

Für die Zukunft gesattelt.



Personalbericht 2009



Herausgeber
Kreis Warendorf
Der Landrat
Dezernat I
Haupt- und Personalamt

Stand: April 2010

Liebe Leserinnen und Leser,

die globale Finanz- und Wirtschaftskrise seit Herbst 2008 hat auf die kommunalen Haushalte gravierende Auswirkungen. In der Personalwirtschaft haben wir, wie in vielen anderen Bereichen auch, bereits Konsequenzen gezogen, um aus der Krise das Beste zu machen. So fällt der Personalbericht für das Jahr 2009 komprimierter und kompakter aus.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels müssen wir unsere Personalpolitik und unseren Personaleinsatz zukunftsorientiert gestalten. Einen Beitrag dazu leisten alle Projekte, die personellen Ressourcenverbrauch zukünftig reduzieren. Einen Meilenstein hat hier die Servicestelle Personal beim Kreis Warendorf gesetzt, die im September 2009 die Arbeit aufgenommen hat. Im Modellprojekt "Vernetzte Verwaltung" zeigt die Servicestelle Personal vorbildlich auf, wie die kommunale Familie Ressourcen zu aller Vorteil in neuen Kooperationen bündeln kann.

Den Weg der interkommunalen Kooperation setzen wir mit dem Einheitlichen Ansprechpartner Münsterland fort. Er ist beim Kreis Warendorf angesiedelt und vertritt mit 1,8 Millionen Einwohnern die bevölkerungsreichste Region in Nordrhein-Westfalen.

Ein zweites Standbein für die demografiebewusste Personalpolitik sind leistungsfähige und leistungswillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beide Komponenten stärken wir z.B. durch die leistungsorientierte Bezahlung, die wir seit dem Jahr 2008 weiterentwickelt und auch für



die Beamtinnen und Beamten ausgebaut haben.

Bei der Persönlichkeitsentwicklung und der Entfaltung sozialer Kompetenzen setzen zwei weitere Bausteine an: Im Projekt "Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich" lernen zwei Führungsnachwuchskräfte von Vorbildern anderer Verwaltungen. Eine Mentorin der Kreisverwaltung gibt ihr Erfahrungswissen an eine Mentee einer anderen Verwaltung weiter. Im Mentoring-Projekt bildet sich ein lebendiges Netzwerk von Menschen aus den verschiedenen Verwaltungen.

In der Seminarreihe "Interkulturelle Kompetenz" haben 15 Frauen entdeckt, sich aus der Perspektive von Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen zu sehen und das eigene Handeln besser darauf auszurichten.

In der Zertifizierung "Qualitätssiegel Familienfreundlicher Mittelstand" werden wir aufzeigen, dass wir auch zukünftig der richtige Arbeitgeber für Menschen sind, die sich einen anspruchsvollen Arbeitsplatz, an dem sie Familie und Beruf gut vereinbaren können, wünschen.



Dr. Olaf Gericke

Inhaltsverzeichnis

Personal- und Organisationsarbeit 2009	5
1. Leitprojekte in der Personal- und Organisationsentwicklung	5
1.1 Servicestelle geht in den Echtbetrieb	5
1.2 Einheitlicher Ansprechpartner Münsterland geht an den Start	6
2. Personalentwicklung	7
2.1 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) weiterentwickelt und ausgebaut.....	7
2.2 Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich –	7
Zahlen, Daten, Fakten zum Personal	8
1. Analyse und Entwicklung des Personalbestandes.....	8
1.1 Stellenplan	8
1.2 Personal- und Versorgungsaufwendungen 2009	10
1.3 Gesamtbelegschaft.....	12
1.4 Altersstrukturanalyse 2009	13
2. Personalveränderungen.....	16
2.1 Personalgewinnung und Personalzugänge	16
2.2 Personalabgänge.....	17
2.3 Führungskräfte.....	18
3. Betriebliches Gesundheitsmanagement	19
3.1 Arbeitssicherheit / Arbeitsschutz.....	19
3.2 Betriebsärztlicher Dienst.....	22
3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung	23
3.4 Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	24
3.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement	25
3.6 Krankenstandsanalyse	25
Personalentwicklung	28
1. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	28
2. Kreisverwaltung nimmt am Zertifizierungsverfahren "Familienfreundlicher Mittelstand" teil	30
3. Ausbildung	31
4. Fortbildung	32
5. Weiterbildung	34

Personal- und Organisationsarbeit 2009

1. Leitprojekte in der Personal- und Organisationsentwicklung

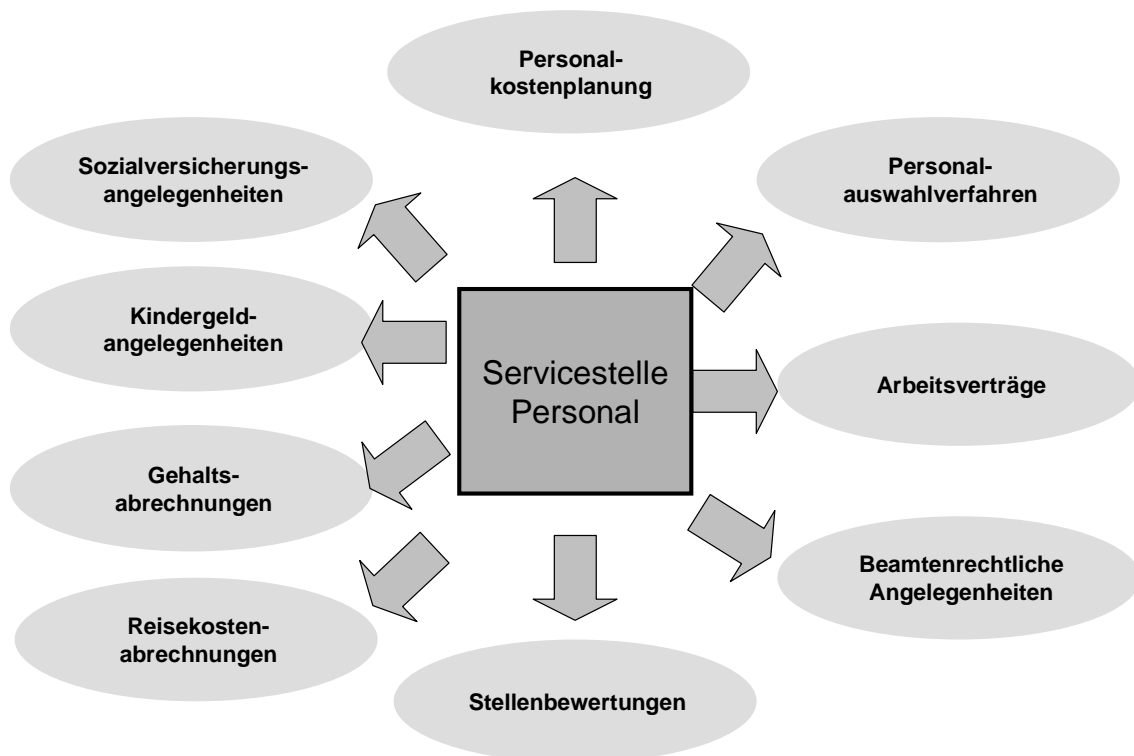
1.1 Servicestelle geht in den Echtbetrieb

Die Servicestelle Personal erledigt seit dem 01. September 2009 für drei Kommunen und den Kreis gemeinsam Aufgaben der Personalsachbearbeitung. Für 1.450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Sendenhorst, der Gemeinden Everswinkel und Ostbevern sowie des Kreises werden auf 6,5 Stellen die Aufträge bearbeitet. Auch für kleinere Institutionen wie Kindergärten, die enge Verbindungen zu den Partnern haben, wird die Servicestelle tätig.

Die Servicestelle Personal klärt jetzt alle Fragen rund um Entgelt, Kindergeld, Reisekosten, Sozialversicherung etc. Die Beschäftigten haben ihren ersten Ansprechpartner weiter vor Ort.

Die beteiligten Kommunen werden hauptsächlich von gleichartigen Geschäftsvorfällen für einen großen Personenkreis entlastet. In Personalauswahlverfahren unterstützt die Servicestelle ihre Mitglieder. Daneben führt sie Stellenbewertungen durch. Die Personalhoheit verbleibt uneingeschränkt bei den Kommunen.

Die Servicestelle Personal ist ein zukunftsweisender Meilenstein der interkommunalen Zusammenarbeit. Mit neuen Organisations- und Arbeitsformen auf der Grundlage moderner IT steigert sie die Qualität der Dienstleistungen und die Rechtssicherheit. Längerfristig reduziert sie die Kosten für die Verwaltung des eigenen Personals.



1.2 Einheitlicher Ansprechpartner Münsterland geht an den Start

Ziel der EU-Dienstleistungsrichtlinie ist es, das Aufnehmen und Ausüben von Dienstleistungen in EU-Ländern zu erleichtern. Ein Instrument hierfür sind die "Einheitlichen Ansprechpartner" oder EAs. Sie sind Kontaktstelle bzw. -person, über die potentielle Dienstleister Informationen erhalten und Verfahren abwickeln können.

Sollte die Zahl der EAs für Nordrhein-Westfalen ursprünglich auf 18 beschränkt werden, sind mittlerweile 25 EAs eingerichtet worden. Einer davon ist der EA Münsterland. Er ist bei der Kreisverwaltung Warendorf angesiedelt und vertritt mit 1,8 Millionen Einwohnern die bevölkerungsreichste Region. Die vier Münsterlandkreise Borken, Coesfeld, Steinfurt und Warendorf sowie die kreisfreien Städte Münster und Hamm stehen beim EA Münsterland für eine zukunftsweisende Zusammenarbeit. Der Schulterschluss mit der Stadt Hamm zeigt, dass auch Grenzen, hier zwei Regierungsbezirke, überwunden werden.

Dem Start des EA Münsterland Ende Dezember 2009 ging eine umfangreiche Projektarbeit voraus. In der Projektgruppe waren Vertreter aller Kooperationspartner beteiligt.

Der Einheitliche Ansprechpartner arbeitet in zwei Bereichen:

1. Er stellt Informationen so bereit, dass alle Beteiligten aktuell informiert sind. Damit wird das Verwaltungshandeln verständlich und transparent.
2. Er wickelt Verfahren ab.

Neben der Unterstützung von Dienstleistern hat das Projekt EA Münsterland einige Maßnahmen auf den Weg gebracht, die auch für andere Projekte Nutzen stiften. Der Aufbau einer "Virtuellen Poststelle" sorgt für eine sichere Kommunikation der Verwaltungen untereinander und erhöht die Datensicherheit. Ein weiterer großer Vorteil ist die strukturierte Vernetzung der Informationsquellen: Im EA-Portal werden die Dienstleistungen in Grundzügen beschrieben, detaillierte Auskünfte zu Ansprechpartnern und Formularen werden in den "Virtuellen Rathäusern" vorgehalten.

Im Jahr 2010 will der EA seinen Bekanntheitsgrad weiter steigern und so den EA in der Region etablieren. Zum Beispiel sollen in den Internetauftritten der Städte, Gemeinden und der Kammern Kurzinformationen zum EA und ein Link zum EA-Portal eingestellt werden. Die Informationen zu allen Kommunen und Behörden im Zuständigkeitsfinder der Verwaltungssuchmaschine 2.0 sollen bezogen auf Umfang und Qualität weiter optimiert werden.

Auch das Projekt "Einheitlicher Ansprechpartner Münsterland" beweist, dass die Akteure in der Region Münsterland / Hamm für neue innovative Formen der Zusammenarbeit offen sind und so die Zukunft der Region gestalten.



2. Personalentwicklung

2.1 Leistungsorientierte Bezahlung (LOB) weiterentwickelt und ausgebaut

Im Jahr 2008 fand die erste Runde der Systematischen Leistungsbewertungen für 481 tariflich Beschäftigte der Kreisverwaltung statt. Die Bewertungsprozesse und die Ergebnisse haben die "Kinderkrankheiten" der Dienstvereinbarung Leistungsentgelte offengelegt. Daraufhin sind einige Regelungen noch praxisgerechter und weniger aufwendig ausgestaltet worden.

Bislang war es nachteilig, dass die Beamtinnen und Beamten nicht in das System der leistungsorientierten Bezahlung einbezogen werden konnten. Das Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen eröffnete diese Möglichkeit ab dem Jahr 2009. Der Kreistag hat im September 2009 beschlossen, die Geldmittel für die leistungsorientierte Bezahlung der Beamtinnen und Beamten bereitzustellen.

