

2017



Personalbericht

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Verwaltung des Rheinisch-Bergischen Kreises versteht sich als modernes und bürgerorientiertes Dienstleistungsunternehmen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, kommt es besonders auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die mit ihrem Know-how dafür sorgen, dass es bei uns läuft. Mit unserer starken Mannschaft setzt sich der Personalbericht auseinander, der Zahlen, Daten und Fakten über unsere Beschäftigten liefert. Weiterhin ermittelt er die Grundlage für eine ziel- und demografieorientierte Personalplanung und -entwicklung. Stichtag des Personalberichts ist der 31. Dezember 2017.

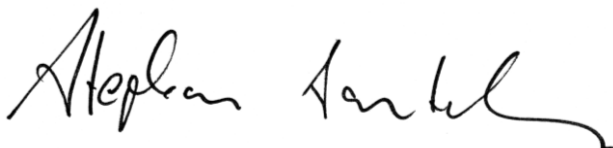
Als attraktiver Arbeitgeber in unserer Region hat die Kreisverwaltung eine ganze Menge zu bieten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen wichtige Aufgaben für die Menschen aus dem Rheinisch-Bergischen Kreis und beraten sie in vielfältigen Themenfeldern. Zudem tragen ein sicherer Arbeitsplatz, gute Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie eine leistungsbezogene Bezahlungen zur Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeber bei. Auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden eine ganze Reihe an Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen beispielsweise die flexible Arbeitszeitgestaltung, vielfältige Teilzeitmodelle und die Möglichkeit, mittels Telearbeit in den eigenen vier Wänden zu arbeiten. Dies alles sind gute Argumente im Werben um Fachkräfte.

Ein ebensolches ist unser modernes Personalentwicklungskonzept. Damit werden die Leistungs- und Entwicklungspotenziale unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkannt, erhalten und weiterentwickelt. Dies geschieht natürlich Hand in Hand mit unseren Beschäftigten. So stellen wir uns gut für die Zukunft auf und wollen die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Menschen aus der Kreisverwaltung fördern.

Und dies alles geschieht im Sinne unserer Bevölkerung, zu deren Nutzen wir alle unsere ganze Kraft einbringen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr



Stephan Santelmann

Landrat

Personalbericht 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Struktur der Beschäftigten.....	4
1.1	Personalbestand Gesamtverwaltung.....	4
1.2	Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	5
1.3	Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht	6
1.4	Frauen und Männer in Führungspositionen.....	8
1.5	Verteilung der Geschlechter auf Arbeitszeitmodelle	9
1.6	Telearbeit.....	10
1.7	Stellenentwicklung.....	11
1.8	Personalkosten	12
2	Altersstruktur	14
3	Gesundheitsreport.....	15
3.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement	16
3.2	Maßnahmen des Gesundheitsmanagements.....	16
4	Aus-, Fort- und Weiterbildung	17
4.1	Ausbildung	17
4.2	Fortbildung	19
4.3	Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften.....	20
5	Personalgewinnung.....	21
5.1	Praktikum / Berufsfelderkundung	21
5.2	Hospitation	23
6	Schwerbehindertenquote.....	23
6.1	Allgemeines.....	23
6.2	Jobbörse für Menschen mit Behinderungen.....	24

Impressum:

Rheinisch-Bergischer  Kreis

Der Landrat
Am Rübezahlwald 7
51469 Bergisch Gladbach

Herausgeber:
Amt für Personal und Organisation
Amtsleiter: Fabian Middelhoff
Telefon: 02202 13 2314
Telefax: 02202 13 2117
personalwesen@rbk-online.de

Februar 2018

1 Struktur der Beschäftigten

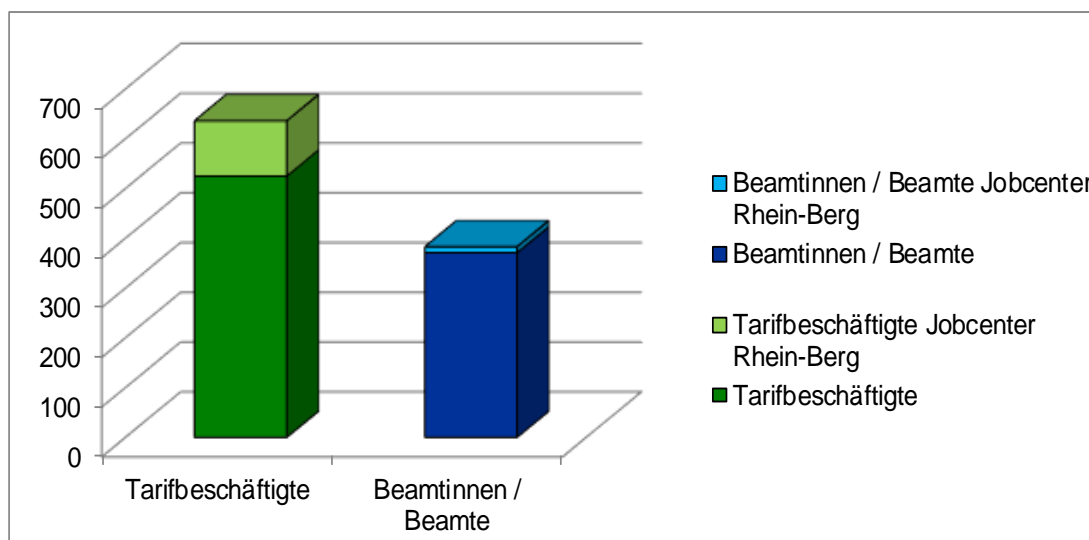
1.1 PERSONALBESTAND GESAMTVERWALTUNG

Die Kreisverwaltung hat zum Stand 31.12.2017 insgesamt 1.019 Beschäftigte.

Hierzu zählen

- die Beschäftigten in Mutterschutz, Elternzeit und Sonderurlaub,
- Auszubildende,
- Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter und
- Beschäftigte beim Jobcenter Rhein-Berg.

31.12.2017	Kreisverwaltung	Jobcenter Rhein-Berg	Gesamt
Tarifbeschäftigte*	525	111	636
Beamtinnen / Beamte	371	12	383
Beschäftigte gesamt	896	123	1.019



* Für Tarifbeschäftigte gelten die Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

