

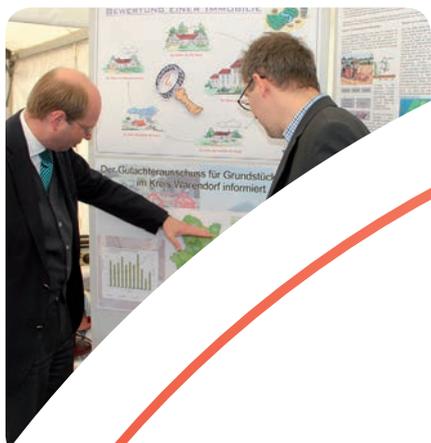
Für die Zukunft gesattelt.



**familienfreundlicher**  
Arbeitgeber  
2014-2017  
prüfen.bewerten.auszeichnen



## Personalbericht 2015



**Herausgeber**

Kreis Warendorf

Der Landrat

Dezernat I

Haupt- und Personalamt

Waldenburger Str. 2

48231 Warendorf

**Stand**

April 2016

## Vorwort

---



Liebe Leserinnen und Leser,

der weltweite Flüchtlingsstrom ist auch im Kreis Warendorf angekommen. Die Aufnahme und Betreuung der Flüchtlinge hat den Kreis vor neue Aufgaben gestellt, die sofortige pragmatische Lösungen erfordern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreises Warendorf haben mit ihrem vielfältigen großartigen Engagement bei der Einrichtung und dem Betrieb der Notunterkünfte für Flüchtlinge in Beelen, Beckum und Warendorf bewiesen, dass sie in Situationen menschlicher Katastrophen flexibel und zupackend handeln. Dafür danke ich an dieser Stelle allen Helferinnen und Helfern noch einmal ganz herzlich.

Die notfallmedizinische Hilfe für die Bürgerinnen und Bürger des Kreises wird mit der quantitativ und qualitativ umfangreichen Weiterqualifizierung der Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten einen Quantensprung machen.

Die Gesundheit und damit die Arbeitsfähig-

keit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Schlüsselbereich des Personalmanagements. Mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Verantwortung für ihre Gesundheit gezeigt, als sie über einen Zeitraum von neun Wochen einmal wöchentlich in ihrer Mittagspause den Ernährungskurs im Kreishaus besucht haben. Was der Lebensstil mit der eigenen Gesundheit zu tun hat, erfuhren 180 Zuhörerinnen und Zuhörer in mehreren Vorträgen. Diesen erfolgreich eingeschlagenen Weg der Gesundheitsförderung werden wir im Jahr 2016 mit neuen Aktionen fortsetzen.

Neuland betreten hat die Kreisverwaltung Warendorf mit ihrer ersten SummerSchool für die Auszubildenden. An drei Tagen haben sich diese mit Deeskalation, Rhetorik, Klimaschutz und Rückengesundheit beschäftigt. Über Sport, Spaß und Spiel haben sie ihre sozialen Kompetenzen vertieft und ihr Netzwerk - in direktem Kontakt miteinander - weiter ausgebaut.

Ich bin mir sicher: mit kreativen und cleveren Ideen dieser Art werden wir als Arbeitgeber attraktiv für viele Bewerberinnen und Bewerber sein und für bereits Beschäftigte bleiben.

Ihr

Dr. Olaf Gericke



# Inhalt

---

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Abschnitt I: Leitprojekt</b>	<b>7</b>
Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf die Personalwirtschaft	7
<b>Abschnitt II: Zahlen, Daten, Fakten</b>	<b>9</b>
Stellenplan	9
Personal- und Versorgungsaufwendungen	10
Gesamtbelegschaft	12
Personalzugänge	13
Personalabgänge	15
Führungskräfte	17
Altersbedingte Austritte	18
Altersentwicklung und Altersverteilung	20
Arbeits- und Gesundheitsschutz	22
Arbeits- und Dienstunfälle	22
Arbeitsmedizinische Betreuung	23
Schwerbehinderte	24
Krankenstand	24
<b>Abschnitt III: Personal finden, binden und qualifizieren</b>	<b>26</b>
Stellenausschreibungen und Bewerbungen	26
Ausbildungsbewerbungen	27
Erste SummerSchool für Kreis-Azubis	29
Betriebliche Gesundheitsförderung	30
Fortbildung	31
Weiterbildung	33
Weiterbildung zur Notfallsanitäterin / zum Notfallsanitäter	33



## Abschnitt I: Leitprojekt

### Auswirkungen der Flüchtlingssituation auf die Personalwirtschaft

Die Flüchtlingssituation hat große Auswirkungen auf die unterschiedlichsten Arbeitsbereiche der Kreismitarbeiterinnen und -mitarbeiter und berührt viele auch persönlich.

Bereits zu Beginn des Jahres 2015 hat das Land einen Hilferuf gestartet und die Kreise und kreisfreien Städte aufgefordert, die drohende Obdachlosigkeit der Flüchtlinge durch Einrichten von Notunterkünften zu vermeiden.

Im Laufe des Jahres hat der Kreis Warendorf drei Notunterkünfte in Beelen, Beckum und Warendorf eingerichtet und betrieben. 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben in den Notunterkünften gearbeitet, deren eigentliche Aufgaben in anderen Bereichen lie-



Abb. 1: Landrat Dr. Gericke begrüßt eine Flüchtlingsfamilie an der Notunterkunft in Beckum

gen. Sie haben auch am Wochenende gedolmetscht, Arztbesuche begleitet, Taschengeld ausgezahlt und sich um organisatorische und verwaltungstechnische Aufgaben gekümmert etc.



Abb. 2: Landrat Dr. Gericke im Gespräch mit einer Flüchtlingsfamilie

Mit Improvisationstalent und pragmatischem Handeln haben die Helferinnen und Helfer oft spontan Situationen gemeistert und so für eine unter den Umständen bestmögliche Betreuung der Flüchtlinge gesorgt. Die hohen Kosten des Personaleinsatzes für die Notunterkünfte erstattet das Land.

Dem Kreis Warendorf sind ca. 4750 asylsuchende Menschen zugewiesen, davon allein 3772 im Jahr 2015. Diese Zahl entspricht in etwa der einer kleinen Gemeinde. Mit dieser großen Zahl an Zuzügen ergibt sich für eine Verwaltung naturgemäß mehr Arbeit.



*Abb. 3: Flüchtlinge kurz nach der Ankunft in der Notunterkunft in Beelen*

Eine interne Organisationsuntersuchung hat deshalb genauer beschrieben, dass allein sieben weitere Vollzeitstellen für das Bearbeiten der ausländerrechtlichen Angelegenheiten (Aufenthaltsgestattung, Familiennachzug etc.) und zwei weitere geringfügig Beschäftigte im Bereich Rückführungen und Abschiebungen notwendig sind.

Die Stellen sind mittlerweile mit internen Kräften, aber auch mit zwei neuen Kräften mit Zuwanderungsgeschichte besetzt worden. Diese Kräfte können mit ihren sprachlichen Kompetenzen in vielen Fällen die Arbeit der Ausländerbehörde erleichtern.

Für die mittlerweile 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausländerbehörde ist eine neue Organisationsstruktur mit zwei Teamleitungen geschaffen worden.

Die Flüchtlinge, die ein Bleiberecht bekommen, werden unsere Gesellschaft verändern.

Das Flüchtlingskonzept des Kreises Warendorf wird aufzeigen, in welchen Handlungsfeldern und mit welchen Maßnahmen der Kreis Warendorf zu ihrer möglichst schnellen Integration beitragen wird. Das motivierte und qualifizierte Personal in der Kreisverwaltung und noch zu akquirierendes Personal werden diese Herausforderung engagiert angehen.



*Abb. 4: Die Flüchtlinge werden in Beelen begrüßt*



*Abb. 5: Helfer bauen Betten in der Sporthalle Warendorf auf*

## Abschnitt II: Zahlen, Daten, Fakten

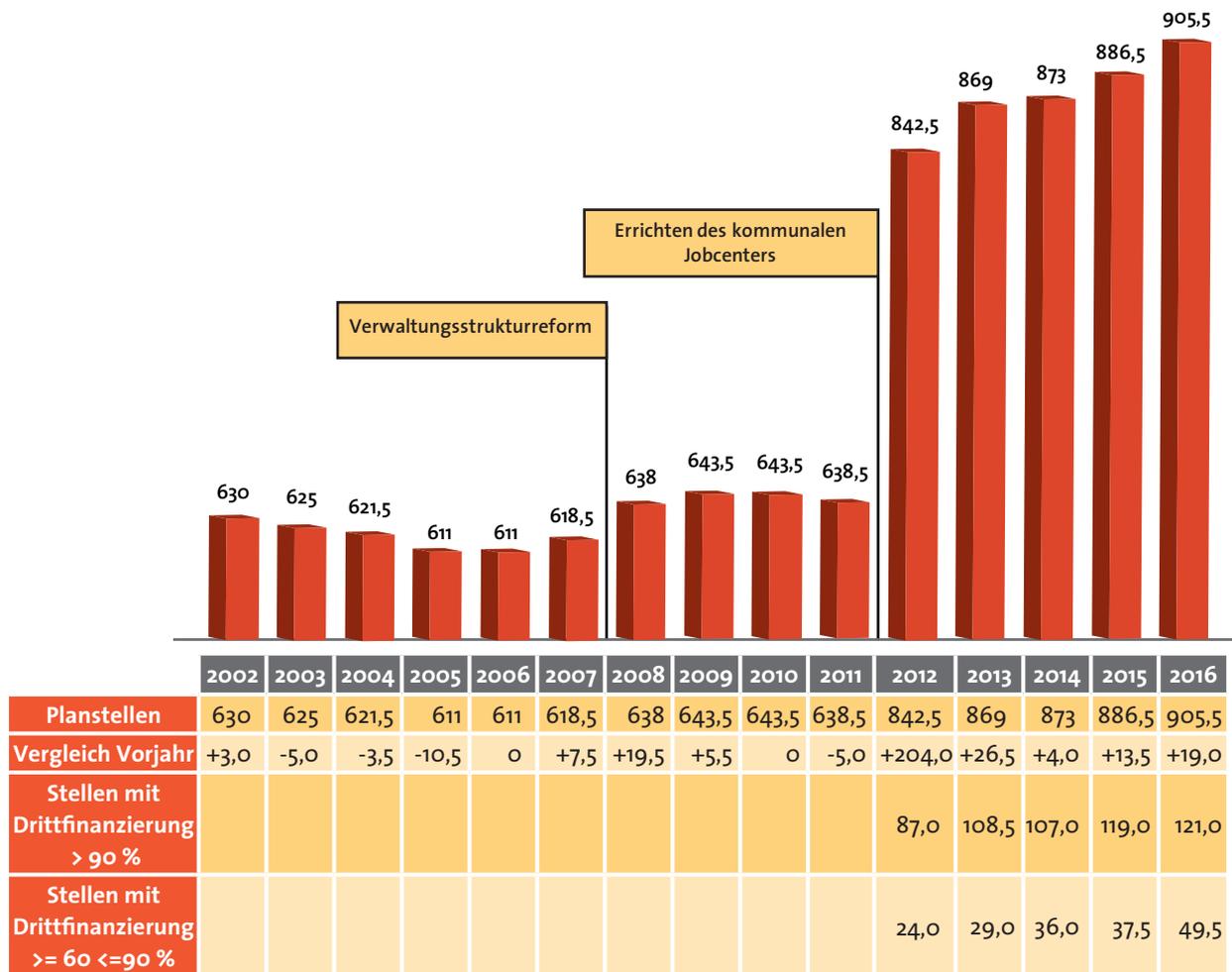


Abb. 6: Planstellen von 2002 - 2016

### Stellenplan

Der Stellenplan für das Haushaltsjahr 2015 weist 886,5 Stellen aus. Das sind per Saldo 13,5 Stellen mehr als im Vorjahr.

