

Personalbericht 2018

Zahlen, Daten, Fakten der Kreisverwaltung

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kreisverwaltung steht vor großen Herausforderungen:

- solide und nachhaltige Haushaltspolitik bei Aufgabenwachstum,
- vermehrtes Eintreten der Folgen des demografischen Wandels,
- stark zunehmender Wettbewerb der öffentlichen Verwaltung um Fachkräfte.

Gerade die demografische Entwicklung macht vor der Kreisverwaltung nicht halt: In den nächsten 15 Jahren geht fast die Hälfte der Beschäftigten in den Ruhestand. Es wird immer aufwändiger, geeignetes Personal zu gewinnen. Deshalb: Die Ausbildungsoffensive ist ein hervorragender Ansatz. Immer mehr kommt es darauf an, deutlich zu machen und zu vermarkten, dass die Kreisverwaltung ein attraktiver Arbeitgeber sowie eine moderne und bürgerorientierte Verwaltung ist.

Diese Herausforderungen begreifen wir als Chance, um uns neu aufzustellen, Dinge anders zu denken und Abläufe zu verbessern. Daher hat die Kreisverwaltung das „Strategische Aufgabenmanagement (SAM)“ entwickelt und einen Kontrakt mit der Politik abgeschlossen. Durch das vereinbarte Personalkosten-Budget kann die Kreisverwaltung bedarfsgerecht auf Aufgabenentwicklungen einwirken und Optimierungsprozesse anstoßen.

Im Mittelpunkt von SAM stehen damit nicht mehr Stellen, sondern die Aufgabenerledigung sowie die Beschäftigten, die diese Aufgaben erledigen können. Mit SAM können wir künftig schneller und flexibler auf personelle Bedarfe reagieren. Durch eine Vielzahl von Maßnahmen, unterstützt durch eine kontinuierliche Prozessoptimierung sowie ein unterstützendes Personalmanagement, soll das strategische Aufgabenmanagement folgendes Ziel verwirklichen:

Aufgaben müssen noch effizienter und effektiver erledigt werden, um den zukünftig erwarteten Personalmangel abfedern zu können und dies im Sinne von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.

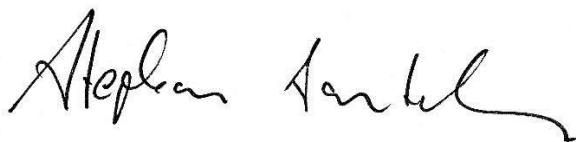
Mit dem vorliegenden Personalbericht erhalten Sie in der Übersicht Zahlen und Fakten zur aktuellen Personalsituation beim Rheinisch-Bergischen Kreis.

Auf der Grundlage dieser Daten werden wir erforderliche Handlungsfelder für SAM herausarbeiten und weitere Maßnahmen im Bereich des Personalmanagements in die Wege leiten.

Ich freue mich, gemeinsam mit unseren Beschäftigten, dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, dem Kreistag und der Verwaltungsspitze die Kreisverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger des Rheinisch-Bergischen Kreises weiterzuentwickeln und die Kreisverwaltung nachhaltig für die Zukunft aufzustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

A handwritten signature in black ink, reading 'Stephan Santelmann'.

Stephan Santelmann

Landrat



PERSONALBERICHT

2018

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	7
1.1	Ausgangssituation.....	7
1.2	Die Kreisverwaltung auf einen Blick	7
2	Struktur der Beschäftigten.....	8
2.1	Personalbestand Gesamtverwaltung.....	8
2.2	Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht	9
2.3	Frauen und Männer in Führungspositionen	11
2.4	Verteilung der Geschlechter auf Arbeitszeitmodelle	13
2.5	Elternzeit.....	14
2.6	Altersteilzeit.....	14
2.7	Befristete Arbeitsverträge.....	15
2.8	Stellenentwicklung	15
2.9	Stellenbewertung bei der Kreisverwaltung	16
2.10	Personalkosten	17
3	Moderne Arbeitswelten	18
3.1	Mobiles und Flexibles Arbeiten (Telearbeit).....	18
3.2	Arbeitsplatzgestaltung.....	20
3.3	Betriebliches Mobilitätsmanagement	22
4	Gesundheitsreport.....	22
4.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement	23
4.2	Maßnahmen des Gesundheitsmanagements	24

5	Personalgewinnung.....	26
5.1	Allgemeines	26
5.2	Praktikum / Berufsfelderkundung	28
6	Aus-, Fort- und Weiterbildung	29
6.1	Ausbildung	30
6.2	Fortbildung	36
6.2.1	Überfachliche / allgemeine Fortbildungen	36
6.2.2	Fachspezifische Fortbildungen	37
6.2.3	Fortbildungen für Beschäftigte, die von extern eingestellt wurden.....	38
6.3	Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften	38
6.4	Förderung des Aufstiegs	39
7	Demografieorientiertes Personalmanagement	39
7.1	Durchschnittsalter	39
7.2	Personalabgänge	40
7.2.1	Jobfamilien gesamt.....	41
7.2.2	Jobfamilie „Obere Führung“	42
7.2.3	Jobfamilie „Mittlere Führung“	42
7.2.4	Jobfamilie „Untere Führung“	43
7.2.5	Jobfamilie „Verwaltung mit überwiegendem Innenkontakt“	43
7.2.6	Jobfamilie „Assistenz“	44
7.2.7	Jobfamilie „Verwaltung mit überwiegend Außenkontakt“	44
7.2.8	Jobfamilie „Technische Planung, Steuerung, Ausführung“	45
7.2.9	Jobfamilie „Gewerblich - technische Tätigkeiten“	45
7.2.10	Jobfamilie „Ärztlich diagnostische Tätigkeiten“	46
7.2.11	Jobfamilie „Nichtärztliche medizinische Assistenz“	46
7.2.12	Jobfamilie „Pädagogische, pflegerische, soziale Tätigkeiten“	47
7.2.13	Ausblick - Demografische Entwicklungen und Gegenmaßnahmen.....	48
7.3	Das Strategische Aufgabenmanagement (SAM)	48
7.3.1	Allgemeines	48
7.3.2	Personalkostenbudget und Haushaltsentlastung	49
7.3.3	Kontinuierliches Prozessmanagement	50
7.3.4	Controlling	50

8	Schwerbehindertenangelegenheiten.....	51
8.1	Schwerbehindertenquote	51
8.2	Allgemeines	52

1 Zusammenfassung

1.1 Ausgangssituation

Das Amt für Personal und Organisation stellt mit dem **Personalbericht 2018** auch in diesem Jahr wieder umfangreiche Zahlen, Daten und Fakten rund um unsere wichtigste Ressource – das Personal – zur Verfügung. Der neu gestaltete Bericht informiert u. a. über

- den Personalbestand,
- die Altersstruktur und Personalabgänge sowie über
- Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung und -entwicklung.

Die Daten in diesem Bericht wurden zum Stand 31.12.2018 erstellt. Vergleichsdaten über mehrere Jahre werden rückwirkend ab dem Jahr 2014 abgebildet. In den Personalberichten der Jahre zuvor erfolgte dies weiter zurückliegend. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde dies angepasst.

1.2 Die Kreisverwaltung auf einen Blick

Beschäftigte insgesamt	1.053
- davon Kreisverwaltung	932
- davon Jobcenter Rhein-Berg	121
Auszubildende	49
Anteil Frauen	63 %
Anteil Männer	37 %
Durchschnittsalter der Beschäftigten	45,4 Jahre
Teilzeitquote	34,57 %
Krankheitsquote	6,20 %
Schwerbehindertenquote	7,41 %

2 Struktur der Beschäftigten

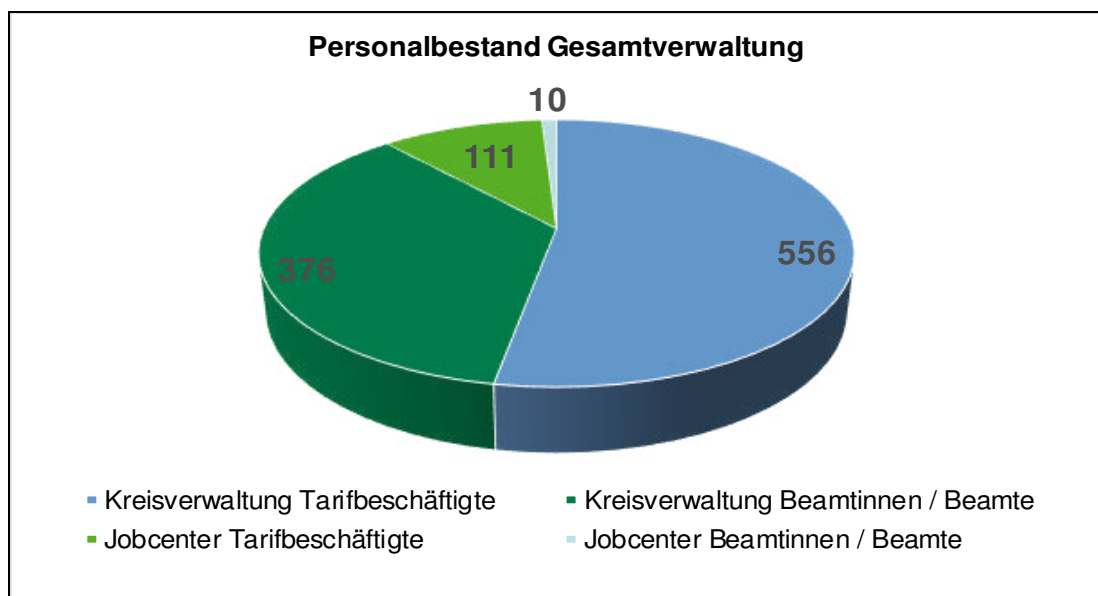


© kentoh-Fotolia.com

2.1 Personalbestand Gesamtverwaltung

Die Kreisverwaltung hat zum Stand 31.12.2018 insgesamt 1.053 Beschäftigte. Hierzu zählen auch

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



31.12.2018	Kreisverwaltung	Jobcenter Rhein-Berg	Gesamt
Tarifbeschäftigte*	556	111	667
Beamtinnen / Beamte	376	10	386
Beschäftigte gesamt	932	121	1.053

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

Soweit die Beschäftigten des Jobcenters Rhein-Berg in den Diagrammen und Tabellen erfasst sind, ist dies angegeben. Dabei handelt es sich um Beschäftigte der Kreisverwaltung, die beim Jobcenter eingesetzt sind.

Die Beschäftigten der kreiseigenen Beteiligungen werden nicht bei der Anzahl der Beschäftigten der Kreisverwaltung berücksichtigt. Zu den kreiseigenen Beteiligungen gehören u. a.

- die Rheinisch-Bergische Wirtschaftsförderungsgesellschaft,
- das Rheinisch-Bergische TechnologieZentrum GmbH oder
- der Bergische Abfallwirtschaftsverband.

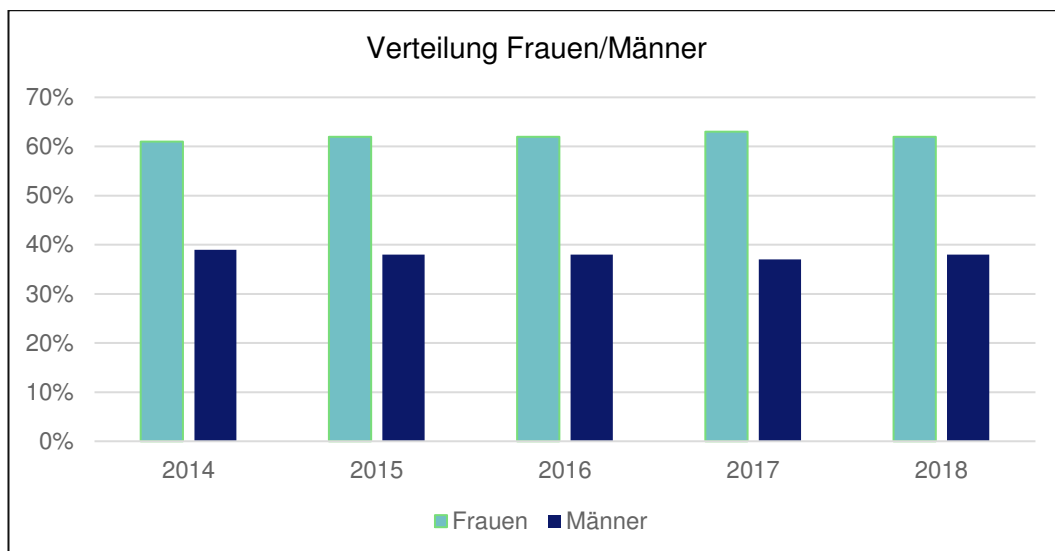
Eine Übersicht über alle Beteiligungen der Kreisverwaltung kann im Beteiligungsbericht des Rheinisch-Bergischen Kreises (RBK) eingesehen werden.

2.2 Verteilung nach Berufsgruppen und Geschlecht



© vege-Fotolia.com

Zum Stand 31.12.2018 waren 665 Frauen (63 %) und 388 Männer (37 %) bei der Kreisverwaltung beschäftigt:



31.12.2018	2014	2015	2016	2017	2018
Frauen	61%	62%	62%	63%	62%
Männer	39%	38%	38%	37%	38%

Der Personalbestand der Kreisverwaltung teilt sich auf in Beamtinnen und Beamte sowie weibliche und männliche Tarifbeschäftigte, davon arbeitet ein Anteil im Jobcenter Rhein-Berg. Zu Beschäftigten, die sich divers erklärt haben, liegen keine Angaben vor. Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

Personalbestand -

Verteilung nach Geschlecht und Berufsgruppe

31.12.2018	Frauen	Männer
Beamtinnen / Beamte	232	144
Tarifbeschäftigte	358	198
Beamtinnen / Beamte beim Jobcenter Rhein-Berg	5	5
Tarifbeschäftigte beim Jobcenter Rhein-Berg	70	41
Gesamt	665	388

2.3 Frauen und Männer in Führungspositionen

Frauen und Männer in Führungspositionen¹ werden in sog. Jobfamilien untergliedert.

- Die Jobfamilie „Obere Führung“ umfasst hier die Verwaltungsleitung und die Dezernatsleitungen.
- Die Amtsleitungen werden der Jobfamilie „Mittlere Führung“ zugeordnet.
- In der Jobfamilie „Untere Führung“ sind alle Sachgebietsleitungen erfasst.

Darüber hinaus wird aufgrund der Veränderungen in der Aufgabenwahrnehmung und zunehmend projektorientierter Arbeitsweisen auch erstmals eine Gruppe „Projektleitung“ gebildet. Projektleitungen haben einen deutlich erhöhten Verantwortungsbereich. Die Koordinierung von Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern stellt hier eine ganz besondere Herausforderung dar, da sie ohne eine direkte Weisungsbefugnis erfolgen muss. Zudem werden in dieser Gruppe auch Teamleitungen erfasst, die in einigen wenigen personalstarken Ämtern unterhalb und zur Entlastung der Sachgebietsleitungen einzelne Führungs- und Koordinierungsaufgaben wahrnehmen, ohne jedoch in der disziplinarischen Verantwortung zu sein.

