

Grunddaten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
weiblich	826	846	884
männlich	605	596	612
INSGESAMT	1.431	1.442	1.496
Beamtinnen und Beamte	322	320	316
Tariflich Beschäftigte	1.109	1.122	1.180
davon Auszubildende	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
weiblich	51	52	51
männlich	44	33	36
INSGESAMT	95	85	87

Bewerbungen

Entwicklung / Ausblick
Seit 2022 wird die benutzungsfreundliche Bewerbungssoftware BITE eingesetzt. Der Bewerbungsprozess beginnt nur einen Knopfdruck neben dem Angebot. Dennoch sinkt die Zahl der Bewerbungen insgesamt ebenso wie die Zahl der Bewerbungen pro Stelle. Der Fachkräftemangel ist in verschiedenen Bereichen in der Kreisverwaltung angekommen.

Bewerbungen	2019	2020	2021	2022
Stellenausschreibungen	45	53	84	99
Bewerbungen auf Ausschreibungen	642	683	700	641
Bewerbungen pro Stelle	14,3	12,9	8,3	6,5
Initiativbewerbungen	152	132	69	130

Zahl der Planstellen

Entwicklung / Ausblick
Die Aufgaben der Kreisverwaltung nehmen weiterhin zu. Zum Teil weiten sich die Aufgaben quantitativ aus, zum Teil entsteht Stellenbedarf aus neuen gesetzlichen Aufgaben oder aus der digitalen Transformation (z. B. IT, Immobilienmanagement, Wohnbauförderung, kommunale Integrationsaufgaben in verschiedenen Verwaltungsbereichen, Erhöhung der Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger durch mehr Personal in den Bereichen Ausländerbehörde, Leitstelle, Rettungsdienst, Gefahrenabwehr, Verkehrssicherung, Stärkung im Bereich Jugend und Bildung oder im öffentlichen Gesundheitsdienst).

	2021	2022	2023
Planstellen gesamt	999,5	1.032,5	1.073,5

Budgets

Entwicklung / Ausblick
Der steigende Personal- und Versorgungsaufwand hat seine Gründe in Besoldungs- und Tarifierhöhungen sowie im Personalaufwand für die im Jahr 2023 neu eingerichteten Stellen. Die höheren Aufwendungen im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung enthalten höhere und mehr Stundensätze für den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Gebühren für die Online-Plattform zur Gesundheitsförderung und 50.000 € für Corona-Selbsttests.

Budget	Plan 2021	Plan 2022	Plan 2023
Ausbildung und Weiterbildung (ohne Entgelte)	262.500 €	254.850 €	253.700 €
Personalentwicklung und zentrale Fortbildung	176.430 €	186.060 €	221.610 €
Zentrale/-r Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	119.500 €	117.950 €	190.150 €
Personal-/ Versorgungsaufwand	85.516.159 €	89.777.959 €	95.516.153 €
Gesamtbetrag der Aufwendungen	86.074.589 €	90.336.819 €	96.181.613 €

Personalplanung

(Bedarfsgerechte Personalplanung unter Berücksichtigung der demografischen Faktoren)

Durchschnittsalter Personal / Verteilung auf Altersgruppen

Entwicklung / Ausblick

Das Durchschnittsalter des Personals sinkt um 0,1 Jahr. Über die Jahre bleibt das Durchschnittsalter der Beschäftigten relativ konstant. Die Altersgruppe von 31 bis 40 Jahren hat mit 31 Personen den stärksten Zuwachs.

Altersgruppe	31.12.2021	31.12.2022	
bis 30 Jahre	297	304	+ 7
31 – 40 Jahre	338	369	+ 31
41 – 50 Jahre	287	295	+ 8
51 – 60 Jahre	373	385	+ 12
ab 61 Jahren	147	142	- 5
Gesamt Ø	43,8 Jahre	43,7 Jahre	

Durchschnittsalter Führungskräfte

	31.12.2021	31.12.2022
LR, KD, Dezernatsleitungen	56,6 Jahre	57,6 Jahre
Amtsleitungen	52,4 Jahre	53,8 Jahre
Sachgebietsleitungen	49,4 Jahre	50,2 Jahre
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	45,4 Jahre	45,7 Jahre

Schwerbehindertenquote

Entwicklung / Ausblick

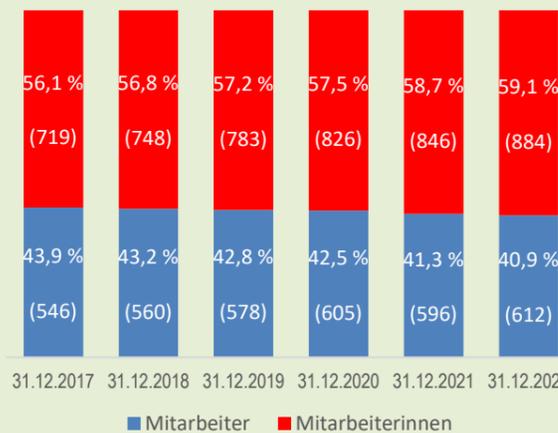
Der Kreis Warendorf als öffentlicher Arbeitgeber ist besonders verpflichtet, schwerbehinderten Menschen eine Arbeit zu geben. Die nach § 71 SGB IX zu berechnende Beschäftigungsquote wird seit Jahren beachtet. Da der Kreis Warendorf auf mehr als 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt,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

	2019	2020	2021	2022
Quote	7,15 % (86)	7,15 % (87)	6,97 % (80)	6,39 % (77)

Verhältnis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung / Ausblick

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



Personalqualifizierung

(Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und entwickeln)

Weiterbildungen

Entwicklung / Ausblick

Über Weiterbildungen erweitern Beschäftigte ihre Qualifikationen. Sie sind ein Bindungselement.



