Landkreis
Hameln-Pyrmont

Personal- und Organisationsbericht 2017

Landkreis Hameln-Pyrmont
Dezernat Zentrale Steuerung
Personal und Organisation
Süntelstraße 9
31785 Hameln
Telefon: 05151/903-0
Telefax: 05151/903-1502
landkreis@hameln-pyrmont.de

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort 5
Organisationsmanagement 6
Verwaltungsgliederung 6
Veränderung der Aufbauorganisation 7
Maßnahmen 7
Projektmanagement 9
Personalmanagement 11
Einflussfaktoren 11
Stellenplan 12
Personalstruktur 13
Fluktuation 15
Handlungsfeld: Personalgewinnung 17
Handlungsfeld: Familie und Beruf 18
Personalkosten 19
Personalkostenbudget 19
Rückstellungen 21
Handlungsfeld: Förderung der Fähigkeiten und Gesunde Führung 22
Handlungsfeld: Gesundheitsmanagement 23
Ausblick: Digitalisierung 24
Ausblick: Zertifizierung 26

VORWORT

Im Personalkonzept 2020 wurde der Personal- und Organisationsbericht als ein Ziel des Personalmanagements angekündigt. Nun liegt der erste Personal- und Organisationsbericht des Landkreises Hameln-Pyrmont vor. Der Bericht soll über die wesentlichen Organisations- und Personaldaten informieren. Mit über 650 Beschäftigten ist der Landkreis Hameln-Pyrmont ein großer Arbeitsgeber in der Region. Der Landkreis Hameln-Pyrmont hat sich in seinem Leitbild verpflichtet, die Region attraktiv zu gestalten und qualitative und wirtschaftliche Dienstleistungen für die rund 150.000 Einwohnerinnen und Einwohner, die Firmen und zahlreichen Institutionen zu erbringen. Dies geht nur mit einer leistungsfähigen Organisationsstruktur und motivierten Mitarbeitenden. Sowohl die Organisation als auch das Personalmanagement unterliegen dabei einer ständigen Entwicklung. Die Dynamik dieser Entwicklung ist angesichts des nach wie vor rasanten technischen Fortschritts, z.B. in Form von E-Government-Prozessen, den demografischen Herausforderungen und den finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen sehr hoch.

Dieser Personal- und Organisationsbericht ist zunächst eine Momentaufnahme der wesentlichen Daten und Fakten aus den Bereichen Personal und Organisation. Er beleuchtet Handlungsfelder des Personalkonzeptes 2020 und gibt einen Ausblick auf anstehende Herausforderungen. Während die Kennzahlen und Kennziffern jährlich fortgeschrieben werden sollen, um Zeitreihen aufzubauen und Entwicklungen sichtbar zu machen, soll der Personal- und Organisationsbericht grundsätzlich alle zwei Jahre erscheinen.

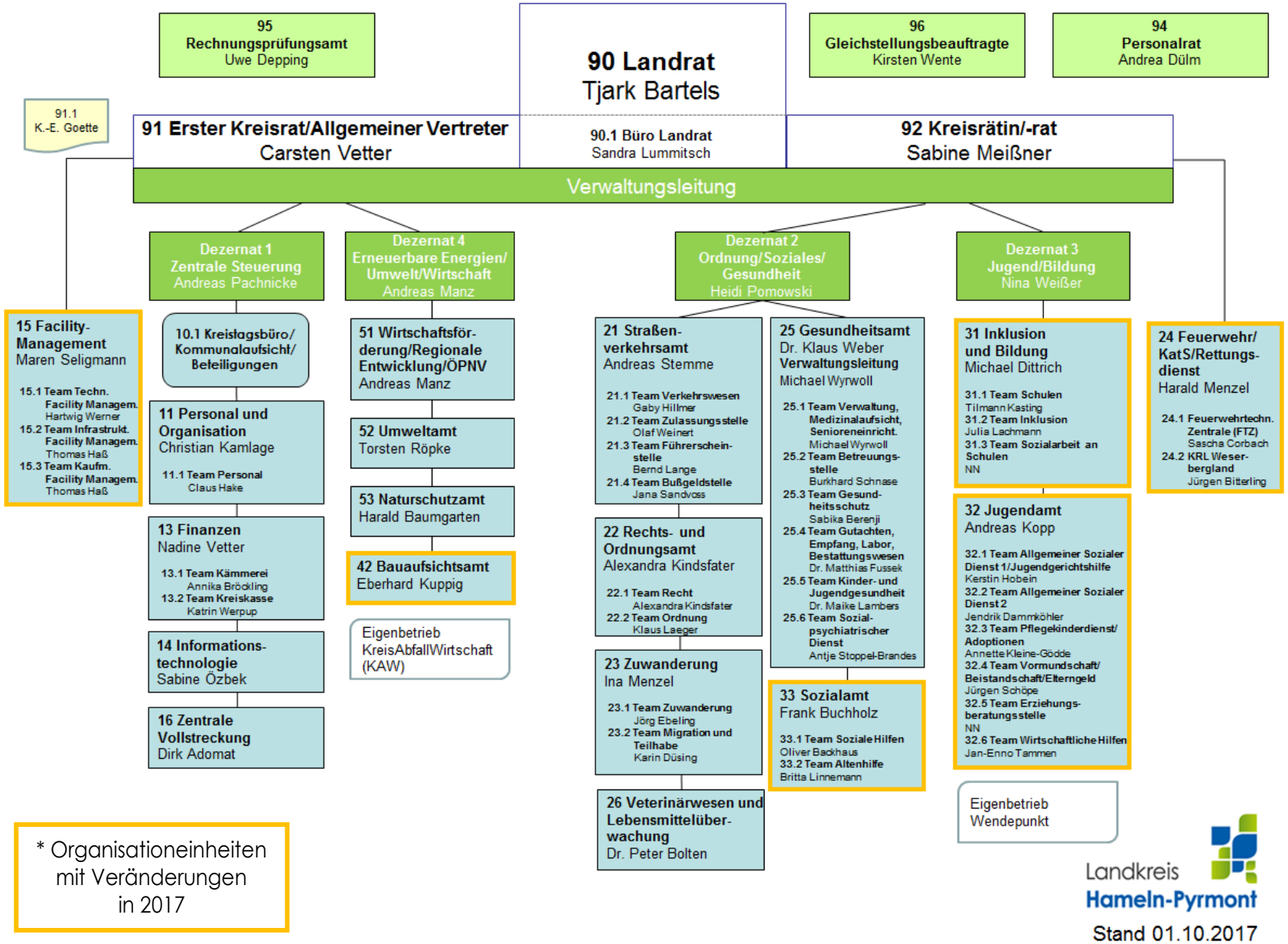
Für das Personalmanagement bleibt die nachfolgende Vision Maßstab des Handelns:

„Der Landkreis ist ein (ausgezeichneter) attraktiver öffentlicher Arbeitgeber mit einer erfolgreichen Verwaltung.
Hierfür sind motivierte und qualifizierte Mitarbeitende sowie effiziente Arbeitsprozesse notwendig“

Hameln, den 01.12.2017

Tjark Bartels
Landrat

VERWALTUNGSGLIEDERUNG



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.

Der Verwaltungsgliederungsplan der Kreisverwaltung stellt überblickartig die vielfältigen Aufgaben dar.

Die Verwaltung des Landkreises Hameln-Pyrmont besteht aus vier Dezernaten, welche sich in diverse Ämter untergliedern. Ein Großteil der Ämter umfasst wiederum einzelne Teams. Darüber hinaus ist den Kreisräten jeweils ein Amt direkt zugeordnet.

VERÄNDERUNG DER AUFBAUORGANISATION

Im Vergleich zum Jahr 2016 wurden diverse Veränderungen in der Aufbauorganisation vorgenommen. Besonders hervorzuheben ist dabei die Reduzierung der Dezernate von fünf auf vier. Weiterhin wurde mit dem „Facility-Management“ eine neue Organisationseinheit geschaffen. Es resultiert aus der Fusion des ehem. Amtes für Zentrale Dienste und des Hochbauamtes und soll die Zuständigkeiten für den Bau und den Betrieb von Gebäuden in einer Hand bündeln. In diesem Zuge wurde das Bauaufsichtsamt dem Dezernat 4 (ehemals Dezernat 5) zugeordnet.

Bei den weiteren Umstrukturierungen stand insbesondere der Soziale Bereich im Fokus. Das neue Dezernat 3 umfasst nun das Amt für Inklusion und Bildung sowie das Jugendamt. Weiterhin wurde das Sozialamt dem Dezernat 2 zugeordnet, damit eine engere Zusammenarbeit mit dem Amt für Zuwanderung ermöglicht wird. Das Amt für Zuwanderung wurde um das Team Flüchtlingssozialarbeit ergänzt, um die administrativen Aufgaben der Zuwanderungsbehörde mit den Integrationsaufgaben der Flüchtlingssozialarbeit zu vernetzen. Im Falle einer erneuten stärkeren Zuwanderung ist der Landkreis Hameln-Pyrmont mit diesem Organisationsmodell gut aufgestellt.

MAßNAHMEN

Das Organisationsmanagement, welches im Amt für Personal und Organisation angesiedelt ist, beschäftigt sich seit Anfang 2016 fachkundig mit der Aufbau- und Ablauforganisation des Landkreises Hameln-Pyrmont. In diesem Bereich sind 2,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ) eingesetzt. Im Fokus des Handelns steht insbesondere die Optimierung der Geschäftsprozesse, damit eine effektive Aufgabenerfüllung gewährleistet werden kann. Diese Aufgabe wird in der Regel in Form einer sog. Organisationsberatung eines Amtes durchgeführt. Neben der Gestaltung und Optimierung von Prozessen und Strukturen liegt die Aufgabe des Organisationsmanagements darin, auch die Umsetzung von Maßnahmen zu begleiten und zu koordinieren, so dass mehr als eine reine Beratungsfunktion wahrgenommen wird. Zu den klassischen Aufgaben der Organisation gehören weiterhin die Aufstellung des Stellenplanes, die Durchführung von Stellenbewertungen sowie die Personalbedarfsbemessung.

Außerdem beschäftigt sich das Organisationsmanagement mit der Erstellung von Dienstvereinbarungen und Geschäftsverteilungsplänen. Für die interne Kommunikation erarbeiten die Mitarbeitenden ein Organisationshandbuch, in dem Aufgaben und Vorgehensweise des Organisationsbereiches beschrieben werden.

Maßnahmen 2016/2017	Ziel
Organisationsberatung Sozialamt von 03/2016 - 09/2017	Durch gestiegene Fallzahlen ist das Arbeitsaufkommen im Sozialamt erhöht. Zur Bewältigung dieser Situation soll das Kundenaufkommen gesteuert werden, indem eine zentrale Antragsannahme, Terminvereinbarungen und Rückrufservices eingerichtet werden. Für diesen zentralen Kundenservice sollen Qualitätsstandards festgelegt und gesichert werden. Zugleich wurde einer Personalbedarfsbemessung durchgeführt.
Organisationsberatung Bürgerservice von 03/2017 - 10/2017	Damit eine Steuerung der Kunden erfolgen kann, soll eine erste Anlaufstelle für Besucher, Anrufer und postalische Eingänge eingerichtet werden. Dieser Bürgerservice soll die Servicequalität erhöhen und die Arbeitsabläufe der betroffenen Organisationseinheiten optimieren.
Organisationsberatung Prozesse und IT im Jugendamt von 03/2017 - 02/2018	Aufbauend auf einer externen Organisationsuntersuchung im Jahr 2014 wurde die Handlungsempfehlung zur Erneuerung des IT-Systems PROSOZ im Jugendamt aufgenommen. Die Hilfeplanprozesse sollen dazu standardisiert und durch die Erneuerung der Software unterstützt werden. Dies betrifft Arbeitsprozesse in den Bereichen des Allgemeinen Sozialen Diensts, im Pflegekinderdienst und in der Inklusion.