Die Übertragung sowohl von Projekt- als auch Teamleitungsaufgaben sind jedoch im Rahmen der individuellen Personalentwicklung häufig erste Schritte in Richtung einer disziplinarischen Führung, die in den o. a. Jobfamilien zusammengefasst wird.

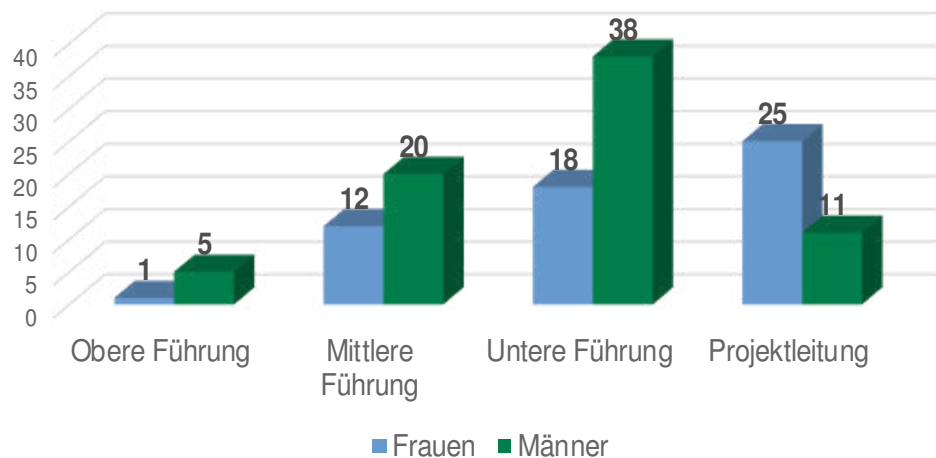
Prozentual ergibt sich folgender Anteil von Frauen in Führungspositionen:

- „Obere Führung“ 16,7 %,
- „Mittlere Führung“ 37,5 %,
- „Untere Führung“ 32,1 % sowie
- „Projektleitung“ 69,4 %.

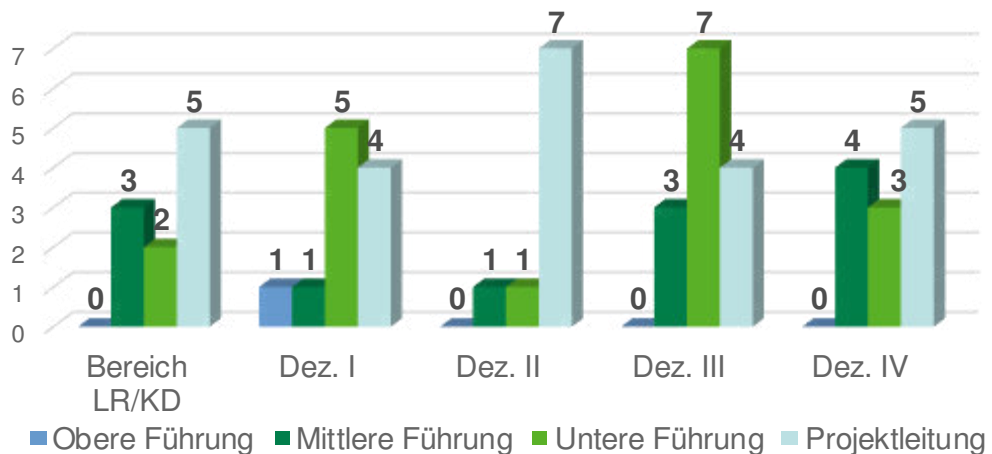
9 Frauen und 1 Mann nehmen Führungsaufgaben in Teilzeit wahr.

¹ Quelle: Umfrage der Gleichstellungsbeauftragten mit Stand 31.12.2018. Die Führungskräfte des Jobcenters Rhein-Berg sind hier nicht enthalten.

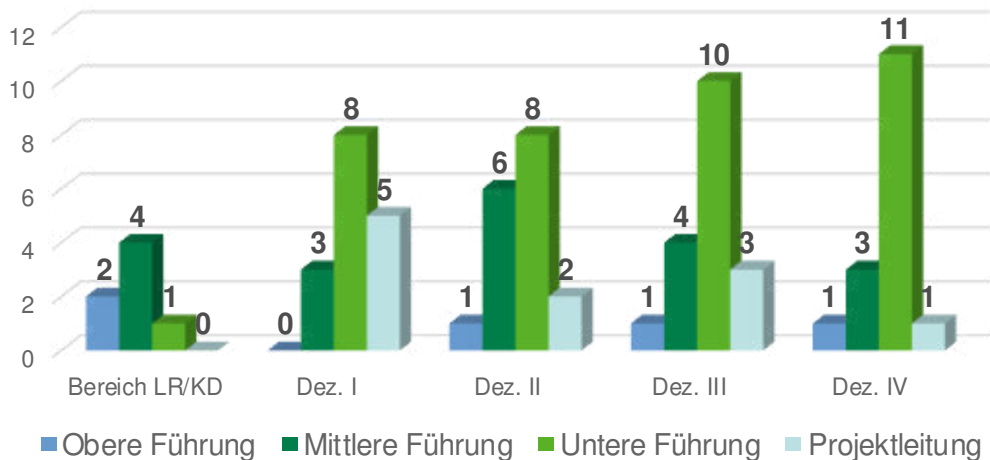
Führungskräfte gesamt



Frauen in Führungspositionen gesamt



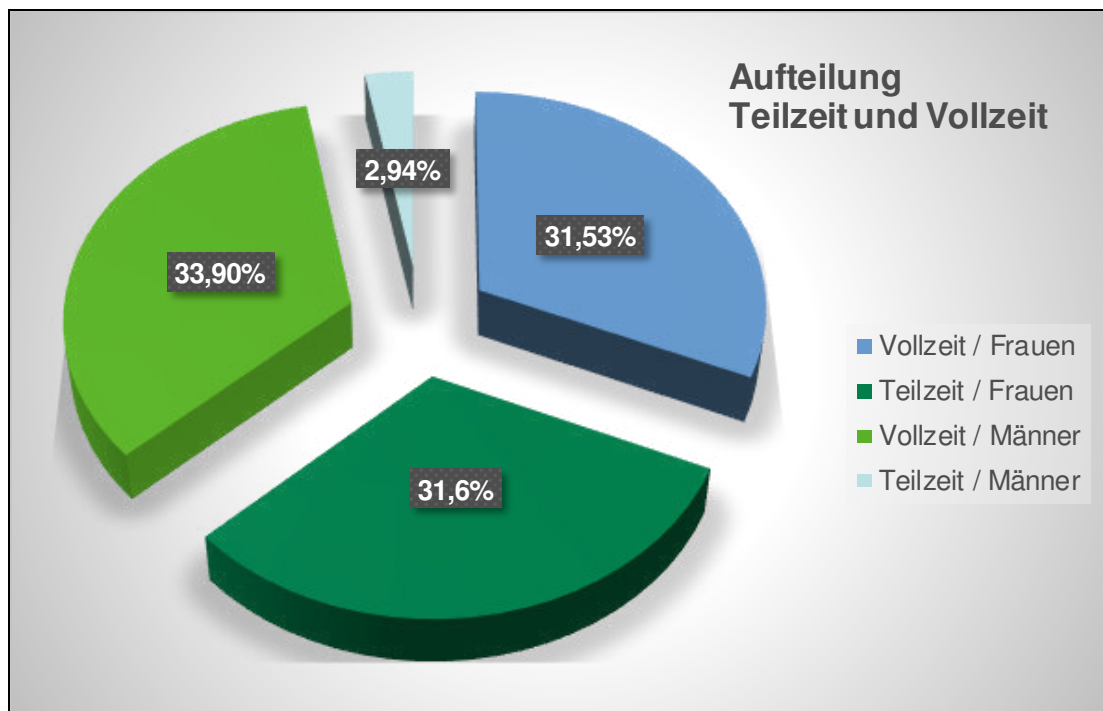
Männer in Führungspositionen gesamt



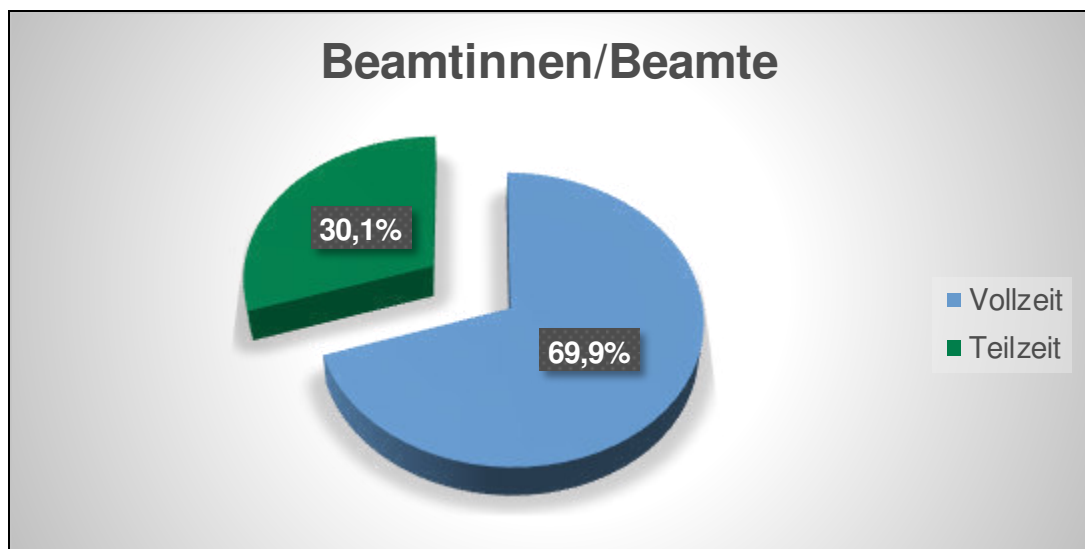
2.4 Verteilung der Geschlechter auf Arbeitszeitmodelle

689 Beschäftigte (65,43 %) arbeiten in Vollzeit und 364 Beschäftigte (34,57 %) in Teilzeit.

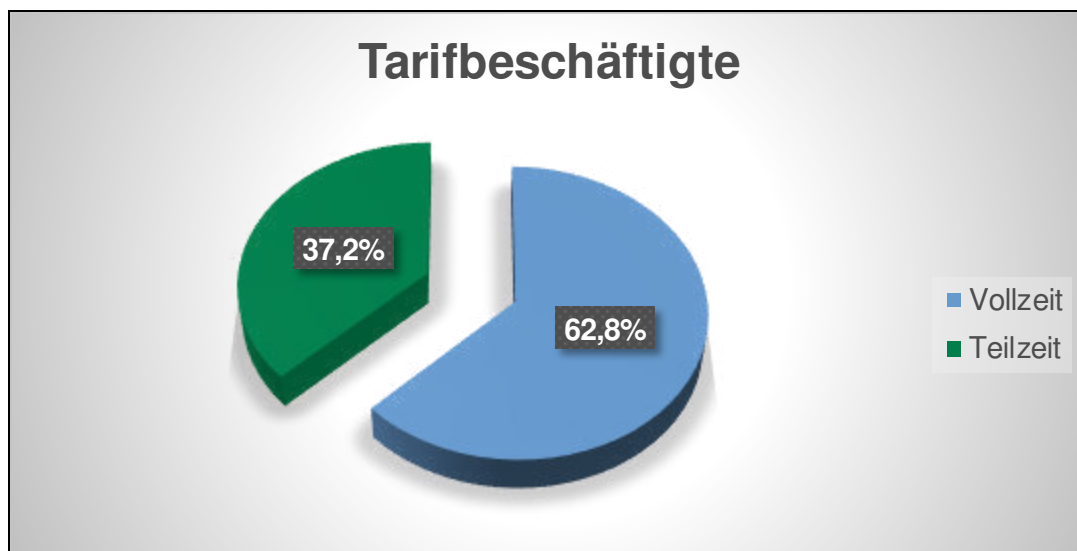
Die Vollzeitkräfte teilen sich auf in 332 Frauen (31,53 %) und 357 Männer (33,90 %). Bei den Teilzeitkräften sind es 333 Frauen (31,62 %) und 31 Männer (2,94 %):



Bei den Beamten und Beamtinnen arbeiten 270 (69,9 %) in Vollzeit und 116 (30,1 %) in Teilzeit:



Bei den Tarifbeschäftigten arbeiten 419 (62,8 %) in Vollzeit und 248 (37,2 %) in Teilzeit:



Die Beschäftigten in Teilzeit nehmen verschiedene Arbeitszeitmodelle wahr. Es gibt über 200 individuelle Teilzeitmodelle. Diese werden auf die Bedürfnisse der Beschäftigten und auf die wahrgenommenen Aufgaben abgestimmt.

2.5 Elternzeit

Sowohl weibliche als auch männliche Beschäftigte, die Eltern geworden sind, nutzen ihren Rechtsanspruch auf Elternzeit. Dies ist der Zeitraum, in dem Beschäftigte auf Antrag eine unbezahlte Freistellung von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes erhalten. 35 Beschäftigte sind zum 31.12.2018 in Elternzeit (31 Frauen und 4 Männer), davon 12 in Teilzeit (10 Frauen und 2 Männer):

31.12.2018	Elternzeit	davon Teilzeit in Elternzeit
Frauen	31	10
Männer	4	2
gesamt	35	12

2.6 Altersteilzeit

Altersteilzeit ist eine Möglichkeit, über eine Reduzierung der Arbeitszeit (im Teilzeit- oder Blockmodell) oder eine vorzeitige Beendigung der aktiven Tätigkeit den Übergang in den Ruhestand vorzubereiten. Zum Stand 31.12.2018 befinden sich 8 Beschäftigte in der Arbeitsphase (7 Frauen und 1 Mann) und 32 in der Freizeitphase (14 Frauen und 18 Männer). Für das Blockmodell hat sich eine Beschäftigte entschieden.

31.12.2018	Arbeitsphase	Freizeitphase	Teilzeitmodell
Frauen	7	14	1
Männer	1	18	0
gesamt	8	32	1

2.7 Befristete Arbeitsverträge

Die Kreisverwaltung hat folgende befristete Arbeitsvertragsmodelle:

- befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund (Zweckbefristung): Einstellen einer Person für einen bestimmten Zweck z. B. Elternzeitvertretung und
- befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund (Zeitbefristung): Einstellen einer Person für eine bestimmte Zeit. Die zeitliche Befristung darf sich allerdings auf höchstens zwei Jahre beschränken (§ 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz). In diesem Fall endet der befristete Arbeitsvertrag automatisch mit Fristablauf.

