



Landkreis Hameln-Pyrmont

Personal- und Organisationsbericht 2025

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

INHALTSVERZEICHNIS

1 VORWORT	SEITE 4
2 AUF DEN ERSTEN BLICK	SEITE 6
3 STRUKTURANALYSE PERSONAL	SEITE 8
4 MASSNAHMEN UND PROJEKTE	SEITE 16





1

VORWORT

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Personalmanagement ist weit mehr als Stellenpläne, Organigramme und Statistiken. Es geht um die Menschen, die unsere Kreisverwaltung jeden Tag mit Leben füllen – und um die Frage, wie wir auch morgen noch die richtigen Menschen für die richtigen Aufgaben gewinnen, entwickeln und halten.

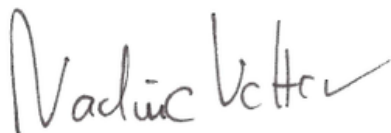
Zugegeben: Kennzahlen lösen selten Begeisterungstürme aus. Sie erzählen jedoch Geschichten – über Veränderungen, Erfolge und Herausforderungen. Sie zeigen, wo wir gut aufgestellt sind, wo sich Trends abzeichnen und an welchen Stellen wir handeln müssen. Kurz gesagt: Zahlen allein treffen keine Entscheidungen, aber ohne sie werden Entscheidungen schnell zum Bauchgefühl.

Dieser Personal- und Organisationsbericht 2025 macht genau diese Entwicklungen sichtbar. Er gibt einen Überblick über die wichtigsten Kennzahlen des Personalmanagements, zeigt den Fortschritt bei der Umsetzung unseres Personalkonzeptes 2026 und macht transparent, welche Themen uns heute beschäftigen und welche uns morgen beschäftigen werden.

Denn eines ist klar: Der Fachkräftemangel wartet nicht, der demografische Wandel macht keine Pause und die Anforderungen an eine moderne Verwaltung entwickeln sich stetig weiter. Umso wichtiger ist es, Personalmanagement als strategische Aufgabe zu verstehen – mit klaren Zielen, belastbaren Daten und dem Mut, neue Wege zu gehen. Der Bericht richtet sich an unsere Mitarbeitenden, Führungskräfte, die politischen Gremien sowie alle interessierten Leserinnen und Leser. Er soll informieren, zum Nachdenken anregen und eine gemeinsame Grundlage für Entscheidungen schaffen. Vielleicht bestätigt er an manchen Stellen den eigenen Eindruck. Vielleicht überrascht er auch. Beides ist willkommen – denn gute Personalentwicklung beginnt mit einem ehrlichen Blick auf die Realität.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Hameln, im Oktober 2026



Nadine Vetter - Leitung Amt Personalmanagement

2

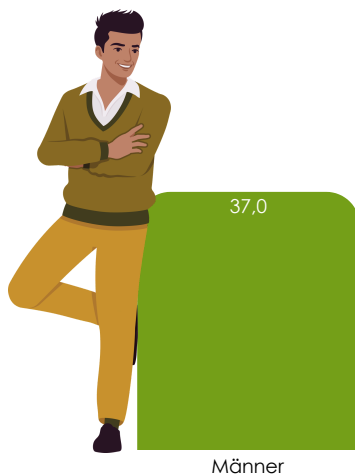
AUF DEN ERSTEN BLICK



871 Mitarbeitende

davon 729 tariflich Beschäftigte
und 142 Beamtinnen und Beamte

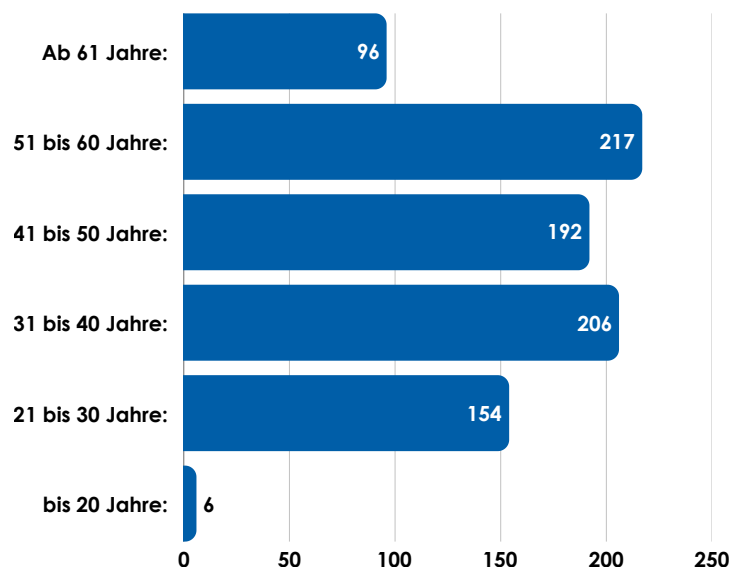
65 % in Vollzeit
und 35 % in Teilzeit



63 % weiblich
und 37 % männlich



Altersstruktur im Landkreis

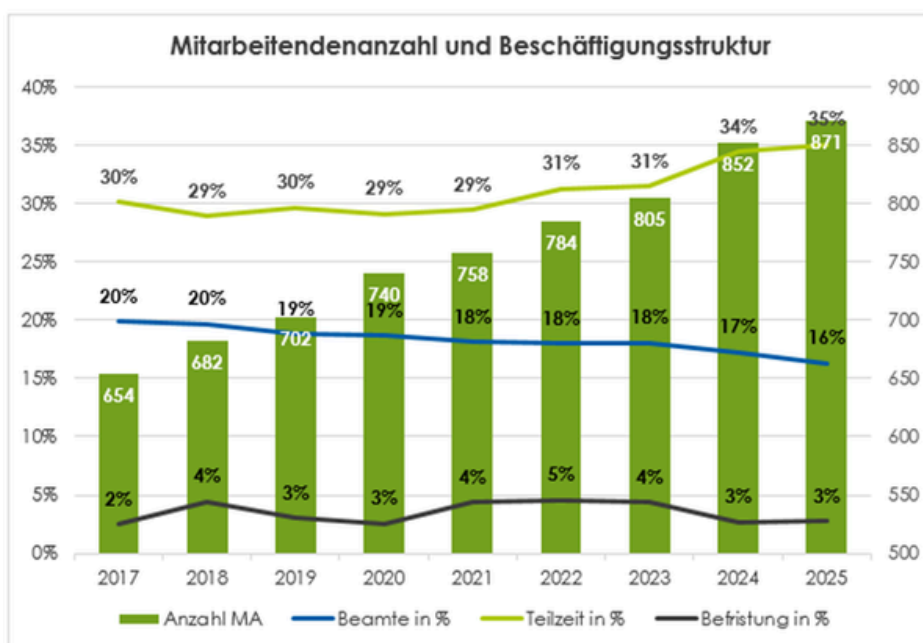
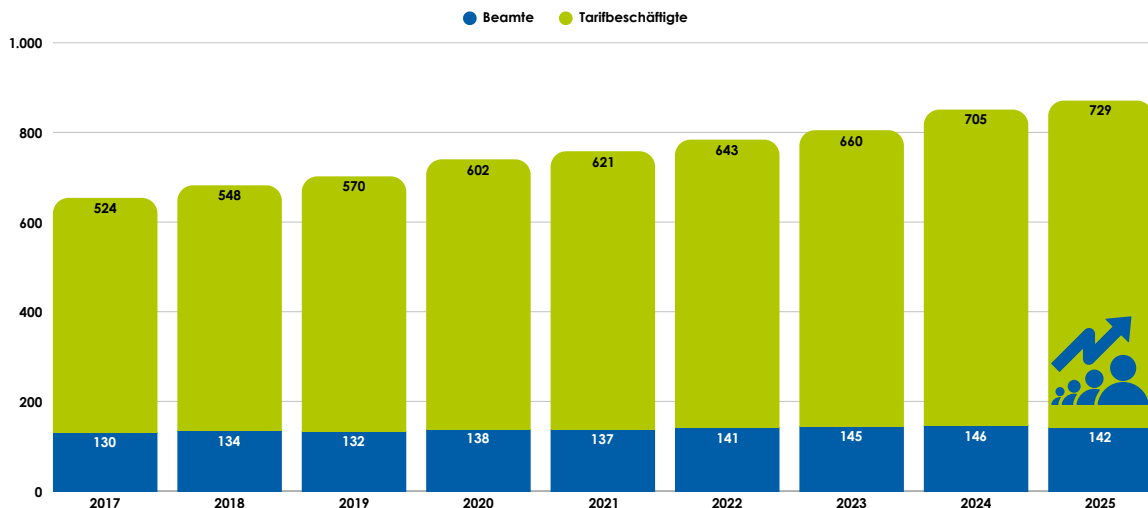


3

STRUKTURANALYSE PERSONAL

Personalstrukturdaten

Aktive Mitarbeitende zum Stichtag 30.06.



Die Teilzeitquote steigt auf 35 %.



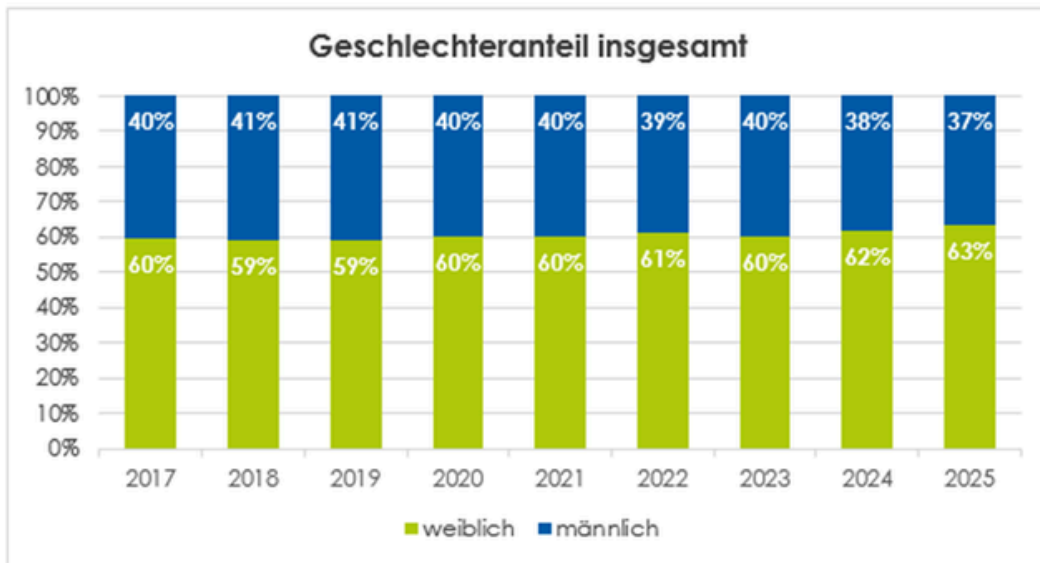
Beamtenquote sinkt weiterhin (von 2017 auf 2025 um 4 Prozentpunkte); Gründe: ungeplante Fluktuation, vermehrte Einstellungen im Beschäftigungsverhältnis



