Landkreis
Hameln-Pyrmont

Personal- und Organisationsbericht 2021

Landkreis Hameln-Pyrmont
Dezernat 1
Personalmanagement
Süntelstraße 9
31785 Hameln
Telefon: 05151/903-0
Telefax: 05151/903-1502
landkreis@hameln-pyrmont.de

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort 6
Veränderung des Verwaltungsgliederungsplanes 7
Entwicklungen und Herausforderungen 9
Gesellschaftliche Trends und Anforderungen an das Personal in der Kreisverwaltung 9
Einflussfaktoren auf die Kreisverwaltung 10
Corona-Pandemie 11
Demografischer Wandel und Fachkräftemangel 12
Digitalisierung 13
Einfach – Digital - Leben 13
Smart City 16
Meilensteine 17
Organisationsmanagement und Personalentwicklung 19
Personalentwicklung 19
Organisationsuntersuchungen 21
Personalmanagement 22
Stellenplan 22
Personalkostenbudget 23
Personalstruktur 25
Gesundheitsquote 28
Fluktuation 29
Ausbildung 31
Personalgewinnung 33
Reaktion auf die aktuelle Entwicklung 35
Maßnahmen auf einen Blick 35
Mehrfach ausgezeichneter Arbeitgeber 36

Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mithilfe von „COPSOQ“ 38
Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte 42
Fortbildungsangebote 43
Führungsgrundsätze 44
Wissensmanagement 45
Anpassung der Beförderungsrichtlinie für Beamte 46
Änderung der Zulassungsvoraussetzungen zum Angestelltenlehrgang I und II 46
Erweiterung der Förderung von Masterstudiengängen und Masterarbeiten 50
Vergleichsring Personal 51
Personalkonzept 2026 52

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Verwaltungsgliederungsplan 7
Abbildung 2: Gesellschaftliche Trends und Anforderungen an das Personal in der Kreisverwaltung 9
Abbildung 3: Einflussfaktoren auf die Kreisverwaltung 10
Abbildung 4: Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060 12
Abbildung 5: Fachkräftemangel 12
Abbildung 6: einfach. digital. leben. 14
Abbildung 7: Kernthemen der Digitalisierung 15
Abbildung 8: Die drei Zukunftsthemen 16
Abbildung 9: Meilensteine der Digitalisierung 2020 17
Abbildung 10: Meilensteine der Digitalisierung 2021 18
Abbildung 11: Stellenbewertungen 20
Abbildung 12: Organisationsuntersuchungen 21
Abbildung 13: Entwicklung des Stellenplans 22
Abbildung 14: Entwicklung der laufenden Vergütungszahlen 23
Abbildung 15: Entwicklung der NVK-Umlagen 24
Abbildung 16: Entwicklung des Personalkostenerstattungsbudgets 25
Abbildung 17: Mitarbeitendenanzahl und Beschäftigungsstruktur 25
Abbildung 18: Geschlechteranteil 26
Abbildung 19: Frauen in Führungspositionen 26
Abbildung 20: Behinderungs-, Migrations- und Nebentätigkeitsquote 26

Abbildung 21: Entwicklung der Beschäftigungsdauer 27
Abbildung 22: Altersstruktur 27
Abbildung 23: Fehlzeitenquote im interkommunalen Vergleich 28
Abbildung 24: Gesundheitsquote 28
Abbildung 25: Fluktuationsquote 29
Abbildung 26: Natürliche Fluktuation im interkommunalen Vergleich 29
Abbildung 27: Unternehmensfremde Fluktuation 29
Abbildung 28: Austritte nach der Regelaltersgrenze - Austritte nach geführten Rentengesprächen 30
Abbildung 29: Ausbildungsquote im interkommunalen Vergleich 31
Abbildung 30: Anzahl der Neueinstellungen für die Ausbildung 31
Abbildung 31: Durchschnittliche Bewerbungen in den Entgeltgruppen 34
Abbildung 32: Entwicklung in der Personalgewinnung 34
Abbildung 33: INQA 36
Abbildung 34: Zukunftsfest 37
Abbildung 35: Leading Employer 37
Abbildung 36: Entwicklung der psychischen Erkrankungen 38
Abbildung 37: COPSOQ-Ergebnisse im Vergleich 39
Abbildung 38: Teilnehmerquoten der BGM-Maßnahmen 41
Abbildung 39: Anzahl der PE-Maßnahmen für Führungskräfte 42
Abbildung 40: Personalentwicklung 43
Abbildung 41: Führungsgrundsätze 44
Abbildung 42: PICTURE 45
Abbildung 43: Teilnehmerzahl für den AII-Lehrgang 49
Abbildung 44: Personalkonzept 2026 52

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Interkommunaler Vergleich: VZÄ je Einwohner 22

VORWORT

Hiermit halten Sie den dritten Personal- und Organisationsbericht in den Händen. Nach 2017 und 2019 folgt mit etwas Verspätung der Personal- und Organisationsbericht 2021. Die dynamischen Zeiten und aktuellen Krisen (Corona Pandemie und jetzt der Krieg in der Ukraine) erfordern ein hohes Maß an Engagement zur Bewältigung der ganz unterschiedlichen und teilweise auch ganz neuen Herausforderungen von allen Beteiligten innerhalb der Kreisverwaltung.

Mit diesem umfassenden Personal- und Organisationsbericht können die Aktivitäten des Personal- und Organisationsmanagements sowie der Digitalisierung seit 2019 nachvollzogen werden. Viele kleine und große Maßnahmen sind seit dem letzten Bericht umgesetzt worden und tragen damit zu guten Arbeitsbedingungen und einer guten Unternehmenskultur bei. An alle Beteiligten, die diese Maßnahmen begleitet und umgesetzt haben, ein großes Dankeschön.

Der Bericht macht aber auch deutlich, mit welcher Dynamik sich unsere Arbeitswelt wandelt. Um auch zukünftig gute Rahmenbedingungen für die Bürgerinnen und Bürger sowie den Mitarbeitenden zur Verfügung stellen zu können, werden wir uns auch weiterhin innerhalb der Kreisverwaltung mit vielen Veränderungen auseinandersetzen müssen. Dabei sollten wir die Bereitschaft behalten, Bestehendes in Frage zu stellen und neue innovative Wege zu gehen. So können wir die vor uns liegenden Veränderungen als Chancen für eine positive Entwicklung nutzen.

Zudem zeigt der Bericht auf, dass viele Maßnahmen miteinander vernetzt sind. Dem gemeinsamen und abgestimmten Agieren wird zukünftig einen noch höheren Stellenwert zukommen. Neue Formen der Zusammenarbeit, hierarchie- und dezernatsübergreifend, sind bei einer zunehmenden Vernetzung und Komplexität der Maßnahmen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Oftmals müssen bei der Lösung von neuen Problemen die vielfältigen Auswirkungen abgewogen werden, um neue Wege finden zu können. Dabei gibt es immer seltener den einen richtigen Weg. Vielmehr ist ein iteratives Vorgehen beim Beschreiten von neuen Wegen angezeigt, getreu dem Motto: Lieber unperfekt anfangen als perfekt scheitern.

Hinweisen möchte ich an dieser Stelle einmal auf die Ämtergespräche. Nach einigen Jahren des Ausprobierens sind sie jetzt „erwachsen“ geworden. Sie haben sich zu einem kommunikativen Baustein für ein wechselseitiges Verständnis innerhalb der Kreisverwaltung entwickelt.

Der vorliegende Bericht zeigt aber auch auf, dass der Landkreis eine hohe altersbedingte Fluktuation hat und wir alle Kräfte bündeln müssen, um durch eine höhere Ausbildungsquote und ein gutes Arbeitgeberimage die noch vor uns liegenden Austritte kompensieren zu können. Der Fachkräftemangel ist für den Landkreis deutlich spürbar geworden. Umso mehr gilt weiterhin die ursprüngliche Vision: **Der Landkreis ist ein (ausgezeichneter) attraktiver Arbeitgeber mit einer erfolgreichen Verwaltung. Hierfür sind motivierte und qualifizierte Mitarbeitende sowie effiziente Arbeitsprozesse notwendig.**

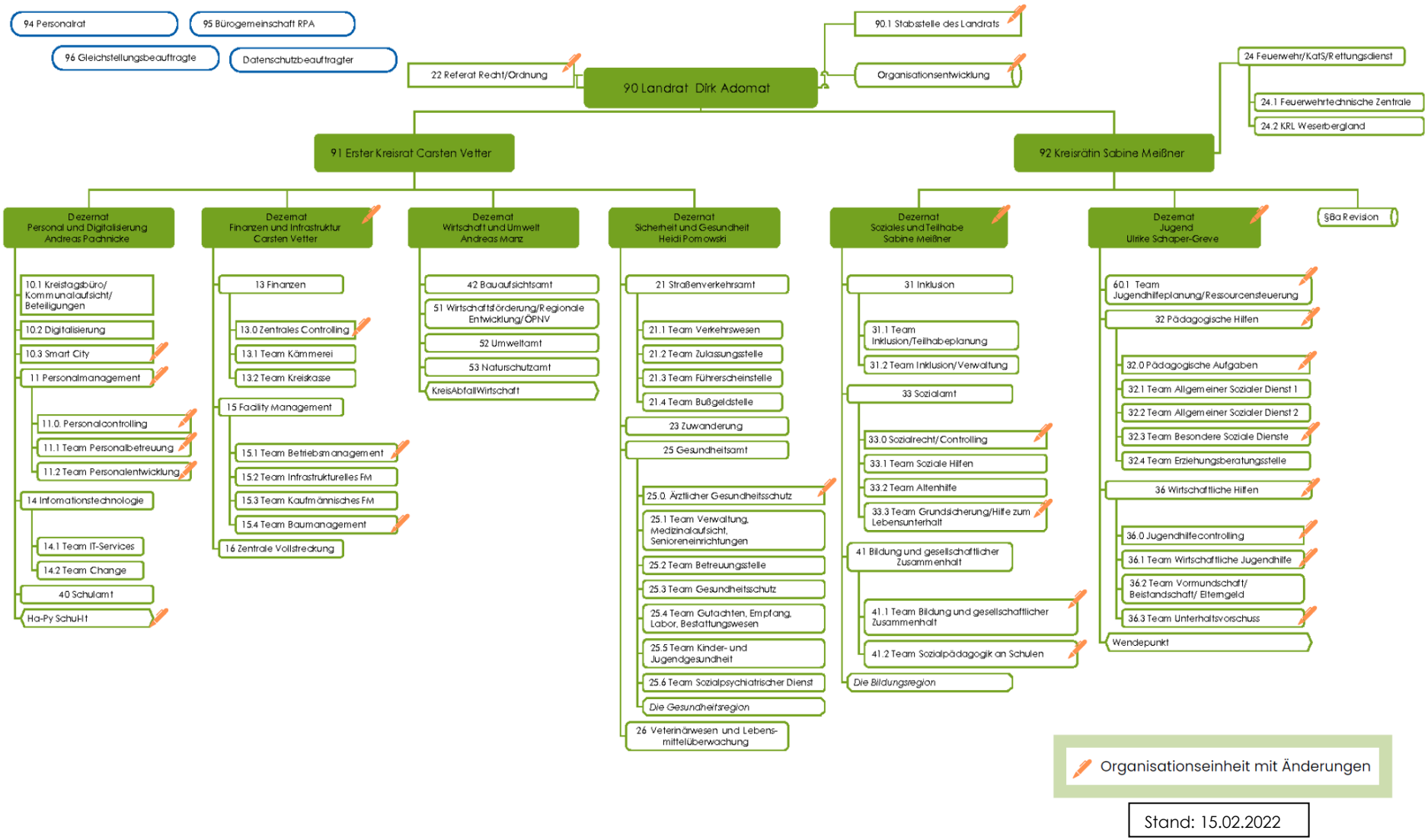
Wenn Sie, liebe Leserin, lieber Leser, mit dem Landkreis Hameln-Pyrmont als ihren Arbeitgeber zufrieden sind, bewerten Sie den Landkreis bitte auf www.kununu.de. Es verbessert das Arbeitgeberimage und damit die Chance, auch zukünftig die besten Köpfe für den Landkreis gewinnen zu können.

Zum Abschluss möchte ich noch auf das Personalkonzept 2026 hinweisen. Das Personalkonzept wirft den Blick in die Zukunft und beschreibt anstehende Maßnahmen. Viele dieser Punkte leiten sich aus den Personal- und Organisationsberichten und den darin enthaltenden Zeitreihen ab. Der Bericht ist und bleibt daher ein wichtiges Steuerungsinstrument.

Hameln, im Mai 2022

Andreas Pachnicke
Dezernatsleiter Personal und Digitalisierung

VERÄNDERUNG DES VERWALTUNGSGLIEDERUNGSPLANES



Einhergehend mit einem veränderten Aufgabenportfolio und äußeren Einflussfaktoren wurde auch die Aufbauorganisation der Kreisverwaltung in den vergangenen Jahren weiterentwickelt. Die Aufbauorganisation des Landkreises wird in einem Verwaltungsgliederungsplan dargestellt. Dabei wird die Verwaltung systematisch nach ihren Aufgaben untergliedert, so dass einzelne Organisationseinheiten mit speziellen Zuständigkeiten entstehen und das

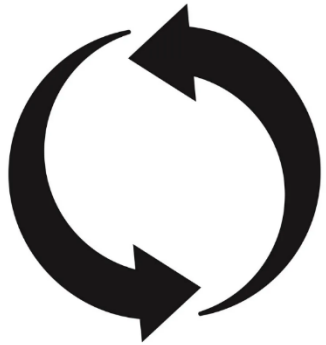
vielfältige Aufgabenportfolio der Kreisverwaltung auf einen Blick sichtbar wird. Dabei bildet der Verwaltungsgliederungsplan klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten ab und bietet damit die Grundlage für eine möglichst effiziente Zusammenarbeit der Mitarbeitenden.

Bei Betrachtung des vorstehenden Verwaltungsgliederungsplans zum Stichtag 15.02.2022 wird deutlich, dass in den Jahren 2020 und 2021 zahlreiche Änderungen an der Aufbauorganisation vorgenommen wurden. Die Organisationseinheiten mit Veränderungen wurden im Verwaltungsgliederungsplan 2021 besonders gekennzeichnet. Dabei sind folgende Veränderungen besonders hervorzuheben:

Einhergehend mit der Auflösung des Kollegialorgans Verwaltungsvorstand, bestehend aus dem Landrat, dem Ersten Kreisrat und der Kreisrätin, wurden die Dezernate im Sinne einer transparenten Zuständigkeitsstruktur wieder direkt einer Wahlbeamtenstelle zugeordnet. Insgesamt sieht die aktuelle Aufbauorganisation der Kreisverwaltung sechs Dezernate vor, die sich in diverse Ämter untergliedern. Ein Großteil der Ämter umfasst wiederum einzelne Teams. Darüber hinaus sind diversen Führungspositionen einzelne Ämter, Teams bzw. Stabstellen jeweils direkt zugeordnet.

Die Dezernate Personal und Digitalisierung, Finanzen und Infrastruktur, Wirtschaft und Umwelt sowie Sicherheit und Gesundheit unterstehen dem Ersten Kreisrat. Die Dezernate Soziales und Teilhabe sowie Jugend, das Amt Feuerwehr/Katastrophenschutz/Rettungsdienst sowie die Revisionsstelle §8a unterstehen der Kreisrätin. Beim Landrat sind in direkter Zuständigkeit die Stabstelle des Landrats, der Steuerungskreis Organisationsentwicklung sowie das Referat Recht/Ordnung angesiedelt.

Dabei wurde das Dezernat Jugend aus dem ehemaligen Jugendamt neu gegründet. Hierbei wurden mit der Dezernatsleitung und einer zusätzlichen Amtsleitungsstelle zusätzliche Hierarchieebenen geschaffen. Das Dezernat teilt sich auf in die Ämter Pädagogische Hilfen und Wirtschaftliche Hilfen, das Team Steuerungsunterstützung/Jugendhilfeplanung sowie den Eigenbetrieb Wendepunkt. Die Teams Vormundschaft/Beistandschaft/Elterngeld, Unterhaltsvorschuss und Wirtschaftliche Hilfen bilden das Amt für Wirtschaftliche Hilfen, die Teams Allgemeiner Sozialer Dienst 1, Allgemeiner Sozialer Dienst 2, Besondere Soziale Dienste sowie die Erziehungsberatungsstelle bilden das Amt für Pädagogische Hilfen. Die Stabstelle Pädagogische Aufgaben ist direkt der Amtsleitung der Pädagogischen Hilfen und die Stabstelle Jugendhilfecontrolling direkt der Amtsleitung der Wirtschaftlichen Hilfen zugeordnet.



Darüber hinaus hat bei einzelnen Organisationseinheiten und Aufgabenbereichen ein Wechsel der Ämterzugehörigkeit bzw. Teamzugehörigkeit stattgefunden:

Das bisherige Rechts -und Ordnungsamt wurde aus dem ehemaligen Dezernat 2 herausgelöst und als Referat organisatorisch neu aufgestellt. Die direkte Anbindung an den Landrat bildet dabei die wichtige Querschnitts- und interne Dienstleistungsfunktion des Rechtsreferates ab. Die Aufgaben der Widerspruchs- und erstinstanzlichen Klagesachbearbeitung für das Sozialamt wurden aus dem Referat Recht/Ordnung herausgelöst und in die Stabstelle Sozialrecht/Controlling ins Sozialamt verlagert.

Die Zentrale Vollstreckung wurde neu dem Dezernat Finanzen und Infrastruktur zugeordnet. Im Dezernat 1 wurde die Stabstelle Smart City gegründet. Das Schulamt wurde dem Dezernat Personal und Digitalisierung zugeordnet, allerdings ohne das Team Sozialpädagogik an Schulen, das vom Schulamt zum Amt für Bildung und gesellschaftlichen Zusammenhalt verlagert wurde. Im Amt für Bildung und gesellschaftlichen Zusammenhalt wurde neben dem Team Sozialpädagogik an Schulen, das Team Bildung und gesellschaftlicher Zusammenhalt neu gegründet, in dem u.a. die Aufgaben der Flüchtlingssozialarbeit wahrgenommen werden. Das ehemals im Amt für Zuwanderung angesiedelte Team Flüchtlingssozialarbeit wurde zeitgleich aufgelöst. Der Aufgabenbereich Zentrales Controlling wurde aus dem damaligen Team Organisationsentwicklung, jetzt Team Personalentwicklung, herausgelöst und als Stabstelle im Amt für Finanzen etabliert. Das Personalcontrolling wurde als separate Stabstelle im Amt für Personalmanagement angesiedelt.

Im Facility Management wurde die Aufgabe des Baumanagements aus dem Team Technisches Facility Managements herausgelöst und in Form eines weiteren Teams, dem Team Baumanagement, organisiert. Die Aufgabe Ärztlicher Gesundheitsschutz wurde aus dem Team Gesundheitsschutz herausgelöst und im Rahmen einer Stabstelle direkt bei der Amtsleitung im Gesundheitsamt angegliedert. Die Aufgaben Grundsicherung und Hilfe zum Lebensunterhalt wurden aus dem Team Soziale Hilfen herausgelöst und nunmehr im neu gegründeten Team Grundsicherung/HLU angesiedelt.

In 2021 wurde der Eigenbetrieb Ha-PY Schul-IT gegründet, welcher im Dezernat Personal und Digitalisierung organisatorisch verankert ist. Die kaufmännische Leitung übernimmt der Erste Kreisrat, die technische Leitung die Amtsleitung der Informationstechnologie.

ENTWICKLUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN

GESELLSCHAFTLICHE TRENDS UND ANFORDERUNGEN AN DAS PERSONAL IN DER KREISVERWALTUNG

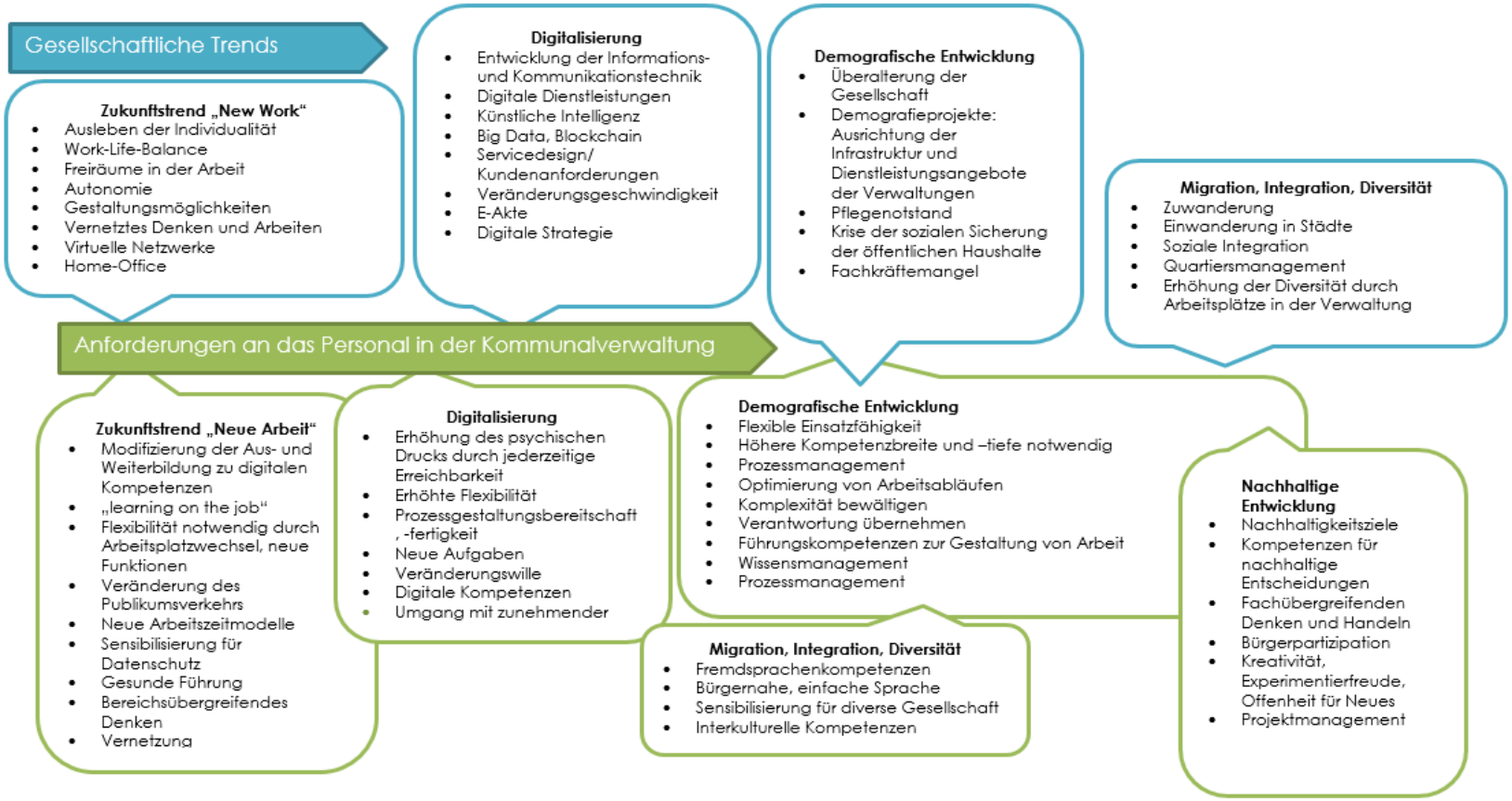


Abbildung 2: Gesellschaftliche Trends und Anforderungen an das Personal in der Kreisverwaltung

EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE KREISVERWALTUNG

Die hier dargestellten Einflussfaktoren sind nicht abschließend.