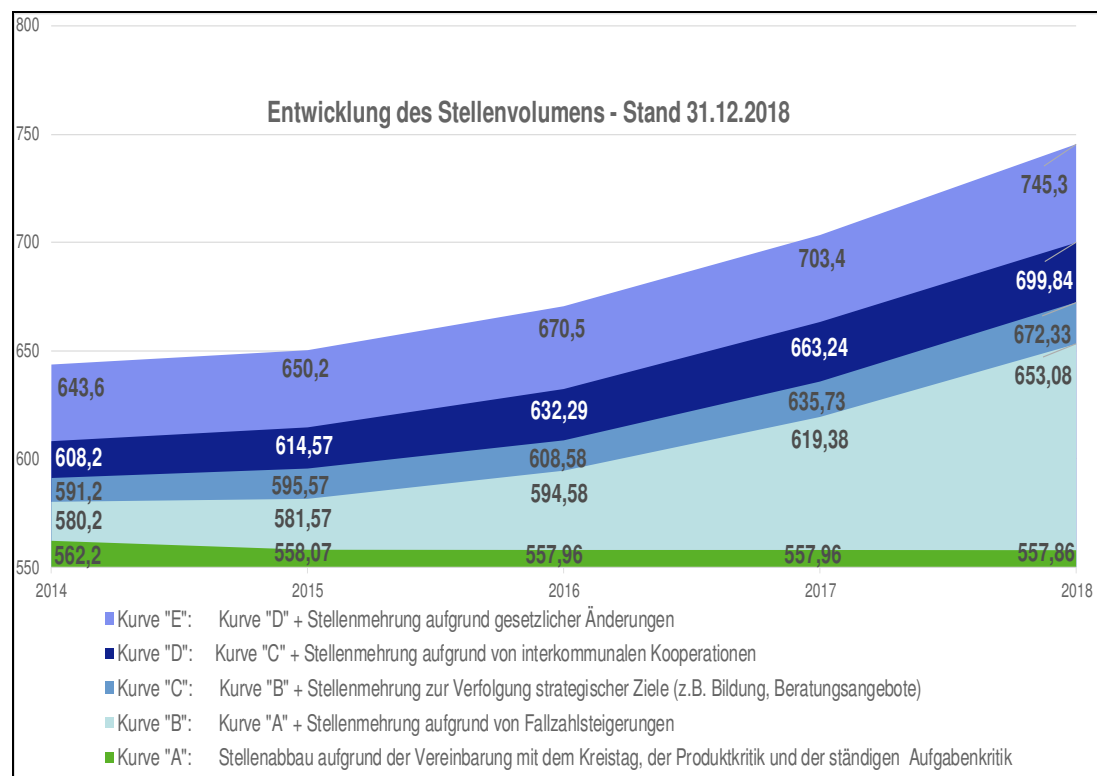
In 2018 haben 17 Beschäftigte einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten:

Jahr	Anzahl der Arbeitsverträge insgesamt	davon ohne Sachgrund	davon mit Sachgrund
2015	25	14	11
2016	15	8	7
2017	13	9	4
2018	17	8	9

2.8 Stellenentwicklung

Seit Jahren werden der Kreisverwaltung immer wieder neue Zuständigkeiten von Land und Bund übertragen. Fallzahlen steigen u. a. aufgrund demografischer Entwicklungen. Durch Schwerpunktsetzungen und Definition politischer Ziele des Kreistags (z. B. Mobilität, Klimaschutz, Bildung) ist ebenfalls ein kontinuierlicher Aufgabenzuwachs zu verzeichnen. Auch verlagern sich einzelne Aufgaben in der kommunalen Familie auf die Kreisverwaltung.

Im folgenden Diagramm ist die Stellenentwicklung von 2014 bis 2018 dargestellt:



Stellenentwicklung bis 2019

(Stand: 31.12.2018)

Haushaltsjahr	Stellenumfang	Mehrungen	Minderungen	Saldo
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	18,46	0	18,46
2019	763,78			

2.9 Stellenbewertung bei der Kreisverwaltung

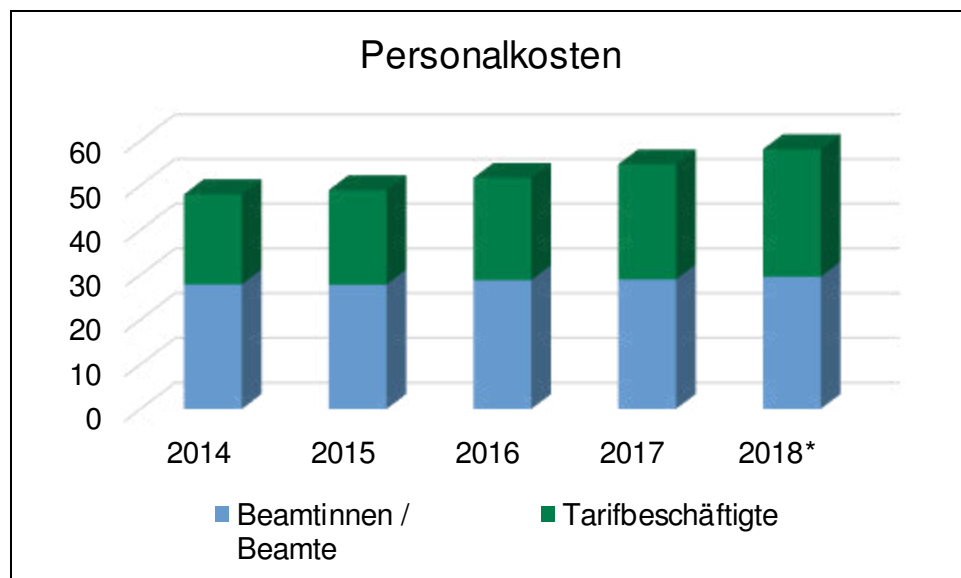
Zu Beginn eines Stellenbewertungsverfahrens prüft das Fachamt Alternativen zur Aufgabenerledigung, stellt den Aufgabenumfang fest und formuliert die Stellenbeschreibung. Diese bildet die Grundlage für eine Stellenbewertung, um die einschlägige Tarif- oder Besoldungsgruppe zu ermitteln (z. B. A 10 oder EG 8). Bei Beamtinnen und Beamten wird das analytische Verfahren der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) angewandt und bei den Tarifbeschäftigten die Regelungen der Entgeltordnung. Eine Stellenbewertung wird bei jeder Stelle durch eine Stellenbewertungskommission durchgeführt.

2.10 Personalkosten

Für das Haushaltsjahr 2018 werden die Personalkosten mit 58,06 Millionen Euro kalkuliert. Hierbei handelt es sich um einen Haushaltsansatz, da für das Jahr 2018 zum Zeitpunkt der Erstellung des Personalberichtes noch keine Rechnungsergebnisse vorliegen.

Im Vergleich zum Vorjahr werden die Personalkosten für das Jahr 2018 voraussichtlich um 3,39 Millionen Euro steigen (58,06 Mio. Euro Haushaltsansatz 2018 zu 54,67 Mio. Euro Rechnungsergebnis 2017).

Die Entwicklung der Personalkosten der Jahre 2014 bis 2018 ist im folgenden Diagramm und der Tabelle dargestellt:



Haushaltsjahr	Beamtinnen / Beamte	Tarifbeschäftigte	Summe
2014	27,85	20,15	48,00
2015	27,80	21,13	48,93
2016	28,80	22,85	51,65
2017	28,95	25,72	54,67
2018*	29,58	28,48	58,06

* Haushaltsansätze 2018, weil Rechnungsergebnisse noch nicht vorliegen

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

3 Moderne Arbeitswelten

3.1 Mobiles und Flexibles Arbeiten (Tearbeit)

Das Thema „Moderne Arbeitswelten“ wird in der Kreisverwaltung insbesondere mit dem Projekt „Mobiles und flexibles Arbeiten (MOFA)“ erfolgreich umgesetzt.

Rheinisch-Bergischer  Kreis

 **Mobiles und flexibles Arbeiten** beim Rheinisch-Bergischen Kreis

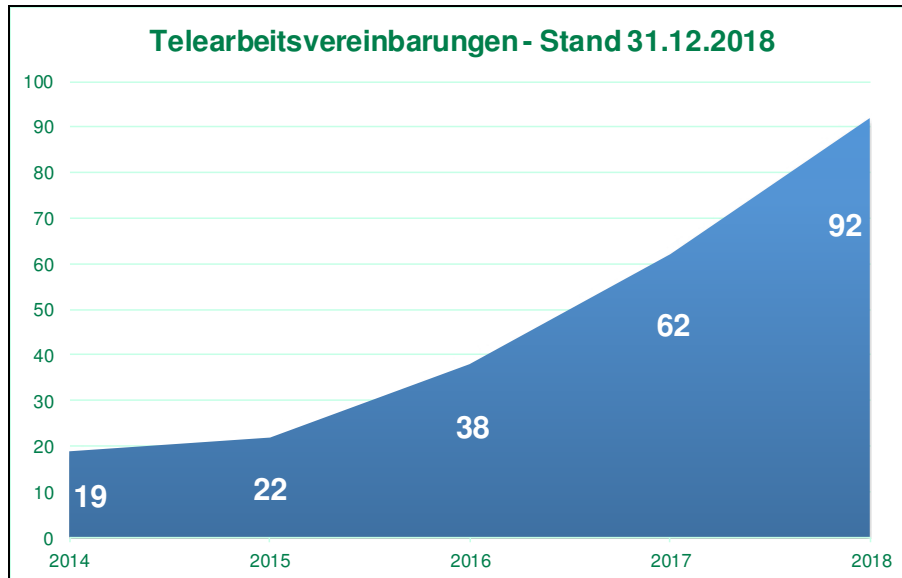
„Mein Betreuungsproblem ist jetzt gelöst“

„Ich gestalte meinen Arbeitsplatz flexibel“

„Mein Büro ist, wo ich arbeite“

Desk-Sharing: „Erfrischender Tapetenwechsel“

Vor dem MOFA-Projekt gab es ca. 20 Beschäftigte in Telearbeit. Nach dem Start des MOFA-Projektes und des Inkrafttretens der neuen „Dienstvereinbarung über den Abschluss von Telearbeitsvereinbarungen“ im Oktober 2017 gibt es derzeit 92 abgeschlossene Telearbeitsvereinbarungen (53 Frauen und 39 Männer). Dies ist eine Steigerung um 360 % seit 2014:



Im Jahr 2018 wurde Telearbeit im Rahmen einer Bachelorarbeit evaluiert. Hierzu wurden Beschäftigte mit Telearbeit und Führungskräfte online befragt. Die Auswertung der Befragung kam zu folgenden Ergebnis: Die Telearbeit wirkt sich positiv auf die Beschäftigten und die Arbeitsabläufe aus. Wesentliche Vorteile für Beschäftigte in Telearbeit sind insbesondere

- der Wegfall von Fahrtzeiten und Fahrtstrecke sowie
- die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Von den Führungskräften werden eine Steigerung der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit sowie eine Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität wahrgenommen. Sehr erfreulich ist, dass sowohl die Telearbeitenden als auch die Führungskräfte bestätigen, dass sich Beschäftigte in Telearbeit nicht sozial isoliert oder vereinsamt fühlen. Allerdings gab es von den Befragten Verbesserungsvorschläge z. B. Vorantreiben der Aktendigitalisierung, Flexibilisierung der Kernarbeitszeiten, flexiblere IT-Ausstattung. Die Kreisverwaltung arbeitet bereits hieran.

Der RBK ist Mitglied des Netzwerks „Erfolgsfaktor Familie“. Damit bekennt sich der RBK, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Durch die Mitgliedschaft ist der RBK berechtigt, das Logo öffentlich zu verwenden.



3.2 Arbeitsplatzgestaltung

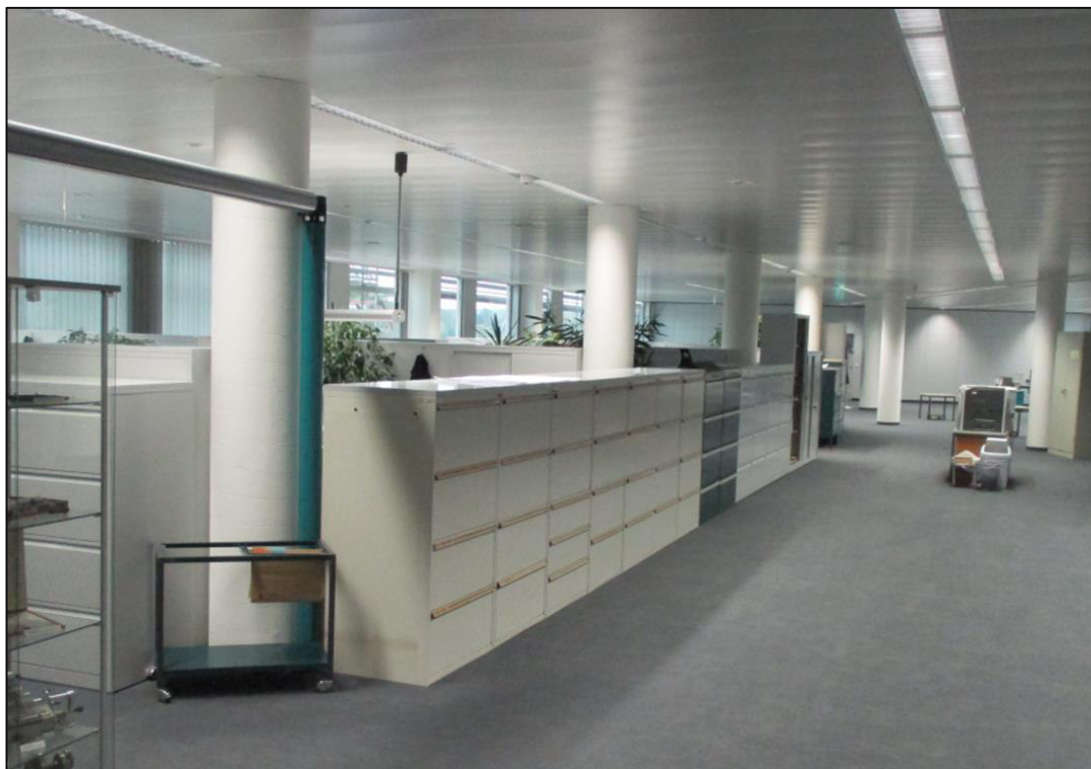
Die in den letzten Jahren durchgeführten und noch laufenden Baumaßnahmen am Kreishaus Heidkamp, organisatorische Umstrukturierungen und fällige Renovierungsarbeiten wurden zum Anlass genommen, die vorhandenen Flächen insbesondere der Großraumbüros neu zu planen. Ziel war es,

- die vorhandene Fläche effektiver zu nutzen,
- die Großräume aufgeräumter, offener und transparenter zu gestalten,
- die Ergonomie zu verbessern und
- sowohl die Mitarbeiter- als auch die Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

Arbeitsschutzrechtliche und datenschutzrechtliche Belange fanden hierbei Berücksichtigung.

Zur Umsetzung wurde zunächst eine interne Arbeitsgruppe gebildet, welche Umsetzungsbeispiele recherchierte, Anregungen prüfte und eigene Ideen entwickelte. Nach der anschließenden Beratung durch eine Fachplanung im Bereich Akustik und dem Test einer Mustermöblierung wurde ein Konzept für die Neugestaltung der Großraumlandschaft entwickelt. Neben baulichen Maßnahmen wie der Erneuerung der Teppichböden und der Verkabelung wurde eine einheitliche Möblierung mit elektromotorisch höhenverstellbaren Schreibtischen überwiegend in Doppelblocks realisiert, die Aktsakten in den Dunkelzonen entlang des Mittelganges zentriert und sog. Cubes eingerichtet. Hierbei handelt es sich um ein Raum-in-Raum-System, das als Besprechungsmöglichkeit sowie als Rückzugsort („Stiller Arbeitsplatz“) genutzt werden kann.