Zwölf Stellen sind aus unterschiedlichen Gründen für den Rettungsdienst eingerichtet worden. Der sich aus dem Rettungsbedarfs-

plan aus dem Jahr 2012 ergebende Bedarf ist noch nicht vollständig im Stellenplan abgebildet. Durch das am 01.01.2014 in Kraft getretene Notfallsanitätergesetz hat sich das Berufsbild der Rettungsassistenten völlig gewandelt. Der Einsatz von Praktikanten im Anerkennungsjahr wird nicht mehr möglich sein, da die Ausbildung im Rettungsdienst

ab 2015 nicht mehr fortgeführt wird. Die Rettungspraktikanten werden durch ausgebildete Rettungsassistenten ersetzt, für die Planstellen notwendig sind. Die Stellen im Rettungsdienst sind gebühren- und damit vollständig refinanziert.

Insbesondere neue gesetzliche Aufgaben, die weitere Digitalisierung in den Schulen und gestiegene Fallzahlen wie z. B. in der Vollstreckung von Forderungen bedingen in den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung das Einrichten von insgesamt 10,5 neuen Stellen. Gleichzeitig sind aber auch neun Stellen abgebaut worden.

156,5 der 886,5 Stellen sind überwiegend oder vollständig refinanziert. Die Refinanzierungsquote steigt weiter von 16,4 % auf **17,6 %**.

Für das Jahr 2016 enthält der Stellenplan 905,5 Stellen. Das sind 19 Stellen mehr als in 2015. 25 Stellen werden neu geschaffen, sechs Stellen konnten gestrichen werden. Der Stellenmehrbedarf ergibt sich im Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt, im Bauamt, im Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, im Jobcenter und im Ausländeramt. Die Novellen des Arzneimittelgesetzes und der Bauordnung führen zu neuen bzw. quantitativ erweiterten Aufgaben.

Der Zustrom von Flüchtlingen (zum Teil minderjährige unbegleitete Ausländer) erfordert sowohl im Ausländeramt, im Amt für Kinder,

Jugendliche und Familien als auch im Jobcenter weiteres Personal. Nur mit einer adäquaten professionellen Betreuung kann ein guter Weg zu einer möglichst schnellen und gelingenden Integration in unsere Gesellschaft eingeschlagen werden. Gleichzeitig sind notwendige Rückführungen sicherzustellen.

Aktuell hat der Kreistag beschlossen im laufenden Jahr zwölf Stellen für das Jobcenter zu schaffen, um dauerhaft qualifizierte Mitarbeiter/innen zur anstehenden Aufgabenbewältigung zu gewinnen und zu binden. Diese Stellen sind in den Stellenplan integriert und werden zu rd. 85 % refinanziert.

## **Personal- und Versorgungsaufwendungen**

Zum Zeitpunkt der Drucklegung stehen die Ergebnisse für den Jahresabschluss 2015 noch nicht fest. Das Diagramm zeigt deshalb den Planansatz 2015. Es enthält die Ergebnisplanpositionen 11 bis 13 und bildet damit sowohl die Personal- und Versorgungsaufwendungen einschließlich der Zuführung zu Pensions- und Beihilferückstellungen als auch 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). Seit 2013 sinken diese Aufwendungen kontinuierlich, weil bislang zum Kreis Warendorf abgeordnetes Personal in seinen Dienst übergetreten ist oder nach und nach mit eigenem Personal ersetzt wird. Gleichzeitig steigen die Personalaufwendungen (Einzelplanposition 11) um die Aufwendungen für das neue Personal.

In 2015 liegen die geplanten Personalauf-

wendungen des Kreises bei rd. 55,6 Mio. € und damit rd. 2,35 Mio. € unter dem Ansatz 2016. Dies ergibt sich zum Großteil aus einer zu erwartenden Tarifierhöhung für die Beschäftigten ab 01.03.2016, die mit 2,5 % und damit mit rd. 850.000 € berücksichtigt ist. Die Besoldungserhöhung für die Beamten schlägt in 2016 mit ca. 200.000 € zu Buche. Kostensteigerungen in der Beihilfe sind mit zusätzlichen 128.000 € kalkuliert.

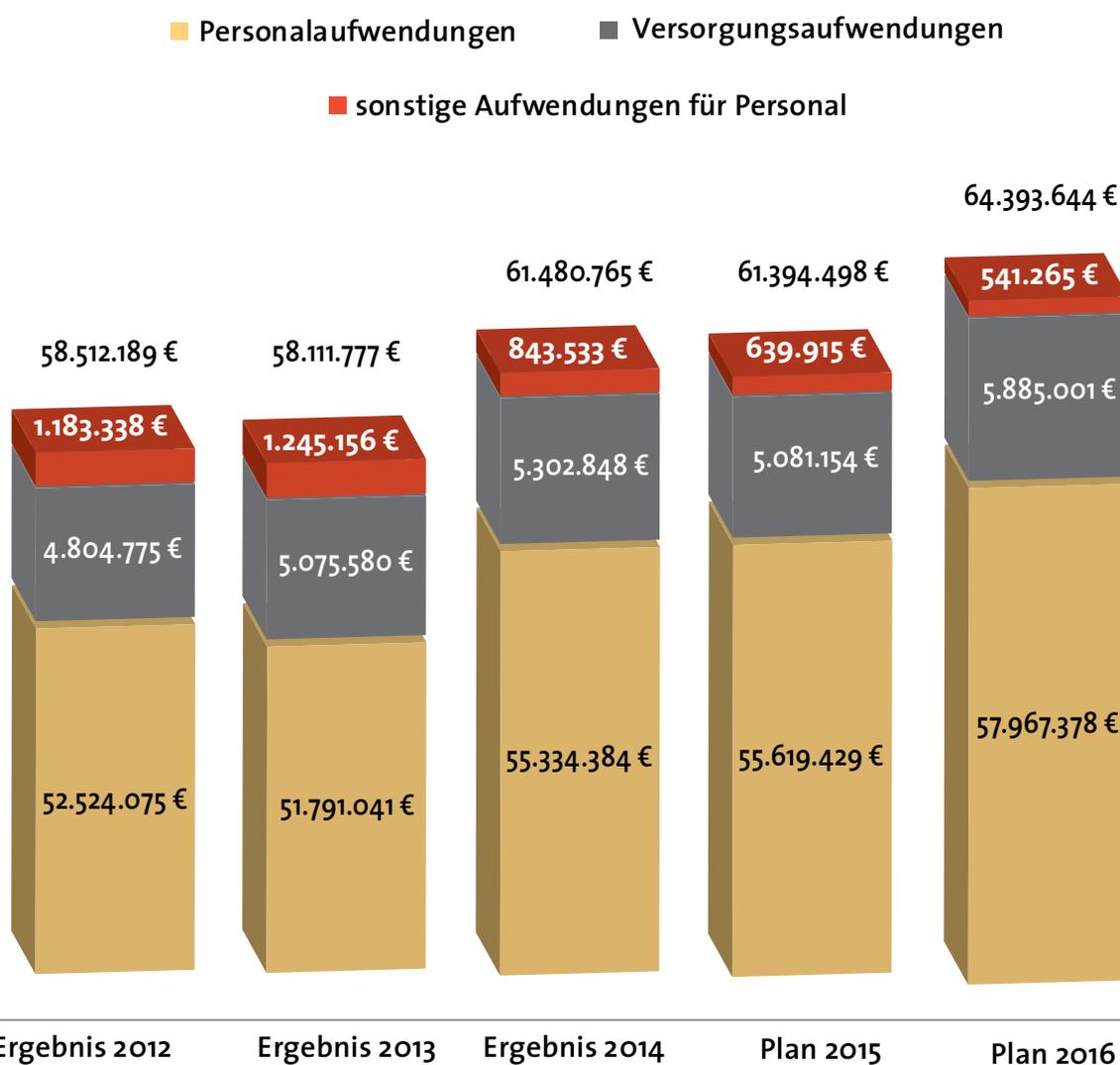


Abb. 7: Personal- und Versorgungsaufwendungen 2012 - 2016

## Gesamtbelegschaft

Am Jahresende 2015 ist die Kreisverwaltung Warendorf Arbeitgeber für 1.155 Beschäftigte (+15 Personen im Vergleich zum Vorjahr) gewesen. Außerdem haben - wie im Vorjahr - noch 20 Personen im Rahmen von Abordnungen für den Kreis Warendorf gearbeitet. Sie sind überwiegend im Jobcenter und im

Sozialamt tätig gewesen.