Damit war der Weg dafür frei, dass die Leistungen der Beamtinnen und Beamten und der Tarifbeschäftigten nach einem einheitlichen System prämiert werden können. Noch im September 2009 unterzeichneten der Landrat und der Vorsitzende des Personalrates die modifizierte Dienstvereinbarung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Führungskräfte haben sich in 13 Veranstaltungen über die Inhalte der geänderten Dienstvereinbarung Leistungsentgelte informiert, bevor die zweite LOB-Runde startete.

Für die tariflich Beschäftigten konnten rd. 150.000 Euro, für die Beamtinnen und Beamten rund 80.000 Euro als Leistungsprämie ausgeschüttet werden.

Die Tarifvertragsparteien haben in der Tarifrunde 2010 den Prozentsatz für die leistungsorientierte Bezahlung für die Jahre 2010 bis 2013 jeweils um ¼ Prozent erhöht. Ab 2013 wird der variable Anteil der Entgelte bei zwei Prozent liegen.

2.2 Mentoring im Münsterland – Gemeinsam erfolgreich –

Auch im Bereich Personalentwicklung setzt der Kreis Warendorf auf interkommunale Zusammenarbeit: Zwei Mentees (Führungsnachwuchskräfte) der Kreisverwaltung lernen im sogenannten Cross-Mentoring an erfolgreichen Vorbildern anderer Verwaltungen. Eine Mentorin der Kreisverwaltung gibt ihr fachliches Wissen und ihr Erfahrungswissen als Amtsleiterin an eine junge Kraft einer anderen Verwaltung weiter.

Sowohl die Führungskräfte als auch der Nachwuchs blicken über den eigenen Tellerrand hinaus. Das Kennenlernen unterschiedlicher Verwaltungskulturen bereichert den Erfahrungsschatz aller am Mentoringprojekt beteiligten Personen. Das Projekt wird im September 2010 nach einem Jahr Laufzeit abgeschlossen.

Zahlen, Daten und Fakten zum Personal

1. Analyse und Entwicklung des Personalbestandes

1.1 Stellenplan

Das Stellenniveau bei der Kreisverwaltung Warendorf ist in den Jahren 2009 und 2010 fast identisch mit dem Stellenniveau des Jahres 1996, und das, obwohl sich die Aufgaben immer weiter verdichtet haben oder neue Aufgaben hinzugekommen sind.

Im Laufe der Zeit ergeben sich immer wieder Verschiebungen beim Stellenbedarf. Stellen werden konsequent gestrichen, wenn die Aufgaben sich reduzieren, entfallen oder auf andere Stellen verlagert werden können. Im Gegenzug müssen bei der dauerhaften qualitativen oder quantitativen Ausweitung von Aufgaben Stellen im Stellenplan eingerichtet werden.

Für das Jahr 2009 hat der Stellenplan 643,5 Stellen enthalten. Er ist im Vergleich zum Vorjahr um 5,5 Stellen ausgeweitet worden. (2008: 638 Stellen).

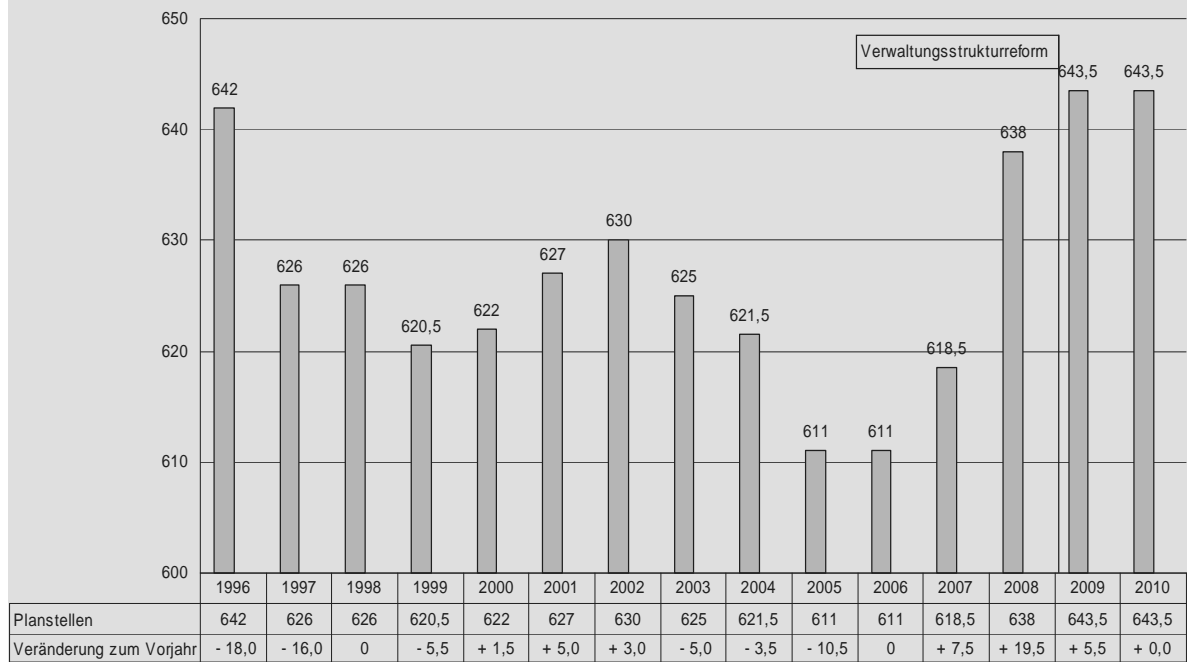
Der zusätzliche Stellenbedarf für das Jahr 2009 ist u.a. in den Aufgabenbereichen Ausländerwesen, Lebensmittelüberwachung und Fleischhygiene, Regionales Bildungsbüro und in der Tagespflege aufgetreten. Die Stellen sind entsprechend in den Stellenplan eingestellt worden.

Zum Stichtag 31. Dezember 2009 waren auf den 643,5 Stellen 742 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt (ohne Personal in der Ausbildung, in der Freistellungsphase der Altersteilzeit, geringfügig Beschäftigte, Beschäftigte, die zurzeit keine Bezüge erhalten). Die Beschäftigtenzahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr von 735 auf 742 Beschäftigte gewachsen (+7).

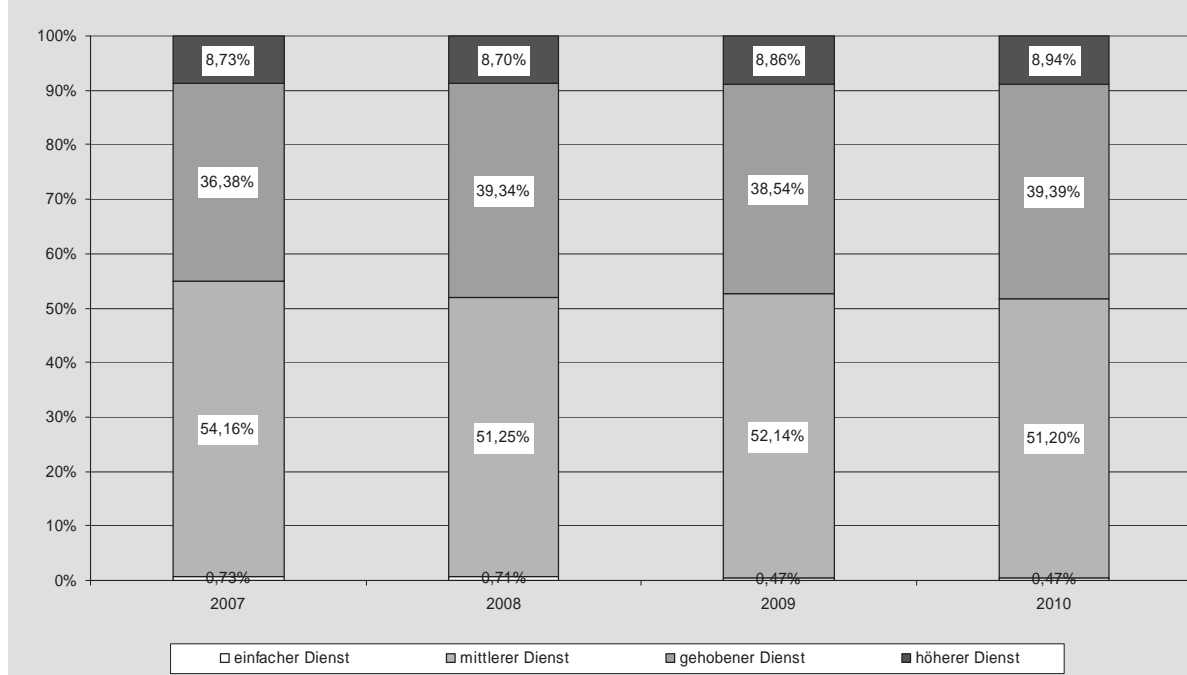
Der Stellenplan legt die Stellen auch qualitativ nach Entgelt- und Besoldungsgruppen fest. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Personalhoheit der Kommunen vom 24. März 2009 sind die Stellenobergrenzen entfallen. Das bisherige System der von der Einwohnerzahl abhängigen Stellenobergrenzen war als Instrument zur Begrenzung von Personalkosten nicht mehr sachgerecht.

Wie sich die Stellen des Stellenplanes seit 2007 auf die Laufbahnen des einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienstes verteilen, zeigt die nebenstehende Grafik. Wesentliche Verschiebungen zwischen den Laufbahnen sind nicht festzustellen.

Entwicklung der Zahl der Planstellen von 1996 bis 2010



Stellenverteilung nach Laufbahnen in den Jahren 2007 bis 2010



1.2 Personal- und Versorgungsaufwendungen 2009

Alle Aufwendungen, die der Kreis für seine aktiven Beschäftigten erbringt, sind Personalaufwendungen. Der Aufwand für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger wird unter einer eigenständigen Gliederungsziffer erfasst.

Für das Jahr 2009 sind die Personalaufwendungen mit 35.217.908 Euro veranschlagt worden. Im vorläufigen Ergebnis 2009 sind für Personalaufwendungen 33.557.932 Euro zu verzeichnen. Damit verbessert das Ergebnis den Jahresabschluss im Bereich der Personalaufwendungen um rd. 1.660.000 Euro. Allein im Bereich der Besoldung und der Entgelte konnte eine Ersparnis von rd. 430.000 Euro erzielt werden. Erheblich geringer als geplant sind auch die Zuführungen zu Pensionsrückstellungen ausgefallen.

Anders dagegen fällt der Vergleich von Ansätzen und Ergebnissen im Bereich der Versorgungsaufwendungen aus. In der Summe waren Versorgungsaufwendungen in Höhe von 4.850.000 Euro geplant, im vorläufigen Ergebnis waren aber 7.015.300 Euro zu verbuchen. Dieser Mehraufwand rührt im Wesentlichen aus höheren Versorgungskassenbeiträgen (+275.743 Euro) und aus höheren als im Ansatz enthaltenen Pensionsrückstellungen (+1.709.281 Euro).

Es ist festzustellen, dass der Anteil der Versorgungsaufwendungen um 2,4 Prozentpunkte gestiegen ist. Die steigenden Versorgungslas-

ten sind damit wie in anderen öffentlichen Haushalten auch im Kreishaushalt spürbar.

Betrachtet man die Personal- und Versorgungsaufwendungen in der Gesamtsumme, ist festzuhalten, dass das vorläufige Gesamtergebnis den Gesamtansatz um 505.323 Euro überschreitet (Ansatz: 40.067.908 Euro, vorläufiges Ergebnis: 40.573.231 Euro).

Seit dem Jahr 2009 werden die Versorgungskassenbeiträge für Beamte nicht mehr unter Personalaufwendungen, sondern unter Versorgungsaufwendungen erfasst. Für das Jahr 2009 geplant war ein Betrag von 3,75 Millionen Euro, nach dem vorläufigen Ergebnis 2009 waren rd. 4,03 Millionen Euro zu zahlen. Diese buchungstechnischen Änderungen sind auch beim Zeitreihenvergleich und bei der Bildung von Kennzahlen zu Personalaufwendungen in den Blick zu nehmen.

Die Kennzahl "Personalintensität" gibt den Anteil der Personalaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen wieder.