Die Cubes werden funktional möbliert und erhalten eine Technikausstattung einschließlich Präsentationsmöglichkeiten. Die Gestaltung erfolgt überwiegend mit Glaselementen, um einen transparenten Eindruck zu erhalten.



Neugestalteter Großraum



Beispiel für einen sog. Cube

Bis Ende 2018 wurden 7 der vorhandenen 8 Großräume neu gestaltet.

3.3 Betriebliches Mobilitätsmanagement

Die innerbetriebliche Mobilität ist in den Themenkomplex der modernen Arbeitswelten sowie in das Gesamtkonzept Mobilität des RBK eingebunden und soll einen Beitrag zur Verbesserung der Mobilitätsangebote und Arbeitsbedingungen bei der Kreisverwaltung als ein moderner und attraktiver Arbeitgeber leisten.

Seit Mitte 2017 arbeiten daher unter Federführung des Dezernates I, Beschäftigte aus zahlreichen Ämtern des Hauses in einer Projektgruppe daran, weitere positive Rahmenbedingungen im Hause zu schaffen. Ziel ist dabei die Erarbeitung und Umsetzung von Einzelmaßnahmen zur Optimierung und Flexibilisierung der Mitarbeitermobilität auf den Wegstrecken zum Arbeitsplatz sowie zu den jeweiligen Dienstorten. Im Anschluss sollen diese in ein innerbetriebliches Mobilitätskonzept und in das Gesamtkonzept Mobilität des RBK überführt werden. In der Folge konnten bereits einige Maßnahmen erarbeitet werden.

Exemplarisch sind hier der Kauf weiterer sog. E-Fahrzeuge, die Einführung von sog. Mobilitätstickets zur Nutzung des Öffentlichen Personennahverkehrs auf Dienstwegen, die Eröffnung eines Carsharing-Angebotes zur dienstlichen Nutzung, die Einführung von sog. E-Bikes, die Herrichtung von Dusch- und Umkleieräumen z. B. für Radfahrerinnen und Radfahrer und die Implementierung eines neuen Fuhrparktools zu nennen.

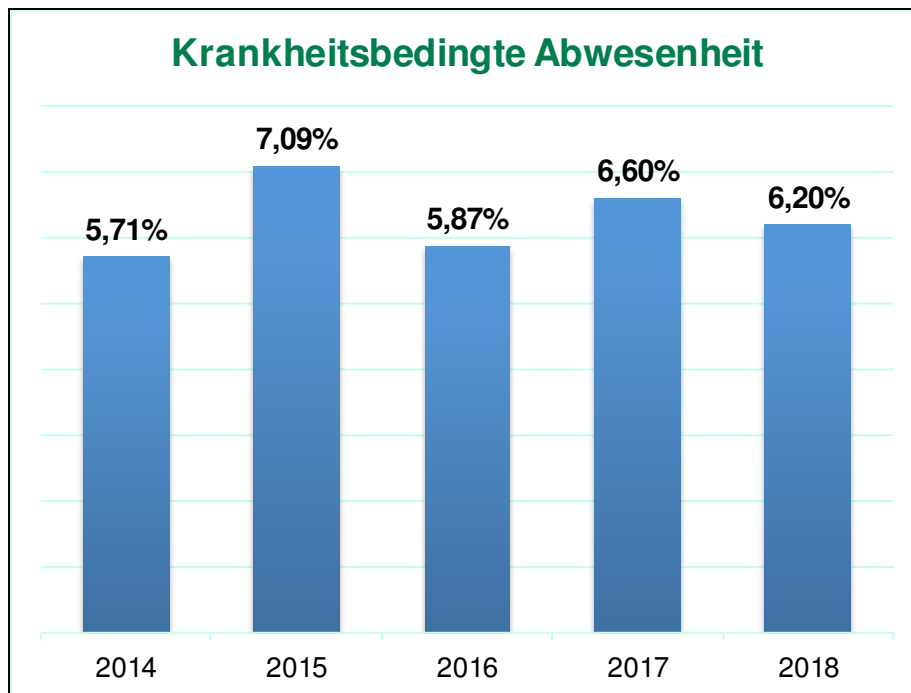


4 Gesundheitsreport

Im Jahr 2018 lag die krankheitsbedingte Abwesenheit bei 6,2 % und damit 0,4 % unter dem Vorjahreswert.

Bei der Krankenquote wird der Anteil der erkrankungsbedingten Fehltage innerhalb eines Arbeitsjahres einschließlich Sonn- und Feiertage berechnet. Die Berechnung der erkrankten Tage erfolgt ab dem 1. Tag der gemeldeten Erkrankung.

Die krankheitsbedingte Abwesenheit unterliegt jährlichen Schwankungen. Diese lagen in den Jahren 2014 bis 2018 zwischen 5,71 % bis 7,09 %.



Eine Anfrage bei verschiedenen Krankenkassen zu Vergleichszwecken hat ergeben, dass entsprechende Daten erst Ende des 1. Quartals 2019 vorliegen. Ein Vergleich ist daher zum Zeitpunkt der Erstellung des Personalberichtes nicht möglich.

4.1 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 des neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Die Inanspruchnahme dieses Angebotes und die Durchführung von gegebenenfalls notwendigen Maßnahmen sind für alle Beschäftigten zu jeder Zeit freiwillig. Bei der Kreisverwaltung wird BEM durch eine Dienstvereinbarung geregelt.

Bis November 2018 wurde die Teilnahme am BEM insgesamt 93 Beschäftigten angeboten. Insgesamt blieb die Inanspruchnahmequote in etwa gleich:

Jahr	angeboten	angenommen	Quote
2014	85	54	64 %
2015	74	54	73 %
2016	114	63	55 %
2017	104	41	39 %
2018 (bis Nov.)	93	49	53 %

Viele Beschäftigte sind über die Möglichkeiten des BEM durch Intranet und entsprechende Veranstaltungen gut informiert. BEM wird beispielsweise bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Unfällen und Erkrankungen, die keine Änderungen am Arbeitsplatz notwendig machen, nicht in Anspruch genommen.

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.

4.2 Maßnahmen des Gesundheitsmanagements

Um Langzeiterkrankungen und Fehlhaltungen am Arbeitsplatz zu vermeiden, wurden verstärkt Unterweisungen im Rahmen des Arbeitsschutzes und Informationsveranstaltungen zu Ergonomie und Gesunderhaltung am Arbeitsplatz durchgeführt. Eine Ergonomieberatung fand darüber hinaus regelmäßig bei den Umzügen der Ämter im Haus statt. Die Führungskräfte wurden für die ergonomische Gestaltung der neu eingerichteten Arbeitsplätze sensibilisiert. Für die neuen Auszubildenden fand eine gesonderte Ergonomieberatung statt.

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen wie z. B. die Grundsatzuntersuchung G 37 (Bildschirmarbeitsplatzbrille), G 25 (Fahr- und Steuertätigkeit) werden regelmäßig angeboten und entsprechend im Intranet sowie bei der jährlichen Arbeitsschutzunterweisung bekannt gemacht. Wie jedes Jahr im Herbst fand auch in 2018 eine Grippe-Impfkampagne in Kooperation mit einer Krankenkasse statt. 121 Beschäftigte ließen sich durch die Betriebsmedizinerin mit dem Vierfachimpfstoff impfen.

Für ein verbessertes ergonomisches Arbeiten werden alle Beschäftigten künftig schrittweise mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet.

Es gibt einen neuen Service: den externen psychologischen Dienst. Dieser kann von Beschäftigten in Anspruch genommen werden, die

- tätigkeitsbezogene Überlastungen ggf. mit den Auswirkungen Stress-Syndrom oder Burnout,
- Konflikte mit Kolleginnen / Kollegen, Beschäftigten oder Vorgesetzten,
- sonstige berufliche Anliegen,
- private Krisen, die sich gravierend auf Ihre berufliche Leistungsfähigkeit auswirken

haben. Er wird initiiert durch das Betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement (BAGM). Die für die Beschäftigten kostenlose

Dienstleistung wird von einer externen Gesellschaft für Arbeits- und Organisationspsychologie durchgeführt. Dieser Service kann zeitnah und völlig anonym bei den oben genannten Anliegen kontaktiert werden.

Im Orientierungsgespräch wird zunächst erörtert, was das konkrete Anliegen oder Problem ist und dann gemeinsam ein Plan entworfen, wie weiter vorgegangen werden soll. Bei arbeitsbezogenen Problemen kann sich ein kurzes Coaching anschließen. Orientierungsgespräch und Coaching unterliegen der Schweigepflicht. Die Kreisverwaltung hat keinerlei Kenntnis, wer den psychologischen Dienst in Anspruch nimmt.

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. Ab Januar 2019 werden die gesundheitsfördernden Maßnahmen federführend durch eine neue Kollegin koordiniert und angeboten. Für das Jahr 2019 ist das Durchführen eines Gesundheitstages geplant.

Bewegungs- und Entspannungsangebote werden kontinuierlich und in Zusammenarbeit mit verschiedenen Anbietern, Vereinen und Trägern gemacht, um nachhaltige Verhaltensänderungen zu unterstützen. Hier werden Kurse u. a. folgende Kurse angeboten:

- „Bewegte Mittagspause“,
- „Rückentraining“,
- „Yoga“,
- „Zumba“ und
- weitere Kursangebote.

Neben einem Multifunktionsraum für die Kursangebote stehen z. B. für Radpendlerinnen und -pendler und Beschäftigte, die sich in der Mittagspause sportlich betätigen, Duschmöglichkeiten und Kleiderspinde zur Verfügung.

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

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



Beschäftigten, die mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen, stehen ein Fahrradunterstand sowie Duschmöglichkeiten zur Verfügung.

5 Personalgewinnung

5.1 Allgemeines

Die Kreisverwaltung nutzt für die externen Stellenausschreibungen neben der eigenen Homepage insbesondere die Stellenportale „Interamt“ und www.bund.de. Es handelt sich um Stellenportale speziell für den öffentlichen Dienst. Hierüber erfolgt die Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern für Stellen, die in der Kreisverwaltung zu besetzen sind. Ebenso wird über Interamt auch nach Auszubildenden für die verschiedenen Ausbildungen in der Verwaltung geworben. Bei Bedarf werden auch andere Jobbörsen oder Fachzeitschriften genutzt.

Seit 2018 gibt die Kreisverwaltung bei Stellenausschreibungen im Ausschreibungstext inzwischen auch das dritte Geschlecht an:

(m / w / d = männlich / weiblich / divers).

Dies beruht auf einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes.



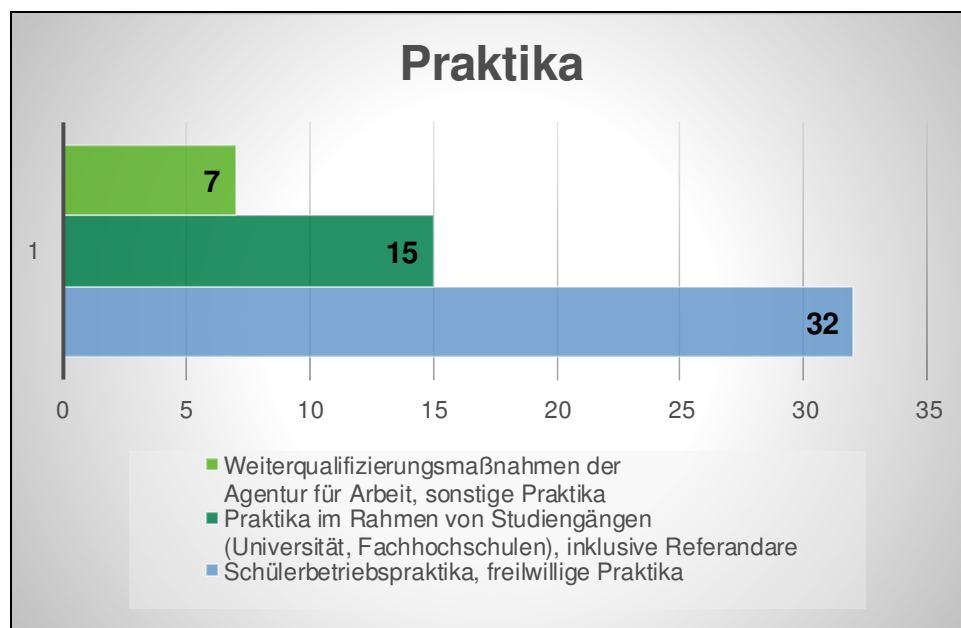
Zudem nutzt die Kreisverwaltung bei ihrer Suche nach Personal auch ihren Facebook-Auftritt. Dort werden ebenfalls Stellenanzeigen eingestellt, so dass die Bewerbersuche breiter aufgestellt ist:



5.2 Praktikum / Berufsfelderkundung

Neben Ausbildungsplätzen für die eigenen Nachwuchskräfte bietet die Kreisverwaltung Praktikumsplätze für verschiedene Fachrichtungen an. Die Angebote werden für Schülerinnen und Schüler sowie 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. Des Weiteren ist es das Ziel, für die Kreisverwaltung zu werben und langfristig gesehen geeignete Ausbildungs- oder Fachkräfte zu finden. Im Jahr 2018 wurden bei der Kreisverwaltung insgesamt 54 Praktika absolviert:



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 bekannt zu machen.

Die Kreisverwaltung bietet u. a. für folgende Berufsbilder Berufsfelderkundungsplätze an:

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

In 2018 haben an drei Terminen Berufsfelderkundungen stattgefunden, an denen insgesamt rund 90 Schülerinnen und Schüler teilgenommen haben. Die Kreisverwaltung wird Berufsfelderkundungen auch künftig weiter anbieten.

6 Aus-, Fort- und Weiterbildung



© DOC RABE Media-Fotolia.com

6.1 Ausbildung

Zum 31.12.2018 befanden sich insgesamt 49 Beschäftigte bei der Kreisverwaltung in der Ausbildung. Davon waren 33 weibliche Auszubildende (einschließlich 2 Aufstiegsbeamtinnen der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; früher gehobener Dienst) und 16 männliche Auszubildende (einschließlich 1 Aufstiegsbeamter in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt; früher gehobener Dienst).