1.2 VERTEILUNG NACH BESOLDUNGS- UND ENTGELTGRUPPEN

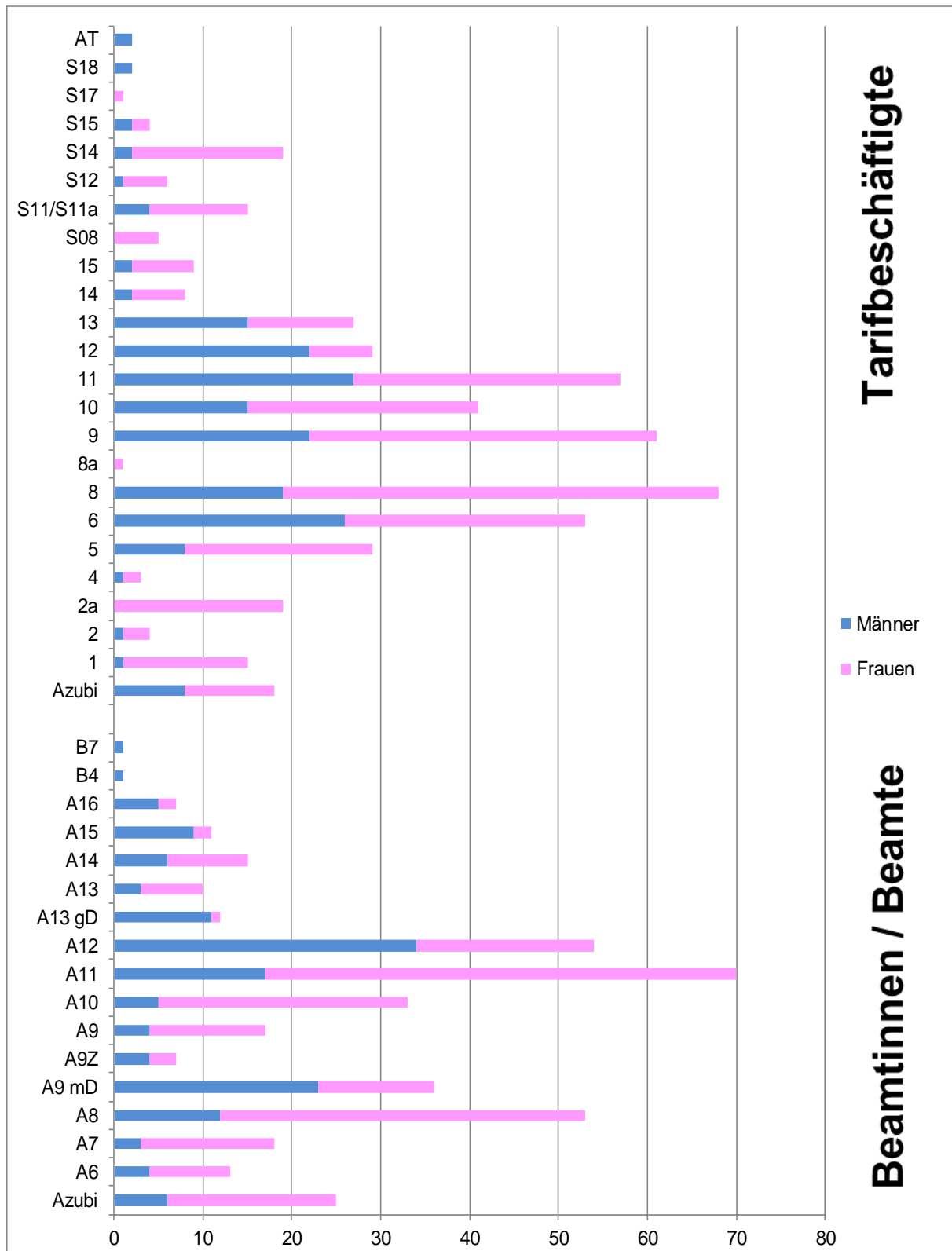


Abbildung: Verteilung der Beamtinnen / Beamten und Tarifbeschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Verteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Tarifbeschäftigte (Kreisverwaltung und Jobcenter) - Stand 31.12.2017																			
Entgeltgruppe	Azubi	1	2	2a	4	5	6	7	8	P8	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15
Männer	8	1	1	0	1	8	26	4	19	0	22	3	36	15	27	22	15	2	2
Frauen	10	14	3	19	2	21	27	24	49	1	39	11	62	26	30	7	12	6	7
Gesamt	18	15	4	19	3	29	53	28	68	1	61	14	98	41	57	29	27	8	9

Entgeltgruppe	S08b	S11b	S12	S14	S15	S17	S18	AT	Gesamt
Männer	0	4	1	2	2	0	2	2	225
Frauen	5	11	5	17	2	1	0	0	411
Gesamt	5	15	6	19	4	1	2	2	636

Beamtinnen / Beamte (Kreisverwaltung und Jobcenter) - Stand 31.12.2017																		
Besoldungs- gruppe	Azubi	A6	A7	A8	A9 mD	A9Z	A9	A10	A11	A12	A13 gD	A13	A14	A15	A16	B4	B7	Gesamt
Männer	6	4	3	12	23	4	4	5	17	34	11	3	6	9	5	1	1	148
Frauen	19	9	15	41	13	3	13	28	53	20	1	7	9	2	2	0	0	235
Gesamt	25	13	18	53	36	7	17	33	70	54	12	10	15	11	7	1	1	383

1.3 VERTEILUNG NACH BERUFSGRUPPEN UND GESCHLECHT

Zum Stand 31.12.2017 arbeiteten 63 % Frauen und 37 % Männer bei der Kreisverwaltung:

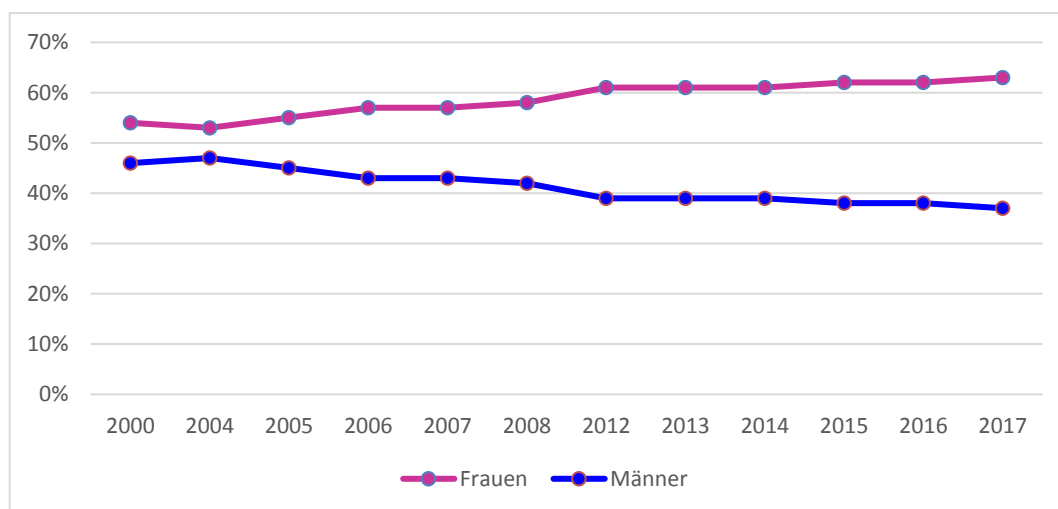


Abbildung: Verteilung Frauen / Männer in Prozentangaben

Stand 31.12.2017	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	54%	53%	55%	57%	57%	58%	61%	61%	61%	62%	62%	63%
Männer	46%	47%	45%	43%	43%	42%	39%	39%	39%	38%	38%	37%

Es ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft insgesamt angestiegen ist:

- seit dem Jahr 2000 um 9 % und
- von 2016 bis 2017 um 1 %.

Der Personalbestand der Kreisverwaltung teilt sich auf in Beamtinnen und Beamte sowie weibliche und männliche Tarifbeschäftigte, davon wiederum arbeitet ein Anteil im Jobcenter Rhein-Berg. Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

31.12.2017	Frauen	Männer
Beamtinnen / Beamte	229	142
Tarifbeschäftigte	338	187
Beamtinnen / Beamte Jobcenter Rhein-Berg	6	6
Tarifbeschäftigte Jobcenter Rhein-Berg	73	38
Gesamt	646	373

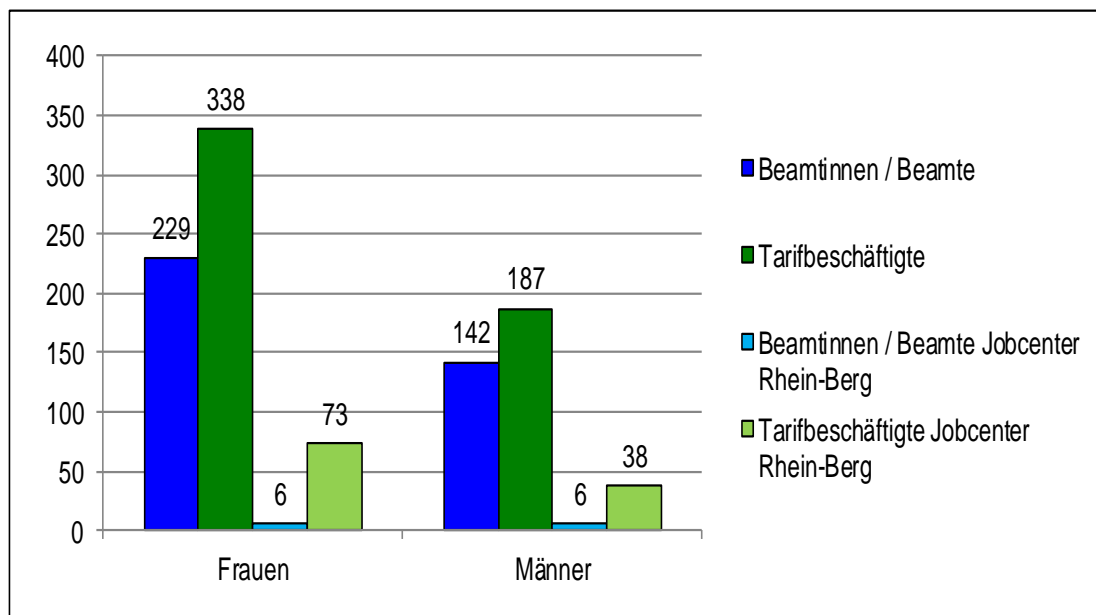
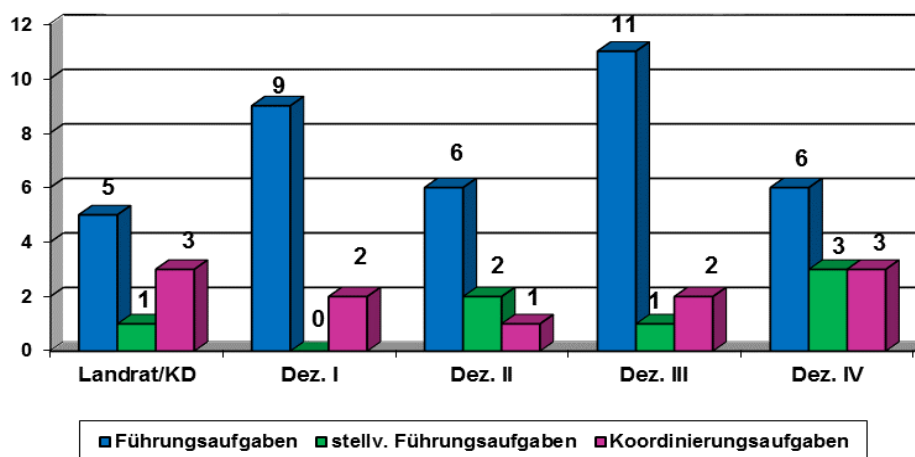


