

Kennzahlenset 2024 – Personalstruktur beim Kreis Warendorf

Stand: 01.04.2024

Grunddaten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
weiblich	846	884	924
männlich	596	612	637
INSGESAMT	1.442	1.496	1.561
Beamtinnen und Beamte	320	316	319
Tariflich Beschäftigte	1.122	1.180	1.242
davon Auszubildende	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
weiblich	52	51	56
männlich	33	36	35
INSGESAMT	85	87	91

Bewerbungen

Entwicklung / Ausblick
Seit 2022 wird die benutzungsfreundliche Bewerbungssoftware BITE eingesetzt. Erfreulicherweise hat die Kreisverwaltung deutlich mehr Initiativbewerbungen erhalten. Dennoch sinkt die Zahl der Bewerbungen auf Stellen. Der Fachkräftemangel ist in verschiedenen Bereichen in der Kreisverwaltung spürbar.

Bewerbungen	2020	2021	2022	2023
Stellenausschreibungen	53	84	99	97
Bewerbungen auf Ausschreibungen	683	700	641	571
Bewerbungen pro Stelle	12,9	8,3	6,5	5,9
Initiativbewerbungen	132	69	130	211

Zahl der Planstellen

Entwicklung / Ausblick
Die Aufgaben der Kreisverwaltung nehmen weiterhin zu. Zum Teil weiten sich die Aufgaben quantitativ aus, zum Teil entsteht Stellenbedarf aus neuen gesetzlichen Aufgaben oder aus der digitalen Transformation. Der Stellenplan enthält nunmehr 23,5 Stellen mit kw-Vermerk (= künftig wegfallend). Er ist damit transparenter und schafft in einigen wünschenswerten Fällen die rechtliche Grundlage für unbefristete Arbeitsverträge. Die Personalwirtschaft kann individueller und flexibler agieren und so Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über unbefristete Verträge frühzeitig binden.

	2022	2023	2024
Planstellen gesamt	1.032,5	1.080,5	1.127,5

Budgets

Entwicklung / Ausblick
Der steigende Personal- und Versorgungsaufwand hat seine Gründe in Besoldungs- und Tarifierhöhungen sowie im Personalaufwand für die neu eingerichteten Stellen. Die Aufwendungen im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung sinken im Jahr 2024 um 50.000 €, welche in 2023 noch für Corona-Selbsttests vorgesehen waren.

Budget	Plan 2022	Plan 2023	Plan 2024
Aus- und Weiterbildung (ohne Entgelte)	254.850 €	253.700 €	260.050 €
Personalentwicklung und zentrale Fortbildung	186.060 €	221.610 €	266.510 €
Zentrale/r Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung	117.950 €	190.150 €	144.350 €
Personal-/ Versorgungsaufwand	89.777.959 €	95.516.153 €	105.826.032 €
Gesamtbetrag der Aufwendungen	90.336.819 €	96.181.613 €	106.496.942 €

Personalplanung (Bedarfsgerechte Personalplanung unter Berücksichtigung der demografischen Faktoren)

Durchschnittsalter Personal / Verteilung auf Altersgruppen

Entwicklung / Ausblick
Das Durchschnittsalter des Personals sinkt um 0,1 Jahr. Über die Jahre bleibt das Durchschnittsalter der Beschäftigten relativ konstant. Die Altersgruppe von 41 bis 50 Jahren hat mit 29 Personen den stärksten Zuwachs. Mit diesem Durchschnittsalter steht die Kreisverwaltung vergleichsweise gut dar.

Altersgruppe	31.12.2022	31.12.2023	
bis 30 Jahre	304	318	+ 14
31 – 40 Jahre	369	387	+ 18
41 – 50 Jahre	295	324	+ 29
51 – 60 Jahre	385	384	- 1
ab 61 Jahren	142	148	+ 6
Gesamt Ø	43,7 Jahre	43,6 Jahre	

Durchschnittsalter Führungskräfte

Entwicklung / Ausblick
Das Durchschnittsalter der Amts-, Sachgebiets- und Teamleitungen ist leicht gesunken, weil einige Leitungskräfte altersbedingt ausgeschieden sind.