Geplante Maßnahmen im Organisationsmanagement:

Maßnahme	Ziel
Organisationsmaßnahme Einführung Rechnungsworkflow (zugl. Projekt) 2017/2018	Im Rahmen der Verwaltungsdigitalisierung (E-Government) soll im ersten Schritt ab Ende 2017 bis 3. Quartal 2018 ein verwaltungseinheitlicher Rechnungsworkflow eingeführt werden. Die Digitalisierung dieses Arbeitsprozesses soll die Vorzüge der Digitalisierung aufzeigen und den Kick-Off zu den weiteren E-Government-Prozessen darstellen. Derzeit werden ca. 60.000 Buchungsvorgänge manuell in der Kreisverwaltung ausgeführt, die zukünftig einem optimierten Vorgehensmodell folgen. Zugleich werden hiermit die Voraussetzungen zum Empfang und der Verarbeitung von eRechnungen geschaffen, die ab Ende 2019 anzunehmen sind.
Zentrale Vergabestelle 2017/2018	Um auch zukünftig rechtssichere Vergabeverfahren einschließlich eVergabe zu gewährleisten, soll die Einrichtung einer zentralen Vergabestelle untersucht werden.
Organisationsberatung Inklusion 2018	Die Organisationseinheit wurde 2013 neu geschaffen. Es werden dort Hilfen für Menschen mit Einschränkungen nach dem SGB VIII und dem SGB XII gewährt. Vor dem Hintergrund des Bundesteilhabegesetzes sind die Prozesse und die Personalausstattung genauer zu beleuchten.
Organisationsberatung Bafögstelle 2018	Die Fallzahlen in der Bafögstelle haben sich in den letzten Jahren deutlich reduziert. Im Rahmen einer Organisationsberatung soll die Fallzahl je VZÄ ermittelt werden, um den Personalbedarf zu objektivieren.

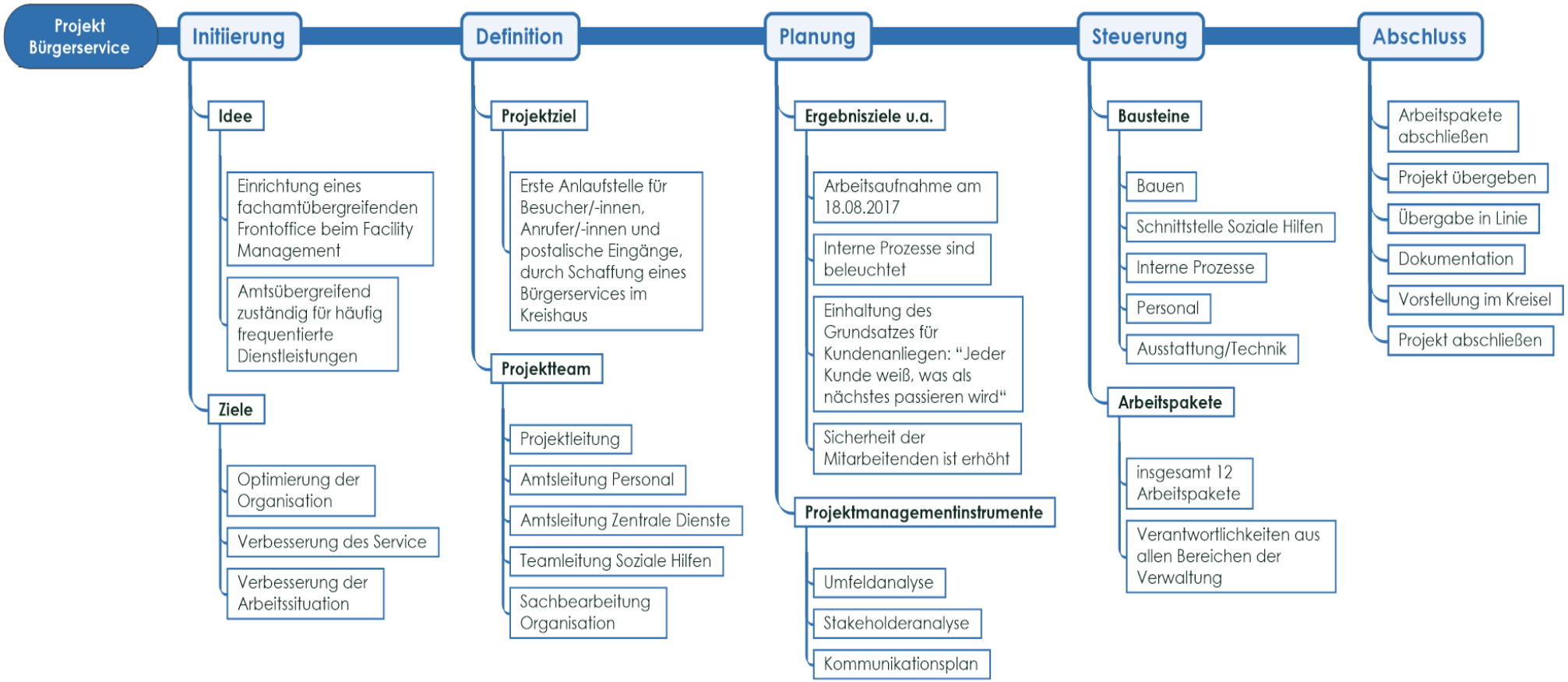
PROJEKTMANAGEMENT

Seit dem Jahr 2014 wurden insgesamt 20 Mitarbeitende des Landkreises von der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement e.V. (GPM) zu zertifizierten Projektmanagementfachmännern und -frauen (Level D GPM IPMA) ausgebildet. Intern werden nun weitere Schulungen über das Projektmanagementoffice angeboten. Im Fokus steht derzeit die Weiterbildung der Führungskräfte.

Alle umfangreichen Vorhaben, die einer Koordinierung und Terminierung bedürfen, sollen in einem Projekt gefasst und durch das Projektmanagement begleitet werden. Ein Projekt wird durch einen Auftrag initiiert. Als Projektleiter/in fungieren die ausgebildeten Projektmanagementfachkräfte. Die Abwicklung erfolgt nach den Anforderungen der GPM. Als erstes derartiges Projekt gilt unten aufgeführte Projekt „Bürgerservice Kreishaus". Im Jahr 2017 wurden nachfolgende Projekte durchgeführt/begonnen:

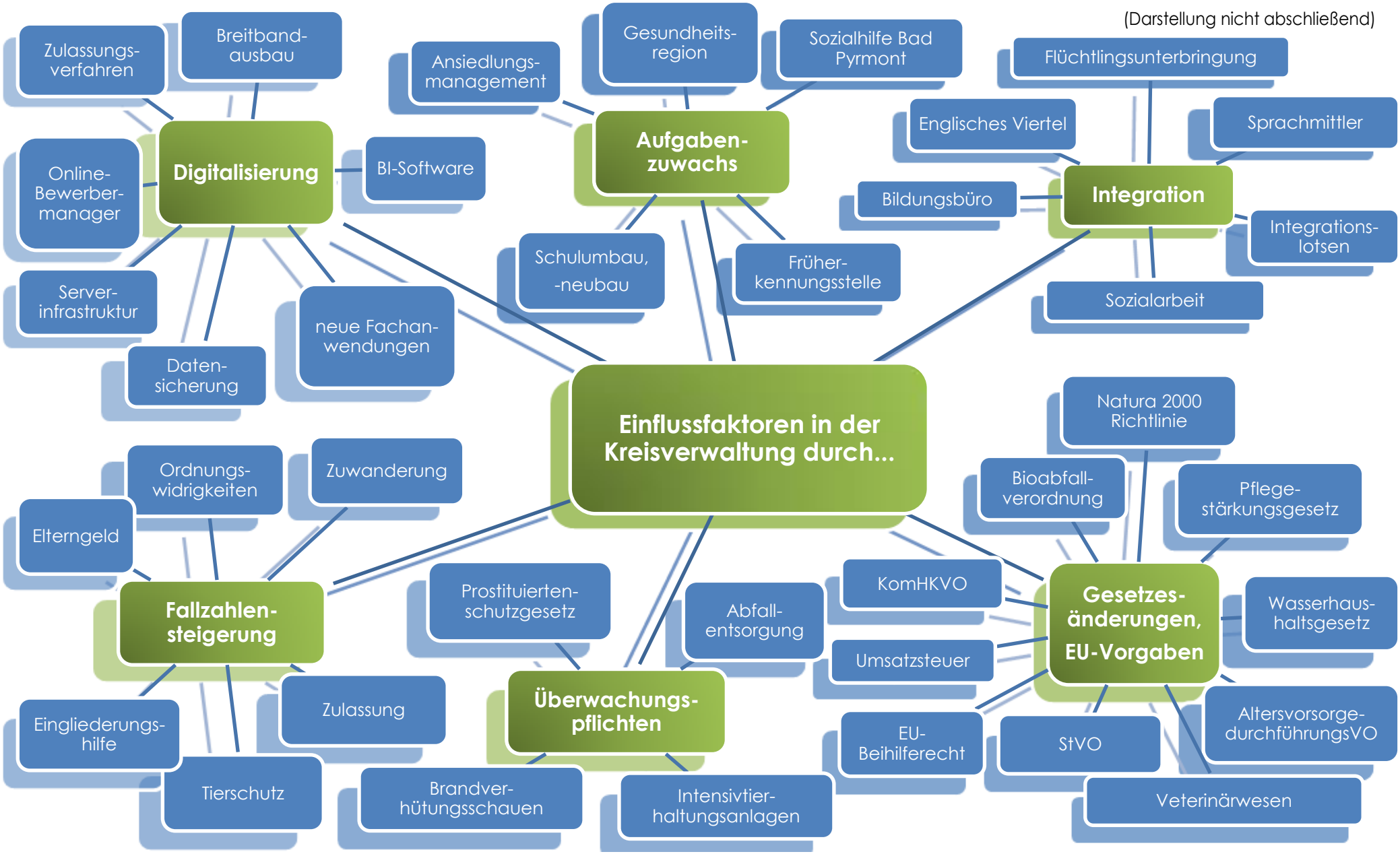
Projekt	Projekt-Nr.	Start	Phase	Geplantes Ende	Voraussichtliches Ende
Bürgerservice Kreishaus	17-01	27.09.2017	Steuerung	02.10.2017	02.10.2017
Prozesse/IT Jugendamt	17-02	01.05.2017	Steuerung	28.02.2018	30.06.2018
Planung ESS	17-03	01.03.2017	Definition	2019/2023	
Bürgernahe Sprache	17-04	01.05.2017	Steuerung	31.05.2018	31.05.2018
Desktop Applikations-Virtualisierung	17-05	01.01.2017	Steuerung	31.01.2018	31.10.2018
Eine Welt Klimakommune	17-06	01.05.2017	Planung	30.11.2019	
Imagekampagne Verkehrssicherheit	17-07	01.09.2017	Definition	31.08.2018	
Datenschutz 2018 - EU-DatenschutzgrundVO	17-08	01.10.2017	Initiierung	31.12.2018	
Einführung Rechnungsworkflow	17-09	01.11.2017	Planung	31.10.2018	