Folgende Ausbildungen bietet die Kreisverwaltung an:

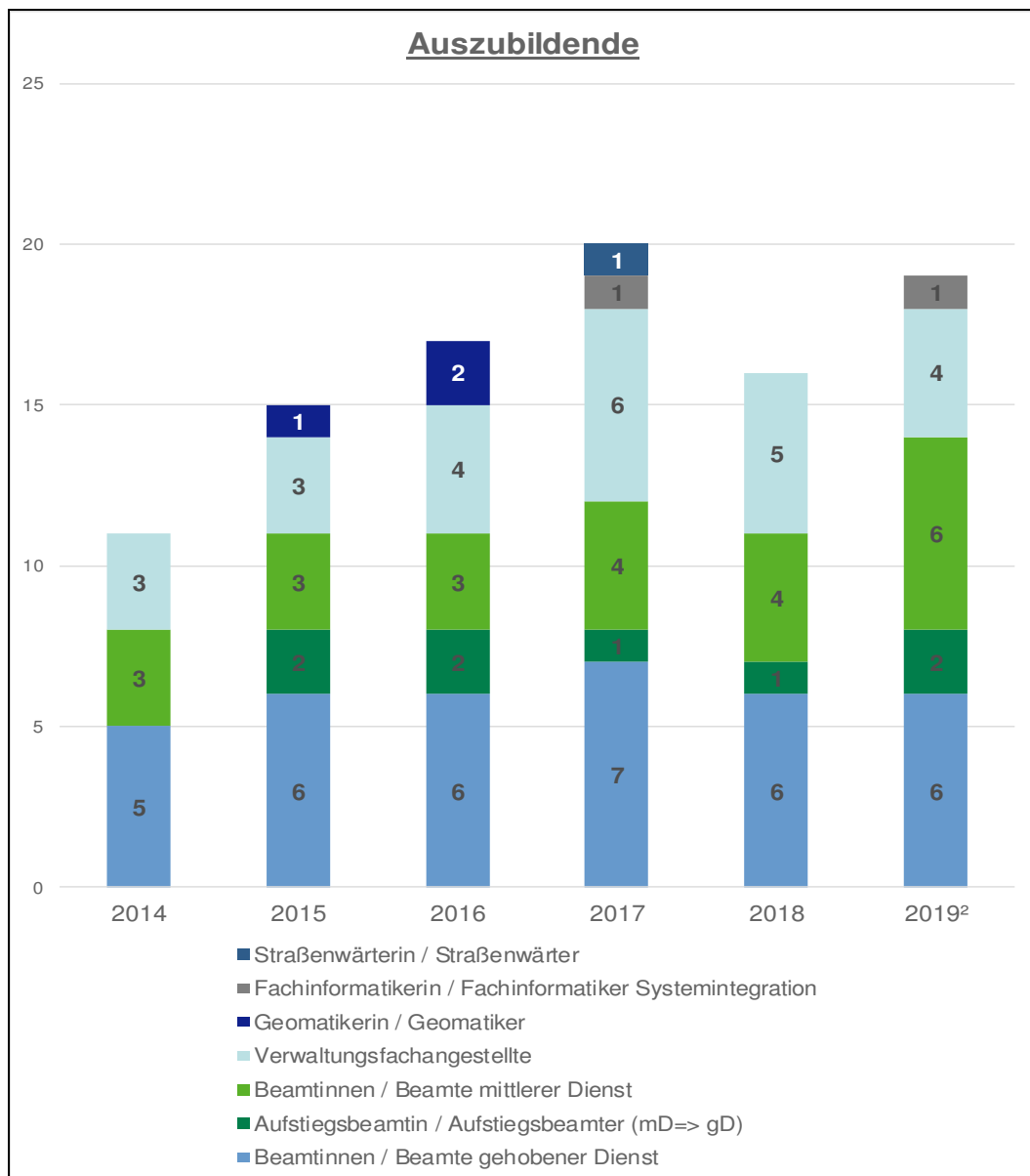
- Beamtin / Beamter im mittleren Dienst,
- Beamtin / Beamter im gehobenen Dienst,
- Verwaltungsfachangestellte / Verwaltungsfachangestellter,
- Geomatikerin / Geomatiker,
- Fachinformatikerin / Fachinformatiker Systemintegration,
- Straßenwärterin / Straßenwärter.

12 Beschäftigte, die ihre Ausbildung beendet haben (7 weiblich / 5 männlich), wurden im Laufe des Jahres 2018 übernommen.

Zum 01.09.2018 wurden insgesamt 15 neue Auszubildende (9 weiblich / 6 männlich) eingestellt. Auch wurde ein Aufstiegsbeamter in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (früher gehobener Dienst) zugelassen.

In 2018 ist die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr gesunken. Grund hierfür ist zum einen, dass in Absprache mit den Fachämtern nur verwaltungsspezifische Auszubildende eingestellt wurden, also keine Straßenwärter/in, Geomatiker/in oder Fachinformatiker/in ausgeschrieben waren. Zum anderen hat eine Bewerberin zur Kreisinspektorin so spät abgesagt, dass die Stelle auch nicht mehr durch eine zweite Vorstellungsrunde und durch die Reserveliste besetzt werden konnte. Der freie Platz an der Fachhochschule wurde für eine andere Einstellungsbehörde freigegeben.

Für 2019 soll neben den Ausbildungsstellen in der allgemeinen Verwaltung auch wieder im IT-Bereich ein/e Fachinformatiker/in ausgebildet werden. Im ehemals gehobenen Dienst sollen 6 Stellen extern und 2 Stellen durch Aufsteigerinnen besetzt werden. Im ehemals mittleren Dienst und bei den Verwaltungsfachangestellten möchte die Kreisverwaltung jeweils 5 Auszubildende einstellen. Somit erhöht sich die Zahl der Ausbildungsstellen für 2019 auf insgesamt 19.



Zudem ist die Kreisverwaltung in der Vorbereitung, beginnend ab dem Wintersemester 2019 den Bachelor-Studiengang „Sozialpädagogik und Management“ mit dem Abschluss Bachelor of Arts anzubieten. Die Fachpraxis dieses Studiengangs findet im Amt für Familie und Jugend statt.

Ausbildungsoffensive²

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 neu ausgerichtet. Dies wird nachfolgend dargestellt:

² Dieser Text wurde mit Unterstützung der Auszubildenden der Kreisverwaltung erstellt.

AUSBILDUNG BEIM RHEINISCH-BERGISCHEN KREIS



Auch im Jahr 2018 hat der Rheinisch-Bergische Kreis viele interessante Ausbildungsangebote bereitgestellt.

Als attraktiver Arbeitgeber in der Region wurde im Rahmen der Ausbildungsoffensive ein Programm entwickelt, um unsere Azubis bestmöglich zu betreuen.

Hierbei wurden verschiedene gemeinsame Aktivitäten geplant, von denen nachfolgend berichtet wird. Die Resonanz der Auszubildenden war durchweg positiv.



PRÄSENZ AUF JOBMESSEN

Um die Ausbildungsmöglichkeiten beim Rheinisch-Bergischen Kreis zu zeigen, haben wir auch dieses Jahr an zahlreichen Jobmessen teilgenommen. Die Ausbildungsleitung hat mit der Hilfe der Auszubildenden aus unserem Hause viele interessierte Gesichter getroffen und zu unseren Ausbildungsberufen beraten.

Das positive Feedback zeigte sich insbesondere darin, dass aufgrund unserer Teilnahme an Jobmessen viele Bewerbungen für die Ausbildungsgänge 2019 eingereicht wurden:

- 11.01.2018 Ausbildungsmesse an der Integrierten Gesamtschule Paffrath in Bergisch Gladbach,
- 01.03.2018 Tag der Berufsorientierung am Berufskolleg in Bergisch Gladbach,
- 15.09.2018 Ausbildungsmesse am Cyriax in Overath,
- 27.09.2018 Career Dating in der Lang Academy in Lindlar und
- 06.10.2018 Ausbildungsmesse in Burscheid.



27.06.2018 | **AUSBILDERTREFFEN**

Beim Treffen der Ausbilderinnen und Ausbilder des RBK wurden Vorträge von den Medienscouts der Gesamtschule Kürten zum Thema „**SnapChat, Instagram & Co.** – Wo sind die jungen Leute eigentlich unterwegs?“ gehalten.



24. – 26.07.2018 | **FAHR- UND GESCHICKLICHKEITSTRaining „JUSiMo“**



Das Fahr- und Geschicklichkeitstraining „**Jung, Sicher, Mobil**“ wurde für alle Auszubildenden des Rheinisch-Bergischen Kreises von der Polizei angeboten. Nach einem theoretischen Input konnten die Azubis auf dem Parkplatz beim Neubau den sicheren Umgang mit verschiedenen

Dienstwagen erproben. Gerade die Bereiche Wahrnehmung, Aufmerksamkeit, Ablenkung, Geschick und Blickführung spielen täglich eine große Rolle und konnten hier getestet und geübt werden.



20.08. – 05.09.2018 | **EINFÜHRUNGSPRAKTIKUM FÜR DIE NEUEN AZUBIS**



Unser diesjähriges Einführungspraktikum wurde erstmalig auf zwei Wochen ausgeweitet. So konnten unsere neuen Azubis neben den bereits „üblichen“ Veranstaltungen, wie dem Besuch beim Polizeipräsidium, der Kreishausrallye und der Vorstellung einiger Ämter, den

Rheinisch-Bergischen Kreis noch besser kennen lernen.

Insgesamt haben 30 Azubis am Einführungspraktikum teilgenommen, davon 17 vom Kreis und 13 von den kreisangehörigen Kommunen.

Die Azubis haben :metabolon, das Wasserwerk Rhein-Wupper, die große



Dhünntalsperre und das JobCenter besucht. Sie hatten außerdem die Möglichkeit, verschiedene Ämter bei der Arbeit zu besuchen und zahlreiche Fragen zu stellen.

Zudem wurde eine Fahrt nach Düsseldorf unternommen, wo die Azubis die Villa Horion besichtigten und an einer Stadtrundfahrt teilnahmen.



„Das Einführungspraktikum hat mir super gefallen: Abwechslung, Information, Kennenlernen, sogar der Landrat und der Kreisdirektor haben sich die Zeit für uns genommen.“

Zinepe Bafti, Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten

13.09.2018| **ABSOLVENTENFEIER**

Zum erfolgreichen Abschluss beglückwünschten der Landrat, Herr Santelmann, und der Kreisdirektor, Herr Dr. Werdel, die Absolventinnen und Absolventen aller Ausbildungsgänge.



Wir wünschen unseren Absolventinnen und Absolventen auch hier noch einmal einen erfolgreichen Start ins Berufsleben!

23. – 26.09.2018 | AUSBILDUNGSFAHRT NACH BERLIN

Erstmals konnte dieses Jahr Berlin im Rahmen einer Azubi-Fahrt entdeckt werden: Auf dem Programm standen der Besuch des Holocaust-Denkmals und der Ausstellung Topographie des Terrors, ein Wiedersehen mit Herrn Dr. Tebroke im Deutschen Bundestag, eine zweistündige Stadtrundfahrt sowie der Besuch der East Side Gallery.





„Ich finde es gut, dass der Rheinisch-Bergische Kreis die Ausbildungsfahrt angeboten hat, da man dadurch nicht nur die anderen Auszubildenden und die Ausbildungsleitung besser kennengelernt hat, sondern auch unsere Hauptstadt!“

Corinna Stobbe,
Kreisinспекtoranwärterin



6.2 Fortbildung

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung haben die Möglichkeit, regelmäßig an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Themen der Seminare sind vielfältig. Das Fortbildungsprogramm wird jährlich auf die aktuellen Schulungsbedarfe abgestimmt und den Beschäftigten angeboten. Das Fortbildungsprogramm wird im Intranet der Kreisverwaltung veröffentlicht, dabei werden insbesondere überfachliche Qualifikationen gefördert.

Die Fortbildungen gliedern sich in folgende Bereiche:

- überfachlich / allgemein,
- fachspezifisch,
- für Beschäftigte, die von extern eingestellt wurden.

6.2.1 Überfachliche / allgemeine Fortbildungen

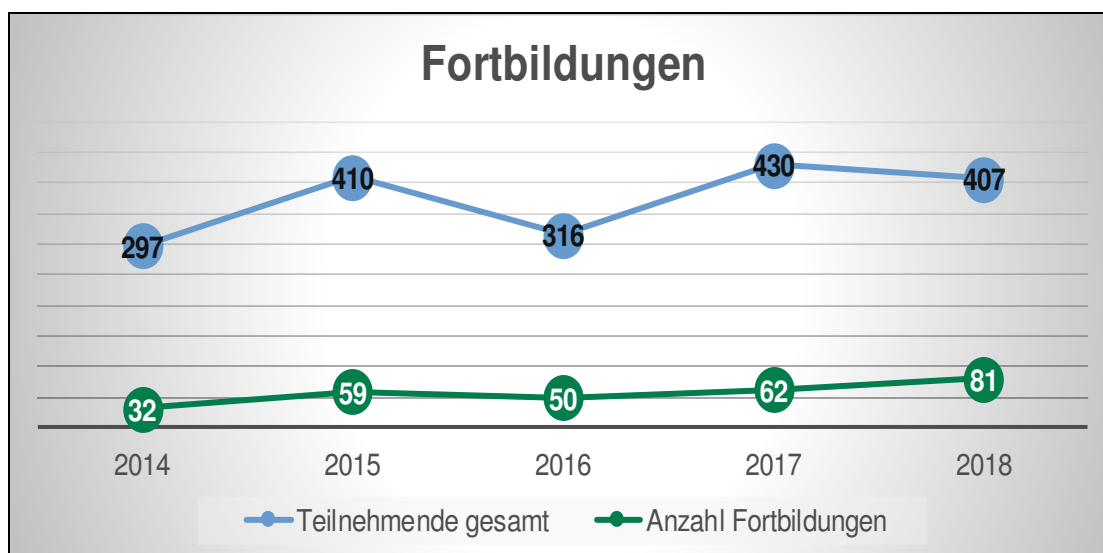
Zu den überfachlichen, allgemeinen Fortbildungsseminaren gehören u. a.:

- Rhetorik,
- Zeit- und Selbstmanagement,
- Korruptionsprävention,
- Datenschutz,
- Projektmanagement und
- Moderationstechniken.

Zusätzlich gibt es noch Fortbildungen für die Führungs- und Führungsnachwuchskräfte. Dies wird im nächsten Kapitel „Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräfte“ näher erläutert.

Im Jahr 2018 haben insgesamt 81 Fortbildungsseminare stattgefunden, an denen 407 Beschäftigte (249 weiblich / 158 männlich) teilgenommen haben. Im Vergleich zum Vorjahr (62) ist die Anzahl der Seminare gestiegen.

In den genannten Fortbildungen sind auch die Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte enthalten:



Fortbildungen Stand 31.12.2018	2014	2015	2016	2017	2018
Anzahl Fortbildungen	32	59	50	62	81
Teilnehmende gesamt	297	410	316	430	407
Frauen	192	262	197	281	249
Männer	105	148	119	149	158

6.2.2 Fachspezifische Fortbildungen

Ergänzend zu den überfachlichen und allgemeinen Fortbildungsmaßnahmen lassen die Fachämter ihre Beschäftigten an externen Fachseminaren teilnehmen. Passgenau zu den Bedarfen der Fachämter und der jeweiligen Aufgabe der Beschäftigten wählen die Fachämter die fachspezifischen Seminare für ihre Beschäftigten aus.

6.2.3 Fortbildungen für Beschäftigte, die von extern eingestellt wurden

Für verwaltungsfremde Beschäftigte, die extern eingestellt wurden, gibt es zusätzliche Fortbildungsseminare wie z. B.:

- Allgemeines Verwaltungsrecht,
- Kommunales Finanzmanagement – Grundlagen,
- Kommunalrecht – Grundlagen,
- Methodik der Rechtsanwendung.

Diese Seminare ermöglichen es den neuen Beschäftigten, die kaum oder keine Erfahrung in der Verwaltungsarbeit haben, schneller in die Verwaltungsstrukturen und die verwaltungsspezifische Arbeit einzusteigen. Darüber hinaus ist es Ziel, eine verbesserte Grundlage für die Bindung der neuen Beschäftigten an die Kreisverwaltung zu erreichen.