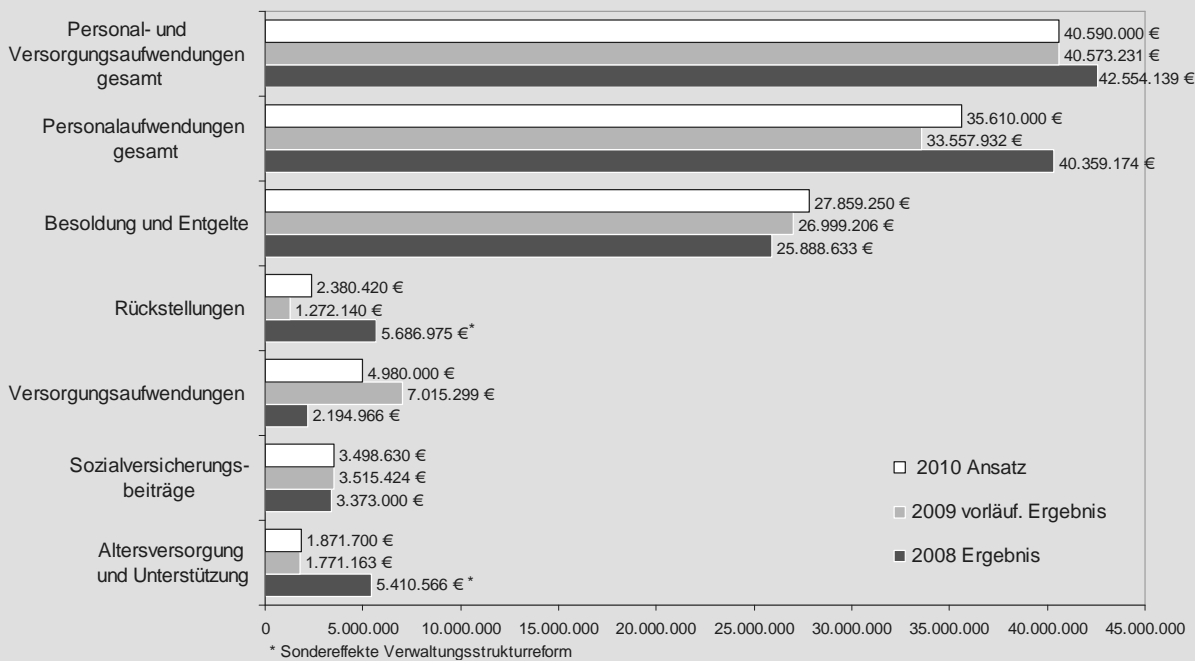
$$PI = \frac{\text{Personalaufwendungen} * 100}{\text{ordentliche Aufwendungen}}$$

Die Personalintensität hat sich folgendermaßen entwickelt:

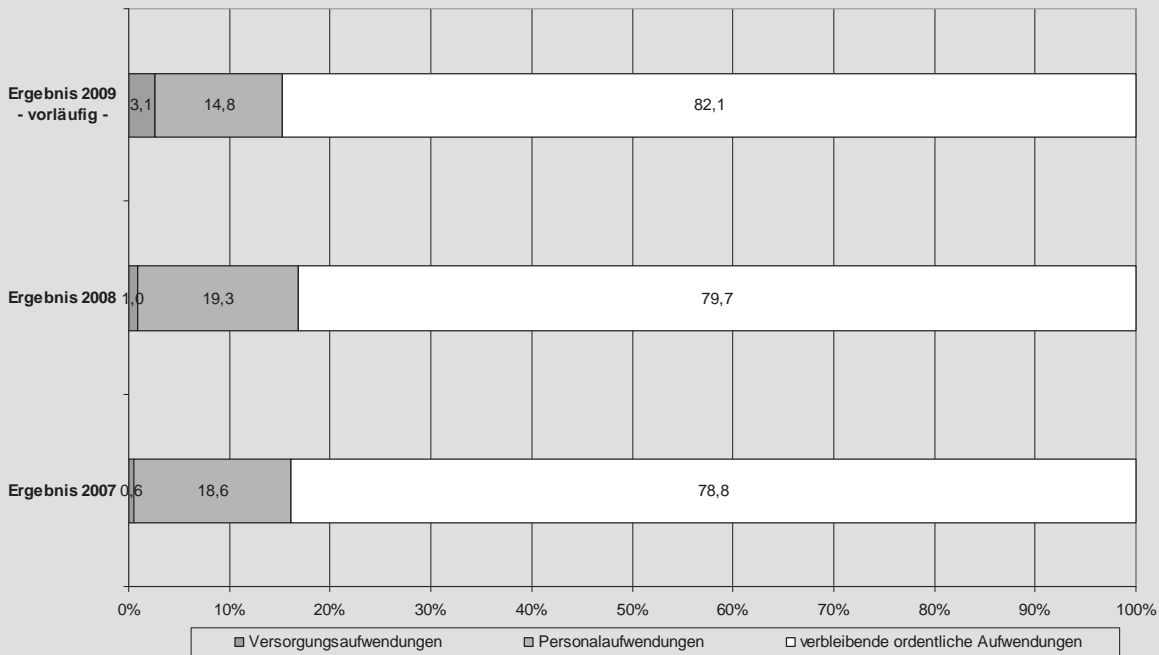
	2007	2008	2009 vorläufig
PI	18,6	19,3	14,8

Sie ist damit um 3,8 Prozentpunkte gesunken.

Personal- und Versorgungsaufwendungen der Jahre 2008 bis 2010



Anteil der Personal- und Versorgungsaufwendungen an den ordentlichen Aufwendungen von 2007 bis 2009



1.3 Gesamtbelegschaft

Der Kreis Warendorf war am 31. Dezember 2009 Arbeitgeber für 867 Menschen. Diese Beschäftigtenzahl ist identisch mit der des Vorjahres. 566 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren vollzeitbeschäftigt, 176 teilzeitbeschäftigt (Vorjahr: 562 zu 173). Insgesamt haben am Stichtag 834 Personen Gehalt von der Kreisverwaltung erhalten. Beurlaubt waren 33 Personen, eine Person weniger als im Vorjahr.

742 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren standardmäßig beschäftigt (Vorjahr: 735). Um fünf Personen gesunken sind die Beschäftigten in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Vorjahr 19, jetzt 14).

Von der standardmäßigen Belegschaft sind rd. 68 % der Mitarbeiterschaft tariflich beschäftigt, 32 % sind verbeamtet.

Der Frauenanteil in den standardmäßigen Dienst- und Beschäftigungsverhältnissen betrug am 31. Dezember 2009 47 % und ist damit um 0,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Referenzstichtag des Vorjahres gesunken. Der Männeranteil lag bei 53 % (+ 0,2 Prozentpunkte).

Nach wie vor sind es 22 % Frauen, die Teilzeit arbeiten, jedoch nur 2 % Männer. 25 % der standardmäßigen Belegschaft sind Frauen, die in Vollzeit arbeiten. Den mit 51 % überwiegenen Teil der standardmäßigen Belegschaft stellen die männlichen Vollbeschäftigten.

Stichtag: 31.12.2009	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	
Beamtinnen und Beamte	130	54	184	4	50	54	238
davon							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung	0	0	0	0	8	8	8
tariflich Beschäftigte	247	135	382	12	110	122	504
davon							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung	0	0	0	0	4	4	4
befristet Beschäftigte	17	14	31	3	4	7	38
standardmäßige Belegschaft gesamt	377	189	566	16	160	176	742
Auszubildende/ Beamtenanwärterinnen und -anwärter	21	32	53	0	0	0	53
RA* und SA* im Anerkennungsjahr	1	2	3	0	0	0	3
Ehrenbeamte	0	0	0	3	0	3	3
geringfügig Beschäftigte	0	0	0	16	3	19	19
Freistellungsphase Altersteilzeit	10	1	11	0	3	3	14
Belegschaft mit Bezügen	409	224	633	35	166	201	834
Beschäftigte in Beurl./EZ/MuSchu/ Wehr-/Zivildienst (ohne Bezüge)	2	19	21	1	11	12	33
Gesamtbelegschaft	411	243	654	36	177	213	867

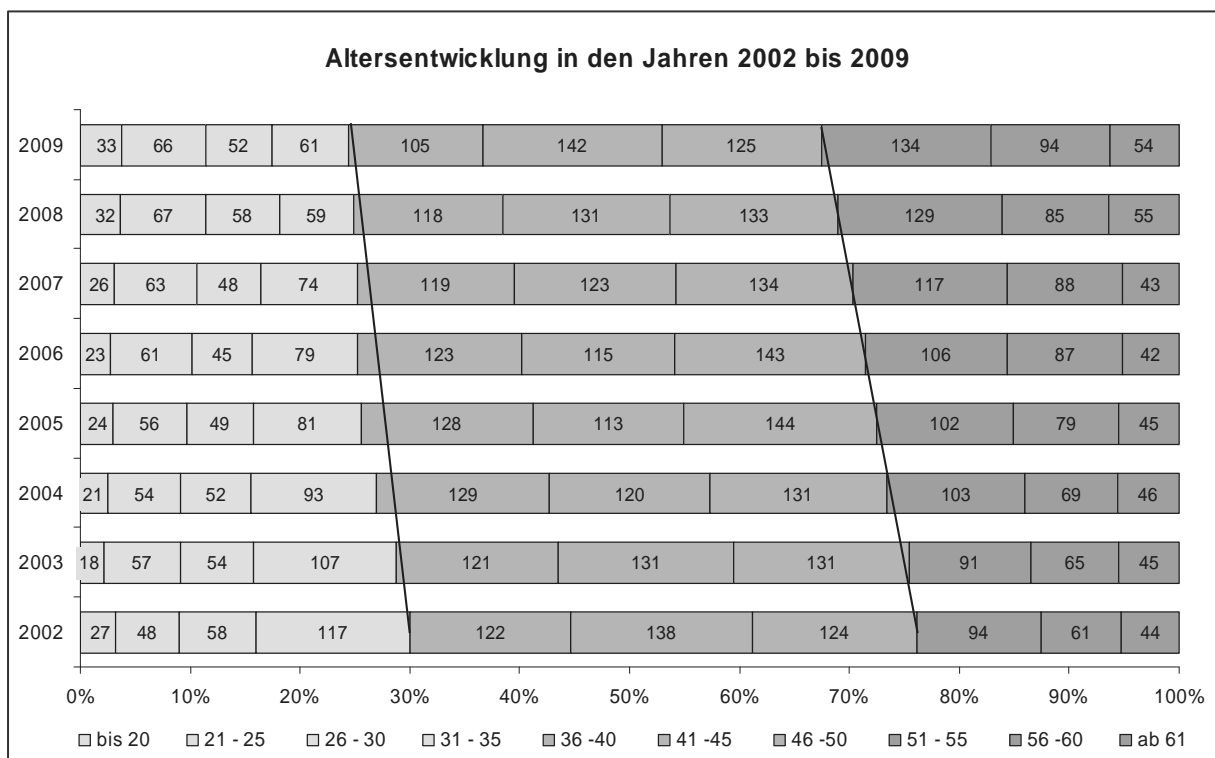
* RA = Rettungsassistenten und Rettungsassistentinnen, SA = Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter oder Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen

1.4 Altersstrukturanalyse 2009

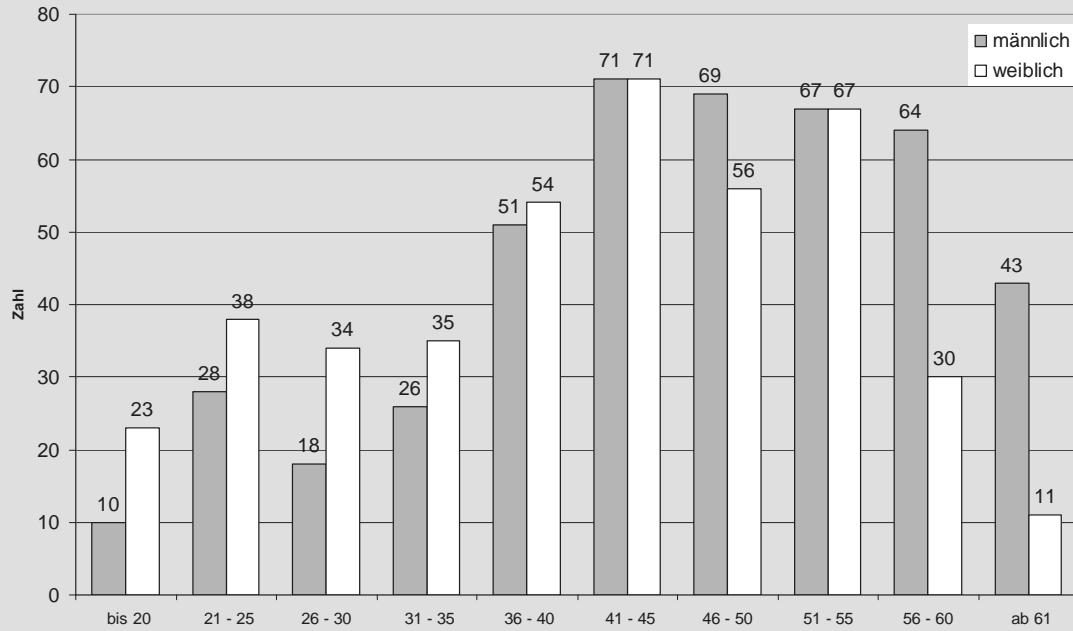
Die Altersentwicklung der vergangenen Jahre setzte sich auch im Jahr 2009 fort. Das durchschnittliche Lebensalter lag zum Stichtag 31. Dezember 2009 bei 43,5 Jahren. Seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2002 ist es kontinuierlich und um mittlerweile 1,6 Jahre angestiegen. Von den 867 Beschäftigten waren 407 Personen oder 46,9 % 46 Jahre oder älter (Vorjahr: 402 Personen, 46,4%). Bei gleicher Beschäftigtenzahl wie im Vorjahr sinkt der Anteil der Beschäftigten bis 35 Jahre von 216 auf 212 Personen ab (24,9 % zu 24,4 %). Auch die über 50-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nun mit 282 Personen auf einen Prozentanteil von 32,5 % angewachsen (Vorjahr 31,3 %).

