

Berichtsvorlage öffentlich

Federführendes Amt Haupt- und Personalamt	Nr. 113/2024
---	------------------------

Betreff:

Personalstruktur beim Kreis Warendorf - Kennzahlenset 2024

Beratungsfolge	Termin
Kreisausschuss Berichterstattung: Frau Personaldezernentin Petra Schreier	14.06.2024

Beschlussvorschlag:

Die Vorlage wird zur Kenntnis genommen.

Erläuterungen:

I. Kennzahlenset

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

Das Kennzahlenset enthält die wichtigsten Grunddaten über die Entwicklung zu Themen des Personalmanagements. Die aktuellen Kennzahlen sind zum Stichtag 31.12.2023 gebildet worden. Sie lassen sich mit vorherigen Stichtagen vergleichen und zeigen damit die Entwicklungen im Zeitablauf auf.

Am Ende des Jahres 2023 ist die Kreisverwaltung Arbeitgeber für 1.561 Menschen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahresstichtag um 65 Personen gewachsen. Der Stellenplan für das Jahr 2023 weist 1.080,5 Stellen, der Stellenplan 2024 1.127,5 Stellen aus. Im Stellenplan 2024 sind 23,5 Stellen mit kw-Vermerk (= künftig wegfallend) enthalten. Diese Stellen wurden bisher als „blinde Stellen“ neben dem Stellenplan geführt. Sie sind jetzt aus Gründen der Transparenz in den Stellenplan integriert. Gleichzeitig wird so in einigen wünschenswerten Fällen die rechtliche Grundlage für unbefristete Arbeitsverträge geschaffen. Die Personalwirtschaft kann individueller und flexibler agieren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unbefristete Verträge frühzeitig binden.

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, zum anderen werden Teilzeitkräften nur Anteile an einer Stelle zugeordnet.

33,6 % aller standardmäßig Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (- 1,9 Prozentpunkte). Insgesamt rd. 90 % der Teilzeitbeschäftigten haben eine Wochenstundenzahl zwischen 50 % und weniger als 100 % der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vereinbart. Vollzeitnah zwischen 75 % und unter 100 % arbeiten sogar 152 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder 32 % der Teilzeitbeschäftigten.

59,2 % der Beschäftigten sind weiblich. Der Frauenanteil erhöht sich damit leicht um 0,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahresstichtag. 68 von 151 Führungspositionen füllen Frauen aus. Ihr Anteil an den Führungspositionen beträgt 45 %.

Das Kennzahlenset beleuchtet mit der Planung, der Gewinnung und Bindung sowie der Qualifizierung wesentliche Bereiche des Personalmanagements.

1. Personalplanung

Vor dem Hintergrund der digitalen Transformation, des demografischen Wandels und der daraus folgend sich verändernden Aufgaben der Kreisverwaltung bleibt die aktuelle und zukünftige Personalplanung ein wichtiges Element des Personalmanagements. In der Arbeitswelt sind mit Blick auf künftige Entwicklungen andere und neue Kompetenzen und Qualifikationen gefordert. Die Beschäftigten werden sich eigenverantwortlich mit Veränderungen wie z.B. der Digitalisierung oder Künstlicher Intelligenz auseinandersetzen und sich immer wieder durch lebenslanges Lernen an die beruflichen Herausforderungen anpassen müssen.

Für die Personalplanung bedeutsam sind ebenfalls die jeweiligen Zeitpunkte des Ausscheidens aus dem Berufsleben. Diese sind Grundlage für die Entscheidung, ob und wann in welchem Umfang aus- und weitergebildet werden muss. Der Personallücke, die durch das altersbedingte oder freiwillige Ausscheiden von Beschäftigten entsteht, begegnet die Kreisverwaltung u. a. mit dem Ausbilden von eigenem Nachwuchs. Um eine möglichst lückenlose und passgenaue Nachbesetzung gewährleisten zu können, wurden alle Beschäftigten, die innerhalb der nächsten fünf Jahre die Regelaltersgrenze erreichen, auf freiwilliger Basis nach ihren persönlichen Austrittsplänen befragt.

Die auf den Stichtag 31.12.2023 bezogene Ausbildungskapazität liegt bei 91 Plätzen. Die Kapazitäten werden jährlich auf den Nachfolgebedarf in den jeweiligen Berufsgruppen, auf die Möglichkeiten der Ausbilderinnen und Ausbilder und auch auf die Raumsituation abgestimmt.