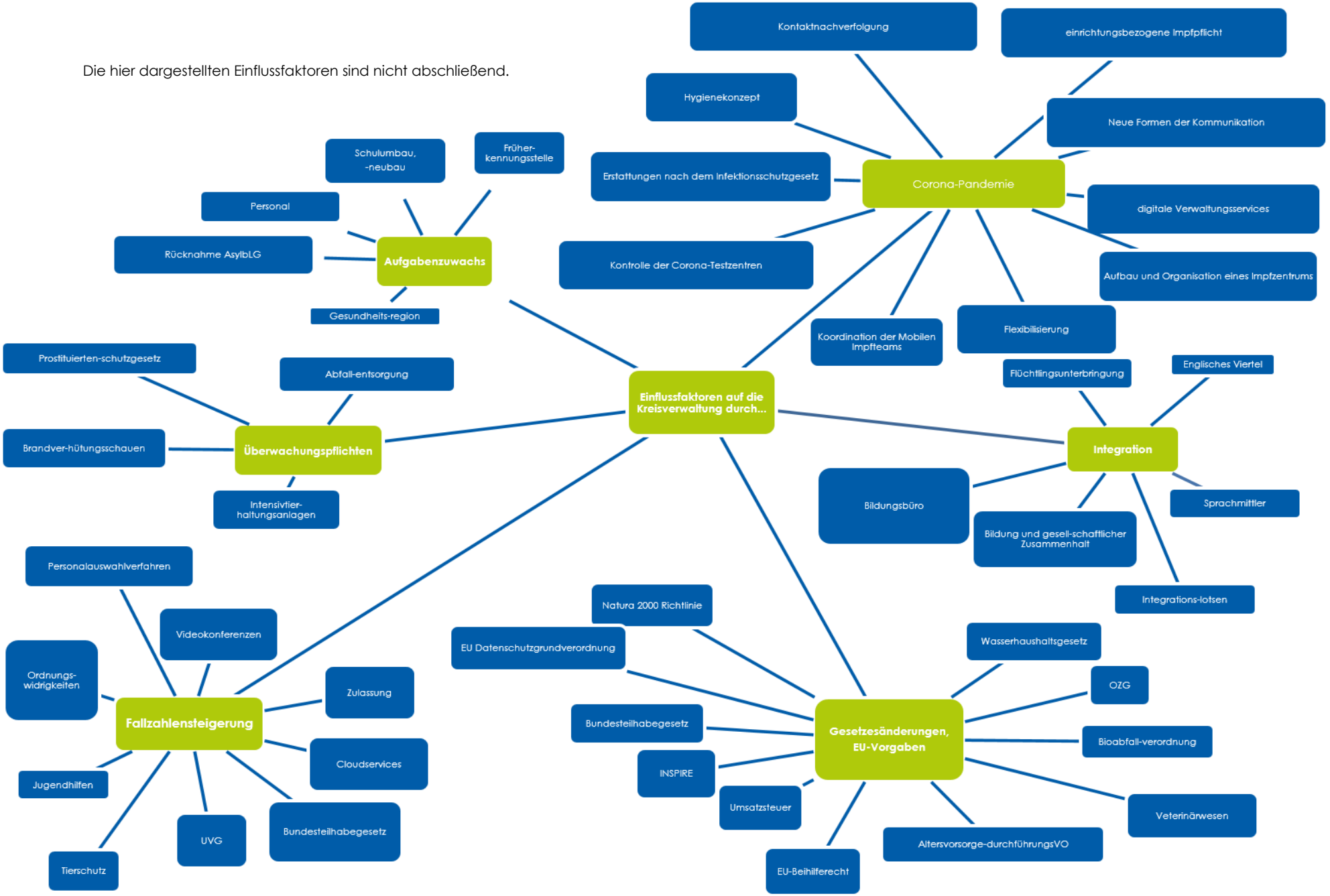
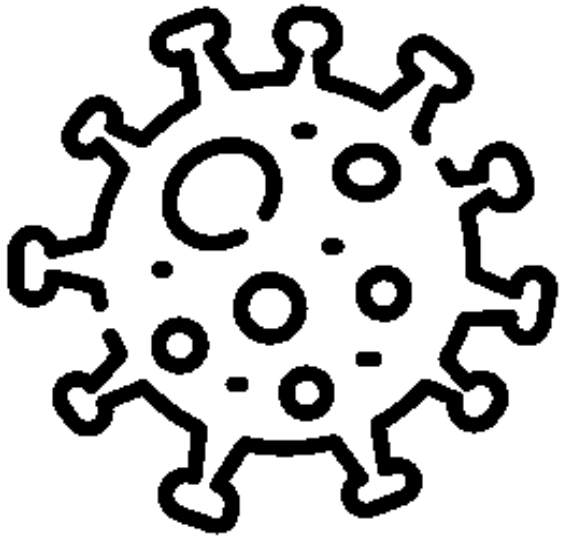


Abbildung 3: Einflussfaktoren auf die Kreisverwaltung

CORONA-PANDEMIE



COVID-19 hat die Strukturen des Landkreises Hameln-Pyrmont seit Anfang 2020 gehörig auf den Kopf gestellt. Persönliche Sprechstunden mussten zunächst eingestellt werden, Mitarbeitende haben, wenn möglich, aus dem Home-Office gearbeitet, neue Formen der Kommunikation mussten gefunden, technisch umgesetzt und etabliert werden.

Innerhalb kürzester Zeit musste die Kreisverwaltung auf einen Krisenmodus umstellen, um weiterhin funktions- und leistungsfähig zu sein. Eine Studie hat sich mit der Vielfalt der einschneidenden Veränderungen im öffentlichen Dienst befasst. Die Arbeitsbelastung ist auf kommunaler Ebene mit 50 % deutlich angestiegen. Jeder dritte Mitarbeitende wurde mit anderen Aufgaben betraut, Arbeitskräfte wurden insbesondere in den arbeitsintensiven Bereichen mobilisiert. Digitale Angebote für die Mitarbeitenden wurden ausgeweitet - es ist ein sprunghafter Bedeutungsanstieg des mobilen Arbeitens, der Arbeitszeitflexibilisierung, als auch der Nutzung von flexiblen Kommunikationsformaten zu verzeichnen. Aber auch insbesondere bei der jüngeren Belegschaft der Bürger und Bürgerinnen besteht vermehrt der Wunsch nach der Ausweitung der digitalen Verwaltungsservices.[1]

Neben den strukturellen Veränderungen in der Kreisverwaltung, hat insbesondere die enorme Veränderungsgeschwindigkeit der gesetzlichen Corona-Regelungen eine enge Abstimmung der zentralen Organisationseinheiten, wie z.B. dem Amt für Personalmanagement, dem Facility Management, der IT und der Stabstelle Digitalisierung mit dem Gesundheitsamt und dem einberufenen Stab für außergewöhnliche Ereignisse erfordert. Somit waren nicht nur die fachlichen Tätigkeiten gefragt – auch die administrativen Tätigkeiten haben deutlich zugenommen. Dies umfasst, um nur einige Beispiele zu nennen, die Erarbeitung und kontinuierliche Anpassung des Hygienekonzeptes, die Entscheidungen über die Öffnung bzw. Schließung des Kreishauses, die Einrichtung eines 2-Schicht-Betriebes in den systemrelevanten Bereichen, den Aufbau und Betrieb eines Impfzentrums, die Erarbeitung von Regelungen zur Inanspruchnahme von Heimarbeit Corona, die laufende Information der Mitarbeitenden über interne Corona Regeln, die Einstellung von zusätzlichen Mitarbeitenden inkl. der Planung des Personaleinsatzes oder auch die Abarbeitung der Erstattungen für die Quarantäne-Fälle.

Im Gesundheitsamt mussten die Aufgaben mit dem Schwerpunkt Corona neu priorisiert werden. Die Kontaktnachverfolgung musste organisiert und an die sich stetig verändernden Rahmenbedingen angepasst werden. Um einen reibungslosen Ablauf sicherzustellen, wurden Prozesse erfasst, optimiert und teilweise digitalisiert. Zur personellen Unterstützung des Gesundheitsamtes wurden Auszubildende und AnwärterInnen sowie Mitarbeitende aus anderen Organisationseinheiten und dem Land Niedersachsen zeitweise an das Gesundheitsamt „abgeordnet“, ergänzend wurde die Unterstützung der Bundeswehr in Anspruch genommen. Darüber hinaus hat der Landkreis selbst bis zu 13 zusätzliche Mitarbeitende als Containment Scout bzw. zur Unterstützung der Telefonie (befristet) eingestellt.

Die Corona-Pandemie macht deutlich, dass der öffentliche Dienst, dank des unermüdlichen Einsatzes vieler Mitarbeitenden, in Zeiten der Krise weiter an Bedeutung gewonnen hat. Sich ständig verändernde Rahmenbedingungen stellen die Kreisverwaltung zweifelsfrei vor eine große Herausforderung – dennoch lässt sich nach etwa 2 Jahren der Krise festhalten: Der Landkreis Hameln-Pyrmont hat es geschafft, grundsätzlich funktions- und leistungsfähig zu bleiben. Dies gilt es für die Zukunft zu erhalten!

[1] Studie: Public Governance Frühjahr 2021: PublicGovernance Frühjahr 2021

Der aufgrund der bestehenden Altersfluktuation und der Aufgabenzuweisungen und Gesetzesänderungen durch Land und/oder Bund weiterhin hohe Personalbedarf des Landkreises trifft auf einen Arbeitsmarkt, auf dem das **Erwerbspotenzial weiter rückläufig** ist. Auf der einen Seite bleibt also die Nachfrage nach Personal hoch, auf der anderen Seite stehen bereits weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. Es ist zu erwarten, dass sich der Wettstreit um qualifiziertes Personal weiter verschärfen wird. Personalengpässe werden sich hierbei voraussichtlich nicht nur bei einigen hochqualifizierten Berufsgruppen, sondern durchweg bei allen Fachkräften im öffentlichen Sektor ergeben.

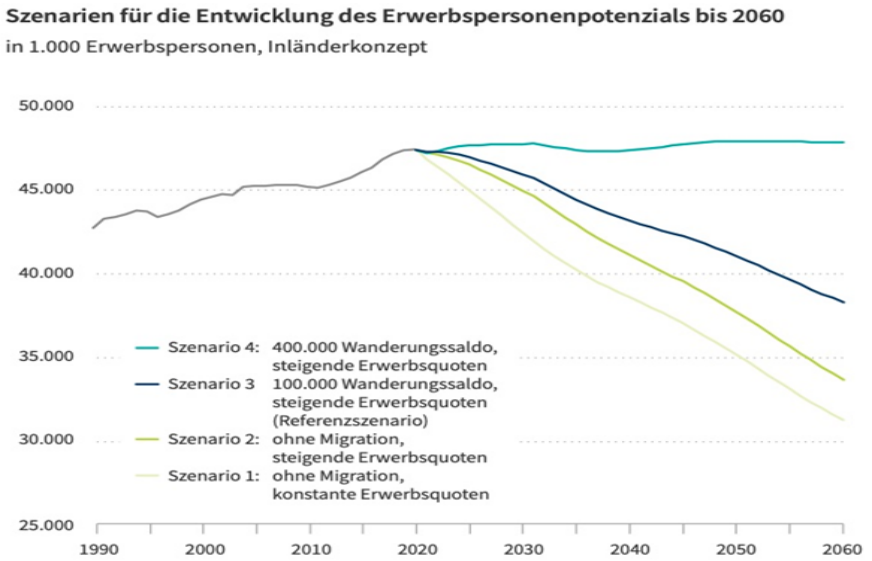


Abbildung 4: Szenarien für die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060

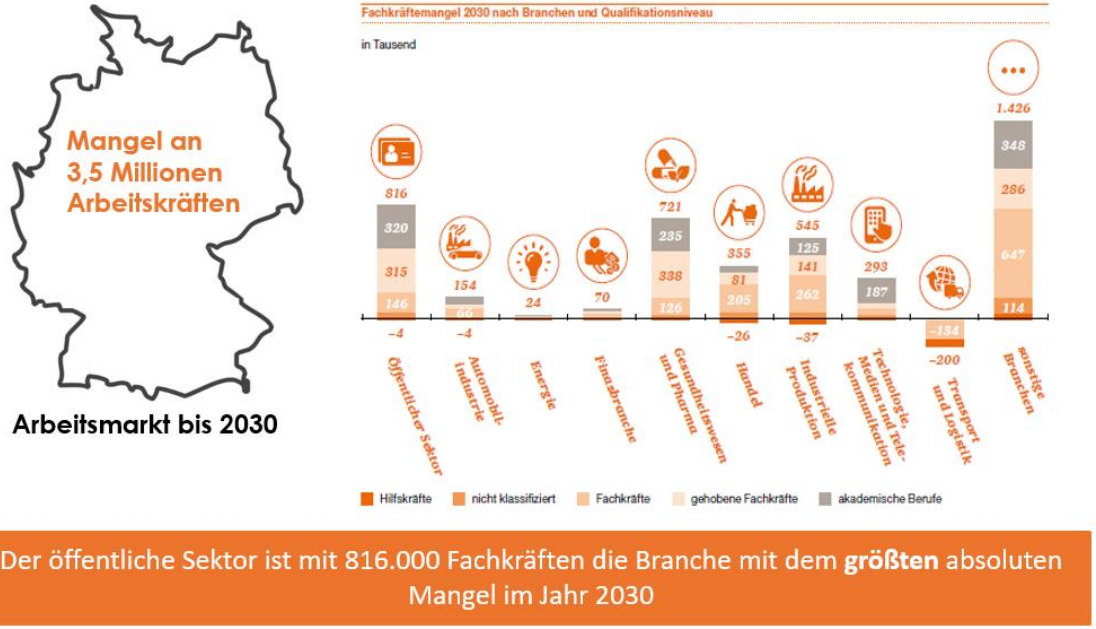


Abbildung 5: Fachkräftemangel

Es wird anders als in der Vergangenheit nicht von einer Arbeitslosigkeit, sondern von einer **Arbeiterlosigkeit** gesprochen. Für ausgeschriebene Stellen gibt es bereits heute zum Teil keine Bewerbungen mehr – einer Analyse von PWC zufolge wird der **Fachkräftemangel** im öffentlichen Sektor mit über 800.000 fehlenden Fachkräften im Vergleich zu anderen Sektoren am deutlichsten ausfallen.

EINFACH – DIGITAL - LEBEN

Ein **Megatrend** ist und bleibt weiterhin die Digitalisierung. Fast täglich wird über die Digitalisierung in der Arbeitswelt und der Gesellschaft in den Medien berichtet. Dabei liest man über die Auswirkungen der Digitalisierung durchaus unterschiedliche Aussagen. Alle Experten sind sich jedoch darüber einig, dass die Digitalisierung einen grundlegenden gesellschaftlichen Wandel zur Folge hat, der alle Bereiche des Lebens betrifft und Politik, Wirtschaft und somit auch die Verwaltung vor große Herausforderungen stellt und unumkehrbar ist.

Wie die letzten Jahre gezeigt haben findet auf einer **quantitativen** Ebene eine kontinuierliche Mehrung des Aufgabenumfangs innerhalb der öffentlichen Verwaltung durch neue Gesetze, Richtlinien und veränderte gesellschaftliche Erwartungen statt. Hinzu kommt auf einer **qualitativen** Ebene ein geänderter Nutzeranspruch unserer Kundinnen und Kunden durch digitale Anwendungen und Technologien (Apps, Onlinebestellungen, Informationsdiensten, etc.) und den daraus resultierenden Gewohnheiten („heute per Klick bestellt morgen geliefert“, 24h Erreichbarkeit, digitale Dokumente, etc.). Diese erhöhen die Komplexität im Hintergrund und verlangen nach noch flexibleren und effizienteren Prozessen, Arbeitsmethoden und einer konsequenten Ausrichtung der Dienstleistung auf die Kundinnen und Kunden.

Der Landkreis Hameln-Pyrmont stellt sich den Herausforderungen des digitalen Wandels und möchte diesen aktiv mitgestalten und die **Digitalisierung als Chance** verstehen. Auf diese Weise kann die Kreisverwaltung auch in Zukunft ihre gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen erfüllen, ihre zukünftige Handlungsfähigkeit sicherstellen und zukunftsweisende Impulse für die Region geben.

Für eine nachhaltige und erfolgreiche Begleitung des digitalen Wandels kommt dem **Veränderungsmanagement** eine besondere Bedeutung zu. Die digitale Transformation bedeutet zu einem kleinen Anteil die Einführung neuer Technologien - diese bilden die Grundlagen (wie z.B. der Breitbandausbau, die Einführung einer Data Management Software, die Nutzung eines Prozessmanagement-Tools, etc.). Die eigentliche Transformation drückt sich in einem **Kultur-Wandel** aus, der das sogenannte Mindset, das Denken, im Hinblick auf den Umgang mit und der Lösung von neuen, komplexer werdenden Herausforderung verändert.

einfach. digital. leben.
Hameln-Pyrmont goes Smart City

Dieser Kultur-Wandel der Kreisverwaltung wird erfolgreich sein, wenn die Führungskräfte und die Mitarbeitenden eingebunden werden und alle Maßnahmen in der **Organisation** durch eine gemeinsame Vision und Strategie verbunden und gut aufeinander abgestimmt werden.

Unter der Initiative **einfach – digital – leben** bündelt der Landkreis alle Maßnahmen der Digitalisierung und hat bereits Anfang 2019 eine **Stabsstelle Digitalisierung** bei der Dezernatsleitung 1 eingerichtet. Diese umfasst drei Vollzeitstellen, mit den für die erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierung wichtigen Aufgaben: Strategie, Veränderungsmanagement, Prozessmanagement und eAkte.

Dieses Team ist innerhalb und außerhalb der Verwaltung vernetzt. Innerhalb findet eine intensive Vernetzung und gemeinsame Ausrichtung insbesondere mit den zentralen Funktionen, wie IT, Personal und Organisationsentwicklung statt.
Nach Außen ist eine enge Zusammenarbeit mit dem **ZediTA** (Zentrum für digitale Transformation und neue Arbeit), der Hochschule Weserbergland (**HSW**), sowie mit den vier Landkreisen der REK+ Weserbergland und vielen anderen gegeben.

Mit der Verwaltungsleitung wurde 2019 unter Berücksichtigung des Leitbildes des Landkreises eine erste digitale Vision für die Kreisverwaltung entwickelt und drei **strategische Handlungsfelder** der Digitalisierung definiert, die auch auf der Webseite www.einfach-digitial-leben.de im Detail nachzulesen sind.

Abbildung 6: einfach. digital. leben.

Da die möglichen Handlungsfelder der Digitalisierung nahezu unbegrenzt sind, fokussiert sich die Strategie des Landkreises auf folgende drei Kernthemen.

Aus dem strategischen Handlungsfeld 1 - Digitale Verwaltung wird jährlich eine Digitale Agenda abgefragt, abgeleitet und dezernatsübergreifend abgestimmt, die alle kurz,- mittel-, und langfristigen digitalen Maßnahmen der Kreisverwaltung beinhaltet. Ein besonderer Fokus liegt hier auf der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG), der Einführung der Allgemeinen Schriftgutverwaltung (ASV) und dem Prozessmanagement.

Neben der sukzessiven Einführung der eAkte und vielen anderen Themen, stehen aktuell das zentrale Prozessregister und die bürgerfreundliche OZG-Umsetzung im Fokus. Das Onlinezugangsgesetz (OZG) als auch das Niedersächsische Gesetz über digitale Verwaltung und Informationssicherheit (NDIG) wird im Landkreis Hameln-Pyrmont gemeinsam mit allen kreisangehörigen Städten und Kommunen im Rahmen einer sogenannten „OZG-Werkstatt“ umgesetzt. So wurde eine einheitliche Softwarebasis beschafft und, gemeinsam mit der Stadt Hameln, zentral Personal und Knowhow aufgebaut, um allen Projektteilnehmern die erforderlichen Werkzeuge für eine erfolgsversprechende OZG-Umsetzung bereitzustellen. Die Finanzierung von Software, Personal und Arbeitsplatzausstattung erfolgt ko-finanziert, abhängig von der Einwohnerzahl. Als Arbeitsmittelpunkt der OZG-Werkstatt der jüngst eröffnete Coworking-Space zedita im Kaisersaal des Bahnhofs Hameln. Auf diese Weise wird die Umsetzung landkreisweit koordiniert und effizient angegangen. Doppelarbeit wird vermieden und Synergieeffekte können durch die arbeitsteilige Vorgehensweise gehoben werden.

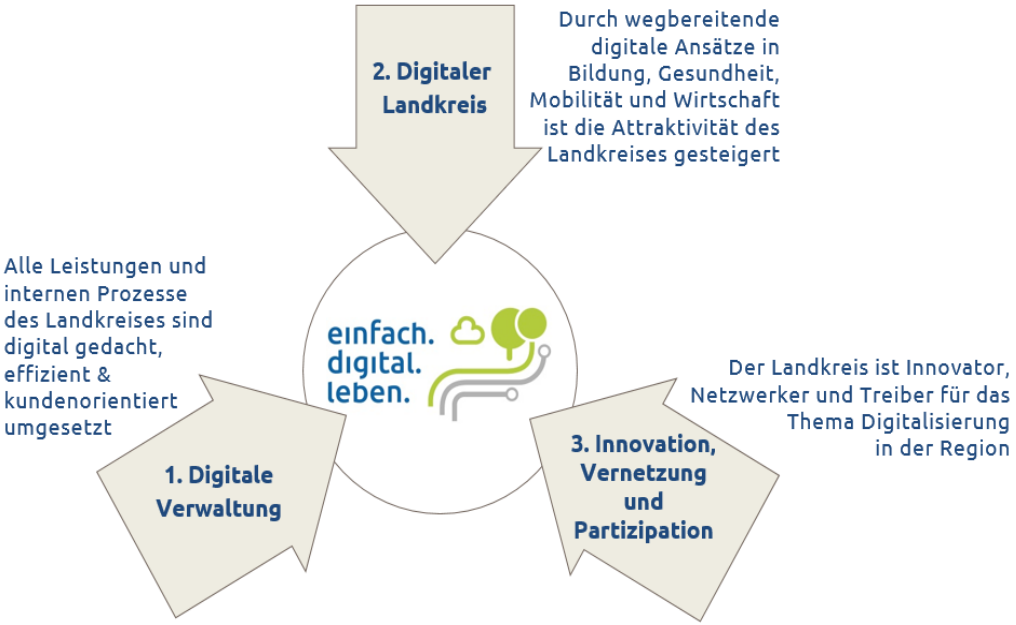


Abbildung 7: Kernthemen der Digitalisierung

Jede Kommune erhält ein eigenes Serviceportal, welches durch eine kreisweite gemeinsame Datenbank Bürgerinnen und Bürgern das gesamte Portfolio der Verwaltungsleistungen präsentiert. Für alle Seiten dieses Portalverbundes benötigt der Bürger oder die Bürgerin nur eine einmalige Anmeldung über das niedersächsische Servicekonto. Zusätzlich entsteht unter der „Dachmarke“ einfach.digital.leben. ein zentraler Zugangspunkt für digitale Verwaltungsdienstleistungen im Landkreis.

Mit dem Ziel die strategischen Handlungsfelder 2 und 3 nachhaltig zu bearbeiten hat sich der Kreistag im Anfang 2021 dazu entschieden, sich an dem Fördermittelwettbewerb des BMI „Smart Cities in DE“ zu bewerben. Diese Bewerbung war erfolgreich, somit hat der Landkreis am 15. Juli 2021 die Zusage über 17,5 Mio. Euro (10% Eigenanteil) für die Jahre 2022 – 2026 erhalten.