Abbildung: Personalbestand - Verteilung nach Berufsgruppe und Geschlecht

1.4 FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Quelle: Umfrage der Gleichstellungsstelle zum Stand 31.12.2017
Hinweis: Die Führungskräfte aus dem Jobcenter Rhein-Berg sind nicht enthalten

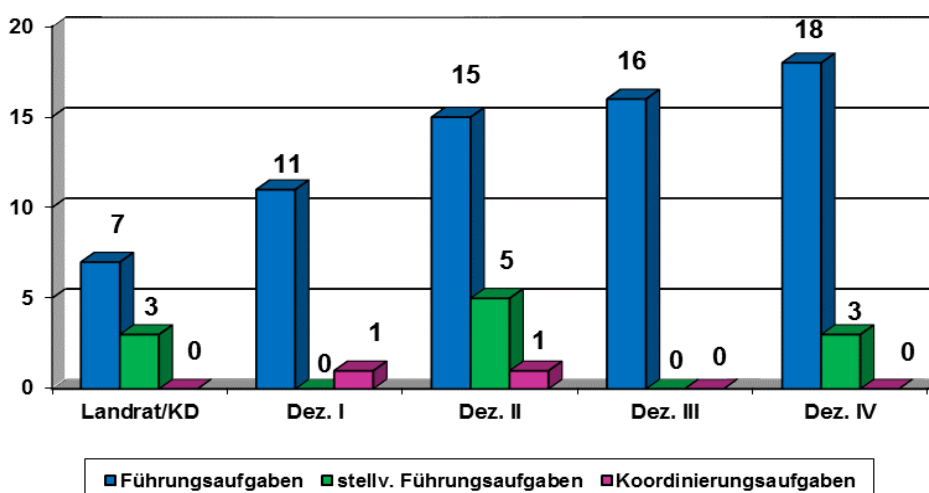
**Frauen in Führungspositionen
(Stand 31.12.2017)**



55 (48*) Frauen nehmen eine Führungsposition ein. Dies entspricht einem Anteil von 40,7 % (39,7 %*) aller Führungskräfte (55 Frauen und 80 Männer = 135 Führungskräfte, stellvertretende Führungskräfte und Beschäftigte mit Koordinierungsaufgaben).

9 (7*) Frauen nehmen die beschriebenen Funktionen in Teilzeit wahr. Der Anteil sowie die gesamte Anzahl der Frauen in Führungsaufgaben konnte gesteigert werden; jedoch sind sie weiterhin unterrepräsentiert.

**Männer in Führungspositionen
(Stand 31.12.2017)**



Die Gesamtzahl der Männer in Führungspositionen erhöht sich auf 80 (73*).

* Personalbericht 2016

1.5 VERTEILUNG DER GESCHLECHTER AUF ARBEITSZEITMODELLE

65,5 % der Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, 34,35 % in Teilzeit (Stand 31.12.2017).

Die Vollzeitkräfte teilen sich auf in 31,5 % Frauen (321) und 34,15 % Männer (348). Bei den Teilzeitkräften sind es 31,9 % Frauen (325) und 2,45 % Männer (5).

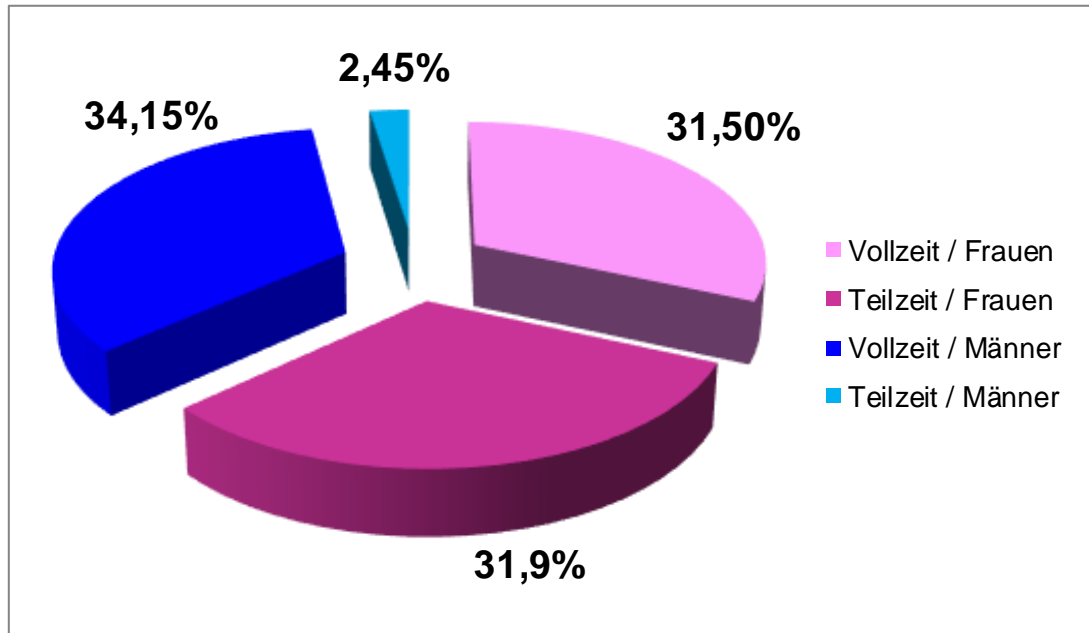
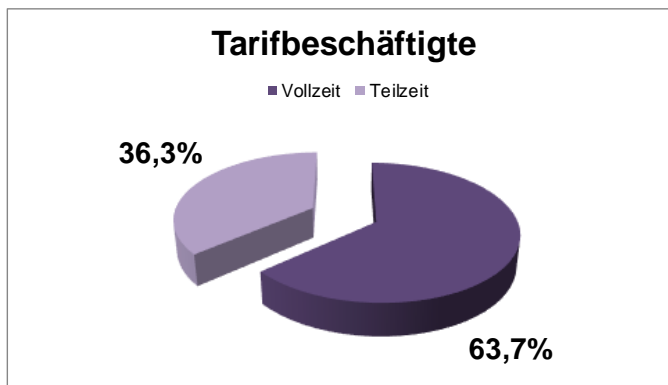
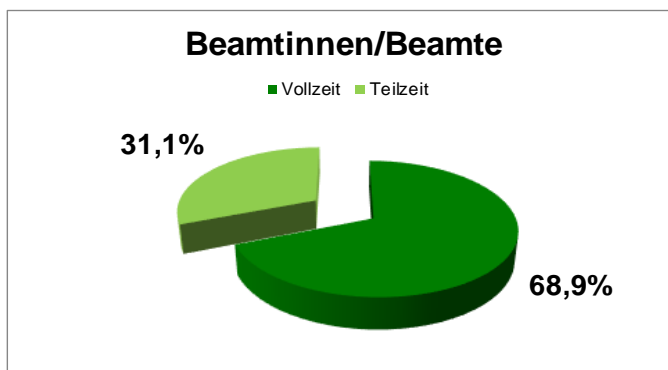


Abbildung: Aufteilung Teilzeit und Vollzeit



63,7 % der Tarifbeschäftigten arbeiten in Vollzeit (405) und 36,3 % Teilzeit (231).



68,9 % der Beamten und Beamtinnen arbeiten in Vollzeit (264) und 31,1 % in Teilzeit.

