

Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt Haupt- und Personalamt	Nr. 027/2018
-----------------------------------------------------	------------------------

Betreff:

Personalstruktur beim Kreis Warendorf - Kennzahlenset 2018

Beratungsfolge	Termin
-----------------------	---------------

Kreisausschuss Berichterstattung: Frau Personaldezernentin Petra Schreier	16.03.2018
-------------------------------------------------------------------------------------	------------

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.

Erläuterungen:

Die Verwaltung berichtet der Politik jährlich über die maßgeblichen Kennzahlen der Personalentwicklung. Dieses erfolgte bislang in Personal(struktur-)berichten (vgl. zuletzt Vorlage 260/2017).

Um einen schnelleren und trotzdem inhaltlich prägnanten Zugriff auf die wichtigsten Kerndaten zu erhalten, hat die Verwaltung entschieden, dem Kreisausschuss eine neue Form der Entwicklungen im Wege eines sog. **Kennzahlensets** vorzulegen.

In dieses sind die wesentlichen, schon im Personal(struktur-)bericht enthaltenen Angaben eingeflossen. Die Kennzahlen sind im Vergleich zum letztjährigen Stichtag gebildet worden und können der **Anlage** entnommen werden.

Die Kreisverwaltung verfügt derzeit über 960,0 Planstellen, die zu 40,44 % drittfinanziert sind. Insgesamt sind 1265 „Köpfe“ bei der Kreisverwaltung beschäftigt. Der Unterschied resultiert insbesondere aus dem Umstand, dass zahlreiche Stellen mit mehreren Teilzeitkräften besetzt sind. 29,3 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit.

Die Teilzeitquote ist unter anderem auf eine hohe Anzahl weiblicher Beschäftigter zurückzuführen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen und dies beim Kreis Warendorf auch können. Ca. 57 % der Beschäftigten der Kreisverwaltung sind weiblich.

Die Verwaltung möchte den Fokus insbesondere auf drei Bereiche richten:

1. Personalplanung

Im Rahmen der aktuellen und zukünftigen Personalplanung rücken die Zahl der ausscheidenden Mitarbeitenden und damit auch die Frage der Altersstruktur der Verwaltung in den Blick.

Obwohl das durchschnittliche Lebensalter zu den hier maßgeblichen Stichtagen eine positive Tendenz aufweist, ist die Anzahl der Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, in absoluten Zahlen leicht gestiegen. Der geringere Durchschnittswert hängt maßgeblich mit den zahlreichen Neueinstellungen in der Altersgruppe der bis 30-Jährigen zusammen.

Die leicht positive Entwicklung ist in den kommenden Jahren zu verstetigen, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherzustellen. Hierzu beabsichtigt die Verwaltung, die **Ausbildungszahlen** schon in diesem, vor allem aber perspektivisch in den Folgejahren zu erhöhen. Hierdurch soll den prognostizierten altersbedingten, aber auch möglichen freiwilligen Abgängen von Beschäftigten entgegengewirkt werden. Überdies soll das von der Gemeindeprüfanstalt NRW (gpa) erfasste Arbeitsfeld des Durchschnittsalters damit aktiv angegangen werden.

Ferner sollen vermehrt Anstrengungen unternommen werden, eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu fördern. Hierzu gilt es, den öffentlichen Dienst insgesamt für (junge) Männer attraktiver zu gestalten. Durch gezielte Ansprache und besseres Eingehen auf Wünsche und Bedürfnisse junger Männer will der Kreis den Männeranteil – vor allem im mittleren und gehobenen Dienst – unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Bestenauslese stetig erhöhen.

2. Personalbindung

Neben den altersbedingt ausscheidenden Mitarbeitenden muss sich die Verwaltung überdies bemühen, die Attraktivität des Kreises Warendorf als Arbeitgeber weiterzuentwickeln, um freiwillige Austritte von Beschäftigten zu verhindern. Hier verließen im Jahr 2017 28 Personen die Kreisverwaltung.