SMART CITY

Unter dem Motto „Einfach – Digital – Leben“ wird sich der Landkreis Hameln-Pyrmont in den nächsten Jahren gemeinsam mit seinen Bürgerinnen und Bürgern auf den Weg zu einer „Smart City“ machen. Ziel ist es, durch die Nutzung digitaler Möglichkeiten unsere ländliche Region zu einem wachsenden Landkreis zu machen, der lebenswert, klimafreundlich, wettbewerbsfähig und zukunftssicher ist. Konkrete Maßnahmen lassen sich unter den drei „Zukunftsthemen“ INNOVATIONS-RAUM, LEBENS-RAUM und LAND-RAUM zusammenfassen (s. Grafik).

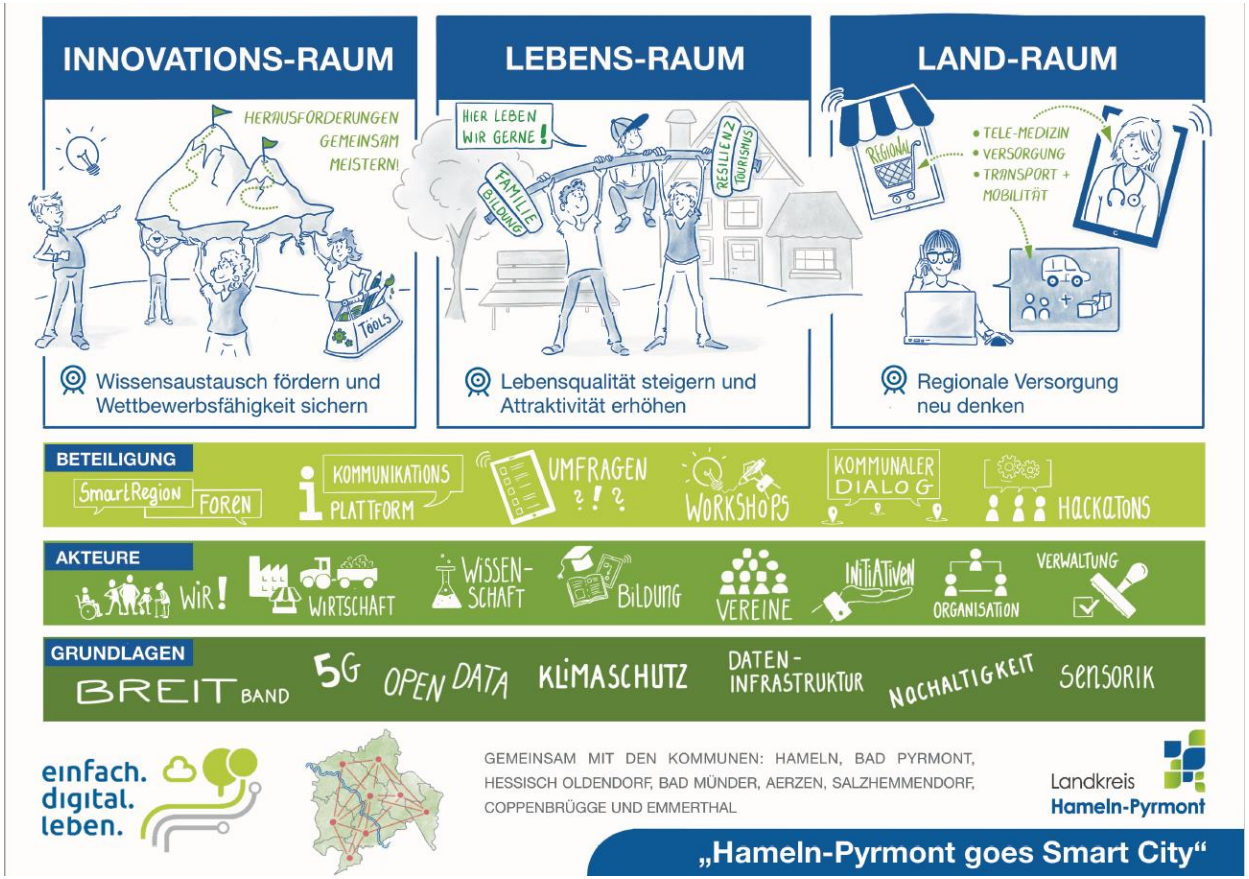


Abbildung 8: Die drei Zukunftsthemen

Das Smart City Team umfasst derzeit neben einem Projektleiter weitere vier Stellen, die nun ihre Arbeit aufgenommen haben und über das Programm finanziert werden. Im Laufe des ersten Jahres 2022 – der Strategiephase – wird die Smart City Strategie des Landkreises der kommenden Jahre mit aktiver Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft, der Politik, Institutionen und Verbänden erarbeitet und konkrete Projekte definiert werden. In den Jahren 2023 bis 2026 – der Umsetzungsphase -werden diese und weitere konkrete Projekte in der Region realisiert.
Um den stetigen Dialog zwischen den Bürgerinnen und Bürgern zu verbessern, wird das Team hierfür ein Innenstadtbüro in der Hamelner Altstadt (Emmernstraße 1 a) einrichten.

Die folgenden Grafiken geben einen Überblick über weitere erreichten Meilensteine in 2020/2021.

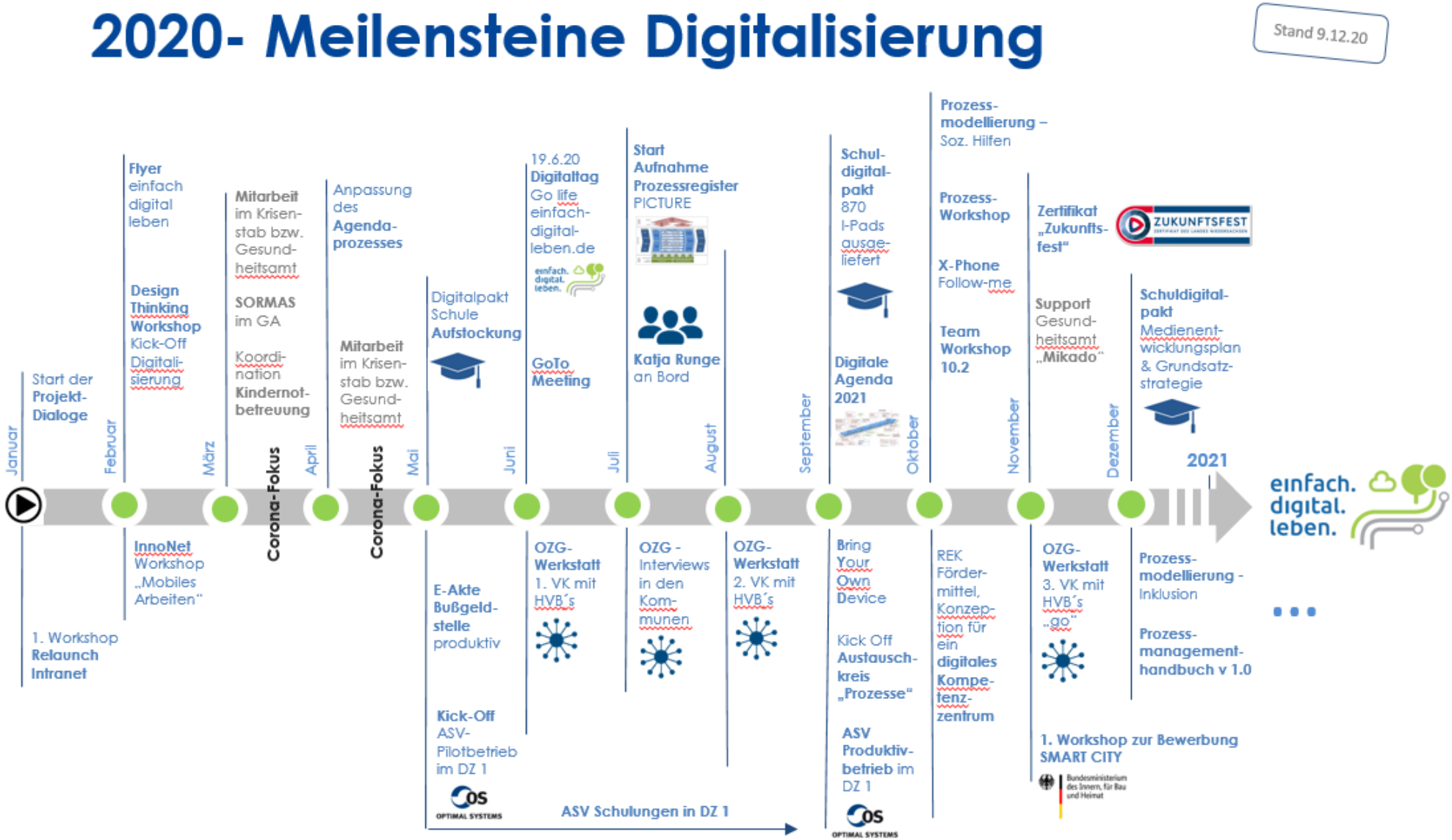


Abbildung 9: Meilensteine der Digitalisierung 2020

2021- Meilensteine Digitalisierung

Stand 31.12.21

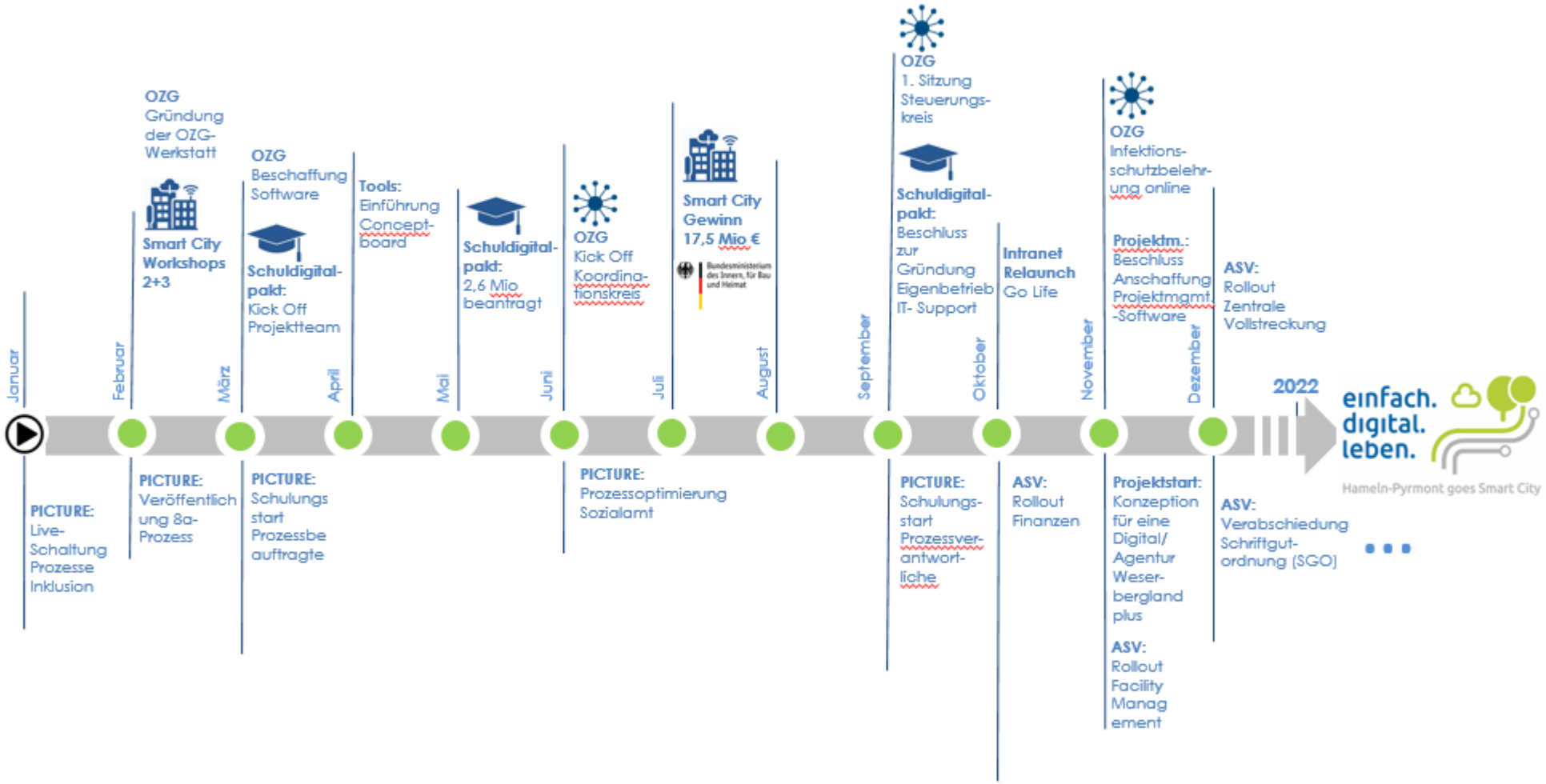
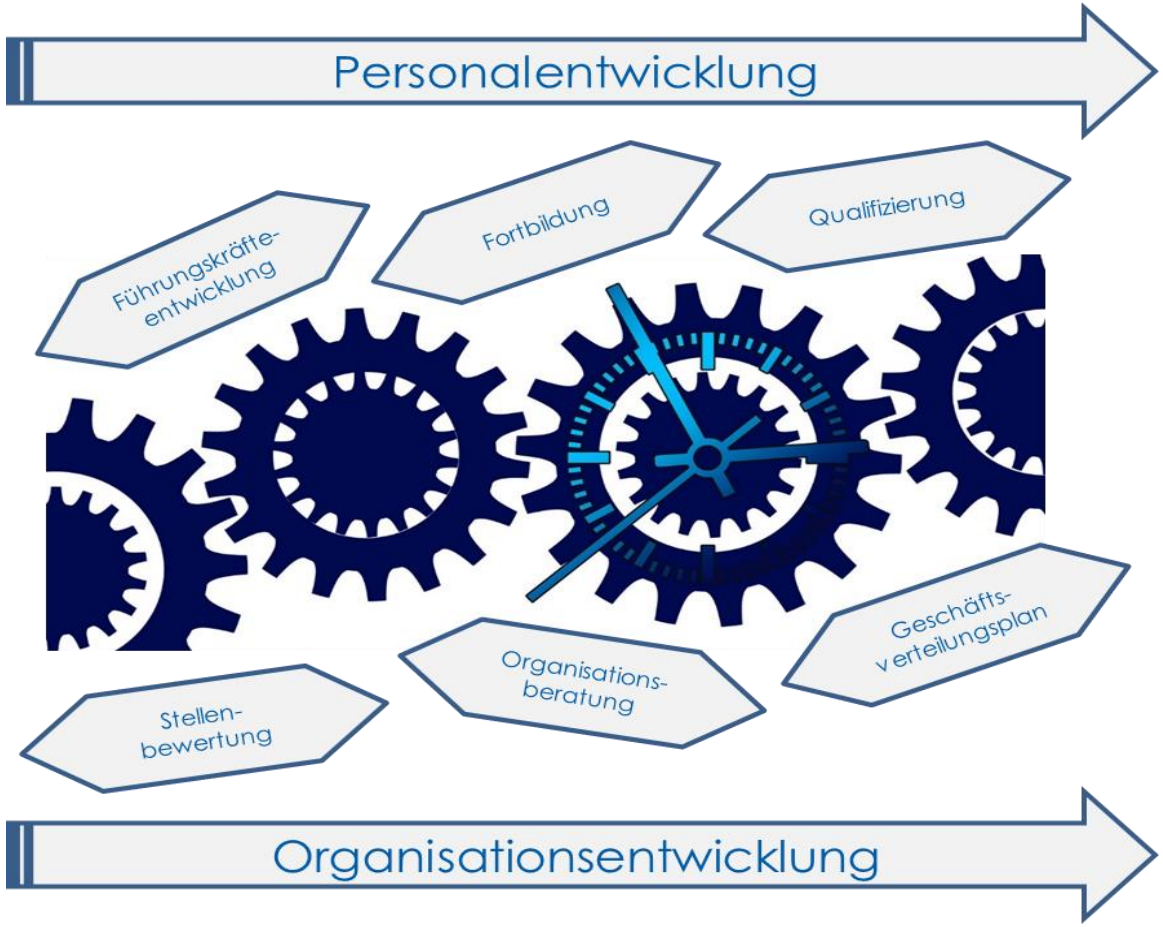


Abbildung 10: Meilensteine der Digitalisierung 2021

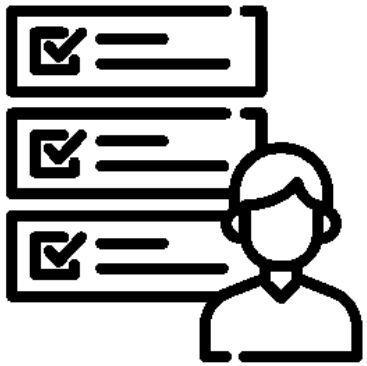
VK = Videokonferenz

PERSONALENTWICKLUNG

Das Team Personalentwicklung, das im Amt für Personalmanagement angesiedelt ist, beschäftigt sich seit Ende 2020 in neuer Zusammensetzung mit der Verknüpfung von Organisations- und Personalentwicklung sowie dem Gesundheitsmanagement beim Landkreis Hameln-Pyrmont.



Um eine möglichst effiziente Organisationsstruktur mit den dafür ausgebildeten Mitarbeitenden zu schaffen, sollen die Bedarfe in Bezug auf Organisationsunterstützung für die einzelnen Fachämter und die Qualifikation von Mitarbeitenden möglichst eng verzahnt werden. Das Team Personalentwicklung soll so dazu beitragen, die Kreisverwaltung zukunftsorientiert auszurichten und den Herausforderungen des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken. So liegen sowohl Prozessbetrachtungen und die Entwicklung von Organisationsmodellen als auch die passgenaue Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden und Führungskräften im Aufgabenportfolio.



Damit einhergehend erstellt das Team Personalentwicklung auch den **Geschäftsverteilungsplan**, der alle Aufgaben in der Kreisverwaltung abbildet. Der Prozess der Geschäftsverteilung in Zusammenarbeit mit den einzelnen Fachämtern wurde in diesem Zusammenhang neu aufgestellt, sodass alle Änderungen nun unterjährig aktualisiert und veröffentlicht werden. Zukünftig soll dieser Prozess per digitalem Workflow über ein ergänzendes IT Modul unser bereits implementierten Prozessplattform abgebildet werden.

Auch übergreifende Regelungen und die (Weiter-)Entwicklungen von Rahmenbedingungen liegen im Aufgabenportfolio des Teams. So wurden u.a. in den vergangenen beiden Jahren gemeinsam mit dem Personalrat **Dienstvereinbarungen** zu den Themen Rufbereitschaft im Jugendamt und mobilem Arbeiten abgeschlossen und auch die Geschwindigkeitsüberwachung im Straßenverkehrsamt soll zukünftig neu innerhalb einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

42

„Zweiundvierzig Stellenbewertungen hat das Team Personalentwicklung der Bewertungskommission in 2020/ 2021 zur Entscheidung vorgelegt“

Ebenfalls im Team Personalentwicklung angesiedelt ist die Zuständigkeit für **Stellenbewertungen**. In den Jahren 2020 und 2021 hat die Bewertungskommission über insgesamt 42 Stellenbewertungen beschlossen. Es handelte sich dabei um 34 Bewertungen auf Basis des TVöD, sowie acht Beamtenstellen. In 25 dieser Fälle fiel die Entscheidung die jeweils vorliegende Stelle höher einzugruppieren als es zuvor der Fall war. Damit sind rund 59,5 % der Stellen, die der Bewertungskommission vorgelegt wurden, höher bewertet worden. Außerdem wurden in den vergangenen beiden Jahren noch etliche Stellen bewertungstechnisch evaluiert im Zuge von Ausschreibungen oder sonstigen organisatorischen Änderungen.

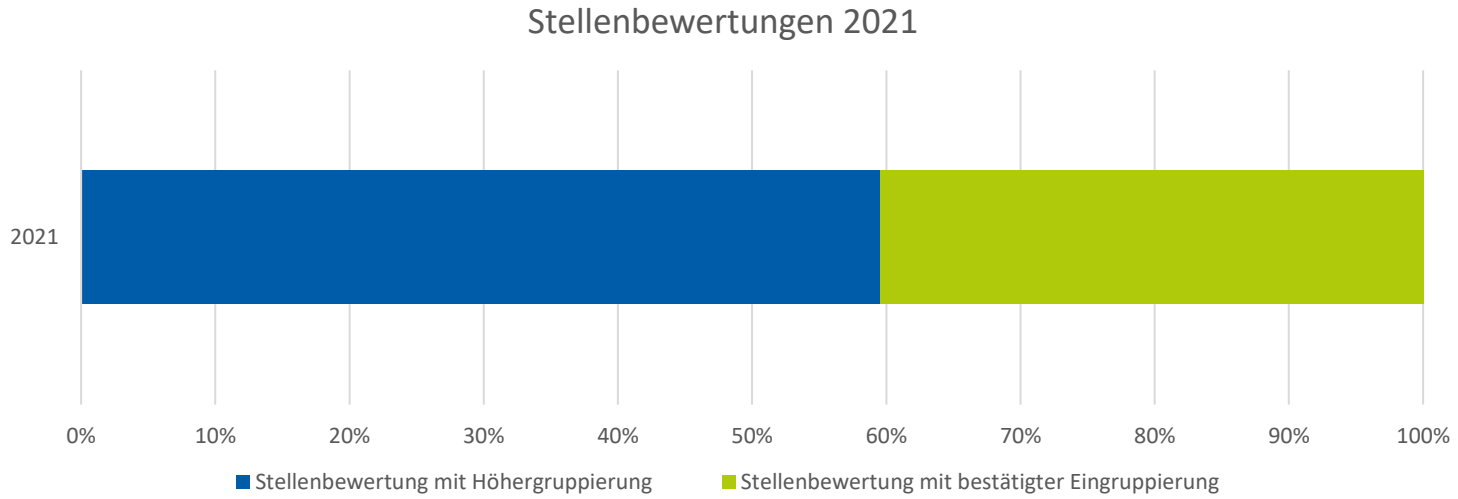


Abbildung 11: Stellenbewertungen

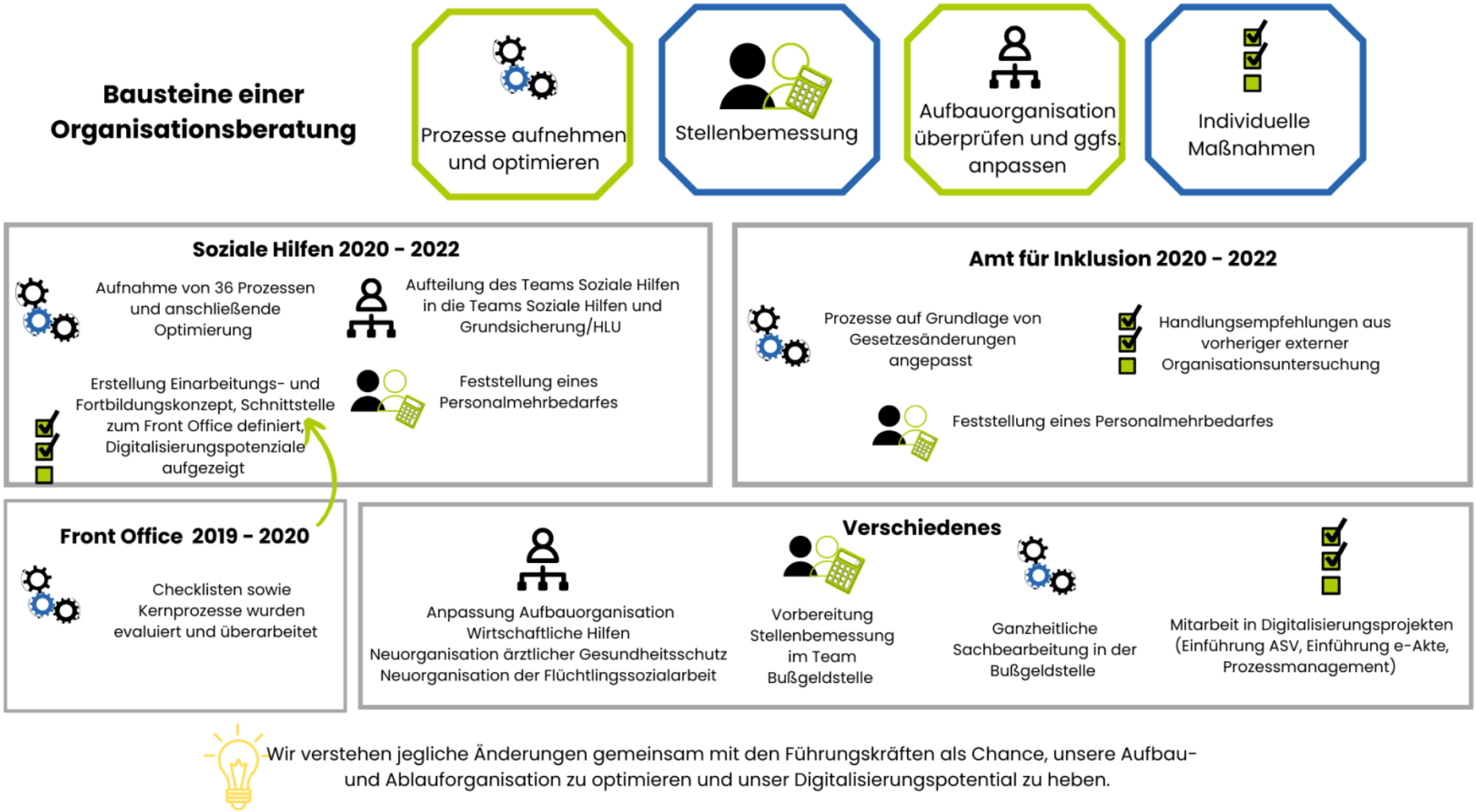


Abbildung 12: Organisationsuntersuchungen

STELLENPLAN

Die Aufgabenvielfalt und Komplexität nimmt in der Kreisverwaltung weiter zu. Gleichzeitig reduziert sich der Personalbestand an einigen Stellen durch ungeplante Fluktuation, aber auch durch den demografischen Wandel und die damit einhergehende altersbedingte Fluktuation. Trotz der geschilderten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt muss die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Verwaltung sichergestellt werden. In den vergangenen Jahren ist ein Stellenzuwachs zu verzeichnen – dieser Stellenzuwachs stellt jedoch in einigen Fällen lediglich den Stellenbedarf dar, da Stellen zum Teil nur schwer oder mit deutlicher Verzögerung besetzt werden können.

