

Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt Büro des Landrats	Nr. 113/2021
--	------------------------

Betreff:

Personalstruktur beim Kreis Warendorf – Kennzahlenset 2021

Beratungsfolge	Termin
Kreisausschuss Berichterstattung: Frau Personaldezernentin Petra Schreier	23.04.2021

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.

Erläuterungen:

Die Verwaltung informiert den Kreisausschuss jährlich über maßgebliche Kennzahlen des Personalmanagements. Dazu legt sie das sogenannte Kennzahlenset vor.

Das Kennzahlenset enthält die wichtigsten Grunddaten über die Entwicklung zu Themen des Personalmanagements. Die aktuellen Kennzahlen sind zum Stichtag 31.12.2020 gebildet worden. Sie lassen sich mit vorherigen Stichtagen vergleichen und zeigen damit die Entwicklungen im Zeitablauf auf.

Am Ende des Jahres 2020 arbeiten 1.431 Menschen für die Kreisverwaltung. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahresstichtag um 70 Personen gewachsen. Sie enthält u.a. das Personal der Kontaktnachverfolgung (20 Personen), das Personal im Projekt Werkcampusplus (11 Personen), die sieben Erzieherinnen in der Kita und auch sieben Personen, die ihren Freiwilligendienst in der Kreisverwaltung leisten. Der Stellenplan für das Jahr 2020 weist 987,5 Stellen aus. Die Differenz zwischen der Zahl der Planstellen und der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat verschiedene Gründe: Zum einen sind für vorübergehend Beschäftigte keine Stellen vorzusehen und zum anderen werden Teilzeitkräften nur Anteile an einer Stelle zugeordnet.

32,4 % aller standardmäßig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (+ 0,9 Prozentpunkte). Der weitere Anstieg der Teilzeitquote hat seine Hauptursache darin, dass viele Mütter aus der Elternzeit zurückkehren und über eine lange Zeit des Berufslebens weiter in Teilzeit arbeiten. Festzustellen ist, dass der Anteil der Teilzeitkräfte, die vollzeitnah zwischen 75 % und weniger als 100 % arbeiten, um weitere drei Prozentpunkte gewachsen ist. Bei der Kreisverwaltung Warendorf können die Beschäftigten über alle Lebensphasen hinweg Privatleben, Familie, Pflege und Beruf hervorragend miteinander vereinbaren.

Insgesamt sind 57,7 % der Beschäftigten weiblich. 43,0 % der Führungspositionen sind mit Frauen besetzt.

Das Kennzahlenset rückt drei wesentliche Bereiche des Personalmanagements in den Fokus:

1. Personalplanung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der digitalen Transformation und der sich wandelnde Aufgabenprofile der Kreisverwaltung ist die aktuelle und zukünftige Personalplanung ein wichtiges Element des Personalmanagements. Die Kreisverwaltung benötigt nicht nur viele neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sie benötigt auch neue Kompetenzen und Qualifikationen. Solche neuen Kompetenzen und Qualifikationen vermittelt z.B. der Studiengang Verwaltungsinformatik, in dem die Kreisverwaltung ab Herbst 2021 erstmalig ausbildet.

Für die Personalplanung bedeutsam sind ebenfalls die jeweiligen Zeitpunkte des Ausscheidens aus dem Berufsleben. Diese sind Grundlage für die Entscheidung, ob und wann im welchem Umfang aus- und weitergebildet werden muss. Der Personallücke, die durch das altersbedingte oder freiwillige Ausscheiden von Beschäftigten entsteht, begegnet die Kreisverwaltung mit dem Ausbilden von eigenem Nachwuchs. Der wachsende Personalbedarf in der Leitstelle kann z.B. am Arbeitsmarkt nicht mehr gedeckt werden. Daher bildet die Kreisverwaltung im dritten Jahr hintereinander Brandmeisteranwärter aus.

Die Ausbildungskapazität insgesamt wurde in 2020 ein weiteres Mal gesteigert und zwar auf nunmehr 95 Plätze.

2. Personalfindung und -bindung

Viele gute Gründe sprechen dafür, einen Arbeitsplatz in der Kreisverwaltung zu wählen. Die Kreisverwaltung bietet Ausbildungs- und Arbeitsplätze, die das Gemeinwesen fördern. Sie sind obendrein sicher und krisenfest, was sich gerade in der Pandemie beweist. Hinzu kommen Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorte sowie Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten, Chancengleichheit und Diversität. Diese Pluspunkte stellt das Personalmarketing heraus.

