

Personalbericht 2016



Sehr geehrte Damen und Herren,

seit 2012 informiert das Amt für Personalbetreuung und –verwaltung mit dem jährlich erstellten Personalbericht Politik, Verwaltung und interessierte Bürgerinnen und Bürger über die Strukturen, Daten und Fakten zum Personal der Kreisverwaltung des Rheinisch-Bergischen Kreises.

Die hier dargestellten Kennzahlen verändern sich in jedem Jahr aufgrund vielfältigster Einflüsse. Im Laufe des Jahres 2016 wurde aufgrund eines Kreistagsbeschlusses vom 10.03.2016 das Projekt „Mobiles und flexibles Arbeiten“ (MOFA) installiert, welches die Zukunft nachhaltig im Sinne der strategischen Verwaltungsziele und der Verwaltungskultur beeinflussen soll. Hiermit verfolgt die Kreisverwaltung die bereits im letzten Personalbericht erwähnten Ziele der Mitarbeiterförderung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auch weiterhin das Ziel, die Attraktivität des Rheinisch-Bergischen Kreises als Arbeitgeber zu steigern.

Das Projekt ist in das Gesamtkonzept „Moderne Arbeitswelten“ eingebettet und befasst sich mit zukunftsweisenden Antworten auf die Frage, wie und wo Aufgaben der Kreisverwaltung wahrgenommen werden können - neben den originären Büroarbeitsplätzen. Darüber hinaus wird auch die zeitliche, inhaltliche und organisatorische Flexibilisierung der Arbeit in den Fokus genommen.

Wirtschaftlichkeitsüberlegungen auf der einen Seite und Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der anderen Seite stehen neben gesamtorganisatorischen Aspekten im Blickfeld des Projektes.

Es sollen Grundlagen sowie Umsetzungsmöglichkeiten geschaffen werden, um für alle Beteiligten gewinnbringende Lösungen zu generieren.

Hieraus ist zu erwarten, dass sich die Anzahl der Telearbeitsplätze weiter nach oben entwickeln wird. Erste Erkenntnisse konnten bereits im Laufe des Jahres 2016 gewonnen werden. Die Zahl der Telearbeitenden stieg um 70% mit steigender Tendenz. Überdies könnten sich über die gesteigerte Attraktivität auch positive Einflüsse auf die Bewerberzahlen oder sogar die Krankheitsquote ergeben. In jedem Fall positioniert sich der Rheinisch-Bergische Kreis hiermit im Wettbewerb um Nachwuchskräfte mit Potenzial und qualifizierte Fachkräfte als moderner und innovativer Arbeitgeber.

Erste Erkenntnisse hierzu werden im Personalbericht des kommenden Jahres dargestellt.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Hermann-Josef Tebroke
Landrat



Inhaltsverzeichnis

1	Strukturdaten	4
1.1	Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
1.2	Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	5
1.3	Entwicklung Stellen	6
1.4	Verteilung nach Geschlecht	7
1.5	Verteilung der Führungspositionen	9
1.6	Teil- und Vollzeitbeschäftigte	10
1.7	Telearbeit	11
1.8	Personalkosten	12
2	Altersstruktur	13
3	Gesundheitsreport	14
3.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement	14
3.2	Maßnahmen des Gesundheitsmanagements	15
4	Aus-, Fort- und Weiterbildung	16
4.1	Ausbildung	16
4.2	Praktikum/ Berufsfelderkundung	16
4.3	Hospitation	17
4.4	Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften	17
4.5	Fortbildung	18
5	Schwerbehindertenquote	19

Impressum:

Rheinisch-Bergischer  Kreis

Der Landrat
Am Rübezahlwald 7
51469 Bergisch Gladbach

Herausgeber:
Amt für Personalbetreuung und –verwaltung
Amtsleiter: Jürgen Kohlgrüber
Telefon: 02202 13 2314
Telefax: 02202 13 2117
personalwesen@rbk-online.de

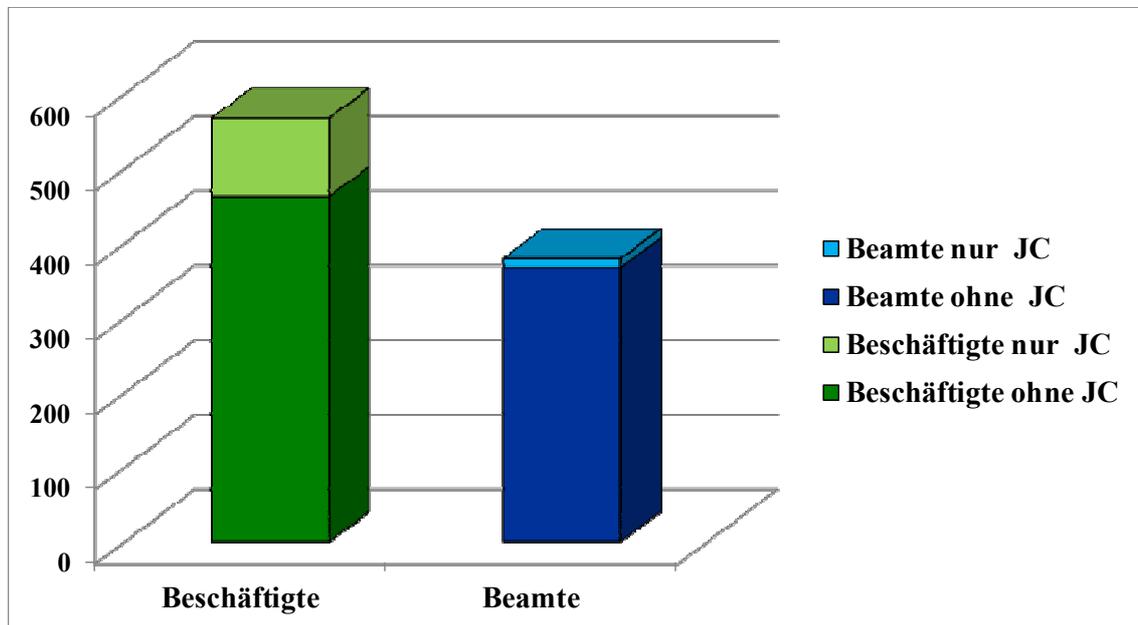
Januar 2017

1 Strukturdaten

1.1 ZAHL DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Zum 31.12.2016 beschäftigte die Kreisverwaltung insgesamt 946 Mitarbeitende; hierzu zählen die Mitarbeitenden in Elternzeit und Sonderurlaub, sowie Auszubildende, Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter. 117 Personen (12,37%) davon waren beim Jobcenter RheinBerg beschäftigt.

31.12.2016	ohne Jobcenter Rhein-Berg	nur Jobcenter Rhein-Berg	gesamt
Beschäftigte insgesamt	462	105	567
Beamtinnen/ Beamte insgesamt	367	12	379
Mitarbeitende insgesamt	829	117	946