Interkommunaler Vergleich	VZÄ je 1.000 Einwohner 2017	VZÄ je 1.000 Einwohner 2018	VZÄ je 1.000 Einwohner 2019	VZÄ je 1.000 Einwohner 2020
Landkreis Hameln-Pyrmont	3,84	3,94	4,07	4,21
Niedersächsische Landkreise in gleicher Größenklasse*	4,43	4,43	4,62	4,73

*Landkreise 100.000 – 200.000 Einwohner

Tabelle 1: Interkommunaler Vergleich: VZÄ je Einwohner

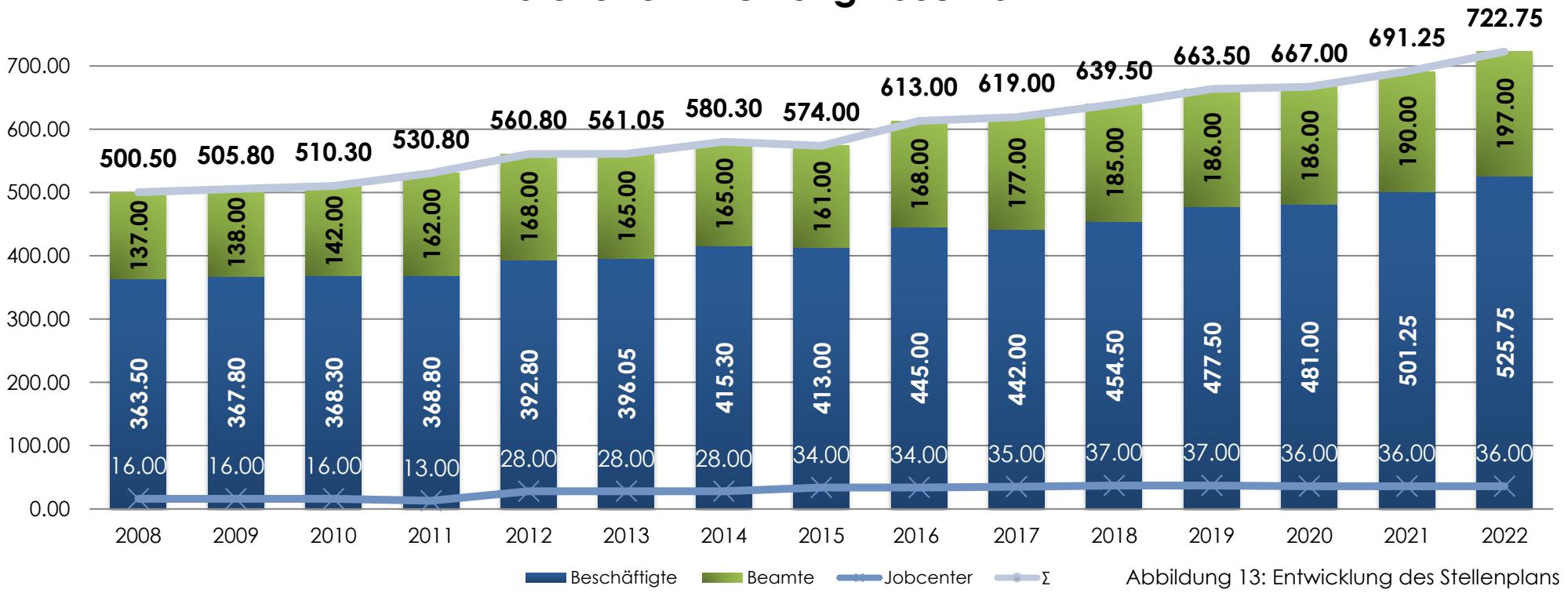


Abbildung 13: Entwicklung des Stellenplans

PERSONALKOSTENBUDGET

Das Personalkostenbudget lässt sich in die laufenden Besoldungs- und Vergütungszahlungen einschließlich Sozialversicherung und Zusatzversorgung sowie in die Umlagezahlungen an die Niedersächsische Versorgungskasse (NVK) unterteilen. Zu den Umlagezahlungen an die NVK gehören die Beihilfe- und Versorgungsumlage für Versorgungsempfänger/innen einschließlich der Beihilfeumlage für aktive Beamte.

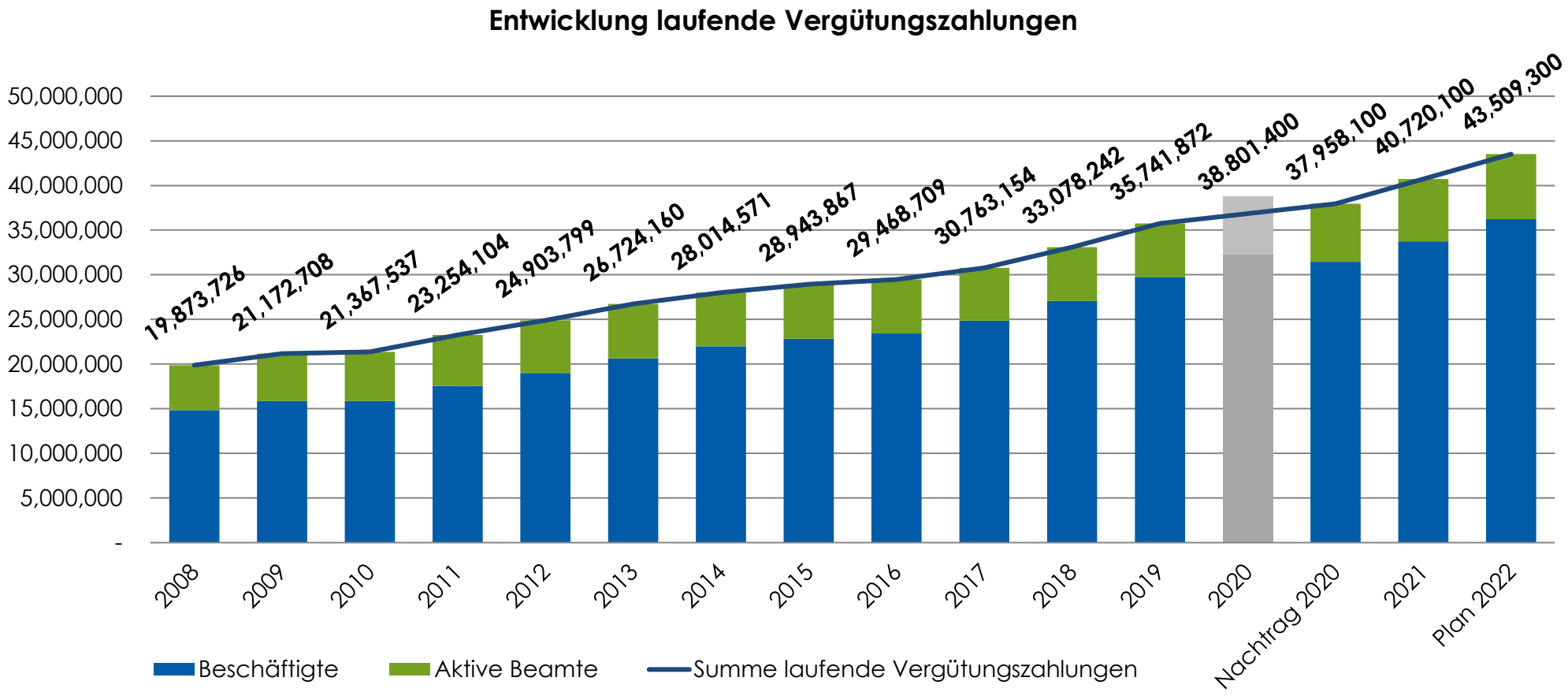


Abbildung 14: Entwicklung der laufenden Vergütungszahlen

Neben der Erhöhung des Stellenvolumens unterliegt das Personalkostenbudget stets einer Steigerung durch die jährlichen Tarif- und Besoldungsanpassungen. Unterjährig wird die Höhe der laufenden Vergütungszahlungen insbesondere durch die unvorhergesehene Fluktuation beeinflusst, die zu verzögerten Nachbesetzungen führen kann. Als weitere Einflussgrößen gelten der Wegfall der Lohnfortzahlung aufgrund von Langzeiterkrankungen oder Elternzeiten sowie weitere Sachverhalte wie Stundenveränderungen oder variable Entgeltbestandteile.

Sowohl die Versorgungs- als auch die Beihilfeumlage ergeben sich aus einer Umlageberechnung der NVK, die zum Jahresende erfolgt. Zu den relevanten Bemessungsgrundlagen zählen das umlagepflichtige Diensteinkommen und der Versorgungsaufwand sowie verschiedene Hebesätze und Festbeträge. Da es sich um ein Umlageverfahren handelt, bestehen seitens des Landkreises keinerlei Steuerungsmöglichkeiten, die die Höhe der Umlagezahlungen beeinflussen können.

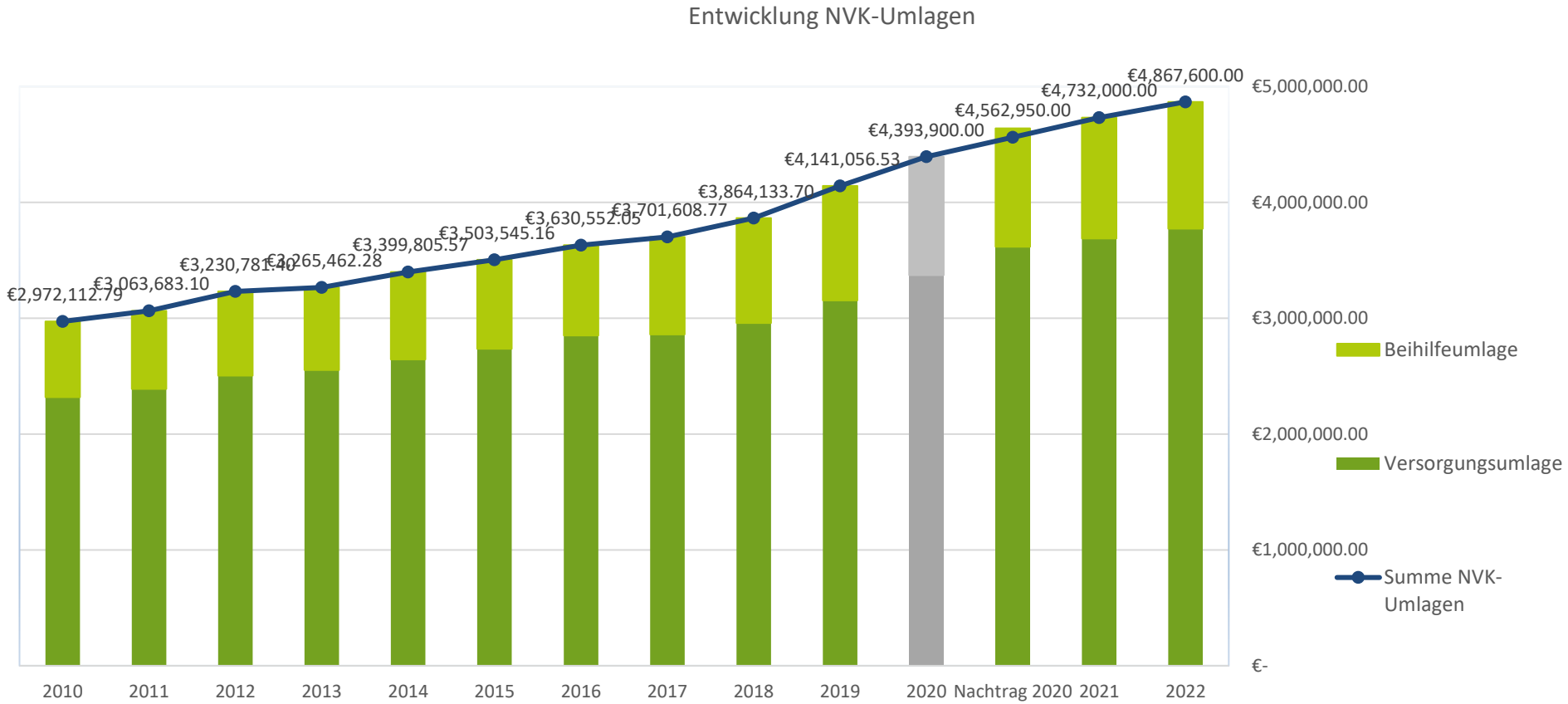


Abbildung 15: Entwicklung der NVK-Umlagen

Übersteigt der Versorgungsaufwand ein bestimmtes Verhältnis zum umlagepflichtigen Diensteinkommen, ist ein erhöhter Zuschlag zu zahlen. Im Vergleich zum Jahr 2020 ist das Verhältnis vom Versorgungsaufwand zum umlagepflichtigen Diensteinkommen von rd. 48,4% auf nunmehr über 50% angestiegen. Folglich hat sich der auf den Versorgungsaufwand zu zahlende Zuschlag von 5% auf 15% erhöht. Zurückzuführen ist diese Entwicklung insbesondere auf die erhöhte Altersfluktuation (demografischer Wandel), die dazu führt, dass insbesondere Mitarbeitende in gehobenen Besoldungsgruppen in den Ruhestand eintreten und fortan Versorgungsbezüge beziehen, während die als NachfolgerInnen eingestellten Beamten/Beamtinnen zumeist in niedrigeren Besoldungsgruppen einsteigen. Unter dem Strich ist der Versorgungsaufwand im vergangenen Jahr daher stärker angestiegen als das umlagepflichtige Diensteinkommen.

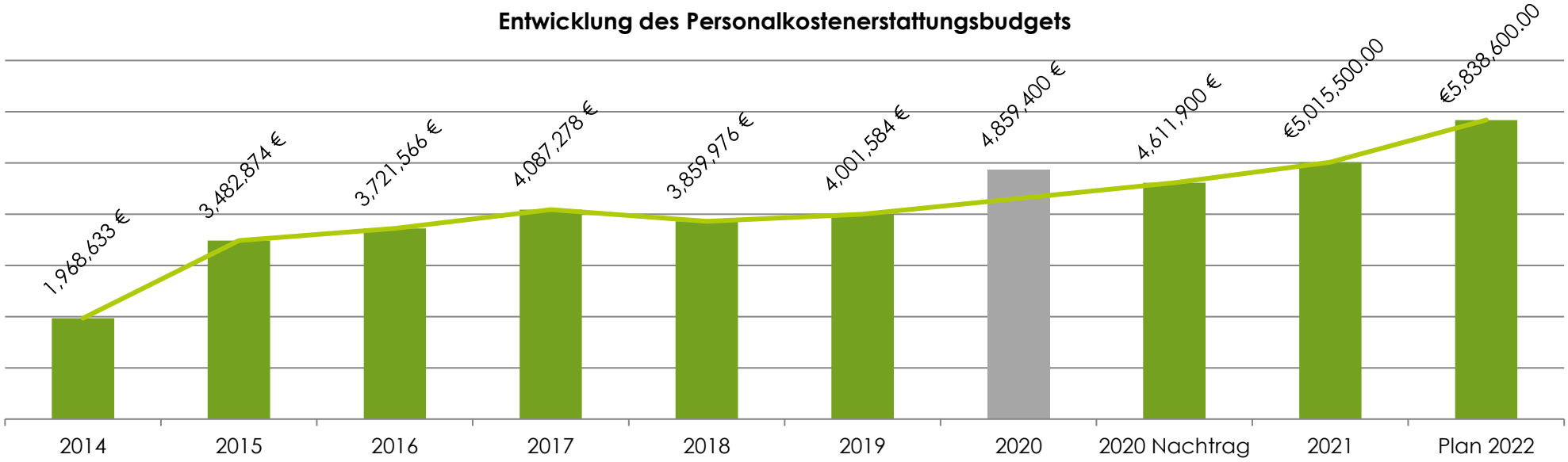


Abbildung 16: Entwicklung des Personalkostenerstattungsbudgets

Den Personalkosten steht das Personalkostenerstattungsbudget gegenüber. Durch Kooperationen und Projektförderungen können Stellen gegenfinanziert werden. Insbesondere bei der Übernahme von neuen Aufgaben und Projekten wird ein Fokus auf das Akquirieren von Fördermöglichkeiten gelegt.

PERSONALSTRUKTUR

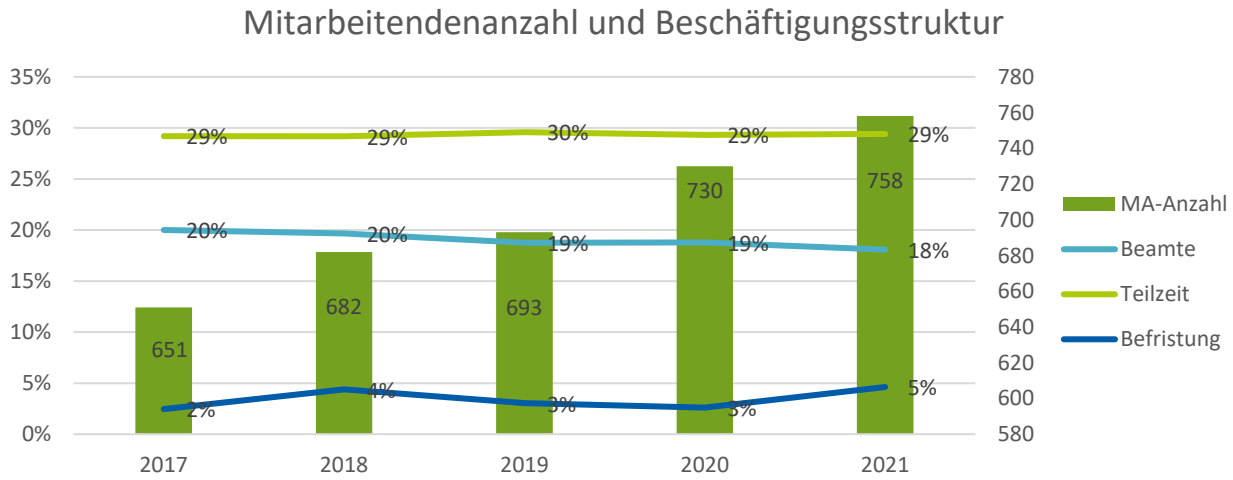


Abbildung 17: Mitarbeitendenanzahl und Beschäftigungsstruktur

Während sich die Anzahl der Mitarbeitenden 2017 noch auf 651 belief, ist sie in 2021 auf 758 Mitarbeitende angestiegen – mithin eine Steigerung von etwa 16,44 %. Die Teilzeitquote bleibt auf einem konstanten Niveau und beträgt etwa 29 %. Die Beamtenquote hat einen leicht sinkenden Trend. Dies ist auf die ungeplante Fluktuation, aber auch auf die vermehrte Einstellung im Beschäftigtenverhältnis zurückzuführen, so dass die Beamtenquote im Verhältnis sinkt. Die Befristungsquote unterliegt Schwankungen. In den Jahren 2019 und 2020 war ein sinkender Trend zu verzeichnen, wohingegen die Befristungsquote im Jahr 2021 aufgrund der für die Bewältigung der Corona-Pandemie befristet eingestellten Containment-Scouts angestiegen ist.