Mit dieser Altersstruktur muss auch bei knappen Ressourcen die gleiche oder eine größere Leistung erbracht werden. Deshalb müssen die Beschäftigten ihre persönlichen Ressourcen z.B. durch gesundheitsfördernde Aktivitäten erhalten. Der Kreis Warendorf bietet den älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fortbildungen an, die das Lebensalter berücksichtigen.

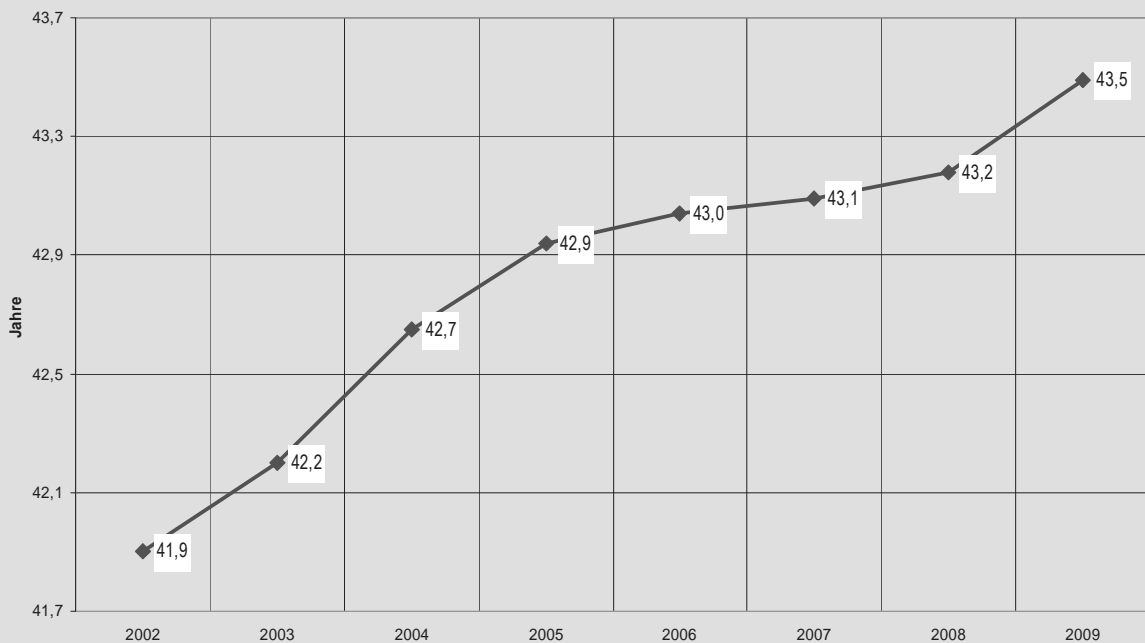
Die Altersgruppenverteilung nach Geschlecht zeigt, dass der Frauenanteil der Beschäftigten bis zu einem Alter von 45 Jahren größer oder gleich dem jeweiligen Männeranteil ist. In der Gruppe der 56-jährigen oder älteren sinkt dagegen der Frauenanteil auf 41 Frauen oder 27,7 % ab. Diese Zahlen spiegeln noch die Erwerbsbiografien älterer Frauen wider.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Altersgruppen (31.12.2009)



Altersdurchschnitt am 31.12. der Jahre



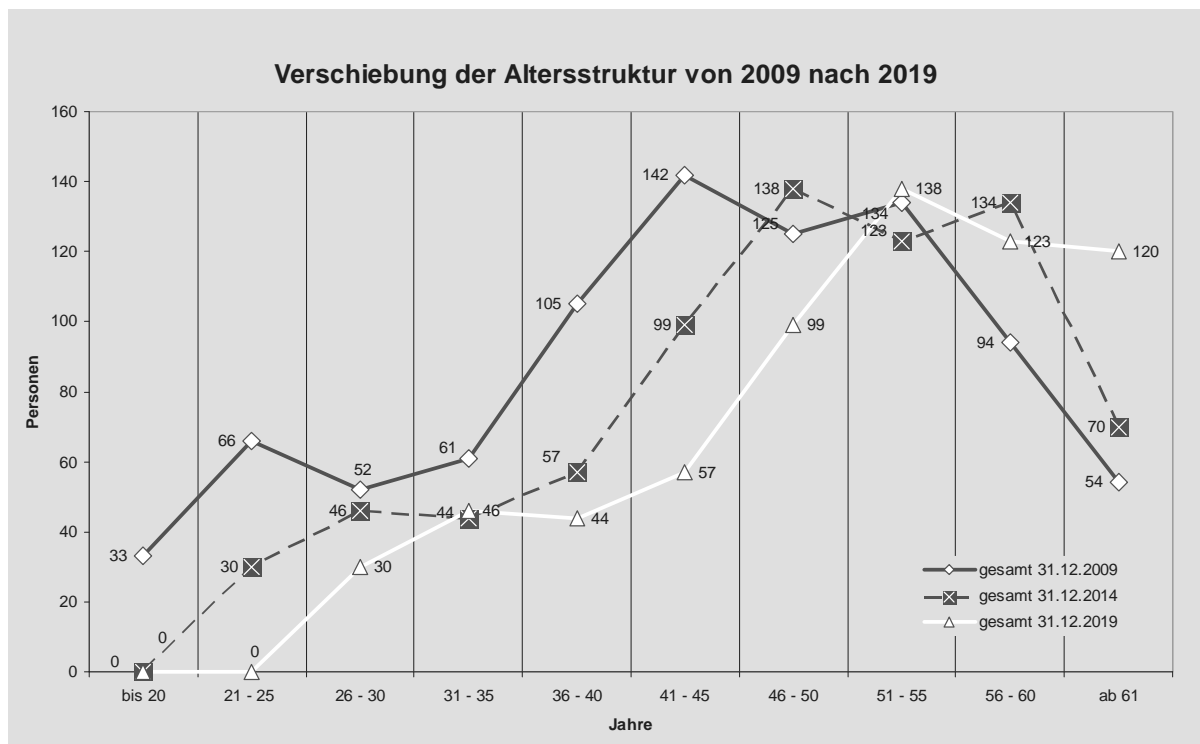
Prognose zur Altersstruktur

Dieser Prognose liegen die zurzeit vorhandenen Personalstrukturdaten zugrunde. Noch nicht berücksichtigt ist die Verschiebung der Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand bei den Beamtinnen und Beamten. Die prognostizierten Daten nehmen ein Ausscheiden zum gesetzlich vorgesehenen Zeitpunkt an. Nur in den Fällen, wo bereits ein anderer Ausscheidenszeitpunkt bekannt ist, wird dieser berücksichtigt.

Während zum 31. Dezember 2009 54 Beschäftigte (Vorjahr: 55) älter als 60 Jahre waren, wird diese Zahl im Jahr 2014 bei 70 Beschäftigten und im Jahr 2019 bei 120 Beschäftigten liegen.

Am Ende des Jahres 2014 werden 327 Personen älter als 50 Jahre sein, am Ende des Jahres 2019 sind es mindestens 381 Personen.

Die Kreisverwaltung wird ihre Leistungen dann mit zunehmend älteren Beschäftigten erbringen. Unter diesem Blickwinkel muss heute schon daran gearbeitet werden, die Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht zu gestalten. Die Arbeitsorganisation muss so optimiert werden, dass sie dem Miteinander von jung und alt gerecht wird. Lebenslanges Lernen muss für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter selbstverständlich sein.



2. Personalveränderungen

2.1 Personalgewinnung und Personalzugänge

Im Jahr 2009 haben 45 Menschen einen neuen Arbeitsplatz bei der Kreisverwaltung Warendorf gefunden. Vier dieser Personen sind in ein Beamtenverhältnis berufen worden. 41 Personen sind tariflich beschäftigt. Für 30 tariflich Beschäftigte konnte der Arbeitsvertrag lediglich befristet werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zum Teil ist der Personalbedarf vorübergehend (Bsp.: Konjunkturpaket II technisch umsetzen) oder er steht noch nicht dauerhaft fest.

Bei langfristig erkrankten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern kann nur in Ausnahmefällen und für die Dauer der Erkrankung eine Ersatzperson eingestellt werden.

Auch, wenn Beschäftigte ihre Wochenarbeitszeit erheblich reduzieren, kommen befristete Nachbestellungen nur bei dringender Notwendigkeit in Frage.

Die auf Dauer eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten die Nachfolge für aus Altersgründen ausgeschiedene Kolleginnen und Kollegen an. Darüber hinaus waren freie Stellen zu besetzen, weil die bisherigen Stelleninhaber ihren Arbeitgeber gewechselt haben oder neue Stellen eingerichtet worden sind (Bildungsplanung, Allgemeiner Sozialdienst, Frühwarnsystem).

Personalzugänge 01.01. bis 31.12.2009					
	unbefristet			befristet	Gesamt (Sp. 4 + 5)
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Tariflich Beschäftigte	
Allgemeiner Verwaltungsdienst	0	0	0	12*	12
Zentrale Dienste	0	2	2	1	3
Informationstechnik und Statistik	0	1	1	2*	3
Leitstelle und Rettungswachen	1	0	1	4	5
Medienberatung	0	0	0	1	1
Sozialdienst	0	2	2	4	6
Gesundheitsdienst	0	0	0	1	1
Veterinärdienst	1	0	1	2	3
Vermessungs-, bautechnischer und landespflegerischer Dienst	2	6	8	2	10
Straßenwärter	0	0	0	1	1
Gesamtzugänge	4	11	15	30	45

* In dieser Zahl sind 14 Auszubildende enthalten, die nach ihrer Ausbildung einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten haben.

2.2 Personalabgänge

In die Grundfluktuation sind alle Personen einzubeziehen, deren Dienst-, Arbeits- oder Auszubildungsverhältnis endet. Die Grundfluktuationsquote für das Jahr 2009 liegt bei 6,2 % (Vorjahr: 5,0 %). Die Zusatzfluktuation bildet ab, wie viele Personen zeitweilig dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen. Die Zusatzfluktuationsquote beträgt für das Jahr 2009 2,0 %. Die Gesamtfluktuation liegt damit bei 8,2 % (Vorjahr: 7,4 %). Die Fluktuationsquote berücksichtigt nicht die Sozial- und Rettungspraktikanten, da diese naturgemäß nach dem Anerkennungsjahr den Kreis Warendorf wieder verlassen.

Seit 2005 bewegt sich die Gesamtfluktuationsquote zwischen 7,3 und 8,2 %. Die Gesamtfluktuationsquote ist somit von 2005 bis 2009 um 0,9 Prozentpunkte gestiegen.