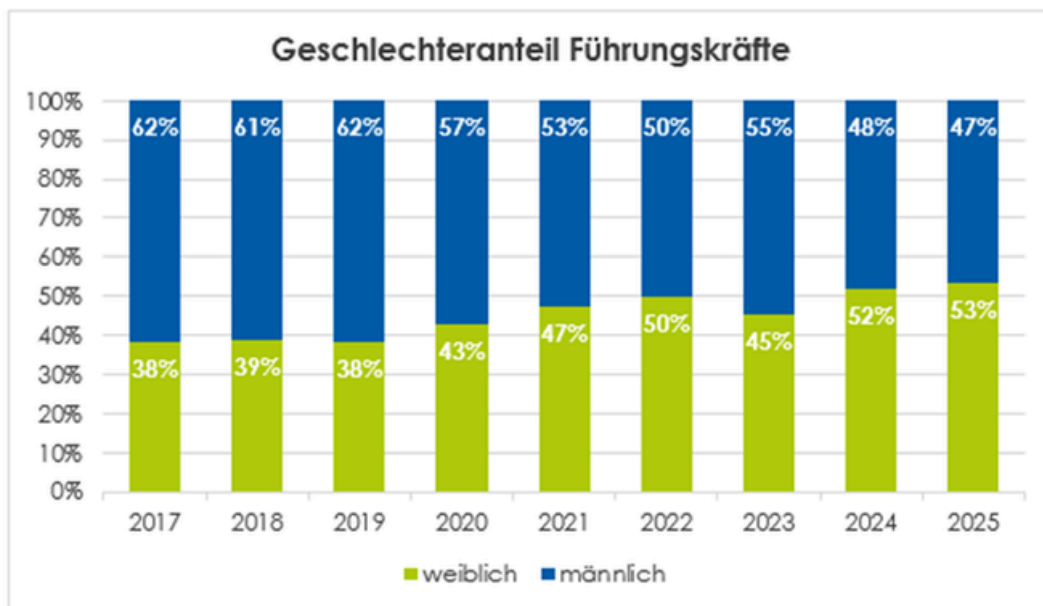
Die Befristungsquote hat sich auf niedrigem Niveau stabilisiert.



Die Mitarbeitendenzahl steigt kontinuierlich (von 2017 auf 2025 um 33 %).



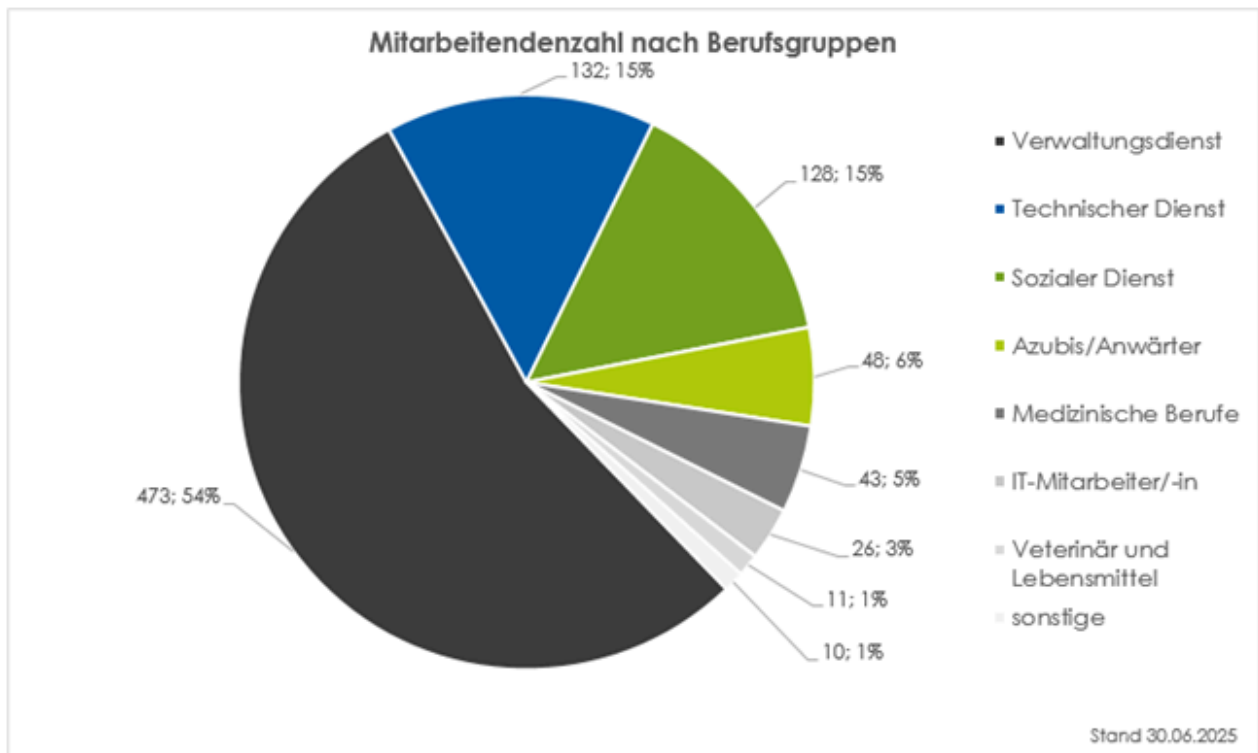
Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden hat sich insgesamt im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum erhöht, und zwar um 3 %.



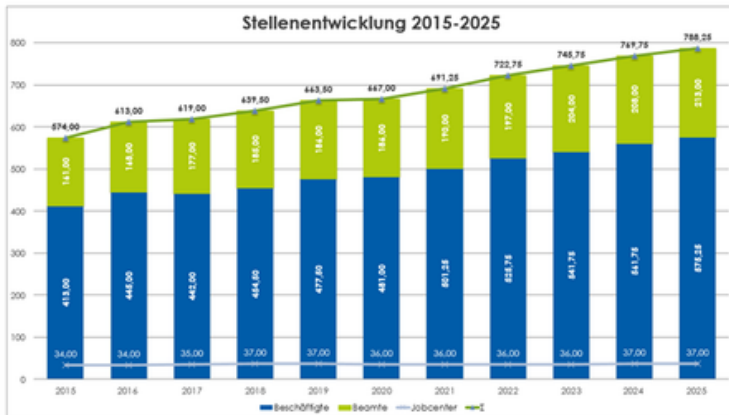
Der Geschlechteranteil bei den weiblichen Führungskräften ist von 2017 bis 2022 gestiegen, sodass das weibliche Geschlecht sich dem männlichen in 2022 angleicht; in 2023 sinkt der Frauenanteil auf 45 % und steigt in 2025 auf 53 % an. Damit liegt der weibliche Anteil an Führungskräften weit über der Quote für deutsche Unternehmen von 29,1 % (destatis Umfrage zu Frauen in Führungspositionen 2024).



Die größte Berufsgruppe bilden die Mitarbeitenden aus dem Verwaltungsdienst, gefolgt vom Technischen und Sozialen Dienst.



Stellenplanentwicklung



Der Stellenbedarf ist von 2015 auf 2025 um 27,2 % angestiegen.

Gründe:

gesetzlich bedingte Stellenbedarfe aufgrund neuer Aufgaben, Fallzahlsteigerungen oder steigender Aufgabenvielfalt und Komplexität.

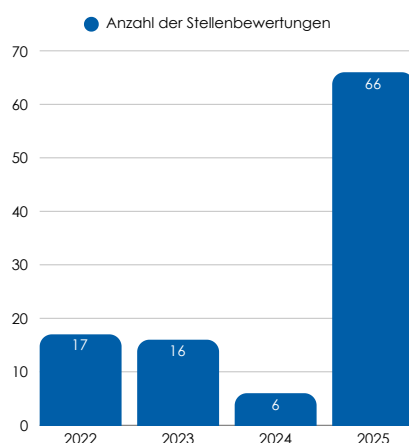


Für den Haushalt 2026 wurde aufgrund der schlechten Haushaltslage des Landkreises ein Nuller-Stellenplan beschlossen, sodass es in 2026 zu keiner weiteren Stellenmehrung kommen wird.

Trotz des kontinuierlich steigenden Stellenbedarfes liegen beim Landkreis Hameln-Pyrmont die VZÄ (Vollzeitäquivalente) je 1.000 Einw. im interkommunalen Vergleich weiterhin deutlich unter der Vergleichsgröße.



Anzahl der Stellenbewertungen 2022-2025



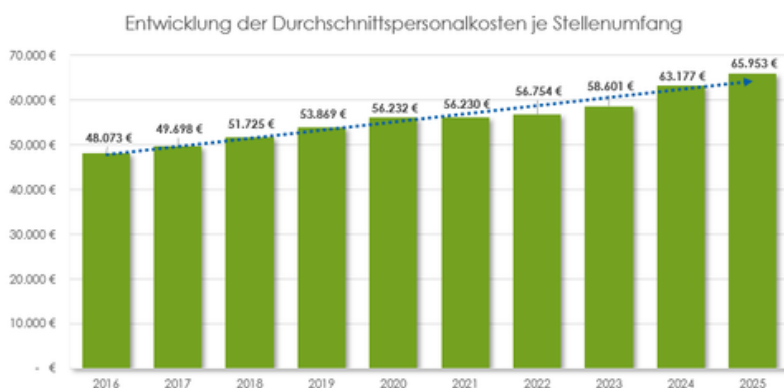
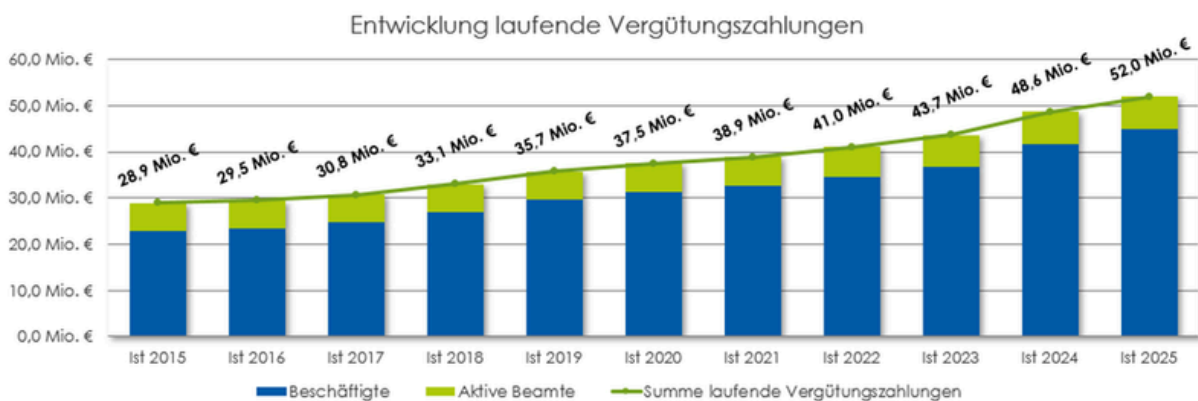
Dargestellt werden alle Bewertungen, die in einer Bewertungskommission entschieden worden sind. In der Bewertungskommission, die im ersten Quartal 2025 stattfand, wurden die im Rahmen des Führungskräftebewertungsprojekts bewerteten Stellen vorgestellt und beschlossen. Dies waren alleine schon 60 Bewertungen, die unter Hinzuziehung eines externen Beratungsunternehmens durchgeführt wurden.