Es gilt, die unterschiedlichen Zielgruppen von Bewerberinnen und Bewerbern an den Orten anzusprechen, an denen sie sich aufhalten. Pandemiebedingt mussten 2020 Präsenzveranstaltungen wie der Azubi-Info-Treff in der Kreisverwaltung, das Schulmarketing und die Berufswahlmessen ausfallen. Die verstärkte Online-Präsenz auf den Social-Media-Kanälen Facebook und Instagram, die neue Karriereseite und die Stellenausschreibungen über das Stellenportal INTERAMT haben sich in der Krise ausgezahlt. Auf dem speziellen Instagram-Account `ausbildung_kreis_warendorf` können sich junge Menschen gezielt über die Ausbildungsgänge, Bewerbungsfristen etc. informieren. Über diesen Kanal werden Stellenausschreibungen zielgruppengenau verbreitet. Die besten Markenbotschafterinnen und -botschafter sind die Auszubildenden selbst. Sie stellen über Instagram die Ausbildung in der Kreisverwaltung authentisch vor. Dass die Kreisverwaltung beim Azubimarketing auf die richtigen Wege setzt, belegen die Bewerbungszahlen. Für das Ausbildungsjahr 2021 haben sich mit 879 Bewerbungen 168 junge Menschen mehr als im Vorjahr um einen Ausbildungs- oder Studienplatz beworben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwei Ausbildungsplätze in zwei weiteren Ausbildungs- und Studiengängen angeboten worden sind (Duales Studium Soziale Arbeit, Bachelor of Arts Verwaltungsinformatik).

Die Arbeitgeberattraktivität des Kreises Warendorf kontinuierlich weiterzuentwickeln bleibt eine Daueraufgabe der Personalentwicklung. Mit unterschiedlichen Aktivitäten sollen Bewerberinnen und Bewerber nicht nur auf den Kreis Warendorf aufmerksam gemacht und als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen, sondern auch langfristig gehalten werden. Freiwillige Arbeitgeberwechsel lassen sich jedoch nicht

immer vermeiden. Im Jahr 2020 verließen 49 Personen die Kreisverwaltung.

Zu den Bindungselementen gehören die alternierende Telearbeit und das mobile Arbeiten. Im Jahr 2020 sind weitere 60 fest eingerichtete Telearbeitsplätze installiert worden. 91 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten mobil per VPN-Tunnel im Kreisnetz. Der Ausbau der Homeoffice-Arbeitsplätze hat dazu beigetragen, den Dienstbetrieb in der Corona-Pandemie sicherzustellen. Mit der Arbeit im Homeoffice sind gleichzeitig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Büros entlastet worden. Eltern, die gleichzeitig zuhause zu arbeiten und ihre Kinder zu betreuen hatten, ist mit dem Homeoffice ein Instrument an die Hand gegeben worden, das das Arbeiten in Pandemiezeiten erleichtert oder gar erst ermöglicht hat. Für beide Seiten ist eine Win-Win-Situation entstanden. Für 2021 plant die Kreisverwaltung eine weitere Ausweitung von Telearbeitsplätzen und mobiler Arbeit. Über eine Mitarbeiterbefragung sollen die Beschäftigten als Anwenderinnen und Anwender in die Planungen einbezogen werden.

Für 2020 sind erstmals vier Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geplant worden. Hier erfahren die Neulinge alles Wissenswerte rund um das Arbeiten in der Kreisverwaltung. Gleichzeitig können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander kennenlernen. Die Willkommensveranstaltungen sollen zur sozialen Integration in die Kreisverwaltung beitragen.

Ein besonderes Angebot hat der Kreis Warendorf mit der „Kita Kreishäuschen“ für die Eltern seiner Beschäftigten geschaffen: direkt an das Kreishaus angegliedert können in der Kita bis zu 20 Kinder unter drei Jahren bedarfsgerecht und verlässlich betreut werden, während die Eltern ihrer Arbeit nachgehen. Der Betrieb der Kita ist am 01. Februar 2021 gestartet.