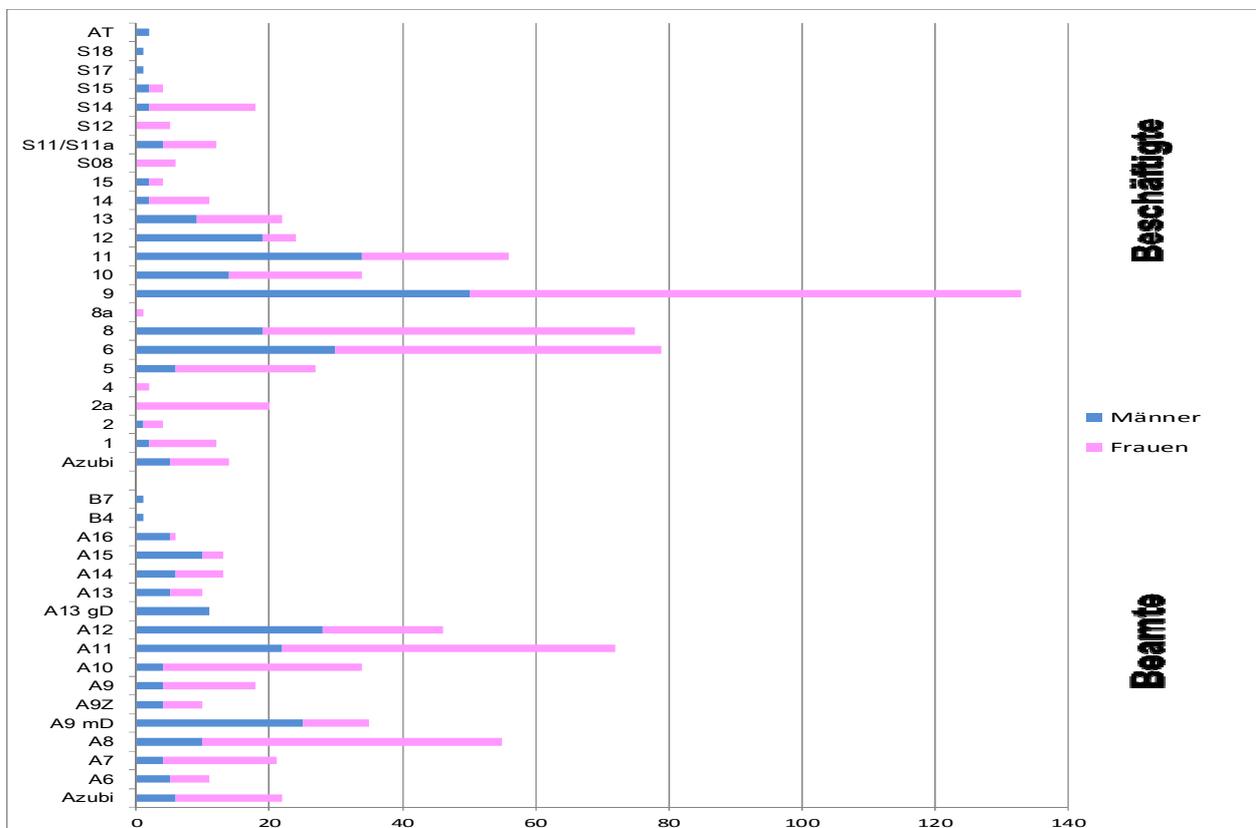
1.2 VERTEILUNG NACH BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN

Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Beschäftigte - 2016 (Kreisverwaltung und Jobcenter) - Stand 31.12.2016																
Entgeltgruppe	Azubi	1	2	2a	4	5	6	8	8a	9	10	11	12	13	14	15
Männer	5	2	1	0	0	6	30	19	0	50	14	34	19	9	2	2
Frauen	9	10	3	20	2	21	49	56	1	83	20	22	5	13	9	2
insg.	14	12	4	20	2	27	79	75	1	133	34	56	24	22	11	4

Entgeltgruppe	S08b	S11b	S12	S14	S15	S17	S18	AT	gesamt
Männer	0	4	0	2	2	1	1	2	205
Frauen	6	8	5	16	2	0	0	0	362
insg.	6	12	5	18	4	1	1	2	567

Beamtinnen/ Beamte 2016 (Kreisverwaltung und Jobcenter) - Stand 31.12.2016																		
Besoldungsgruppe	Azubi	A6	A7	A8	A9 mD	A9Z	A9	A10	A11	A12	A13 gD	A13	A14	A15	A16	B4	B7	gesamt
Männer	6	5	4	10	25	4	4	4	22	28	11	5	6	10	5	1	1	151
Frauen	16	6	17	45	10	6	14	30	50	18	0	5	7	3	1	0	0	228
insgesamt	22	11	21	55	35	10	18	34	72	46	11	10	13	13	6	1	1	379



1.3 ENTWICKLUNG STELLEN

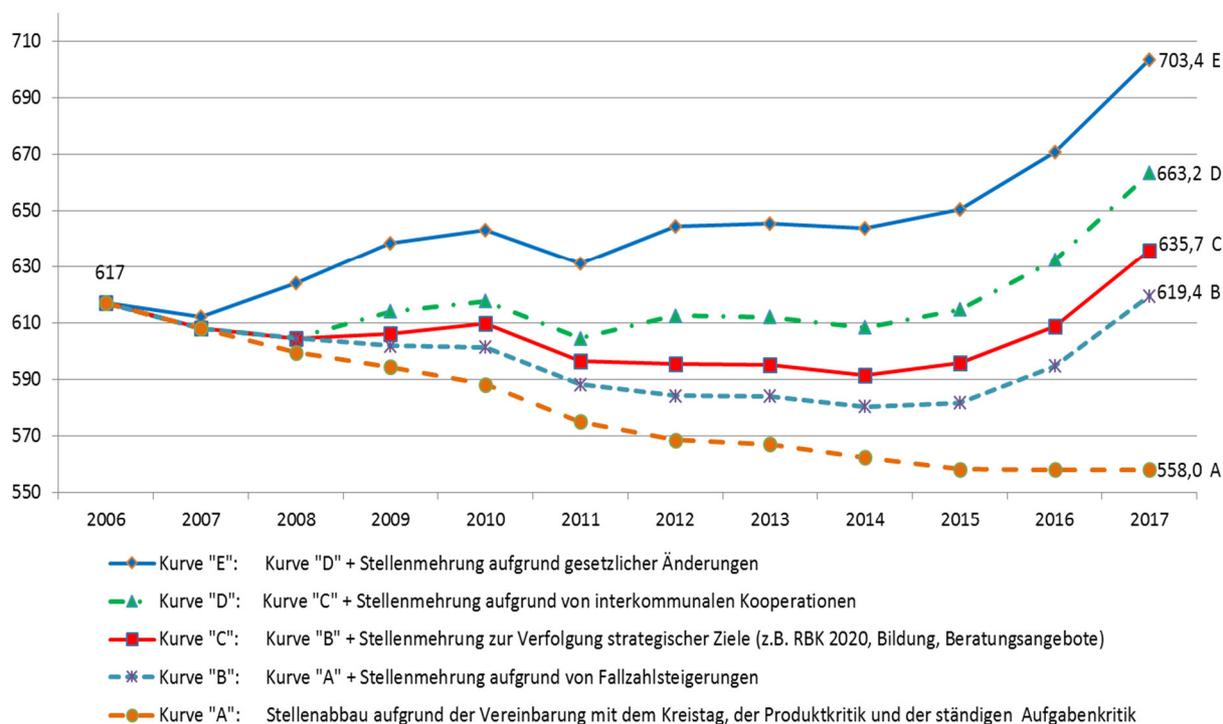
Stellenentwicklung 2006 bis 2017

Die Stellenentwicklung ab dem Jahr 1993 und den Folgejahren wurde in den Personalberichten 2012 und 2013 ausführlich dargestellt und erläutert. In den Personalberichten ab 2014 wurden darauf aufbauend die fortfolgenden Stellenentwicklungen dargestellt.

Ausgangspunkt der Stellenentwicklung in Kurve „A“ sind die Stelleneinsparungen aufgrund der Vereinbarung mit dem Kreistag in den Jahren 2006 - 2009 in Höhe von 28,9 Stellen, die Einsparungen aufgrund der Produktkritik in Höhe von 8,5 Stellen und die bisherigen Ergebnisse aufgrund der ständigen Aufgabenkritik in Höhe von 21,6 Stellen. Insgesamt ergeben sich damit Einsparungen von 59,0 Stellen.

Die Kurven „B“ bis „E“ enthalten demgegenüber Stellenmehrungen aus unterschiedlichen Gründen, die überwiegend nicht von der Verwaltung beeinflussbar waren.

Stellenentwicklung von 2006 bis 2017 (Stand 01.01.2017)



Entwicklung des Stellenumfanges von 2006 bis 2017 (Stand 01.01.2017)

Stellenentwicklung bis 2017

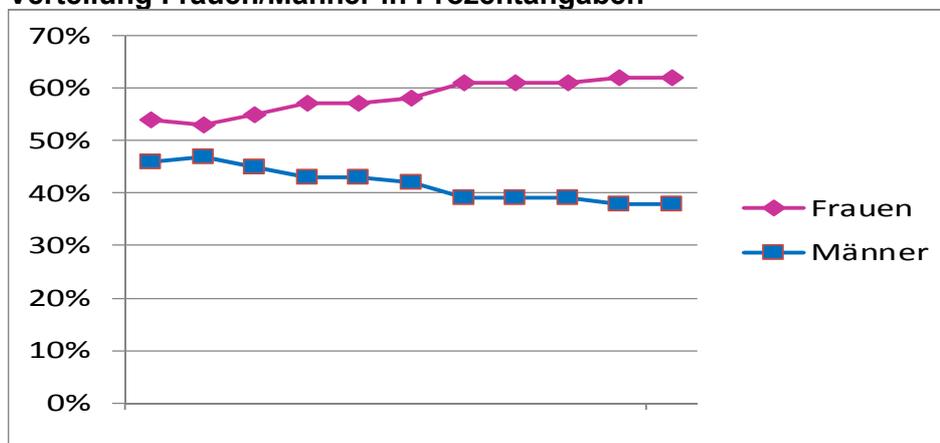
(Stand: 01.01.2017)