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.

Die laufenden Vergütungszahlungen nehmen stetig zu (von 2015 auf 2025 Steigerung um 79,6 %):

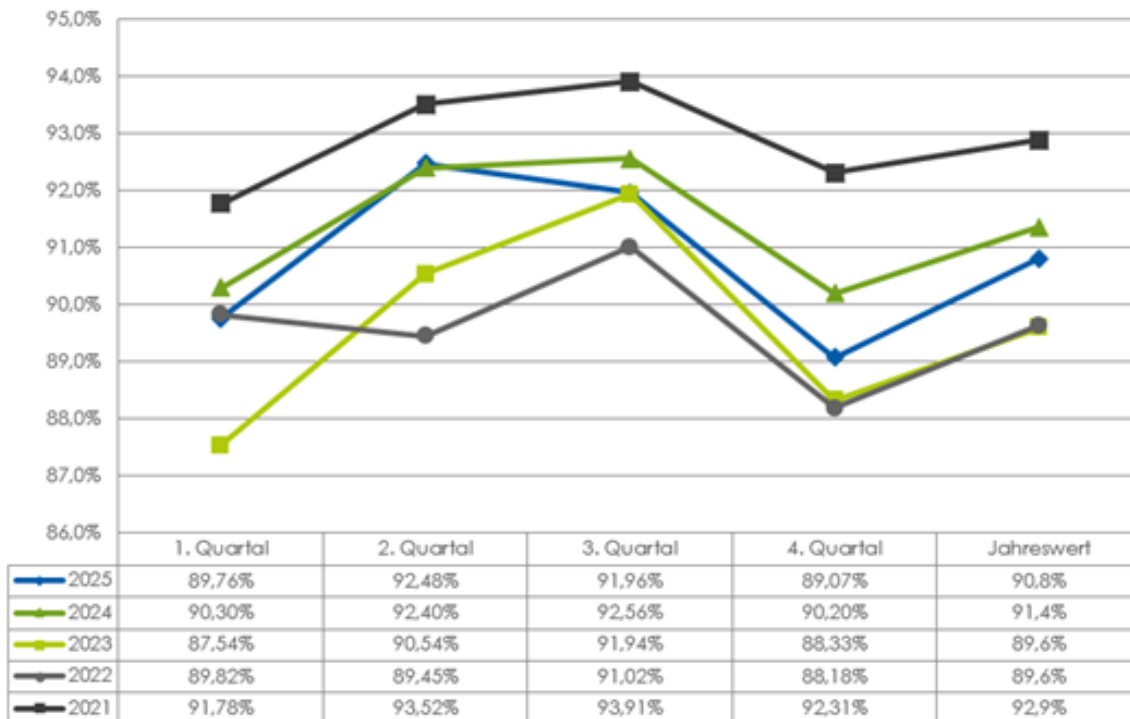


Die Durchschnittskosten pro Stelle steigen von 2016 auf 2025 um 37,2 %.

Grund:
Hier spiegeln sich insbesondere die Tarif- und Besoldungsanpassungen wider.

Gesundheitsdaten im Überblick

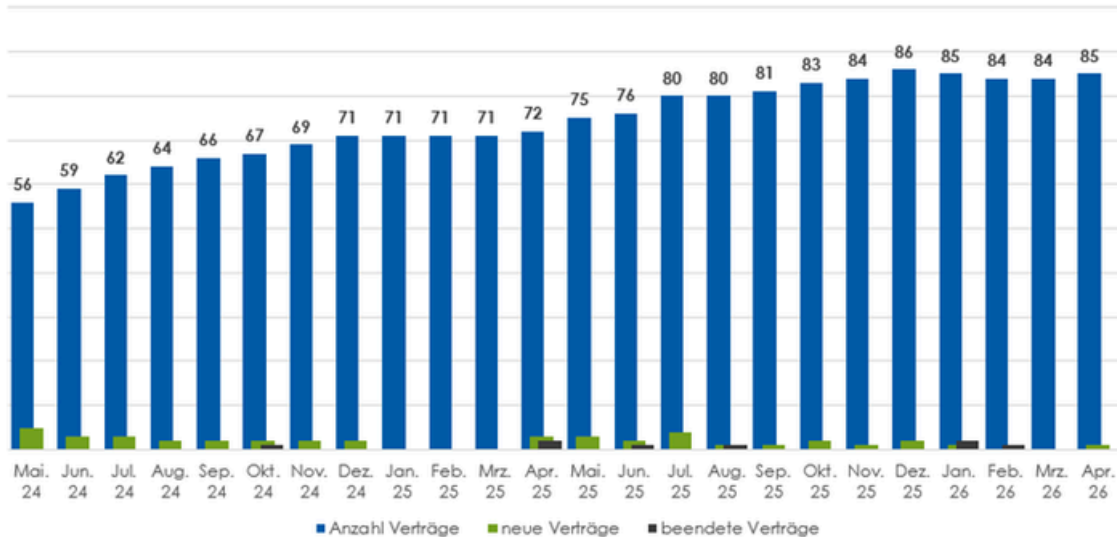
Entwicklung der Gesundheitsquote



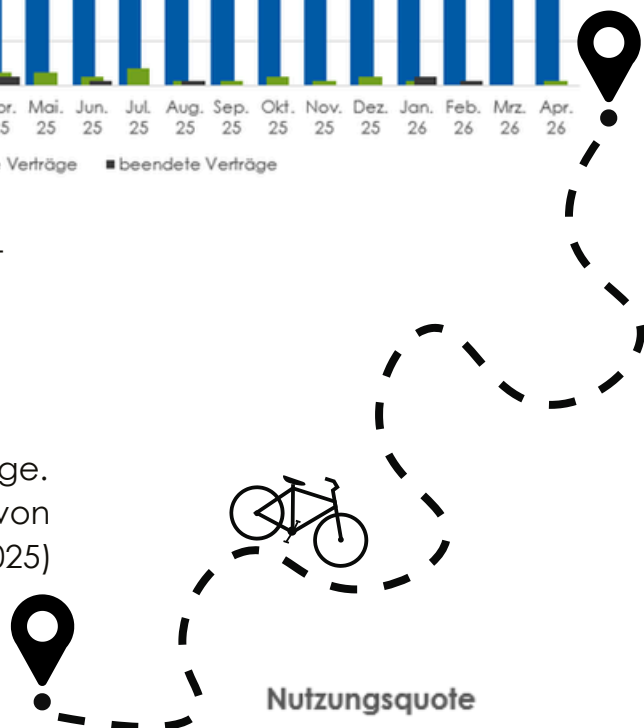
Die Gesundheitsquote im Jahr 2025 hat sich im Vergleich zu 2024 leicht verschlechtert (0,6 %), allerdings ist insgesamt eine Verbesserung gegenüber 2022/2023 festzustellen.



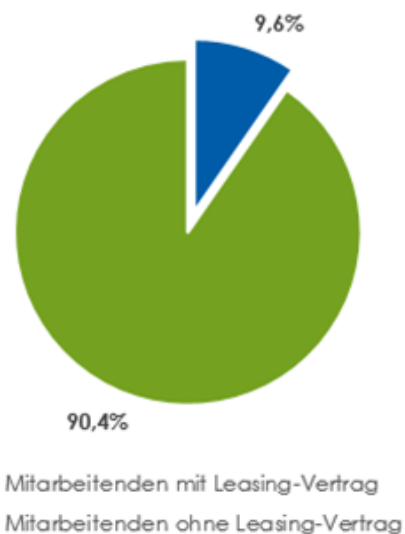
Fahrrad-Leasing-Verträge



Die Anzahl der laufenden Fahrrad-Leasing-Verträge hat sich in den vergangenen Monaten auf einem Niveau von Ø 84 Verträgen eingependelt. Im Vergleich dazu waren es im April 2024 Ø 54 Verträge. Auch die Nutzungsquote hat sich von 6 % (31.12.2023) auf 9,6 % (31.12.2025) erhöht.



Nutzungsquote



Stand 31.12.2025



5

MASSNAHMEN UND PROJEKTE

Projekt- und Maßnahmenbericht anhand der Handlungsfelder des Personalkonzeptes

Das Ziel des Personalkonzeptes 2026 ist die nachhaltige Sicherstellung der Funktions- und Leistungsfähigkeit der Verwaltung. Hierzu sind sechs Handlungsfelder ermittelt worden. Im Folgenden wird über die in den Jahren 2024 und 2025 getroffenen Maßnahmen in den Handlungsfeldern berichtet.

Personalkonzept 2026

Sicherstellung der Funktions- und Leistungsfähigkeit der Verwaltung

► (Psychische) Gesundheit

Rahmenbedingungen für Work-Life-Balance, Gesundheit und motivierte Mitarbeitende schaffen

► "New Work" / "Neue Arbeit"

Arbeitsstrukturen, -methoden, und -formen problemlösungsorientiert nutzen: agil, flexibel, kollaborativ, mobil und prozessual

► Arbeits- und Unternehmenskultur

Innovations-, Kooperations-, und Fehler-Kultur über bewusste Kommunikation aktiv gestalten: Rituale, Events, Identifikation, Mind-Set



► Führung 4.0 Digital Leadership

Neues Führungsverständnis und neue Führungsmodelle entwickeln: Befähigung, Haltung, Sinngebung und Ambidextrie.