Projekt: Bürgerservice Kreishaus



EINFLUSSFAKTOREN

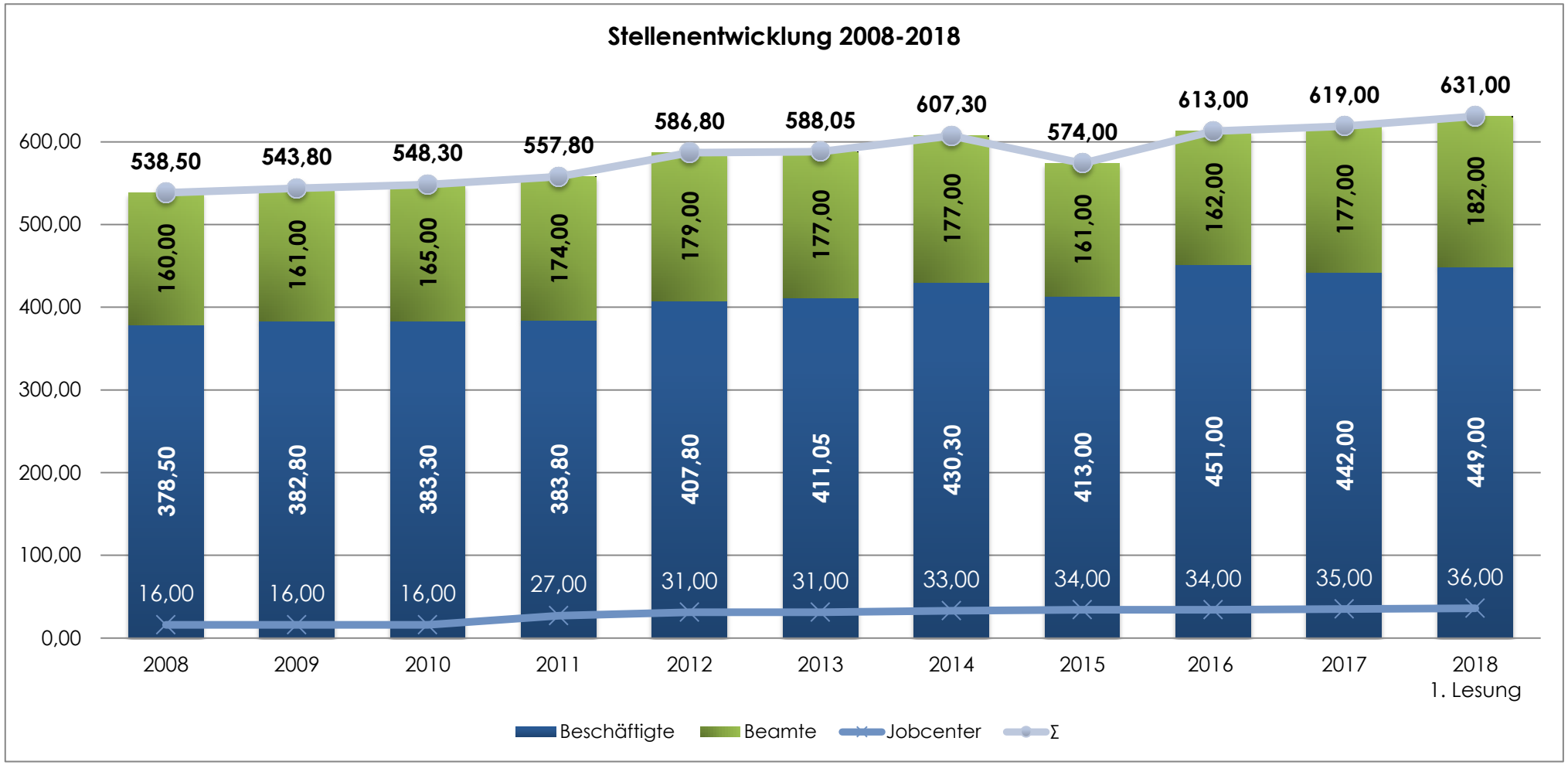
(Darstellung nicht abschließend)

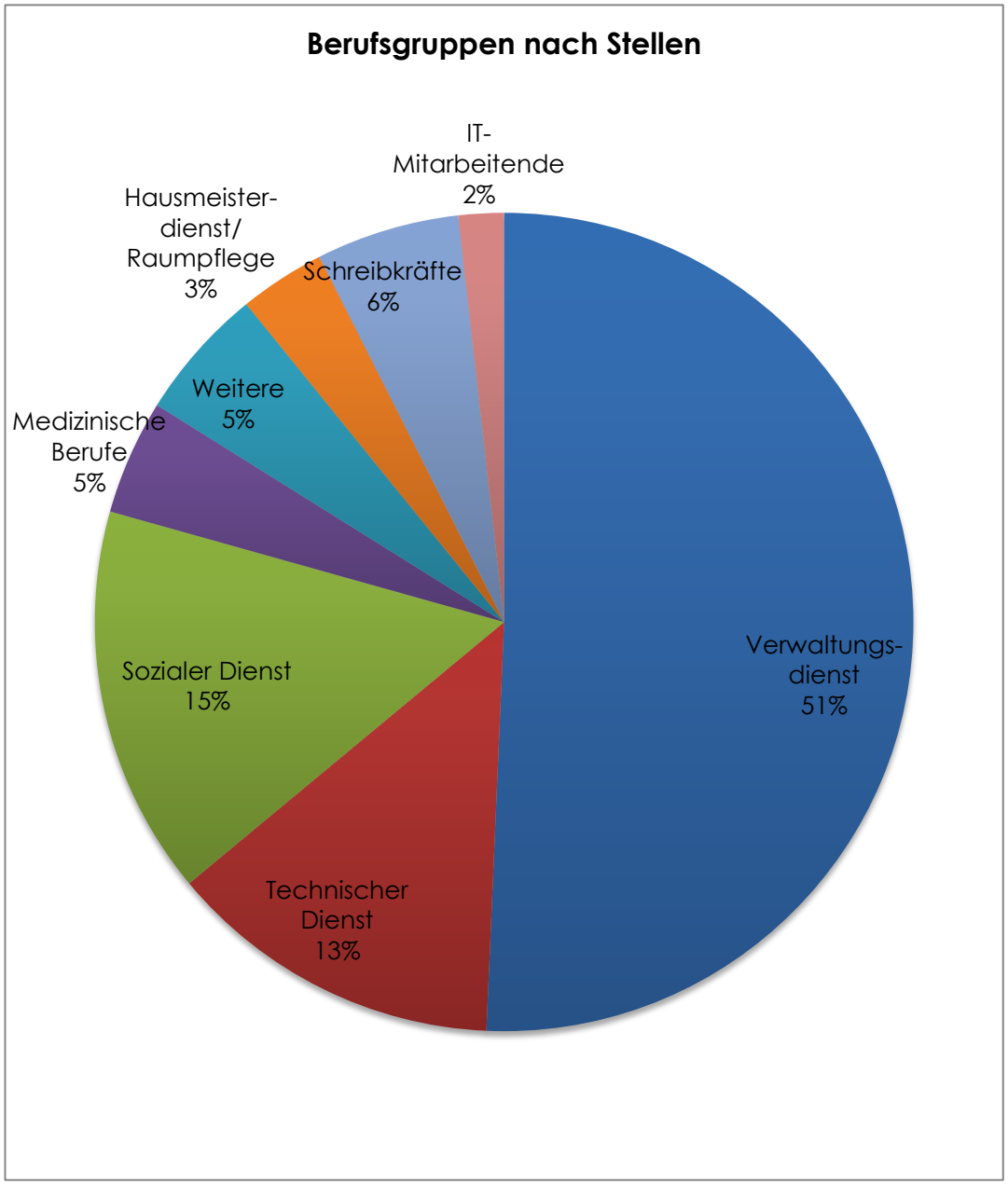


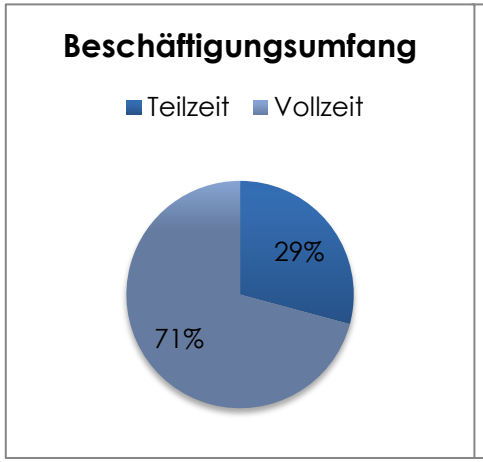
Es ist eine wesentliche Aufgabe des Personalmanagements nach Abwägung aller Argumente die erforderlichen Personalressourcen bereitzustellen, um die vielfältigen Aufgaben (siehe Abbildung Seite 10) wahrnehmen zu können und zugleich notwendige und innovative Changeprozesse einzuleiten. Hierzu sind das Vertrauen und die Unterstützung des Kreistages erforderlich!

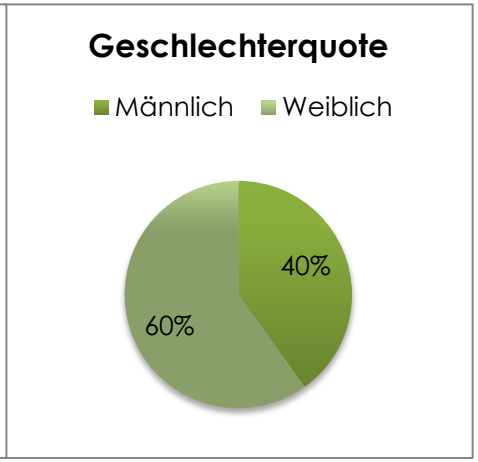
Der Stellenplanentwurf 2018 (1. Lesung) sieht eine Stellenmehrung von 12 Stellen im Vergleich zum Stellenplan 2017 vor. Einzelheiten zum Stellenplanentwurf 2018 können der Vorlage 158/2017 im Kreistagsinformationssystem entnommen werden.