Haushaltsjahr	Stellenumfang	Mehrungen	Minderungen	Saldo
2006	617,00	4,00	-9,00	-5,00
2007	612,00	20,50	-8,50	12,00
2008	624,00	19,80	-5,30	14,50
2009	638,50	10,70	-6,10	4,60
2010	643,10	1,00	-13,14	-12,14
2011	630,96	20,10	-6,56	13,54
2012	644,50	4,85	-3,97	0,88
2013	645,38	3,00	-4,80	-1,80
2014	643,58	10,75	-4,13	6,62
2015	650,20	20,41	-0,11	20,30
2016	670,50	32,87	0,00	32,87
2017	703,37			

Das Stellenvolumen bezieht sich rein auf die Kernverwaltung ohne Jobcenter. Hier ist in den letzten Jahren ein Anstieg festzustellen, der maßgeblich auf Fallzahlensteigerungen zurückzuführen ist. Zu den Gründen, wie sich der Stellenzuwachs seit dem 01.01.2015 zusammensetzt und welche finanziellen Auswirkungen daraus resultieren, wird auf die Vorlage POG-9/00013 „Bericht über die Entwicklung des Stellenvolumens und der Personalkosten seit dem 01.01.2015“ aus der Sitzung des Ausschusses für Personal, Organisation und Gleichstellung am 15.09.2016 verwiesen.

1.4 VERTEILUNG NACH GESCHLECHT

Verteilung Frauen/Männer in Prozentangaben



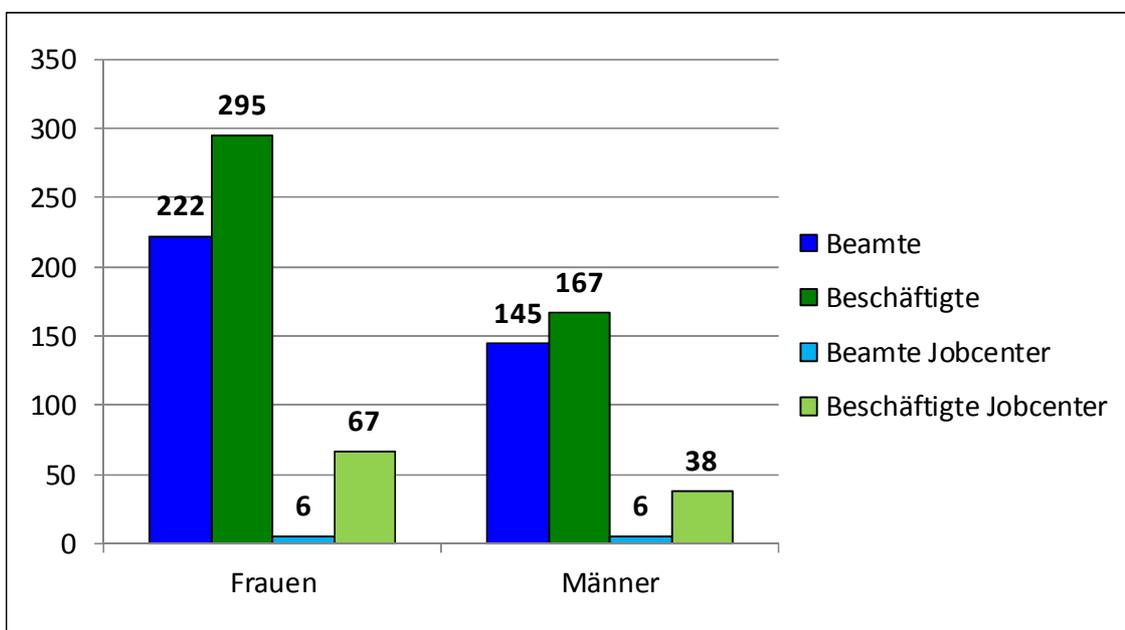
Stand 31.12.2016	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2012	2013	2014	2015	2016
Frauen	54%	53%	55%	57%	57%	58%	61%	61%	61%	62%	62%
Männer	46%	47%	45%	43%	43%	42%	39%	39%	39%	38%	38%

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft ist in den letzten 15 Jahren um 8% gestiegen und hat sich seit 2015 nicht verändert. Zum Stand 31.12.2016 arbeiteten 62% Frauen und 38% Männer bei der Kreisverwaltung.

Der Personalbestand der Kreisverwaltung teilt sich auf in Beamtinnen und Beamte sowie weibliche und männliche Beschäftigte; davon wiederum arbeitet ein Anteil im Jobcenter RheinBerg; die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

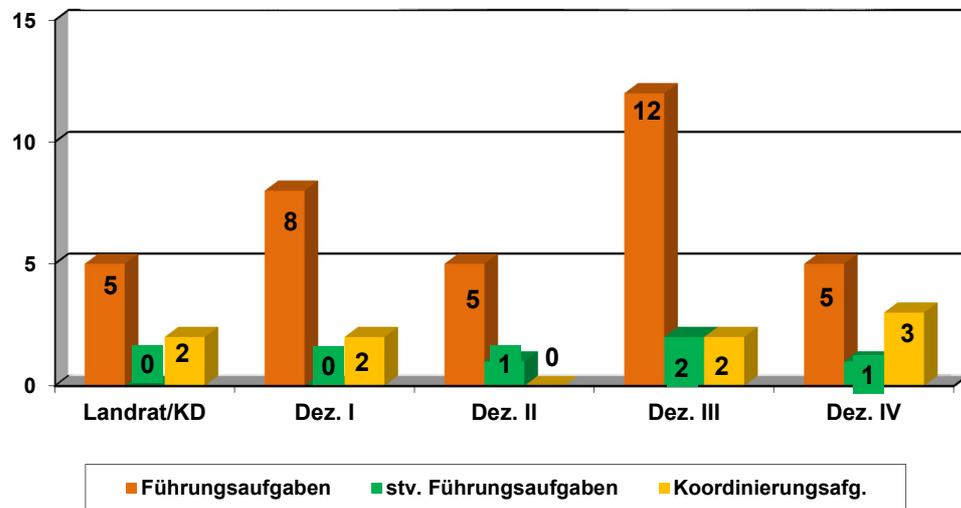
Personalbestand -Verteilung nach Geschlecht und Berufsgruppe

31.12.2016	Frauen	Männer
Beamte	222	145
Beschäftigte	295	167
Beamte Jobcenter	6	6
Beschäftigte Jobcenter	67	38
	590	356



1.5 VERTEILUNG DER FÜHRUNGSPOSITIONEN

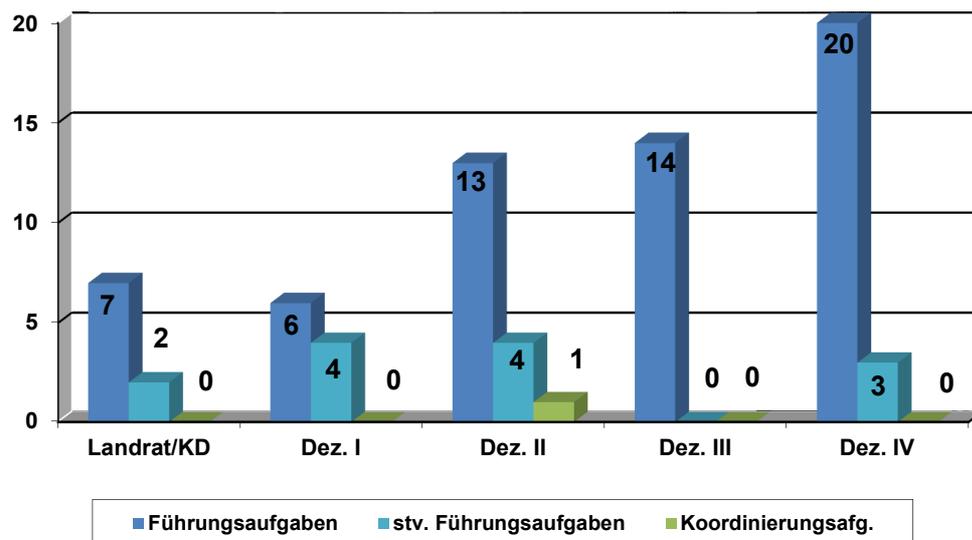
Frauen in Führungspositionen (Stand Dezember 2016)



Die Gesamtzahl der Frauen in Führungspositionen hat sich gegenüber der Erhebung im Oktober 2015 von 43 auf 48 erhöht, dies entspricht einem Anteil von 39,7% (38,05% Personalbericht 2015).

