Kennzahlenset 2022 – Personalstruktur beim Kreis Warendorf

Stand: 01.04.2022

Grunddaten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
weiblich	783	826	846
männlich	578	605	596
INSGESAMT	**1.361**	**1.431**	**1.442**
Beamtinnen und Beamte	313	322	320
Tariflich Beschäftigte	1.048	1.109	1.122
davon Auszubildende	**31.12.2019**	**31.12.2020**	**31.12.2021**
weiblich	43	51	52
männlich	39	44	33
INSGESAMT	82	95	85

Bewerbungen

Entwicklung / Ausblick

Seit 2017 laufen Bewerbungen online. Dauerausschreibungen werden auf der Website des Kreises veröffentlicht. In 2022 wird das Bewerbungsmanagement optimiert.

Bewerbungen	2018	2019	2020	2021
Stellenausschreibungen	71	45	53	84
Bewerbungen auf Ausschreibungen	797	642	683	700
Bewerbungen pro Stelle	11,2	14,3	12,9	8,3
Initiativbewerbungen	124	152	132	69

Zahl der Planstellen

Entwicklung / Ausblick

Der angenommenen sinkenden Zahl der Bedarfsgemeinschaften folgt ein reduzierter Personalbedarf in Teilen des Jobcenters. In anderen Bereichen ergibt sich ein höherer Personalbedarf (z. B. IT, Immobilienmanagement, Wohnbauförderung, Übernahme von vier Brandmeistern nach Vorbereitungsdienst, Notarzt, Medienkompetenzzentrum, Schulsozialarbeit im Förderschulkonzept, Pakt ÖGD, Werkcampus, Umweltüberwachung, Immissionsschutz, Klimaschutz).

	2020	2021	2022
Planstellen gesamt	987,5	999,5	1.032,5

Budgets

Entwicklung / Ausblick

Der Gesamtbetrag der Aufwendungen für Personal und Versorgung überschreitet erstmalig die Grenze von 90.000.000 €. Der Aufwand für Aus- und Weiterbildung wird sich für 2022 reduzieren, da in diesem Jahr in weniger kostenintensiven Berufen ausgebildet wird.

Budget	Plan 2020	Plan 2021	Plan 2022
Ausbildung und Weiterbildung (ohne Entgelte)	314.200 €	262.500 €	254.850 €
Personalentwicklung und zentrale Fortbildung	154.920 €	176.430 €	123.500 €
Zentrale/-r Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	115.800 €	119.500 €	117.950 €
Personal-/ Versorgungsaufwand	81.575.701 €	85.516.159 €	89.777.959 €
Gesamtbetrag der Aufwendungen	**82.160.621 €**	**86.074.589 €**	**90.274.259 €**

Personalplanung

(Bedarfsgerechte Personalplanung unter Berücksichtigung der demografischen Faktoren)

Durchschnittsalter Personal / Verteilung auf Altersgruppen

Entwicklung / Ausblick

Das Durchschnittsalter steigt um 0,5 Jahre. Die Altersgruppe ab 61 Jahren verzeichnet mit zehn Personen den stärksten Zuwachs. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kreisverwaltung ist über die Jahre relativ konstant geblieben.

Altersgruppe	31.12.2020	31.12.2021	
bis 30 Jahre	**301**	297	- 4
31 – 40 Jahre	**339**	338	- 1
41 – 50 Jahre	**280**	287	+ 7
51 – 60 Jahre	**374**	373	- 1
ab 61 Jahren	**137**	147	+ 10
Gesamt Ø	43,5 Jahre	43,8 Jahre	

Durchschnittsalter Führungskräfte

	31.12.2020	31.12.2021
LR, KD, Dezernatsleitungen	55,6 Jahre	56,6 Jahre
Amtsleitungen	52,3 Jahre	52,4 Jahre
Sachgebietsleitungen	48,4 Jahre	49,4 Jahre
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	45,4 Jahre	45,4 Jahre