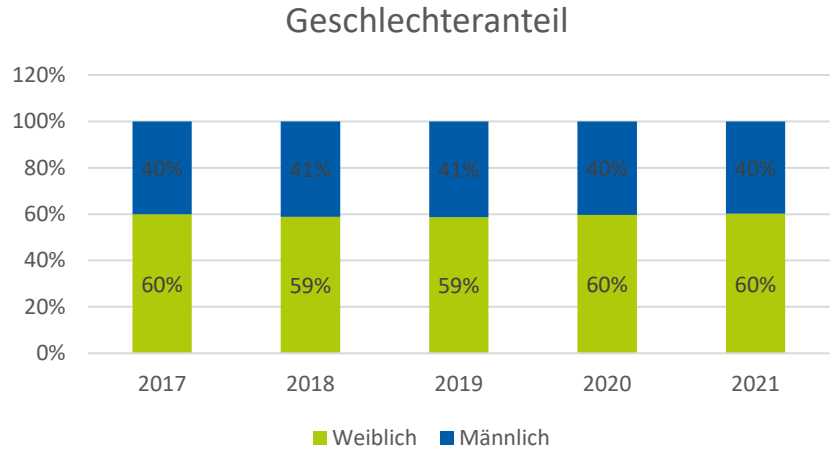


Abbildung 18: Geschlechteranteil

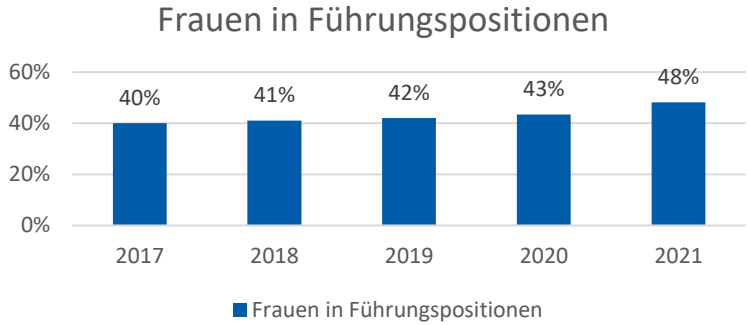


Abbildung 19: Frauen in Führungspositionen

Das weibliche Geschlecht stellt mit einem Anteil von 60 % das dominante Geschlecht dar. Während das männliche Geschlecht in der Vergangenheit noch den etwas größeren Anteil bei Führungspositionen hatte, haben die Frauen mit nunmehr 48 % nahezu einen ausgeglichen Anteil bei den Führungspositionen

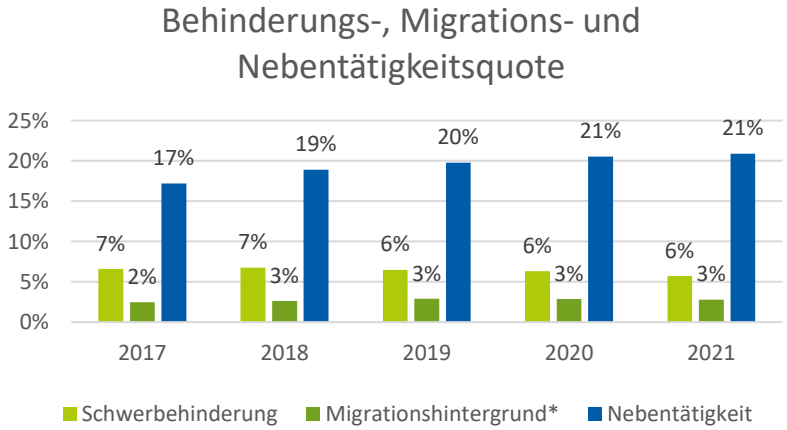
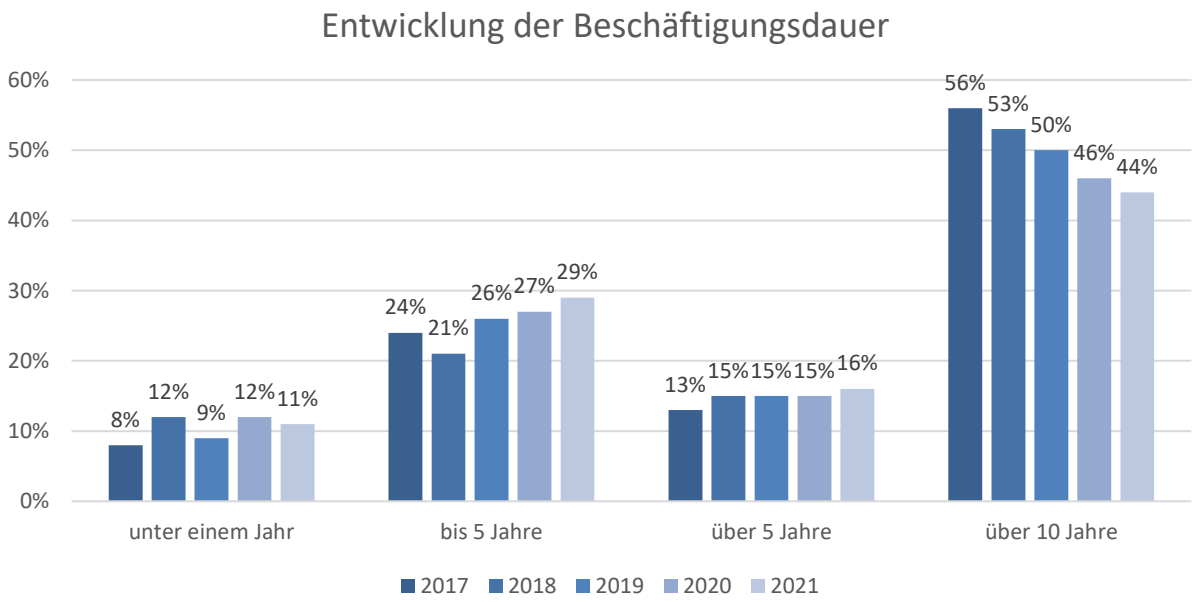


Abbildung 20: Behinderungs-, Migrations- und Nebentätigkeitsquote

Die Schwerbehinderungsquote, als auch der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund (Mitarbeitende, die im Ausland geboren wurden oder eine ausländische Staatsangehörigkeit haben) bleiben auf einem konstanten Niveau. Bei der Nebentätigkeitsquote (Mitarbeitende, die mindestens einer Nebentätigkeit nachgehen) ist ein steigender Trend zu verzeichnen.



Die Entwicklung der Beschäftigungsdauer spiegelt den demografischen Wandel wieder. Der Anteil der Mitarbeitenden mit einer Beschäftigungsdauer von über 10 Jahren nimmt aufgrund des dem demografischen Wandel geschuldeten altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitenden stetig ab. Ein positiver und steigender Trend lässt sich bei dem Anteil der Mitarbeitenden mit einer Beschäftigungsdauer von 1 bis 10 Jahren ableiten.

Abbildung 21: Entwicklung der Beschäftigungsdauer

Als weitere Folge des demografischen Wandels nimmt der Altersdurchschnitt der Kreisverwaltung weiter ab.

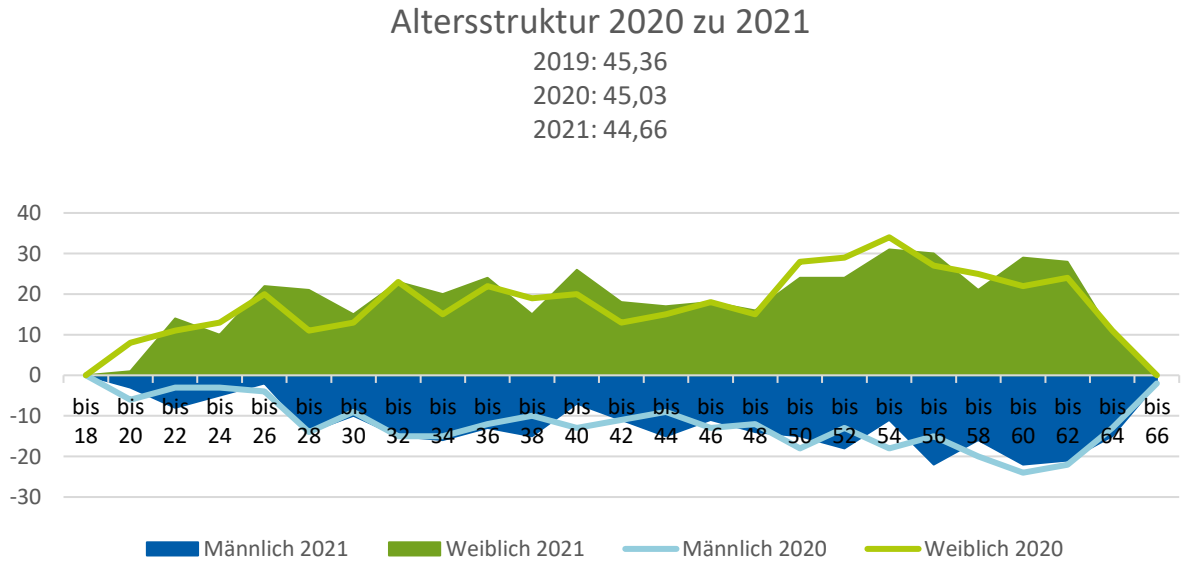
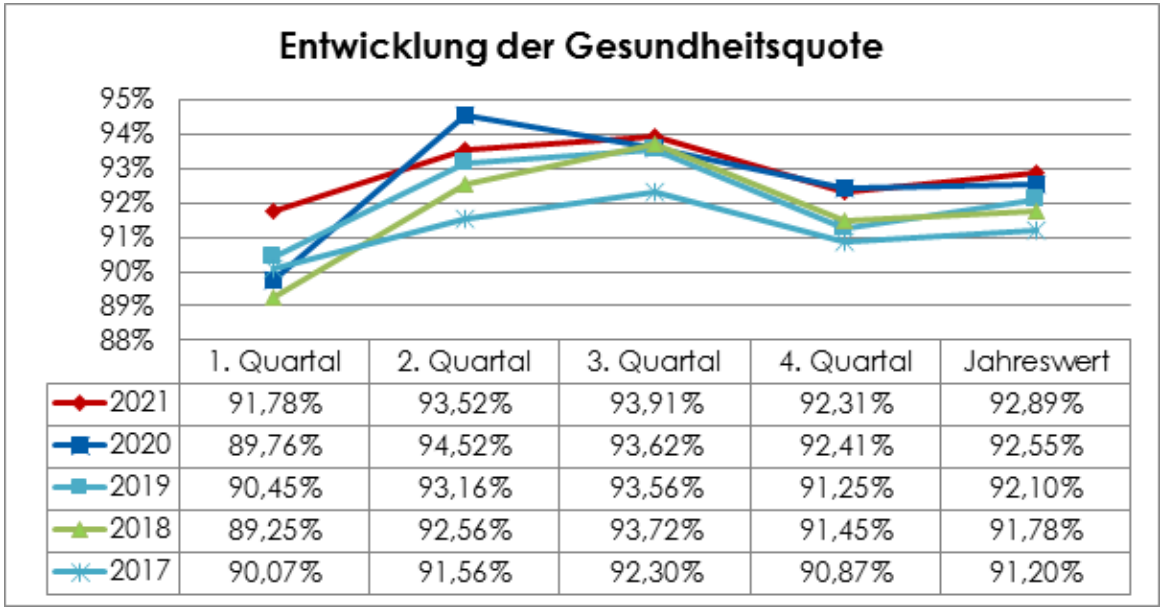


Abbildung 22: Altersstruktur

GESUNDHEITSQUOTE

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist mittlerweile ein fester Bestandteil der Kreisverwaltung. Jährlich trifft sich der Steuerungskreis „Gesundheitsförderung“, um das Betriebliche Gesundheitsmanagement aufgrund der Analyse von Kennzahlen und Zeitreihen an die sich stetig verändernden Rahmenbedingungen anzupassen. Dabei ist das Ziel, Maßnahmen zu entwickeln, die das Gesundheitspotenzial der Mitarbeitenden stärken und somit präventiv wirken. Gemessen wird dieses an der Gesundheitsquote.



	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal	Jahreswert
2021	91,78%	93,52%	93,91%	92,31%	92,89%
2020	89,76%	94,52%	93,62%	92,41%	92,55%
2019	90,45%	93,16%	93,56%	91,25%	92,10%
2018	89,25%	92,56%	93,72%	91,45%	91,78%
2017	90,07%	91,56%	92,30%	90,87%	91,20%

Abbildung 23: Gesundheitsquote

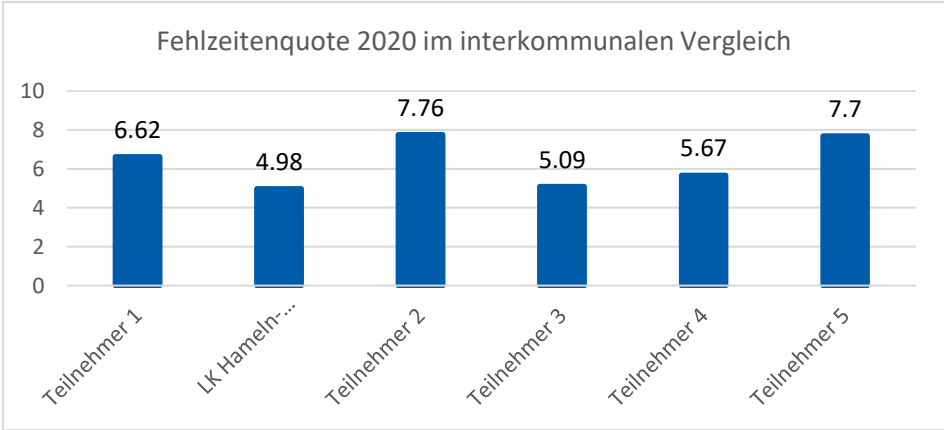


Abbildung 24: Fehlzeitenquote im interkommunalen Vergleich

Hochschule Weserbergland

Die Berechnung der Gesundheitsquote beruht auf den Sollarbeitstagen – im Vergleich zum Vorjahr, konnte die Gesundheitsquote 2021 weiter verbessert werden. Im interkommunalen Vergleich wird die Fehlzeitenquote auf Grundlage von Kalendertagen errechnet – in diesem Vergleich hat der Landkreis Hameln-Pyrmont die niedrigste Fehlzeitenquote

BARMER

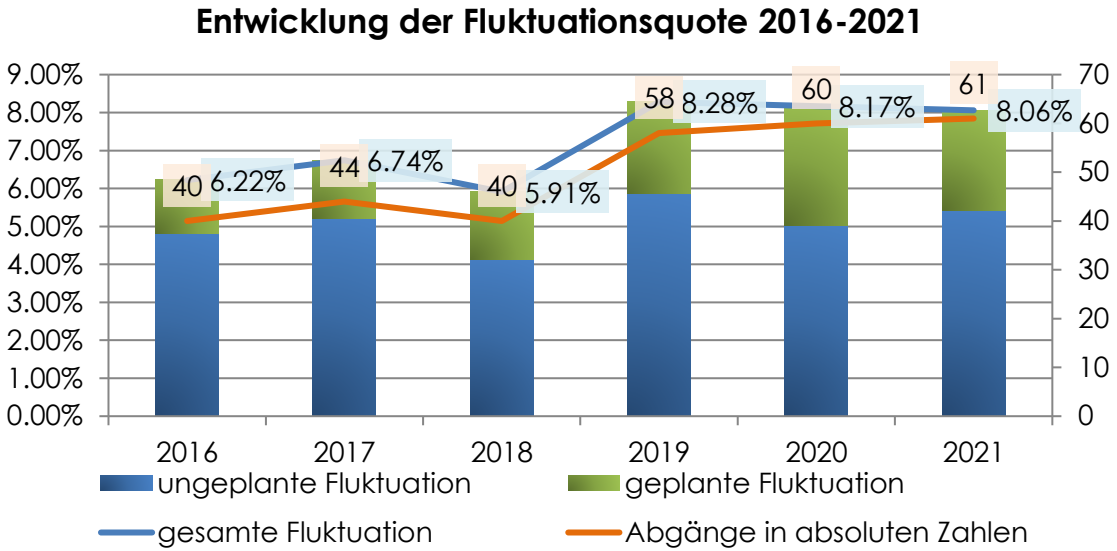


Abbildung 25: Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote hat sich beim Landkreis Hameln-Pyrmont in den vergangenen drei Jahren bei rd. 8% eingependelt. Dabei zeigt der nachstehende interkommunale Vergleich auf, dass der Landkreis im Jahr 2020 die höchste natürliche Fluktuation (altersbedingt) und zugleich die niedrigste unternehmensfremde Fluktuation (aufgrund von Kündigungen etc.) verzeichnet, was insgesamt ein Zeichen für eine gute Mitarbeitendenbindung ist.

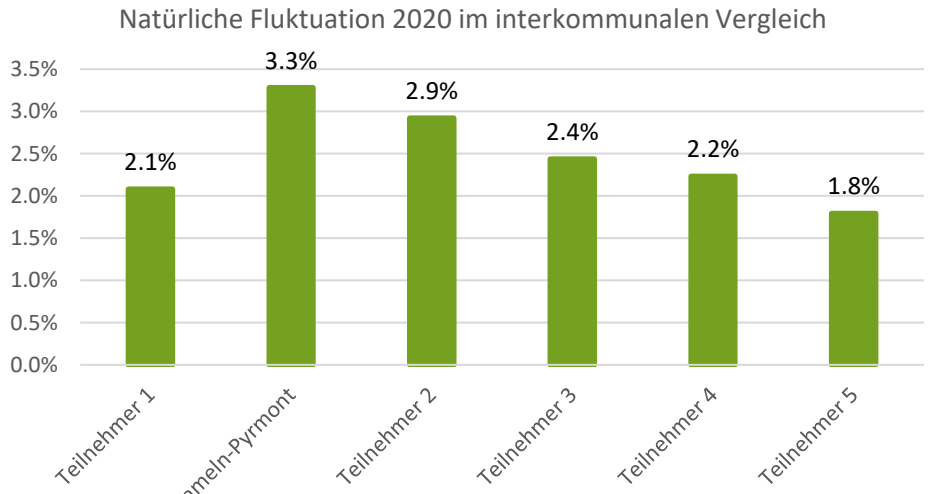


Abbildung 26: Natürliche Fluktuation im interkommunalen Vergleich

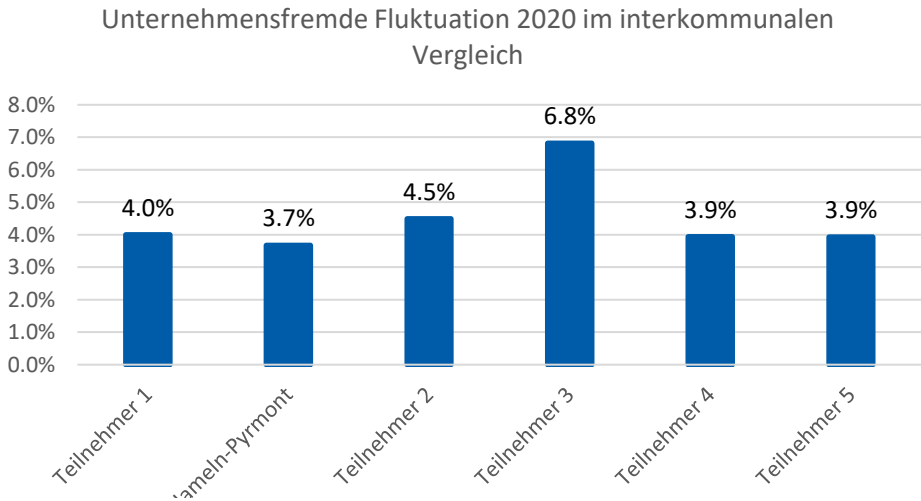


Abbildung 27: Unternehmensfremde Fluktuation im interkommunalen Vergleich

Bei einer näheren Betrachtung der (natürlichen) **altersbedingten Fluktuation** wird deutlich, dass viele Mitarbeitende bereits (deutlich) vor dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze in den Ruhestand eintreten und sich die geplante altersbedingte Fluktuation somit weiter nach vorne verschiebt. Die nachstehende Grafik zeigt auf, dass im Jahr 2022 bei Betrachtung der Regelaltersgrenze lediglich vier Mitarbeitende den Landkreis verlassen würden. Tatsächlich werden in 2022 nach den Renten- bzw. Pensionseintrittsgesprächen jedoch rd. 22 Mitarbeitende den Landkreis altersbedingt verlassen. Die in den vergangenen Jahren etablierten Gespräche haben sich daher als wertvolles Instrument einer vorausschauenden Personalplanung bewährt.

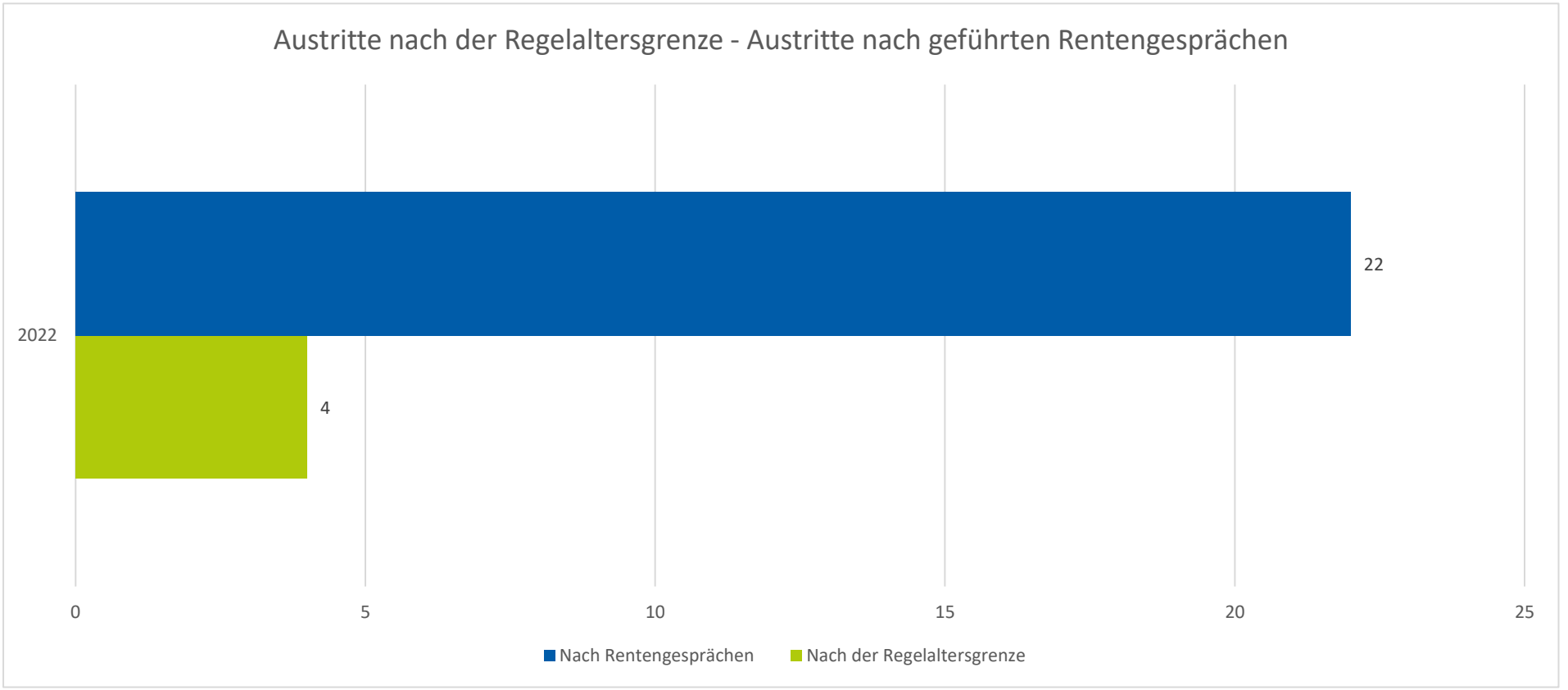


Abbildung 28: Austritte nach der Regelaltersgrenze - Austritte nach geführten Rentengesprächen

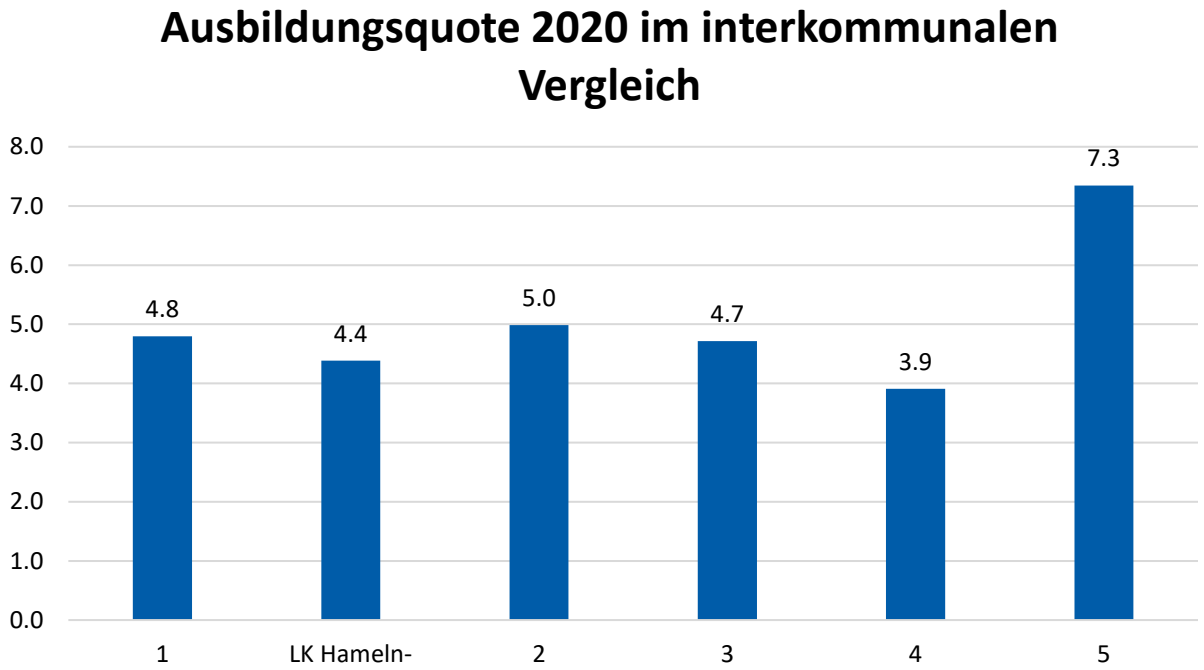


Abbildung 29: Ausbildungsquote im interkommunalen Vergleich

Bei der Betrachtung des nebenstehenden interkommunalen Vergleichs ist auffällig, dass der Landkreis in 2020 die zweitniedrigste Ausbildungsquote im Vergleichsring aufgewiesen hat. Hier wurde insbesondere aufgrund der hohen Altersfluktuation ein dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten erkannt und ab 2021 sukzessive umgesetzt.