Sieben (7, Personalbericht 2015) Frauen nehmen die beschriebenen Funktionen in Teilzeit wahr.

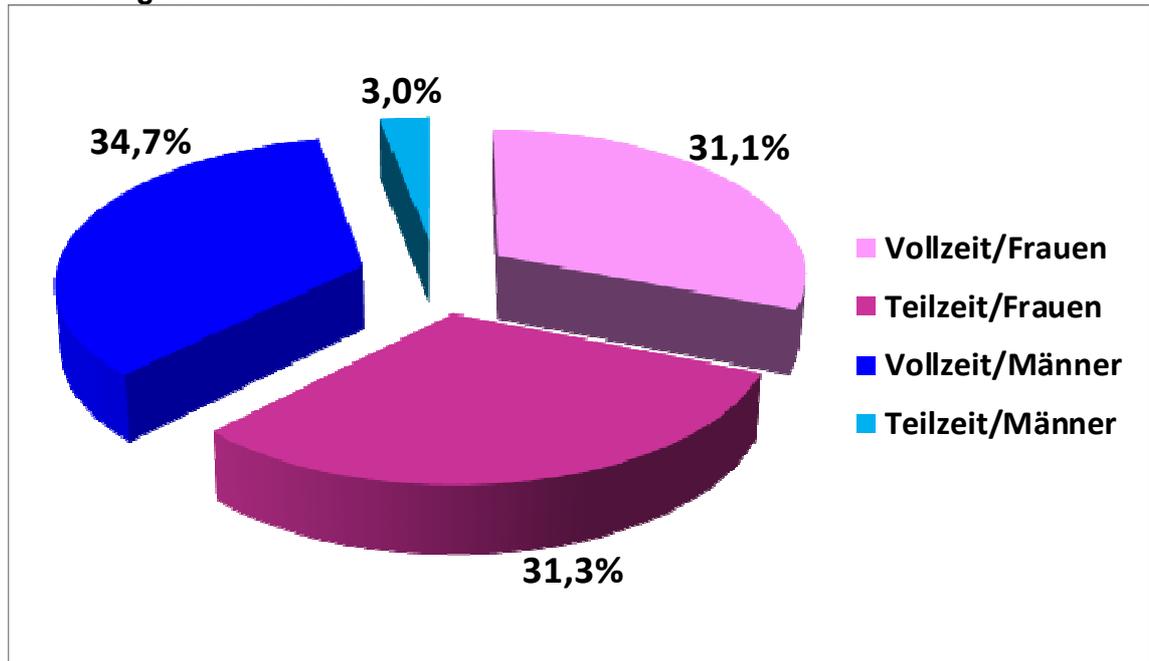
Männer in Führungspositionen (Stand Dezember 2016)



Die Gesamtzahl der Männer in Führungspositionen erhöht sich auf 73 (70, Personalbericht 2015).

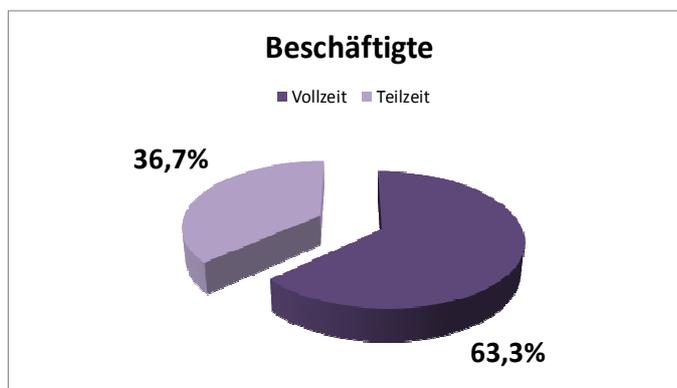
1.6 TEIL- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGTE

Aufteilung Teilzeit und Vollzeit

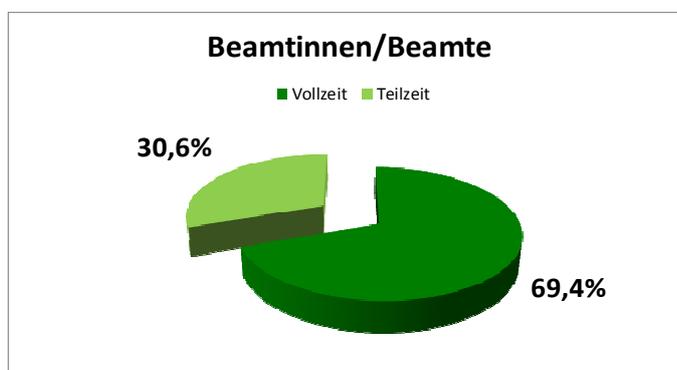


Zum Stand 31.12.2016 arbeiten insgesamt 65,8% der Mitarbeitenden in Vollzeit und 34,2% in Teilzeit.

Die Vollzeitkräfte teilen sich auf in 31,1% Frauen (=294) und 34,7% Männer (=328)
Bei den Teilzeitkräften sind es 31,3% Frauen (=296) und 3,0% Männer (=28).



Bei den Beschäftigten arbeiten 63,3% in Vollzeit (=359) und 36,7% Teilzeit (=208).



Bei den Beamten und Beamtinnen arbeiten 69,4% in Vollzeit (=263) und 30,6% in Teilzeit (=116).

1.7 TELEARBEIT

Die Kreisverwaltung eröffnet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits seit Jahren die Möglichkeit, im Rahmen der Dienstvereinbarung Telearbeit ihre dienstlichen Tätigkeiten zu Hause zu erledigen (Telearbeit).

Es gibt verschiedene Modelle der Telearbeit, so dass diese passgenau auf die Telearbeitenden und deren Aufgabenbereich zugeschnitten werden können. In jedem Fall erfolgt das in Abwägung mit den dienstlichen Belangen. Das alternierende Modell wird am häufigsten ausgeübt; dabei verteilt der Mitarbeitende seine Arbeitszeit anteilig auf die Arbeit zu Hause und anteilig auf die Arbeit in der Verwaltung. Diese Anteile sind individuell in den Telearbeitsvereinbarungen festgelegt.

Im Laufe des Jahres 2016 ist die Anzahl der Telearbeitsanträge stark angestiegen. Grund dafür waren sicherlich insbesondere Informationen an die Mitarbeitenden im Rahmen des Teilprojektes „Mobiles und flexibles Arbeiten“ (MOFA).

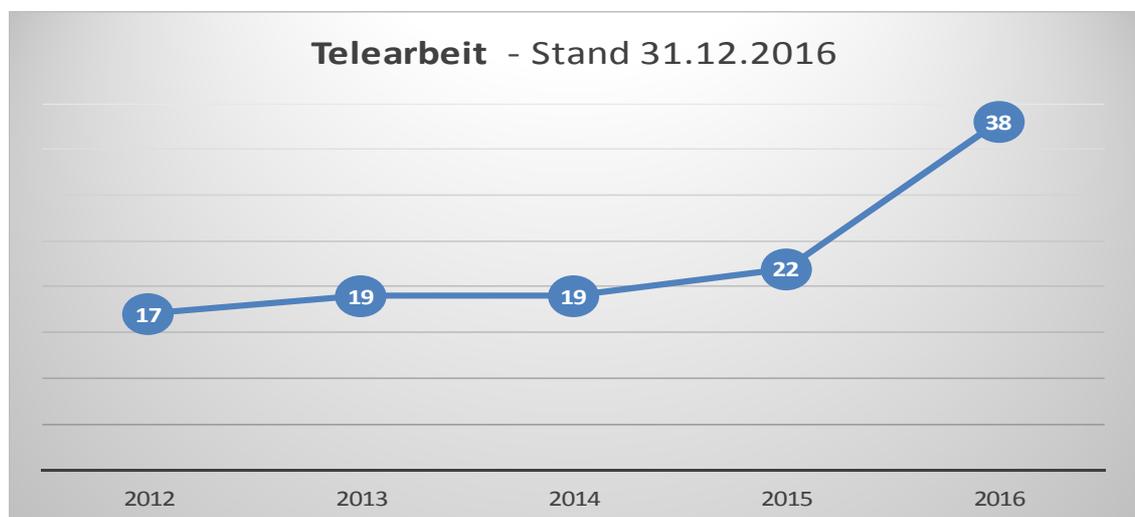
Im Rahmen des Projektes „Moderne Arbeitswelten“ wird das Thema MOFA derzeit konzeptionell erarbeitet. Es wurde in der Sitzung des Ausschusses für Personal, Organisation und Gleichstellung am 15.09.2016 vorgestellt.