Dass die Kreisverwaltung dem Arbeits- und Gesundheitsschutz einen besonderen Stellenwert beimisst, hat in der Corona-Pandemie die Handlungsfähigkeit der Verwaltung erhalten. Die Unfallkasse NRW hat das Einhalten der Corona-Schutzmaßnahmen überprüft, bestätigt und für sehr gut befunden.

Auf den ersten Blick ist es erstaunlich, dass sich die Gesunden- und Krankheitsquoten während der Pandemie verbessert haben: Die Gesundenquote ist zum Stichtag 31.12.2020 im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte auf 33 Prozent gestiegen, die Krankheitsquote ist um 0,7 Prozentpunkte auf 5,3 % gefallen. Die Corona-Abstandsregeln machen es nicht nur dem Coronavirus schwerer. Das Einhalten der Abstands- und Hygieneregeln sorgt dafür, dass sich auch andere Infektionserreger nicht so verbreiten können wie vor der Pandemie.

Die Angebote der Gesundheitsförderung mussten weitestgehend entfallen. Ausgeweitet worden sind allerdings die kostenlosen Gripeschutzimpfungen, weil sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stärker nachgefragt worden sind. Sollten die Rahmenbedingungen es künftig erlauben, besteht perspektivisch die Möglichkeit, eine Coronaschutzimpfung über den betriebsärztlichen Dienst anzubieten.

3. Personalqualifizierung

Die Corona-Pandemie hat die Arbeit in vielen Bereichen der Kreisverwaltung mit einer Geschwindigkeit verändert, die so nicht abzusehen war. Die Auszubildenden hatten fast ausnahmslos online-Unterricht, viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernten, unterschiedliche Videokonferenztools zu nutzen, und gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pandemiebekämpfung haben sich nach Schulungen in die neu beschaffte Software Sormas eingearbeitet. Die Digitalisierung der Kreisverwaltung hat durch Corona einen unerwarteten Schub bekommen. Die Beschäftigten zeigen, dass sie zum lebenslangen Lernen bereit und in der Lage sind. Learning by doing ist sehr angesagt.

Neben das oben beschriebene informelle Lernen treten in der Kreisverwaltung verschiedene Weiterbildungsformate wie die Verwaltungslehrgänge I und II, Aufstiegslehrgänge, die modulare Qualifizierung oder die berufsbegleitenden Masterstudiengänge für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2, die Facharztweiterbildung für den öffentlichen Gesundheitsdienst, die Qualifizierung zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter oder das interkommunale Mentoring im Münsterland.

Über Fortbildungen passen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre berufliche Handlungsfähigkeit im Job an oder erweitern diese. Zu den Fortbildungen gehören die 30-Stunden-Fortbildungen im Rettungsdienst, die fachbezogenen Seminare und das hausinterne Programm „Qualifizierung, Entwicklung, Training“. Dieses Programm enthält 40 Angebote zu fachübergreifenden Fortbildungen, Bildungsangebote im Bereich Gesundheit und spezielle Veranstaltungen für Auszubildende. Besonderer Wert wird auf die Führungsfortbildung gelegt.

Coronabedingt sind im Jahr 2020 mehrere Veranstaltungen abgesagt oder in das Jahr 2021 verschoben worden. Dennoch haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 1.794 Arbeitstage in ihre Fortbildung investiert.

Das Arbeiten im Homeoffice verändert die Zusammenarbeit und den Arbeitsalltag von Führungskräften und Beschäftigten. Sowohl zum Führen auf Distanz als auch zum Selbst- und Zeitmanagement im Homeoffice enthält das Fortbildungsprogramm Angebote. Für 2021 sind bewusst verschiedene Online-Seminare geplant worden, so dass Fortbildung in 2021 möglich bleibt. Durch den Besuch von Online-Seminaren wird die Digitalkompetenz der Beschäftigten ausgebaut. Neue Methoden und neue Tools machen darüber hinaus neugierig auf weitere digitale Innovationen in der Kreisverwaltung und lassen die Beschäftigten erleben, dass sie damit umgehen können.

Anlage:
Kennzahlenset 2021

1. _____
Amtsleitung

2. _____
Dezernent

3. _____
Kämmerer (nur bei Vorlagen mit finanziellen
Auswirkungen)

4. _____
Landrat