Der leichte Personalzuwachs ist bei den Tarifbeschäftigten und den geringfügig Beschäftigten festzustellen. Im aktiven Dienst (oder mit Bezügen freigestellt) sind am Jahresende 259 Beamtinnen und Beamte gewesen, 15 Personen weniger als am Vorjahresstichtag. Viele von ihnen haben im letzten Jahr ihren

Gesamtbelegschaft am 31.12.2015							
	Vollzeit			Teilzeit			Gesamt
	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	
<b>Beamtinnen und Beamte</b>	<b>130</b>	<b>68</b>	<b>198</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>61</b>	<b>259</b>
davon							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung					6	6	6
<b>Tariflich Beschäftigte</b>	<b>315</b>	<b>231</b>	<b>546</b>	<b>20</b>	<b>187</b>	<b>207</b>	<b>753</b>
davon							
mit Bezügen in Mutterschutz, Elternzeit oder einer Beurlaubung		3	3		6	6	9
befristet Beschäftigte	22	17	39	1	13	14	53
<b>Gesamt (standardmäßige DV)</b>	<b>445</b>	<b>299</b>	<b>744</b>	<b>22</b>	<b>246</b>	<b>268</b>	<b>1.012</b>
Auszubildende/ Beamtenanwärterinnen und -anwärter	19	37	56				56
Rettungsassistenten/-innen im Anerkennungs- jahr und Sozialarbeiter/-innen (Anerkennungsjahr / Trainee)	3	1	4		3	3	7
Ehrenbeamte				2		2	2
geringfügig Beschäftigte				13	4	17	17
Freistellungsphase Altersteilzeit	10	3	13	2	2	4	17
<b>Belegschaft mit Bezügen</b>	<b>477</b>	<b>340</b>	<b>817</b>	<b>39</b>	<b>255</b>	<b>294</b>	<b>1.111</b>
Beschäftigte in Beurl./EZ/MuSchu/ Wehr-/Zivildienst (ohne Bezüge)	4	31	35		9	9	44
<b>Gesamtbelegschaft</b>	<b>481</b>	<b>371</b>	<b>852</b>	<b>39</b>	<b>264</b>	<b>303</b>	<b>1.155</b>

Abb. 8: Gesamtbelegschaft

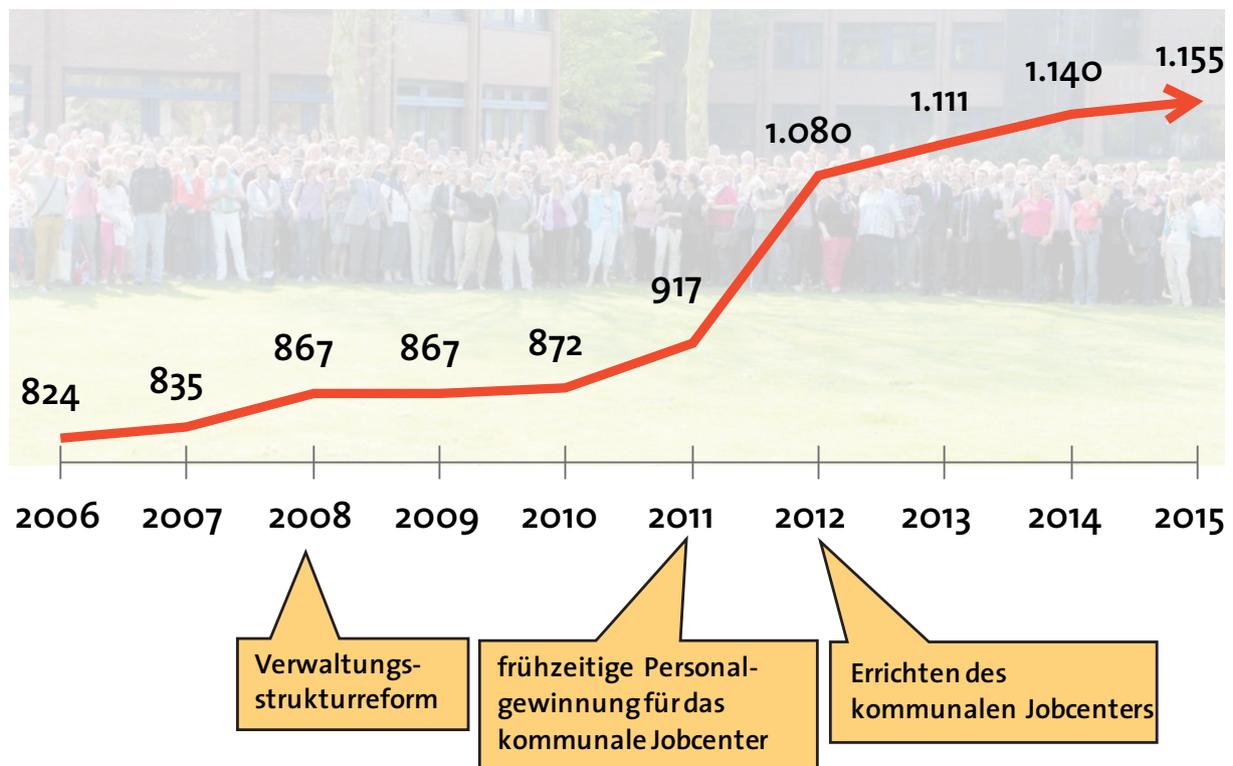


Abb. 9: Beschäftigtenzahlen von 2006 - 2015

aktiven Dienst beendet und befinden sich jetzt in der Freistellungsphase der Altersteilzeit. Insgesamt sind elf Personen mehr als am Vorjahresende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit gewesen. Da diese Personen noch zur Belegschaft mit Bezügen zählen, ihren Dienst aber nicht mehr ausüben, liegt hier ein wesentlicher Grund für den Umfang des als Ersatz neu eingestellten Personals (vorwiegend als Tarifbeschäftigte). Bei den geringfügig Beschäftigten ist die Ausweitung im Bereich der Radarmessung überwiegender Grund für den Anstieg der Personen von 11 auf 17 gewesen.

Bei 7,7 % der Beschäftigten ist eine Zuwanderungsgeschichte bekannt. Im Jahr 2008 sind

es noch 43 Personen gewesen – inzwischen ist bei 89 Menschen eine Zuwanderungsgeschichte bekannt.

### Personalzugänge

79 Menschen haben im Jahr 2015 in der Kreisverwaltung Warendorf ihren neuen Arbeitgeber gefunden. 37 Arbeitsverhältnisse sind aus in der Regel rechtlichen Gründen (Elternzeitvertretung, befristete Aufgaben, zu überprüfender Personalbedarf) befristet.

Im allgemeinen Verwaltungsbereich sind im Jahr 2015 viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst des Kreises Warendorf ausgeschieden (Arbeitgeberwechsel,

Personalzugänge 2015	Beamte	Tariflich Beschäftigte		Gesamt
		unbefristet	befristet	
Allgemeiner Verwaltungsdienst	3	8	10	21
Archiv	0	0	1	1
Hochbau und Liegenschaften	0	2	0	2
Abschieber	0	0	1	1
Leitstelle und Rettungswachen	1	1	1	3
Fleischbeschau	0	1	2	3
Tierärztinnen	0	1	1	2
Lebensmittelkontrolle	0	1	0	1
Radarüberwachung	0	0	2	2
Schulpsychologische Beratungsstelle	0	0	3	3
Regionales Bildungsbüro	0	0	2	2
ASD	0	1	6	7
Ärztin / Arzt	1	2	0	3
Arzthelferin	0	1	0	1
Gesundheits- und Krankenpfleger	0	0	1	1
Jobcenter – aktivierende Leistungen	0	1	5	6
Jobcenter – passive Leistungen	4	12	0	16
Bauoberinspektor/-in	2	0	0	2
Vermessungstechnikerin - Geomatikerin	0	0	2	2
<b>Gesamtzugänge</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>79</b>

\*In den Gesamtzugängen sind 18 Personen enthalten, die 2015 eine Ausbildung beim Kreis Warendorf abgeschlossen haben und anschließend in ein Beamtenverhältnis übernommen wurden bzw. einen Arbeitsvertrag erhalten haben.

Abb. 10: Personalzugänge 31.12.2015

Pension, Rente und Altersteilzeit). Davon profitiert haben die Nachwuchskräfte, die alle ein Arbeitsplatzangebot bekommen haben. Im technischen Bereich bewährt sich die frühzeitige Nachfolgeplanung, in dem junge Ingenieurinnen und Ingenieure oder auch Technikerinnen und Techniker passgenau auf den Zeitpunkt des Ausscheidens von älteren Mitarbeitern hin ausgebildet und dann übernommen werden.

Ein Schwerpunkt der Personalzugänge hat mit 22 Einstellungen beim Personal für die Leistungssachbearbeitung im Jobcenter gelegen.

Die Flüchtlingsbetreuung hat akut die Einstellung von Personal mit sozialpädagogischem Hintergrund oder auch die Einstellung eines Gesundheits- und Krankenpflegers erfordert.

## Personalabgänge

Die Grundfluktuation berücksichtigt alle Personen, deren Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis (außer Sozial- und Rettungsdienstpraktikanten) im Kalenderjahr 2015 endet. Für den Berichtszeitraum liegt die Grundfluktuation bei 7,4 Prozent bzw. 85 Personen. Aus natürlichen Gründen (alters- oder krankheitsbedingtes Ausscheiden, Todesfall) haben 20 Beschäftigte ihren Dienst für die Kreisverwaltung Warendorf beendet. 10 davon beziehen die Rente für besonders langjährig Versicherte nach 45 Versicherungsjahren. Sie sind damit vor Erreichen ihrer Regelaltersrente ausgetreten.

34 Beschäftigte haben sich einen neuen Arbeitgeber gesucht. Diese "unternehmensfremde" Fluktuation ist angewachsen (Vorjahr: 26). Die Ursachen liegen zum Teil auf der Hand: aufgrund des hohen Personalbedarfs anderer Verwaltungen finden die Beschäftigten eine neue Stelle, die näher an oder in ihrem Wohnort liegt oder der neue Arbeitgeber bietet eine Vollzeitbeschäftigung. Manchmal sind die Wechselgründe auch nicht bekannt.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Kreisverwaltung Warendorf zu binden werden Maßnahmen zur Personalbindung entwickelt. Mit passgenauen Weiterbildungsangeboten oder abwechslungsreichen Angeboten der Gesundheitsförderung wirkt der Kreis Warendorf dem Weggang entgegen.

Die 2015 eingeführte freiwillige und anonyme Austrittsbefragung liefert Hinweise auf Attraktivitätsmerkmale wie ganz bestimmte Aufstiegsmöglichkeiten oder höhere Vergütung, die in unserer Organisationsstruktur im Vergleich mit größeren Städten so oftmals nicht gegeben sind.

Die Zusatzfluktuation bildet ab, wie viele Arbeitnehmer zeitweilig von der Arbeit freigestellt sind. 2015 hat für 13 Beamtinnen und Beamte sowie zwei Tarifbeschäftigte die Freizeitphase ihrer Altersteilzeit begonnen. 18 werdende Mütter sind in den Mutterschutz oder die Elternzeit gegangen. 11 Väter haben in den Partnermonaten der Elternzeit partnerschaftlich geteilte Kinderbetreuung erlebt und ihren Erfahrungshorizont erheblich erweitert. Rund 3/4 der Väter (sieben von neun) haben die Partnermonate in das erste Lebensjahr der Kinder gelegt.