Schwerbehindertenquote

Entwicklung / Ausblick

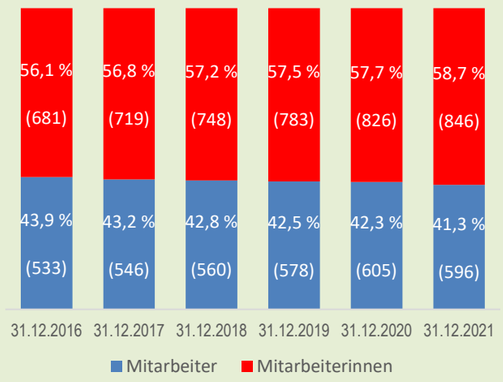
Der Kreis Warendorf als öffentlicher Arbeitgeber ist besonders verpflichtet, schwerbehinderten Menschen eine Arbeit zu geben. Die nach § 71 SGB IX zu berechnende Beschäftigungsquote wird seit Jahren beachtet. Da der Kreis Warendorf auf mehr als 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt,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

	2018	2019	2020	2021
Quote	6,92 % (82)	7,15 % (86)	7,15 % (87)	6,97 % (80)

Verhältnis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung / Ausblick

Der Anteil der Mitarbeiterinnen steigt sowohl absolut als auch relativ weiter an. Für Männer attraktiv sind insbesondere Berufe im technischen Bereich oder im Feuerwehr- und Rettungsdienst.



Personalqualifizierung

(Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und entwickeln)

Weiterbildungen

Entwicklung / Ausblick

Das Interesse an berufsbegleitenden Masterstudiengängen steigt merklich an. Erstmalig besucht ein Straßenwärter die Meisterschule.

Aktuell	2019	2020	2021
im Verwaltungslehrgang I	2	1	2
im Verwaltungslehrgang II	15	15	9
Aufstiegsbeamte	2	0	0
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 Feuerwehr	1	2	2
Straßenwärtermeister	0	0	1
Modulare Qualifizierung	5	3	2
Berufsbegleitendes Masterstudium	0	6	7
Mentoring	5	5	4
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	12	6	4

Fortbildungstage Freistellung Ehrenamt

Entwicklung / Ausblick

Einige Seminare des hausinternen Programms „Qualifizierung, Entwicklung, Training“ sind von 2020 nach 2021 verschoben worden. Coronabedingt konnte das Niveau von 2019 noch nicht wieder erreicht werden.

	2019	2020	2021
Fortbildungstage	2.939,5	1.794	2.157
Freistellung Ehrenamt	105	57	176

Auszubildenden-Quote

Entwicklung / Ausblick

Die Azubiquote zum 31.12.2021 ist um 1,1 Prozentpunkte gefallen. Ein Grund liegt darin, dass vier Brandmeisteranwärter ihre Ausbildung Mitte Dezember 2021 erfolgreich beendet haben. Der neue Ausbildungsgang beginnt erst am 01. April 2022.

	2019	2020	2021
Azubi-Quote*	8,4 %	9,6 %	8,5 %

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

Ausbildungsbewerbungen und -einstellungen

Entwicklung / Ausblick

Sehr attraktiv bleiben Ausbildungsplätze im Rettungsdienst und im feuerwehrtechnischen Dienst. Der fehlende persönliche Kontakt auf Ausbildungsmessen hat zu sinkenden Bewerbungszahlen in den Verwaltungsberufen geführt.