	31.12.2022	31.12.2023
Dezernatsleitungen	57,1 Jahre	58,1 Jahre
Amtsleitungen	53,8 Jahre	52,1 Jahre
Sachgebietsleitungen	50,2 Jahre	49,3 Jahre
Teamleitungen, sonstige Leitungsfunktionen	45,7 Jahre	44,6 Jahre

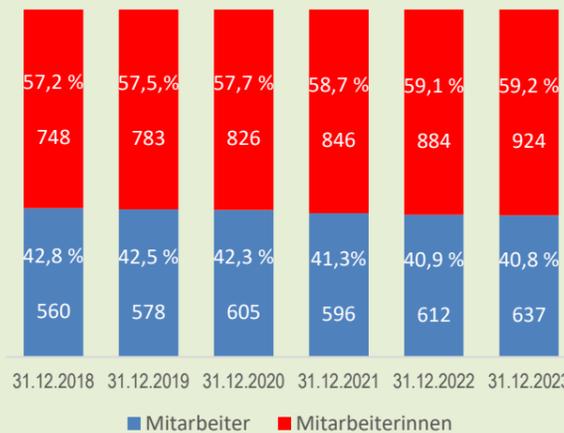
Schwerbehindertenquote

Entwicklung / Ausblick
Der Kreis Warendorf als öffentlicher Arbeitgeber ist besonders verpflichtet, schwerbehinderten Menschen eine Arbeit zu geben. Die nach § 71 SGB IX zu berechnende Beschäftigungsquote wird seit Jahren beachtet. Da der Kreis Warendorf auf mehr als 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt, fällt eine Ausgleichsabgabe nicht an.

	2020	2021	2022	2023
Quote	7,15 % (87)	6,97 % (80)	6,39 % (77)	5,92 % (71)

Verhältnis Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung / Ausblick
Der Anteil der Mitarbeiterinnen steigt weiter leicht an, sowohl absolut als auch relativ.



Personalqualifizierung (Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und entwickeln)

Weiterbildungen

Entwicklung / Ausblick
Weiterbildung sorgt für neue Qualifikationen.

Aktuell	2021	2022	2023
im Verwaltungslehrgang I	2	1	0
im Verwaltungslehrgang II	9	4	4
Aufstiegsbeamte	0	1	1
Aufstieg LG 1.2 nach LG 2.1 Feuerwehr	2	0	0
Leitstellungsanwärter	0	3	1
Straßenwärtermeister	1	1	1
Modulare Qualifizierung	2	2	1
Berufsbegleitendes Masterstudium	7	8	0
Mentoring	4	0	4
Notfallsanitäterinnen und -sanitäter	4	3	0
Fachärztin und -arzt für öffentliches Gesundheitswesen	3	3	1
IT-Projektleiterinnen und IT-Projektleiter	0	0	2

Fortbildungstage Freistellung Ehrenamt

Entwicklung / Ausblick
In einer Zeit von Krisen, Umbrüchen und hoher Arbeitsbelastung hat sich der Fokus zunächst auf die Aufgabenerledigung gerichtet. 2023 war dann das Bedürfnis nach Fortbildung groß. Das Vor-Corona-Niveau wurde sogar leicht überschritten.

	2021	2022	2023
Fortbildungstage	2.157	2.597	3.196
Freistellung Ehrenamt	176	173	173

Auszubildenden-Quote

Entwicklung / Ausblick
Die Azubiquote ist definiert als Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zur Zahl der Planstellen am 31.12. des Jahres. Am 31.12.2023 liegt diese Kennzahl um 0,3 Prozentpunkte unter der Kennzahl des Vorjahres. Die Veränderung der Quote hängt nicht mit einem veränderten Ausbildungsverhalten, sondern mit der höheren Zahl der Planstellen zusammen.