6.3 Qualifizierung von Führungs- und Führungsnachwuchskräften

Für die Führungskräfte der Kreisverwaltung gibt es Fortbildungsangebote, um sie für ihre Rolle als Führungskräfte weiter zu qualifizieren. Insgesamt haben im Berichtszeitraum 26 Qualifizierungsmaßnahmen für Führungs- und Führungsnachwuchskräfte mit insgesamt 134 Teilnehmenden (76 Frauen und 58 Männer) stattgefunden.

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen handelte es sich z. B. um:

- Grundlagen der Mitarbeiterführung
- Führen: Rolle und Motivation,
- Konfliktkompetenz,
- Gesund führen,
- Leadership: Kompetenzen entwickeln sowie
- verschiedene Führungsscoachings für einzelne Beschäftigte.

Zudem wurden auch in 2018 für Führungsnachwuchskräfte zwei sog. Developmentcenter mit 3 Teilnehmerinnen und 5 Teilnehmern zur Analyse der Potentiale von Führungsnachwuchskräften durchgeführt. Daraus wurden passgenaue Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt.

6.4 Förderung des Aufstiegs

Der Gesetzgeber hat die Voraussetzungen für den Aufstieg aus dem gehobenen in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst geändert.

Daher hat die Kreisverwaltung die Voraussetzungen für Beamtinnen und Beamten zum Aufstieg in den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst mit einer Dienstvereinbarung geregelt. Die Förderung des Aufstieges wird darin für alle Interessentinnen und Interessenten einheitlich gehandhabt. So ist ein transparentes und für alle Beteiligten nachvollziehbares Auswahlverfahren entwickelt worden. Auch sollen motivierte Führungsnachwuchskräfte langfristig an die Kreisverwaltung gebunden werden.

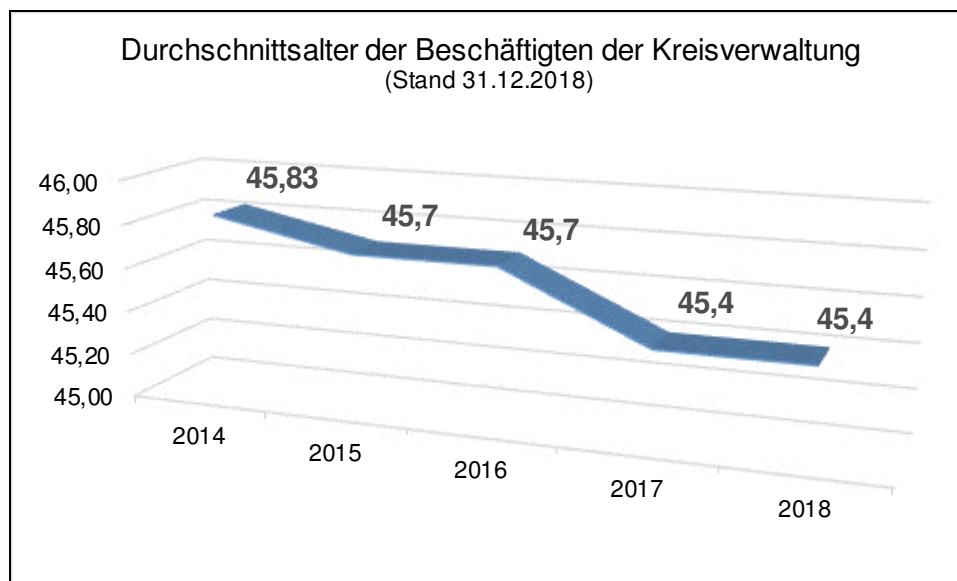
7 Demografieorientiertes Personalmanagement



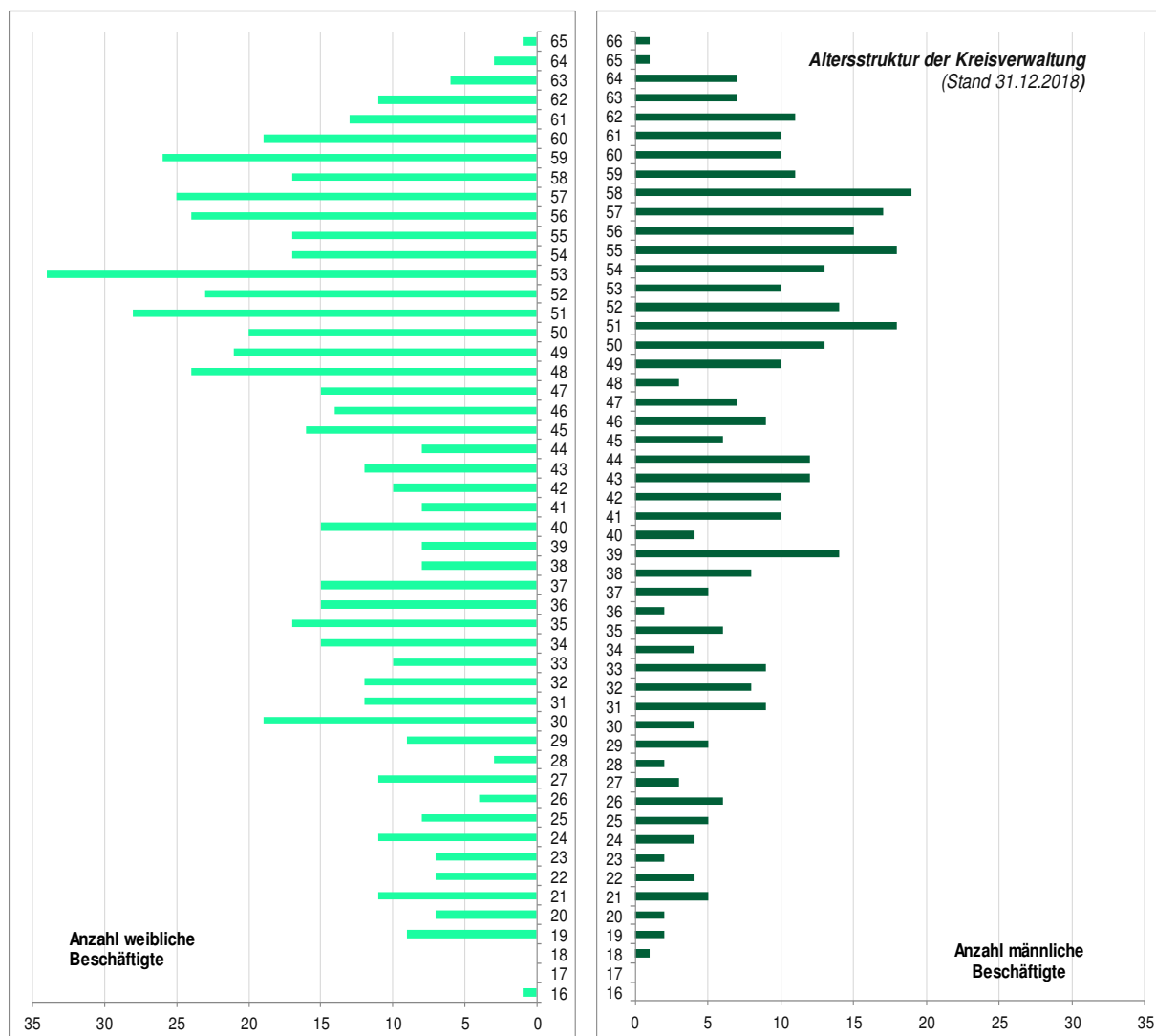
© Coloures-Pic-Fotolia.com

7.1 Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten lag in 2018 bei 45,4 Jahren und hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.



Das nachfolgende Diagramm veranschaulicht die Altersstruktur der Beschäftigten der Kreisverwaltung:



Allgemeines

Demografische Entwicklungen werden sich auch auf den RBK auswirken:

- Die Bevölkerung nimmt ab, weil die Zahl der Sterbefälle die der Geburten übersteigt.
- Der Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung nimmt zu, weil die Lebenserwartung ansteigt. Der RBK ist drittältester Kreis in Nordrhein-Westfalen.
- Der Anteil der jüngeren und erwerbsfähigen Menschen nimmt dementsprechend ab.

Um einen besseren Überblick für die zukünftige Personalplanung und -entwicklung zu erhalten, werden die Abgänge beim RBK bis 2035 nach Jobfamilien dargestellt. Jobfamilien fassen Arbeitsplätze mit gleichen oder ähnlichen Aufgaben(-profilen) in Gruppen zusammen. Mit Jobfamilien werden Qualifikationen und Kompetenzen transparent dargestellt. Bereits eingeleitete oder geplante Maßnahmen durch den RBK werden ebenfalls bei den einzelnen Jobfamilien dargestellt.

7.2.1 Jobfamilien gesamt

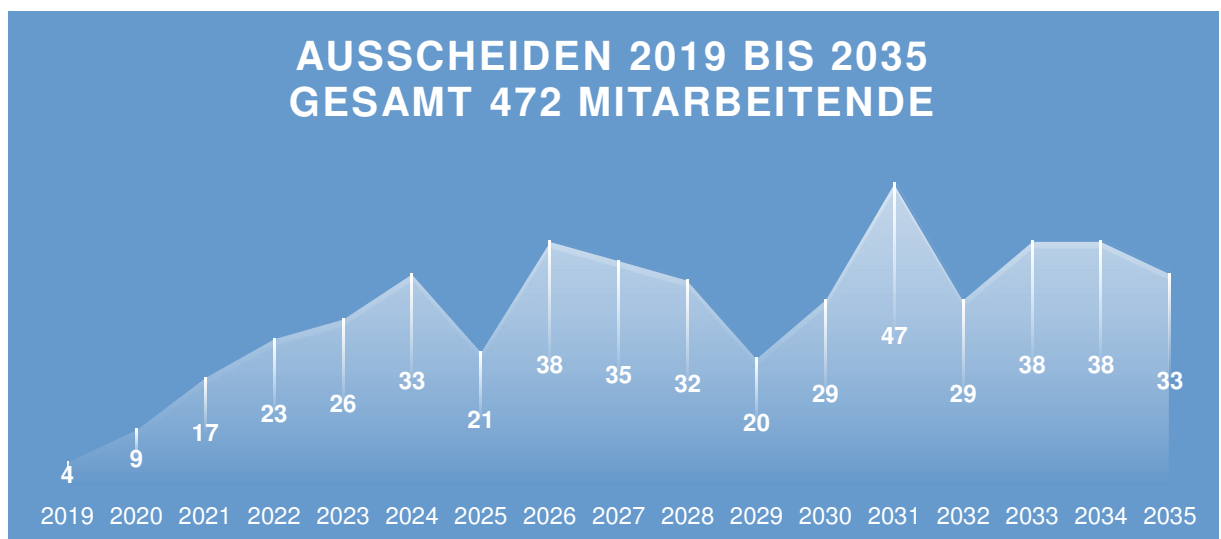
In den Jahren 2019 bis 2025 werden 133 Beschäftigte aus dem Dienst ausscheiden, bis zum Jahr 2035 sind es insgesamt 472 Beschäftigte.

Das Ausscheiden basiert auf der Annahme:

- dass die Beschäftigten zum jeweiligen Renteneintritt (gesetzlich in der Regel 67 Jahre)
- oder zur Pensionseintrittsgrenze (stufenweise auf 67 Jahre) ausscheiden.

Nicht berücksichtigt werden:

- frühere Eintritte in Rente oder Pension z. B. durch Erkrankung oder Altersteilzeit,
- Personalfluktuaton (z. B. Wechsel zu anderen Behörden oder in die Privatwirtschaft).

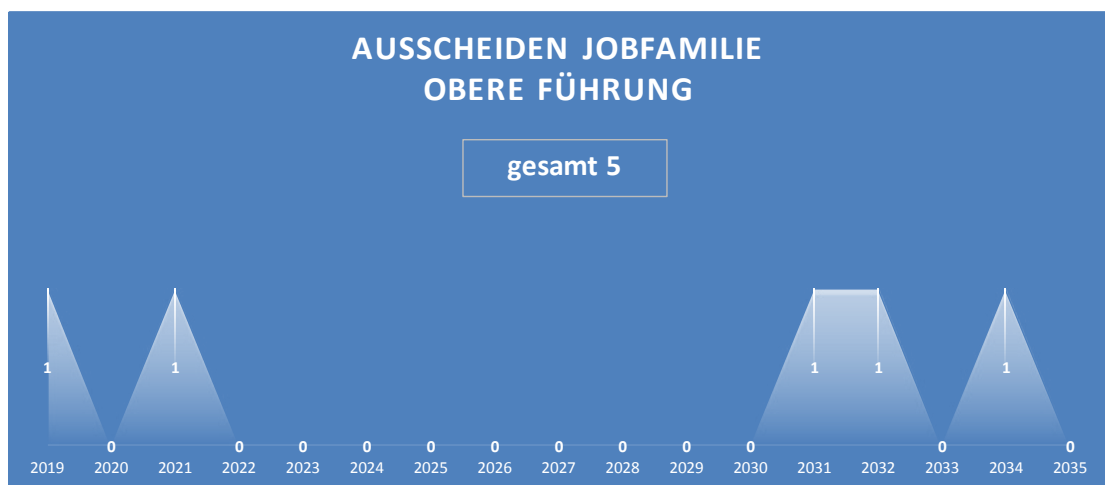


Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung für alle Jobfamilien übergreifend ergriffen:

- Optimieren der Personalgewinnung,
- Ausbildungsoffensive des Kreises (qualitative Anreicherung der Ausbildung),
- Darstellung der Kreisverwaltung als attraktiver Arbeitgeber (z. B. „Mobiles und Flexibles Arbeiten (MOFA)“),
- interne Fortbildungen und Qualifizierung.

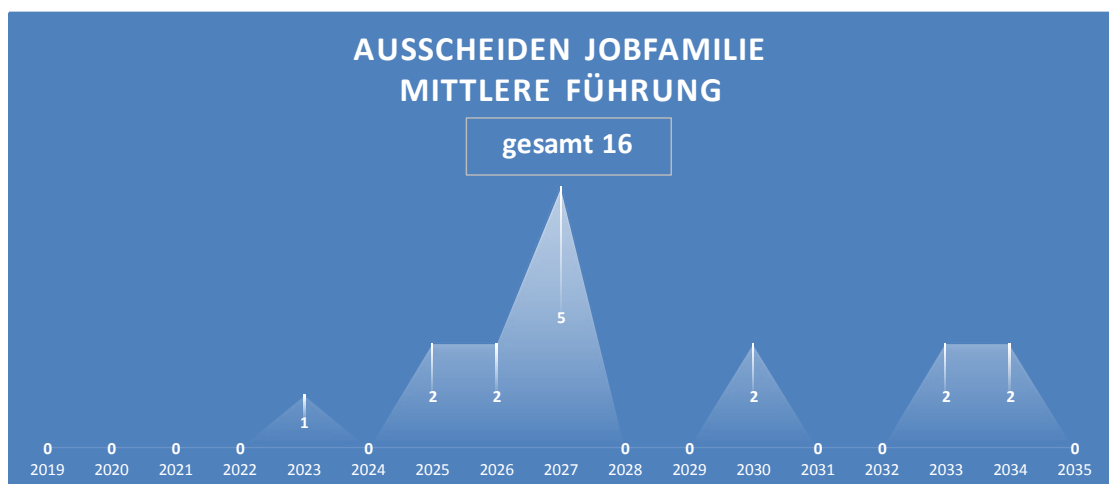
7.2.2 Jobfamilie „Obere Führung“

Die Jobfamilie „Obere Führung“ umfasst die Verwaltungsführung, die Dezernatsleitungen sowie die Geschäftsführung des Jobcenters Rhein-Berg.