Es gibt 200 individuelle Teilzeitmodelle in der Kreisverwaltung. Diese werden abgestimmt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und auf die wahrgenommenen Aufgaben.

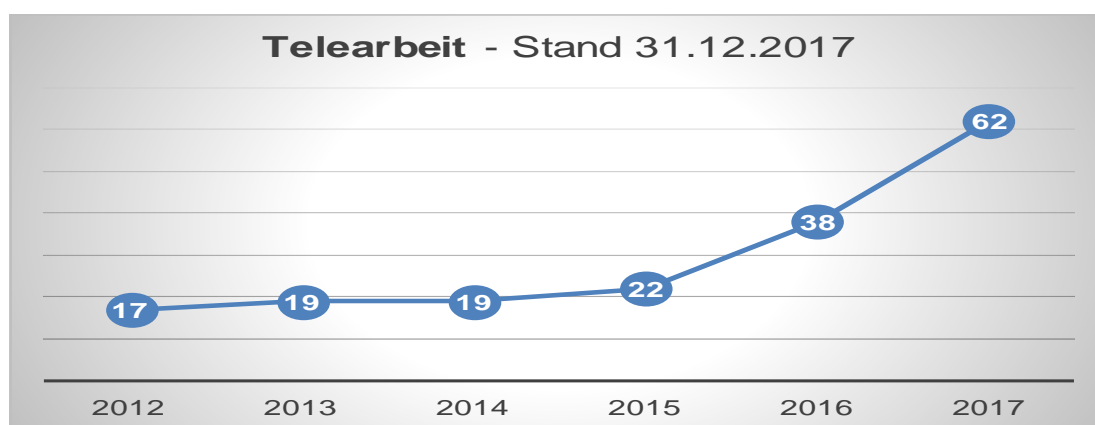
1.6 TELEARBEIT

Bereits seit Jahren können Beschäftigte der Kreisverwaltung Telearbeit in Anspruch nehmen. Dies ist mit einer Dienstvereinbarung geregelt.

Das Thema Telearbeit ist in den Jahren 2016 / 2017 im Gesamtzusammenhang mit dem Thema „Moderne Arbeitswelten“ in dem Projekt „MOFA - Mobiles und flexibles Arbeiten“ konzeptionell neu erarbeitet worden. Hierzu wurde im Ausschuss für Personal, Organisation und Gleichstellung regelmäßig berichtet, zuletzt in der Sitzung vom 22.11.2017. Eine überarbeitete Dienstvereinbarung Telearbeit wurde inzwischen abgeschlossen.

Mit dem Projekt MOFA soll die Kreisverwaltung als moderner Arbeitgeber weiterentwickelt werden. Gleichzeitig stehen Bürgerservice und Kundenorientierung an erster Stelle. Neben der Verbesserung von Arbeitsabläufen für den Einzelnen und die gesamte Kreisverwaltung geht es um den Gedanken der Wirtschaftlichkeit sowie um Überlegungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Anzahl der Telearbeitsanträge ist bereits während des Projektes MOFA im Laufe des Jahres 2017 stark angestiegen. Zum 31.12.2017 gab es insgesamt 62 Beschäftigte in Telearbeit (42 Frauen und 20 Männer). Im Vergleich dazu waren es zum 31.12.2016: 38 Vereinbarungen. Dies ist eine Steigerung um 63 %.



Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichtes lagen 10 Anträge für neue Telearbeitsvereinbarungen vor.

1.7 STELLENENTWICKLUNG

Stellenentwicklung bis 2018				
(Stand: 31.12.2017)				
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	42,05	-0,10	41,95
2018	745,32			

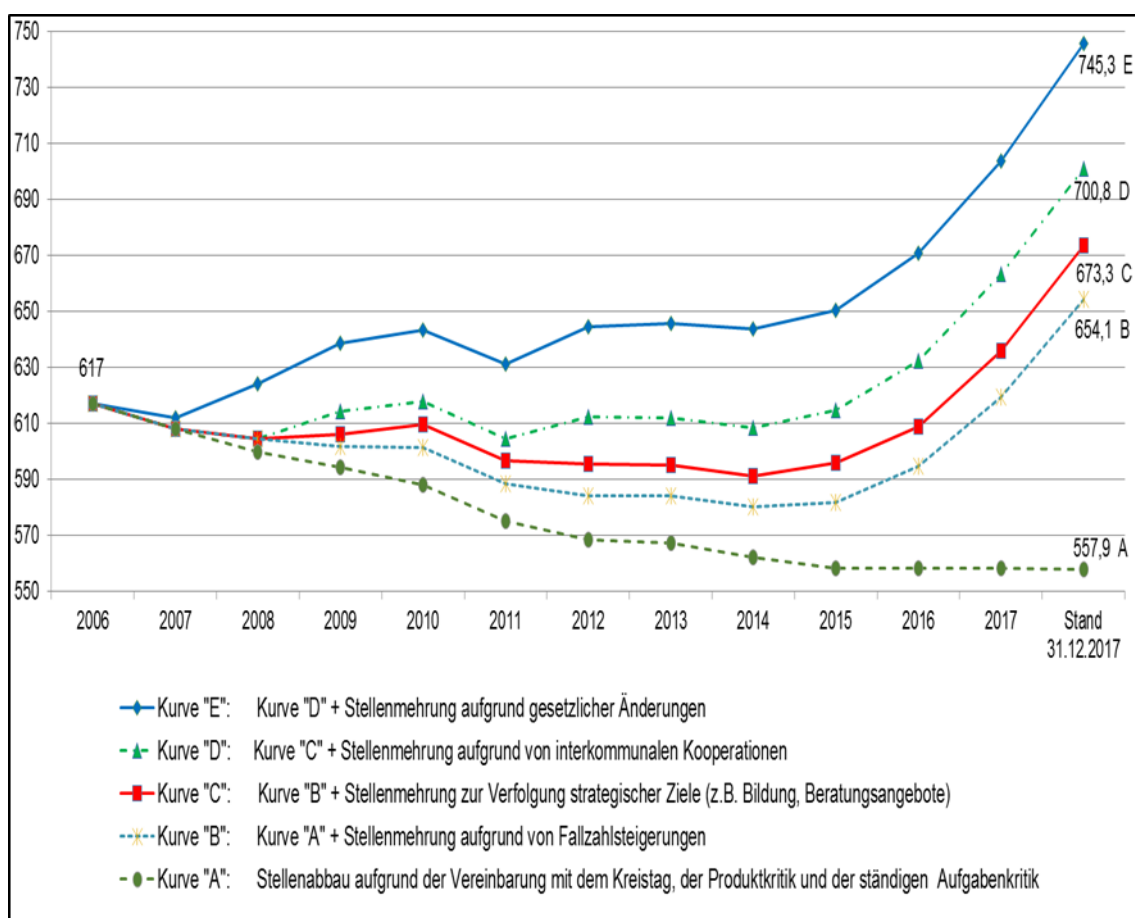


Abbildung: Stellenentwicklung von 2006 bis 2017

Stellenentwicklung 2006 bis 2017

Ausgangspunkt der Stellenentwicklung in Kurve „A“ sind die Stelleneinsparungen aufgrund

- einer Vereinbarung mit dem Kreistag in den Jahren 2006 bis 2009 in Höhe von 28,9 Stellen,
- von Einsparungen durch eine Produktkritik in Höhe von 8,5 Stellen und
- der ständigen Aufgabenkritik in Höhe von 21,6 Stellen.

Insgesamt ergeben sich damit Einsparungen von 59,1 Stellen.

Stellenentwicklung 2006 bis Ende 2017

Das Stellenvolumen bezieht sich rein auf die Kernverwaltung ohne Jobcenter. Hier ist in den letzten Jahren ein Anstieg festzustellen, der maßgeblich auf Fallzahlensteigerungen sowie neue Aufgaben zurückzuführen ist.

Die Gründe für den Stellenzuwachs seit 2015 wurden bereits in der Vorlage des Ausschusses für Personal, Organisation und Gleichstellung POG-9/00013 „Bericht über die Entwicklung des Stellenvolumens und der Personalkosten seit dem 01.01.2015“ erläutert.

Darüber hinaus wird in den Sitzungen des Ausschusses für Personal, Organisation und Gleichstellung regelmäßig über die Entwicklung der Stellen berichtet. Die Übersichten sind jeweils den Niederschriften des Ausschusses als Anlagen beigelegt.