► Kompetenz & lebenslanges Lernen

Individuelle Weiterentwicklung und Veränderungsfähigkeit unterstützen: Austausch, Weiterbildung, Labore

► Generationenmanagement & Diversity

Wissens- und Erfahrungsschatz erhalten, nutzen und weitergeben: integrative Zusammenarbeit, Problemlösefähigkeit, Wissensmanagement

Handlungsfeld Führung 4.0

Maßnahmen und Projekte:

- Projekt: Stellenbewertung der Führungskräfte und Überarbeitung der Führungs- und Leitungsaufgaben
- Führungstag 2024 zum Thema "Notfallmanagement"
- Führungstag 2025 zum Thema "Führen auf Distanz"
- Weiterentwicklung Fachcontrolling

Projekt: Stellenbewertung der Führungskräfte und Überarbeitung der Führungs- und Leitungsaufgaben

Zeitraum: Januar 2024 - August 2025



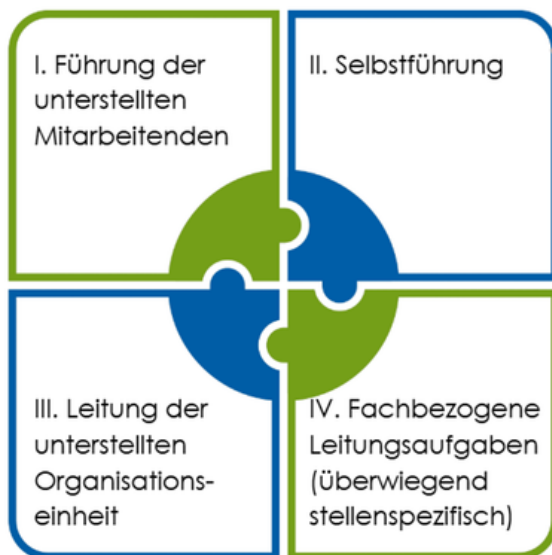
Ziel: Alle Führungskräftestellen sind neu bewertet. Die Führungs- und Leitungsaufgaben sind überarbeitet



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Das Arbeitsumfeld von Führungskräften ist heute von kontinuierlichem Wandel geprägt, insbesondere durch gesellschaftliche, technologische und organisatorische Entwicklungen. Neben veränderten Anforderungen an den Führungsalltag führte die 2023 umgesetzte Organisationsveränderung mit dem Wegfall einer Hierarchieebene dazu, die Führungsstellen ganzheitlich zu betrachten und neu zu bewerten. In diesem Zuge wurden die seit 2016 einheitlich beschriebenen Führungs- und Leitungsaufgaben grundlegend überarbeitet und um den Baustein der Selbstführung ergänzt.



Gemeinsam mit dem externen Beratungsunternehmen RealPlan GmbH wurden 60 Führungsstellen neu bewertet. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Entwicklung landkreisspezifischer Hilfskriterien, die als Orientierung bei der Anwendung der tarif- und beamtenrechtlichen Bewertungsmaßstäbe dienen und eine möglichst einheitliche sowie nachvollziehbare Bewertung von Führungsstellen unterstützen sollen. Kern der inhaltlichen Betrachtung war die Bündelung aller tarif- und beamtenrechtlicher Rahmenbedingungen sowie der aktuellen Rechtsprechung in einer ganzheitlichen Konzeption.

Im Verlauf des Prozesses wurde besonderer Wert auf eine transparente Kommunikation der Verfahrensschritte und Bewertungsgrundlagen sowie auf die Einbindung der Führungskräfte gelegt. Die Führungskräftestellen wurden im Wesentlichen nach Führungsinhalten mit einem operativen, konzeptionellen oder strategischen Schwerpunkt untersucht. Im Ergebnis konnte der Großteil der bisherigen Bewertungen bestätigt werden. Vereinzelt wurden Eingruppierungen bzw. Dienstpostenbewertungen angepasst. Die damit verbundenen personalrechtlichen Maßnahmen sind inzwischen umgesetzt.

Ausblick: Fortentwicklung der landkreisspezifischen Hilfskriterien und Weiterentwicklung eines einheitlichen Führungsverständnisses auf der Grundlage der überarbeiteten Führungs- und Leitungsaufgaben ¹⁸

Führungstag 2024 zum Thema “Notfallmanagement”

Zeitraum: Oktober 2024



Ziel: Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema Notfallmanagement sowie Identifizierung aller kritischen Geschäftsprozesse auf Amts- und Geschäftsbereichsebene.



Status: labgeschlossen

Beschreibung:

Der Führungstag 2024 bildete den Auftakt, sich systematisch mit der Sicherstellung der Funktions- und Handlungsfähigkeit der Kreisverwaltung in ausgewählten Krisen- und Ausnahmeszenarien (z. B. Stromausfall oder Cyberangriff) auf Führungsebene zu befassen. Neben spannenden Impulsvorträgen interner und externer Akteure lag der Schwerpunkt des Führungstages im Wesentlichen darauf, in einem ersten Schritt die kritischen Geschäftsprozesse zunächst auf Amtsebene und anschließend auf Geschäftsbereichsebene zu identifizieren und zu priorisieren. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde der Grundstein für ein sich anschließendes Projekt zum Notfallmanagement gelegt. Im Mittelpunkt des Projektes steht unter anderem die Erstellung eines Notfallhandbuchs für die identifizierten kritischen Geschäftsprozesse, das insbesondere Zuständigkeiten, Kommunikationswege sowie Maßnahmen zur Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung des Dienstbetriebs im Krisenfall definieren soll.

Ausblick: Beim Führungstag wurden die kritischen Geschäftsprozesse auf Amts- und Geschäftsbereichsebene identifiziert und priorisiert. Damit wurde eine wesentliche Grundlage für den weiteren Ausbau des Notfallmanagements geschaffen. Im nächsten Schritt erfolgte die Bekanntgabe detaillierter Vorgaben zur Erstellung eines Notfallhandbuchs sowie die eigenständige Erstellung der ersten Notfallhandbücher zu den kritischen Geschäftsprozessen innerhalb der Organisationseinheiten.

Führungstag 2025 zum Thema “Führen auf Distanz”



Zeitraum: Oktober 2025



Ziel: Die Führungskräfte werden in ihren Kompetenzen im Umgang mit Führung auf Distanz gestärkt.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Die Führungstage 2025 boten den Führungskräften unter dem Thema „Führen auf Distanz“ die Möglichkeit, sich abseits der täglichen Führungspraxis vertieft mit den Rahmenbedingungen mobiler Arbeit beim Landkreis Hameln-Pyrmont und den damit verbundenen Anforderungen auseinanderzusetzen. Inhaltlich stand zunächst die gemeinsame Reflexion der Vor- und Nachteile mobiler Arbeit im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Zusammenarbeit im Fokus. Der Schwerpunkt der Führungstage lag auf der Stärkung der Führungsrolle im Kontext mobiler Arbeit sowie auf der Weiterentwicklung der hierfür erforderlichen Kompetenzen. Hierbei wurde der Austausch zwischen den Führungskräften gezielt gefördert, um Erfahrungen im Umgang mit mobilen Arbeitsformen zu teilen und voneinander zu lernen. Dies erfolgte insbesondere im Rahmen praxisnaher Übungen, in denen unterschiedliche Vorgehensweisen und Best-Practice-Ansätze gemeinsam erarbeitet und reflektiert wurden.

Ausblick: Die im Rahmen der Führungstage erarbeiteten Inhalte wurden in einem gleichnamigen Seminar zusammengeführt und in das Fortbildungsprogramm 2026 aufgenommen.

Einführung Kosy Personal – Führungskräftecockpit

Zeitraum: Dezember 2024 – April 2026



Ziel: Ein Personalkennzahlen-Dashboard unterstützt die Führungskräfte bei der datenbasierten Steuerung ihrer Verantwortungsbereiche.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Allen Führungskräften obliegt die Steuerung des ihnen jeweils zugeteilten Verantwortungsbereichs. Zu den geltenden Führungs- und Leitungsaufgaben gehören insbesondere die Planung und Koordinierung der Aufgabenerfüllung, die Steuerung der Arbeitsauslastung und Geschäftsverteilung sowie die Koordinierung der unterjährigen Stellenbesetzung. Zur Unterstützung bei der Aufgabenwahrnehmung werden ausgewählte Kennzahlen wie zum Beispiel Flutation, vakante Stellen, Ein- und Austritte in einem „Führungskräftecockpit“ zusammengeführt. Kernbestandteil ist ein Personalkennzahlen-Dashboard, das den Führungskräften wöchentlich aktuelle und steuerungsrelevante Kennzahlen bereitstellt. Ziel ist ein verbesserter Überblick, eine frühzeitige Identifikation von Handlungsbedarfen sowie eine effizientere Personalsteuerung.



Ausblick: Nach der Einweisung der Führungskräfte in die Nutzung des Führungskräftecockpits erfolgt dessen schrittweise Integration in den Arbeitsalltag. Ziel ist es, die bereitgestellten Kennzahlen als festen Bestandteil der Personalsteuerung zu etablieren.

Handlungsfeld Arbeits- und Unternehmenskultur

Maßnahmen und Projekte:

- Corporate Benefits für Mitarbeitende
- Leitung Live
- Abschluss des INQA-Reaudits 2022-2025
- Mitarbeitende werben Mitarbeitende
- Betriebsfest 2025

Corporate Benefits für Mitarbeitende

Zeitraum: Januar 2025 - Juli 2025



Ziel: Die Attraktivität des Landkreises als Arbeitgeber wird mittels der Einführung von corporate benefits gesteigert.