Interkommunaler Vergleich (LSN: Kommunale Finanzen 2016)	VZÄ je 1000 Einwohner
Landkreis Hameln-Pyrmont	3,84
Niedersächsische Landkreise in gleicher Größenklasse	4,42



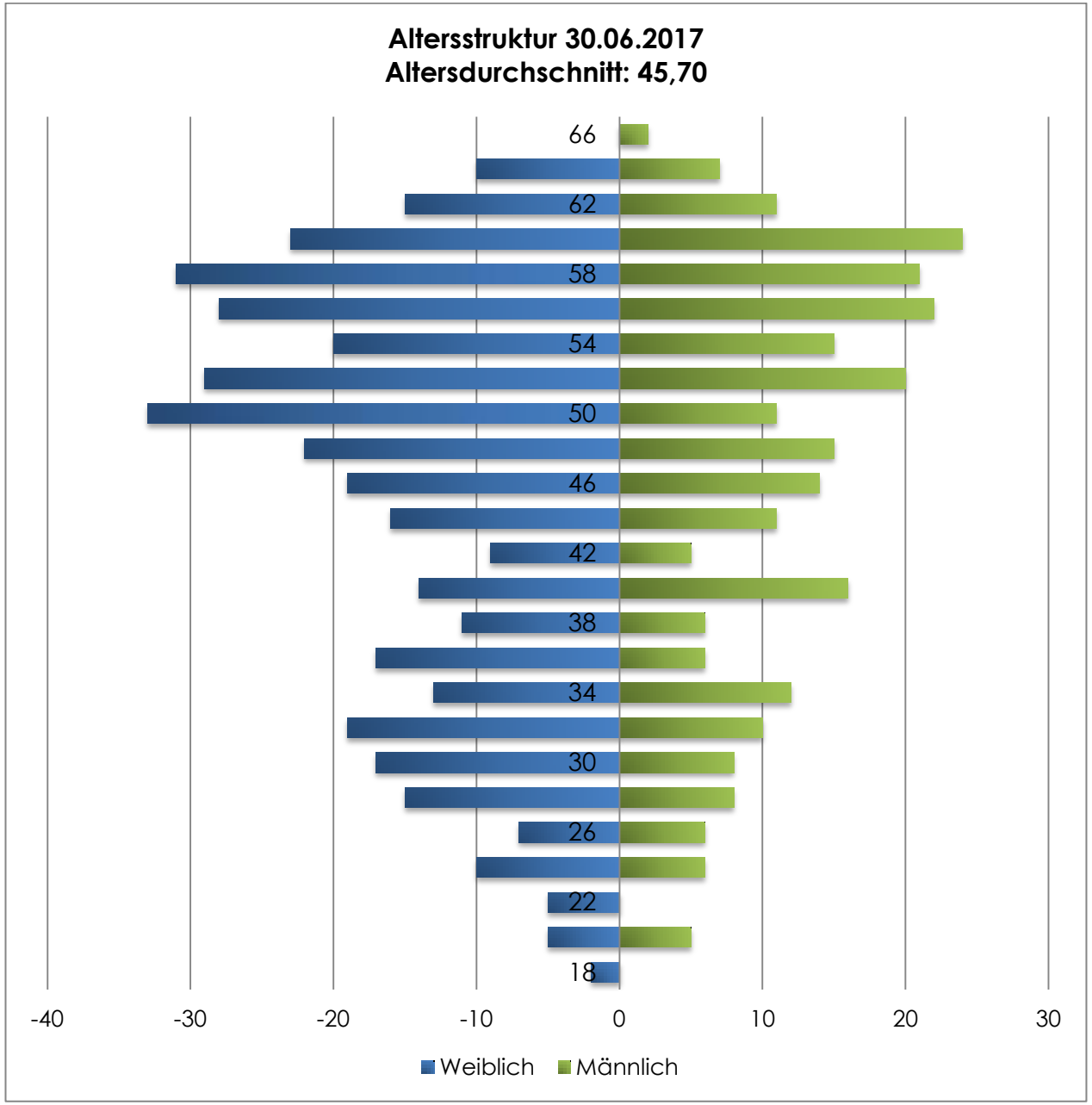


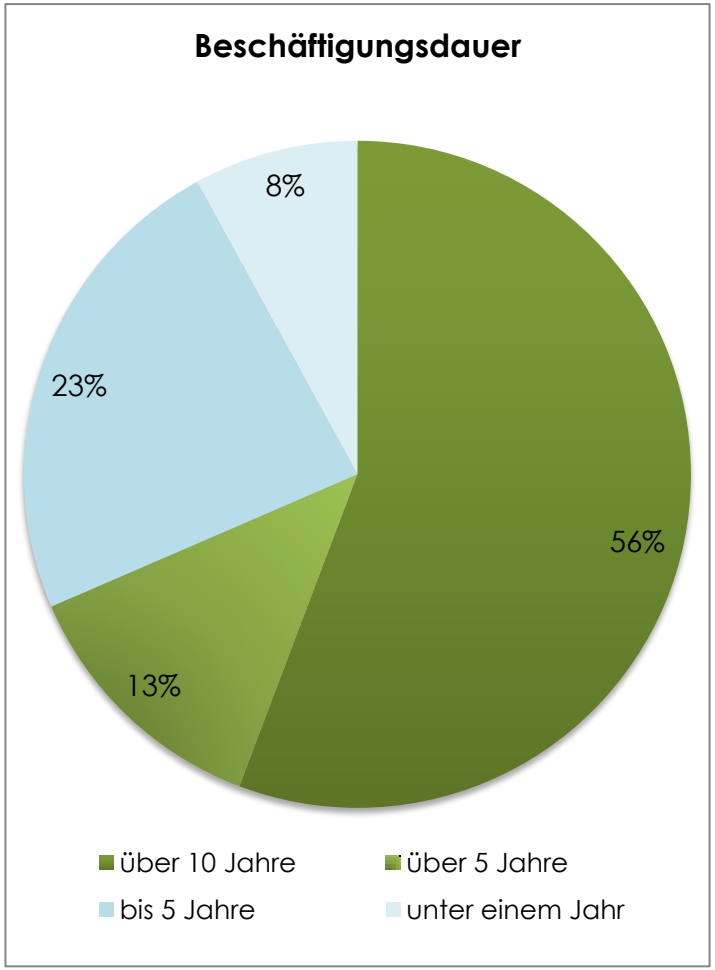




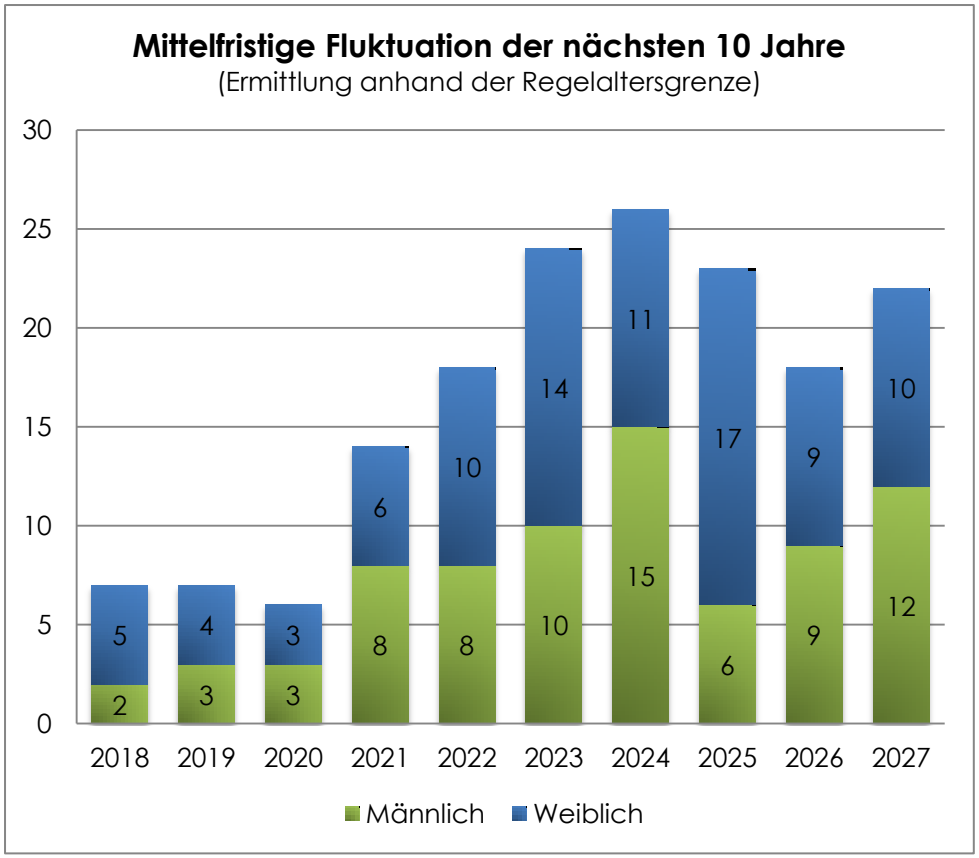
	Anzahl der Mitarbeitenden	Quote
Gesamt	**651**	
Weiblich	390	59,91 %
Männlich	261	40,09 %
Teilzeit	190	29,19 %
Auszubildende/Anwärter	19	2,92 %
Schwerbehinderung	43	6,61 %
Migrationshintergrund[1]	16	2,46 %

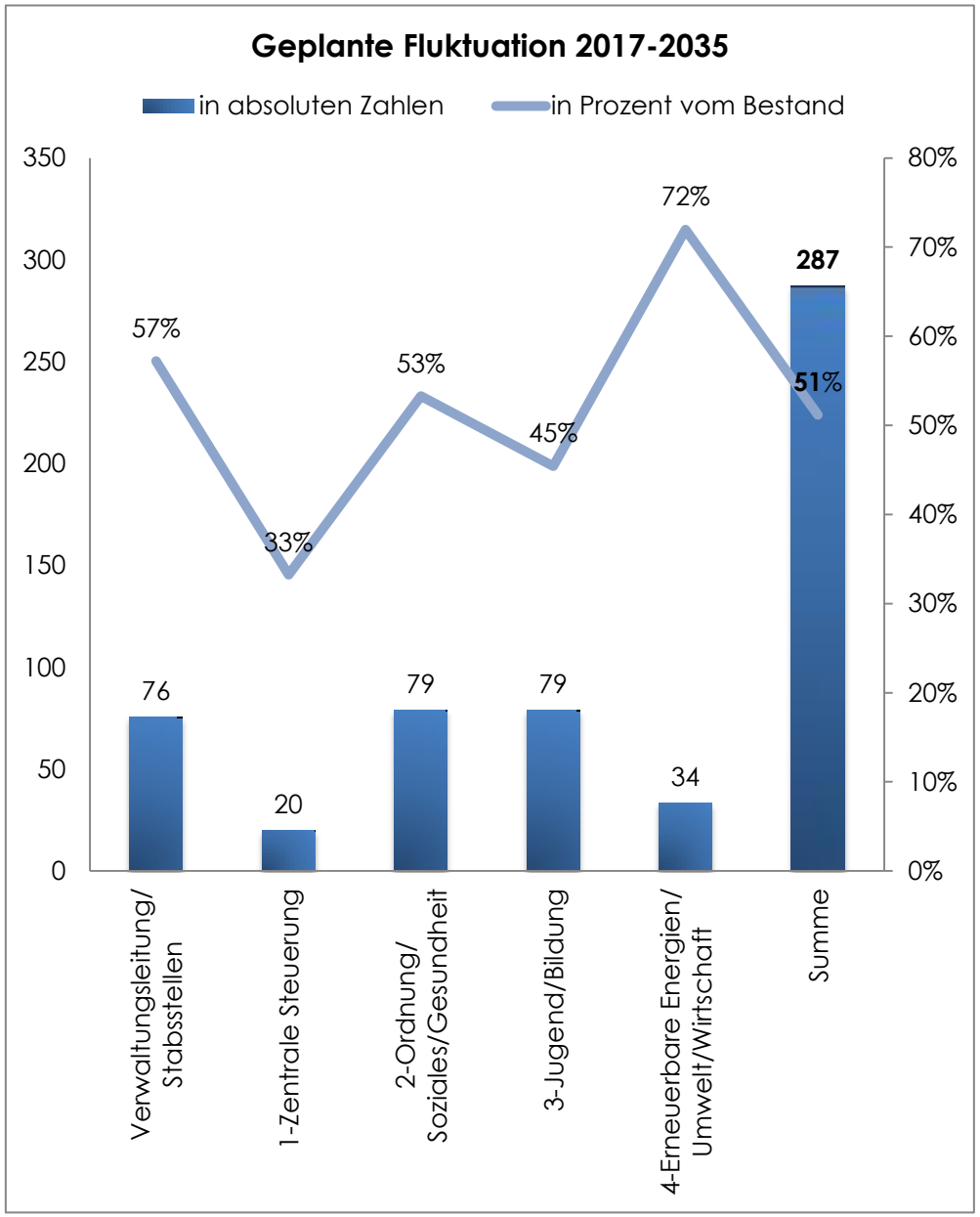
[1] Umfasst die Mitarbeitenden, die im Ausland geboren sind oder eine ausländische Staatsangehörigkeit haben.