Um auf den demografischen Wandel und die steigende Fluktuation zu reagieren, wird der Landkreis zukünftig die Ausbildungskapazitäten erweitern. Dies betrifft zum einen das Ausbildungsangebot, aber auch das Weiterbildungsangebot (AI und AII).

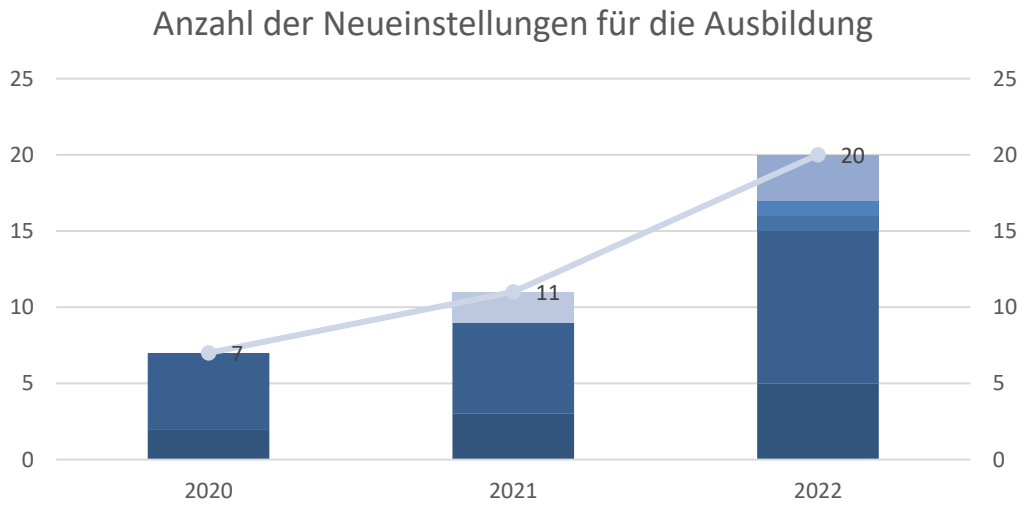
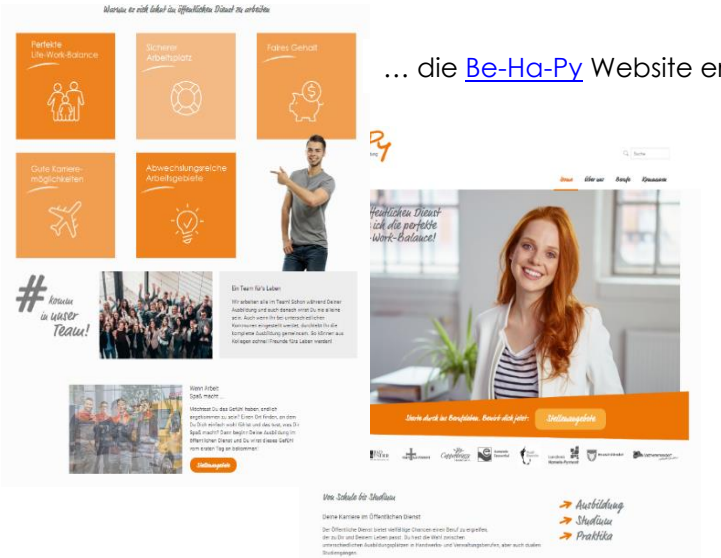


Abbildung 30: Anzahl der Neueinstellungen für die Ausbildung

Neben der Erweiterung der Ausbildungskapazitäten, wurde auch…

… das Weiterbildungs- und Fortbildungsangebot erweitert

… ein Instagram-Account für die Karriere eingerichtet



… die Be-Ha-Py Website erneuert

… ein Bus mit Werbung bedruckt, um die Zielgruppen direkt anzusprechen

PERSONALGEWINNUNG

Aufgrund der bestehenden und auch anhaltenden Personalfluktuation werden insbesondere **Online-Plattformen** wie XING, Indeed oder Stepstone genutzt, um potenzielle Arbeitskräfte anzuwerben und an den Landkreis zu binden. Die Nutzung der genannten Plattformen ermöglicht neben der Veröffentlichung von Stellenausschreibung auch die gezielte Werbung mit Employer-Branding-Profilen für den Landkreis als Arbeitgeber. In Zukunft sollen mehr Verträge dieser Art geschlossen werden. Neben den kostenpflichtigen Online-Plattformen werden weiterhin regelmäßig nahezu kostenfreie Plattformen wie Interamt, bund.de, die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit, Praxiko (Jobplattform der HS Osnabrück), das NSI und der NLT genutzt, um die Reichweite zu erweitern. Darüber hinaus wird auch auf kostenpflichtige allgemeine Jobbörsen, aber auch spezielle Online-Webseiten für die Allgemeine Verwaltung, für den Baubereich als auch für medizinische und soziale Berufe zurückgegriffen. Jedoch reicht die bloße Veröffentlichung von Stellenauschreibungen in einigen Fällen aufgrund des Fachkräftemangels nicht mehr aus. Die eingesparten Personalkosten bei langfristiger Vakanz ermöglichen und erfordern hier vielmehr die Inanspruchnahme der kostenpflichtigen Direktsuche bzw. Direktansprache von Fachkräften, um die Erfolgswahrscheinlichkeiten bei der Nachbesetzung von vakanten Stellen in den höheren Entgeltgruppen zu verbessern.

Aber auch Social Media, wie Facebook und Instagram sind für Jobanzeigen hinzugekommen, um vor allem auch hier die gewünschten Berufsgruppen anzusprechen. Für das Jahr 2022 ist zudem die Einrichtung eines LinkedIn-Profils angedacht.

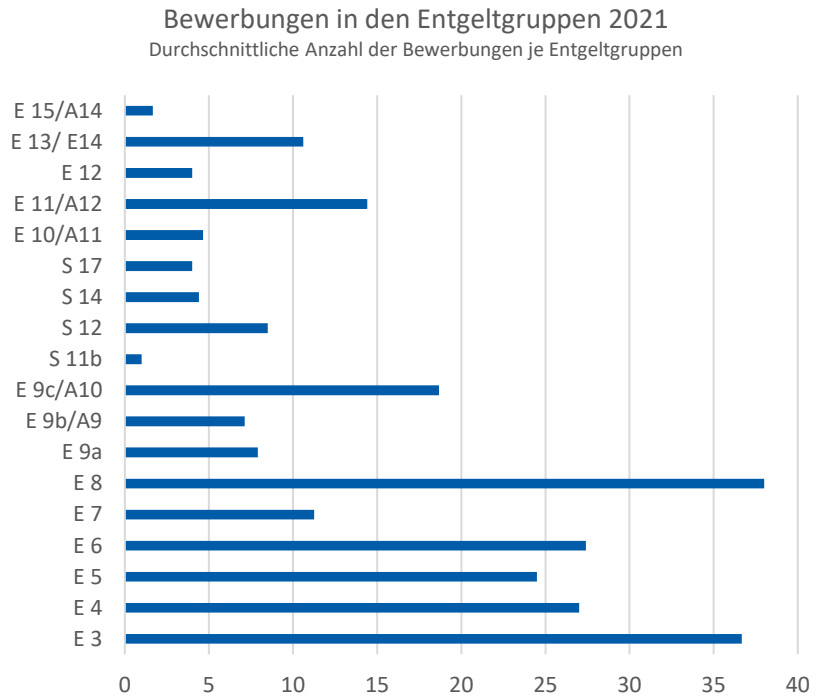


Abbildung 31: Durchschnittliche Bewerbungen in den Entgeltgruppen

Während in den unteren Entgeltgruppen deutlich mehr Bewerbungen je Ausschreibung eingehen, hat sich die Lage bei den oberen Entgeltgruppen verschärft. Für Stellen, für die in den vergangenen Jahren zum Teil mehrere qualifizierte Bewerbungen eingegangen sind, liegen in der heutigen Zeit teilweise keine Bewerbungen vor – zum Teil auch nach mehrfacher Ausschreibung.

In der Vergangenheit war ein steigender Trend der Bewerbungsanzahl zu erkennen, der im Jahr 2020 insbesondere auf den erhöhten Stellenbedarf für die Kontaktnachverfolgung im Rahmen der Corona-Pandemie zurückzuführen war. Trotz einer höheren Anzahl an Stellenausschreibungen und dem damit verbundenen steigenden Stellenbedarf im Jahr 2021, ist die Anzahl der Bewerbungen gesunken. Dieser Trend ist auf den aktuellen Arbeitsmarkt zurückzuführen. Insbesondere Fachkräfte in den höheren Entgeltgruppen waren 2021 gefragt – in diesen Bereichen gibt es leider nur noch wenig qualifizierte Bewerbungen.

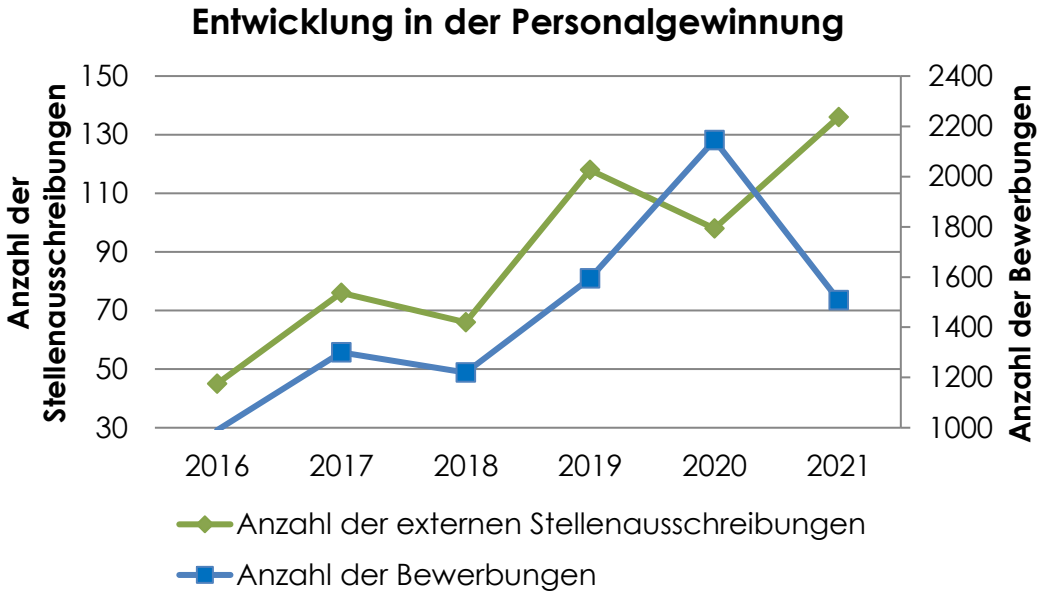


Abbildung 32: Entwicklung in der Personalgewinnung

MAßNAHMEN AUF EINEN BLICK

[2]

[2] Die aufgezeigten Maßnahmen stellen nicht abschließend alle Aufgabenbereiche des Personalmanagements und der Digitalisierung dar. Vielmehr dient die Übersicht der Konkretisierung der Reaktion auf die aktuellen Entwicklungen.

MEHRFACH AUSGEZEICHNETER ARBEITGEBER

1. **INQA:**

Der Landkreis Hameln-Pyrmont hat von 2018 bis 2020 erfolgreich am Audit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) teilgenommen und schließlich das Prädikat „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erhalten.

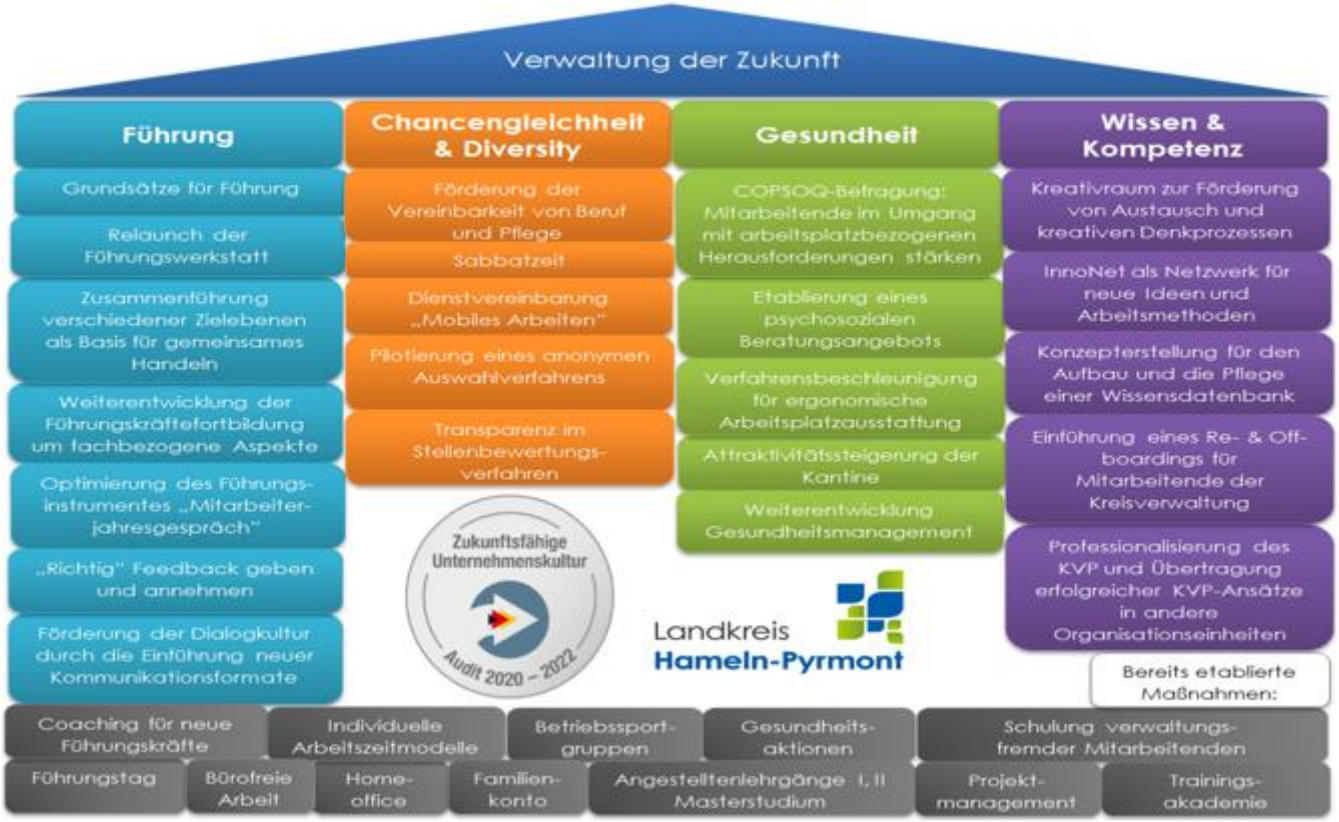


Abbildung 33: INQA

Das INQA-Audit bietet die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen, mitzugestalten und partizipative Prozesse für die Zukunft fest in der Unternehmenskultur des Landkreises zu verankern. Insgesamt konnten 23 Maßnahmen in den Bereichen Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit und Wissen & Kompetenz entwickelt und umgesetzt werden. Sich Für diesen Erfolg sind die Mitarbeitenden des Landkreises, welche sich bereichs- und hierarchieübergreifend im Rahmen des INQA-Audits engagiert haben, maßgeblich verantwortlich.

Nun startet INQA im September 2022 mit dem **Reaudit** in die nächste Runde. Zusammen ist es unser Ziel, die Unternehmenskultur in den Blick zu nehmen und die Zukunftsfähigkeit der Kreisverwaltung auszubauen. Hierzu werden erneut Maßnahmen in den Bereichen Führung, Vielfalt, Gesundheit, Kompetenz sowie **Nachhaltigkeit** und **Digitalisierung** entwickelt und in den Berufsalltag integriert. Über diese Entwicklungen wird im Personal – und Organisationsbericht 2023 berichtet.

2. **ZUKUNFTSFEST:**

In der Kategorie „Sozialpartnerschaftlich die Digitalisierung gestalten!“ ist die Kreisverwaltung von der Demografie Agentur des Landes Niedersachsen für die aktive Gestaltung des demografischen Wandels und der Digitalisierung in enger Zusammenarbeit mit dem Personalrat ausgezeichnet worden.

Abbildung 34: Zukunftsfest

3. **LEADING EMPLOYER:**

Auf der Grundlage einer extern durchgeführten Metadatenanalyse von über 200 Quellen (z.B. Karriereseite, Bewertungsportale, Auditierungen) hat der Landkreis in 2021 die Auszeichnung als das TOP 1% aller Arbeitgeber in Deutschland verliehen bekommen!

Die erhaltenen Auszeichnungen sind als Ergebnis der vielfältigen Maßnahmen der vergangenen Jahre zu verstehen, die Arbeitgeberattraktivität des Landkreises Hameln-Pyrmont sowohl für die Mitarbeitenden als auch für potentielle neue KollegInnen kontinuierlich zu erhöhen und zu verbessern. Hierzu haben viele Mitarbeitende im Rahmen von INQA, aber auch der Personalrat, die Verwaltungsleitung sowie das Amt für Personalmanagement einen entscheidenden Beitrag geleistet! Vielen Dank für die gezeigte Initiative und aktive Unterstützung!

Abbildung 35: Leading Employer

Die Auszeichnungen bieten nunmehr eine gute Grundlage, um sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt zu positionieren und sich von anderen Arbeitgebern hervorzuheben. Um qualifizierte Fachkräfte zu binden, bzw. neu für den Landkreis zu gewinnen, ist so ein Heraushebungsmerkmal in der heutigen Zeit von entscheidender Bedeutung. Für die Zukunft gilt es, diesen hohen Standard aufrecht zu erhalten, um als attraktiver öffentlicher Arbeitgeber mit einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur durch die Bindung und Rekrutierung von qualifiziertem Personal dauerhaft die Funktionsfähigkeit der Kreisverwaltung Hameln-Pyrmont aufrecht erhalten zu können!

Hierfür ist es erforderlich, dass der Landkreis als Arbeitgeber auch zukünftig den gesellschaftlichen (Mega)Trends stets offen begegnet und sein zukünftiges Handeln daran ausrichtet. Das Amt für Personalmanagement leistet hierfür einen wichtigen Beitrag, in dem es Rahmenbedingungen fördert, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, die sich kontinuierlich verändernden Anforderungen an die Art und Weise der Aufgabenerledigung gut zu meistern.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG DER PSYCHISCHEN BELASTUNGEN AM ARBEITSPLATZ MITHILFE VON „COPSOQ“

Im Rahmen der im Jahr 2018 durchgeführten INQA-Befragung konnte festgestellt werden, dass 33,6% der befragten Mitarbeitenden des Landkreises Hameln-Pyrmont „nur selten psychische Belastungen, Stress oder Ärger an ihrem Arbeitsplatz erleben“ und wiederum 39% der Befragten die Arbeitsmenge an ihrem Arbeitsplatz als „zu hoch“ empfinden. Der DAK-Gesundheit-Report 1997 – 2019 zeigt ebenfalls auf, dass psychische Erkrankungen in den letzten Jahren die bei weitem auffälligste Entwicklung im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen darstellen:

Entwicklungen im Vergleich zu 1997: Psychische Erkrankungen im Vergleich zu allen Erkrankungsgruppen

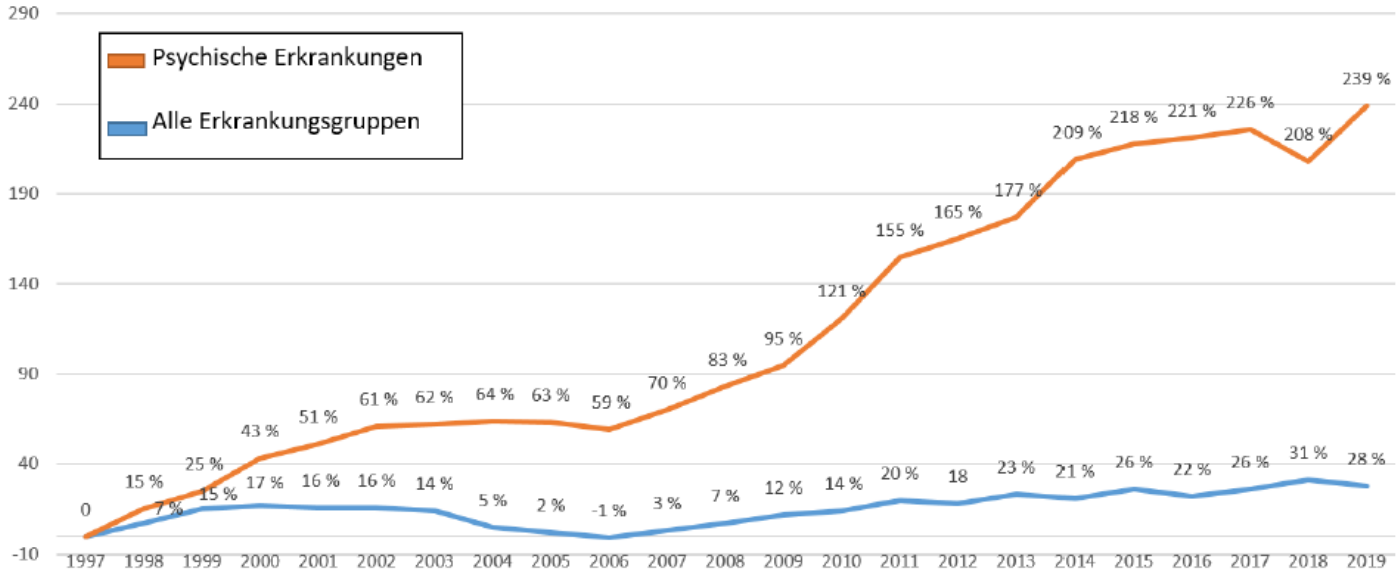


Abbildung 36: Entwicklung der psychischen Erkrankungen

Die INQA-Projektgruppe hat diese Werte zum Anlass genommen, das Thema „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ genauer zu beleuchten. Zur Erarbeitung konkreter Maßnahmen zur Verminderung der Belastungen am Arbeitsplatz sind diese Befragungsergebnisse jedoch noch nicht ausreichend konkretisiert, sodass sich die Kreisverwaltung dazu entschieden hat, in Kooperation mit der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) eine „**Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz**“ durchzuführen. Diese stellt zum einen eine gesetzliche Anforderung an ArbeitgeberInnen dar und ist zum anderen ein gutes Instrument, um mögliche Belastungswerte zu erheben, zu konkretisieren und für die Zukunft möglichst zu reduzieren.