Die Kreisverwaltung Warendorf arbeitet so für die Väter in der Belegschaft an väterfreundlichen Arbeitsbedingungen. Sie macht die Partnermonate der Elternzeit quer durch alle Berufsgruppen möglich. Stolz sind wir darauf, dass die Kolleginnen und Kollegen eventuelle Mehrbelastungen für die begrenzte Zeit gerne mittragen.

Der Kreis Warendorf zeichnet sich durch eine hohe Mitarbeiterbindung aus. Am 31.12.2015 arbeitete eine Dienstkraft durchschnittlich 14,2 Jahre bei der Kreisverwaltung.

Für 44 langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab es 2015 ein besonderes Ereignis. 27 feierten ihr 25-jähriges Dienstjubiläum. 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sogar auf eine 40-jährige Dienstzeit zurückblicken.

Im Wettbewerb um die besten Köpfe ist es wichtig, Maßnahmen zu entwickeln, die die Mitarbeiterbindung auf hohem Niveau halten. Dieser Aufgabenschwerpunkt wird von dem personell verstärkten Sachgebiet Personalentwicklung wahrgenommen.

Personalabgänge 01.01. - 31.12.2015	Beamte	Tariflich Beschäftigte	Gesamt	Gesamt 2014
Auflösungsvertrag	0	11	11	13
Entlassung auf eigenen Wunsch - Kündigung (Arbeitnehmerwille)	1	14	15	15
Wechsel des Dienstherrn	9	0	9	3
Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses	0	9	9	17
Kündigung in der Probezeit (Arbeitgeberwille)	0	3	3	1
Erreichen der Altersgrenze	0	4	4	8
Erreichen der Altersgrenze für Schwerbehinderte	0	1	1	6
Erreichen der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte (45 VJ)	0	10	10	9
Erreichen der Altersgrenze für langjährige Versicherte bzw. auf Antrag (Abschläge)	1	1	2	3
Ausscheiden von geringfügig Beschäftigten	0	1	1	2
Tod des Beschäftigten	0	1	1	2
Dienst- / Erwerbsunfähigkeit	1	0	1	2
Ende der Ausbildung	7	11	18	18
<b>Grundfluktuation</b>	<b>19</b>	<b>66</b>	<b>85</b>	<b>99</b>
Altersteilzeit (Beginn der Freizeitphase)	13	2	15	1
Beginn Mutterschutz / Elternzeit	4	14	18	23
Partnermonate Elternzeit	5	6	11	7
Zeitrente (Beginn)	0	1	1	1
<b>Zusatzfluktuation</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>32</b>
<b>Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>89</b>	<b>130</b>	<b>131</b>

Abb. 11: Personalabgänge 31.12.2015

## Führungskräfte

117 Führungskräfte haben am Jahresende auf den unterschiedlichsten Hierarchieebenen Führungsaufgaben wahrgenommen. Die im Vorjahresvergleich geringere Zahl ergibt sich dadurch, dass insbesondere zum Jahresende für einige langjährige Führungskräfte die Freizeitphase der Altersteilzeit begonnen hat und ihre Stellen zum Jahresende noch nicht wiederbesetzt gewesen sind.

Personelle Wechsel hat es bereits im Laufe des Jahres bei zwölf Führungsfunktionen gegeben.

Auf neun der am Jahresende wiederbesetzten Stellen ist internes Personal umgesetzt worden. Für die stellvertretende Amtsleitung des Rechtsamtes und die Sachgebietsleitungen des Kinder- und Jugendgesundheitsdienstes

sowie des Sozialpsychiatrischen Dienstes im Gesundheitsamt sind externe Bewerber eingestellt worden.

Nach Ausscheiden des langjährigen Ordnungsdezernenten ist erstmals eine Dezernentin für den Bereich Sicherheit und Ordnung zuständig.

Erstmals Führungsaufgaben haben drei Beschäftigte der Kreisverwaltung übernommen.

Es bewegt sich also Einiges im Bereich der Führungskräfte.

Das Durchschnittsalter der Führungskräfte ist auf 49,6 Jahre gesunken. Die Verjüngung, die in 2015 eingesetzt hat, wird sich auch in den nächsten Jahren fortsetzen. Auf drei der



*Abb. 12: Die Führungsriege des Kreishauses v.l.n.r.: Umweltdezernent Friedrich Gnerlich, Kreisdirektor und Sozialdezernent Dr. Heinz Börger, Landrat Dr. Olaf Gericke, Ordnungsdezernentin Petra Schreier, Kämmerer und Personaldezernent Dr. Stefan Funke*

### Führungskräfte am 31.12.2015

		Vollzeit		Teilzeit		Gesamt	Veränderungen zum Vorjahr	
		m	w	m	w		m	w
Leitung der Verwaltung	Personen	4	1			5	-1	+1
	Alter im Ø	58,0	47,7			55,9		
Amtsleitungen	Personen	13	4			17	+1	-2
	Alter im Ø	51,4	57,1			52,8		
stellv. Amtsleitungen	Personen	9	7		1	17		
	Alter im Ø	44,6	55,7		49,5	49,4		
Sachgebietsleitungen	Personen	30	12		3	45	-2	-1
	Alter im Ø	52,3	49,8		48,4	51,4		
andere Leitungsfunktionen	Personen	12	2			14	+1	
	Alter im Ø	50,5	41,8			49,2		
Koordinatoren/innen	Personen	3	2			5	-2	+1
	Alter im Ø	46,9	37,4			43,1		
Teamleitungen	Personen	6	4		4	14	-1	
	Alter im Ø	41,7	37,9		40,7	40,3		
<b>Gesamt Personen</b>		<b>77</b>	<b>32</b>		<b>8</b>	<b>117</b>	<b>-4</b>	<b>-1</b>
<b>Gesamt Alter im Ø</b>		<b>50,2</b>	<b>49,2</b>		<b>44,7</b>	<b>49,6</b>		

Abb. 13: Führungskräfte

vier zum Jahresende unbesetzten Führungspositionen ist inzwischen jüngeres Personal intern nachgerückt.

Auch in den nächsten Jahren werden weitere Führungskräfte altersbedingt ausscheiden (siehe auch Prognose – bis 2019 voraussichtlich 15 Personen).

Neben den demografischen Veränderungen ändern sich auch die Aufgabenzuschnitte und damit die Anforderungen an das Personal. Im Sozialamt ist inzwischen z. B. das Sachgebiet "Prävention und Qualitätssicherung in der Pflege" mit einer externen Fach-

kraft des Pflege- und Gesundheitsmanagements besetzt worden.

#### Altersbedingte Austritte

Bis zum 31.12.2023 werden voraussichtlich 162 Personen ihre Tätigkeit beim Kreis Warendorf aus Altersgründen beenden (85 Personen bis 2019 – 77 weitere bis 2023).

15 der bis zum Jahresende 2019 Ausscheidenden üben aktuell Führungsfunktionen aus. Im vorherigen Prognosezeitraum 2015-2018 sind es 20 Personen gewesen. Grund für die höhere Zahl der Vorjahrespro-

gnose ist, dass allein im Jahr 2015 eine relativ große Zahl (acht Führungskräfte) altersbedingt ausgeschieden ist. Einen weiteren "Höhepunkt" der Ausscheidenswelle bei Führungskräften wird es im Jahr 2018 geben. Hier werden voraussichtlich acht Beamtinnen und Beamte den Dienst altersbedingt beenden. Allein für fünf von ihnen beginnt die Freizeitphase der Altersteilzeit.

Im Zeitraum von 2020-2023 werden nach aktuellem Stand insgesamt acht weitere Führungspositionen aus Altersgründen frei.

Bei den 21 Beschäftigten des gehobenen Dienstes, die bis 2019 ausscheiden, sind drei berücksichtigt, die momentan mit Zeitver-

trägen beschäftigt sind. Bei Verlängerungen wäre ihr voraussichtliches altersbedingtes Ausscheiden dem Zeitraum 2020-2023 zuzuordnen.

Um der zu erwartenden Entwicklung entgegenzuwirken, wird der Bereich der Personalentwicklung verstärkt. Hier sollen weitere Maßnahmen entwickelt werden, die neue Führungskräfte qualifizieren, absehbar frei werdende Führungsaufgaben zu übernehmen (z. B. Führungskräfte-Qualifizierung, Wissensmanagement).

Auch die große Zahl von Einstellungen an Nachwuchskräften gerade im gehobenen Dienst soll helfen, diesen Personalbedarf mit abzudecken.

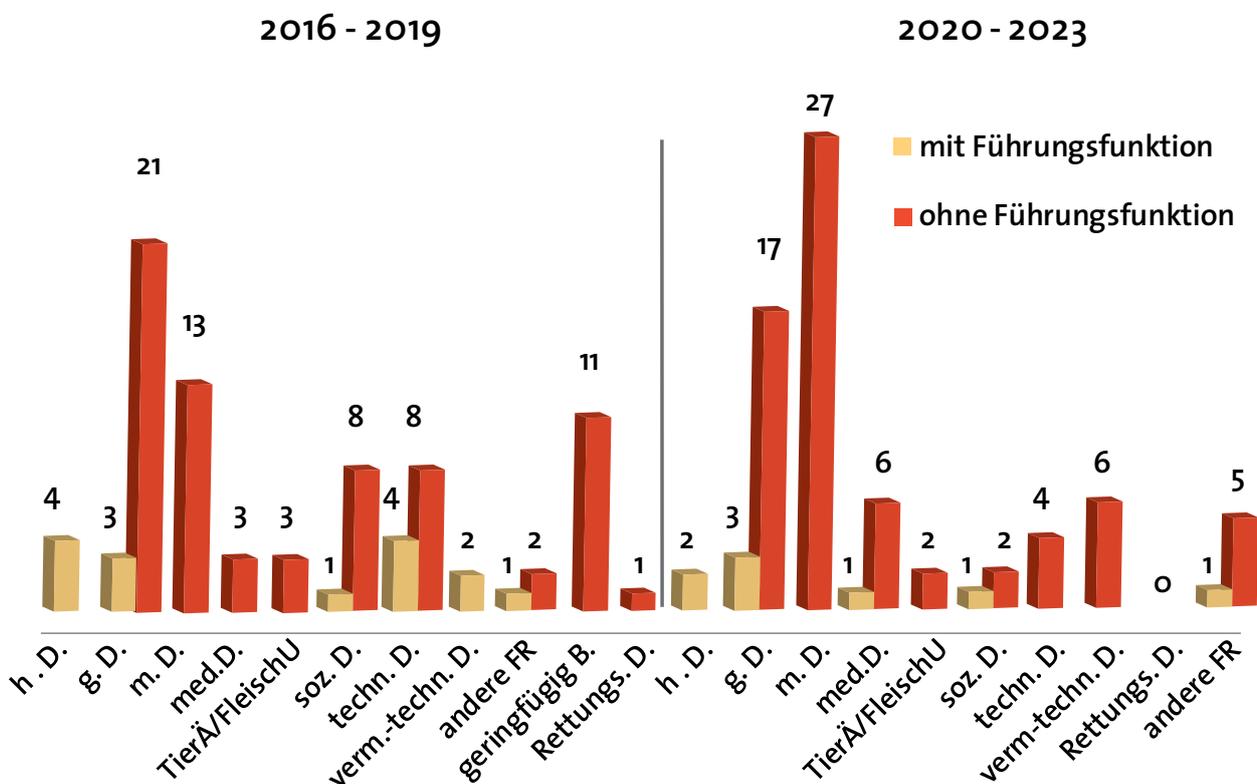


Abb. 14: Prognose Ausscheiden

Von den 85 Personen, die bis zum Jahresende 2019 ausscheiden, sind aktuell zehn beschäftigt, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben.