Altersstruktur 30.06.2017
Altersdurchschnitt: 45,70
66
62
58
54
50
46
42
38
34
30
26
22
18
-40
-30
-20
-10
0
10
20
30
Weiblich
Männlich


Beschäftigungsdauer
8%
23%
56%
13%
über 10 Jahre
über 5 Jahre
bis 5 Jahre
unter einem Jahr

Zum 30.06.2017 liegt das Durchschnittsalter bei 45,70 Jahren. Der Großteil der Mitarbeitenden ist in 2017 zwischen 44 und 66 Jahre alt. In den nächsten zwanzig Jahren scheidet dieser Personenkreis aus der Erwerbstätigkeit aus und tritt in die Rente oder Pension ein. Bei der mittelfristigen Betrachtung der nächsten zehn Jahre wird ersichtlich, dass die altersbedingte bzw. geplante Fluktuation insbesondere ab dem Jahr 2021 ansteigen wird. Bis zum Jahr 2035 werden sogar rund 51 % aller heutigen Mitarbeitenden aus der Erwerbstätigkeit ausgetreten sein.





	ungeplante Fluktuation		geplante Fluktuation		gesamte Fluktuation	
2016						
1. Quartal	6,00	0,94%	1,00	0,16%	7,00	1,10%
2. Quartal	7,00	1,09%	1,00	0,16%	8,00	1,24%
3. Quartal	10,00	1,54%	5,00	0,77%	15,00	2,31%
4. Quartal	10,00	1,52%	2,00	0,30%	12,00	1,83%
Summe	**33,00**	**5,10%**	**9,00**	**1,39%**	**42,00**	**6,49%**
2017						
1. Quartal	10,00	1,54%	4,00	0,62%	14,00	2,15%
2. Quartal	10,00	1,53%	1,00	0,15%	11,00	1,69%
3. Quartal	13,00	1,98%	2,00	0,31%	15,00	2,29%
Summe	**33,00**	**5,06%**	**7,00**	**1,07%**	**40,00**	**6,13%**

Zur Berechnung der Fluktuation werden die Abgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand gesetzt.

Der durch die geplante Fluktuation entstehende Personalbedarf wird von der ungeplanten Fluktuation weiter verschärft. Zu den Renten- und Pensionseintritten sind im Jahr 2016 noch weitere 33 ungeplante Austritte zu verzeichnen. In 2017 wird diese Zahl bereits im 3. Quartal erreicht, so dass die Fluktuationsquote zu diesem Zeitpunkt bereits bei 6,13 % liegt. Im Vergleich zum Vorjahr wird sich die Fluktuationsquote vermutlich erhöhen. Die Bundesagentur für Arbeit hat im Jahr 2016 Daten zur Fluktuation veröffentlicht. Danach beträgt die Fluktuationsrate im öffentlichen Dienst 12,8 %. Dieser Wert berechnet sich aus dem Durchschnitt der beendeten und neu begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in Relation zu den bestehenden Beschäftigungsverhältnissen. Legt man diese Berechnungsmethode zugrunde, hat der Landkreis Hameln-Pyrmont im Jahr 2016 eine Fluktuationsrate von 8,59 %. Der Landkreis Hameln-Pyrmont steht mit dieser Fluktuation gut dar, wenngleich das Ziel besteht, die ungeplante Fluktuation zu reduzieren. Das Jobangebot im öffentlichen Dienst ist jedoch so gut wie noch nie, so dass Mitarbeitende problemlos den Arbeitgeber wechseln können, wenn ein solcher Wunsch, egal aus welchen Gründen, besteht.

Anhand der zunehmenden Fluktuation wird ersichtlich, dass der Wandel von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Bewerbermarkt den öffentlichen Dienst voll erreicht hat. Für die Arbeitgeber wird es immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden und dieses langfristig zu binden. Es bedarf der Anpassung an die Anforderungen der potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei muss sich das Personalmanagement auf einen dynamischen Anpassungsprozess an die Wertevorstellungen der nächsten Generationen einstellen, zugleich aber auch die vorhandenen Mitarbeitenden und ihre Arbeitsbedingungen gut im Blick behalten. Nach einer aktuellen Studie der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers aus März 2017 zum Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst fehlen im Jahr 2030 dem öffentlichen Dienst 276.000 Verwaltungsfachleute und Büroangestellte. Die Studie endet mit folgender Empfehlung: Der Staat muss Geld investieren, um Gehaltsstrukturen anzupassen, Digitalisierungsprojekte voranzutreiben und aktiv für seine Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst werben.

Diese Entwicklungen, bereits im Personalkonzept 2020 beschrieben, verdeutlichen den Handlungsbedarf im Personalmanagement. Beim Landkreis Hameln-Pyrmont ergibt sich durch die geplante und ungeplante Fluktuation perspektivisch ein sehr hoher Personalbedarf, der von Wissens- und Erfahrungsverlusten begleitet wird. Es ist erforderlich, den Landkreises Hameln-Pyrmont als attraktiven Arbeitgeber hervorzuheben. Dazu muss das Personalmanagement durch alle Handlungsfelder (vgl. Abbildung auf Seite 5) gestärkt und fortentwickelt werden. So kann auch die Herausforderung, die künftigen zahlreichen Personalabgänge durch neue Mitarbeitende zu kompensieren, erfolgreich gemeistert werden.

HANDLUNGSFELD: PERSONALGEWINNUNG

Zur Verbesserung der Arbeitgebermarke (***Employer Branding)*** richtet das Recruiting für den Landkreis Hameln-Pyrmont eine Arbeitgeberhomepage ein. Diese soll die Vorzüge des Landkreises als Arbeitgeber herausstellen und potentielle Mitarbeitende anwerben. Neben den Themen „sicherer Arbeitsplatz“ und „Gemeinwohlorientierung“ werden die Angebote in der „Personalentwicklung“ und im „Gesundheitsmanagement“ sowie die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ aufgezeigt.

Für ein effektives Recruiting und die ***Optimierung des Bewerbungsprozesses*** wird ein Online-Bewerbermanagement eingeführt. Neben einem komfortableren Zugang für die Bewerber/innen werden die einheitliche Erfassung und Analyse der Bewerbungen im Auswahlverfahren vereinfacht. Weiterhin ermöglicht es die Auswertung von Statistiken. Angestrebt wird zudem ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren, um die Chancengleichheit der Bewerberinnen und Bewerber nach außen sichtbar zu machen.

Ein besonders hervorzuhebendes Handlungsfeld stellt die ***Nachwuchsgewinnung*** dar. Für eine effektivere Personalgewinnung in der öffentlichen Verwaltung haben sich die Städte, Gemeinden und die Kreisverwaltung im Landkreis Hameln-Pyrmont zu einem kommunalen Ausbildungsnetzwerk namens „Be-Ha-Py“ zusammengeschlossen. Im Rahmen des Zusammenschlusses werden Werbemaßnahmen vorgenommen sowie gemeinsame Aktivitäten zur Gewinnung von Nachwuchskräften organisiert. Auf einer gemeinsamen Homepage (http://www.be-ha-py.de/) stellen sich die Kommunen vor und bieten ihre verschiedenen Ausbildungsberufe an.

Das Ausbildungsnetzwerk vertritt den Landkreis Hamel-Pyrmont weiterhin mit einem attraktiven Stand auf Ausbildungsmessen und Jobbörsen. Das Ausbildungsnetzwerk hat sich zum Ziel gesetzt, die abwechslungsreichen und interessanten Berufe im öffentlichen Dienst positiv zu bewerben.

Der Landkreis Hameln-Pyrmont hat auf die voraussichtlichen Personalabgänge (siehe Seite 15) reagiert und seit dem Einstellungsjahrgang 2017 die Anzahl der Auszubildenden sowie der Dualstudierenden im Verwaltungsbereich erhöht. Das Spektrum der Ausbildungsangebote wird ab 2018 noch einmal erweitert, um auch für weitere Berufsgruppen Nachwuchskräfte zu gewinnen. Der Landkreis Hameln-Pyrmont bietet ab 2018 auch das duale Studium für Soziale Arbeit und Verwaltungsinformatik sowie die Ausbildung zur/m Bauchzeichner/in an. Die eigene Ausbildung garantiert, frei werdende Stellen durch qualifizierte Fachkräfte zeitgerecht besetzen zu können. Durch die Ausbildung im eigenen Haus verfügen die Nachwuchskräfte über ein hohes Maß an betrieblichen Kenntnissen und Integration in das Arbeitsumfeld.

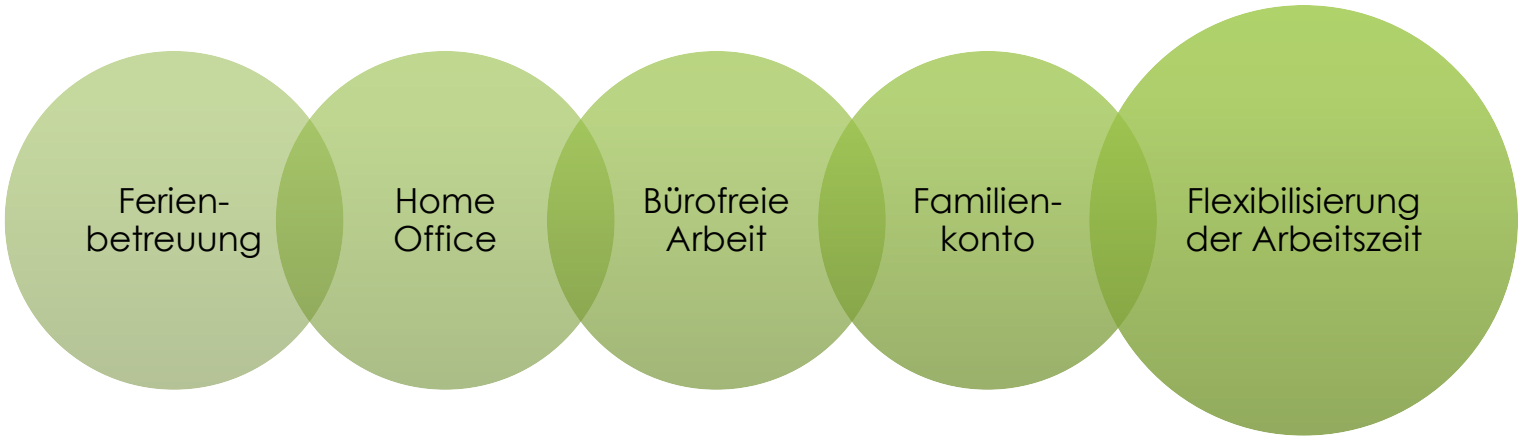
Um jungen Menschen die Gelegenheit zu geben, sich frühzeitig darüber klar zu werden, ob der ins Auge gefasste Beruf das Richtige ist, bietet der Landkreis Hameln-Pyrmont eine Vielzahl von Praktikumsstellen an. Rund 70 Schülerinnen und Schüler haben in 2016 ein Praktikum absolviert. Die Praktikantinnen und Praktikanten werden von der Schülerfirma „Juniors“ betreut, die in Zusammenarbeit mit allen Organisationseinheiten des Landkreises die Anzahl an Praktikumsplätzen weiter ausbauen will. In 2017 wurden ebenfalls schon 70 Praktikumsplätze vergeben.