1.8 PERSONALKOSTEN

Die Personalkosten liegen für das Haushaltsjahr 2017 bei 53,18 Millionen Euro. Da für das Jahr 2017 zum Zeitpunkt der Erstellung des Personalberichtes noch keine Rechnungsergebnisse vorliegen, handelt es sich hierbei um die Haushaltsansätze.

Die Personalkosten für das Jahr 2017 werden voraussichtlich im Vergleich zum Vorjahr um 1,53 Millionen Euro steigen (53,18 Mio. Euro Haushaltsansatz 2017 zu 51,65 Mio. Euro Rechnungsergebnis 2016). Dies ist begründet insbesondere durch die Einrichtung neuer Stellen.

Anhand der folgenden Darstellung ist die Entwicklung der Personalkosten in den letzten Jahren zu erkennen:

Haushaltsjahr	Beamtinnen / Beamte	Tarifbeschäftigte	Summe
2017*	27,60	25,58	53,18
2016	28,80	22,85	51,65
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. Euro

(Rechnungsergebnisse; * in 2017: Haushaltsansätze)

Die Aufstellung enthält Personalkosten für alle Beschäftigte einschließlich des Jobcenters Rhein-Berg:

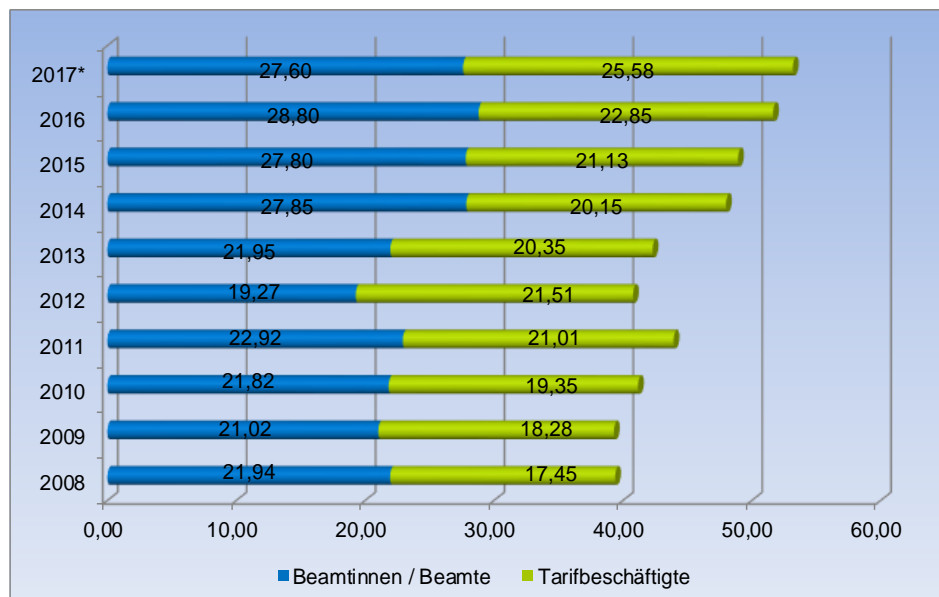


Abbildung: Personalkosten

* Haushaltsansätze 2017, weil Rechnungsergebnisse noch nicht vorliegen

2 Altersstruktur

Zum Stand 31.12.2017 lag das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei 45,4 Jahren. Es ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 % gesunken.

Nachdem das Durchschnittsalter in den Jahren 2004 bis 2013 Schwankungen unterlag (zwischen 43,7 und 46,19), ist zu erkennen, dass seit dem Jahr 2013 (45,84) das Durchschnittsalter stetig sinkt.

Grund hierfür ist, dass in den letzten Jahren zahlreiche Beschäftigte in den Ruhestand gegangen sind. Für diese sind jüngere Kolleginnen und Kollegen eingestellt worden.

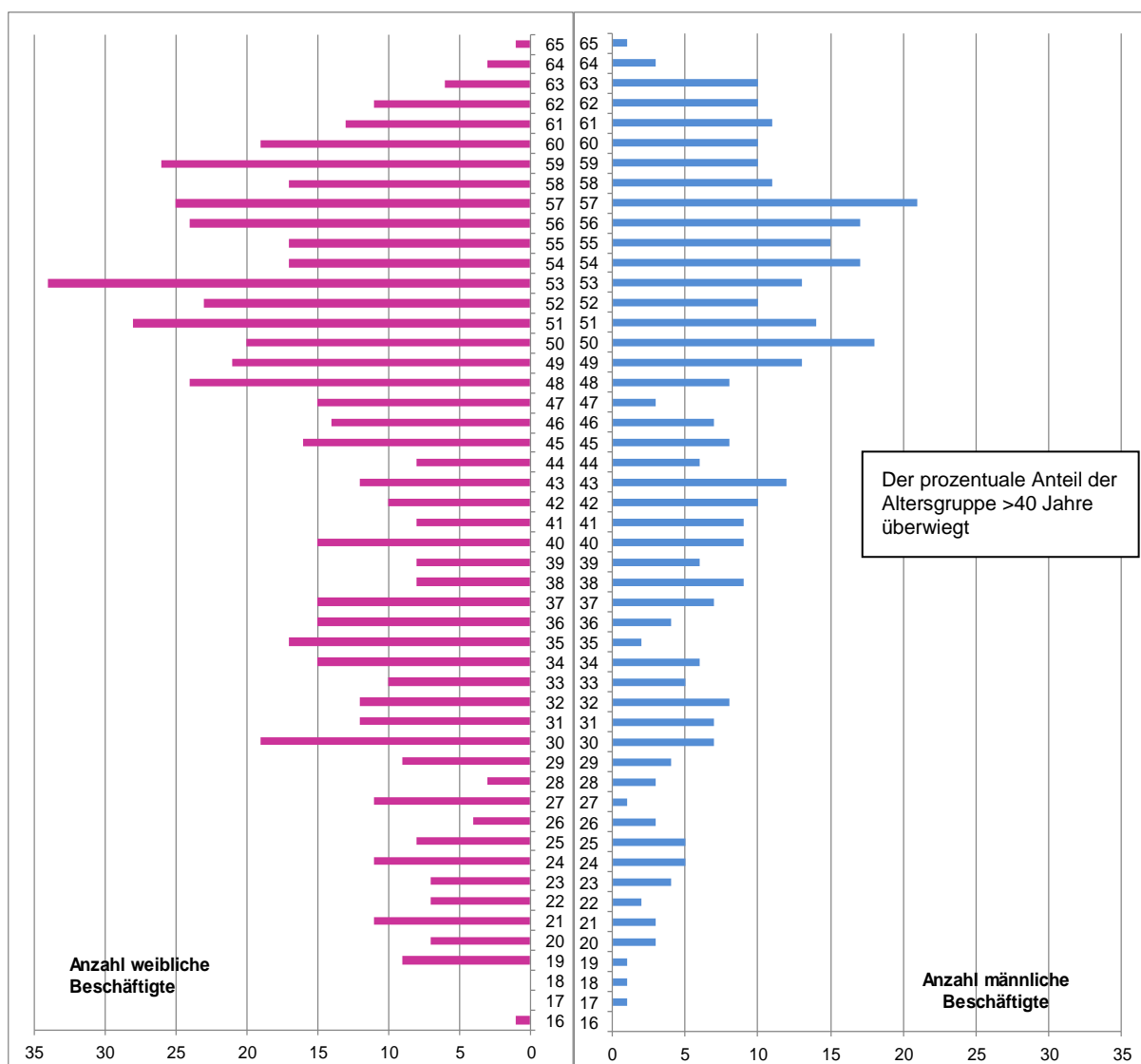


Abbildung: Altersstruktur der Kreisverwaltung (Stand 31.12.2017)