Status: abgeschlossen

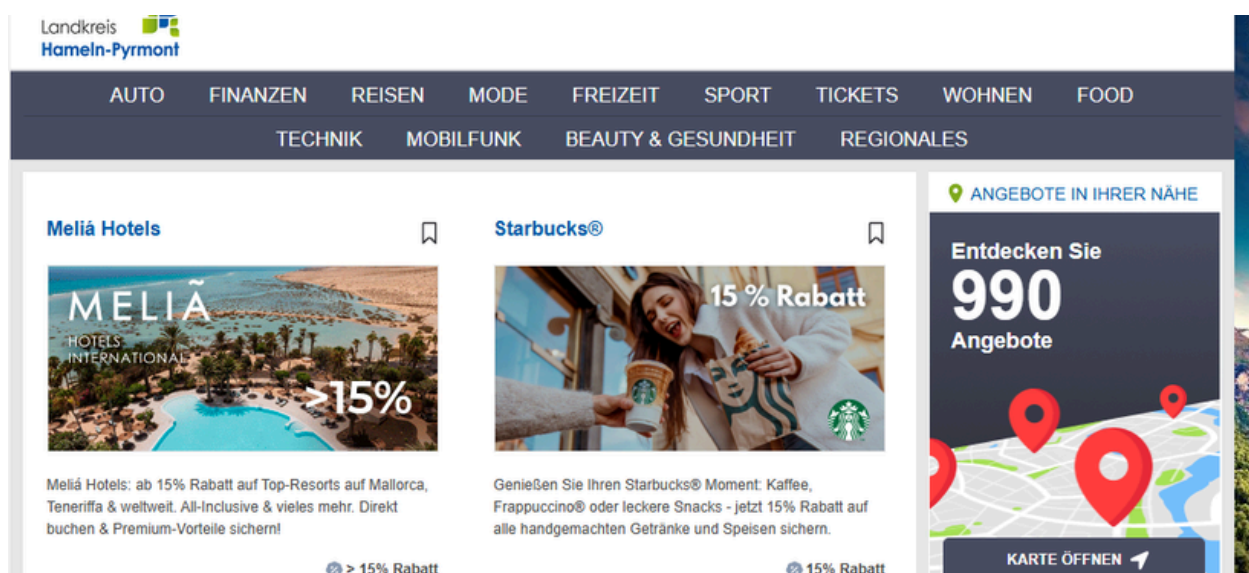
Beschreibung:

Mit der Einführung des Vorteilsportals „Corporate Benefits“ erhalten die Mitarbeitenden Zugang zu zahlreichen Vergünstigungen bei über 800 bekannten Marken aus den Bereichen Technik, Reisen, Mode und weiteren Lebensbereichen. Die Rabatte können sowohl in Onlineshops als auch direkt in Filialen vor Ort eingelöst werden und eröffnen somit vielfältige Nutzungsmöglichkeiten im Alltag.

Für die Nutzung ist eine einmalige Registrierung mit der privaten E-Mail-Adresse und dem Registrierungscode des Landkreises erforderlich. Anschließend kann das Portal flexibel über jedes internetfähige Endgerät sowie mobil per App genutzt werden.

Ausblick: Mit der Einführung von „Corporate Benefits“ wird das bestehende Angebot an Mitarbeitervorteilen erweitert und trägt damit zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei. Durch die große Auswahl der teilnehmenden Unternehmen und die flexible Nutzung ist eine breite Nutzung des Portals zu erwarten.

Zum Stand vom 24.03.2026 waren 425 Mitarbeitende angemeldet; im November 2025 wurden insgesamt 702 Logins verzeichnet.



Leitung live

Zeitraum: Oktober 2025 - Dezember 2025



Ziel: Die Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und der Verwaltungsleitung wird gefördert.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Im Zuge des INQA-Reaudits 2022 – 2025 ist mit Leitung Live ein neues Begegnungsformat geschaffen worden, das Mitarbeitenden der Kreisverwaltung die Möglichkeit bietet, in ungezwungener Atmosphäre mit einzelnen Mitgliedern der Verwaltungsleitung (Landrat und Geschäftsbereichsleitungen) ins Gespräch zu kommen.

Die Treffen dauern ca. 30 bis 45 Minuten und finden in lockerer Atmosphäre statt, etwa bei einem Spaziergang, einem Kaffee oder an einem anderen geeigneten Ort. Der Rahmen wird in der Regel durch die jeweilige Leitungskraft festgelegt. Das Format soll den direkten Austausch zu Fragen, Anliegen und Ideen aus der Belegschaft fördern und zugleich Raum für persönliche Begegnungen bieten.

Ausblick: Mit Leitung Live wurde ein niedrighschwelliges Format etabliert, das den direkten Dialog zwischen Mitarbeitenden und Verwaltungsleitung stärken soll. Ziel ist es, durch den persönlichen Austausch das gegenseitige Verständnis für Herausforderungen und Entscheidungsprozesse zu fördern. Die bisherigen Erfahrungen sollen ausgewertet und für die Weiterentwicklung des Formats genutzt werden, insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Ergänzung als Kommunikationskanal für Informationen aus der Verwaltungsleitung in die Mitarbeiterschaft.



Abschluss des INQA-Reaudits 2022-2025



Zeitraum: April 2022 - März 2025



Ziel: Die mitarbeiterorientierte und zukunftsfähige Unternehmenskultur wird auf Grundlage des INQA-Audits 2018–2020 weiterentwickelt und gestärkt.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Das INQA-Reaudit gliedert sich in vier Phasen: Befragungs-, Einstiegs-, Umsetzungs- und Abschlussphase. Den Auftakt bildete eine Befragung im September 2022, in der alle Mitarbeitenden ihre Meinung und Einschätzung einbringen konnten. Die INQA-Projektgruppe, die sich zuvor organisations- und fachübergreifend aus Mitarbeitenden der gesamten Kreisverwaltung zusammensetzt, entwickelte daran anschließend 16 Maßnahmen in den Themenfeldern „Führung“, „Vielfalt“, „Gesundheit“ und „Kompetenz“. Nach einer zweijährigen Umsetzungsphase, in der die Maßnahmen erarbeitet und in einen unumkehrbaren Prozess überführt wurden, konnte das INQA-Projekt im Jahr 2025 erfolgreich abgeschlossen werden.

Aus diesem Projekt sind neben in diesem Bericht genauer beschriebenen Maßnahmen insbesondere neue Angebote wie der Outdoor-Besprechungsraum „Steinkreis der Begegnungen“, das Fahrradleasing, die Entwicklung einer Lernvideoplattform, ein Konzept der geteilten Führung und der Teamentwicklungstag hervorgegangen. Für seine Initiative im Rahmen des Audits wurde der Landkreis mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zertifiziert.

Ausblick: Nach dem erfolgreichen Abschluss des INQA-Reaudits und der Zertifizierung mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ wird die entwickelte, mitarbeiterorientierte Arbeitskultur weiter gefestigt. Die umgesetzten Maßnahmen tragen nachhaltig zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei.



Mitarbeitende werben Mitarbeitende

Zeitraum: Juni 2024 - Januar 2025



Ziel: Die Personalgewinnung wird gefördert und die Personalbindung gestärkt.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Im Rahmen des Aktionsplans Personal wurde im Januar 2025 die Maßnahme „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ als Personalgewinnungsinstrument eingeführt. Der Landkreis fördert die erfolgreiche Anwerbung von Fachkräften für Stellen ab der Entgeltgruppen 9b TVöD oder S11b TVöD-SuE sowie der Besoldungsgruppe A9 NBesG mit einer Anwerbeprämie in Höhe von 250,00€ brutto. Der genaue Anwerbeprozess ist beschrieben und für Mitarbeitende einsehbar.

Ausblick: Die Anwerbeprämie trägt dazu bei, die aktive Personalgewinnung weiter zu stärken und Mitarbeitende zur Empfehlung geeigneter Fachkräfte zu motivieren. Perspektivisch wird damit die Attraktivität des Landkreises als Arbeitgeber erhöht und die nachhaltige Sicherung des Personalbestands unterstützt.

In 2025 wurde die
Anwerberprämie 3x
ausgezahlt



Betriebsfest 2025

Zeitraum: November 2025



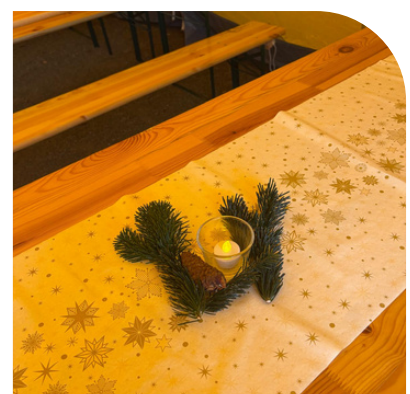
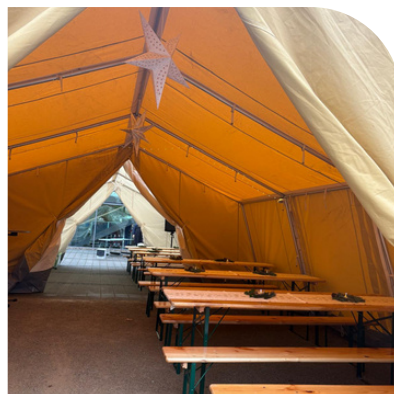
Ziel: Organisation eines Betriebsfestes für das Jahr 2025 zur Stärkung des kollegialen Miteinanders und des Zusammenhalts in der Kreisverwaltung.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Am 28.11.2025 hat das Betriebsfest unter dem Motto "Adventsfeier" am Kreishaus" stattgefunden. Die Organisation übernahm ein Team aus freiwilligen und engagierten Mitarbeitenden. Neben einem Angebot an Speisen und Getränken trugen auch weitere Programmpunkte zu einem vorweihnachtlichen und gemütlichen Beisammensein bei, so z. B. ein Adventsbasar, eine Fotobox und Sitzgelegenheiten im Innen- und Außenbereich, begleitet von stimmungsvoller Weihnachtsmusik. Mit insgesamt 350 Anmeldungen stieß die Veranstaltung auf eine hohe Resonanz.



Handlungsfeld Kompetenz & Lebenslanges lernen

Maßnahmen und Projekte:

- Erweiterung des Fortbildungsangebots
- E-Learnings
- Erklärvideo-Portal
- Talent 3 für Mitarbeiterjahresgespräche

Entwicklung eines bedarfsorientierten Fortbildungsangebotes

Zeitraum: seit Januar 2024



Ziel: Das bestehende Fortbildungsangebot wird bedarfsorientiert angepasst.



Status: laufend

Beschreibung:

Nach Bündelung der bisherigen vier Fortbildungsreihen zu einem ganzheitlichen Fortbildungsprogramm in 2024 wurde fortlaufend analysiert und geprüft, inwiefern das Fortbildungsangebot erweitert und um neue Lernmethoden ergänzt werden kann. In den Jahren 2024 und 2025 wurden unterjährig insbesondere die Teilnahmezahlen sowie das Feedback der Mitarbeitenden und Führungskräfte zu den einzelnen Fortbildungen ausgewertet.

Auf dieser Grundlage wurde das Fortbildungsprogramm für die jeweiligen Folgejahre überprüft und an die bestehenden Bedarfe angepasst. Für das Jahr 2025 wurden unter anderem Schulungen zu Canva, Office-Grundlagen, Führen in Teilzeit, Deeskalation, Konflikttraining, Veränderungsmanagement, Stimmtraining und virtueller Kommunikation aufgenommen.

Neben der inhaltlichen Ausgestaltung des Fortbildungsangebots wurde das On-Demand-Angebot durch den Ausbau des Videoportal sowie die Einführung erster E-Learnings erweitert.