HANDLUNGSFELD: FAMILIE UND BERUF

Den Mitarbeitenden stehen diverse Flexibilisierungsmöglichkeiten zur Verfügung, um den Beruf mit ihren aktuellen Lebensphasen zu vereinbaren.

Der Landkreis Hameln-Pyrmont ermöglicht vielfältige Teilzeitmodelle. Derzeit sind rund 50 verschiedene Modelle im Einsatz. Daneben nutzen 15 Mitarbeitende die Möglichkeit des Home Office. Die sog. bürofreie Arbeit kann sehr flexibel für Einzelfälle genutzt werden, wo Mitarbeitende außerhalb des Büros ihre Aufgaben in Abstimmung mit der Führungskraft erledigen.

Nutzung bürofreie Arbeit	Tage
…in 2016	150
…in 2017 (bis zum 30.09.)	155

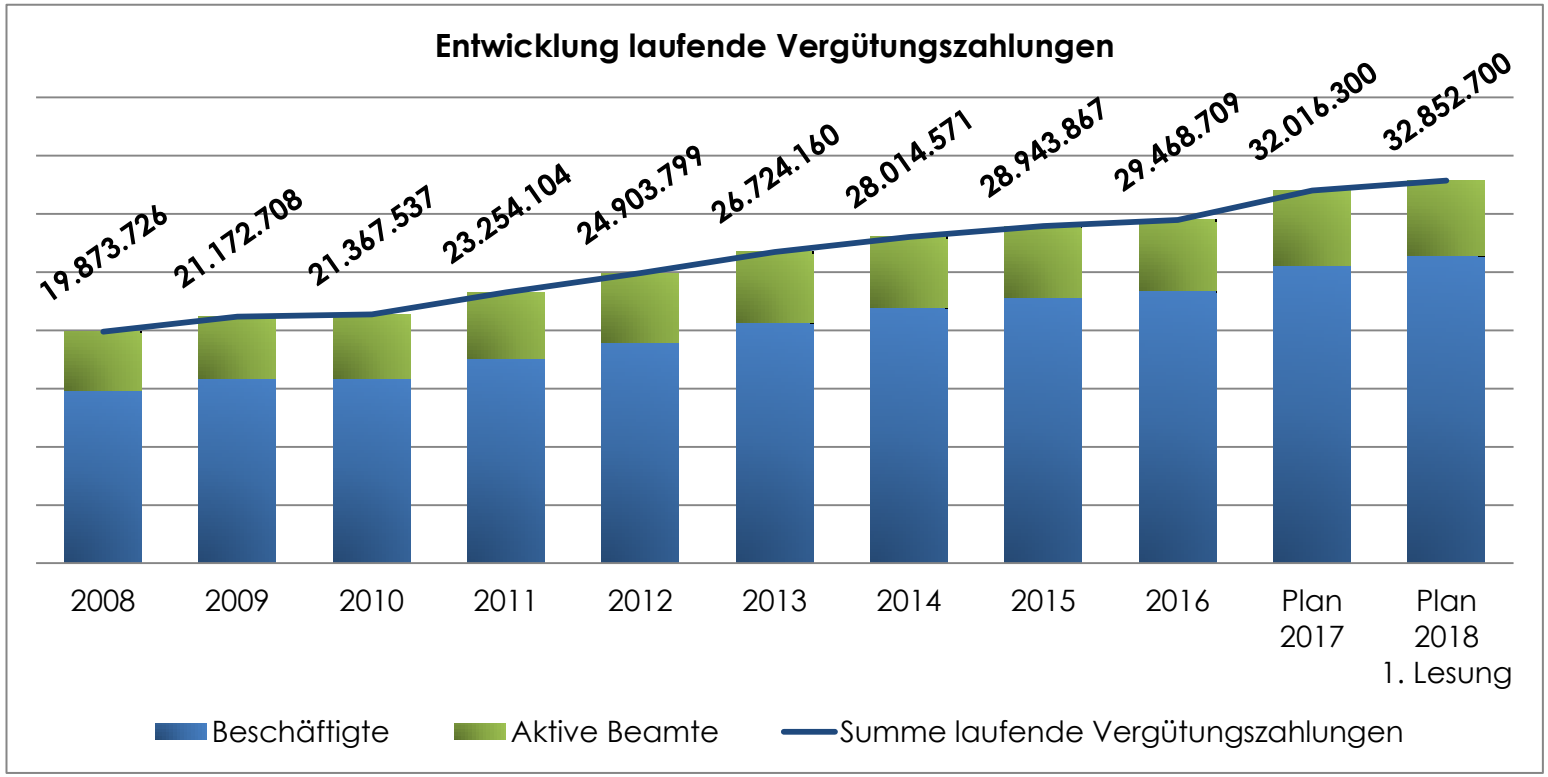


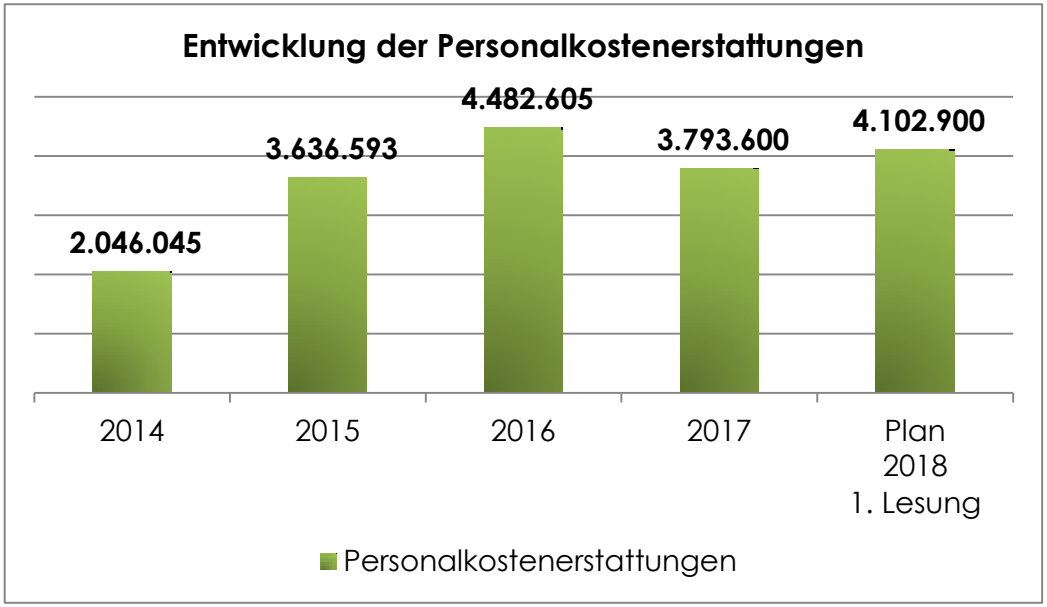
PERSONALKOSTENBUDGET

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.

Interkommunaler Vergleich (LSN: Kommunale Finanzen 2016)	Personal-auszahlungs-quote	Personalaus-zahlung je Einwohner
Landkreis Hameln-Pyrmont	20,30	168,51
Niedersächsische Landkreise in gleicher Größenklasse	21,30	190,38

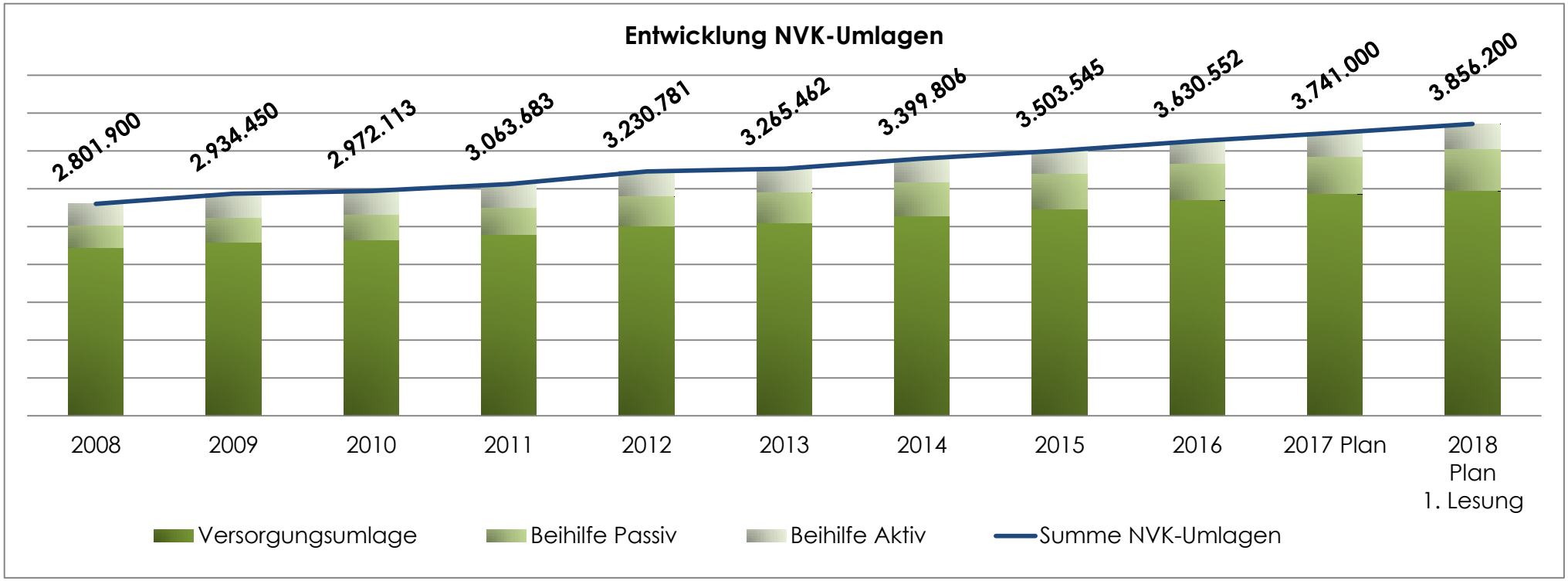
Neben der Erhöhung des Stellenvolumens unterliegt das Personalkostenbudget stets einer Steigerung durch die jährlichen Tarif- und Besoldungsanpassungen. Diese beliefen sich in den letzten Jahren auf jeweils rund 2- 2,5 %. Unterjährig wird die Höhe der laufenden Vergütungszahlungen durch die unvorhergesehene Fluktuation, welche zu verzögerten Nachbesetzungen führen kann, beeinflusst. Als weitere Einflussgrößen gelten der Wegfall der Lohnfortzahlung aufgrund von Langzeiterkrankungen oder Elternzeiten sowie weitere Sachverhalte wie Stundenveränderungen oder variable Entgeltbestandteile. Im interkommunalen Vergleich zeigt sich, dass der Landkreis Hameln-Pyrmont mit seiner Personalauszahlungsquote und den Personalauszahlungen je Einwohner/innen unter dem Durchschnitt der niedersächsischen Landkreise in der Größenordnung 100.000 – 200.000 Einwohner/innen liegt.