Mit dem Ziel, belastete Bereiche in der Kreisverwaltung zu identifizieren, die Art und Form der Belastungen näher spezifizieren zu können und somit eine Grundlage für weitere Maßnahmen zu bilden, wurde die Gefährdungsbeurteilung mithilfe des Instruments „**COPSO**Q“ („Copenhagen Psychosocial

Questionnaire“) durchgeführt. Dieses stellt ein valides Frageinstrument zur Erfassung psychischer Belastungen bei der Arbeit dar und verfügt über eine hohe Referenzdatenbank, um den Quervergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen, Branchen und Berufen zu ermöglichen.

Im September 2019 ist als Kick Off eine Auftaktveranstaltung zum Thema „**Psychische Gesundheit bei der Arbeit**“ im Kreishaus angeboten worden. In dieser Veranstaltung wurden verschiedene bereits etablierte Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit (wie das psychosoziale Beratungsangebot) vorgestellt. Weiterhin konnten sich die Mitarbeitenden des Landkreises in dieser Veranstaltung ausführlich zum Hintergrund und zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung informieren. Die Auftaktveranstaltung bildete gleichzeitig den Startschuss des vierwöchigen Befragungszeitraums. Anschließend wurden die Ergebnisse durch die Freiburger Forschungsstelle ausgewertet und allen interessierten Mitarbeitenden und Führungskräften zunächst in Form des nachstehenden durchschnittlichen Gesamtergebnisses (s. Abb. 37) für die Kreisverwaltung am 07.12.2019 präsentiert.

Abbildung 37: COPSOQ-Ergebnisse im Vergleich

Die Abbildung 37 setzt das **Gesamtergebnis der COPSOQ-Befragung** des Landkreises Hameln-Pyrmont in Relation zum Gesamtdurchschnitt der Ergebnisse weiterer mithilfe von COPSOQ befragter öffentlicher Verwaltungen[3]. Das Gesamtergebnis der Kreisverwaltung zeigt, dass insbesondere die Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. im Hinblick auf den Einfluss auf die Arbeit, die Entwicklungsmöglichkeiten und auch die Bedeutung der eigenen Arbeit) im Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen beim Landkreis Hameln-Pyrmont als **überdurchschnittlich positiv** wahrgenommen werden. Auch im Hinblick auf die sozialen Beziehungen und das Führungsverhalten (z.B. hinsichtlich der Vorhersehbarkeit der Arbeit, der Führungsqualität, der Feedbackkultur und des Gemeinschaftsgefühls) liegt die Wahrnehmung der Belastungsausprägung zumeist **im Durchschnitt der Branche** der öffentlichen Verwaltungen. Eine deutlich **unterdurchschnittliche Abweichung** weist der Landkreis Hameln-Pyrmont im Quervergleich zu den anderen befragten öffentlichen Verwaltungen im Hinblick auf die emotionalen Anforderungen bei der Arbeit, auf das Verbergen von Emotionen und Burnout-Symptomatiken auf. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ergebnisse des Landkreises Hameln-Pyrmont und der weiteren Teilnehmer aus dem öffentlichen Dienst grundsätzlich auf einem relativ ähnlichen Niveau liegen. Die Einstufung von unter- bzw. überdurchschnittlichen Ergebnissen beruht demnach lediglich auf geringfügigen Abweichungen.

Die oben beschriebenen Ergebnisse bilden lediglich den über alle Organisationseinheiten hinweg gebildeten Gesamtdurchschnitt der Kreisverwaltung ab. Um den verschiedenen Bereichen der Kreisverwaltung ein möglichst differenziertes und aussagekräftiges Ergebnis der erhobenen Daten zur Verfügung stellen zu können, wurden vor der Befragung sog. „**Befragungseinheiten**" (z.B. auf Team- oder Amtsebene) gebildet. Ergänzend zur Auswertung der Gesamtergebnisse ist demnach eine Auswertung auf Ebene der Befragungseinheiten erfolgt. Diese wurden den einzelnen Befragungseinheiten zusätzlich zur Gesamtpräsentation in Form von **einstündigen Ergebnispräsentationen durch speziell durch die Forschungsstelle geschulte Mitarbeitende** des Amts für Personalmanagement vorgestellt und anschließend zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung gestellt. Ein tiefgehender Austausch zu den Ergebnissen und eine Erarbeitung von weiteren Maßnahmen ist daraufhin in Verantwortung der Führungskräfte in den einzelnen Organisationseinheiten erfolgt. Zudem wurden insgesamt fünf besonders hoch belastete Bereiche identifiziert, in welchen sog. „**Gesundheitswerkstätten" in Kooperation mit der BARMER Krankenkasse** durchgeführt wurden, um individuelle, bedarfsorientierte Maßnahmen zur Verminderung der Belastungssituation zu entwickeln und umzusetzen.

COPSOQ

[3] Im Rahmen der Auswertung der Befragung wurden verschiedene Fragestellungen zu Oberkategorien zusammengefasst und kumuliert, sodass die Belastungsformen auf einer Skala von 0 (kaum Belastung) bis 100 (hohe Belastung) messbar gemacht werden. Hohe Ausprägungen auf einer Skala von 0 bis 100 bedeuten dabei jedoch nicht zwangsläufig, dass eine hohe Belastung auch als negativ empfunden wird, ebenso können ausgehend von niedrigen Werten keine Rückschlüsse darauf gezogen werden, dass eine Belastungssituation nicht als negativ empfunden wird. Ob eine Abweichung im Vergleich zu anderen öffentlichen Verwaltungen positiv oder negativ von den Befragten wahrgenommen wird, ist daher individuell je nach Oberkategorie zu bewerten. Um Fehlinterpretationen an dieser Stelle vorzubeugen, lässt sich der oben abgebildeten Legende der Vergleich zwischen den Ergebnissen des Landkreises Hameln-Pyrmont und dem sog. „Branchendurchschnitt" aller mithilfe von COPSOQ befragten öffentlichen Verwaltungen entnehmen: Die hell- und dunkelgrünen Pfeile stehen hierbei für ein überdurchschnittliches Ergebnis im Branchenvergleich, also eine Abweichung im positiven Sinne, während die gelben und roten Pfeile ein unterdurchschnittliches Ergebnis im Branchenvergleich, also eine Abweichung im negativen Sinne, repräsentieren. Bei den grauen Pfeilen handelt es sich um minimale Abweichungen im Branchenvergleich, welche nicht als über- oder unterdurchschnittlich bewertet werden können, sondern ein ähnliches Niveau der Belastungsausprägung im Branchenvergleich darstellen.

Darüber hinaus wird Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements das Handlungsfeld der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz regelmäßig in Form von niederschwelligen Angeboten zur Prävention von psychischen Erkrankungen aufgegriffen und weiterhin hoch priorisiert. Um Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden im Hinblick auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz und zum Erhalt der Leistungsfähigkeit zu etablieren, wurden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Kooperation mit der BARMER-Krankenkasse **verschiedene niederschwellige Angebote geschaffen**, die laufend erweitert und an aktuelle Bedarfe angepasst werden:

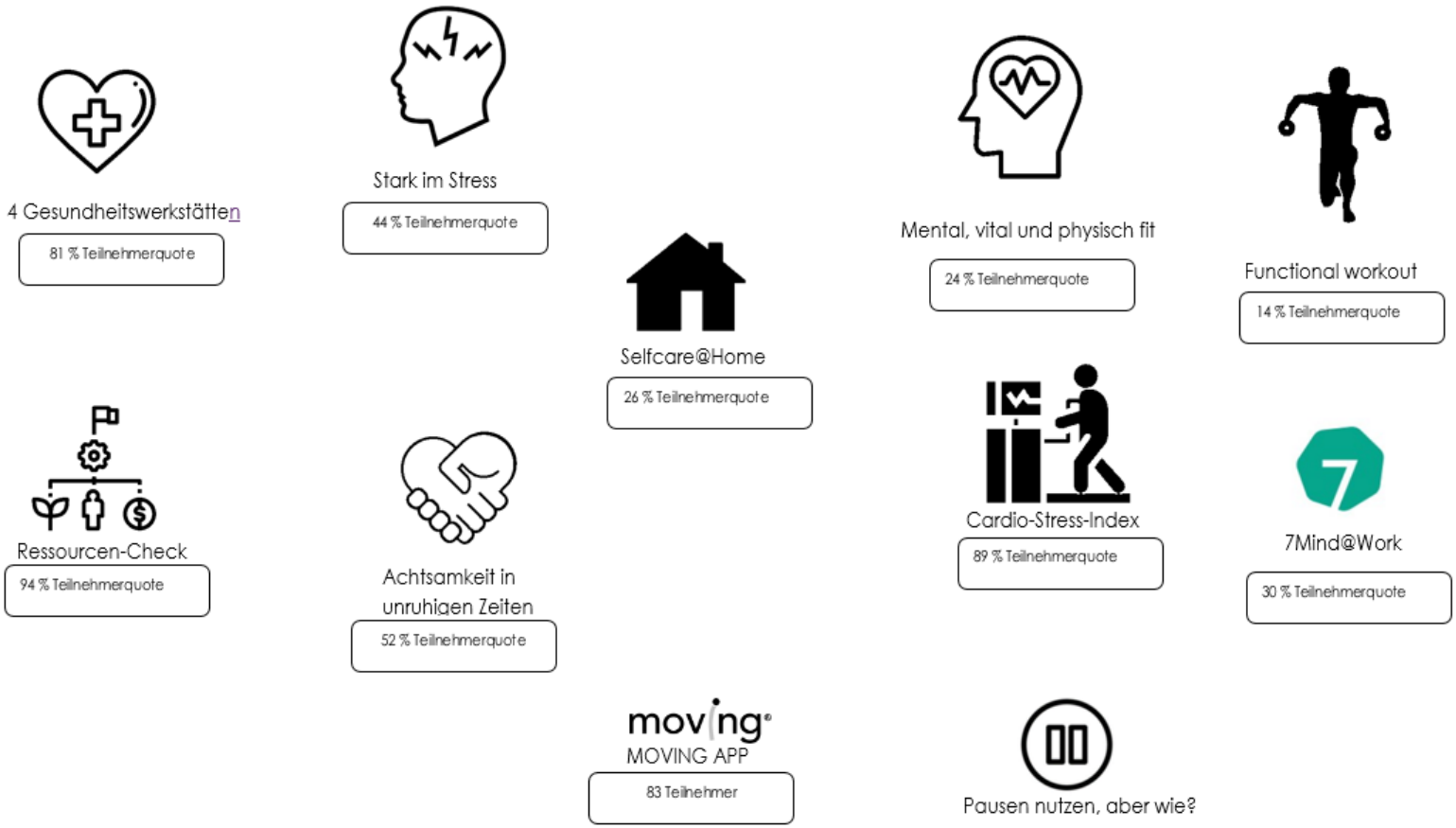


Abbildung 38: Teilnehmerquoten der BGM-Maßnahmen

PERSONALENTWICKLUNGSMAßNAHMEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

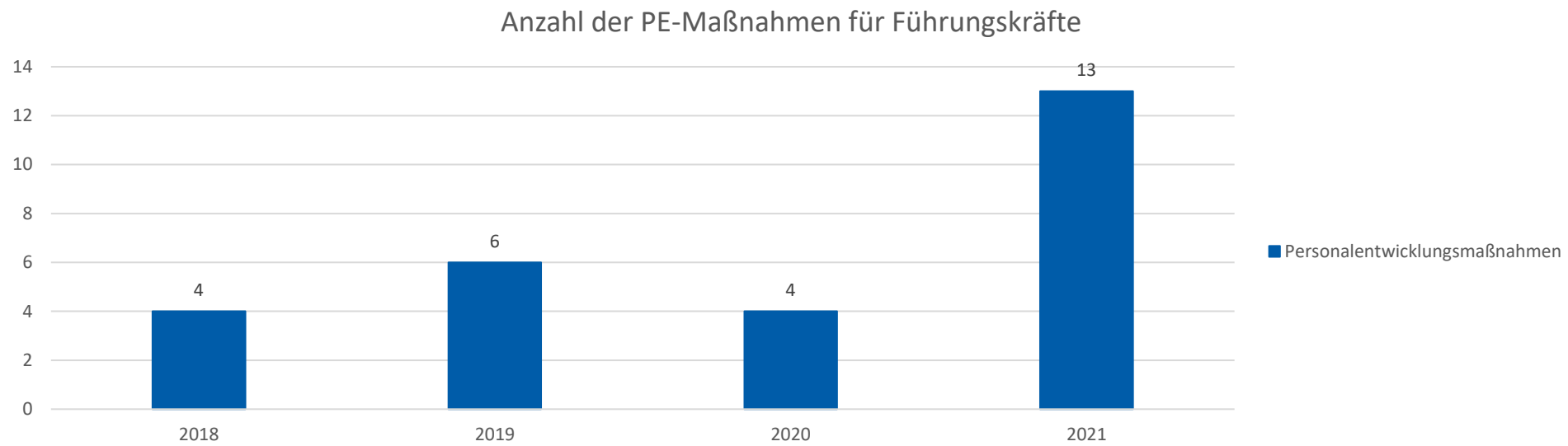


Abbildung 39: Anzahl der PE-Maßnahmen für Führungskräfte

Die Personalentwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte sind seit 2016 fester Bestandteil in der Führungskräfteentwicklung des Landkreises. Ziel ist es, Mitarbeitende, die sich im Auswahlverfahren zur Übernahme einer Führungsposition durchgesetzt haben und bislang über wenig oder keine Führungserfahrung verfügen, durch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen gut in der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben zu unterstützen. Im Rahmen einer Personalentwicklungsmaßnahme werden neue Führungskräfte dabei für einen Zeitraum von rd. 12 Monaten eng durch ihre Führungskraft, die zentrale Personalentwicklung und ein externes Coachingangebot begleitet. Die Personalentwicklungsmaßnahme soll dazu beitragen, Führung beim Landkreis Hameln-Pyrmont zu erproben und die eigenen Führungskompetenzen mithilfe professioneller Ansprechpartner-/innen zu stärken.

Während in den Jahren 2018-2020 die Anzahl der Personalentwicklungsmaßnahmen relativ ausgewogen im Durchschnitt bei 4,6 Maßnahmen pro Jahr lag, ist die Anzahl der Personen, welche im Jahr 2021 an einer Personalentwicklungsmaßnahme teilnahmen, stark gestiegen, sodass hier insgesamt 13 Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt wurden.

Dieser starke Anstieg ist zum einen durch eine erhöhte altersbedingte Fluktuation auf Führungspositionen zu erklären, aber auch dadurch, dass seit 2021 auch bestehenden Führungskräften bei einem Bereichs- oder Hierarchieebenenwechsel eine Personalentwicklungsmaßnahme zur Kompetenzentwicklung und Weiterqualifizierung angeboten wird.

FORTBILDUNGSANGEBOTE

Das Thema Fortbildung ist für den Landkreis Hameln-Pyrmont ein zentraler Baustein der Personalentwicklung. Dabei ist es wichtig, dass verschiedene attraktive Angebote sinnvoll miteinander verzahnt sind. Deshalb bietet der Landkreis eine Reihe an unterschiedlichen Fortbildungsmöglichkeiten an. Diese beziehen sich sowohl auf den beruflichen Aufstieg also auch auf die fachliche Weiterbildung.
In der Übersicht ist die Vielfältigkeit der Maßnahmen erkennbar. Sie erstrecken sich von Schulungen für Mitarbeitende ohne Verwaltungsausbildung & Quereinsteigenden bis hin zu Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Abbildung 40: Personalentwicklung

Das Team Personalentwicklung bietet jedes Jahr neue Fortbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte an. Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen ist in den letzten Jahren stetig gewachsen. Die Fortbildungen werden laufend an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Führungskräften sowie der Kreisverwaltung angepasst. Einige Fortbildungsangebote sind für spezielle Zielgruppen entwickelt worden, andere werden für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte angeboten. Die Trainingsakademie zum Beispiel bietet Fortbildungen für Mitarbeitende an, an denen ebenfalls Führungskräfte teilnehmen können. Sie befasst sich alle zwei Jahre mit einem inhaltlichen Themenschwerpunkt. Die letzte Trainingsakademie bot Themen aus den Bereichen

„Kommunikation und Innovation“ an und schloss damit inhaltlich an die Ergebnisse des INQA-Audits und des Führungstags 2018 an. „Die Kunst, Feedback zu geben und zu nehmen“, „Mehr Aktivierung und Klarheit in Besprechungen“ und „Reflexion eigener Einstellungen gegenüber Innovationen und organisatorischen Veränderungen“ waren nur drei von sieben Themen der Trainingsakademie. In der Auftaktveranstaltung hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit sich intensiv mit den Inhalten der angebotenen Seminare vertraut zu machen sowie in den Dialog mit den Trainerinnen und Trainern zu treten.

FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

Die Führungsgrundsätze sollen die Führungsphilosophie und die Überzeugungen für Führung beim Landkreis Hameln-Pyrmont widerspiegeln. Das wirkungsvolle Führen von Mitarbeitenden stellt komplexe Anforderungen an die Führungskräfte, sodass die Vereinbarung von Führungsgrundsätzen ein einheitliches Wertebild unter den Führungskräften und damit eine zukunftsfähige „Unternehmenskultur“ beim Landkreis fördern soll.

Die Basis für die Entwicklung der Führungsgrundsätze bilden die “Leitsätze zur Führung“, die auf den jährlichen Führungstagen entwickelt worden sind bzw. weiterhin werden. Die Führungsgrundsätze sollen den Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden fördern und zu einem positiven und produktiven Arbeitsklima beitragen. Hierbei ist wichtig zu betonen, dass die Führungsgrundsätze jeweils einen Idealzustand beschreiben, den es anzustreben gilt.

Im Rahmen des INQA-Audits ist eine Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements des Landkreises Hameln-Pyrmont erfolgt (COPSOQ, Psychosoziales Beratungsangebot, Ergonomische Arbeitsplatzausstattung, Attraktivitätssteigerung Kantine).

Da auch Führung einen Schlüsselfaktor zum Erhalt der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit darstellt, wurde das Thema der „**Gesunden Führung“ auf dem Führungstag 2021** behandelt. Hier wurden die Ebenen der gesunden Selbstführung, der gesunden Mitarbeitendenführung und der gesunden Rahmenbedingungen intensiv bearbeitet. Im Nachgang hat sich eine Arbeitsgruppe aus Führungskräften gebildet, welche die behandelten Schwerpunkte inhaltlich aufgreift und aktuell in einem weiteren Grundsatz zur „Gesunden Führung“ verdichtet.

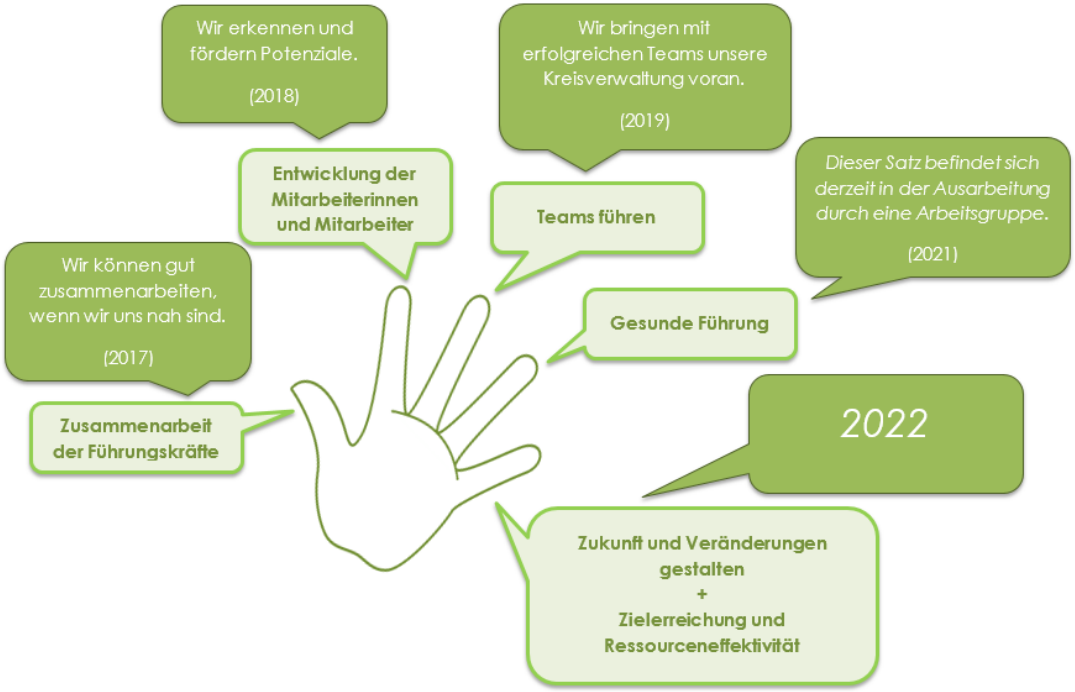


Abbildung 41: Führungsgrundsätze

WISSENSMANAGEMENT

Der anhaltende Wissens- und Erfahrungsverlust stellt die Verwaltung weiterhin vor eine große Herausforderung. Durch die Etablierung der Prozessmanagement-Software PICTURE werden seit 2020 sukzessive Prozesse der jeweiligen Ämter und Stabstellen aufgenommen. Mit der Prozessaufnahme werden Strukturen aufgebaut, die das vorhandene Wissen bestmöglich sichern und die Grundlage für eine prozessorientierte Verwaltungsorganisation schaffen sollen.

Zum Aufbau eines zentralen Prozessregisters wurden zunächst die Prozesse identifiziert und mit Attributen in Form von Steckbriefen angereichert. Im nächsten Schritt werden die einzelnen Prozessschritte auf Tätigkeitsebene beschriebenen und um relevante Ressourcen (z.B. Fachverfahren, Vordrucke) ergänzt.

Bisher konnten in 16 Ämtern ca. 1100 Prozesse identifiziert werden, wovon ca. 200 Prozesse detailliert beschrieben sind. Zukünftig sollen weitere Prozesse in der Prozessplattform aufgenommen werden. U.a. werden sogenannte Querschnittsprozesse, die bereichsübergreifend gültig sind, zentral definiert und über das Intranet veröffentlicht.

Die Dokumentation der Verwaltungsabläufe ermöglicht eine standardisierte und einheitliche Vorgehensweise in der Bearbeitung und unterstützt die Einarbeitung neuer Mitarbeitender. Zudem lassen sich somit Optimierungspotentiale erkennen und strukturiert umsetzen.