Mit dem Projekt MOFA wird die Kreisverwaltung als moderner Arbeitgeber weiterentwickelt, der Möglichkeiten für persönliche Spielräume im Hinblick auf Mobilität und Flexibilität bietet. Gleichzeitig stehen

- Bürgerservice und Kundenorientierung.
- Verbesserung von Arbeitsabläufen für den Einzelnen und die gesamte Kreisverwaltung,
- Gedanken der Wirtschaftlichkeit. sowie
- Überlegungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

im Fokus des Projektes.

So wurden in 2016 insgesamt 18 neue Telearbeitsvereinbarungen mit Mitarbeitenden abgeschlossen. 2 Telearbeitsverhältnisse wurden durch altersbedingtes Ausscheiden bzw. einen Stellenwechsel beendet. Somit gab es zum Stand 31.12.2016 insgesamt 38 Telearbeiterinnen und Telearbeiter (27 Frauen und 11 Männer). Im Vergleich zum Stand des letzten Personalberichtes (22) eine Steigerung um ca. 70%, Tendenz steigend.



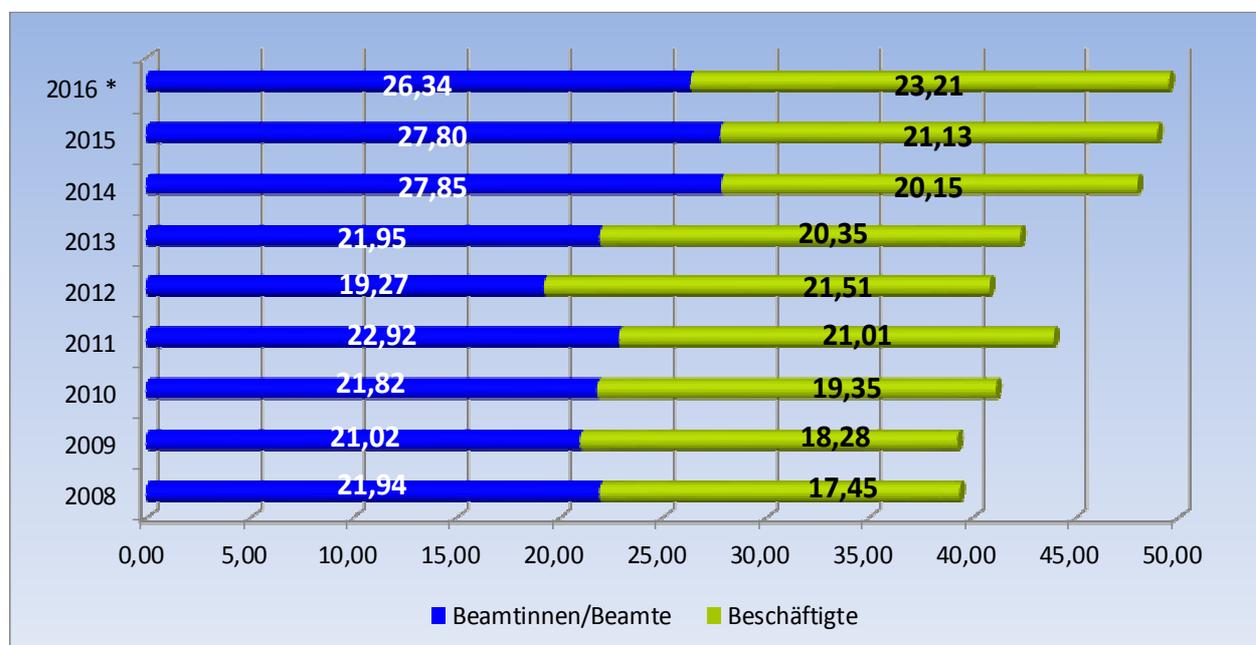
1.8 PERSONALKOSTEN

Insbesondere durch die Einrichtung neuer Stellen sind die Personalkosten von 2014 nach 2015 insgesamt um 0,93 Mio € gestiegen. Für das Jahr 2016 liegen noch keine Rechnungsergebnisse vor, deshalb wird auf die Haushaltsansätze zurückgegriffen. Die geplante weitere Steigerung beruht auf Stellenmehrungen sowie Tariferhöhungen.

In der Aufstellung sind die Personalkosten für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - inklusive des Jobcenters Rhein-Berg – dargestellt.

Gesamtpersonalkosten in Mio. € (Rechnungsergebnisse)			
Haushaltsjahr	Beamte	Beschäftigte	Summe
2016 *	26,34	23,21	49,55
2015	27,80	21,13	48,93
2014	27,85	20,15	48,00
2013	21,95	20,35	42,30
2012	19,27	21,51	40,79
2011	22,92	21,01	43,93
2010	21,82	19,35	41,17
2009	21,02	18,28	39,31
2008	21,94	17,45	39,39

Gesamtpersonalkosten in Mio. € (Rechnungsergebnisse)