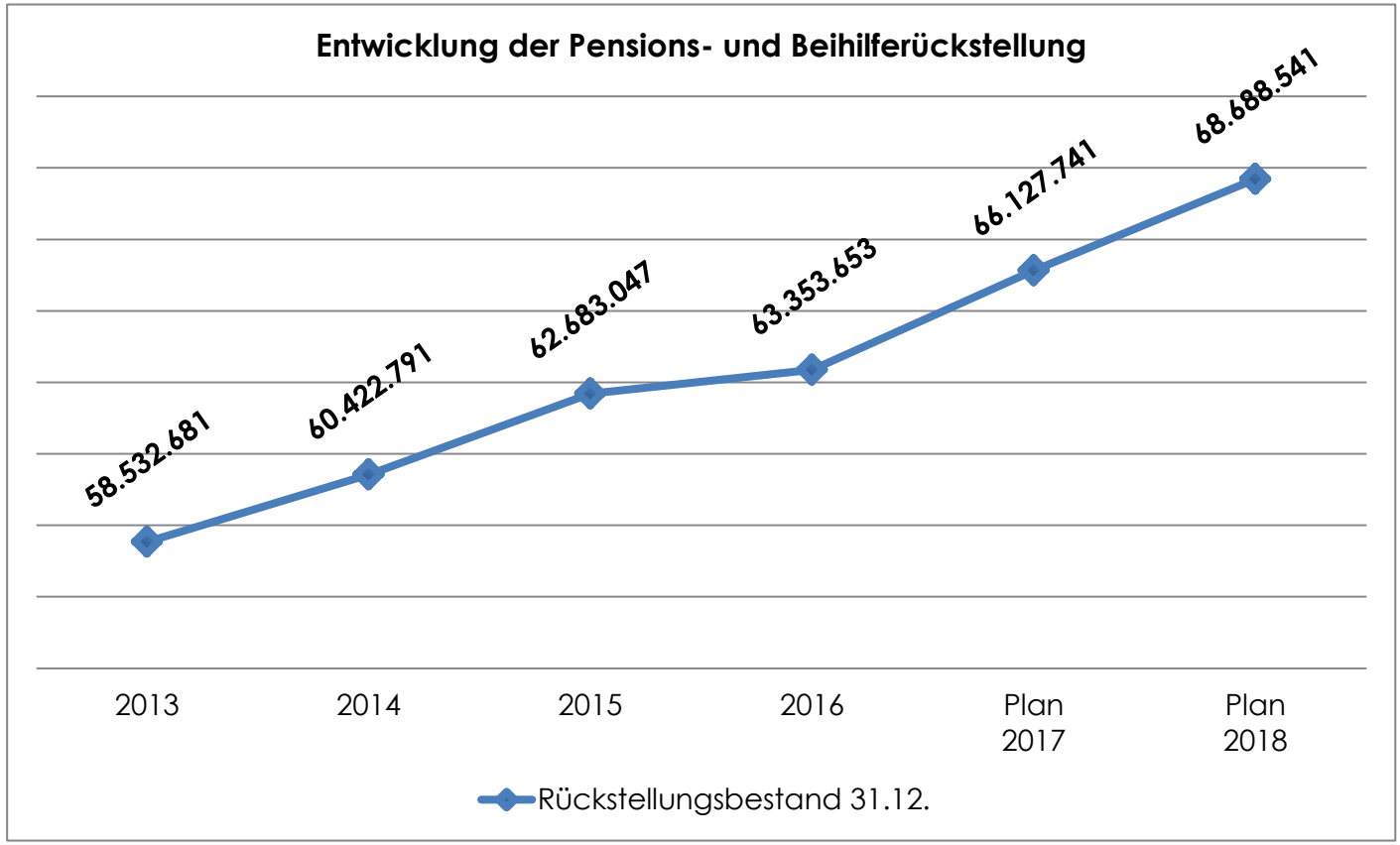




Dabei ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass den Personalkosten Personalkostenerstattungen gegenüber stehen, welche aus Abordnungen, der Übernahme von Aufgaben gegen Erstattung oder Projektförderungen resultieren.

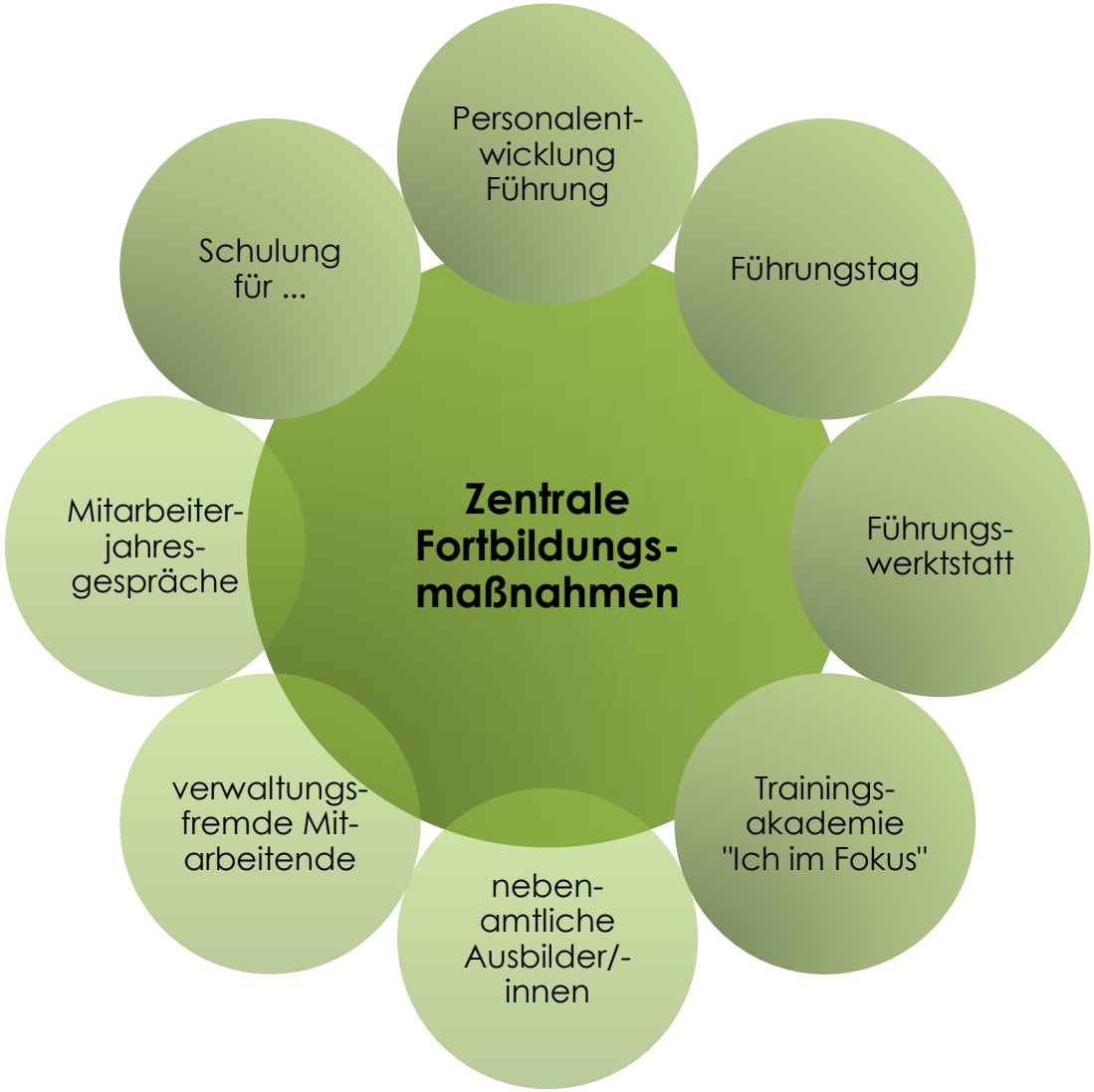
Sowohl die Versorgungs- als auch die Beihilfeumlage ergeben sich aus einer Umlageberechnung der NVK, welche zum Jahresende erfolgt. Zu den relevanten Bemessungsgrundlagen zählen das umlagepflichtige Diensteinkommen und der Versorgungsaufwand sowie verschiedene Hebesätze und Festbeträge. Da es sich um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





Die zukünftigen Versorgungsleistungen der Beamtinnen und Beamten sind in der Bilanz durch eine Rückstellung auszuweisen.

Die Berechnung der Rückstellung basiert auf einem versicherungsmathematischen Gutachten der NVK. Die Zuführung oder Auflösung der Rückstellung hängt von den Bestandsveränderungen der aktiven und passiven Beamten ab. Unvorhergesehene Zu- oder Abgänge erschweren die Planung der Rückstellungsbildung.



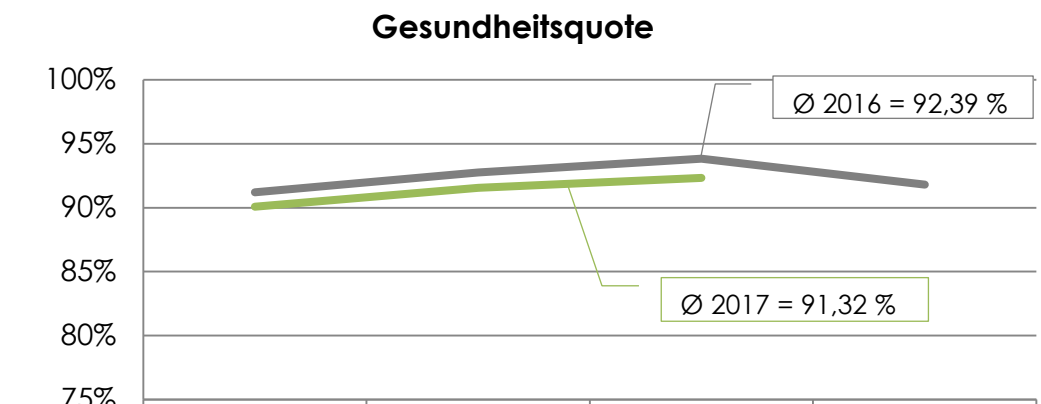
Mit dem Personalkonzept 2020 wurde durch den Kreistag der Beschluss gefasst, jährlich 100.000 € für zentrale Fortbildungsmaßnahmen, sprich Personalentwicklungsmaßnahmen, zur Verfügung zu stellen.

Die bereitgestellten Mittel werden insbesondere für Personalentwicklungsmaßnahmen von Führungskräften und für die Durchführung der Trainingsakademie eingesetzt.

Die Führungskräfte des Landkreises Hameln-Pyrmont haben eine Schlüsselfunktion, ihnen gilt daher eine besondere Aufmerksamkeit. Sie sollen in Zeiten mit hohem Veränderungspotenzial in die Lage versetzt werden, durch eine aktive Rolle entscheidenden Einfluss auf das erfolgreiche Agieren ihrer Mitarbeitenden zu nehmen. Das Amt für Personal und Organisation unterstützt die Führungskräfte, in dem z.B. ein Führungstag und die Führungswerkstatt durchgeführt werden. Hier sollen Führungsthemen erarbeitet und die Zusammenarbeit verbessert werden. Neue Führungskräfte werden im Rahmen einer einjährigen Personalentwicklungsmaßnahme auf dem Weg zur Führungskraft durch Coachings und Fortbildungen aktiv begleitet.

Im Jahr 2017 startete außerdem die zweite Trainingsakademie zum Thema „Ich im Fokus“. Wahlweise können die Mitarbeitenden an verschiedenen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen. Die Themen belaufen sich zum Beispiel auf Zeit- und Selbstmanagement, Kreativität, Resilienz, 50+ oder Neurowissenschaft. Da an den angebotenen Veranstaltungen ein hohes Interesse besteht, erstrecken sich die Fortbildungen über zwei Jahre.