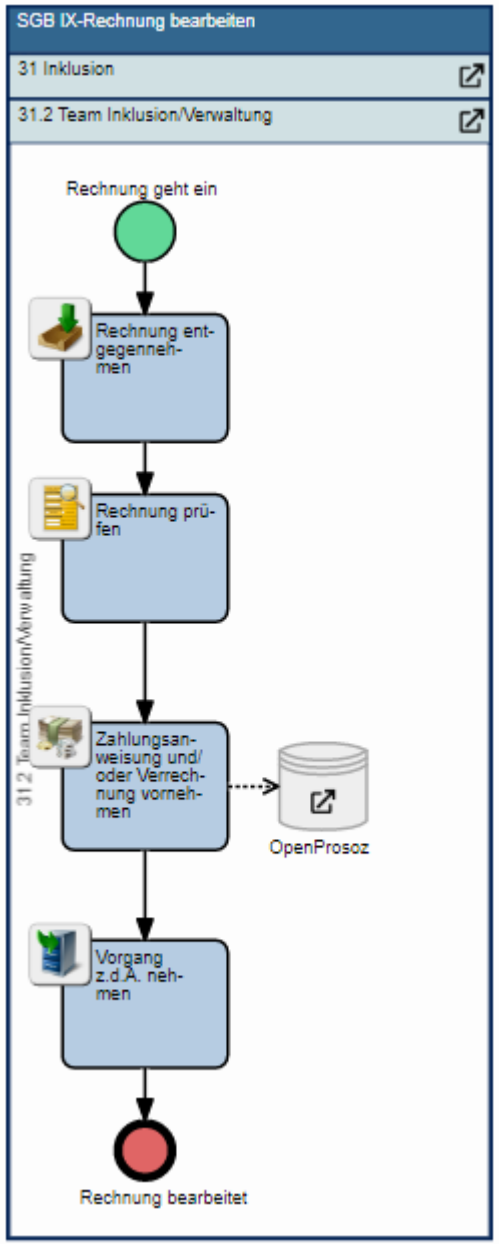


Abbildung 42: PICTURE

ANPASSUNG DER BEFÖRDERUNGSRICHTLINIE FÜR BEAMTE

Auf dem Arbeitsmarkt ist der „Kampf" um die besten Mitarbeitenden bereits voll entfacht und wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Daher war es zwingend erforderlich, die Beförderungsrichtlinie für Beamte zu überarbeiten.

In Zeiten immer schwieriger werdender Personalfindung und -bindung stellte sich die bislang geltende Regelung inzwischen als hinderlich dar, so dass die Beförderungsrichtlinie für Beamte auf folgende Regelung umgestellt wurde:

1. **Grundsätzlich setzen Beförderungen unabhängig von der Laufbahngruppe die Bewährung auf einem höherwertigen Dienstposten von 6 Monaten voraus.**

2. **Bei Personalentwicklungsmaßnahmen erfolgt die Beförderung nach dem erfolgreichen Abschluss der Personalentwicklungsmaßnahme. Die Laufzeit der Personalentwicklungsmaßnahme beträgt grundsätzlich 12 Monate.**

3. **Im Übrigen erfolgen Beförderungen bei Erfüllung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen.**

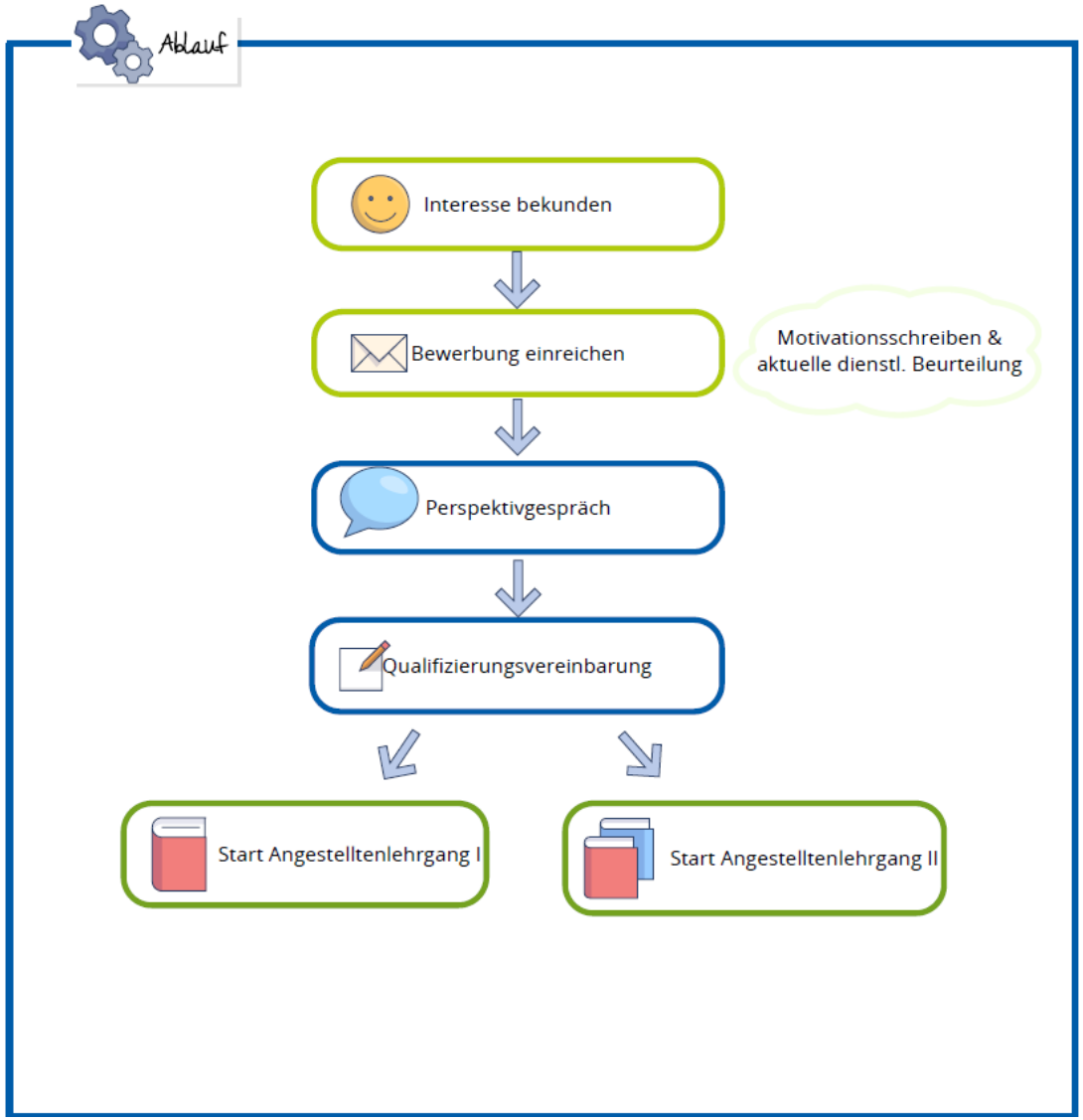
Damit wurden sowohl die bei einzelnen Besoldungsgruppen unterschiedlichen Wartezeiten als auch die nach Abschlussnoten gestaffelten Beförderungszeitpunkte für die Beförderungen nach Besoldungsgruppe A10 abgeschafft. Die Erprobungsdauer von 6 Monaten wird analog zu der bei den Tarifbeschäftigten für die Höhergruppierung angewendeten Regelung vorgesehen. Nach § 10 NLVO wären für gewisse Besoldungsgruppen auch kürzere Zeiten möglich. Diese werden jedoch nicht für umsetzbar erachtet, die Eignung tatsächlich feststellen zu können. Mit der weitgehenden Reduktion auf die beamtenrechtlichen Voraussetzungen bei Beförderungen wurde ein wichtiger Schritt dazu getan, den Dienstherrn Landkreis Hameln-Pyrmont attraktiver zu machen. Hinzuweisen ist darauf, dass die Richtlinie keine individuellen Ansprüche begründet. So können etwa festgestellte Leistungsmängel/Fehlverhalten oder politische Beschlüsse der Anwendung entgegenstehen.

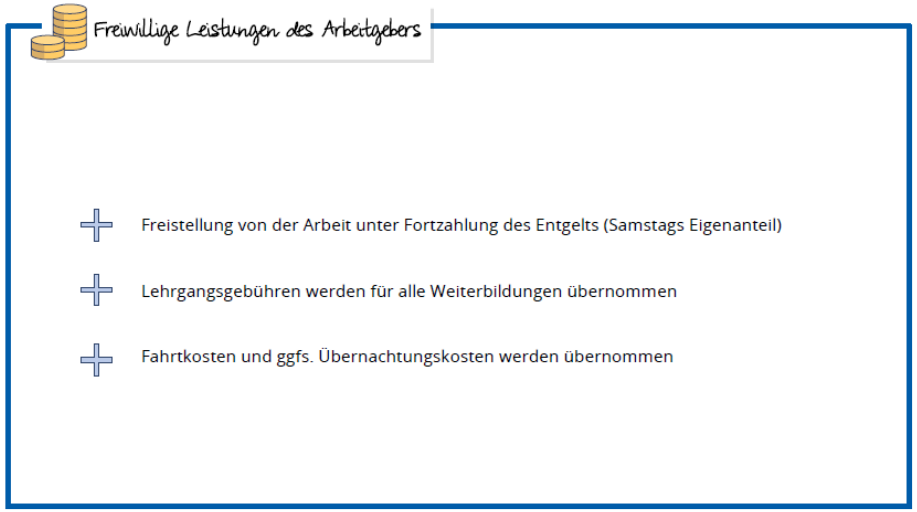
ÄNDERUNG DER ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN ZUM ANGESTELLTENLEHRGANG I UND II

Bereits die aktuellen Stellenbesetzungsverfahren zeigen deutlich, dass es zunehmend herausfordernder wird vakante Stellen zeitnah und mit hierfür ausreichend qualifiziertem Personal zu besetzen. Aufgrund der Tatsache, dass somit immer mehr Stellen mit hierfür nicht ausreichend qualifizierten Mitarbeitenden besetzt werden müssen, droht der Kreisverwaltung ein Qualitätsverlust bei der Aufgabenerfüllung. Außerdem bestehen für Quereinsteigerinnen aufgrund der fehlenden Verwaltungsausbildung nur bedingt Weiter- und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Kreisverwaltung.

Um eine Stellenbesetzung in Einzelfällen überhaupt noch zu ermöglichen und bestehende Vakanzen zu schließen, wurden die Anforderungsprofile für Mitarbeitende ohne Verwaltungskenntnisse (Quereinsteigerinnen) geöffnet. Diese Erforderlichkeit wird aufgrund des Fachkräftemangels perspektivisch weiter zunehmen. Gleichzeitig wurden die Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowohl für Quereinsteigende als auch für Verwaltungsmitarbeitende weiter verbessert. Hierfür wurden u.a. die Zulassungsvoraussetzungen für die Teilnahme an den Angestelltenlehrgängen I und II überarbeitet, so dass beim

Angestelltenlehrgang II zukünftig auf das Bestehen eines DGP-Eignungstests als Zulassungsvoraussetzung verzichtet wird. Außerdem bietet die Umstellung des Lehrgangs auf ein nebendienstliches digitales Format die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.
Mit der Änderung und Öffnung der Zugangsvoraussetzungen erhofft sich der Landkreis weitere Weiterbildungsperspektiven für eine Vielzahl von Mitarbeitenden zu schaffen und die Qualität der Arbeit langfristig sicher zu stellen.





Angestelltenlehrgang I - nebendienstlich

Umfang

- Dauer: 2 Jahre
- Blockzeiten
- Ein Wochentag + etwa jeden 2. Samstag

Ort

Braunschweig

Zulassungs-voraussetzungen

- Dienstliche Beurteilung durch die Führungskraft mind."Gut"
- Einschätzung zur Haltung der/des Mitarbeitenden
- Perspektivgespräch mit dem Team Personalentwicklung
- Bereitschaft der Mitarbeitenden, einen Lehrgangstag pro Woche (samstags) als Eigenanteil einzubringen
- Mit Mitarbeitenden, die noch nicht auf einer Verwaltungsstelle eingesetzt sind, wird die verbindliche Bereitschaft vereinbart, nach dem Lehrgang auf einer Verwaltungsstelle eingesetzt zu werden.

Teilnahme direkt nach der Probezeit möglich

- pro Team max. ein Teilnehmer
- Gesamtteilnehmeranzahl orientiert sich an den haushaltsrechtlichen Voraussetzungen und dienstl. Rahmenbedingungen

Angestelltenlehrgang II - nebendienstlich

Umfang

- Dauer: 2 Jahre
- Blockzeiten
- Ein Wochentag + etwa jeden 2. Samstag

Ort

ONLINE

Zulassungs-voraussetzungen

-Voraussetzung ist der AI oder die Ausbildung zum VFA oder für MA ohne VFA bzw. AI mit Abschluss auf DQR 6 Niveau (Bachelor, gepr. Bilanzbuchhalter/in sowie Bankfachwirt/in)
- Dienstliche Beurteilung durch die Führungskraft mind. "Gut" inkl. Einschätzung zur Haltung des/der Mitarbeitenden
- Kein Eignungstest (DGP)
- Perspektivgespräch mit dem Team Personalentwicklung

Teilnahme direkt nach der Probezeit möglich
oder unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung zum VFA

- Pro Team max. ein Teilnehmer am AII möglich
- Gesamtteilnehmerzahl orientiert sich an den haushaltsrechtlichen Voraussetzungen und dienstl. Rahmenbedingungen

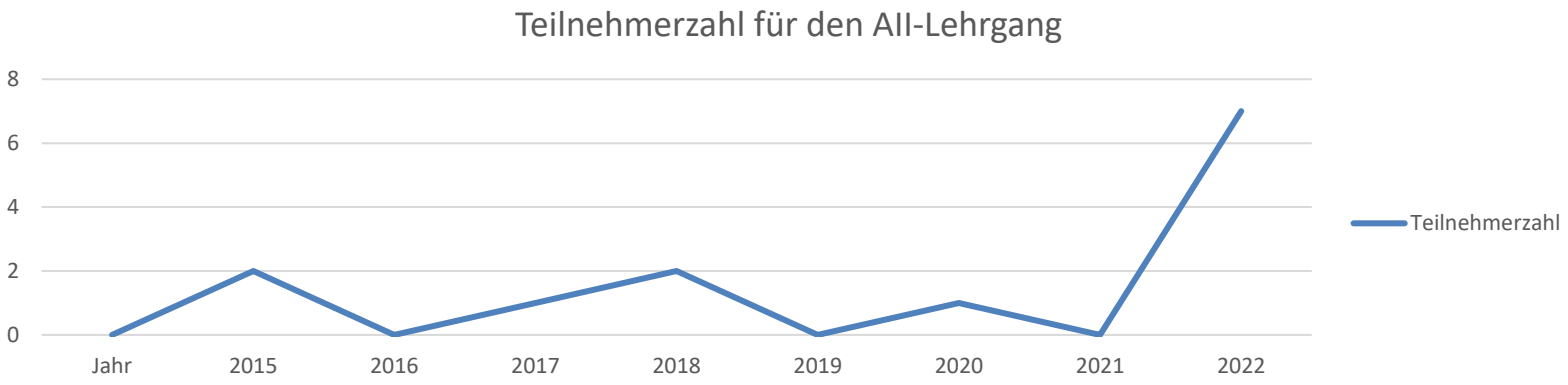


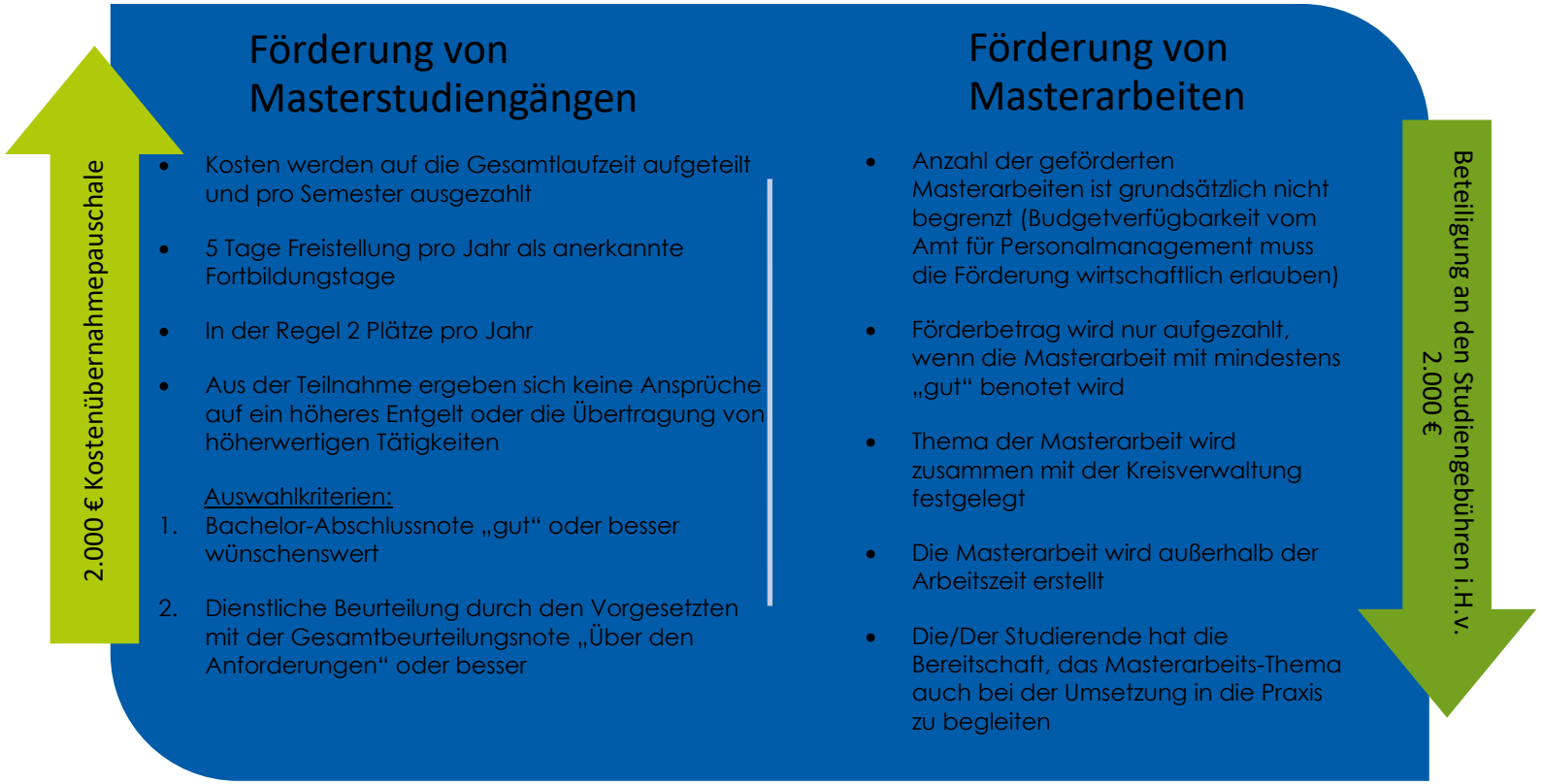
Abbildung 43: Teilnehmerzahl für den AII-Lehrgang

ERWEITERUNG DER FÖRDERUNG VON MASTERSTUDIENGÄNGEN UND MASTERARBEITEN

Der Landkreis Hameln-Pyrmont als Arbeitgeber fördert seit Ende 2016 im Rahmen der Personalentwicklung den Masterstudiengang Fachrichtung Verwaltungswissenschaften/Public Management. Dieses Angebot war nur auf eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtet und ermöglichte keine Flexibilität, um unterschiedliche Fachrichtungen zu fördern.

Dieses Personalentwicklungsangebot wurde nun erweitern, um auch in anderen Masterstudiengängen Fördermöglichkeiten zu schaffen. Hiermit kann beispielsweise die Förderung eines Masterstudiengangs im Bereich Soziale Arbeit ermöglicht werden, um dieses Wissen nutzbar zu machen. Ebenfalls bietet es die Chance einen Wissenstransfer in die Praxis zu ermöglichen.

Daher unterstützt und fördert der Landkreis als Arbeitgeber bedarfsorientiert Masterstudiengänge, die einen Bezug zur Kreisverwaltung haben. Voraussetzung für die Förderung ist ein Bachelorabschluss. Zudem müssen die Zulassungsvoraussetzungen der jeweiligen Hochschule erfüllt sein und ein klarer Bezug zu den Aufgaben beim Landkreis gegeben sein.



VERGLEICHSRING PERSONAL

Die wichtigste Ressource Personal bedarf einer zielorientierten Steuerung. Da die Rahmenbedingungen im Personalsektor einer immer schneller werdenden Veränderung unterliegen, legt der Landkreis vermehrten Wert auf die Vernetzung mit anderen Landkreisen, um durch den interkommunalen Vergleich und Austausch von anderen zu lernen, eigene Handlungsbedarfe zu erkennen und den interkommunalen Austausch zu fördern. Aufgrund der besonderen Bedeutung der Vernetzung hat der Landkreis Hameln-Pyrmont im Vergleichsring Personal die Rolle des Hauptkoordinators übernommen und organisiert jährlich einen interkommunalen Vergleichsring mit aktuell bis zu 8 Teilnehmenden. Der Kennzahlenvergleich liefert dazu die relevanten Kennzahlen und ermöglicht einen interkommunalen Austausch. Je Erhebungszeitraum rückt ein personalwirtschaftlicher Handlungsschwerpunkt in den Fokus der Diskussionen. Daraus können kooperativ Zukunftsstrategien abgeleitet werden, so dass alle teilnehmenden Verwaltungen nach der „Best-Practice-Methode“ profitieren. Dabei stehen insbesondere das Lernen und die Vernetzung im Vordergrund.

Kennzahlenset
Grunddaten
Personalstruktur
Beschäftigungsdauer
Altersstruktur
Fluktuationsquote
Gesundheitsquote
Ausbildungsquote
VZÄ im Personalbereich
NEW Ausbildung: Qualifizierte Bewerbungen
NEW Stellenplan: Unbesetzte Stellen

Themenschwerpunkte 2020/2021

Flexibles Arbeiten/ Home Office

Psychische Gesundheit

Mitarbeiterbindung

Aktuelle Herausforderungen im Personalmanagement

Außerordentliche Sitzung: Ausbildung und Weiterbildung

War for talents

Auswirkungen der Corona-Krise auf den Personalbereich

PERSONALKONZEPT 2026

Im Jahr 2015 wurde das erste Personalkonzept auf den Weg gebracht. Ziel war, die Bedeutung des Personals und die Herausforderungen des Personalmanagements konzeptionell darzustellen. Das Personalkonzept 2026 setzt den begonnenen Weg fort und soll dazu beitragen, dass weiterhin gute Arbeitsbedingungen im Rahmen der Möglichkeiten geboten werden können.

Das Personalkonzept 2026 nimmt die großen Herausforderungen in den Blick: Digitalisierung, Demografischer Wandel und ein stetiger Aufgabenwandel. Das Konzept beschreibt unter Berücksichtigung dieser Herausforderungen wesentliche Handlungsfelder. Diese sind sicherlich nicht als abschließend zu verstehen, sondern die einzelnen Maßnahmen sind unter Berücksichtigung des immer schneller werdenden Wandels ggf. anzupassen. Die Entstehung des Personalkonzeptes hat mit einem breiten Beteiligungsprozess stattgefunden. Alle Mitarbeitenden konnten sich zu den beschriebenen Maßnahmen einbringen.

Abbildung 44: Personalkonzept 2026

Über die Entwicklung der umgesetzten Maßnahmen wird im Personal- und Organisationsbericht 2023 berichtet.