Im Vergleich zum Vorjahr sind mit 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern doppelt so viele Personen in den Ruhestand getreten. Auch die Zahl der Auflösungsverträge ist von fünf auf neun angewachsen. Die Gründe lagen z.B. darin, dass sich die Beschäftigten einen Arbeitsplatz in der Nähe ihres Wohn- oder Heimatortes gesucht haben oder während des befristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Kreis Warendorf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber antreten konnten.

Personalabgänge 01.01. bis 31.12.2009			
	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt
Auflösungsvertrag	-	9	9
arbeitnehmerseitige Kündigung	-	4	4
arbeitgeberseitige Kündigung	-	1	1
Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	-	5	5
Entlassung auf eigenen Wunsch	1	-	1
Ruhestand	4	10	14
Ende der Ausbildung*	13	7	20
Grundfluktuation	18	36	54
Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)	2	2	4
Beginn Mutterschutz / Elternzeit	2	6	8
Partnermonate Elternzeit	2	2	4
Beginn Wehrdienst oder Ersatzdienst	0	1	1
Zusatzfluktuation	6	11	17
Gesamt	24	47	71

*14 Auszubildende haben im Anschluss an die Ausbildung einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten. 1 Vermessungsinspektoranwärter ist in ein Beamtenverhältnis übernommen worden. 5 Beamtenanwärter haben den Kreis verlassen.

2.3 Führungskräfte

Am 01. Januar 2010 nehmen 99 Beschäftigte der Kreisverwaltung Warendorf Führungsaufgaben wahr. Im Vergleich zum Vorjahr sind damit 14 Personen mehr in Führungspositionen. Vier der neuen Führungskräfte sind Frauen, zehn sind Männer. Neu mit Führungsfunktionen ausgestattet wurden die Oberstraßenwärter in den Bauhöfen. Im Zusammenhang mit der Bewertung der Leistungen der Bauhofmitarbeiter kristallisierte es sich als sinnvoll heraus, die Führungsfunktionen direkt in den Bauhöfen anzusiedeln.

Daneben sind im Gesundheitsamt, im Sozialamt und im Amt für Informationstechnik und Statistik neue Sachgebiete eingerichtet worden, die auch personell eine Leitung erhalten haben.

Die Führungskräfte der Kreisverwaltung waren am 01. Januar 2010 durchschnittlich 50,3 Jahre alt. Im Vorjahr betrug das Durchschnittsalter noch 49,8 Jahre. Da in den Führungspositionen wenig Personal wechselt, ist zu erwarten, dass das Durchschnittsalter weiter steigt.

Durchschnittsalter in Jahren am 01.01.2010	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt
	m	w	m	w	
Leitung der Verwaltung	53,4	-	-	-	53,4
Amtsleitung	51,1	50,0	-	-	50,9
stellv. Amtsleitung	47,0	51,7	-	60,0	49,4
Abteilungs- und Sachgebietsleitungen	50,4	50,0	-	48,0	50,0
andere Leitungsfunktionen	50,2	-	-	-	50,2
Koordination Amt 51	54,7	41,3	-	-	51,3
Gesamtergebnis	50,4	50,6	-	48,0	50,3

Stichtag: 01.01.2010	Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	Veränderungen ab 01.01.2009 absolut	
	m	w	m	w		m	w
Leitung der Verwaltung	5	-	-	-	5	-	-
Amtsleitung	14	3	-	-	17	-	-
stellv. Amtsleitung	10	6	-	1	17	-	+ 1
Abteilungs- und Sachgebietsleitungen	29	8	-	6	43	+ 4	+ 3
andere Leitungsfunktionen	13	-	-	-	13	+ 6	-
Koordination Amt 51	3	1	-	-	4	-	-
Gesamtergebnis	74	18	0	7	99	+ 10	+ 4

3. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bei der Kreisverwaltung Warendorf sollen gesunde und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger erbringen – sie leisten mehr und verursachen weniger Personalkosten.

Ziel der Kreisverwaltung Warendorf als Arbeitgeberin ist es deshalb auch, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Grundlage für die durchgeführten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung sind die rechtlichen Rahmenbedingungen und Analysen zu Krankenständen und Unfällen.

3.1 Arbeitssicherheit /Arbeitsschutz

Bei der Verpflichtung, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen und zu erhalten, unterstützen den Arbeitgeber die nach dem Arbeitssicherheitsgesetz zu bestellenden Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Der Arbeitsschutzausschuss ist ein Kommunikationsforum, in dem unterschiedliche Funktionsträger der Verwaltung Arbeitsschutzthemen erörtern, Maßnahmen beraten und Entscheidungen vorbereiten. 2009 haben drei Ausschusssitzungen stattgefunden, in denen aktuelle Themen diskutiert worden sind.

Ein Schwerpunktthema im Bereich des Arbeitsschutzes war die Neue Grippe. Frühzeitig ist eine Projektgruppe gebildet worden, die sich mit dem Schutz der Bediensteten bei einer möglichen weiteren Ausbreitung der Grippe befasst hat.

Die Beschäftigten sind über das Intranet über einfache Verhaltensregeln zur Hygiene im Alltag informiert worden. Damit auch beim Kantinenbesuch die Möglichkeit besteht, die Hände zu desinfizieren, ist im Eingangsbereich der Kantine ein entsprechendes Handdesinfektionsgerät angebracht worden.

Auch die Vorgehensweise für den Fall der weiteren Ausbreitung des Virus ist in der Projektgruppe abgestimmt worden. Für Beschäftigte, denen im Ernstfall bestimmte Aufgaben übertragen worden wären, sind Informationsveranstaltungen durchgeführt worden. Dabei haben sie Handlungsempfehlungen bekommen und ihren Einsatz im Ernstfall durch praktische Übungen geprobt.

Außerdem wurde z. B. auch im Vorfeld organisiert, dass für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dauerhaft in ausreichendem Maße Atemschutzmasken und Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen.

Alle Beschäftigten hatten die Möglichkeit, sich über eine hausinterne Telefon-Hotline des Gesundheitsamtes näher über die Neue Grippe zu informieren und sich dort auch entsprechend impfen zu lassen.

Die Kreisverwaltung Warendorf hat als Arbeitgeberin auch für genügend Personal mit Erste-Hilfe-Ausbildung zu sorgen. In regelmäßigen Abständen werden deshalb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ersthelferinnen und Ersthelfer ausgebildet.

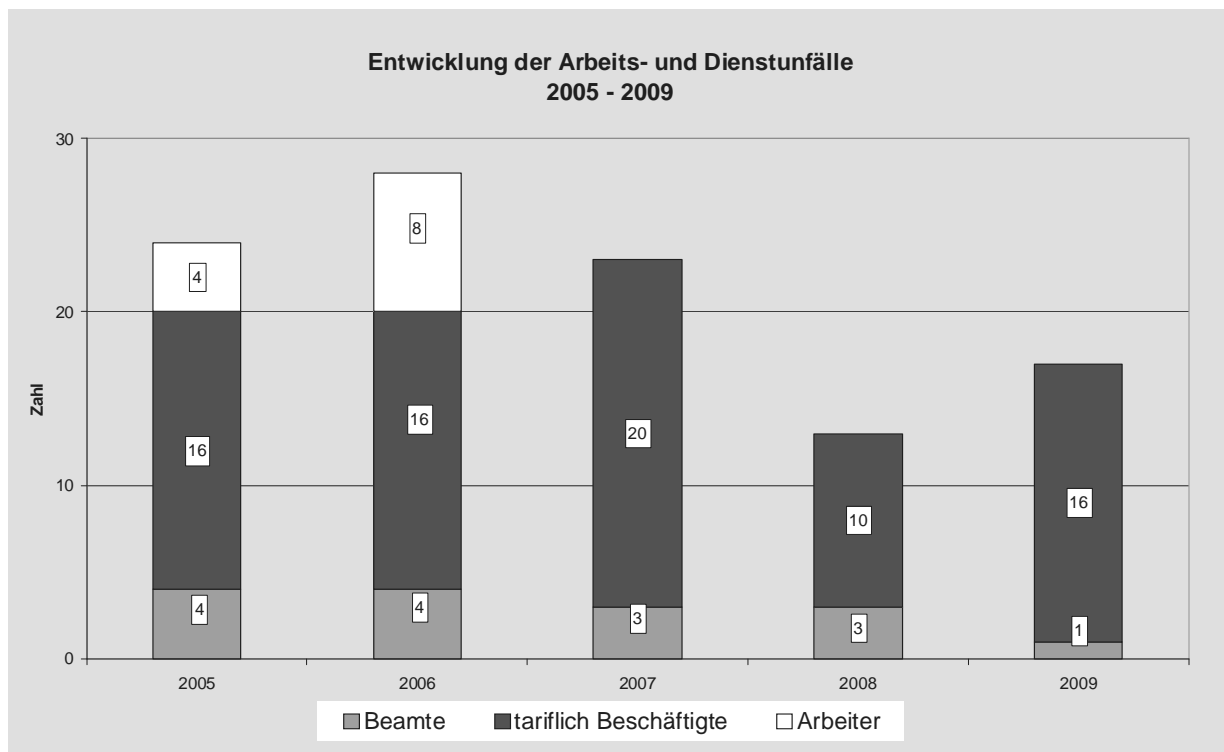
Im Mai 2009 hat der Malteser Hilfsdienst zwei Erste-Hilfe-Grundlehrgänge mit jeweils vier dreistündigen Terminen durchgeführt. Insgesamt sind so 33 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Ersthelferinnen und Ersthelfern ausgebildet worden. Neben der dadurch erreichten Quote (mindestens 5% der in der gesetzlichen Unfallversicherung Versicherten) an ausgebildetem Ersthelferpersonal wurde auch darauf geachtet, dass auf jeder Kreishausetage mindestens zwei Personen und auch Beschäftigte der Bauhöfe geschult wurden.

Wie in den vergangenen Jahren wurde auch in 2009 wieder ein Teil der vorhandenen Bürostühle gegen ergonomisch-orthopädische Bürodrehstühle ersetzt. Außerdem haben sieben Be-

schäftigte Stehpulte oder Steh-Sitz-Schreibtische erhalten, damit gesundheitliche Probleme durch gelegentliches Arbeiten im Stehen gelindert werden können. In allen Fällen hat die Betriebsärztin beratend zur Seite gestanden.

Arbeits- und Dienstunfälle

Im Jahr 2009 ereigneten sich insgesamt 17 Arbeits- und Dienstunfälle. Ein Beamter und 16 tariflich Beschäftigte waren davon betroffen.



Berichtszeitraum 01.01. bis 31.12.2009				
	Arbeitsunfälle*	Wegeunfälle*	Gesamt	Ausfallzeiten in Tagen
Beamtinnen und Beamte	0	1	1	1
tariflich Beschäftigte	14	2	16	72
Gesamt	14	3	17	73

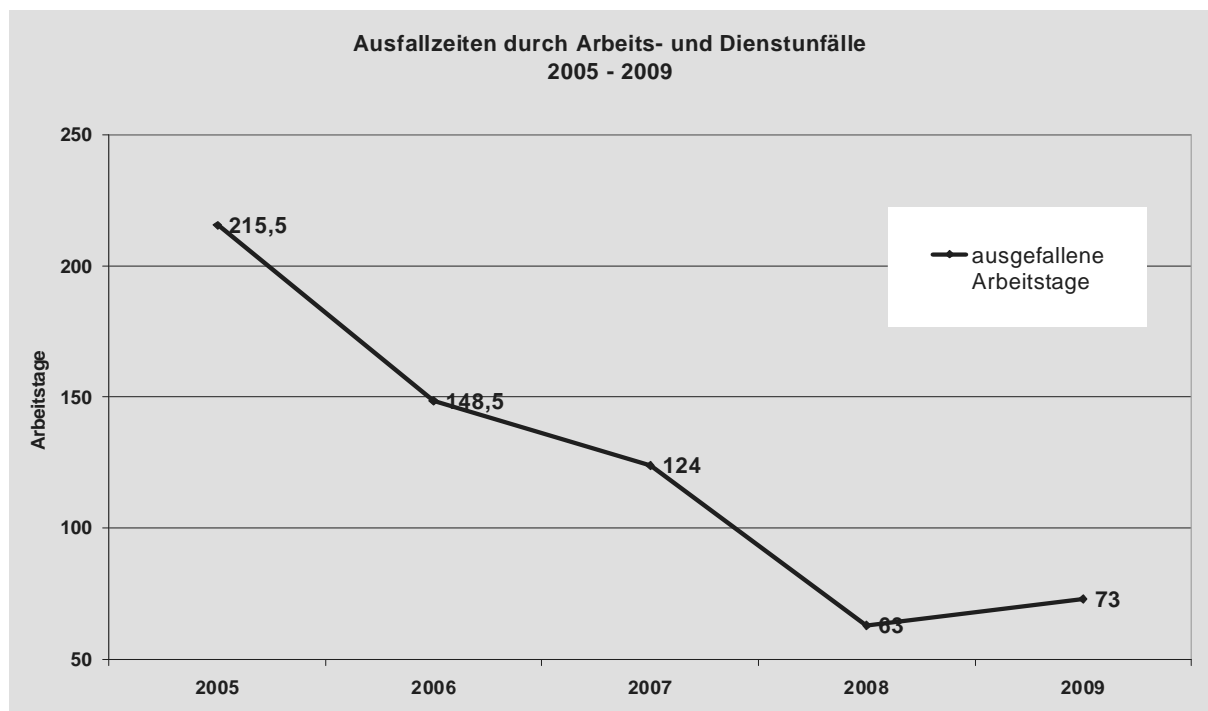
* inklusive Unfälle, die nicht zu krankheitsbedingten Ausfallzeiten geführt haben

Tätigkeitsbedingt waren der Bereich des Rettungsdienstes (acht Arbeitsunfälle mit insgesamt 12 Ausfalltagen) und die Berufsgruppe der Straßenwärter (vier Arbeitsunfälle mit insgesamt 35 Ausfalltagen) die unfallträchtigsten Berufsgruppen.

