das Qualitätssiegel "Familienfreundlicher Arbeitgeber" wird von der Bertelsmann Stiftung verliehen.

Schließlich wird die Führungskräfteaus- und fortbildung ein weiterer Schwerpunkt in der Personalentwicklung sein. Gesunde Führung steht dabei besonders im Fokus.



Abb. 25: von links: Personaldezernent Dr. Stefan Funke, Michael Wösthoff (Gesundheitsmanagement), Irmgard Ruhe (Personalentwicklung), Matina Walendi (Fort- und Weiterbildung), Ausbildungsleiterin Kerstin Dühlmann, Haupt- und Personalamtsleiter Dr. Linus Tepe, Sachgebietsleiter Klaus Wißling