Weitere sechs Personen, die im Rahmen von Zeitverträgen geringfügig beschäftigt sind, werden die Regelaltersgrenze bis 2019 erreichen. Der Großteil dieser Personen nimmt Aufgaben aus den Bereichen Radarüberwachung / Abschiebungen wahr.

### Altersentwicklung und Altersverteilung

Der Anteil der jüngeren Beschäftigten (bis 35 Jahre) hat am 31.12.2015 bei über 30 % gelegen. Das ist der höchste Wert seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 2002. Besonders die Einstellungen von jungen Menschen für klassische Verwaltungsausbildungen, aber auch Neueinstellungen von ausgebildetem Personal insbesondere im Alter zwischen 26 und 35 Jahren, haben zur Ausweitung die-

ses Beschäftigtenanteils geführt. Eine gute Entwicklung hat sich fortgesetzt, die helfen wird, Fluktuation - insbesondere das absehbare Ausscheiden aus Altersgründen - abzufedern.

Bei einem Gesamtfrauenanteil von insgesamt 55 % fällt auf, dass gerade der jüngsten Beschäftigtengruppe viele Frauen angehören. Bei den bis 35-jährigen liegt der Frauenanteil bei 64 %. Die Frauen im Alter zwischen 36 und 50 Jahre machen einen Beschäftigtenanteil von 57 % aus. Bei den 51-60-jährigen zeigt sich ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Lediglich die Altersgruppe ab 61 ist männerdominiert.

28 Frauen und 61 Männer sind am 31.12.2015 über 61 Jahre alt gewesen. Bei diesem Wert ist zu berücksichtigen, dass Basis der Altersstrukturanalyse die Gesamtbeschäftigtenzahl (1.155 im Jahr 2015) ist. Diese beinhaltet auch Personen, die sich schon in der Freizeitphase der Altersteilzeit befinden (vier Frauen

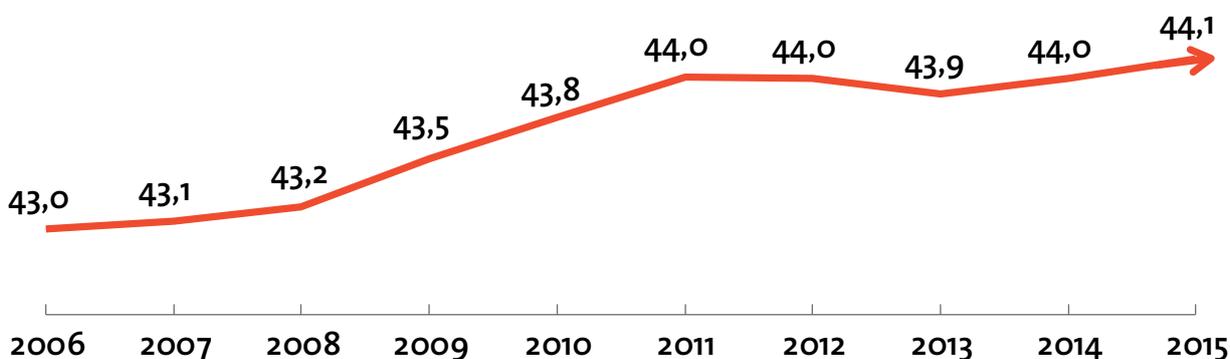


Abb. 15: Entwicklung des Durchschnittsalters 2006 -2015

und zehn Männer). Außerdem haben zehn weitere Männer dieser Altersgruppe das eigentliche Berufsleben bereits beendet und

sind jetzt im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungen tätig.

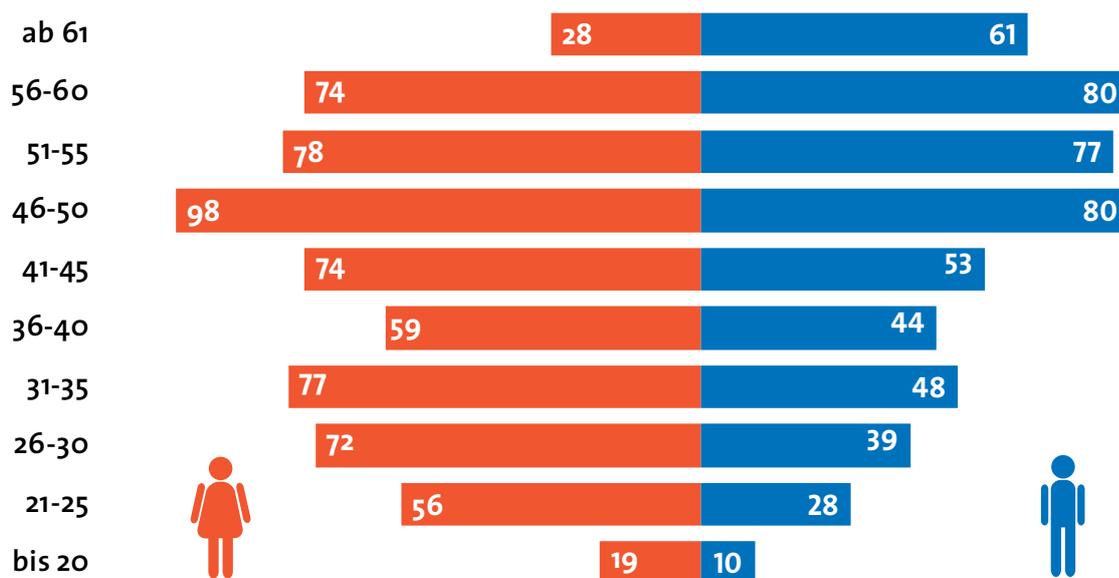


Abb. 16: Alterspyramide am 31.12.2015

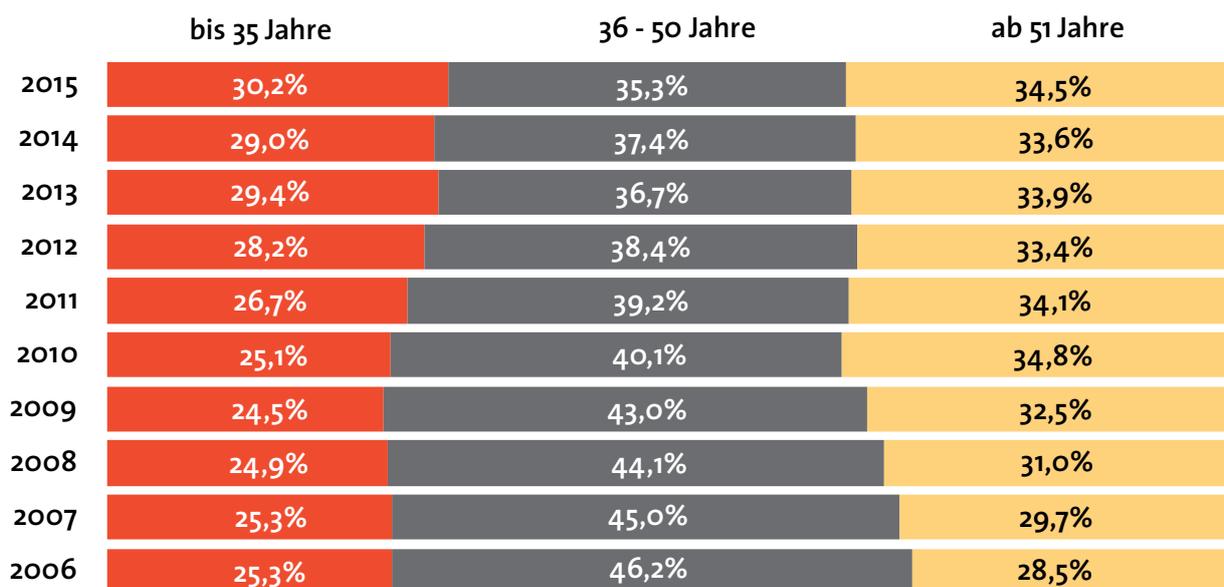


Abb. 17: Entwicklung des Beschäftigtenanteils der Altersgruppen

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Als Arbeitgeber ist der Kreis Warendorf für die gesetzlich vorgeschriebene Sicherheit am Arbeitsplatz und den Gesundheitsschutz verantwortlich.

Ein wesentlicher Schwerpunkt im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat auf der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung gelegen. In diesem Rahmen haben mehrere amtsinterne sowie ämterübergreifende Unterweisungen zu sicherheitsrelevanten Themen der jeweiligen Arbeitsplätze durch die Betriebsärztin und die im Jahr 2015 neu bestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit stattgefunden.

Ziel der betrieblichen Unterweisung ist es, sicherheits- und gesundheitsgerechte Zustände und Verhaltensweisen der Beschäftigten zu erreichen oder zu erhalten.

Zu einer weiteren Maßnahme des Arbeitsschutzes hat die Organisation der Ersten Hilfe gehört. 61 Beschäftigte, die bereits im Jahr 2013 zu Ersthelferinnen oder Ersthelfern geschult wurden, haben an einem sieben Doppelstunden umfassenden Auffrischkurs teilgenommen.

Um zwischenzeitlich ausgeschiedene Ersthelferinnen oder Ersthelfer zu ersetzen, sind zudem weitere 22 Beschäftigte in Erster Hilfe ausgebildet worden.

## **Arbeits- und Dienstunfälle**

Im Jahr 2015 sind dem Haupt- und Personalamt insgesamt 25 Arbeits- und Dienstunfälle gemeldet worden.