Häufig zogen sich diese Beschäftigten leichtere Verletzungen wie Prellungen, Zerrungen oder Schürfwunden zu. Diese kamen z. B. durch Stolpern/Ausrutschen beim Transport von Verletzten oder bei Gras- und Gehölzarbeiten zustande.

Auf mangelnde Sicherheitsvorkehrungen waren die Unfälle nicht zurückzuführen.

Der extrem niedrige Vorjahresstand bei den Ausfallzeiten durch Arbeits- und Dienstunfälle ist im Jahr 2009 nur leicht angestiegen. Von den insgesamt 73 Ausfalltagen sind 67 durch Arbeitsunfälle verursacht worden. In fünf Fällen haben die Beschäftigten wegen des Arbeits- bzw. Wegeunfalls mehr als drei Arbeitstage gefehlt, fünf Beschäftigte sind deswegen gar nicht krankheitsbedingt ausgefallen.



3.2 Betriebsärztlicher Dienst

Der B A D (Gesundheitsfürsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Münster), der die arbeitsmedizinische Betreuung für die Kreisverwaltung seit 2007 wahrnimmt, war im Jahr 2009 im Gesamtvolumen von 274 Stunden in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz tätig.

Die Betreuung umfasst folgende Aufgabenkomplexe:

- Beratungen (der Beschäftigten und des Arbeitgebers) zu allen Fragen des Gesundheitsschutzes, bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Arbeitsschutzmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation sowie zur Organisation der Ersten Hilfe
- Untersuchungen der Beschäftigten (inklusive Beratung, Erfassung und Auswertung der Untersuchungsergebnisse)
- Arbeitsplatzbegehungen, Beobachtung zu Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Beteiligung bei Gefährdungsanalysen
- Teilnahme an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses

Beratungsschwerpunkte der Betriebsärztin waren im Jahr 2009 die Neue Grippe,

insbesondere auch bei schwangeren Mitarbeiterinnen. Auch bei Gefährdungsbeurteilungen (Bereiche: Rettungswache, Schlachthof) war sie – besonders bei den notwendigen Umstrukturierungen im Laborbereich des Schlachthofs Beckum - beratend tätig.

Um Beschäftigte, die Arbeiten in niedriger Vegetation verrichten, vor Gesundheitsgefahren durch Zecken zu schützen, wurde ein Vortrag erarbeitet, der über mögliche Erkrankungen informiert und Schutzmaßnahmen aufzeigt. Er soll als Unterweisungsgrundlage dienen. Parallel dazu sollen den Mitarbeitern Merkblätter zur Diagnose und Therapie von Borrelioseerkrankungen ausgehändigt werden.

In einer Sitzung des Arbeitsschutzausschusses hat die Betriebsärztin die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), die seit Ende Dezember 2008 fast alle Untersuchungsanlässe und das Vorgehen regelt, vorgestellt.

Arbeitsmedizinische Untersuchungen der Betriebsärztin 2009	
Atemschutzgeräteträger (Gruppe 3)	1
Baumarbeiten (nach Unfallverhütungsvorschrift H 9)	9
Bildschirmtätigkeit (G 37)	14
Fahrtätigkeit (G 25)	18
LKW-Fahrer (Fahrerlaubnisverordnung)	1
Hauterkrankungen (G 24)	14
Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung – Elementarteil (G 42)	18
Lärm I (G 20)	2
Sonderuntersuchung nach § 4 Abs. 2 Rettungsgesetz	15
Mutterschutzgesetz	1
Untersuchungen gesamt:	93

Untersuchungsschwerpunkte 2009:

- Bereich Rettungsassistentenpersonal: Untersuchung Infektionsgefährdung - mit Impfpflichtempfehlung -, Untersuchung Fahr- und Steuertätigkeit und Sonderuntersuchung nach § 4 Abs. 2 Rettungsgesetz
- Bereich Straßenwärter: Untersuchung nach Unfallverhütungsvorschrift H 9 (Baumarbeiten)

3.3 Betriebliche Gesundheitsförderung

Viele Beschäftigte besuchten "gesundheitsfördernde Seminare" aus dem internen Fortbildungsprogramm.

Wie bereits im Jahr 2008 wurde auch in 2009 ein zweitägiges Seminar "Gedächtnis- und Konzentrationstechniken" angeboten, das 13 Beschäftigte besuchten.

16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen nach dem Dienst an zehn Feierabenden an der Wirbelsäulengymnastik teil. Sie bekamen dort nicht nur praktische Übungstipps sondern auch theoretisches Hintergrundwissen zur Wirbelsäule.

Auch die Seminare "Beschwerdesituationen erfolgreich gestalten" und "Kommunikationstraining" haben 28 Beschäftigten Hilfestellungen gegeben, wie sie Kommunikation verbessern können und in Konflikt- und Beschwerdesituationen gelassen bleiben und sie ohne Stress bewältigen können.

Natürlich wurde auch 2009 in den seit Jahren bestehenden verschiedenen Betriebssportgemeinschaften Volleyball, Fußball, Badminton und Gymnastik wieder fleißig trainiert.

3.4 Situation der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Öffentliche Arbeitgeber sind verpflichtet, Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen und mitzuhelfen, ausreichende Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten.

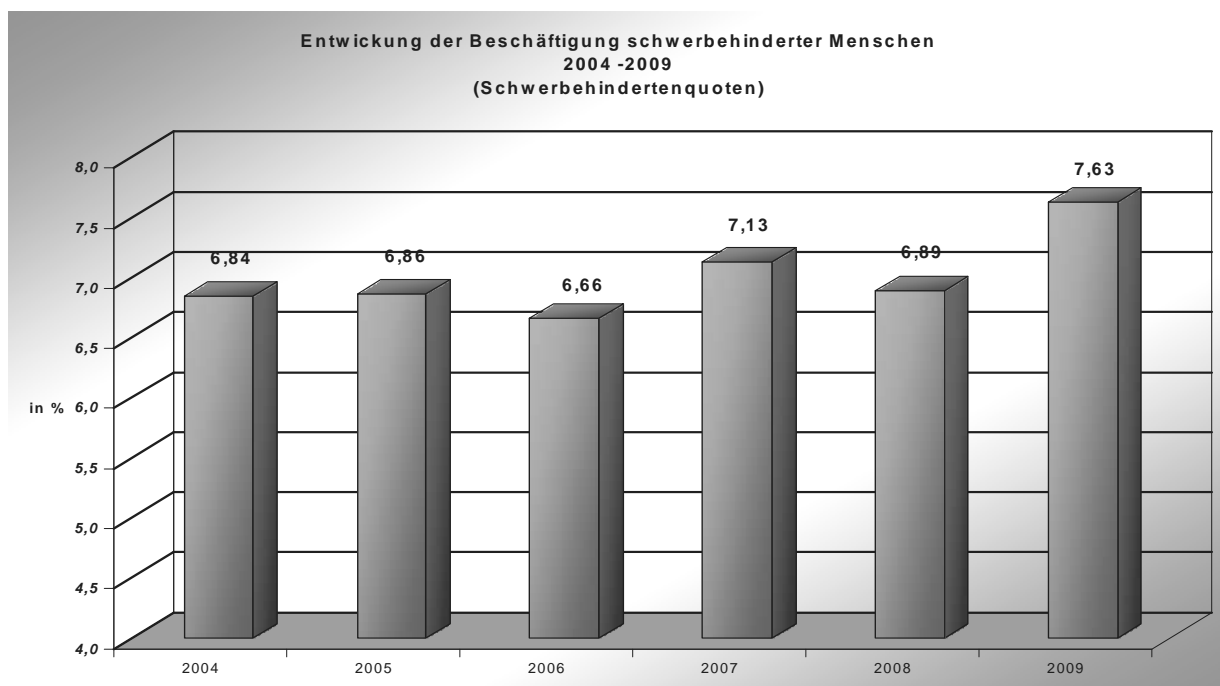
Diese Aufgabe hat die Kreisverwaltung Warendorf auch 2009 wieder sehr ernst genommen. Durch die Einstellung eines schwerbehinderten und eines einer Schwerbehinderung gleichgestellten Beschäftigten konnte aktiv zur Integration Schwerbehinderter in das Arbeitsleben beigetragen werden.

Auch im Jahr 2009 ist die Pflicht, auf mindestens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte

Menschen zu beschäftigen, wieder mehr als erfüllt worden. Die Schwerbehindertenquote lag bei 7,63 % und hat damit sogar den Höchstwert der letzten Jahre erreicht.

Am 31. Dezember 2009 waren insgesamt 49 Beschäftigte schwerbehindert (Vorjahr 46) und drei Personen den Schwerbehinderten gleichgestellt (keine Veränderung zum Vorjahr). Bei vier Mitarbeitern ist die Schwerbehinderung in 2009 neu anerkannt worden.

Von den insgesamt 22 Frauen (Vorjahr 23) und 30 Männern (Vorjahr 26) waren alle über 30 Jahre alt. Der Großteil hat bereits das 50. Lebensjahr vollendet (33 Personen). Das Durchschnittsalter lag bei ca. 51 Jahren.



3.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist vom Arbeitgeber dann durchzuführen, wenn Beschäftigte mehr als 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Kalendermonaten krank sind. Dabei sind nicht nur dauerhafte Erkrankungen zu berücksichtigen, sondern auch „aufsummierte“ Fehlzeiten.

Nach den Auswertungen aus der Krankenstatistik fehlten im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2009 insgesamt 63 Beschäftigte mehr als 30 Tage. Das sind 16 weniger als im Jahr zuvor.

Insgesamt sind im Rahmen des 2007 eingeführten Verfahrens 77 Beschäftigten Präventionsgespräche angeboten worden. 12 Beschäftigte haben seitdem wiederholt am BEM-Verfahren teilgenommen, zehn davon im Jahr 2009. Mit 22 Beschäftigten hat das Haupt- und Personalamt in 2009 erste Kontaktgespräche im Rahmen des BEM aufgenommen.

Das Angebot zu Präventionsgesprächen, die auf vertraulicher Basis und je nach Wunsch der/des Beschäftigten mit Beteiligung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten, der Betriebsärztin, der eigenen Amtsleitung oder des Haupt- und Personalamtes geführt werden, haben 21 der 2009 insgesamt 32 Betroffenen angenommen. Im offenen Dialog haben die Beteiligten versucht, Maßnahmen zu entwickeln, die helfen sollen, die Gesundheit der Betroffenen wieder herzustellen.