Die Kreisverwaltung Warendorf unterstützt junge Menschen in der Berufsorientierung, in der Berufsausbildung sowie im Studium. Kurze Hospitationen, Schülerpraktika, Pflichtpraktika während der Ausbildung und während des Studiums bis hin zum kompletten Praxissemester werden, wenn es sinnvoll leistbar ist, möglich gemacht. Im Jahr 2023 haben neben den 91 festen Auszubildenden 76 Personen das von ihnen gewünschte Praktikum in der Kreisverwaltung absolviert. Das sind elf Praktika mehr als im Vorjahr.

Ein neuer Baustein im Ausbildungsportfolio der Kreisverwaltung ist der achtsemestrige duale Studiengang Bachelor of Laws in Teilzeit. Ab dem Herbst werden zwei neu eingestellte Studentinnen, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, diesen Studiengang aufnehmen.

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 krisensicher. Hinzu kommen die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Arbeitsorte sowie Weiter-

und Fortbildungsmöglichkeiten, Chancengleichheit und Diversität. Ein neuer Aspekt ist das Betriebliche Mobilitätsmanagement. Diese Pluspunkte stellt das Personalmarketing heraus.

Für das Marketing ist es von großer Bedeutung, unmittelbare Kontaktpunkte zu den potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern zu suchen und zu schaffen. Dabei ist es zwingend, möglichst viele Kanäle zu bespielen und ggf. eine zweite Ausschreibung zu starten. Die Bewerbungslage reicht sonst nicht aus, um geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Seit 2023 entwickelt die Kreisverwaltung deshalb in einem umfangreichen Prozess eine eigene Arbeitgebermarke. Diese soll Kandidatinnen und Kandidaten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigen, warum die Kreisverwaltung der richtige Arbeitgeber für sie ist. Umgesetzt werden soll die Arbeitgebermarke künftig von einem eigens dafür eingerichteten Recruiting-Team im Haupt- und Personalamt. Mit Leben gefüllt wird sie von allen Beschäftigten.

2023 hat die Personalentwicklung den Besuch der Schulen und von Berufswahlmessen intensiviert. Die Kreisverwaltung ist in den sozialen Medien auf Facebook und mit einem eigenen Account für die Ausbildung auf Instagram aktiv ([ausbildung_kreis_warendorf](#)).

Seit Mai 2022 setzt das Haupt- und Personalamt die Bewerbungsmanagementsoftware BITE ein. In Jobsuchen z. B. über Google for Jobs erreichen die Besucherinnen und Besucher die Karriereseite der Kreisverwaltung und können mit einem Klick ihre Bewerbung auf eine konkrete Stelle oder auch eine Initiativbewerbung starten. Ein einfaches, schnelles und unkompliziertes Bewerbungsverfahren vermittelt einen ersten agilen Eindruck und schafft Attraktivität als Arbeitgeber. Die Perspektive von Bewerberinnen und Bewerbern auf die Kreisverwaltung Warendorf als mögliche Arbeitgeberin rückt immer mehr in den Vordergrund. Dabei sind u. a. Zeit, die Wirksamkeit des eigenen Handelns und Rollenvielfalt im Leben von großer Bedeutung. Wie die Rolle auf der besetzenden Stelle konkret aussieht, wird bereits im Vorstellungsgespräch erläutert. So können die Bewerberinnen und Bewerber die richtige Vorstellung von ihrer zukünftigen Tätigkeit entwickeln. Die Passgenauigkeit zwischen Person und Stelle ist höher und vermeidet bereits an dieser Stelle Kündigungen. Auch der kurzfristige persönliche Kontakt, z. B. über telefonische Rückmeldungen, vermittelt den Bewerberinnen und Bewerbern das Gefühl des echten Interesses an der Person.

Homeoffice-Arbeitsplätze sind heute ein fester Bestandteil im Angebot der Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber. Es taucht in Stellenausschreibungen explizit auf und wird im Recruitingprozess von den Bewerberinnen und Bewerbern nachgefragt. Am Ende des Jahres 2023 haben 524 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Homeoffice-Arbeitsplatz (+ 56 im Vergleich zum Vorjahr). Die Regelungen zum Homeoffice werden in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess evaluiert und den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch den Bedürfnissen der Verwaltung sowie der fortschreitenden Digitalisierung angepasst.