Davon wurden zwei der Kommunalen Versorgungskasse Westfalen-Lippe und 23 der Unfallkasse Nordrhein-Westfalen als gesetzlichem Unfallversicherungsträger der Tarifbeschäftigten angezeigt.

Drei der 25 Arbeits- und Dienstunfälle sind Wegeunfälle gewesen. 21 Unfälle haben sich im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ereignet. In einem Fall hat sich ein Beschäftigter im Rahmen des Betriebssports (Fußball) eine Verletzung der Achillessehne zugezogen.

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

13 der Arbeits- und Dienstunfälle haben nicht zu unfallbedingten Ausfallzeiten geführt. Zehn Personen fielen mit Krankheitsdauern von 1 - 10 Tagen an insgesamt 42 Arbeitstagen aus. Die übrigen zwei Personen fielen an 41 Arbeitstagen aus.

Arbeits- und Dienstunfälle		
	Arbeits- und Dienstunfälle*	ausgefallene Arbeitstage
2015	25	83
davon Wegeunfälle	3	4
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. 18: Arbeits- und Dienstunfälle

### Arbeitsmedizinische Betreuung

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

Für die Durchführung der arbeitsmedizinischen Betreuung hat die Betriebsärztin insgesamt 166 Einsatzstunden erbracht.

Arbeitsmedizinische Betreuung		Zahl
Beratung, Unterstützung, Besprechungen etc.	allgemeine Beratung	7
	Beratung Mutterschutzgesetz	9
	Arbeitsplatzberatung	19
	Arbeitsplatzbegehung	7
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen	Baumarbeiten (nach Unfallverhütungsvorschrift H 9)	3
	LKW-Fahrer (Fahrerlaubnisverordnung)	3
	Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit (G 25)	13
	Vorsorge Mutterschutzgesetz	9
	Bildschirmtätigkeit (G37)	59
	Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung (G 42)	70
Sonderuntersuchung nach § 4 Abs. 2 Rettungsgesetz	70	

Abb. 19: Arbeitsmedizinische Betreuung

## Schwerbehinderte

Die Zahl der am Jahresende tätigen Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung/ Gleichstellung hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert. Sie hat bei 80 Personen gelegen. Bei drei Mitarbeiterinnen ist die Schwerbehinderung im Laufe des Jahres zum ersten Mal festgestellt worden.

Bei gleicher Qualifikation werden behinderte Bewerberinnen und Bewerber in Auswahlverfahren bevorzugt berücksichtigt. Sie werden immer dann zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn sie nicht offensichtlich ungeeignet für die zu besetzende Position sind. Im vergangenen Jahr haben sich 27 schwerbehinderte Menschen beworben. Drei Bewerberinnen waren erfolgreich und sind eingestellt worden.

Die nach § 71 Abs. 1 SGB IX geforderte Quote, auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, hat mit 8,02 % einen neuen Höchstwert erreicht. Bei der Berechnung dieser Quote werden

die Schwerbehindertenzahlen über den gesamten Jahreszeitraum berücksichtigt.

Seit 2015 weisen die Aufzüge im Kreishaus auch akustisch auf die aktuelle Etage hin, in der man sich befindet. Diese Maßnahme im Rahmen der Inklusion erleichtert den Besucherinnen und Besuchern und auch den sehbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Orientierung im Kreishaus.

## Krankenstand

Im Jahr 2015 sind die Beschäftigten im Verwaltungsbereich an durchschnittlich 12,8 Arbeitstagen krankheitsbedingt abwesend gewesen. Dies entspricht 5,8 % der Arbeitstage eines Jahres. Gegenüber dem Vorjahr sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten damit um 1,2 Arbeitstage pro Beschäftigten gesunken. Die um 0,2 Prozentpunkte gesunkene Krankheitsquote liegt auf dem Niveau des Jahres 2013.

Auch die Zahl derjenigen, die mehr als 30 Arbeitstage im Jahr krankheitsbedingt gefehlt

Schwerbehinderte / Gleichgestellte am 31.12.							
	Schwerbehindertenquote	Gesamt	davon				Durchschnittsalter
			Schwerbehinderte	Gleichgestellte	m	w	
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. 20: Schwerbehinderte / Gleichgestellte

Verwaltungsbereich				Alle (inkl. Rettungswachen und Leitstelle) in Personen		
	Krankheitsquote (Relation von Krankheits- zu Sollarbeitstagen)	KT im Ø	Quote "Gesunde"	Kur/Reha- maßnahmen	mehr als 30 KT im Jahr	davon ununterbrochen über 30 T krank
2015	5,8%	12,8	29%	25	117	62 (26 m/36 w)
2014	6,0%	14,0	24%	20	132	91 (43 m/48 w)
2013	5,8%	13,3	30%	18	126	62 (30 m/32 w)
2012	5,4%	12,4	25%	11	101	76 (41 m/35 w)
2011	4,9%	10,9	29%	8	80	50 (29 m/21 w)
2010	4,6%	11,0	23%	14	69	42 (25 m/17 w)

Abb. 21: Krankenstand

haben, ist im Vergleich zum Vorjahr um 11 % zurückgegangen.

Darüber hinaus ist die Anzahl der Beschäftigten, die ununterbrochen mehr als 30 Tage erkrankt waren, um ein Drittel auf 62 Personen gesunken.

Der Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 2015 keine krankheitsbedingten Fehlzeiten zu verzeichnen hatten, hat sich im Vergleich zu 2014 um 5 Prozentpunkte verbessert.

Altersabhängig lässt sich feststellen, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten mit zunehmendem Alter ansteigen.

Einen Ausreißer bildet die Altersgruppe der 31- bis 35-jährigen. In diesem Altersbereich liegt die Quote der Langzeiterkrankten bei 15 %, was zur Folge hat, dass der durchschnittliche Wert von 12,8 Krankheitstagen übertroffen wird.

Ab dem Alter von 46 Jahren wird der Durchschnittswert von 12,8 Krankheitstagen durchgängig überschritten.

Mit durchschnittlich 22,3 Krankheitstagen ist die Fehlzeitenquote bei den 56- bis 60-jährigen überproportional hoch. Ursächlich für diese Entwicklung ist die Anzahl der Langzeiterkrankten. Fast ein Viertel aller Langzeiterkrankten der Kreisverwaltung befindet sich in der Altersgruppe der 56- bis 60-jährigen. Ab der Altersgruppe der 61-jährigen nimmt die Zahl der krankheitsbedingten Fehlzeiten wieder ab. Diese Verringerung der Fehlzeiten ist dadurch begründet, dass stark beeinträchtigte ältere Beschäftigte über einen vorzeitigen Renteneintritt oder Ruhestand oftmals aus der analysierten Gruppe ausscheiden.

Der Entwicklungstrend mit einer Steigerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten ist damit unterbrochen worden. Erfreulich ist,

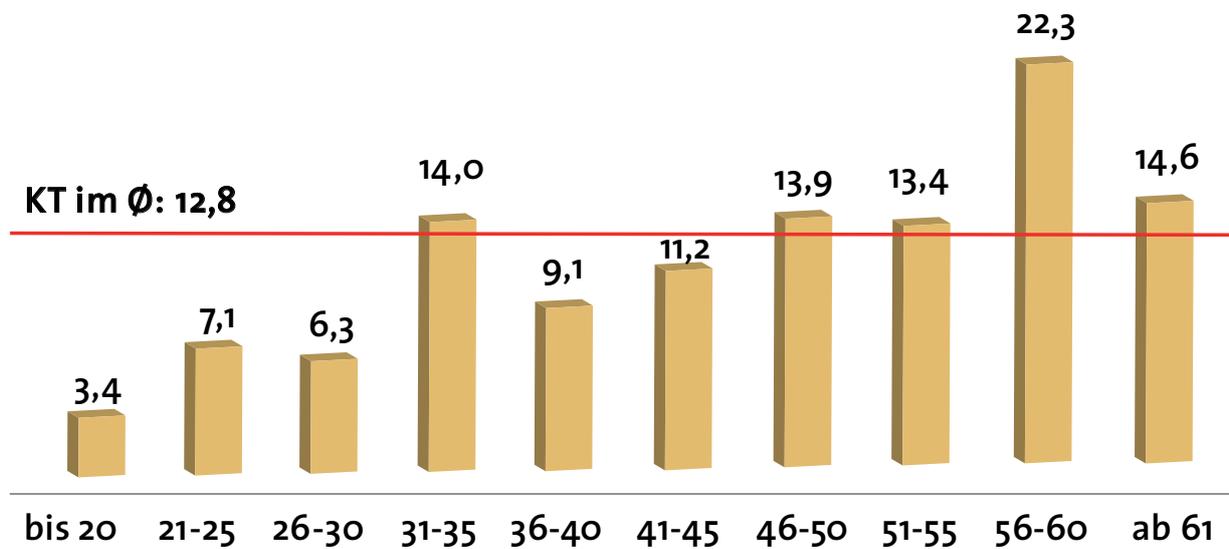


Abb. 22: Krankheitstage

dass sich die Zahl der "Gesunden", d. h. die Beschäftigten, die keinen krankheitsbedingten Ausfall zu verzeichnen hatten, als auch die Anzahl der Langzeiterkrankten im Gegensatz zum Vorjahr verbessert hat.

Da die demographischen Rahmenbedingungen für die Zukunft keine wesentliche

Besserung erwarten lassen, muss es somit umso mehr Ziel sein, durch das Schaffen von guten Arbeitsbedingungen und den Ausbau gesundheitsförderlicher Angebote, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu fördern, damit langfristig bei einer alternden Belegschaft der krankheitsbedingte Arbeitsausfall nicht steigt.

## Abschnitt III: Personal finden, binden und qualifizieren

### Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Auf 48 externe und interne Stellenausschreibungen haben sich 826 Personen für einen Arbeitsplatz oder einen internen Arbeitsplatzwechsel in der Kreisverwaltung Warendorf interessiert. Dabei ist der Durchschnitt der Bewerbungen pro Stelle deutlich

gesunken. Es wird schwieriger, Personal für spezielle Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zu gewinnen (z. B. Ärzte oder auch Tierärzte).

Gründe können darin liegen, dass der potenzielle Bewerberkreis an sich schon sehr klein ist. Für diesen kleinen Bewerberkreis steht die Kreisverwaltung dann in Konkurrenz mit

anderen Körperschaften.

Ebenso wie im Vorjahr waren auf der Homepage des Kreises Warendorf Dauerausschreibungen für den Rettungsdienst und für die Leistungssachbearbeitung im Jobcenter platziert. Die Dauerausschreibungen sind noch erweitert worden um amtliche Fachassistenten und amtliche Tierärzte in der Fleischschau. Hier hat sich die Präsenz der Ausschreibung auf der Homepage als wirkungsvoller als die Personalsuche über einzelne Ausschreibungen erwiesen.