Ausblick: In den kommenden Jahren soll das Fortbildungsangebot insbesondere durch die Überführung wiederkehrender Inhalte in On-Demand-Formate sowie durch den Einsatz alternativer Lernmethoden weiterentwickelt werden. Das Fortbildungsprogramm wird darüber hinaus fortlaufend überprüft und bedarfsorientiert weiterentwickelt.

In 2025 wurden insgesamt 72 verschiedene Fortbildungen angeboten, davon 22 im Bereich Digitale Kompetenz, 21 im Bereich Verwaltungskompetenz, 17 im Bereich Persönliche & methodische Kompetenz sowie 12 im Bereich Führungskompetenz.



E-Learnings

Zeitraum: seit August 2025



Ziel: Durch die Einführung erster E-Learnings wird das On-Demand-Angebot im Fortbildungsbereich ausgebaut, um eine zeit- und ortsunabhängige Nutzung von Lerninhalten zu ermöglichen.



Status: laufend

Beschreibung:

Um ausgewählte Lerninhalte dauerhaft und flexibel verfügbar zu machen, wurde das bestehende Fortbildungsangebot um erste digitale Lernformate erweitert.

In Ergänzung zu den weiterhin bestehenden Präsenzs Schulungen, wurden in der zweiten Jahreshälfte 2025 erste E-Learnings zum Thema Office-Anwendungen (Excel, Powerpoint, Word, Outlook) und zum Thema Conceptboard erstellt. Dabei wurde bewusst mit grundlegenden Inhalten begonnen, die im Arbeitsalltag regelmäßig benötigt werden und zugleich eine erste Erprobung des neuen Lernformats ermöglichen.

Ausblick:

Im Rahmen der Entwicklung der ersten E-Learnings wurden bereits erste Erfahrungen mit dem neuen Lernformat gesammelt. Darauf aufbauend wird geprüft, wie das Angebot künftig weiterentwickelt werden kann, insbesondere im Hinblick auf die Form der Bereitstellung sowie Möglichkeiten zur Auswertung und bedarfsgerechten Weiterentwicklung des digitalen Lernangebots.

Videoportal

Zeitraum: Juni 2023 - April 2024



Ziel: Das Videoportal wird als zusätzliche Informationsquelle eingeführt und stellt niedrig-schwellige Inhalte in kurzweiligen Formaten zur Verfügung.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Im Rahmen des INQA-Reaudits 2022-2025 wurde das Video-Portal im Intranet des Landkreises eingeführt. Es wurden verschiedene Rubriken erstellt, denen die Erklärvideos zugeordnet werden können (Willkommen & Einführung, Aktuelles beim Landkreis, Digitale Anwendungen & Tools, Fahrzeug-, Raum- & Geräteverwaltung, Finanzen). Die Videos haben in der Regel eine Dauer von 3-5 Minuten. Sie wurden mit eigenen Ressourcen erstellt und behandeln Themen wie z.B. die Buchung eines Raumes in Outlook, die Buchung eines Dienstwagens, die Beantragung von Urlaub in LOGA, die Funktionsweise von Seminar3, Anleitungen zu enaio und vielem mehr.

Ausblick: Vor dem Hintergrund des wachsenden On-Demand-Angebots, insbesondere im Zusammenspiel mit den E-Learnings, wird die Weiterentwicklung der digitalen Lernformate insgesamt weiterverfolgt. Dabei steht insbesondere die Frage im Fokus, wie die verschiedenen Formate im Rahmen der Personalentwicklung künftig sinnvoll eingeordnet und bereitgestellt werden können. Das Angebot an Lernvideos wird sich perspektivisch erweitern.

Videoportal



Digitalisierung der Mitarbeiterjahresgesprächsvereinbarungen

Zeitraum: seit Juni 2025



Ziel: Die Mitarbeiterjahresgesprächsvereinbarungen werden künftig in digitaler Form abgebildet.



Status: laufend

Beschreibung:

Bisher wurden die Mitarbeiterjahresgesprächsvereinbarungen vollständig in Papierform erstellt und dokumentiert. Im Rahmen einer Pilotierungsphase wird derzeit erprobt, diesen Prozess digital über das Loga-Modul „Talent3“ abzubilden. Dabei werden die Vereinbarungen durch an der Pilotierung teilnehmende Führungskräfte aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen digital erfasst und über einen hinterlegten Workflow zur Abstimmung mit dem/der Mitarbeitenden gebracht. Nach Abschluss der Bearbeitung können die finalen Vereinbarungen systemseitig von den Gesprächspartnern und -partnerinnen eingesehen und dokumentiert werden, während die Gespräche selbst weiterhin unverändert stattfinden.

Ausblick: Auf Basis der Pilotierungsphase werden die gewonnenen Erkenntnisse ausgewertet und die Voraussetzungen für die flächendeckende Einführung der digitalen Mitarbeiterjahresgesprächsvereinbarungen geschaffen.



Handlungsfeld Generationenmanage- ment & Diversity

Maßnahmen und Projekte:

- Prüfung von Kinderbetreuungsangeboten
- Neuausrichtung des Arbeitgeber-Marketing
- Vermehrte Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern sowie Pensionärinnen und Pensionären
- Schulung der Ausbildungsbeauftragten und Verstetigung des Netzwerks der Ausbildungsleitungen
- Ausbau von Social-Media-Content zur Nachwuchsgewinnung

Kinderbetreuung

Zeitraum: bis Dezember 2026



Ziel: Mitarbeitenden wird eine überbrückende Kinderbetreuung ermöglicht



Status: laufend

Beschreibung:

Mitarbeitenden soll die Möglichkeit eröffnet werden, über eine durch den Arbeitgeber belegbare Tagespflegeperson kurz- bis mittelfristige Kinderbetreuungsbedarfe abzudecken. Ziel ist es, eine weggefallene Betreuung für einen gewissen Zeitraum zu kompensieren, einen früheren Start aus der Elternzeit zu ermöglichen oder neuen Mitarbeitenden mehr Zeit für die Organisation eines dauerhaften Betreuungsplatzes zu verschaffen.

Ausblick: Ein Konzept ist grundsätzlich erarbeitet. Abstimmungen mit dem Jugendamt und möglichen Tagespflegepersonen stehen aus.

Neuausrichtung Arbeitgebermarketing/ Weiterentwicklung Arbeitgebermarke

Zeitraum: Januar 2025 - April 2026



Ziel: Der Arbeitgebераuftritt des Landkreises wird weiterentwickelt und gestärkt.



Status: abgeschlossen

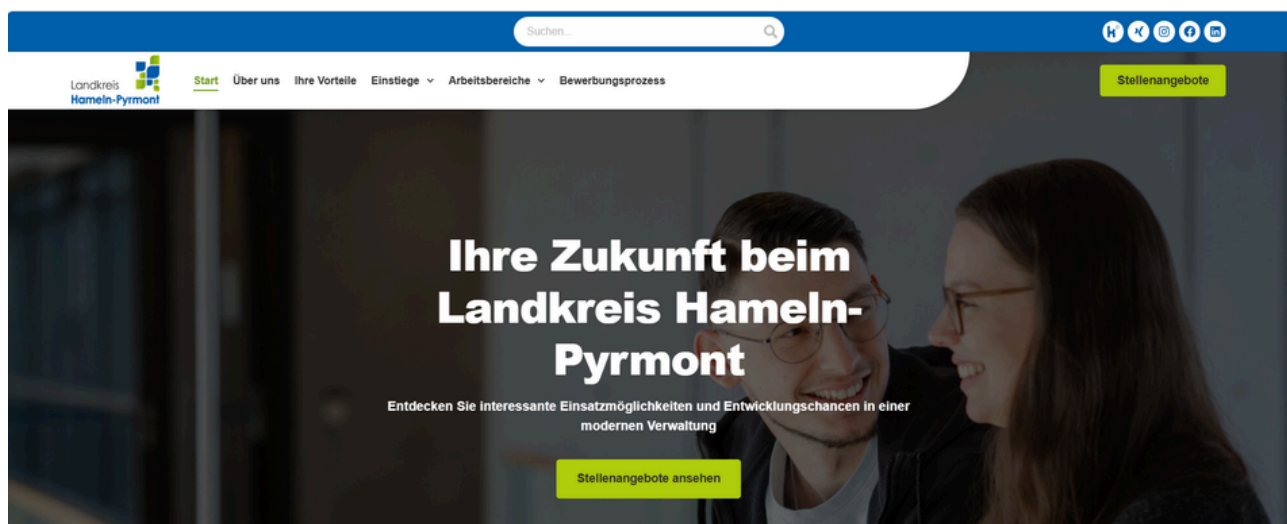
Beschreibung:

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Arbeitgeber- und Ausbildungsmarketings wurde die Karriereseite des Landkreises grundlegend überarbeitet und benutzerfreundlich sowie zielgruppenorientiert gestaltet. Durch die Verknüpfung mit dem Intranet und Nolis wird ein abgestimmter Gesamtauftritt von Arbeitgeber- und Ausbildungsmarketing gewährleistet.

Zur Stärkung der Präsenz in den sozialen Medien wurde ein Konzept für wiederkehrende Beiträge und Videoinhalte entwickelt. Auf dieser Grundlage wird der Landkreis als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb auf den relevanten Social-Media-Kanälen mit regelmäßigen, zielgruppengerechten Inhalten präsentiert.

Ergänzend wurde ein Markenhandbuch erstellt, um einen einheitlichen Außenauftritt des Landkreises als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb sicherzustellen.

Ausblick: Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Karriereseite und der Social-Media-Präsenz wird die Sichtbarkeit des Landkreises als moderner und attraktiver Arbeitgeber weiter gestärkt.



Weiterbeschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern sowie Pensionärinnen und Pensionären

Zeitraum: seit Dezember 2022



Ziel: Wissen und Erfahrungen werden gesichert, Nachfolgen eingearbeitet und Personalengpässe überbrückt.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern sowie Pensionärinnen und Pensionären beim Landkreis Hameln-Pyrmont wird in verschiedenen Bereichen als unterstützende Maßnahme im Arbeitsalltag eingesetzt. Sie bringen dabei ihre langjährige Erfahrung ein und tragen dazu bei, Fachwissen im Haus zu erhalten sowie an neue Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

Durch ihre flexible Einsatzmöglichkeit können sie zur Entlastung der Mitarbeitenden beitragen und Personalengpässe überbrücken. Rentnerinnen und Rentner sowie Pensionärinnen und Pensionäre, die aus eigenem Wunsch weiterarbeiten, zeichnen sich häufig durch Loyalität, Motivation und Engagement aus und bringen durch ihre Erfahrung Ruhe und Stabilität in die jeweiligen Arbeitsbereiche.