Im Rahmen des BEM-Verfahrens durchgeführte Maßnahmen 2009:

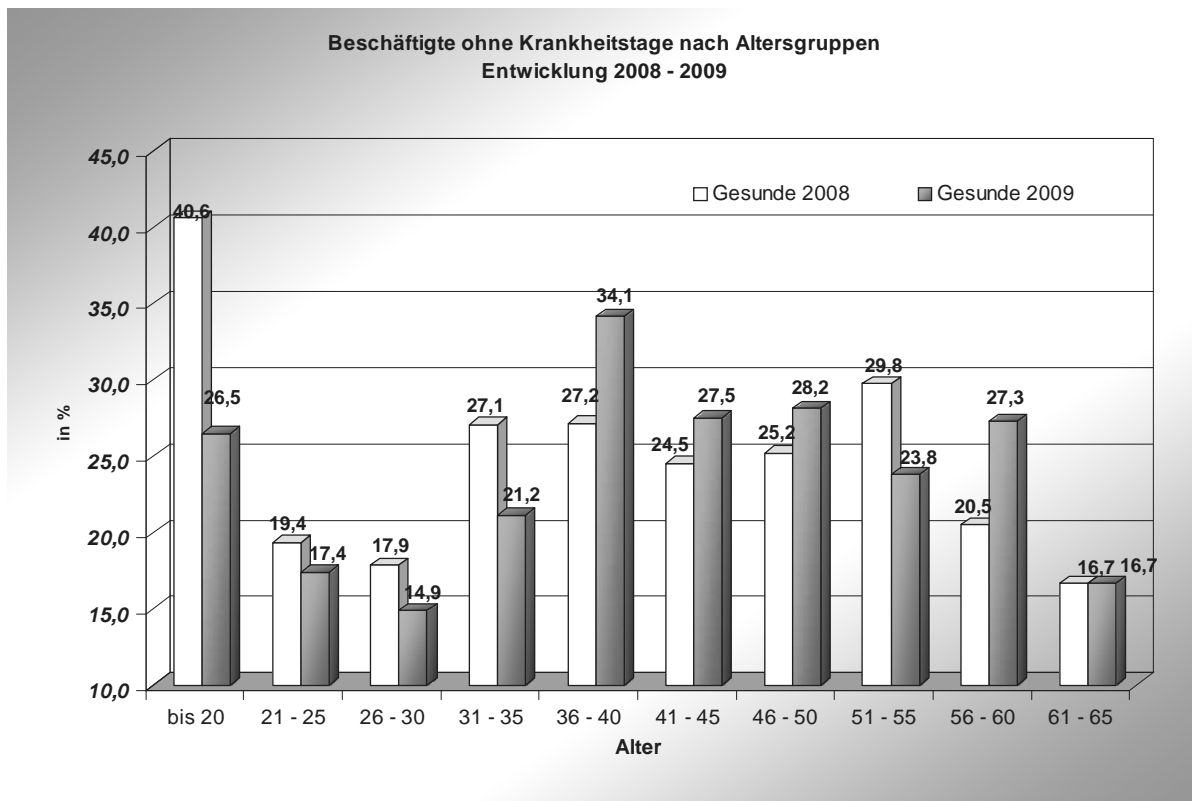
- stufenweise Wiedereingliederung in sieben Fällen,
- Beschaffung individueller Hilfsmittel,
- Veränderungen der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit, hier: Dienortwechsel und Vorschlag zur individuellen Umgestaltung des Schichtdienstes.

3.6 Krankenstandsanalyse

Beschäftigte ohne krankheitsbedingte Fehlzeiten

Im Jahr 2009 waren 25 % der Beschäftigten (Bereich: Verwaltung – nicht erfasst Rettungswachen und Leitstelle) gar nicht krank. Die Quote hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert, in 2007 waren es 23 % aller Beschäftigten, die nicht krankheitsbedingt ausgefallen sind.

Leider sind die bereits in den letzten Jahren festgestellten relativ niedrigen Werte der jüngeren Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr wieder zurückgegangen. Den Tiefstwert weisen die Beschäftigten der Altersspanne von 26 – 30 Jahren aus. Hier hatte nur fast jeder siebte Beschäftigte im letzten Jahr keine krankheitsbedingten Ausfallzeiten.



Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Im Durchschnitt hat jede/ jeder Beschäftigte aus dem Verwaltungsbereich im Jahr 2009 an 10,7 Arbeitstagen krankheitsbedingt gefehlt. Damit ist der Höchstwert des letzten Jahres erfreulicherweise um fast einen Tag im Durchschnitt gesunken.

Die Krankheitsquote (Relation von Krankheitstagen zu Sollarbeitstagen) ist mit 4,5 % im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte zurückgegangen (2007 lag sie bei 4,6 %).

Grundlagen zur Berechnung der durchschnittlichen Krankheitstage

- Krankheitsbedingte Fehlzeiten = alle Arbeitstage, die infolge von Erkrankungen und Rehabilitationsmaßnahmen ausgefallen sind (ohne Wochenenden und Feiertage)
- keine Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, Ausfalltage von Teilzeitbeschäftigten werden als ganze Tage gerechnet
- dividiert durch alle Beschäftigten im Jahr 2009



29 Beschäftigte (inklusive Rettungswachen/Leitstelle) waren ununterbrochen länger als 30 Tage krank. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl insgesamt um sechs Personen reduziert. Bei der Auswertung nach Geschlechtern ergeben sich folgende Werte: Männer: 22 (2008), 15 (2009); Frauen: 13 (2008), 14 (2009).

Angelehnt an die Definition des § 84 Abs. 2 SBG IX zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (also inklusive aufsummierter Krankheitstage) haben im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2009 insgesamt 63 Beschäftigte mehr als 30 Tage gefehlt. Im Vergleich zum Vorjahr ist diese Zahl im Jahr 2009 damit um ein Fünftel gesunken.

Die Zahl der Beschäftigten, die an Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation (Reha) teilgenommen haben, ist mit 13 Beschäftigten relativ konstant geblieben (im Vorjahr waren es zehn Personen).

Der rückläufige Krankenstand insgesamt - besonders aber auch bei den Langzeitfällen - ist eine erfreuliche Entwicklung!

Personalentwicklung

1. Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Kreisverwaltung arbeitet seit langem daran, ihren Beschäftigten eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen und familiären Anforderungen möglich zu machen. Ausführlicher ist darüber bereits im letzten Personalbericht geschrieben worden.

Nach wie vor sind die möglichen verschiedensten Teilzeitmodelle mit die wichtigste Grundlage, Familie und Beruf besser koordinieren zu können. Am Stichtag (31. Dezember 2009) waren die 176 Teilzeitkräfte, von denen 16 männlich sind, nach den unterschiedlichsten Teilzeitmodellen im Wochenstundenrahmen von zehn – 36 tätig. 77 Beschäftigte arbeiteten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit, die sich um einen halben Stellenumfang bewegt (17 bis 20,5 Stunden).

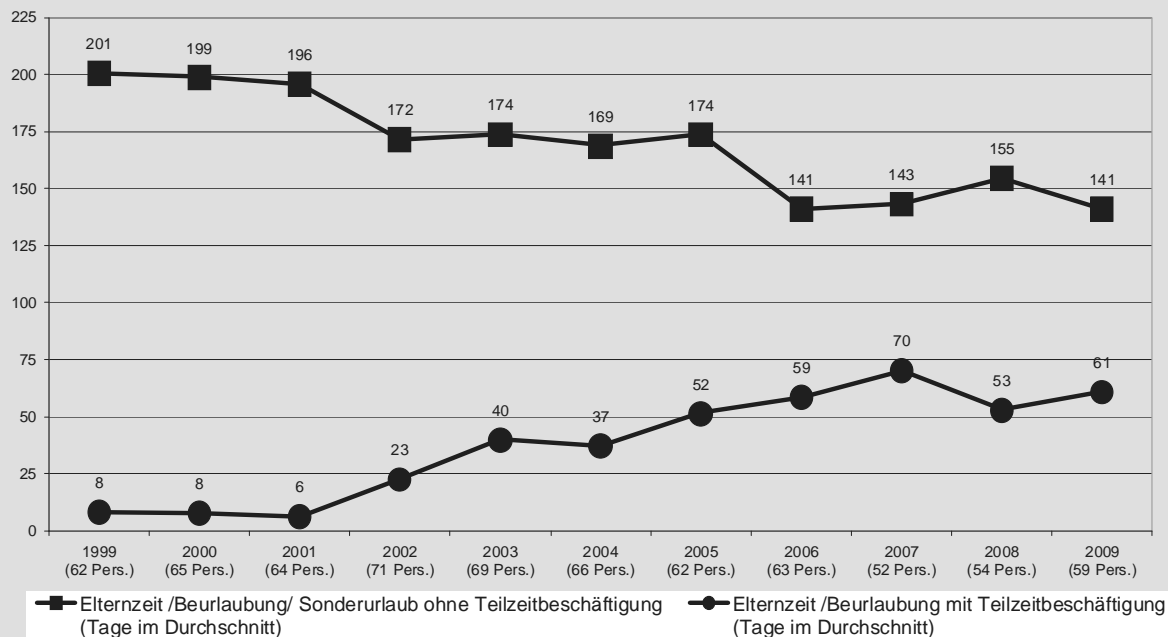
Betrachtet man die Beschäftigten mit Führungsaufgaben, sind inzwischen sieben weibliche Führungskräfte teilzeitbeschäftigt (im Vorjahr waren es fünf). Zwei von ihnen haben in den letzten Jahren auch die Möglichkeit der

Elternzeit genutzt. In einem Fall, um durch die Partnermonate für einen kurzen Zeitraum intensiver in die Kinderbetreuung einzusteigen, im anderen aber auch dauerhaft, mit einer sich den familiären Bedürfnissen angepassten langsam steigenden Teilzeitbeschäftigung.

Im Jahr 2009 haben sieben männliche Beschäftigte Nachwuchs bekommen. Drei Väter haben die Partnermonate im Rahmen der Elternzeit genutzt und sich für diese Zeit der Betreuung ihrer Kinder gewidmet. Die bereits im letzten Jahr festgestellte positive Entwicklung, dass sich auch Väter stärker bei der Kinderbetreuung einbringen, hat sich auch 2009 fortgesetzt.

Das folgende Diagramm zeigt, wie sich die Teilzeitbeschäftigung während der Familienphase in den letzten zehn Jahren bei der Kreisverwaltung Warendorf entwickelt hat.

Entwicklung der Beschäftigung während der Familienphase 1999-2009



Kurzübersicht weiterer familienfreundlicher Maßnahmen

- alternierende Telearbeit (zurzeit sind neun Telearbeitsplätze eingerichtet)
- Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird gehalten (z.B. durch Beurlaubtentreffen, Zusendung von allgemeinen Informationen wie Stellenausschreibungen, Fortbildungsprogramm etc.)
- interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit bzw. Beurlaubung
- Beratung der Beschäftigten vor und während der Familienphase sowie beim Wiedereinstieg durch Mitarbeiter/-innen des Haupt- und Personalamtes und die Gleichstellungsbeauftragte, wenn erforderlich werden individuelle Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteiger/innen konzipiert
- das Intranet kann auch von zu Hause genutzt werden
- Beratung durch die Kinderbetreuungsborse des Amtes für Kinder, Jugendliche und Familien des Kreises Warendorf natürlich auch für die Kreisbeschäftigten

2. Kreisverwaltung nimmt am Zertifizierungsverfahren "Familienfreundlicher Mittelstand" teil

Auch unter einem weiteren Aspekt sind die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bei der Kreisverwaltung Warendorf derzeit hochaktuell. Sie hat die Möglichkeit erhalten, sich als familienfreundliche Arbeitgeberin zertifizieren zu lassen.

Im Rahmen des FAMM-Projekts (Familie-Arbeit-Mittelstand-Münsterland) ist ein Qualitätssiegel entwickelt worden, mit dem familienfreundliche Personalpolitik nach außen dokumentiert werden kann. Es wird jetzt erprobt und soll anschließend implementiert werden. Die Kreisverwaltung ist stolz, als eine der ersten Verwaltungen an diesem neu entwickelten Zertifizierungsverfahren teilnehmen zu dürfen. Durch die Teilnahme am Projekt soll den bisherigen familienfreundlichen Maßnahmen noch einmal neuer Schwung verliehen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - bedarfsangepasst – weiter entwickelt werden. Dabei soll auch die durch die alternde Gesellschaft wachsende Herausforderung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben stärker eingebunden werden.