Weiterhin wurde in diesem Jahr ein neues Fortbildungsprogramm für „verwaltungsfremde“ Mitarbeitende konzipiert. Die interne Fortbildungsreihe wird von eigenen Mitarbeitenden durchgeführt und vermittelt spezifische auf den Landkreis Hameln-Pyrmont abgestimmte Kenntnisse in den Themenbereichen: Aufbau und Organisation der Verwaltung, Rechte und Pflichten von Beschäftigten, Haushaltswesen und Bescheidtechnik/Verwaltungskunde.



	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
2016	91,20%	92,75%	93,82%	91,80%
2017	90,07%	91,56%	92,34%	

Gesunde Mitarbeitende wünscht sich jedes Unternehmen. Ein hoher Krankenstand ist nicht nur ein wesentlicher Kostenfaktor, sondern eine zusätzliche Belastung für die übrigen Kolleginnen und Kollegen bei ohnehin zunehmender Arbeitsverdichtung. Krankheitsbedingte Ausfälle stellen erhöhte Anforderungen an die Führungskräfte, belasten das Arbeitsklima und bergen die Gefahr negativer Auswirkungen auf die Leistungsbereiten und Engagierten. Der Landkreis Hameln-Pyrmont ist sich seiner Verantwortung bewusst, als Arbeitgeber einen Beitrag zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden beitragen zu wollen. Für das Gesundheitsmanagement steht seit 2015 jährlich ein Budget in Höhe von 10.000 € zur Verfügung, welches für Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge, -förderung und -erhaltung eingesetzt wird. Im Jahr 2017 wurde der „Steuerungskreis Gesundheitsförderung" ins Leben gerufen, der unter Beteiligung der Krankenkassen die Gesundheitsförderung koordinieren soll. Ziel ist, die Gesundheitspotenziale der Mitarbeitenden zu stärken und gesundheitliche Risiken im Arbeitsumfeld zu minimieren. Zur Messung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird eine Gesundheitsquote erhoben.

Im Vergleich zum Vorjahr liegt in 2017 eine Verschlechterung der Gesundheitsquote von rund 1 % vor. Diese Entwicklung ist auf einen Anstieg der Langzeiterkrankungen zurückzuführen. Die Fehltage, an denen die Lohnfortzahlung aufgrund längerfristiger Erkrankungen entfällt, haben sich verhältnismäßig erhöht. Dieser Entwicklung soll insbesondere durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie weiteren gesundheitserhaltenden Maßnahmen aktiv entgegengewirkt werden. Für die Zukunft wird eine Gesundheitsquote von 94% angestrebt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Vorsorge

Arbeitssicherheit
Arbeitsplatzausstattung
Vorsorgeuntersuchungen
Grippeschutzimpfungen
Bildschirmarbeitsplatzbrille

Erhaltung

Betriebliches Eingliederungs-management
Psychosoziale Beratung

Förderung

Gesunde Führung
Betriebssport
Sportaktionen (Drachenboot, Behördenmarathon)
Saisonale Aktionen (Wasser, Äpfel)
Büromassagen
Bewegungssoftware
Corporate Health Challenge

AUSBLICK: DIGITALISIERUNG

Der Megatrend der nächsten Jahre wird zweifelsohne die Digitalisierung sein. Inzwischen wird fast täglich über die Digitalisierung der Arbeitswelt und Gesellschaft in den Medien berichtet. Nach der deutschlandweiten Studie Zukunftspanel Staat & Verwaltung 2016 bewertet die öffentliche Verwaltung die Digitalisierung als größte Herausforderung der kommenden Jahre. Über die Auswirkungen der Digitalisierung liest man zum Teil unterschiedliche Aussagen. Alle Experten sind sich darüber einig, dass die Digitalisierung unser Leben und unsere Arbeitswelt deutlich verändern wird. Aussagen, dass die Digitalisierung dazu führen wird, dass zukünftig die anfallenden Aufgaben ohne Personal erledigt werden können, werden entschieden zurückgewiesen. Sicher ist, dass sich die Aufgabeninhalte verändern werden. Wie auch schon die letzten Jahre gezeigt haben, ist vielmehr festzustellen, dass eine Mehrung des Aufgabenumfangs innerhalb der öffentlichen Verwaltung durch neue Gesetze, Richtlinien und veränderte gesellschaftliche Erwartungen stattfindet. Gepaart mit einer immer schwieriger werdenden Gewinnung von Personal, bietet die Digitalisierung die Chance, die heutige leistungsfähige Verwaltung auf die kommenden Herausforderungen auszurichten. Nur so kann die Verwaltung auch in Zukunft ihre gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen erfüllen. Letztlich geht es in den kommenden Jahren schlicht und ergreifend um die zukünftige Handlungsfähigkeit der Verwaltung.

Die Digitalisierung ist kein Hype und wird auch nicht vor dem Landkreis Hameln-Pyrmont halt machen, sondern wird tatsächlich vieles bei uns verändern. Mobilität, Bildung, Gesundheit und viele weitere Handlungsfelder können sich zum Guten, aber auch zum Schlechten entwickeln. Der Landkreis hat sich daher ganz bewusst dazu entschieden, die Digitalisierung als große Chance zu verstehen und möchte diesen tiefgreifenden Wandel zum Guten gestalten. Es gilt nun, eine fortschreibungsfähige Digitalisierungsstrategie, die den selbstbestimmten Rahmen für die Zukunftsfähigkeit setzt, zu entwickeln. Zur Konzeption und Umsetzung einer Strategie plant der Landkreis die Einrichtung einer eigenen Organisationseinheit, die sich ausschließlich mit dem großen Thema Digitalisierung beschäftigen wird.

Neben der übergreifenden Sichtweise über die vielen Handlungsfelder der Digitalisierung muss der Fokus auch ganz konkret auf die Digitalisierung der Kreisverwaltung gelegt werden. Digitalisierung in Bezug auf die Verwaltung wird häufig auch als E-Government bezeichnet. Hierbei können drei Tätigkeitsschwerpunkte beschrieben werden:

E-Administration	E-Services	Open Government
• Optimierung der internen Verwaltungsprozesse mithilfe IT-gestützter Bearbeitungsschritte	• Bereitstellung von Angeboten mit möglichst niedrigen Zugangshürden für die Bürgerinnen und Bürger mit komplett digitalen Bearbeitungsprozessen von Verwaltungsdienstleistungen, z. B. Umsetzung der internetbasierten Kfz-Zulassung	• Steigerung von Transparenz durch die Bereitstellung wichtiger Daten zur Information von Bürgerinnen und Bürgern, um darauf aufbauend Möglichkeiten für die Bürgerbeteiligung und die Zusammenarbeit mit der Gesellschaft zu entwickeln

E-Government

In Abhängigkeit von der strategischen Bedeutung (Digitalisierungsstrategie) und einer möglichen Umsetzbarkeit sind die Maßnahmen für die Digitalisierung zu definieren und im Rahmen einer Maßnahmenplanung aktiv anzugehen. In Bezug auf die E-Government-Bemühungen ist ein ganzheitliches und vernetztes Vorgehen erforderlich. Nicht die Bereitstellung von Formularen im Internet ist ein Beitrag zu einer gelungenen Digitalisierung, sondern erst vollständig digitale Bearbeitungsprozesse. Eine wesentliche Herausforderung liegt darin, die notwendigen Veränderungsprozesse zu beschleunigen und agil zu gestalten. Das bereits eingeführte Projektmanagement ist hierfür eine ausgezeichnete Basis. Hinsichtlich (interner) Kommunikation und Beteiligung der Mitarbeitenden sind digitale Instrumente zu entwickeln, um die Veränderungsprozesse im Haus transparent, schnell und partizipativ gestalten zu können. Der Personalentwicklung wird die Aufgabe zufallen, Konzepte für die Qualifikation der Mitarbeitenden zu entwickeln, auszuprobieren und umzusetzen.

Neben den Digitalisierungswünschen des Landkreises gibt es bereits heute gesetzliche Anforderungen, die der Landkreis umzusetzen hat. Anforderungen ergeben sich beispielsweise aus dem Online-Zugangsverbesserungsgesetz, E-Governmentgesetz, RL 2014/55/EU (eRechnungen), eIDAS-Verordnung, Inspire-Richtlinie, E-Justiz-Gesetz[2]. Hiernach sind u.a. der Empfang und die Weiterverarbeitung elektronischer Rechnungen (XStandard/Zugferdt) für Behörden ab Ende 2019 bei EU-Vergaben verpflichtend.

Da E-Services ohne digitale Aktenführung und elektronischen Workflows ins Leere laufen, sind zeitnah die entsprechenden Grundlagen zu schaffen. Hier wird derzeit an der Einführung eines Enterprise Content Management Systems gearbeitet. Dieses System stellt die Basis für digitale Workflows und elektronische Akten zur Verfügung und bildet damit das Rückgrat für die zukünftige Verwaltungsdigitalisierung. Im ersten Schritt soll hiermit das o.g. Projekt „Digitaler Rechnungsworkflow“ umgesetzt werden.

Die Digitalisierung hat darüber hinaus auch das Potenzial, die Möglichkeiten einer interkommunalen Zusammenarbeit neu zu definieren.

[2] Gesetz zur Förderung des elektronischen Rechtsverkehrs mit den Gerichten

AUSBLICK: ZERTIFIZIERUNG

Ab 2018 soll an einer Auszeichnung für das INQA-Audit gearbeitet werden. Das Besondere am INQA-Audit besteht in dem mitarbeiterorientierten und ganzheitlichen Vorgehensmodell. Es nimmt die Themenfelder Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz in den Blick. Das INQA-Audit zeichnet nicht Vorhandenes aus, sondern belohnt die Umsetzung eines Entwicklungsplanes, der in einem mitarbeiterorientierten Verbesserungsdialog entstanden ist. Für dieses Vorgehensmodell hat sich der Landkreis Hameln-Pyrmont bewusst entschieden, da die Weiterentwicklung des Personalmanagements nur durch einen gemeinsamen mitarbeiterorientierten Prozess erfolgreich gestaltet werden kann.

Das INQA-Audit beginnt in der ersten Phase mit einer Bestandsaufnahme, bei der sowohl die Verwaltungsführung als auch die Mitarbeitenden befragt werden. Im Rahmen von Entwicklungsworkshops wird anschließend ein Entwicklungsplan erstellt, der sich konkret auf die Bedürfnisse des Landkreises Hameln-Pyrmont ausrichtet. In einer zweiten maximal 21-monatigen -Entwicklungsphase wird der vereinbarte Entwicklungsplan umgesetzt. Der von INQA begleitete Umsetzungsprozess wird nach Prüfung durch ein Entscheidungsgremium mit einer Urkunde ausgezeichnet. Das INQA-Audit-Logo kann anschließend für das Arbeitgebermarketing genutzt werden.

Audit: „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

Fazit: Das INQA-Audit fördert die Umsetzung von konkreten Maßnahmen zur Verbesserung des Personalmanagements. Da dies auf mitarbeiterorientierter Grundlage erfolgt, können so gute Arbeitsbedingungen sichtbar gemacht werden. Nach innen kann eine stärkere Identifizierung der Mitarbeitenden mit dem Landkreis erreicht werden. Nach außen werden potenzielle Beschäftigte aufmerksam und lernen die Verwaltung als modern, zukunfts- und mitarbeiterorientiert kennen. Im Wettbewerb um die besten Kräfte kann dies mit Blick auf die Zukunft ein entscheidender Vorteil für die Region Hameln-Pyrmont werden.

Landkreis Hameln-Pyrmont
Dezernat Zentrale Steuerung

Im Auftrage
Andreas Pachnicke