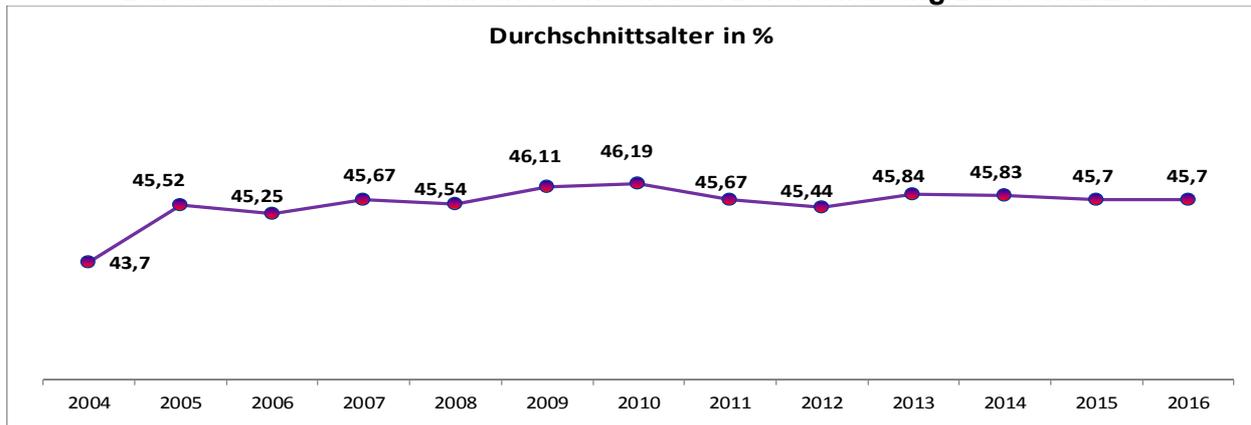


* Haushaltsansätze 2016, weil Rechnungsergebnisse noch nicht vorliegen

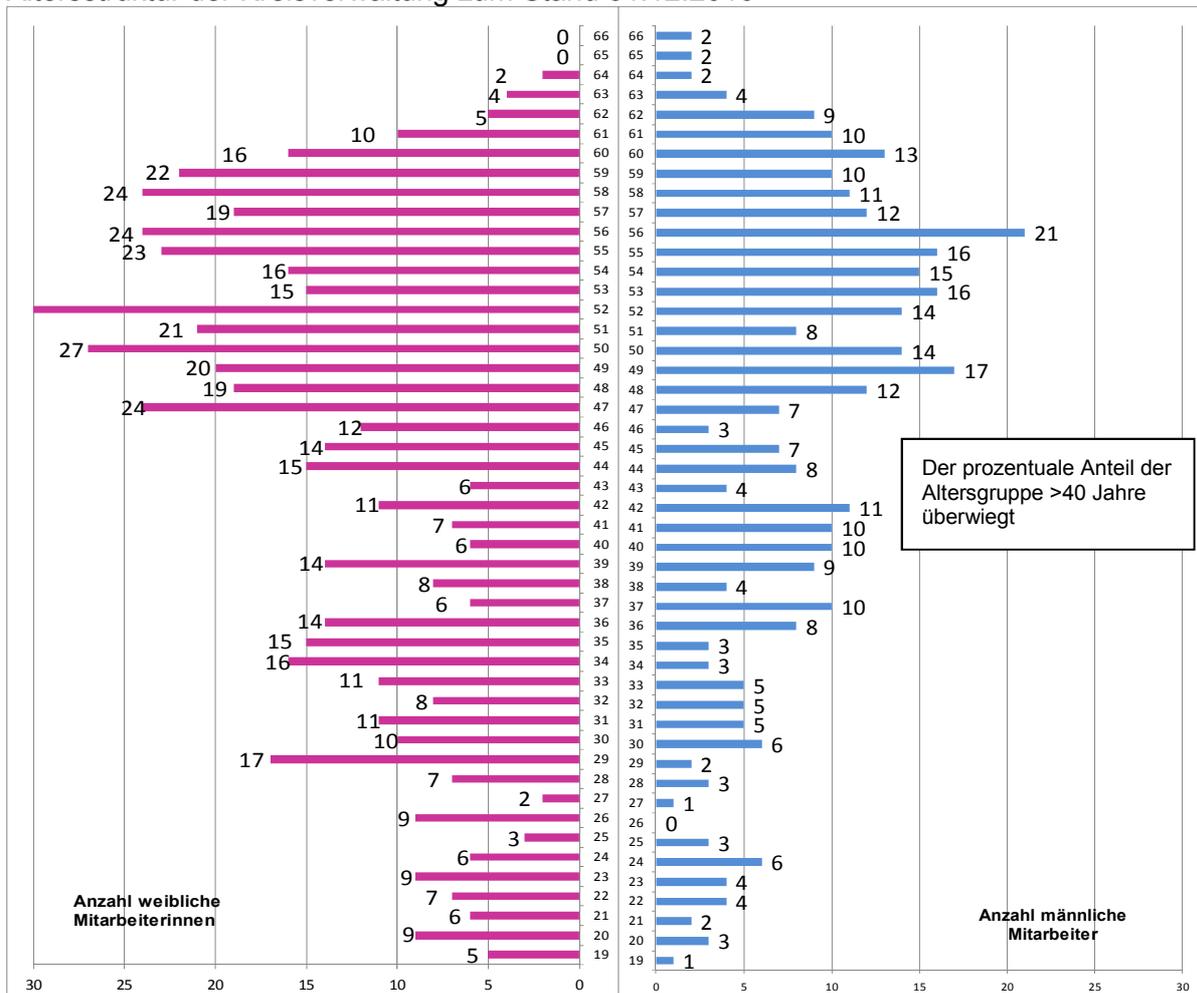
2 Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag zum 31.12.2016 bei 45,7 Jahren und liegt damit auf gleicher Höhe wie im Vorjahr. Insgesamt ist das Durchschnittsalter der letzten ca.10 Jahre Schwankungen unterzogen. Im Jahr 2010 ist das höchste Durchschnittsalter von 46,19 Jahren erreicht worden. Danach ist es wieder gesunken bis 2012, in 2013 und 2014 wieder gestiegen und seitdem ist ein leichter Abwärtstrend zu verzeichnen.

Durchschnittsalter der Mitarbeitenden der Kreisverwaltung zum 31.12.2016

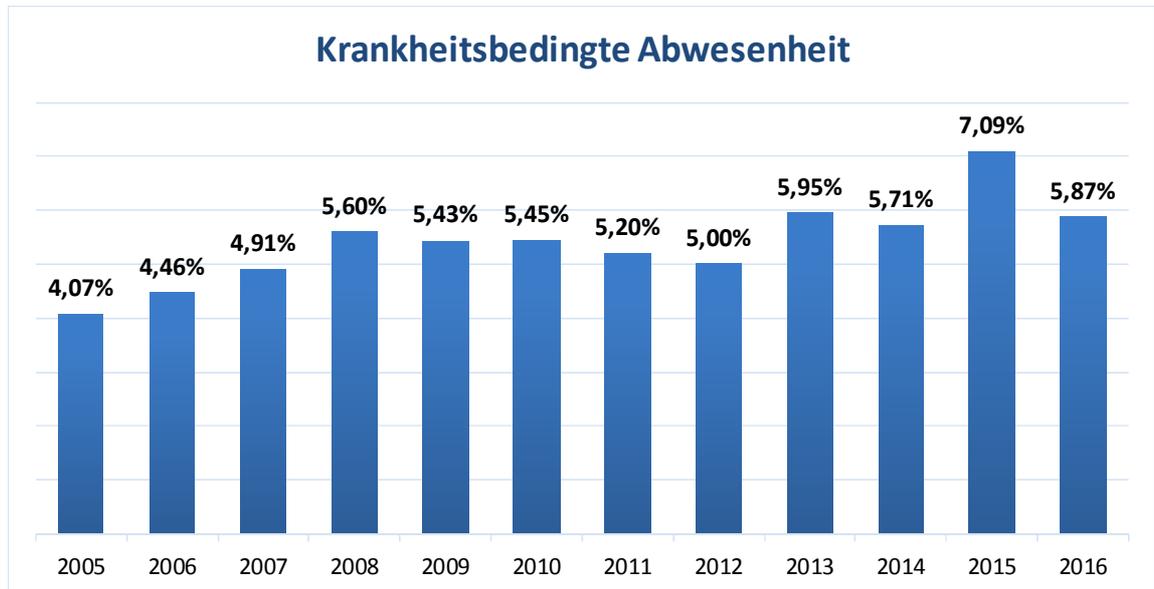


Altersstruktur der Kreisverwaltung zum Stand 31.12.2016



3 Gesundheitsreport

Die Krankenquote (Anteil der erkrankungsbedingten Fehltag innerhalb eines Arbeitsjahres einschließlich Sonn- und Feiertage) lag zum Stand 31.12.2016 bei 5,87% und ist im Vergleich zum Vorjahr (7,09%) um 1,22% gesunken. Der Anstieg von 2014 auf 2015 ergab sich durch einen überproportionalen Anstieg bei den langzeiterkrankten (länger als 42 Tage ununterbrochen erkrankt) Mitarbeitenden in 2015.

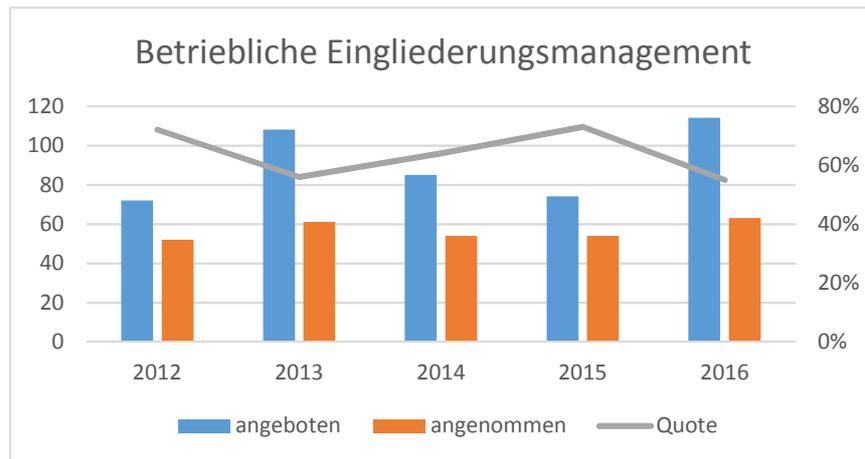


3.1 BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Mitarbeitenden, die im Laufe eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist nach § 84 (2) SGB IX das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Die Inanspruchnahme dieses Angebotes und die Durchführung von ggf. notwendigen Maßnahmen sind für alle Mitarbeitenden zu jeder Zeit freiwillig. Im Rheinisch-Bergischen Kreis wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement durch eine entsprechende Dienstvereinbarung geregelt.

Im Laufe des Jahres 2016 wurde die Teilnahme am BEM insgesamt 114 (2015:74) Mitarbeitenden angeboten; von diesen haben 63 (2015:54) das Informationsgespräch und bei Bedarf weitere Unterstützung in Anspruch genommen.

Jahr	angeboten	angenommen	Quote
2012	72	52	72%
2013	108	61	56%
2014	85	54	64%
2015	74	54	73%
2016	114	63	55%



Die wechselnde Anzahl der angebotenen BEM über die Jahre liegt an den Meldefristen, die auf der Grundlage der Berechnung (12 Monate rückwärts ab Stichtag) nicht trennscharf auf Kalenderjahre angegeben werden kann.

Die Inanspruchnahme von Maßnahmen geht zurück, da viele Mitarbeitenden über die Möglichkeiten des BEM bereits gut informiert sind und somit bspw. bei Unfällen und Erkrankungen, die keine Maßnahmen am Arbeitsplatz notwendig machen, das BEM nicht mehr in Anspruch nehmen brauchen.

BEM-Gespräche und daraus resultierende Maßnahmen werden regelmäßig in Anspruch genommen.