Eine Beschäftigung ist im Rahmen eines Minijobs, als sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit sowie über die Aktivrente (bis zu 2.000 € steuerfrei ab 2026) möglich.

Ausblick: Die Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern sowie Pensionärinnen und Pensionären wird als unterstützendes Instrument der Personalplanung weiter genutzt und bedarfsgerecht eingesetzt.



Schulung der Ausbildungsbeauftragten und Verstetigung des Netzwerks der Ausbildungsleitungen

Zeitraum: Januar 2025 - Dezember 2025



Ziel: Die Vernetzung der Ausbildungsbeauftragten innerhalb der Kreisverwaltung wird gestärkt.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Durch gezielte Schulungen und regelmäßige Treffen innerhalb der Gruppe der Ausbildungsbeauftragten wird die Wahrnehmung der Rolle unterstützt und gestärkt. Bei Übernahme der Funktion erfolgt ein kurzes Onboarding mit den wichtigsten Informationen.

Ergänzend finden in wiederkehrenden Abständen Schulungen zu unterschiedlichen Themen statt, um das Wissen der Ausbildungsbeauftragten zu erweitern und innerhalb der Kreisverwaltung zu vereinheitlichen. Im Dezember 2025 wurde beispielsweise eine Grundlagenschulung durchgeführt, die rechtliche Rahmenbedingungen sowie praxisnahe Inhalte zu Themen wie Feedback und Kritikgesprächen umfasste.

Darüber hinaus wird der regelmäßige Austausch innerhalb der Gruppe gefördert, um die Vernetzung zu stärken und die Abstimmung zu aktuellen Themen zu unterstützen.

Ausblick: Die Schulungs- und Austauschangebote für Ausbildungsbeauftragte werden kontinuierlich weiterentwickelt, um die Qualität der Ausbildung nachhaltig zu stärken.



Ausbau von Social-Media-Content zur Nachwuchsgewinnung

Zeitraum: seit Juni 2025



Ziel: Durch den Einsatz von Social-Media-Content werden insbesondere Nachwuchskräfte gezielt angesprochen und für Ausbildungs- und Studienangebote sensibilisiert.



Status: laufend

Beschreibung:

Im Rahmen der Social-Media-Strategie wird verstärkt auf den Einsatz von Reels als Format zur Nachwuchsgewinnung gesetzt. Durch kurze Videoformate wird insbesondere die junge Zielgruppe angesprochen und über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten informiert. Ein Schwerpunkt liegt auf Reels mit direkten Bewerbungsaufufen, in denen niedrigschwellig über offene Ausbildungs- und Studienangebote informiert wird. Die Erstellung erfolgt teilweise in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern. Ergänzend werden Einblicke in Veranstaltungen und Events mit Auszubildenden und dual Studierenden gegeben, um Einblicke in den Arbeitsalltag zu vermitteln. Darüber hinaus werden verschiedene Formate genutzt, um Ausbildungs- und Studienangebote darzustellen sowie Erfahrungen von Nachwuchskräften abzubilden. Durch die Kombination verschiedener Inhalte werden Reichweite und Interaktion auf den Social-Media-Kanälen erhöht und die Ansprache der Zielgruppe unterstützt.

Ausblick: Der Einsatz von Reels wird im Rahmen der Social-Media-Strategie weiter ausgebaut, um die Ansprache junger Zielgruppen zu unterstützen und die Arbeitgebermarke zu stärken. Die bestehenden Formate sollen verstetigt und weiterentwickelt werden, um Reichweite, Interaktion und Bindung zur Zielgruppe weiter zu fördern



Handlungsfeld (Psychische) Gesundheit

Maßnahmen und Projekte:

- Ha-Py Health Day 2025 (Gesundheitstag)
- Angebote des Betriebssports
- Zuschuss Firmenfitness
- Einrichtung von Integrationsstellen

Ha-Py Health Day 2025 (Gesundheitstag)

Zeitraum: September 2025



Ziel: Die Mitarbeitenden stärken durch den Gesundheitstag ihr Bewusstsein für ihr psychisches Wohlbefinden und erhalten praktische Impulse für den Umgang mit Stress und Belastungen im Alltag.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hat das Gesundheitsamt alle Mitarbeitenden der Kreisverwaltung zum Gesundheitstag 2025 mit dem Thema „Mentale Gesundheit“ eingeladen. Die Mitarbeitenden hatten die Möglichkeit, sich über das Thema zu informieren und an Workshops, Mitmach-Aktionen und Vorträgen teilzunehmen. Dabei erhielten sie Einblicke in Faktoren, die die psychische Gesundheit beeinflussen, sowie in Möglichkeiten zur frühzeitigen Erkennung und Bewältigung von Belastungen und zur präventiven Gesundheitsförderung.

Der Ha-Py Health Day wurde von den Mitarbeitenden überwiegend positiv wahrgenommen.

Ausblick: Der nächste Ha-Py Health Day ist voraussichtlich für das Jahr 2027 vorgesehen.



Angebote des Betriebssports

Zeitraum: seit 2022



Ziel: Die Mitarbeitenden stärken ihre körperliche und mentale Gesundheit, optimieren ihre Work-Life-Balance und durch die gemeinsamen Aktivitäten wird der Teamgeist gefördert.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Der Betriebssport stellt ein vom Arbeitgeber gefördertes Angebot zur regelmäßigen sportlichen Betätigung der Mitarbeitenden dar. Er dient dem Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit, der Förderung sozialer Kontakte sowie dem gemeinsamen sportlichen Miteinander außerhalb der Arbeitszeit. Das Angebot umfasst unter anderem Volleyball, Tischtennis, Badminton, Hallenfußball, Wandern, Fitness und Schach. Die Sparten Wandern und Schach wurden in den Jahren 2024 und 2025 neu aufgenommen. Der Betriebssport wird – mit Ausnahme der Sparte Fitness – von Mitarbeitenden des Landkreises organisiert und die Koordination erfolgt durch das Gesundheitsamt. Interessierte können sich über unsere Gesundheitsbeauftragte im Gesundheitsamt oder direkt bei den jeweiligen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern der Sparten anmelden und teilnehmen. Alle Teilnehmenden sind über eine Betriebssportversicherung abgesichert.

Ausblick: Das Betriebssportangebot wird entsprechend der Interessen der Mitarbeitenden weiterentwickelt.



Volleyball



Tischtennis



Badminton

58 Mitarbeitende nehmen derzeit an den verschiedenen Angeboten teil.



Hallenfußball



Wandern



Fitness



Schach

Zuschuss Firmenfitness

Zeitraum: seit Mai 2025



Ziel: Die Mitarbeitenden stärken ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden. Die Attraktivität des Landkreises Hameln-Pyrmont als Arbeitgebers und damit die Personalgewinnung wie auch -bindung steigt.



Status: laufend

Beschreibung:

Der Landkreis Hameln-Pyrmont befindet sich in der finalen Vorbereitung zur Einführung eines Firmenfitnessangebots für seine Mitarbeitenden. Hierfür soll eine Kooperation mit einem Anbieter abgeschlossen werden, über den ein Zugang zu einem bundesweiten Netzwerk von Sport- und Gesundheitseinrichtungen sowie digitalen Trainingsangeboten ermöglicht wird.

Ausblick: Die vorgesehene Rahmenvereinbarung soll zunächst für zwei Jahre geschlossen werden und kann bei positiver Annahme des Firmenfitness-Angebots durch die Mitarbeitenden zweimal um je ein Jahr verlängert werden



Einrichtung von Integrationsstellen

Zeitraum: ab 2018 bis 2024



Ziel: Mitarbeitende nach Langzeiterkrankung werden im Rahmen der Wiedereingliederung individuell in den Arbeitsalltag integriert, ohne ihre Kolleginnen und Kollegen zusätzlich zu belasten.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Bundesweit ist die Zahl der Fehltage aufgrund von psychischen Erkrankungen in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Dabei weist der öffentliche Dienst einen überproportional hohen Arbeitsausfall aufgrund psychischer Erkrankungen im Branchenvergleich auf. Dieser bundesweite Trend spiegelt sich auch in den Gesundheitsdaten der Kreisverwaltung wider. Die mit psychischen Erkrankungen zumeist einhergehenden langen Ausfallzeiten machen zunächst eine Kompensation der fehlenden Arbeitsleistung erforderlich. Andernfalls kommt es zu Überlastungen in den betroffenen Abteilungen, die wiederum zu weiteren Ausfallzeiten führen. Eine solche, sich negativ verstärkende Situation, gilt es zu durchbrechen, um die Funktionsfähigkeit der betroffenen Organisationseinheiten aufrecht zu erhalten. Ferner sind von einer Langzeiterkrankung betroffene Mitarbeitende auch nach ihrer Rückkehr in den Dienst teilweise nicht voll belastbar und müssen erst wieder an die Anforderungen des Arbeitsalltags herangeführt werden.

Der Kreistag hat im Rahmen der Stellenplanverfahren 2018 und 2021 der Einrichtung von insgesamt fünf Integrationsstellen zugestimmt. Seitdem besteht durch die Nutzung von Integrationsstellen die Möglichkeit, die Stellen der erkrankten Mitarbeitenden nachbesetzen zu können und wiederkehrende Mitarbeitende – im Idealfall vorübergehend – ergänzend einzusetzen. Dies vermindert die Gefahr von Erkrankungsrückfällen sowie eine dauerhafte Überlastung der „verbleibenden“ Mitarbeitenden.

Ausblick: Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird auch künftig das Ziel verfolgt, die Gesundheitskompetenz der Mitarbeitenden durch geeignete Maßnahmen und Angebote zu stärken, Arbeitsunfähigkeit möglichst vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit nach einer Erkrankung möglichst zeitnah wiederherzustellen.

Die vorhandenen Integrationsstellen leisten dabei einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigen und schrittweisen Rückkehr langzeiterkrankter Mitarbeitender in den Arbeitsalltag. Auch wenn die Anzahl der eingerichteten Stellen nicht ausreicht, um allen langzeiterkrankten Mitarbeitenden eine Wiedereingliederung auf einer entsprechenden Stelle zu ermöglichen, stellen sie ein wichtiges Instrument zur Unterstützung individueller Wiedereingliederungsprozesse dar.