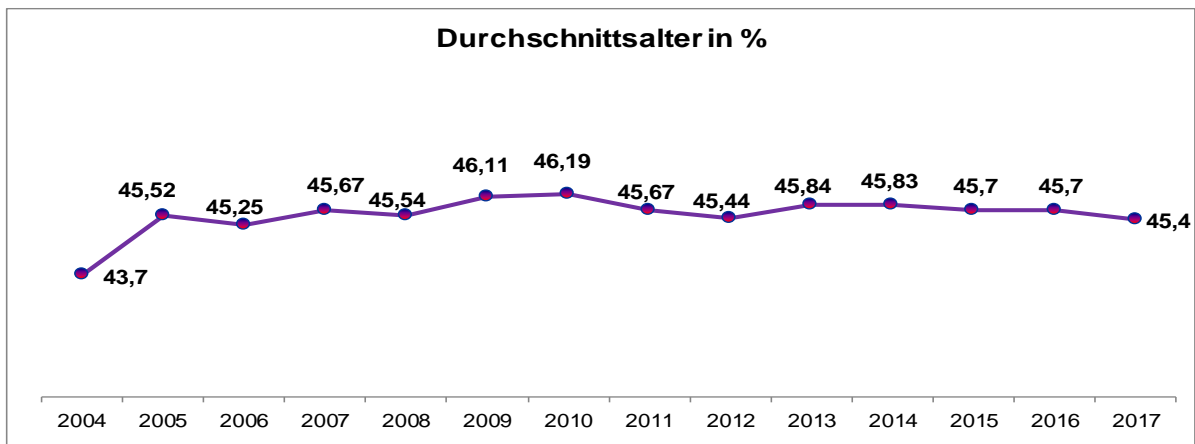


Abbildung: Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kreisverwaltung (Stand 31.12.2017)

3 Gesundheitsreport

Die krankheitsbedingte Abwesenheit unterliegt in den letzten Jahren Schwankungen. Im letzten Berichtsjahr lag sie bei 5,87 %, in diesem Berichtsjahr bei 6,6 % (Stand 31.12.2017). Sie ist damit um 0,73 % gestiegen. Im Berichtsjahr 2015 gab es den höchsten Wert der Krankenquote der letzten Jahre mit 7,09 % damals war eine starke Grippewelle der Auslöser.

Bei der Krankenquote wird der Anteil der erkrankungsbedingten Fehltage innerhalb eines Arbeitsjahres einschließlich Sonn- und Feiertage berechnet.

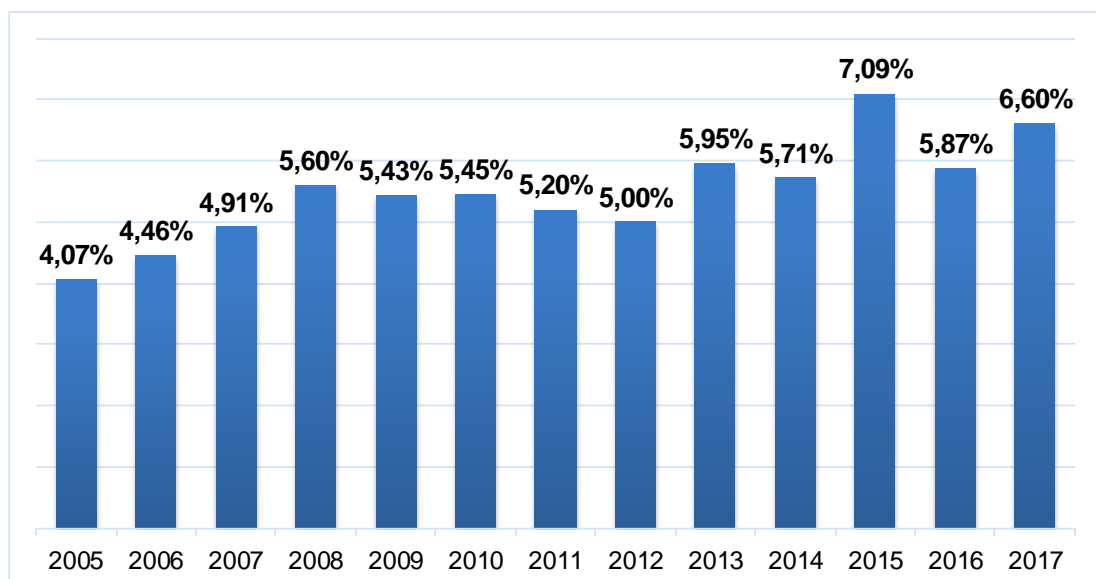


Abbildung: Krankheitsbedingte Abwesenheit

3.1 **BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT**

Beschäftigten, die im Laufe eines Zeitraumes von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ist nach § 84 Abs. 2 zwölftes Sozialgesetzbuch (SGB XII) das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Die Inanspruchnahme dieses Angebotes und die Durchführung von gegebenenfalls notwendigen Maßnahmen sind für alle Beschäftigten zu jeder Zeit freiwillig. Im Rheinisch-Bergischen Kreis wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement durch eine entsprechende Dienstvereinbarung geregelt.

Für die erste Jahreshälfte 2017 wurde die Teilnahme am BEM 43 Beschäftigten, im Januar 2018 für die zweite Jahreshälfte 2017 61 Beschäftigten angeboten. In 2017 haben 16 Beschäftigte (2016: 63) 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 %
2017	43	16	37 %

* Anmerkung: Da ein wesentlicher Teil des Verfahrens erst im IV. Quartal bzw. in 01/2018 angeboten wurde/wird, wird sich diese Zahl noch verändern.

Es ist festzustellen, dass die Inanspruchnahme von Maßnahmen grundsätzlich zurückgeht, da viele Beschäftigte über die Möglichkeiten des BEM bereits gut informiert sind und somit beispielweise bei Unfällen und Erkrankungen, die keine Maßnahmen am Arbeitsplatz notwendig machen, das BEM nicht in Anspruch nehmen. 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.

3.2 **MAßNAHMEN DES GESUNDHEITSMANAGEMENTS**

Um Langzeiterkrankungen zu vermeiden, die durch Bedingungen am Arbeitsplatz (Stichwort aus der Fachwelt: „Sitzen ist das neue Rauchen“) entstehen, wurde verstärkt über Ergonomie und Gesunderhaltung am Arbeitsplatz informiert.

Hierbei wurden die Beschäftigten über mögliche Fehlhaltungen aufgeklärt und bekamen Tipps zum gesundheitsgerechten Verhalten am Arbeitsplatz.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, wie z. B. die Grundsatzuntersuchung G 37 (Bildschirmarbeitsplatzbrille) werden regelmäßig angeboten und entsprechend im Intranet sowie bei der jährlichen Arbeitsschutzunterweisung bekannt gemacht. Für ein ergonomisches Arbeiten werden die Beschäftigten künftig schrittweise mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.

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

- „Bewegte Mittagspause“
 - „Rückentraining“
 - „Yoga“ und
 - weitere Kursangebote
- unterbreitet.

Darüber hinaus trainieren Beschäftigte in Sportgruppen, absolvieren das Sportabzeichen und nehmen an verschiedenen Sportveranstaltungen teil wie z.B.

- dem Kirschblüten- und Stadtlauf sowie
- dem Radklassiker „Rund um Köln“.

Auch steht Beschäftigten, die mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen, ein Fahrradunterstand zur Verfügung.

4 Aus-, Fort- und Weiterbildung

4.1 AUSBILDUNG

Zum 31.12.2017 befanden sich insgesamt 47 Beschäftigte bei der Kreisverwaltung in der Ausbildung. Davon waren 32 weibliche Auszubildende (inklusive 3 Aufstiegsbeamtinnen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; früher gehobener Dienst) und 16 männliche Auszubildende (inklusive 1 Aufstiegsbeamten in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst).

Folgende „Ausbildungen“ bietet die Kreisverwaltung an:

- Beamtin /Beamter im gehobenen Dienst,
- Beamtin / Beamter im mittleren Dienst,
- Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter,
- Geomatikerin / Geomatiker,
- Fachinformatikerin / Fachinformatiker Systemintegration,
- Straßenwärterin / Straßenwärter.

11 Beschäftigte, die ihre Ausbildung beendet haben (10 weiblich / 1 männlich), wurden im Laufe des Jahres 2017 übernommen.

Zum 01.09.2017 wurden insgesamt 19 neue Auszubildende (13 weiblich / 6 männlich) eingestellt. Auch wurde eine Aufstiegsbeamtin in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst) zugelassen.