7.2.3 Jobfamilie „Mittlere Führung“

Die Jobfamilie „Mittlere Führung“ umfasst alle Amtsleitungen.

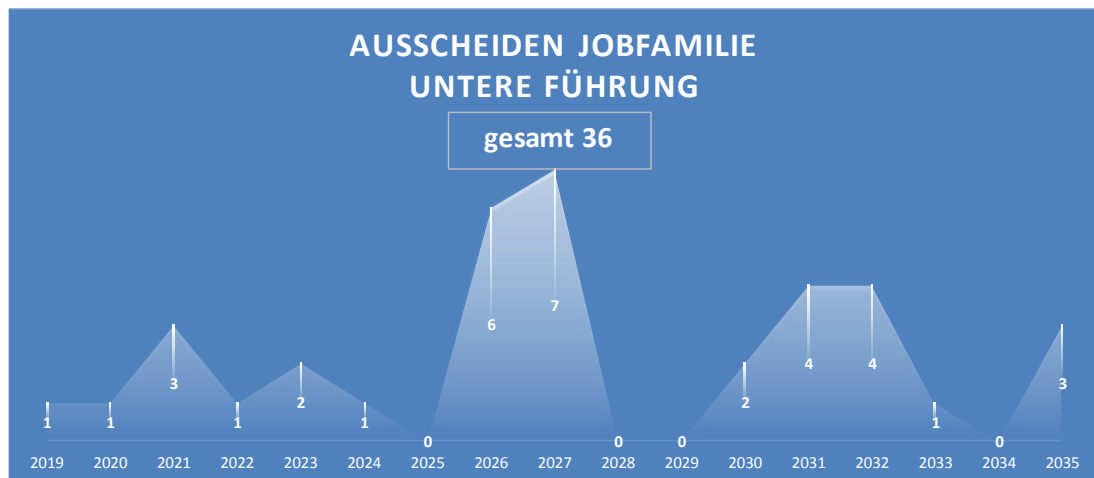


Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

- Fortbildung und Qualifizierung vorhandener Führungskräfte (insbesondere aus der Jobfamilie der „Unteren Führung“).

7.2.4 Jobfamilie „Untere Führung“

Die Jobfamilie „Untere Führung“ umfasst alle Sachgebietsleitungen.

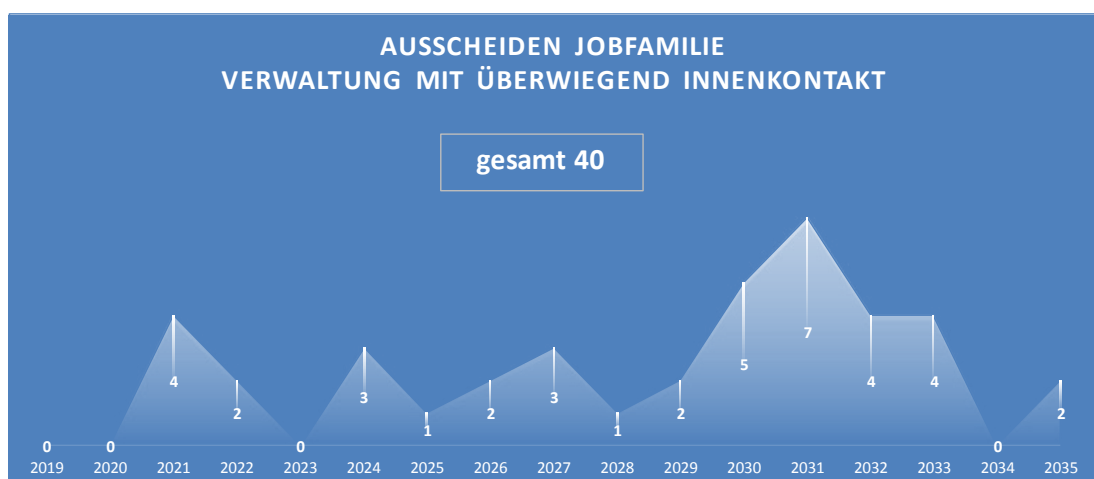


Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

- Durchführung von Potentialanalyseverfahren (sog. Developmentcenter) zur individuellen Förderung von Führungsnachwuchskräften.

7.2.5 Jobfamilie „Verwaltung mit überwiegendem Innenkontakt“

Die Jobfamilie „Verwaltung mit überwiegendem Innenkontakt“ umfasst Beschäftigte der Querschnittsverwaltung: Personal, Finanzen, Organisation, Prüfungsamt, Rechtsamt, IT-Service, Stabsstellen, Personalratstätigkeit, Gleichstellungsbeauftragte/r, Datenschutzbeauftragte/r, Dezernatsunterstützungen, Sachbearbeiter/innen im Backoffice.

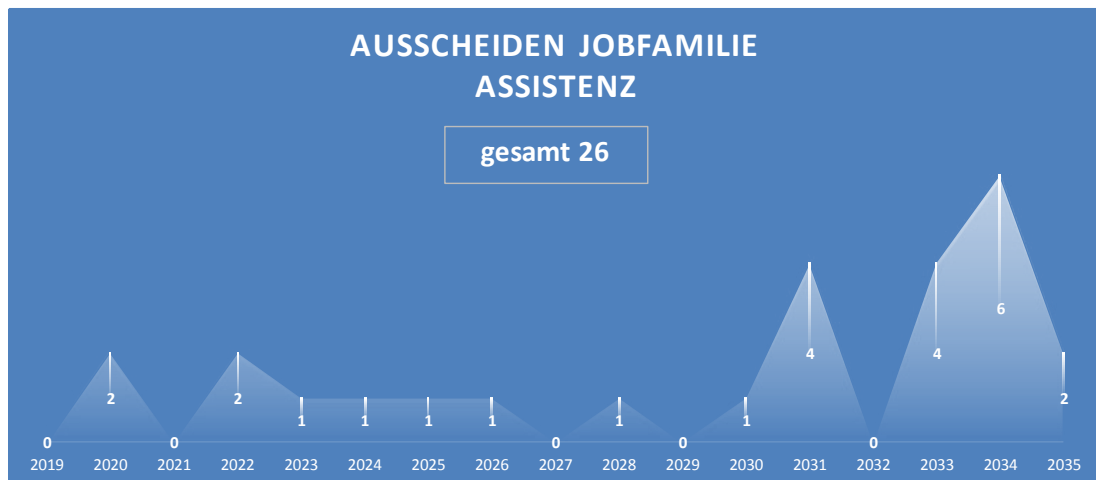


Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

- Aufstiegsmöglichkeiten zwischen den Laufbahnen.

7.2.6 Jobfamilie „Assistenz“

Die Jobfamilie „Assistenz“ umfasst die Vorzimmer, Verwaltungs- und Schulsekretariate.

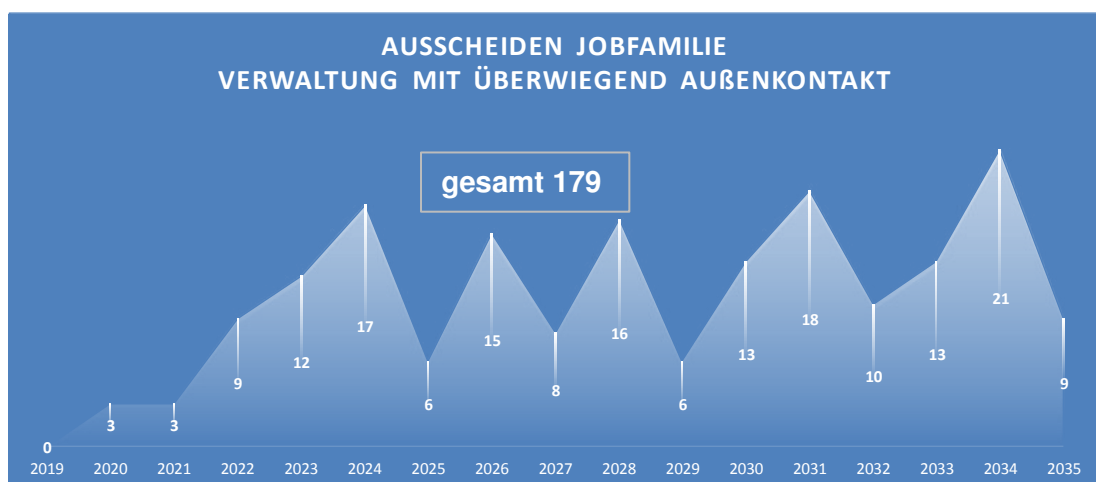


Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

- Gewinnung / Qualifizierung verwaltungsfremder Beschäftigter.

7.2.7 Jobfamilie „Verwaltung mit überwiegend Außenkontakt“

„Verwaltung mit überwiegend Außenkontakt“ umfasst u. a. Beschäftigte der Kreisverwaltung im Ordnungsamt, Schulamt und der Schulen, Amt für Familie und Jugend, Amt für Soziales, Ausländerbehörde, Jobcenter (Leistungssachbearbeiter/innen), Straßenverkehrsamt, Amt für Feuerschutz und Rettungswesen, technisch geprägte Ordnungsverwaltung (Wasser, Umwelt, Landschaft, Bauen), Kreistagsbüro und Pressestelle.



Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

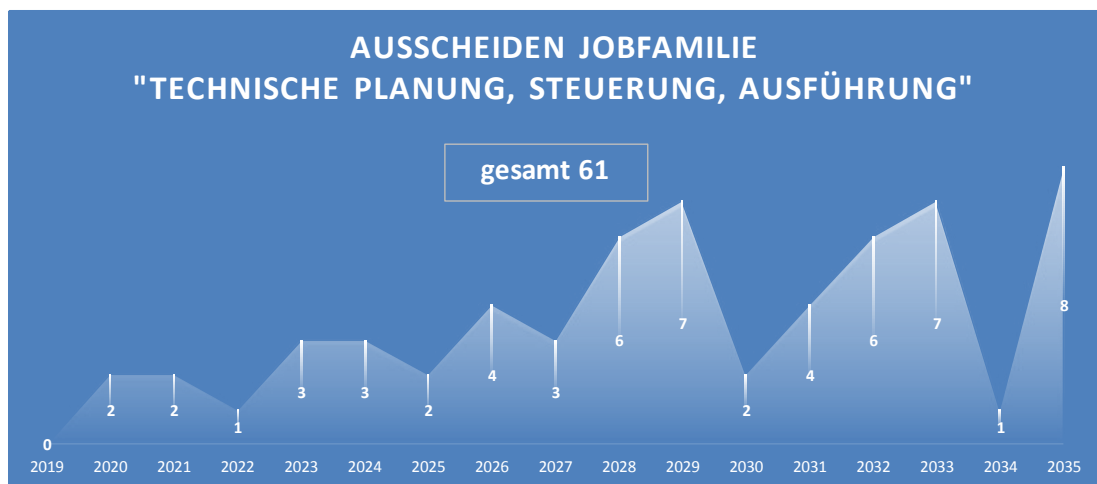
- Aufstiegsmöglichkeiten zwischen den Laufbahnen,

- Gewinnung und Qualifizierung verwaltungsfremder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

7.2.8 Jobfamilie „Technische Planung, Steuerung, Ausführung“

Die Jobfamilie „Technische Planung, Steuerung, Ausführung“ umfasst

- Ingenieurinnen / Ingenieure,
- Technikerinnen / Techniker,
- Meisterinnen / Meister,
- technische Zeichnerinnen / Zeichner,
- IT-Systemelektronikerinnen / IT-Systemelektroniker und
- Fachinformatikerinnen / Fachinformatiker Systemintegration.

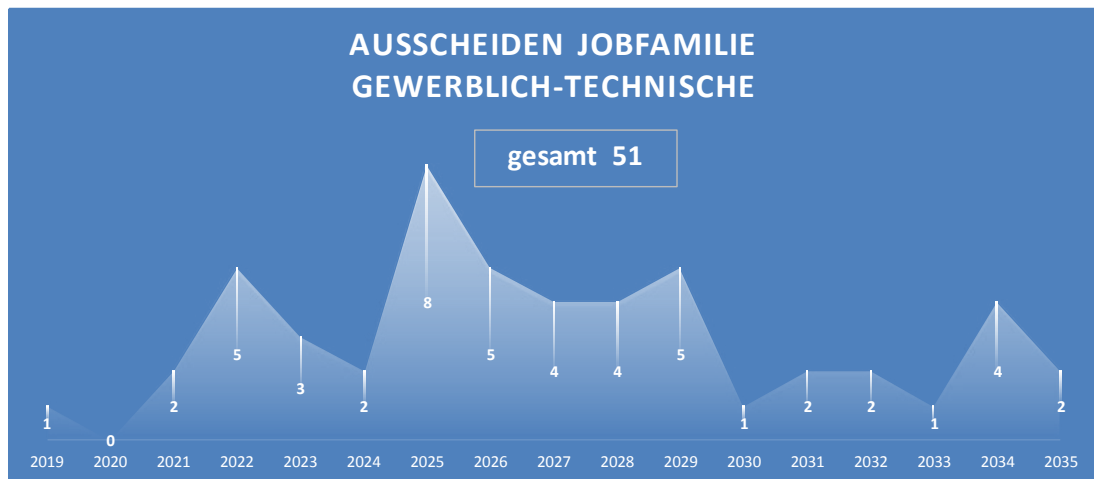


Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

- Förderung von externer Ausbildung / Studium (z. B. Bachelor of Arts Geoinformatik).

7.2.9 Jobfamilie „Gewerblich - technische Tätigkeiten“

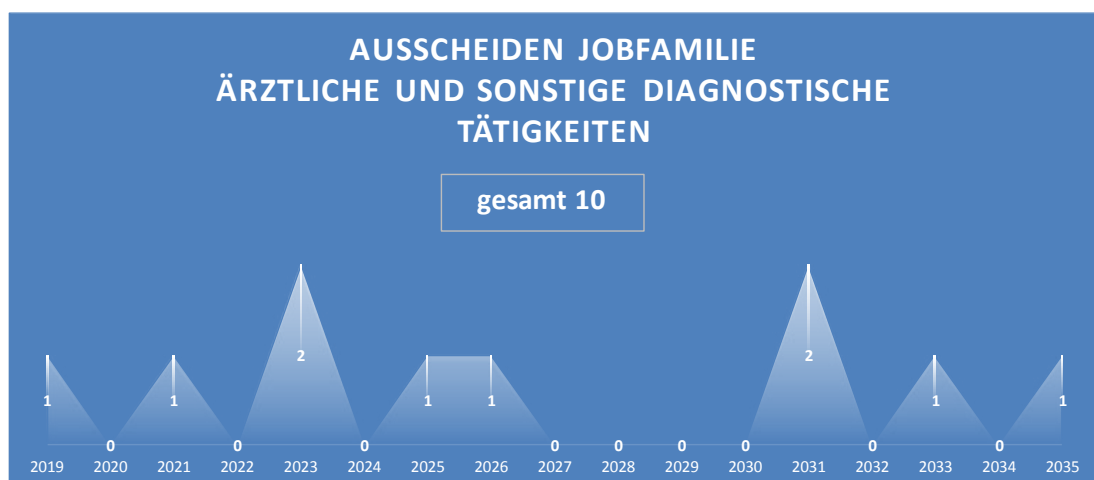
Die Jobfamilie „Gewerblich - technische Tätigkeiten“ umfasst die Gewässer-
aufseher/in, die Straßenwärter/in, die Mitarbeitenden des Hausmeisterdienstes, der
Poststelle, der Druckerei, des Reinigungsdienstes, des Fahrdienstes und
handwerkliche Berufe.