3.2 MAßNAHMEN DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Um Langzeiterkrankungen, die (auch) durch Bedingungen am Arbeitsplatz (Stichwort aus der Fachwelt: „Sitzen ist das neue Rauchen“) entstehen können, begegnen zu können, wurde vermehrt über Ergonomie am Arbeitsplatz aufgeklärt. Sowohl in Gruppen, am Einzelplatz wie auch im Intranet wurde über mögliche Fehlhaltungen aufgeklärt und Tipps zur gesundheitsgerechten Haltung am Arbeitsplatz gegeben.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, wie bspw. die Grundsatzuntersuchung G 37 (Bildschirmarbeitsplatzbrille) werden regelmäßig angeboten und entsprechend im Intranet sowie im Rahmen von Unterweisungen bekannt gemacht.

Unter den Stichworten Bewegung, Entspannung und Ernährung werden gezielte Angebote gemacht, um die Mitarbeitenden für ein gesundheitsförderliches Verhalten am Arbeitsplatz und in der Freizeit zu motivieren. Diese Angebote werden kontinuierlich gemacht, um nachhaltige Verhaltensänderungen zu unterstützen.

4 Aus-, Fort- und Weiterbildung

4.1 AUSBILDUNG

Bei der Kreisverwaltung befanden sich zum Stand 31.12.2016 insgesamt 39 Mitarbeitende (28 weiblich/ 11 männlich; inklusive Aufstiegsbeamtinnen und –beamte) in der Ausbildung.

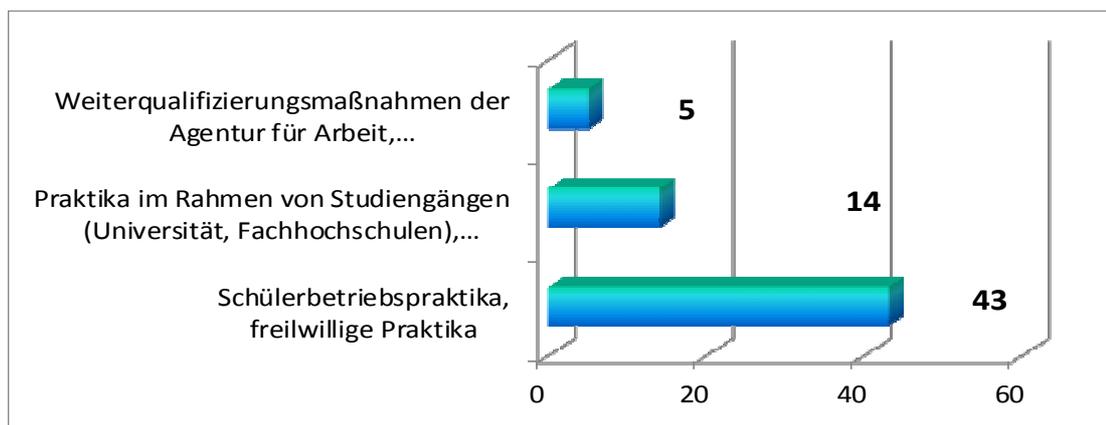
12 Mitarbeitende, die ihre Ausbildung beendet haben (6 weiblich/ 6 männlich) wurden im Laufe des Jahres 2016 übernommen.

Zum 01.09.2016 wurden insgesamt 15 neue Ausbildungskräfte (10 weiblich/ 5 männlich) eingestellt. Des Weiteren wurden 2 Aufstiegsbeamtinnen zugelassen. Für 2017 ist die Einstellung von 18 Ausbildungskräften geplant. Dies ist eine erste Maßnahme im Rahmen der von der Kreisverwaltung gestarteten Ausbildungsinitiative. Über die Ausbildungsinitiative wird in Kürze im Ausschuss für Personal, Organisation und Gleichstellung berichtet.

4.2 PRAKTIKUM/ BERUFSFELDERKUNDUNG

Die Kreisverwaltung bietet zusätzlich zu den Ausbildungsplätzen für eigene Nachwuchskräfte auch **Praktikumsplätze** für unterschiedliche Fachrichtungen an. Die Angebote werden für die verschiedenen Gruppen der Schülerinnen/Schüler sowie der Studentinnen/Studenten zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden Praktika im Rahmen von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen angeboten; diese werden überwiegend von der Agentur für Arbeit vermittelt. Den Praktikanten werden Erfahrungen im Berufsleben ermöglicht. Des Weiteren ist es das Ziel, für die Kreisverwaltung zu werben und langfristig gesehen gegebenenfalls geeignete Ausbildungs- bzw. Fachkräfte zu finden. Dies ist in vielen Fällen bereits gelungen.

Im Berichtszeitraum 01.01.-31.12.2016 wurden bei der Kreisverwaltung insgesamt 62 Praktika abgeleistet, die sich wie folgt aufgliedern:



Die Kreisverwaltung bietet neben den Praktikumsplätzen seit dem letzten Jahr eine weitere Möglichkeit an, die Vielfältigkeit in der Verwaltung kennenzulernen: die **Berufsfelderkundung**. Die Schülerinnen und Schüler können so verschiedene Berufsfelder mittels Schnuppertagen in Betrieben und Unternehmen erkunden, um sich so bewusster für das anschließende Schülerpraktikum entscheiden zu können. Den Betrieben bietet die Berufsfelderkundung die Chance, Schülerinnen und Schüler aller Schulformen frühzeitig in der Klasse 8 kennenzulernen und ihren Betrieb, ihre Branche und den Standort für potenzielle Fachkräfte interessant zu machen.

Die Kreisverwaltung kann unter anderem für folgende Berufsbilder Berufsfelderkundungsplätze anbieten:

- Geomatiker
- Jurist
- Beamte/r im gehobenen und mittleren nicht technischen Dienst und Beamte/r im feuerwehrtechnischen Dienst
- Verwaltungsfachangestellte/r
- Psychologin/Psychologe
- Raumplaner/in
- Energiemanager/in.

In 2016 haben an 3 dafür vorgesehenen Terminen Berufsfelderkundungen stattgefunden, insgesamt haben 90 Schülerinnen und Schüler teilgenommen.

Die Kreisverwaltung wird dieses Instrument auch zukünftig weiter anbieten.

4.3 *HOSPITATION*

Die Kreisverwaltung eröffnet ihren Nachwuchskräften im Rahmen von Hospitationen die Möglichkeit Erfahrungen in anderen Berufssparten zu machen. Dazu können die Nachwuchskräfte der Kreisverwaltung im Rahmen ihrer Ausbildung in anderen Betrieben hospitieren. Sie können dabei vom Grundsatz her die Betriebe selbstständig auswählen.

Von dieser Möglichkeit haben im Berichtszeitraum 6 Nachwuchskräfte Gebrauch gemacht; die Hospitation hat jeweils vier Wochen gedauert.

Die Kreisverwaltung bietet umgekehrt auch an, dass Ausbildungskräfte aus einem Partnerbetrieb bei der Kreisverwaltung hospitieren; dieses Angebot wurde im Berichtszeitraum jedoch nicht in Anspruch genommen.

4.4 *QUALIFIZIERUNG VON FÜHRUNGS- UND FÜHRUNGSNACHWUCHSKRÄFTEN*

Im Rahmen der Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften wurden die Developmentcenter (DC) zur Analyse der Führungspotentiale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wie in den Vorjahren weiter durchgeführt.

Anhand der Ergebnisse werden passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen für die Führungsnachwuchskräfte zusammengestellt und durchgeführt, um sie auf ihre zukünftigen Aufgaben vorzubereiten.

Seit 2010 haben insgesamt 44 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am DC teilgenommen. 20 davon haben mittlerweile Leitungsaufgaben übernommen, 2 sind in Stabsstellenfunktionen und 3 weitere sind im Rahmen ihrer Personalentwicklung mit Projektleitungsaufgaben betraut.

Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der DC's, aber auch den vorhandenen Führungskräften, werden fortlaufend weitere Qualifizierungsangebote gemacht.

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen handelte es sich zum Beispiel um „Führungsnachwuchstraining – in Führung gehen/Rolle finden, Umgang mit schwierigen Führungssituationen, Wirkungsorientierte Steuerung und Controlling durch Führungskräfte sowie verschiedene Führungcoachings für einzelne Mitarbeitende.