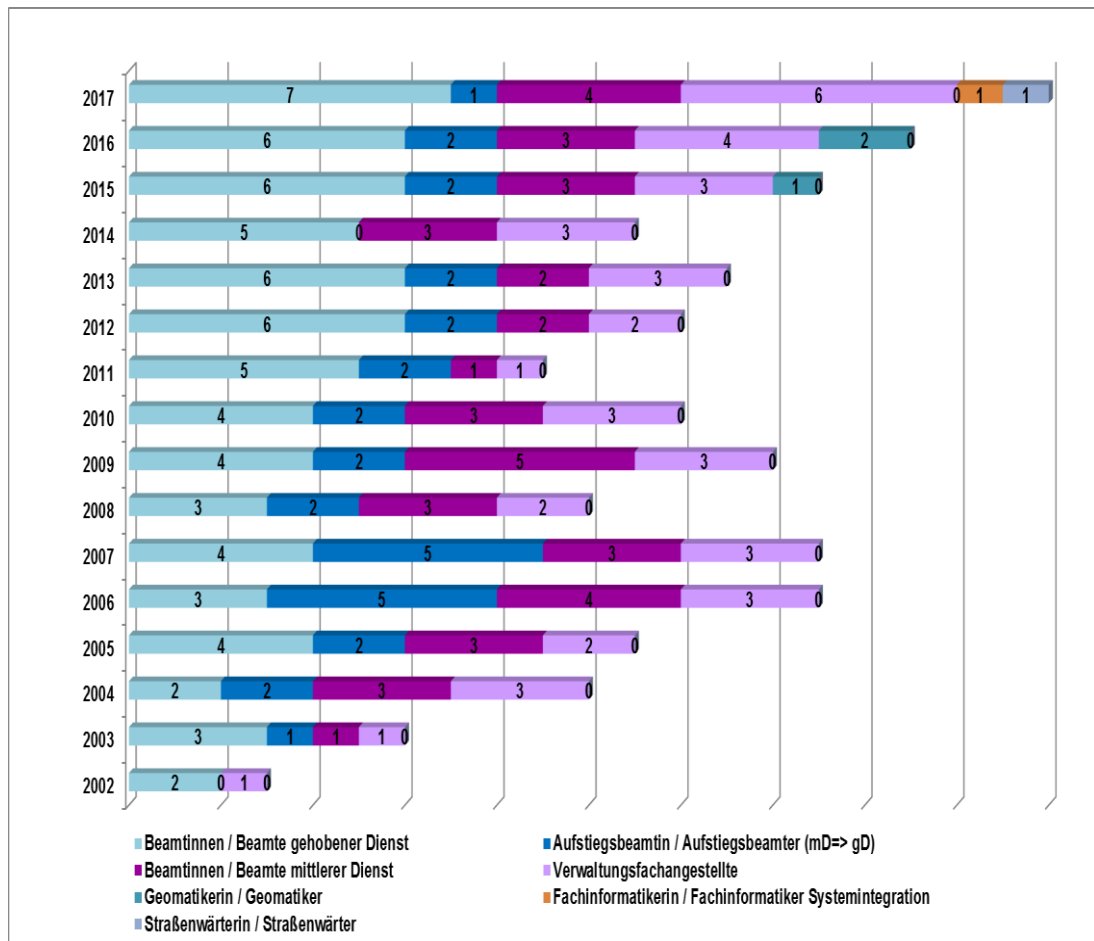


Abbildung: Anzahl der Auszubildenden von 2012 bis 2017

Ein wichtiger Faktor bei der Gewinnung qualifizierter und motivierter Beschäftigter ist die Ausbildung. Um die Qualität der Ausbildung sowie die Motivation und Identifikation der Auszubildenden mit den Zielen und Werten der Kreisverwaltung zu steigern, wurde die Ausbildung optimiert und strategisch neu ausgerichtet.

4.2 FORTBILDUNG

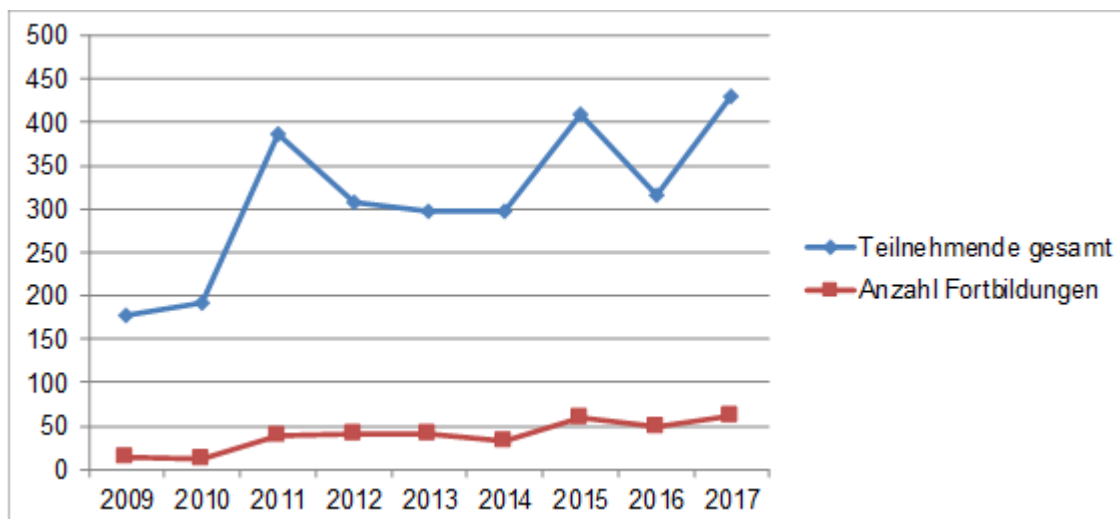
Die Fortbildung der Beschäftigten wird von der Kreisverwaltung jedes Jahr beim internen Fortbildungsprogramm gefördert. Alle angebotenen Fortbildungen werden im Intranet der Kreisverwaltung veröffentlicht, dabei werden insbesondere die überfachlichen Qualifikationen gefördert. Dazu gehören unter anderem:

- Rhetorik,
- Kommunikation,
- Selbstmanagement / Arbeitsorganisation,
- Korruptionsprävention,
- Datenschutz / IT-Sicherheit,
- Haushalt / Finanzen,
- Konfliktmanagement,
- Umgang mit schwierigen Gesprächen,
- Vergaberecht.

Zudem wurden mit Unterstützung des kommunalen Integrationszentrums (KI) mehrere Seminare zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz initiiert.

In der Zeit vom 01.01. bis 31.12.2017 gab es insgesamt 62 Fortbildungsseminare. Daran haben insgesamt 430 Beschäftigte (davon 281 Frauen und 149 Männer) teilgenommen. In den genannten Fortbildungen sind auch die Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte enthalten (siehe Ziffer 4.5).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Seminare sowie der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gestiegen. Auch im Vergleich zum Jahr 2015 ist eine leichte Steigerung zu erkennen, nachdem im Jahr 2016 eine Absenkung erfolgt war. Im Laufe der letzten Jahre ist festzustellen, dass die Anzahl der Fortbildungen insgesamt stetig gestiegen sind.



Fortbildungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Teilnehmende insg	178	192	387	308	297	297	410	316	430
Anzahl Fortbildungen	13	11	39	41	40	32	59	50	62
Männer	66	81	154	116	128	105	148	119	149
Frauen	112	111	233	192	169	192	262	197	281

Ergänzend zu den oben dargestellten Fortbildungsmaßnahmen lassen die Fachämter ihre Beschäftigten an externen Fachseminaren teilnehmen. Passgenau zu den Bedarfen der Fachämter wählen diese die fachspezifischen Seminare selber für ihre Beschäftigten aus.

4.3 QUALIFIZIERUNG VON FÜHRUNGS- UND FÜHRUNGSNACHWUCHSKRÄFTEN

Auch im Jahre 2017 wurden weitere Developmentcenter (DC) zur Analyse der Führungspotenziale von Führungs- und Führungsnachwuchskräften durchgeführt. Die daraus resultierenden Ergebnisse werden dann in passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen umgesetzt, die für jeden Teilnehmenden individuell zusammengestellt werden.

Diese unterschiedlichen Angebote (z. B. Seminare, Coachings, Feedbacks) werden individuell an den Lernfeldern und Entwicklungsbedarfen der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausgerichtet und vereinbart.

Danach werden die festgestellten Fortbildungsbedarfe in verschiedenen Seminaren abgearbeitet, um die Führungsnachwuchskräfte auf ihre Führungsrollen vorzubereiten.

Seit 2010 haben insgesamt 50 Beschäftigte am DC teilgenommen. 23 davon haben mittlerweile Leitungsaufgaben übernommen, zwei sind in Stabsstellenfunktionen und zwei 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:

- Erfolgreich Führen - Rolle und Motivation,
- In Führung gehen - Konflikte klären,
- Umgang mit schwierigen Führungssituationen,
- Wirkungsorientierte Steuerung und Controlling durch Führungskräfte sowie
- verschiedene Führungscoachings für einzelne Beschäftigte.

Im letzten Jahr wurde zum Beispiel eine neue Seminarreihe für bestehende Führungskräfte aufgelegt, die sehr positiv aufgenommen wurde und weiterentwickelt werden soll.