7.2.10 Jobfamilie „Ärztlich diagnostische Tätigkeiten“

Die Jobfamilie „Ärztliche und sonstige diagnostische/therapeutische Tätigkeiten“ umfasst

- Humanmedizinerinnen / Humanmediziner,
- Veterinärmedizinerinnen / Veterinärmediziner,
- Psychologinnen / Psychologen und
- Zahnärztinnen / Zahnärzte.



Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

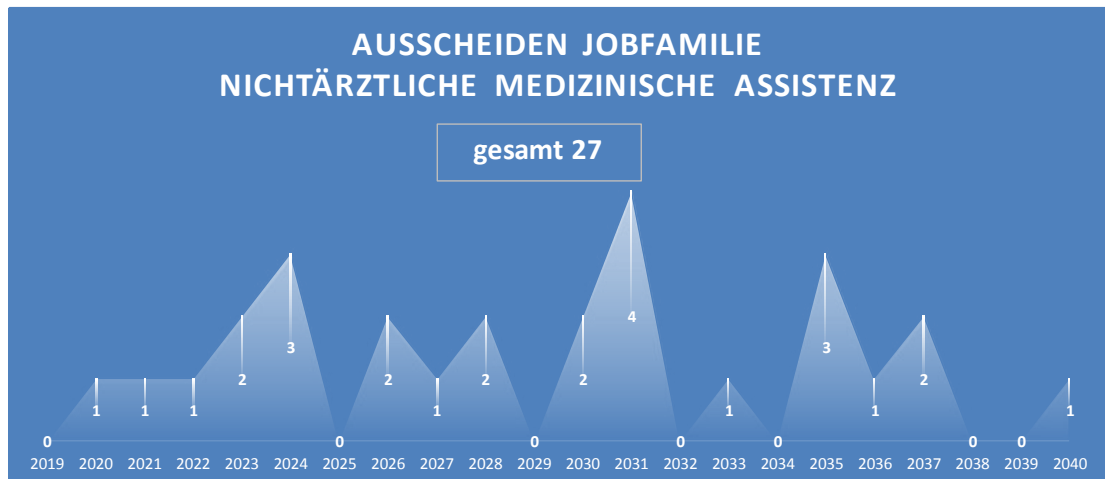
- Nutzen von anderen Beschäftigungsformen (z. B. Personalgestellung).

7.2.11 Jobfamilie „Nichtärztliche medizinische Assistenz“

Die Jobfamilie „Nichtärztliche Assistenz Tätigkeiten“ umfasst

- Arzthelferinnen / Arzthelfer,
- Krankenpflegerinnen / Krankenpfleger,
- Hebammen,
- medizinische Fachangestellte,

- Laborantinnen / Laboranten,
- medizinisch technische Assistentinnen / Assistenten (MTA),
- Hygienefachkräfte,
- Gesundheitsaufseherinnen / Gesundheitsaufseher und
- Zahnarzthelferinnen / Zahnarzthelfer.



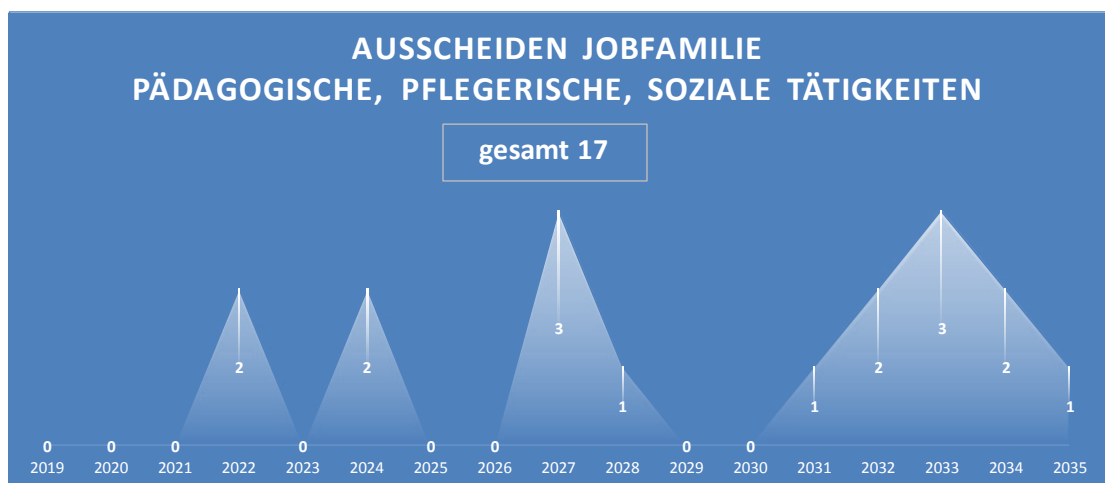
Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

- erstmalige Ausbildung „Hygienekontrolleur/in“.

7.2.12 Jobfamilie „Pädagogische, pflegerische, soziale Tätigkeiten“

Die Jobfamilie „Pädagogische, pflegerische, soziale Tätigkeiten“ umfasst

- Sozialarbeiterinnen / Sozialarbeiter,
- Sozialpädagoginnen / Sozialpädagogen und
- Kinderpflegerinnen / Kinderpfleger.



Folgende Maßnahmen hat die Kreisverwaltung insbesondere für diese Jobfamilie u. a. ergriffen:

- Ausbildungsoffensive (neuer dualer sozialpädagogischer Studiengang voraussichtlich beim RBK ab 2019).

7.2.13 Ausblick - Demografische Entwicklungen und Gegenmaßnahmen

Schon heute lässt die demografische Entwicklung in besonderem Maße den Wandel des Arbeitsmarktes vom Nachfrage- zum Anbietermarkt zu erkennen. Durch die Nähe des RBK zu den Ballungsräumen Köln, Düsseldorf, Leverkusen und Bonn in der Rheinschiene entsteht darüber hinaus eine besondere Konkurrenzsituation zur Privatwirtschaft und anderen Behörden. Der Fachkräfte- und Personalmangel ist bei der Kreisverwaltung spürbar angekommen. Stellenbesetzungsverfahren werden zeitintensiver und führen zunehmend nicht zum Erfolg.

Neben der weiteren Stärkung der Ausbildung, die der Unterstützung der gesamten Kreisverwaltung bedarf, ist es zur Deckung des allein durch Altersfluktuation entstehenden Personalbedarfes unabdingbar, nicht nur alle denkbaren Möglichkeiten des Beamten- und Tarifrechtes auszuschöpfen, sondern darüber hinaus alles zu unternehmen, damit der RBK auch zukünftig ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Auch sind seitens der Kreisverwaltung alle Optimierungsmöglichkeiten bei der Gestaltung von Verwaltungsprozessen aufzugreifen, um die Verwaltung gut für die Zukunft aufzustellen.

7.3 Das Strategische Aufgabenmanagement (SAM)

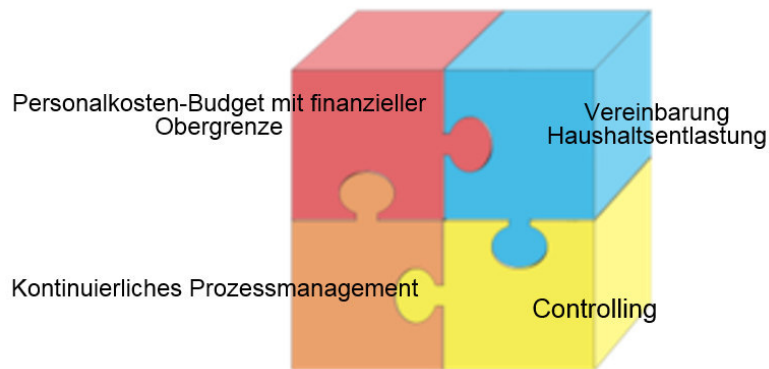
7.3.1 Allgemeines

Am 6. Dezember 2018 hat der Kreistag dem Konzept zum „Strategischen Aufgabenmanagement (SAM)“ zugestimmt und die Kreisverwaltung mit der Umsetzung des Konzeptes beauftragt, um u. a.

- den dargestellten Entwicklungen bei den demografiebedingten Personalabgängen und
- den gleichzeitigen Aufgabenzuwächsen z. B. durch die Übertragung von neuen Aufgaben durch Bund und Land zu begegnen.

SAM ist ein Konzept im Sinne eines Kontraktes mit der Politik. Über ein vereinbartes Personalkosten-Budget kann flexibel auf Aufgabenentwicklungen eingewirkt werden. Optimierungsprozesse werden angestoßen, um langfristig und dauerhaft den Haushalt zu entlasten.

Die Elemente von SAM sind:



Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen damit nicht mehr Stellen, sondern die Aufgabenerledigung sowie die Beschäftigten, die diese Aufgaben erledigen können. Dies bedeutet einen Paradigmenwechsel für Verwaltung und Politik, der nicht nur einen großen Vertrauensvorschuss von Politik voraussetzt, sondern auch die Chance auf eine zukunftsfähige, leistungs- und bürgerorientierte Verwaltung bietet.

7.3.2 Personalkostenbudget und Haushaltsentlastung

Die finanziellen Auswirkungen von SAM setzen sich zusammen aus den

- für die Aufgabenentwicklung notwendigen zusätzlichen Personalaufwendungen und
- den Haushaltsentlastungen, die sich durch SAM ergeben werden.

In Euro	2019	2020	2021	Gesamt
Personalmehraufwand	2,5 Mio.	3,0 Mio.	4,0 Mio.	9,5 Mio.
Haushaltsentlastung durch SAM	- 1,2. Mio.	-2,5 Mio.	-3,5. Mio.	-7,2 Mio.
Finanzieller Mehrbedarf	1,3 Mio.	0,5 Mio.	0,5 Mio.	2,3 Mio.
Deckungsgrad	48,0 %	83,3 %	87,5 %	75,7 %

Da die Maßnahmen eng miteinander verknüpft sind, lassen sich die Prozessoptimierungen und damit die Haushaltsentlastung nur realisieren, wenn die entsprechenden Mittel für das Personal zur Verfügung stehen.

7.3.3 Kontinuierliches Prozessmanagement

Um anstehende und künftige Aufgabenmehrbedarfe möglichst langfristig auch mit einer Entlastung des Gesamtbudgets zu kompensieren, wird die Kreisverwaltung verschiedene Maßnahmen ergreifen wie z. B.:

- Einführen einer kontinuierlichen Prozessoptimierung,
- Digitalisierung von Verwaltungsabläufen,
- Prüfen von disponiblen freiwilligen Aufgabenfeldern mit Zweckkritik,
- Stärkung interkommunaler Zusammenarbeit,
- Optimieren von Organisationsstrukturen.

Im Ergebnis muss es der Kreisverwaltung gelingen, durch eine Vielzahl von Maßnahmen, unterstützt durch ein verwaltungsweites, einheitliches und strukturiertes Konzept zur kontinuierlichen Prozessoptimierung sowie ein unterstützendes Personalmanagement das strategische Aufgabenmanagement mit folgendem Ziel zu verwirklichen: Aufgaben effizienter und effektiver zu erledigen, um den zukünftig erwarteten Personalmangel abfedern zu können.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung werden in den gesamten Reformprozess eingebunden. Im Rahmen der kontinuierlichen Prozessoptimierung werden das Innovationspotential und die Kenntnisse der Beschäftigten genutzt.

7.3.4 Controlling

SAM erfordert von Verwaltung und Politik neues Denken und das Beschreiten neuer Wege. Aufgabenschwerpunkte und Planungsrahmen werden deshalb mit den zuständigen politischen Gremien frühzeitig abgestimmt.

Ein umfangreiches und transparentes Controlling bietet der Politik einen Gesamtüberblick über alle Bereiche, die Effekte von SAM sind dargestellt. Darüber hinaus wird das Ziele- und Kennzahlensystem für den Gesamthaushalt angepasst und ebenfalls mit Politik abgestimmt.

Unabhängig davon, wie viele Stellen über das vereinbarte Budget eingerichtet werden, wird die Verwaltung die ausgewiesene finanzielle Mehrbelastung des Kreishaushaltes mit 1,3 Mio. Euro in 2019 sowie jeweils 0,5 Mio. Euro in den beiden Folgejahren nicht überschreiten.

8 Schwerbehindertenangelegenheiten

8.1 Schwerbehindertenquote

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.

Bei der Kreisverwaltung sind 7,41 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Damit liegt die Kreisverwaltung mit 2,41 % Punkten über der gesetzlich geforderten Mindestquote (5,00 %). Im Vergleich zum Vorjahr (7,87 %) scheint die Quote der Kreisverwaltung gesunken zu sein (- 0,46 %). Da sich jedoch die Zahl aller Beschäftigten in dem Zeitraum erhöht hat und die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten mit durchschnittlich 63 gleich geblieben ist, ist der scheinbare Rückgang der Quote rein rechnungstechnisch begründet.

Jahr	2014	2015	2016	2017
Quote	7,78%	7,70%	7,87%	7,41%
schwerbehinderte Mitarbeitende (Durchschnitt/Jahr)	60	59	63	63

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 und steht somit für das Jahr 2018 zum Zeitpunkt der Erstellung des Personalberichtes noch nicht fest. Somit kann hier nur die Schwerbehindertenquote für das Jahr 2017 angegeben werden.

Des Weiteren erteilt die Kreisverwaltung Aufträge an Werkstätten für Behinderte. So lag das Volumen für Werkstattaufträge im Jahre 2018 bei rund 18.000 Euro. Eine Verwaltung, die den vorgeschriebenen Anteil von 5 % schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigt, muss 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. Damit will die Kreisverwaltung die Aufgaben der Werkstätten unterstützen, behinderte Menschen bei ihrer Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben zu fördern.

8.2 Allgemeines

Auch in 2018 hat die Jobbörse für Menschen mit Behinderungen stattgefunden; es war die dritte Veranstaltung dieser Art.

Die Kreisverwaltung war wiederum Mitveranstalter der Börse zusammen mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter Rhein-Berg und dem Jobcenter Arbeit und Grundsicherung Leverkusen.

Die spezielle Jobbörse wurde im September erstmals im Kreishaus Heidkamp ausgerichtet. Dabei konnten sich Menschen mit Behinderung bei Unternehmen aus verschiedenen Branchen speziell auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Informationen einholen.

Impressum:

Herausgeber:

Rheinisch-Bergischer Kreis

Der Landrat

Amt für Personal und Organisation

Verantwortlicher Redakteur:

Fabian Middelhoff (Amtsleiter Personal und Organisation)

Am Rübezahlwald 7

51469 Bergisch Gladbach

Telefon: 02202 13 2314

Telefax: 02202 13 2117

personalwesen@rbk-online.de

Februar 2019