4.5 FORTBILDUNG

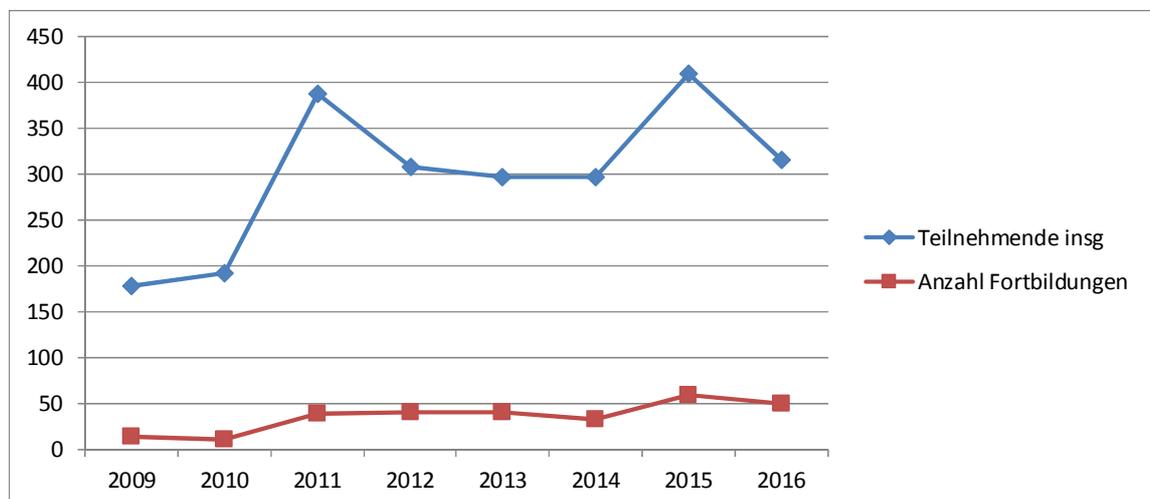
Die Kreisverwaltung erstellt für jedes Jahr ein internes Fortbildungsprogramm und veröffentlicht es im Intranet. Sie fördert die Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dabei werden insbesondere die überfachlichen Qualifikationen gefördert. Dazu gehören unter anderem: Rhetorik, Kommunikation, Arbeitsorganisation, Korruptionsprävention, Datenschutz/IT-Sicherheit, Haushalt/Finanzen, Kommunales Finanzmanagement (NKF), Vergaberecht.

Im Berichtszeitraum 01.01.-31.12.2016 haben insgesamt 50 Fortbildungsseminare stattgefunden, an denen insgesamt 320 Mitarbeitende (davon 194 Frauen und 126 Männer) teilgenommen haben.

Die Anzahl der Seminare sowie der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken und bewegt sich auf dem Niveau von 2014. Die erhöhte Anzahl in 2015 ergab sich aus zusätzlichen Fortbildungen im Rahmen des DAQ Projektes (Projekt DAQkommunal – Demografieaktive Qualifizierung in Kommunen und Kreisen).

In den genannten Fortbildungen sind die Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte enthalten (s. Ziff.4.4).

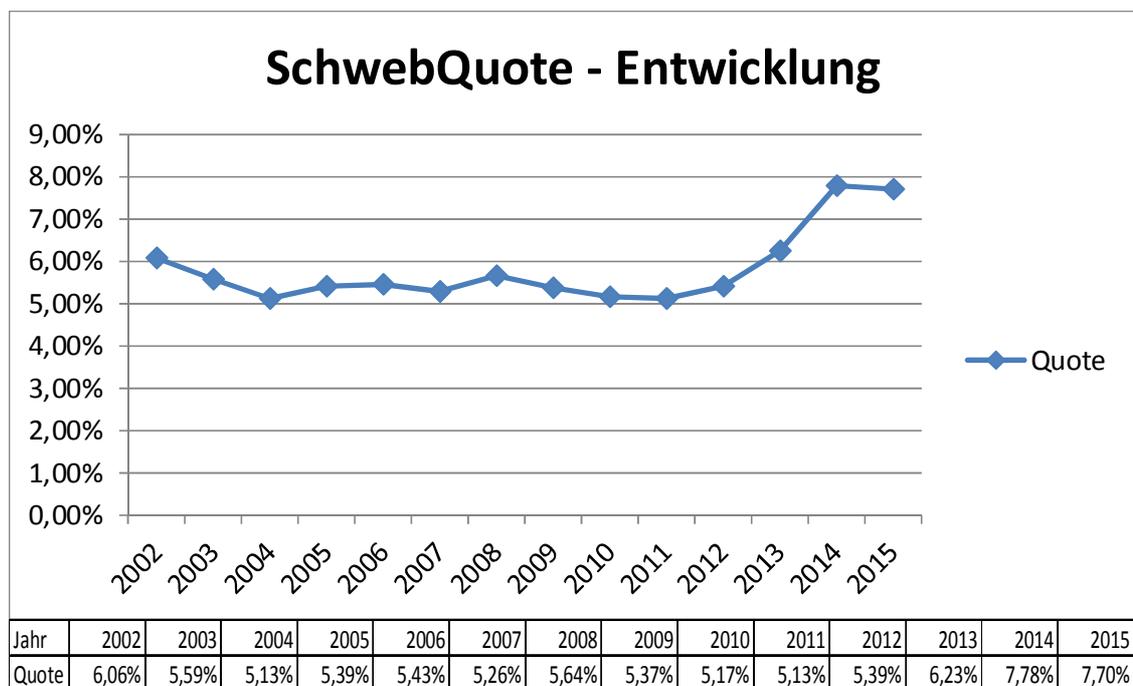
Zusätzlich zu den oben genannten Fortbildungsmaßnahmen senden die Fachämter ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu externen Fachseminaren. Diese werden bei Bedarf von den Fachämtern selber für die Mitarbeitenden fachspezifisch ausgewählt. Aufgrund der dezentralen Organisation dieser Fortbildungen sind diese in der folgenden Darstellung nicht enthalten.



Fortbildungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Teilnehmende insg	178	192	387	308	297	297	410	316
Anzahl Fortbildungen	13	11	39	41	40	32	59	50
Männer	66	81	154	116	128	105	148	119
Frauen	112	111	233	192	169	192	262	197

5 Schwerbehindertenquote

Die Schwerbehindertenquote ist jeweils zum 31.03. eines Jahres für das Vorjahr zu ermitteln. Insofern steht die Schwerbehindertenquote 2016 zum jetzigen Berichtszeitpunkt noch nicht fest. Im Jahr 2015 waren in der Kreisverwaltung 7,7% der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Die Kreisverwaltung liegt damit über der gesetzlich geforderten Mindestquote von 5,00%. Im Vorjahr (2014) lag die Schwerbehindertenquote bei 7,78%. Die Quote ist somit um 0,08% leicht gesunken. Die Kreisverwaltung achtet bei der Auswahl von Ausbildungskräften und Einstellung von externem Personal darauf, dass schwerbehinderte Menschen die Möglichkeit erhalten, ins Berufsleben eingegliedert zu werden. Wenn eine Verwaltung nicht die vorgeschriebene Anzahl von 5% schwerbehinderter Menschen beschäftigt, muss sie eine Ausgleichsabgabe an das für ihren Sitz zuständige Integrationsamt zahlen. Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen können auf diese Ausgleichsabgabe angerechnet werden. Da die Kreisverwaltung die Schwerbehindertenquote erfüllt, müsste sie grundsätzlich keine Aufträge an Werkstätten für Behinderte vergeben; dennoch werden seit Jahren Aufträge an Werkstätten für Behinderte erteilt. So lag das Volumen für Werkstattaufträge vom 01.01.-31.12.2016 bei ca. 20.000.-€; davon hätten ca. 10.000.-€ auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden können.



Der Rheinisch-Bergische Kreis setzt sich dafür ein, schwerbehinderten Menschen die Gelegenheit zu geben, eine Beschäftigung zu erlangen. In 2016 fand erstmals eine Jobbörse speziell für Menschen mit Behinderung statt, an der sich der Rheinisch-Bergische Kreis beteiligt hat. Initiatoren der Jobbörse für Menschen mit Behinderungen waren die Agentur für Arbeit in Bergisch Gladbach (BA) und die Behindertenbeauftragte der Stadt Bergisch Gladbach. Unter der Schirmherrschaft der BA, der Stadt Bergisch Gladbach und des Jobcenters Rhein-Berg fand diese besondere Jobbörse am 08.10.2016 statt. Unternehmen aus verschiedenen Branchen stellten sich und ihre Arbeitsplätze vor und gaben Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, mit Fachleuten ins Gespräch zu kommen. Zudem bot die Messe Informationen und Vorträge rund um das Thema Fördermöglichkeiten an. Die Jobbörse ist sehr gut angenommen worden, die Anzahl der interessierten Besucher und Besucherinnen übertraf die Erwartungen aller Beteiligten.