Aktuell	2020	2021	2022
im Verwaltungslehrgang I	1	2	1
im Verwaltungslehrgang II	15	9	4
Aufstiegsbeamte	0	0	1
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 Feuerwehr	2	2	0
Leitstellensanitäter	0	0	3
Straßenwärtermeister	0	1	1
Modulare Qualifizierung	3	2	2
Berufsbegleitendes Masterstudium	6	7	8
Mentoring	5	4	4
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	6	4	3
Fachärztin und -arzt für öffentliches Gesundheitswesen	2	3	3

Fortbildungstage

Freistellung Ehrenamt

Entwicklung / Ausblick

In einer Zeit von Krisen, Umbrüchen und hoher Arbeitsbelastung hat sich der Fokus zunächst auf die Aufgabenerledigung gerichtet. Das quantitative Niveau der Fortbildung liegt in etwa im Bereich des Jahres 2021.



	2020	2021	2022
Fortbildungstage	1.794	2.157	2062
Freistellung Ehrenamt	57	176	173

Auszubildenden-Quote

Entwicklung / Ausblick

Die Azubiquote zum 31.12.2022 liegt um 0,1 Prozentpunkte unter der Azubiquote des Vorjahres. Die Veränderung der Quote hängt nicht mit einem veränderten Auszubildendenverhalten, sondern mit der dynamischen Zahl der Azubis zum jeweiligen Stichtag zusammen.

	2020	2021	2022
Azubi-Quote*	9,6 %	8,5 %	8,4 %

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

Ausbildungsbewerbungen und -einstellungen

Entwicklung / Ausblick

Ausbildungsberufe:	2021	2022	2023
Bachelor of Laws	213	8	126
Verwaltungswirt/-in bzw. Verwaltungsfachangestellte/-r	135	8	87
gehobener technischer Dienst	19	2	12
Brandmeisteranwärter/-innen	117	2	111
Notfallsanitäter/-innen	179	4	144
Fachinformatiker/-in	17	1	11
Bachelor of Arts Verwaltungsinformatik	7	1	0
Lebensmittelkontrollleur/-in	0	0	0
Vermessungstechniker/-in	0	0	7
Verwaltungslehrgang II Quereinsteigende	104	2	57
Straßenwärter/-in	6	0	3
Duales Studium Soziale Arbeit	68	1	27
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher/-in	14	1	10
Hygienekontrollleur/-in	0	0	16

Personalbindung

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

Teilzeitquote und Homeofficearbeitsplätze

Entwicklung / Ausblick

Beide Kennzahlen sind Indikatoren für die hohe Qualität der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Die bürounabhängigen Arbeitsformen tragen zur Mitarbeiterbindung bei.



	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Homeofficearbeitsplätze	256	336	468
Fest eingerichtete Telearbeitsplätze	165	211	290
Tragbare IT-Systeme mit VPN-Tunnel	91	125	178
Teilzeitquote	32,4 %	34,2 %	35,5 %
Teilzeit < 25 %	10 (3 %)	10 (2 %)	14 (3 %)
Teilzeit >= 25 % < 50 %	43 (11%)	45 (11 %)	41 (9 %)
Teilzeit 50 %	115 (29 %)	117 (28 %)	102 (22 %)
Teilzeit > 50 % <= 75 %	92 (23 %)	109 (26 %)	131 (29 %)
Teilzeit > 75 % < 100 %	133 (34 %)	141 (33 %)	168 (37 %)

Gesundenquote

Entwicklung / Ausblick

Die Gesundenquote gibt darüber Aufschluss, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Arbeitstag im jeweiligen Jahr versäumt haben. Sie ist von 2021 nach 2022 bedingt durch Corona um acht Prozentpunkte gefallen. Die Krankheitsquote zeigt auf, welcher Prozentanteil der Sollarbeitstage aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Erkrankung nicht gearbeitet wurde. Die Quote ist um 0,9 Prozentpunkte, gleichfalls coronabedingt, gestiegen.

Jahreskennzahl	2018	2019	2020	2021	2022
Gesundenquote	27 %	28 %	33 %	28 %	20 %
Krankheitsquote	5,9 %	6,0 %	5,3 %	5,6 %	6,5 %

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, betriebliche Gesundheitsförderung und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind umso wichtiger. Auch das Engagement des Kreises für eine nachhaltige Entwicklung in vielen Bereichen ist ein Faktor der Arbeitgeberattraktivität.



	2018	2019	2020	2021	2022
Ausscheiden auf eigenen Wunsch	32	41	49	60	62

Quote weibliche Führungskräfte

Entwicklung / Ausblick

Ende 2022 arbeiten in der Kreisverwaltung 68 Frauen in einer Führungsposition. Damit sind 45,6 % aller Führungskräfte weiblich. Der fünfköpfigen Leitung der Verwaltung gehören weiterhin zwei Dezernentinnen an.