Durch die Zertifizierung als „familienfreundlicher Arbeitgeber“ durch die Bertelsmann-Stiftung ist bereits ein Meilenstein zur Personalbindung erreicht. Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wesentliches Kriterium für junge Menschen, sich an die Kreisverwaltung zu binden.

Dies allein reicht aber in Zeiten eines harten Wettbewerbs der kommunalen Gebietskörperschaften um die besten Köpfe nicht mehr aus. Vor allem vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung ist hierzu flankierend ein Ausbau der Telearbeit indiziert.

Bereits zum Ende des letzten Jahres wurde die Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit in der Kreisverwaltung verändert. Für Mitarbeitende ist es nun noch einfacher, ihrer Arbeitspflicht im Rahmen von Telearbeit nachzukommen. Von der weitergehenden Öffnung verspricht sich die Verwaltung

- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Pflege und Beruf zu stärken
- die Umwelt durch geringere Fahrtstrecken zu schützen
- die angespannte Raumsituation der Verwaltung zu entschärfen.

Seit Inkrafttreten der neuen Dienstvereinbarung haben rund 30 Mitarbeitende die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes neu beantragt.

Eine gute Personalbindung setzt überdies voraus, dass die Beschäftigten ihre Arbeitskraft möglichst lange und uneingeschränkt zur Verfügung stellen können, mithin gesund sind.

Die Gesundenquote ist zum 31.12.2017 um 4 Prozentpunkte gesunken, während die durchschnittliche Krankheitsquote von 5,7 % auf 5,9 % gestiegen ist.

Um den gestiegenen krankheitsbedingten Fehlzeiten entgegenzuwirken, soll der Gesundheitsschutz weiter gestärkt werden. Neben Fortbildungen zu allgemeinen Gesundheitsfragen sowie dem Angebot von Sportkursen (teilweise in Kooperation mit weiteren öffentlichen Institutionen) wird hierbei auch der Bereich der psychischen Erkrankungen verstärkt in den Blick genommen. Es ist Wunsch und Ziel der Verwaltung,

die Gesundenquote zu steigern und die Krankheitsquote gering zu halten. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird daher konsequent weiter ausgebaut.

3. Personalqualifizierung

Die Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung hängt zudem davon ab, vorhandenes Personal weiter zu qualifizieren bzw. neues Personal durch entsprechende Angebote zu gewinnen. Die Kreisverwaltung hat bereits in den letzten Jahren intensiv in den Bereich der Fort- und Weiterbildung investiert. Hierdurch wurde neben der Möglichkeit der Stellenbesetzung ebenfalls ein erhebliches Maß an Motivation für die Beschäftigten freigesetzt, da die Mitarbeitenden konkret Perspektiven für sich und ihre Arbeit erkannt haben.

Beide Aspekte sollen auch in der Zukunft in den Blick genommen werden. Ein lebenslanges Lernen am Arbeitsplatz führt nicht nur zur besseren Zufriedenheit, sondern trägt nachhaltig zu einer ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung bei.

Dazu gehört es auch, die Führungskräfte auf die Führung in einer „Verwaltung 4.0“ kompetent vorzubereiten bzw. sie in diesen Feldern zu schulen. Durch die Änderungen der Arbeitsabläufe in Zeiten der Digitalisierung sowie die Veränderung von Lebensplänen und Personalbedarfen in vielen Branchen ist es erforderlich, Führungskräfte für die neuen Herausforderungen der Führung zu sensibilisieren.

Die Personalverwaltung (Sachgebiet Personalentwicklung) plant entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten und hält aktuelle Entwicklungen im Blick.

Anlagen:
Kennzahlenset Personalstruktur 2018

1. _____
Amtsleitung
2. _____
Dezernent
3. _____
Kämmerer (nur bei Vorlagen mit finanziellen
Auswirkungen)
4. _____
Landrat