	2020		2021		2022	
Ausbildungsberufe:	beworben	eingestellt	beworben	eingestellt	beworben	geplant
Bachelor of Laws	122	8	213	8	126	8
Verwaltungswirt[-in bzw. Verwaltungsfachangestellte/-r	137	8	135	8	87	8
gehobener technischer Dienst	2	1	19	2	5	2
Brandmeisteranwärter/-innen	76	4	117	2	111	2
Notfallsanitäter/-innen	159	4	179	4	144	5
Fachinformatiker/-in	8	1	17	1	11	1
Bachelor of Arts Verwaltungsinformatik	0	0	7	1	0	0
Lebensmittelkontrolleur/-in	77	1	0	0	0	0
Vermessungstechniker/-in	10	2	0	0	7	2
Verwaltungslehrgang II Quereinsteigende	102	2	104	2	57	2
Straßenwärter/-in	2	1	6	0	3	1
Duales Studium Soziale Arbeit	0	0	68	1	27	1
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher/-in	16	0	14	1	10	1

Personalbindung

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

Teilzeitquote und Telearbeitsplätze

Entwicklung / Ausblick

Beide Kennzahlen sind Indikatoren für die hohe Qualität der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Die alternierende Telearbeit trägt zur Mitarbeiterbindung bei.

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Telearbeitsplätze	105	256	336
Fest eingerichtete Telearbeitsplätze	105	165	211
Tragbare IT-Systeme mit VPN-Tunnel	0	91	125

Teilzeitquote		**31,5 %**		**32,4 %**		**34,2 %**	
Teilzeit	< 25 %	8	(2 %)	10	(3 %)	10	(2 %)
Teilzeit	>= 25 % < 50 %	41	(11 %)	43	(11%)	45	(11 %)
Teilzeit	50 %	100	(27 %)	115	(29 %)	117	(28 %)
Teilzeit	> 50 % <= 75 %	104	(29 %)	92	(23 %)	109	(26 %)
Teilzeit	> 75 % < 100 %	112	(31 %)	133	(34 %)	141	(33 %)

Gesundenquote

Entwicklung / Ausblick

Die Gesundenquote gibt darüber Aufschluss, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Arbeitstag im jeweiligen Jahr versäumt haben. Sie ist von 2020 nach 2021 um fünf Prozentpunkte gefallen.

Die Krankheitsquote zeigt auf, welcher Prozentanteil der Sollarbeitstage aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Erkrankung nicht gearbeitet wurde. Die Quote ist um 0,3 Prozentpunkte gestiegen.

Jahreskennzahl	2017	2018	2019	2020	2021
Gesundenquote	26 %	27 %	28 %	33 %	28 %
Krankheitsquote	5,9 %	5,9 %	6,0 %	5,3 %	5,6 %

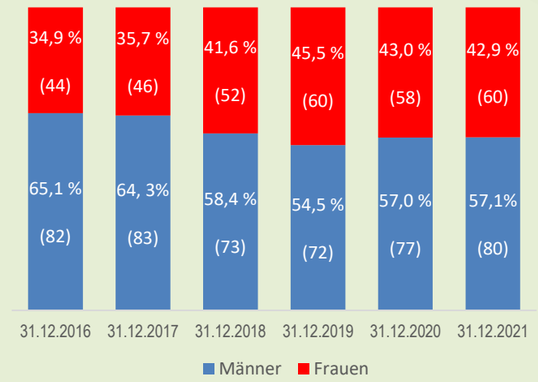
Ausscheiden auf eigenen Wunsch

Entwicklung / Ausblick

Der Fachkräftemangel bleibt in den technischen Berufen relevant.
Arbeitgeberwechsel können nur bedingt verhindert werden.
Attraktive Angebote wie Telearbeit und mobiles Arbeiten, Dienstradleasing, die betriebliche Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind umso wichtiger.

	2017	2018	2019	2020	2021
Ausscheiden auf eigenen Wunsch	28	32	41	49	60

Quote weibliche Führungskräfte

Entwicklung / Ausblick

Ende 2021 arbeiten in der Kreisverwaltung 60 Frauen in einer Führungsposition. Damit sind 42,9 % aller Führungskräfte weiblich. Der fünfköpfigen Leitung der Verwaltung gehören weiterhin zwei Dezernentinnen an.