

Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt Haupt- und Personalamt	Nr. 043/2019
---	------------------------

Betreff:

Personalstruktur beim Kreis Warendorf - Kennzahlenset 2019

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

Kreisausschuss Berichterstattung: Frau Personaldezernentin Petra Schreier	29.03.2019
---	------------

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.

Erläuterungen:

Die Verwaltung berichtet der Politik jährlich über die maßgeblichen Kennzahlen der Personalentwicklung. Mit der Vorlage 027/2018 hat die Verwaltung erstmals ein sog. Kennzahlenset vorgelegt. Auf die damalige Vorlage nebst Anlagen wird an dieser Stelle verwiesen.

Aus diesem Kennzahlenset ergeben sich die aus Sicht der Verwaltung maßgeblichen Grunddaten über die Entwicklung zu Themen der Personalverwaltung. Die aktuellen Kennzahlen sind im Vergleich zum letztjährigen Stichtag gebildet worden und können der **Anlage** entnommen werden.

Im Vergleich zu den im Jahr 2018 dargestellten Werten ist die Zahl der „Köpfe“, die für die Kreisverwaltung arbeiten, erneut leicht gestiegen auf nunmehr 1.308. Die im Vergleich zum Stellenplan deutlich höhere Zahl resultiert insbesondere aus dem Umstand, dass zahlreiche Stellen mit mehreren Teilzeitkräften besetzt sind. 29,6 % der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (+ 0,3%-Punkte).

Die Teilzeitquote ist unter anderem auf eine hohe Anzahl weiblicher Beschäftigter zurückzuführen, die Familie und Beruf bzw. Beruf, Pflege und Familie vereinbaren wollen und dies beim Kreis Warendorf auch können. 57,2 % der Beschäftigten der Kreisverwaltung sind weiblich.

Die Verwaltung möchte den Fokus in diesem Jahr insbesondere auf drei Bereiche richten:

1. Moderner, attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber

Der Kreis Warendorf hat seine Stellung als moderner und attraktiver Arbeitgeber im Berichtszeitraum weiter ausgebaut.

Maßgeblich für diese Entwicklung ist zum einen der erhebliche Ausbau der Telearbeit. Allein im Jahr 2018 wurde die Zahl der Beschäftigten, die Teile der Arbeitszeit im sog. Homeoffice erledigen, um 43 Plätze gesteigert. Durch eine aktualisierte Dienstvereinbarung über die Telearbeit bei der Kreisverwaltung konnten die Anreize für Beschäftigte noch einmal erhöht werden. Wie bisher kristallisieren sich die flexible Arbeitszeitgestaltung aufgrund persönlicher (familiärer) Belange sowie der effektive Ressourceneinsatz (Fahrzeit und Fahrtstrecke = Umweltschutz) als Leitmotive der Beschäftigten heraus, um Telearbeit zu beantragen.

Durch gemeinsame Anstrengungen der Personalverwaltung und des Amtes für Informationstechnik und Statistik konnte den gestiegenen Bedarfen der Beschäftigten Rechnung getragen werden.

Neben dem Ausbau eines modernen Arbeitgeberimages konnte der Kreis Warendorf

auch seine Stellung als attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber erneut unter Beweis stellen. Im Rahmen des Rezertifizierungsverfahrens der Bertelsmann-Stiftung zum „Familienfreundlichen Arbeitgeber“ konnten durch eine große Beteiligung der Beschäftigten die bisher erreichten Ziele aber auch neue Herausforderungen erarbeitet werden.

Als guter Baustein partizipativer Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Mitarbeiterbefragung und Workshop) selbst konnte beispielsweise die Erkenntnis gewonnen werden, dass durch flexible Arbeitszeitmodelle, Fortbildungsangebote bspw. zu Pflege etc. die Familienfreundlichkeit bei der Kreisverwaltung groß geschrieben wird.

Durch die verschiedenen Angebote – auch im Fortbildungsbereich – konnte der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2018 deutlich erhöht werden (+5,9 Prozentpunkte).

2. Sicher und gesund!

Der Kreis Warendorf wurde jüngst durch die Unfallkasse NRW für die Leistungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz prämiert. Die zahlreichen Bemühungen insbesondere im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) scheinen erste kleine Früchte zu tragen. So konnte die Gesundenquote um einen Prozentpunkt gesteigert werden. Die Krankheitsquote hat sich – nach einem Anstieg von 2016 nach 2017 – stabilisiert. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist damit ein wichtiger Bestandteil, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten möglichst lange zu erhalten. Das Interesse der Beschäftigten an Ernährungskursen, Sportangeboten und Einzelmaßnahmen („Mit dem Rad zur Arbeit“, „AOK-Firmenlauf“) ist hoch und wird im jährlichen Fortbildungsprogramm auch weiter bedient. Ziel der BGF muss es bleiben, zielgerichtet weitere Angebote zu unterbreiten, um die Erfolge zu verstetigen.

Hierzu gehört es auch, möglichst optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. So haben die Personalverwaltung und das Amt für Hochbau und Immobilienmanagement vereinbart, bei Neubeschaffungen ausschließlich auf elektrisch höhenverstellbare Schreibtische zu setzen. Gleichzeitig sollen die Beschäftigten durch den Betriebsarzt bzw. die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Führungskräfte zu einem richtigen Umgang und Einsatz dieses Mobiliars unterwiesen werden.

3. Personalfindung

Den aktuellen Zahlen des Kennzahlensets lässt sich allerdings auch entnehmen, dass der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel auch in der öffentlichen Verwaltung angekommen ist. Die durchschnittliche Zahl an Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen ist deutlich gesunken. Bisweilen mussten Stellenbesetzungsverfahren mangels geeigneter Bewerberinnen bzw. Bewerber aufgehoben und zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt werden.

Gleichzeitig zeigt das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Beschäftigten, dass sich die Verwaltung auch für männliche Bewerber attraktiv aufstellen sollte. Gezielte Ansprachen sowie eine offensivere Werbung dafür, dass Partnermonate und Teilzeiten

auch für männliche Beschäftigte möglich sind, können dieses Handlungsfeld neu beleben.

Bei der Personalfindung wird der Kreis Warendorf im Übrigen auch weiter auf den Nachwuchs setzen. Mit einer Ausbildungsoffensive soll die effektive Aufgabenwahrnehmung weiter gesichert werden. Die ersten Erfolge sind beim durchschnittlichen Lebensalter der Beschäftigten zu sehen. Hier ist der Wert um 0,1 Jahre gesunken. Die Ausbildungsquote ist um 0,4 Prozentpunkte gestiegen.

Anlagen:

Kennzahlenset Personalstruktur 2019

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