Da sich immer mehr Bewerberinnen und Bewerber auf elektronischem Weg über Stellenangebote informieren, wird der Kreis Warendorf in den verschiedenen Kommunikationsmedien seine Vorzüge noch stärker herausarbeiten.

Für das Bewerbungsverfahren selbst soll ein Online-Angebot geschaffen werden. Für Bewerberinnen und Bewerber ist eine Online-Bewerbung möglicherweise noch einfacher zu gestalten als eine schriftliche Bewerbung. Das E-Recruiting verbessert

den Personalbeschaffungsprozess, in dem Bearbeitungszeiten reduziert werden. Erfahrungen mit Online-Bewerbungen zeigen, dass sich auch die Bewerberqualität erhöht.

## Ausbildungsbewerbungen

466 junge Menschen haben sich für das Jahr 2015 um einen Ausbildungs- bzw. Studienplatz bei der Kreisverwaltung Warendorf beworben.

Der Anstieg der Bewerberzahlen um fast 20 % hängt damit zusammen, dass für die Ausbildungsplätze im gehobenen Dienst ein zweites Ausschreibungsverfahren durchgeführt wurde. Für den Ausbildungsbeginn 2015 sind daher allein für diese Ausbildung insgesamt 278 Bewerbungen eingegangen. Inzwischen verstärken acht von ihnen das Personal des gehobenen Dienstes, denn am 1. September haben sechs Frauen und zwei Männer das duale Studium als Bachelor of laws aufgenommen.

In den anderen klassischen Verwaltungsausbildungen sind 2015 ebenfalls acht junge

Jahr	Stellenausschreibungen*			Bewerbungen			Bewerbungen pro Stelle
	Gesamt	Intern	Extern	Gesamt	m	w	
2015	48	20	28	826	411	415	17,2
2014	35	14	21	1.088	501	587	31,0
2013	29	13	16	640	335	306	22,1
2012	35	12	23	585	221	364	16,7
2011	52	21	31	1.489	776	713	28,6

\*ohne Ausbildungsbewerbungen und 236 Initiativbewerbungen

Abb. 23: Stellenausschreibungen und Bewerbungen

Nachwuchskräfte eingestellt worden (fünf Verwaltungsfachangestellte und drei Verwaltungswirtinnen).

Außerdem haben im Jahr 2015 eine Frau und ein Mann mit dem erstmals angebotenen dualen Studiengang Soziale Arbeit begonnen.

Wie in den letzten Jahren sind auch für 2015 die meisten Bewerbungen (60 %) von Frauen eingereicht worden.

Am 31.12.2015 haben 37 Frauen und 19 Männer in einer Ausbildung gestanden. Das Geschlechterverhältnis der Bewerbungen setzt sich daher auch bei denen, die sich in den Auswahlverfahren erfolgreich durchsetzen konnten, fort.

Erstmalig für die Ausbildungsstellen im Jahr 2015 haben die Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit gehabt, sich online zu bewerben. Das Bewerbungsverfahren wird dadurch für alle Interessierten einfacher und weniger aufwendig. Außerdem sollen durch diese Bewerbungsform gerade junge Menschen angesprochen werden, die heutzutage viele Dinge des täglichen Lebens online organisieren. Der Plan ist aufgegangen. Denn mit 182 eingegangenen Onlinebewerbungen haben mehr als die Hälfte der Bewerberinnen und Bewerber das neue Bewerbungsverfahren genutzt.

Der Kreis Warendorf präsentiert sich auf diese Weise in einem weiteren Feld als innovativer Dienstleister, um im Wettbewerb um die besten jungen Talente konkurrenzfähig zu bleiben.

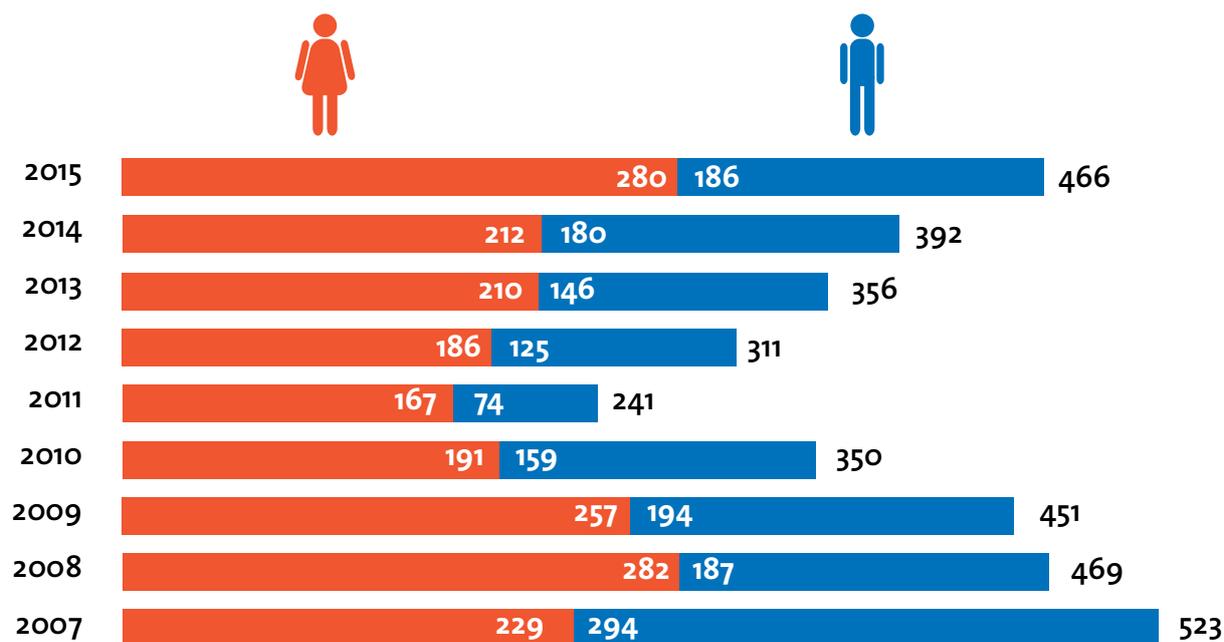


Abb. 24: Ausbildungsbewerbungen

Personal in der Ausbildung am 31.12.2015			
	w	m	Gesamt
Kreisinspektoranwärterinnen/-anwärter	14	10	24
Kreissekretäranwärter/-innen	3		3
Verwaltungsfachangestellte	13	4	17
Bürokauffrauen/-männer "Coesfelder Modell"	3		3
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste		1	1
Fachinformatiker/-innen für Systemintegration		1	1
Fachinformatiker/-innen für Systemintegration (duales Studium)		1	1
Bachelor of Arts (duales Studium Soziale Arbeit)	1	1	2
Umweltinspektoranwärter/innen	1		1
Vermessungstechniker/-innen	2	1	3
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>56</b>

Abb. 25: Personal in Ausbildung

### Erste SummerSchool für Kreis-Azubis

Eine Antwort auf die wichtige Frage, wie gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden und langfristig an die Kreisverwaltung gebunden werden können, gab es im Sommer 2015. Zum ersten Mal hat die "SummerSchool" für Auszubildende aller Lehrjahre stattgefunden.

Nach intensiver Planung kamen im Juni 2015 knapp 40 Auszubildende an drei Tagen in der Bundeswehrrsportschule in Warendorf zusammen. Das Orga-Team um den Ausbildungsleiter hatte ein abwechslungsreiches Programm für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestrickt.

In verschiedenen Workshops brachten Experten den Auszubildenden Strategien der Deeskalation, Rhetorikkniffe, Ziele des



Abb. 26: Workshop bei der SummerSchool

Klimaschutzes sowie die Arbeit des Vermessungs- und Katasterwesens näher. Auch die praktische Mitarbeit der Sommerschülerinnen und -schüler war gefragt. Zum Thema "Von Azubis für Azubis" diskutierte und entwarf eine Gruppe neue Ideen, wie Azubis beim Kreis weiter unterstützt werden können. Außerdem wurden die jungen Leute als direkte Zielgruppe befragt, wie aus ihrer Sicht neue Auszubildende für die verschiedenen Ausbildungsberufe beim Kreis begeistert werden können.



Abb. 27: "Fair-Play" bei der Mini-Olympiade

Neben dieser inhaltlichen Arbeit stand auch das Thema "Teambuilding" und "Fair-Play" auf der Agenda. Hierzu diente eine Mini-Olympiade mit Disziplinen wie Tauziehen, Pedalo-Rennen, Ultimate-Frisbee, Blindenfußball und Beachvolleyball. Beim gemeinsamen Grillen mit integrierter Siegerehrung klang der Tag aus. Der letzte Tag brachte den Teilnehmenden die Kreisstadt Warendorf näher. Dazu gab es eine GPS-Stadtrallye und die Besichtigung des Landgestüts.

Am Ende dieser drei besonderen Tage zogen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein positives Fazit. Insbesondere hoben sie hervor, dass eine perfekte Vernetzung und ein guter Austausch zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen und -jährgängen ermöglicht wurden. Die erste SummerSchool ist - neben weiteren Aktionen zur Mitarbeiterbindung wie die seit Jahren etablierte Kinderaktionswoche in den Sommerferien oder die vielen Aktionen zur Gesundheitsförderung - auf ein begeistertes Echo gestoßen.

## Betriebliche Gesundheitsförderung

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

In Kooperation mit einer gesetzlichen Krankenkasse hat von April bis Juni ein neunwöchiger Ernährungskurs durch eine Ernährungsberaterin und ausgebildete Diätassistentin im Kreishaus stattgefunden. 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben während ihrer Mittagspause die Möglichkeit genutzt, sich über die neuesten Erkenntnisse nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Ernährung zu informieren.

Um auch den im April nicht berücksichtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Kursteilnahme zu ermöglichen, sind ab September zwei weitere Ernährungskurse im Kreishaus angeboten worden.

An den drei Kursen haben insgesamt 54 Beschäftigte teilgenommen.



Abb. 28: Der Vortrag zum Thema Gesundheit

Über die Rolle des Lebensstils zur Entstehung von chronischen Krankheiten hat ab Juni der ärztliche Leiter des Rettungsdienstes referiert. An drei Terminen hat der Sport- und Ernährungsmediziner mit vielen Praxisbei-

spielen und anschaulichen Erklärungen den insgesamt 180 interessierten Kolleginnen und Kollegen deutlich gemacht, wie der eigene Lebensstil mit der persönlichen Gesundheit zusammenhängt.