	2021	2022	2023
Azubi-Quote	8,5 %	8,4 %	8,1 %

Ausbildungsbewerbungen und -einstellungen

Entwicklung / Ausblick

Ausbildungsberufe:	2022 Bewerber	2022 eingestellt	2023 Bewerber	2023 eingestellt	2024 Bewerber	2024 geplant
Bachelor of Laws	126	9	49	8	39	9
Verwaltungswirt/-in bzw. Verwaltungsfachangestellte/r	87	8	110	8	99	10
gehobener technischer Dienst	12	2	2	2	0	0
Brandmeisteranwärter/-innen	111	2	0	0	90	1
Notfallsanitäter/-innen	144	6	190	6	184	6
Fachinformatiker/-in	11	1	31	1	24	1
Bachelor of Arts Verwaltungsinformatik	0	0	2	1	0	0
Lebensmittelkontrollleur/-in	0	0	0	0	0	0
Vermessungstechniker/-in	7	2	19	2	0	0
Verwaltungslehrgang II Quereinsteigende	57	2	57	2	37	3
Straßenwärter/-in	3	1	0	0	0	0
Duales Studium Soziale Arbeit	27	1	39	1	69	1
Praxisintegrierte Ausbildung Erzieher/-in	10	1	0	0	18	1
Hygienekontrollleur/-in	16	1	0	0	0	0

Personalbindung (Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und entwickeln – Arbeitgeberattraktivität stärken)

Teilzeitquote und Homeofficearbeitsplätze

Entwicklung / Ausblick
Beide Kennzahlen sind Indikatoren für die hohe Qualität der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Die bürounabhängigen Arbeitsformen tragen zur Mitarbeiterbindung bei.

	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Homeofficearbeitsplätze	336	468	524
Fest eingerichtete Telearbeitsplätze	211	290	373
Tragbare IT-Systeme mit VPN-Tunnel	125	178	151
Teilzeitquote	34,2 %	35,5 %	33,6 %
Teilzeit < 25 %	10 (2 %)	14 (3 %)	8 (2 %)
Teilzeit >= 25 % < 50 %	45 (11 %)	41 (9 %)	44 (9 %)
Teilzeit 50 %	117 (28 %)	102 (22 %)	122 (26 %)
Teilzeit > 50 % <= 75 %	109 (26 %)	131 (29 %)	144 (31 %)
Teilzeit > 75 % < 100 %	141 (33 %)	168 (37 %)	152 (32 %)

Gesundenquote

Entwicklung / Ausblick
Die Gesundenquote beschreibt, wie viele Beschäftigte keinen Arbeitstag im jeweiligen Jahr versäumt haben. Sie hat sich von 2022 nach 2023 bei 20 % eingependelt. Die Krankheitsquote zeigt auf, welcher Prozentanteil der Sollarbeitstage wegen Erkrankung nicht gearbeitet wurde. Die Quote ist mit 6,6 % die höchste im 5-Jahres-Zeitraum. Die großen Umbrüche und Herausforderungen in der Arbeitswelt erfordern mehr gesundheitsfördernde Maßnahmen, insbesondere der mentalen Gesundheit.

Jahreskennzahl	2019	2020	2021	2022	2023
Gesundenquote	28 %	33 %	28 %	20 %	20,0 %
Krankheitsquote	6,0 %	5,3 %	5,6 %	6,5 %	6,6 %

Ausscheiden auf eigenen Wunsch

Entwicklung / Ausblick
Der Fachkräftemangel bleibt in den technischen Berufen relevant. Arbeitgeberwechsel können nur bedingt verhindert werden. Angebote wie Telearbeit und mobiles Arbeiten, Dienststradleasing, betriebliche Kinderbetreuung, betriebliche Gesundheitsförderung und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sind umso wichtiger. Das Engagement des Kreises für eine nachhaltige Entwicklung in vielen Bereichen ist ein Faktor der Arbeitgeberattraktivität. Die neue Arbeitgebermarke wird die größten Werte aufzeigen.

	2019	2020	2021	2022	2023
Ausscheiden auf eigenen Wunsch	41	49	60	62	51

Quote weibliche Führungskräfte

Entwicklung / Ausblick
Ende 2023 arbeiten in der Kreisverwaltung weiterhin 68 Frauen in einer Führungsposition. Damit sind 44,7 % aller Führungskräfte weiblich. Die Dezernatsleitungen sind mit je zwei Männern und zwei Frauen paritätisch besetzt.