Das Zertifizierungsverfahren besteht im Wesentlichen aus drei Blöcken:

- einer Befragung der Beschäftigten durch einen standardisierten Fragebogen,
- einem Selbsteinschätzungsprozess des Arbeitgebers und
- einem Vor-Ort-Termin der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter bei der Kreisverwaltung Warendorf.

Die ersten beiden Phasen (Beschäftigtenbefragung und Selbsteinschätzung des Arbeitgebers) sind inzwischen durchgeführt worden. In 2010 steht jetzt die Organisation des Vor-Ort-Termins an. Hier stehen dann die Auswertungen der eingereichten Unterlagen durch das Projektteam, das Aufsuchen verschiedener Arbeitsbereiche und ein zweistündiger Planungsworkshop, in dem ein aktuelles Vorhaben zur Weiterentwicklung der familienfreundlichen Personalpolitik vorzustellen ist, auf dem Programm.

Begleitet und umgesetzt wird das Zertifizierungsverfahren durch eine Planungsgruppe. Mitglieder sind Beschäftigte unterschiedlicher Aufgaben- und Kompetenzbereiche, die insbesondere unter dem Aspekt ausgewählt worden sind, unterschiedlichste Sichtweisen des Themas einbringen zu können.

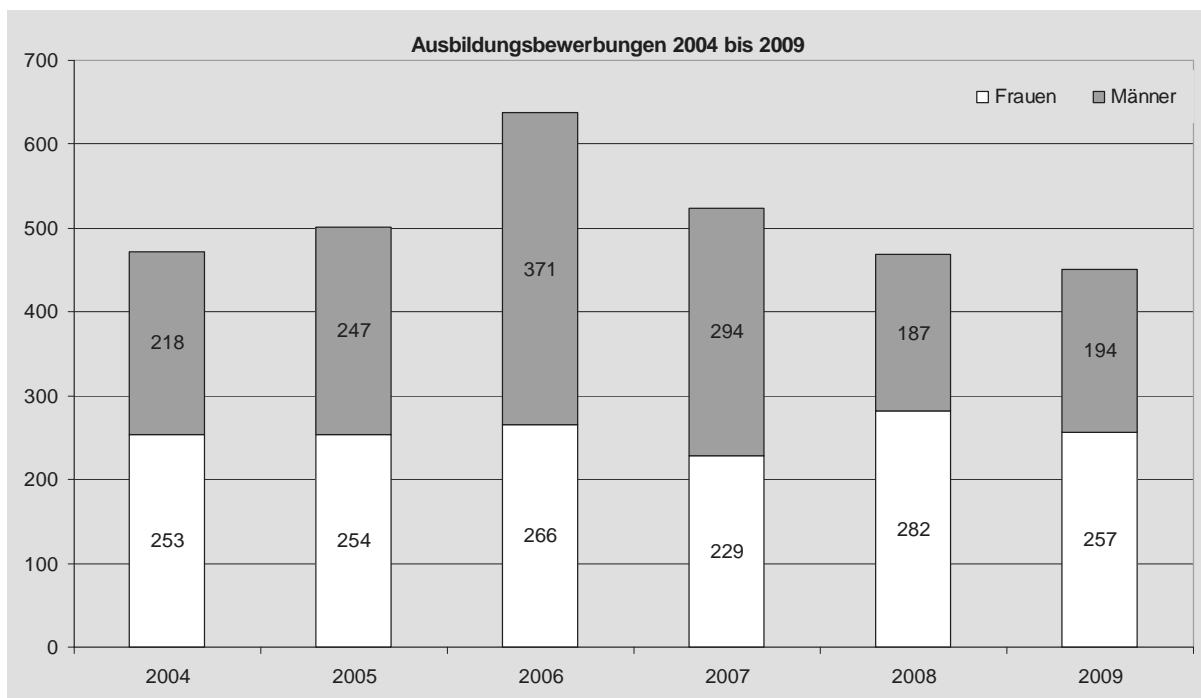
3. Ausbildung

Seit vielen Jahren bildet die Kreisverwaltung Warendorf junge Menschen in den unterschiedlichsten Ausbildungsberufen auf hohem Niveau und mit großem Engagement vieler Kolleginnen und Kollegen aus. Auch im Jahr 2009 standen für 20 Auszubildende Ausbildungsplätze bereit. Interesse an einer qualifizierten, zukunftsorientierten Ausbildung zeigten mit ihrer Bewerbung 451 Ausbildungsplatzsuchende (194 Männer und 257 Frauen).

Am 31. Dezember 2009 absolvierten 49 junge Menschen in sieben Ausbildungsberufen ihre Ausbildung bei der Kreisverwaltung Warendorf. Diese ist darauf bedacht, nicht nur in verwaltungstypischen Berufen Ausbildungsplätze anzubieten, sondern mit dem Ausbildungsplatzangebot auch Berufsbilder abzudecken, die in der Privatwirtschaft nachgefragt werden.

Das gilt insbesondere für Bürokaufleute nach dem "Coesfelder Modell", die innerhalb von 3½ Jahren sowohl als Bürokaufleute als auch als Verwaltungsfachangestellte ausgebildet werden (zurzeit 6 Absolventen). Mit dem gleichen Grund wird die Verwaltung demnächst im Beruf der Straßenbauerin / des Straßenbauers ausbilden.

Im Ausbildungsbereich werden die Weichen für die Zukunft gestellt. Deshalb wird in der Ausbildung auch darauf geachtet, ob neue Berufsbilder auch für die Kreisverwaltung zukunftsträchtig sind. Unter diesem Aspekt ist bereits ein Ausbildungsplatz für eine Geomatikerin / einen Geomatiker zum Ausbildungsjahr 2011/2012 eingeplant. In diesem Berufsbild findet sich die traditionelle Vermessungstechnik mit dem neuen Spezialgebiet der Geoinformatik vereint.



4. Fortbildung

Der technologische Fortschritt unserer Wissensgesellschaft macht lebenslanges Lernen notwendig. Gerade auch berufliche Fähigkeiten und berufliches Wissen müssen nach der Erstausbildung erhalten und immer wieder angepasst und erweitert werden.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung haben auch im Jahr 2009 wieder an zahlreichen Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen.

Neben Fachkenntnissen wurden bei den besuchten Fortbildungsveranstaltungen auch soziale Kompetenzen, wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit etc. vermittelt. Geht man von den 820 aktiv Beschäftigten am 31. Dezember 2009 aus, so hat durchschnittlich fast jede(r) Beschäftigte im Jahr 2009 mindestens eine interne oder externe Fortbildungsveranstaltung besucht.

Berichtsjahr 2009	Seminare	Teilnehmende		gesamt	Gesamtteilnehmerstage
		weiblich	männlich		
Hausinterne Fortbildungsveranstaltungen	Gedächtnis- und Konzentrationstechniken	4	9	13	25
	Grundlagen des AGG	7	1	8	4
	LOB für Führungskräfte (2 vertiefende Seminare)	23	78	101	51,5
	Unterhalt nach ZPO	5	7	12	11
	Zwangsvollstreckung nach ZPO	7	7	14	14
	Beschwerdesituationen erfolgreich gestalten	9	5	14	28
	Wirbelsäulengymnastik	10	6	16	24
	Auftritte vor Mikrofon u. Kamera	4	4	8	8
	Neue Rechtschreibung	12	2	14	14
	Eco-Drive-Schulung	1	23	24	24
	Kommunikationstraining	-	14	14	14
	Rücknahme/Rückforderung von Sozialhilfe	13	3	16	32
durch Integrationsplanung organisiert	Interkulturelle Kompetenz im Verwaltungshandeln (zwei Termine haben bereits in 2008 stattgefunden)	15	-	15	105
	14	110	159	269	354,5
Veranstaltungen für Auszubildende	Wie lernen Spaß macht (Prüfungsvorbereitung)	6	6	12	12
	Wie lernen Spaß macht (Einführungstage)	14	6	20	20
	Kommunikation für Azubis	12	6	18	35
	3	32	18	50	67
externe Fachfortbildungen	343	206	223	429	811
externe IT-Fortbildungen (durch Amt 12 organisiert)	8	7	3	10	43
Gesamt	368	355	403	758	1275,5

Entwicklung der Fortbildung seit 2006									
	Seminare			Teilnehmende			Teilnehmertage		
	intern	extern	insg.	intern	extern	insg.	intern	extern	insg.
2006	12	293	305	105	391	496	257	566	823
2007	42	300	342	399	402	801	650	744	1394
2008	31	344	375	335	430	765	292,5	707,5	1000
2009	17	351	368	319	439	758	421,5	854	1275,5

Externe Fachfortbildungen machen mit 351 besuchten Seminaren den größten Teil der Fortbildungsveranstaltungen aus. Diese werden bedarfsorientiert aus den Fortbildungsbudgets der einzelnen Fachämter dezentral finanziert.

Im hausinternen Fortbildungsprogramm sind wieder viele ämterübergreifende Themen angeboten worden. Auch für die Auszubildenden wurden im Rahmen des speziellen Trainingsprogramms drei Veranstaltungen durchgeführt.

IT-Schulungen hat das Amt für Informationstechnik und Statistik organisiert. Damit die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten besser berücksichtigt werden können, sind die Seminare erstmalig durch externe Anbieter abgewickelt worden.

Die Globalisierung führt immer mehr Menschen unterschiedlicher Kulturen und Religionen zusammen. Deshalb nehmen auch im beruflichen Umfeld Kontakte zwischen Menschen unterschiedlicher Werthaltungen zu. Diese kulturelle Vielfalt birgt Chancen, aber auch Konfliktpotenziale. Auch im Verwaltungsbereich wird interkulturelle Kompetenz deshalb immer wichtiger. Um diese zukünftige Schlüsselqualifikation

weiter zu entwickeln, haben 15 Mitarbeiterinnen aus den Bereichen Ordnungsamt, Straßenverkehrsamt, Jugendamt, Sozialamt und Schulamt an der Seminarreihe "Interkulturelle Kompetenz im Verwaltungshandeln" teilgenommen.

Bei der aus den vier Modulen Kultur, Kommunikation, Konflikte und Arbeitsfeld konzipierten Veranstaltungsreihe wurden an jeweils zwei aufeinanderfolgenden Tagen die unterschiedlichen Themenschwerpunkte behandelt. Zusätzlich hat ein halbes Jahr nach Abschluss des Seminars noch ein Auswertungstag stattgefunden.

In vielen praktischen Übungen ging es darum, die eigene Kultur besser zu verstehen und gleichzeitig offener für andere zu werden. Auch Konflikte aus der Praxis kamen zur Sprache. Die Beteiligten können jetzt das Erlernete in die tägliche Praxis umsetzen und so dazu beitragen, dass Menschen anderer Herkunft sich von der Verwaltung nicht missverstanden fühlen.

Den hohen Stellenwert der Fortbildung verdeutlichen auch die Ergebnisse der letzten Haushaltsjahre. Nach dem Ergebnis für das Haushaltsjahr 2008 wurden Aufwendungen für „rei-

ne“ Fortbildungen – ohne Reisekosten - in Höhe von 176.357 Euro verbucht. Das vorläufige Ergebnis für das Haushaltsjahr 2009 weist einen Betrag in Höhe von 179.487 Euro aus. Vergleiche mit weiteren Vorjahren sind wegen der buchungstechnischen Veränderungen nur schwer zu ziehen.

Hier eine Übersicht der Weiterbildungen im Zeitraum 2008 – 2011

5. Weiterbildung

Als berufliche Weiterbildung im weiteren Sinne wird der Erwerb von Zusatzqualifikationen zu den bereits bestehenden bezeichnet. Dadurch können sich für die Beschäftigten neue berufliche Perspektiven ergeben. Die Kreisverwaltung Warendorf unterstützt das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich beruflich weiter zu bilden.

Auf den zum Wintersemester 2010/2011 beginnenden neuen Diplom-Studiengang an der Verwaltungsakademie in Münster, der erstmalig mit einem einheitlichen "Verwaltungsdiplom betriebswirtschaftlicher Fachrichtung" abschließt, werden die Beschäftigten aktuell im Intranet hingewiesen.

Weiterbildungsart / Ende der Weiterbildung	2008	2009	2010	2011
A II-Lehrgang	5	4	3	4
Verwaltungs- und Wirtschaftakademie	1	0	1	0
Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen Dienst	0	0	2	0
Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen umwelttechnischen Dienst	0	0	0	1
Weiterbildung "Geprüfter IT – Projektleiter", Industrie- und Handelskammer Nord-Westfalen	0	0	0	1