5 Personalgewinnung

5.1 PRAKTIKUM / BERUFSFELDERKUNDUNG

Neben Ausbildungsplätzen für die eigenen Nachwuchskräfte bietet die Kreisverwaltung Praktikumsplätze für verschiedene Fachrichtungen an. Die Angebote werden für die verschiedenen Gruppen der Schülerinnen und Schüler sowie der Studentinnen und 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 Praktikantinnen und Praktikanten werden Erfahrungen im Berufsleben ermöglicht. Des Weiteren ist es das Ziel, für die Kreisverwaltung zu werben und langfristig gesehen gegebenenfalls geeignete Ausbildungs- oder Fachkräfte zu finden.

Im Berichtszeitraum 01.01. - 31.12.2017 wurden bei der Kreisverwaltung insgesamt 53 Praktika abgeleistet, hierzu wird auf die folgende Darstellung verwiesen:

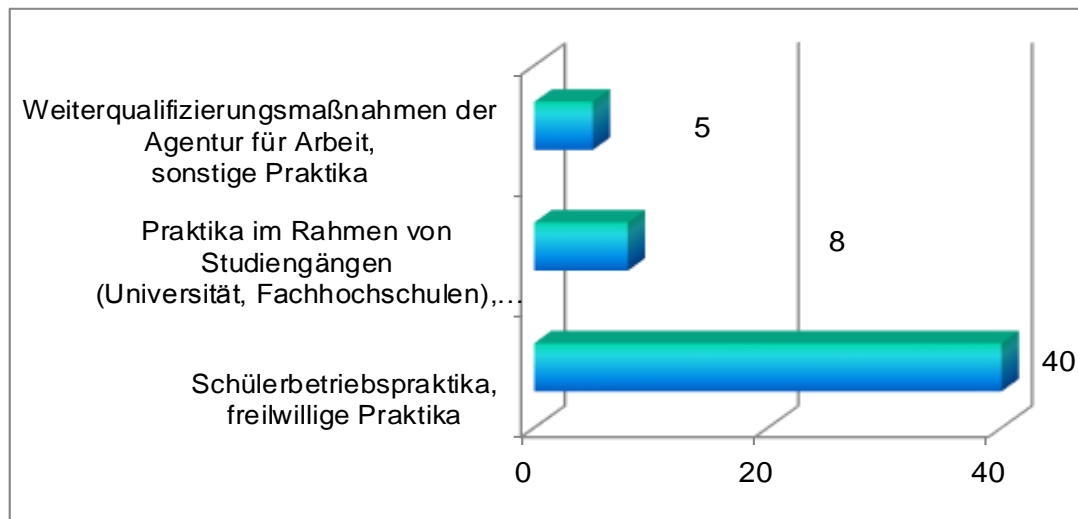


Abbildung: Anzahl der Praktika (Stand 2017)

Neben einem Praktikum bei der Kreisverwaltung können Schülerinnen und Schüler an einer Berufsfelderkundung teilnehmen.

Bei der Berufsfelderkundung können die Schülerinnen und Schüler 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 bietet unter anderem für folgende Berufsbilder Berufsfelderkundungsplätze an:

- Geomatikerin / Geomatiker,
- Juristin /Jurist,
- Beamtin / Beamter im gehobenen und mittleren nicht technischen Dienst und Beamtin / Beamter im feuerwehrtechnischen Dienst,
- Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter,
- Psychologin / Psychologe,
- Raumplanerin / Raumplaner,
- Energiemanagerin / Energiemanager.

In 2017 haben an 3 Terminen Berufsfelderkundungen stattgefunden, an denen insgesamt rund 90 Schülerinnen und Schüler teilgenommen haben. Die Kreisverwaltung wird dieses Instrument auch zukünftig weiter anbieten.

5.2 HOSPITATION

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

Diese Möglichkeit haben im Berichtszeitraum 6 Nachwuchskräfte in Anspruch genommen. Die Hospitation hat jeweils vier Wochen gedauert.

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

6 Schwerbehindertenquote

6.1 ALLGEMEINES

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. Ebenfalls setzt sich die Kreisverwaltung dafür ein, Beschäftigte, die während ihrer Dienstzeit bei der Kreisverwaltung eine Schwerbehinderung erlangen, weiter zu beschäftigen.

Die Quote der schwerbehinderten Beschäftigten ist jedes Jahr der Bundesagentur für Arbeit zu melden. Sie ist jeweils zum 31.03. eines Jahres für das Vorjahr zu ermitteln. Insofern steht die Schwerbehindertenquote 2017 zum jetzigen Berichtszeitpunkt noch nicht fest.

Im Jahr 2016 waren in der Kreisverwaltung 7,87 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Die Kreisverwaltung liegt damit über der gesetzlich geforderten Mindestquote von 5,00 %.

Im Vorjahr (2015) lag die Schwerbehindertenquote bei 7,7 %. Die Quote ist somit um 0,18 % gestiegen. Insgesamt ist die Quote in den letzten Jahren von 5 bis 6 % auf über 7 % gestiegen.

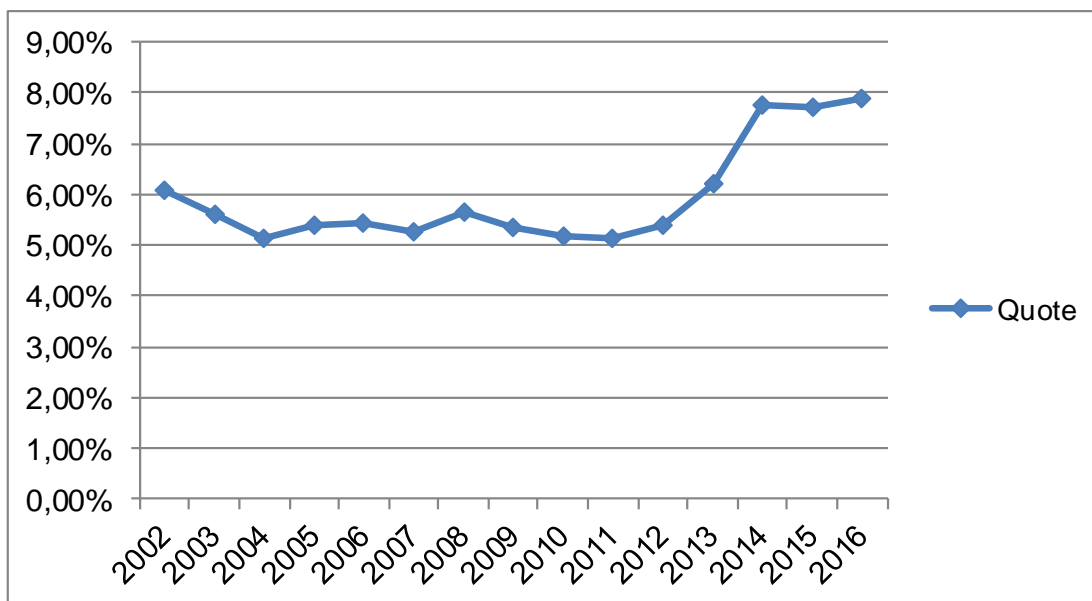


Abbildung: Entwicklung der Schwerbehindertenquote

Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Quote	6,06%	5,59%	5,13%	5,39%	5,43%	5,26%	5,64%	5,37%	5,17%	5,13%	5,39%	6,23%	7,78%	7,70%

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 im Jahre 2017 bei rund 20.000 Euro, davon hätten ca. 10.000 Euro auf die Ausgleichsabgabe angerechnet werden können.

6.2 JOBBÖRSE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Im letzten Personalbericht wurde darüber informiert, dass in 2016 erstmals eine Jobbörse speziell für Menschen mit Behinderung stattfand, an der sich der Rheinisch-Bergische Kreis mit einem Informationsstand beteiligt hatte.

Da diese Jobbörse außerordentlich gut angenommen worden war, fand auch in 2017 wieder eine solche Jobbörse statt. Diesmal gehörte die Kreisverwaltung mit zu den Veranstaltern: die Agentur für Arbeit, der Rheinisch-Bergische Kreis, das Jobcenter Rhein-Berg und das Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen (AGL) luden am 14.10.2017 zu dieser besonderen Jobbörse ein.

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.

Auch dieses Jahr kamen viele Interessenten und ließen sich beraten, so dass die erfolgreiche Jobbörse für Menschen mit Behinderungen auch in 2018 fortgeführt werden soll.