Freiwillige Arbeitgeberwechsel lassen sich in der derzeitigen Arbeitsmarktlage nicht immer vermeiden. Im Jahr 2023 verließen 51 Personen die Kreisverwaltung auf eigenen Wunsch. Mit jedem Austritt verliert die Kreisverwaltung Wissen und Erfahrung. In den kommenden Jahren werden viele Wissensträgerinnen und Wissensträger in Rente gehen. Das häufig implizite Wissen aller ausscheidenden Beschäftigten systematisch zu speichern, zu transferieren und so aufzubereiten, dass es weiter genutzt werden kann, ist ein Teilziel des Wissensmanagements. Dazu läuft zurzeit ein erfolgversprechendes Pilotprojekt.

Das Betriebliche Mobilitätsmanagement, welches die Mobilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Arbeitswegen und Dienstreisen nachhaltig gestalten und den kommunalen Fuhrpark optimieren will, ist mittlerweile etabliert. Eine erfolgreiche Maßnahme des Betrieblichen Mobilitätsmanagements ist das Dienstradleasing, welches seit zwei Jahren zum Angebot für die tariflich Beschäftigten gehört. Mittlerweile nutzen 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr E-Bike oder Fahrrad dienstlich und privat.

Das Dienstradleasing wird am Mobilitäts- und Gesundheitstag im September 2024 noch einmal konkret vorgestellt. An diesem Tag können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Fahrräder ausprobieren. Daneben werden Schnuppertrainings in unterschiedlichen Sportarten angeboten. Der Rettungsdienst beteiligt sich mit Tipps zur Ersten Hilfe und zur Laienreanimation. Kleine Checkups und eine Überprüfung des Impfstatus wird das Gesundheitsamt anbieten. Büroergonomie und Vorträge zur gesunden Ernährung werden das Programm abrunden.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat in der Kreisverwaltung einen hohen Stellenwert. Das Engagement des Kreises hat die Unfallkasse NRW erkannt und im Prämiensystem gewürdigt. Der Kreis ist 2023 erneut in der höchsten Stufe als „Sicheres und gesundes Unternehmen“ prämiert worden. Ein Teil der Prämie soll in verschiedene Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bzw. in die Gesundheitsförderung reinvestiert werden.

3. Personalqualifizierung

Die Veränderungen in der Arbeitswelt sind auch in der Kreisverwaltung spürbar. Der Digitalisierungsschub hält mit der weiteren Einführung der E-Akte an und fordert den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Engagement für Neues ab. Lernen durch unmittelbares Anwenden ist die Methode der Wahl. Die Beschäftigten setzen das, was sie sich erarbeiten, sofort um. Nachdem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Vorteile in der täglichen Arbeit erleben, ist schnell zu spüren, dass das digitale Arbeiten vor allem bei der Ressource „Zeit“ Ersparnisse bringt. Aktuell sammeln die Zentralen Dienste im Haupt- und Personalamt und die Kfz-Zulassungsstelle im Rahmen eines Pilotprojektes Erfahrungen mit einem Voice-Bot. Der Bot soll u. a. mit KI-Unterstützung die Fragen der Bürgerinnen und Bürger zur Kfz-Zulassung am Telefon 24/7 beantworten. So werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Anrufe entlastet. Der Service soll für die Bürgerinnen

und Bürger deutlich verbessert werden. Für beide Seiten entsteht eine Win-Win-Situation.

Fortgeführt werden 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 im Leitstellenbereich oder das interkommunale Mentoring im Münsterland. Über eine Qualifizierung on the job können Technikerinnen und Techniker ihre gleichwertigen ingenieurmäßigen Fähigkeiten und Erfahrungen nachweisen und wie Ingenieurinnen und Ingenieure eingruppiert werden. Mit dieser Qualifizierungsform wird dem Fachkräftemangel im technischen Bereich entgegengewirkt. All diese Maßnahmen sorgen nicht nur für Qualifikation, sondern auch für Mitarbeiterbindung.

Für dieses Jahr ist eine interne Qualifikationsreihe für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger konzipiert, die Verwaltungsneulinge speziell im Verwaltungsrecht, Kommunalrecht und Kommunalen Finanzmanagement schult.

Anlagen:
Anlage Kennzahlenset 2024

1. _____
Amtsleitung

2. _____
Dezernent

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

4. _____
Landrat