Abb. 29: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Sportabzeichens

Sportlich ging es Ende September zu. In Zusammenarbeit mit dem Kreissportbund hat für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung die Möglichkeit bestanden, auf dem Gelände der Bundeswehrsportschule in Warendorf das Sportabzeichen abzulegen. 38 Beschäftigte haben die Gelegenheit genutzt und bewiesen in den unterschiedlichsten Disziplinen ihr sportliches Geschick.

Neben diesen Angeboten hat für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch weiterhin die Möglichkeit bestanden, an diversen Akti-

onen der Krankenkassen, wie z. B. dem "AOK Firmenlauf" sowie der Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit", als Team für den Kreis Warendorf teilzunehmen.

Wie auch in den Vorjahren sind die Angebote der Mobilien Massagen und der kostenlosen Gripeschutzimpfung durch die Betriebsärztin auf gute Resonanz gestoßen.

### Fortbildung

Es wird heute davon ausgegangen, dass gut die Hälfte des Wissens, das während der normalen Schulzeit erworben wird, nach ca. 20 Jahren überholt und veraltet ist. Beim beruflichen Wissen beträgt die Halbwertszeit nur fünf Jahre. Lebenslanges Lernen ist also notwendig, um den Anforderungen in Beruf und Gesellschaft gerecht werden zu können. Neben Faktenwissen gewinnen Methoden-, Sozial- und Kommunikationskompetenzen immer mehr an Bedeutung.

Die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten hat deshalb auch im Jahr 2015 wieder einen hohen Stellenwert eingenommen. An insgesamt 1378 Tagen haben 955

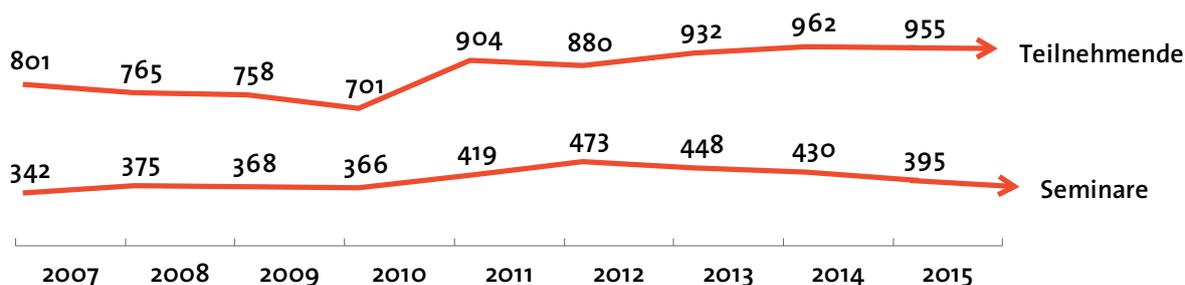


Abb. 30: Entwicklung der Fortbildung in den Jahren 2007 - 2015

Fortbildungsveranstaltungen 2015					
Seminare	Teilnehmende		Gesamt	Gesamtteilnehmertage	
	w	m			
Intern	26	222	240	462	611
Extern	369	260	231	493	767
Alle	395	482	471	955	1.378

Abb. 31: Fortbildungsveranstaltungen 2015

Beschäftigte 395 Fortbildungsveranstaltungen besucht. Bezogen auf alle 1.155 Beschäftigten der Kreisverwaltung entspricht dies einem Anteil von 1,2 Fortbildungstagen je Mitarbeiterin bzw. je Mitarbeiter.

Externe Fachfortbildungen haben mit 369 besuchten Seminaren den größten Teil der Fortbildungsveranstaltungen ausgemacht. Diese werden bedarfsorientiert aus den Fortbildungsbudgets der einzelnen Fachämter dezentral finanziert.

Im hausinternen Fortbildungsprogramm sind wieder viele ämterübergreifende Themen angeboten worden. Der Fokus bei den hausinternen Fortbildungen hat in diesem Jahr bei persönlichkeitsbezogenen Themen gelegen. Es sind Seminare zum Gesunden Arbeiten, zur Stressbewältigung, Deeskalation oder zum Führen von Konfliktgesprächen angeboten worden. 41 % der Führungskräfte der Kreisverwaltung haben 2015 speziell für Führungskräfte angebotene Veranstaltungen besucht. Hier sind ebenfalls soziale Kompetenzen im Umgang miteinander geschult und Impulse für eine dauerhaft gesündere Lebens- und Arbeitsweise gegeben worden.

Für Auszubildende haben spezielle Schulungen zu den Themen interkulturelle Kompetenz, Kommunikation und Knigge im Beruf sowie Telefontraining stattgefunden.

Auch im Rahmen des Inklusionsplanes des Kreises Warendorf sind Veranstaltungen mit dem Ziel angeboten worden, besondere Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen besser berücksichtigen zu können und ihre Teilhabe zu verbessern. Wie man eine Veranstaltung möglichst barrierefrei organisiert, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die häufiger Veranstaltungen vorbereiten und durchführen, in einem hausintern angebotenen Seminar der Sozialplanerin erfahren. Sie haben gelernt, was zu beachten ist, damit auch Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, Seh- oder Hörbehinderungen oder auch Lernschwierigkeiten an Veranstaltungen teilnehmen und sich einbringen können.

In einer weiteren Veranstaltung ist es darum gegangen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gebärdensprache einzuführen.

13 Veranstaltungen hat das Amt für Informationstechnik und Statistik mit externen An-

bietern organisiert, um individuelle IT-Schulungsbedarfe zu decken.

## Weiterbildung

19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 2015 vier verschiedene Weiterbildungslehrgänge besucht. Zwei der elf Teilnehmenden des A II-Lehrgangs haben ihn inzwischen erfolgreich beendet. Dafür haben zwei Personen in 2016 mit dieser Weiterbildungsmaßnahme begonnen.

Auch im feuerwehrtechnischen Dienst haben drei Beschäftigte an Aufstiegslehrgängen teilgenommen. Zwei konnten die einjährige Weiterbildung inzwischen erfolgreich beenden.

In 2016 beginnen vier Beamtinnen und Beamte mit dem Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen Dienst. Erstmals werden zwei Frauen diesen nicht im Blockmodell, sondern dienstbegleitend absolvieren.

Zwei junge Führungskräfte nehmen aktuell am interkommunalen Projekt "Mentoring im Münsterland - Gemeinsam erfolgreich" teil.

## Weiterbildung zur Notfallsanitäterin / zum Notfallsanitäter

Seit dem 01. Januar 2014 ist das Notfallsanitätergesetz in Kraft. Als Berufszulassungsgesetz regelt es die Ausbildung von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern. Das bis Ende 2014 geltende Rettungsassistentengesetz stammte aus dem Jahr 1989 und wurde den Anforderungen an einen modernen Rettungsdienst nicht mehr gerecht.

Zum Schutz von Patientinnen und Patienten und auch um die neue Qualität in der medizinischen Notfallversorgung sicherzustellen, können Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten sich bis Ende 2020 über Anpassungsmaßnahmen zur Notfallsanitäterin / zum Notfallsanitäter weiterbilden.

Qualifizierungsprogramme/Personalentwicklungsmaßnahmen		
	Teilnehmende 2015	Teilnehmende 2016 (soweit schon bekannt)
A II-Lehrgang	11	11
A I- Lehrgang	2	2
Aufstiegslehrgang vom mittleren in den gehobenen Dienst	0	4
Feuerwehraufstieg (B IV Lehrgang)	3	3
Master-Studiengang "Sozialmanagement"	1	1
Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster	2	1
Mentoring im Münsterland	2	2

Abb. 32: Weiterbildungen

Der Umfang der Weiterbildung hängt von der Berufserfahrung ab: bei weniger als drei Jahren ist eine 960-Stunden-Maßnahme, zwischen drei und fünf Jahren eine 480-Stunden-Maßnahme zu absolvieren. Die Weiterbildungen schließen mit einer staatlichen Ergänzungsprüfung ab. Für Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten mit mehr als fünf Jahren Berufserfahrung ist keine Weiterbildungsmaßnahme notwendig, allerdings müssen auch sie die Ergänzungsprüfung ablegen. Nach einhelliger Auffassung von Experten inkl. des ärztlichen Leiters des Rettungsdienstes ist eine Vorbereitung auf die Prüfung im Umfang von 220 Stunden notwendig.

58 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rettungsdienstes wollen sich zur Notfallsanitäterin / zum Notfallsanitäter weiterqualifizieren. Alle haben eine Zusage bekommen, allerdings muss sich aus finanziellen und organisatorischen Gründen die Qualifizierung über mehrere Jahre erstrecken.

In der neuen "Arbeitsgruppe Notfallsanitäter" haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordnungsamtes, des Haupt- und Personalamtes sowie ein Personalratsmitglied die Rahmenbedingungen und die Konzepte für die Weiterbildung und Ausbildung erarbeitet.

Dazu hat das Festlegen einer Reihenfolge anhand von Kriterien wie bisherige Berufserfahrung, Dienstjahre beim Kreis, die Wahrnehmung von Funktionsaufgaben oder die

Prüfungsnote, aber auch die Personalsituation an den einzelnen Wachen, gehört. Auch Finanzierungsfragen, das Einrichten einer Prüfungskommission und das Auswählen der Rettungsdienstschule waren zu klären.

Im Oktober 2015 hat der Kreis Warendorf mit der Rettungsschule des DRK Warendorf eine Kooperationsvereinbarung über die Weiterqualifizierung zur Notfallsanitäterin / zum Notfallsanitäter abgeschlossen. Die Inhalte konnten so passgenau auf die Situation der Notfallversorgung der Bürgerinnen und Bürger im Kreis Warendorf abgestimmt werden.

Bereits 2014 hatten sich acht Mitarbeiter in der Rettungsdienstschule des DRK Warendorf nachqualifiziert und Anfang 2015 ihre Ergänzungsprüfung erfolgreich bestanden. In 2015 haben 15 weitere Rettungsassistenten die 220-Stunden-Qualifizierung begonnen.

Während der zeitintensiven Qualifizierung werden die fehlenden personellen Kapazitäten durch Rettungspraktikanten und Aushilfen ausgeglichen, so dass die Funktionsfähigkeit des Rettungsdienstes jederzeit sichergestellt ist.

Ab dem Jahr 2017 wird der Kreis Warendorf selbst Notfallsanitäterinnen / Notfallsanitäter ausbilden. Die "Arbeitsgruppe Notfallsanitäter" wird bis dahin die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung schaffen. Dazu gehört auch die Ausbildung der Praxisanleitenden.