Ergänzend wird es auch in den kommenden Jahren eine zentrale Aufgabe des Personalmanagements und der Führungskräfte sein, bei länger andauernden Erkrankungen gemeinsam geeignete Lösungen zu entwickeln. Dabei gilt es gleichermaßen, die Belastung der im Arbeitsbereich verbleibenden Mitarbeitenden zu reduzieren und eine nachhaltige Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeitender zu unterstützen.

Handlungsfeld NEW WORK

Maßnahmen und Projekte:

- Neuorganisation Geschäftsverteilungsplan
- Neustrukturierung der Büroflächen im Facility Management
- Einführung Digitale Personalakte
- Zentrale Stellenprofile
- Umsetzung Digital.ready

Neuorganisation des Geschäftsverteilungsplans

Zeitraum: Oktober 2025 - Februar 2026



Ziel: Der Geschäftsverteilungsplan ist technisch und optisch optimiert, sodass Mitarbeitende, Führungskräfte und Querschnittsämter ihn regelmäßig nutzen können.



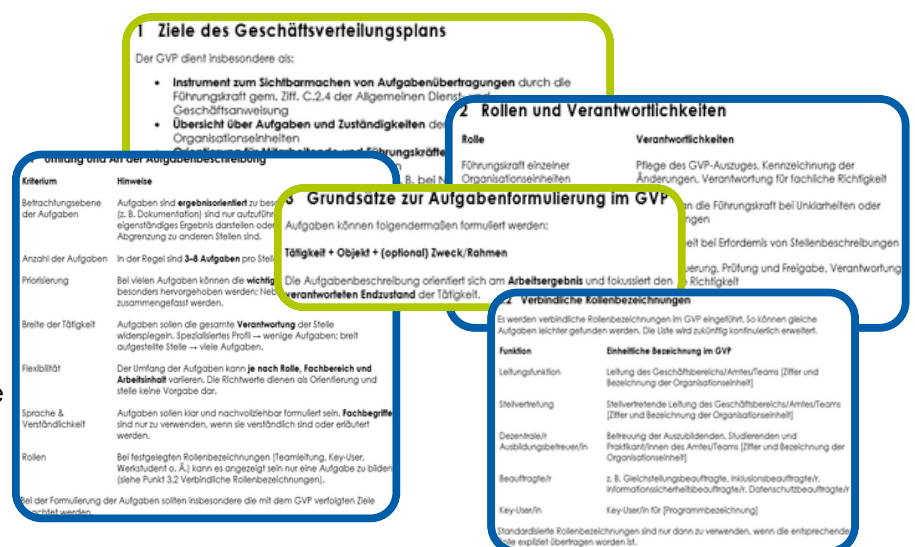
Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Im Rahmen der Neuorganisation des Geschäftsverteilungsplans wurde eine technisch optimierte Struktur geschaffen, die den Führungskräften über Enaio zur Bearbeitung und Pflege zur Verfügung steht. Der Fokus liegt auf einem Ausgleich zwischen Stabilität und Praktikabilität. Durch strukturierte Prozesse und einheitliche Prüfkriterien wird eine kontinuierliche Qualität und Aktualität der Informationen sichergestellt. Gleichzeitig ermöglicht die intuitive Bedienbarkeit eine einfache und schnelle Pflege durch die Führungskräfte. Für die Mitarbeitenden ergibt sich dadurch eine verbesserte Übersicht über Zuständigkeiten und Aufgabenverteilungen innerhalb der eigenen Organisationseinheit sowie übergreifend, was zu mehr Orientierung und Transparenz im Arbeitsalltag beiträgt. Die Führungskräfte profitieren von einer vereinfachten Handhabung sowie einer verlässlichen Grundlage für Führungs- und Organisationsentscheidungen. Das Team Personal- und Organisationsentwicklung kann durch die enge Abstimmung mit den Führungskräften frühzeitig auf Veränderungen reagieren und den Geschäftsverteilungsplan als Grundlage für weitere Prozesse nutzen.

Ausblick:

Die technische Umstellung ist abgeschlossen. Derzeit werden die Inhalte schrittweise aktualisiert, um den Geschäftsverteilungsplan auf den aktuellen Stand zu bringen. Dabei wird kontinuierlich Feedback gesammelt, um die Überarbeitung an die praktischen Bedürfnisse anzupassen und die Nutzung weiter zu verbessern.



Neustrukturierung der Büroflächen im Facility Management

Zeitraum: März 2023 - März 2026



Ziel: Die Büroflächen werden durch Desk-Sharing effizient genutzt. Eine flexible Arbeitsumgebung zur Förderung der Zusammenarbeit ist geschaffen.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Die Arbeitswelt verändert sich stetig: während die ursprünglichen Planungen von sinkenden Raumbedarfen ausgingen, steigen die Mitarbeitendenzahlen aufgrund von wachsenden Aufgaben. Gleichzeitig arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen zunehmend regelmäßig im Home Office. Die durchschnittliche Büroauslastung im Facility Management lag bei nur 65 %. Um der daraus resultierenden räumlichen Trennung der Teams entgegenzuwirken, hat das Facility Management in seiner Funktion eine effizientere Nutzung der eigenen Büroflächen bei gleichzeitiger Stärkung der Zusammenarbeit in den Fokus genommen. Zentraler Bestandteil des vom Facility Management angestoßenen Pilotprojekts ist die Einführung von Desk Sharing.

Zentraler Bestandteil des Projekts ist das Desk Sharing. Statt fester Büros nutzen die 33 Mitarbeitenden künftig 26 flexibel buchbare Arbeitsplätze, die in verschiedenen Clustern angeordnet sind und so unterschiedlichen Arbeitsanforderungen angepasst werden können. Diese werden durch Rückzugs- und Besprechungsmöglichkeiten und eine moderne Ausstattung ergänzt. Eine Pflicht zum Home Office besteht weiterhin nicht. Bei Auslastungsspitzen kann auf Ausweichräumlichkeiten zurückgegriffen werden.

Nach einer Planungsphase unter Beteiligung der Mitarbeitenden, in der ein für die betreffenden Teams individuelles Konzept erstellt worden ist, konnten die Räumlichkeiten im März 2026 bezogen werden.

Ausblick: In der Pilotphase werden Erfahrungen gesammelt und im Anschluss ausgewertet, um zu entscheiden, ob und in welcher Form eine Übertragung auf weitere Bereiche erfolgen kann. Ziel ist eine schrittweise Weiterentwicklung der Arbeitsumgebung hin zu einer flexibleren und bedarfsgerechten Nutzung der Büroflächen.

Einführung Digitale Personalakte

Zeitraum: Januar 2025 – März 2026



Ziel: Die digitale Personalakte ist eingeführt. Arbeitsweisen und Prozessen sind an die erweiterte digitale Struktur angepasst.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

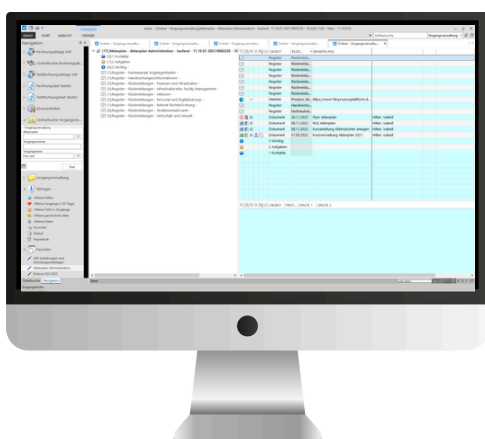
Seit dem 01.02.2026 werden Personalakten digital geführt. Neue Unterlagen werden seitdem ausschließlich in der elektronischen Personalakte erfasst. Perspektivisch sollen auch bestehende Papierakten digitalisiert werden.

Grundlage ist die Dienstvereinbarung zur Einführung und Nutzung digitaler Personalakten beim Landkreis Hameln-Pyrmont. Sie wurde gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat erstellt und regelt Transparenz, Datenschutz und einheitliche Standards.

Zur optimalen Nutzung der eAkte wurden Arbeitsweisen und Prozesse im Amt für Personalmanagement angepasst. Digitale Checklisten unterstützen die Abläufe, standardisierte Vorlagen erleichtern die Dokumentenerstellung. Zudem wurden verbindliche Regelungen für eine strukturierte, nachvollziehbare und sichere Ablage festgelegt.

Die eAkte verbessert die Übersicht und beschleunigt den Zugriff auf Unterlagen. Sie trägt zu effizienteren Verwaltungsprozessen und einem modernen Personalmanagement bei.

Ausblick: Die elektronische Personalakte wird weiter ausgebaut, insbesondere durch die schrittweise Digitalisierung der bestehenden Papierakten. Zudem werden Prozesse und Arbeitsweisen kontinuierlich weiterentwickelt, um die Nutzung der eAkte noch effizienter und einheitlicher zu gestalten.



Zentrale Stellenprofile

Zeitraum: Mai 2023 – Dezember 2025



Ziel: Zentrale Stellenprofile sind in der Verwaltungsorganisation des Landkreises Hameln-Pyrmont fest etabliert.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Im Landkreis Hameln-Pyrmont sind zentrale Querschnittsaufgaben in unterschiedlichen Organisationseinheiten verortet. Um wiederkehrende Querschnittsaufgaben einheitlich zu strukturieren und vergleichbar auszugestalten, wurde das Projekt „Zentrale Stellenprofile“ initiiert.

Im Rahmen des Projekts wurden zunächst die Stellenprofile Controlling, Key User, Prozess- und Qualitätsmanagement sowie Grundsatzsachbearbeitung entwickelt. In enger Abstimmung mit den zuständigen Querschnittsämtern wurden die Aufgaben der jeweiligen Stellenprofile zusammengetragen, analysiert und hinsichtlich des zugrunde liegenden Rollenverständnisses geschärft.

Auf dieser Grundlage wurden für jedes der Stellenprofile standardisierte Aufgabenkataloge, Musterstellenbeschreibungen und -ausschreibungen, Bewertungseinschätzungen, erste Einarbeitungspläne sowie mögliche Entwicklungsstufen hinsichtlich Umfang und Komplexität der Aufgaben erarbeitet.

Ausblick: Durch die Erarbeitung der zentralen Stellenprofile wurde ein einheitliches Verständnis für ausgewählte Querschnittsfunktionen geschaffen, das in die laufende Personalarbeit integriert wird. Die Anwendung erfolgt anlassbezogen im Rahmen geeigneter personalwirtschaftlicher Bedarfe. Damit besteht eine Grundlage für weitere Überlegungen zur Weiterentwicklung zentraler Stellenprofile.

Zentrale Stellenprofile



Einheitlich definierte
Aufgabenkataloge

Aufgabenbezogene
Bewertungseinschätzungen

Musterstellenbe- und
-ausschreibungen

Einarbeitungs-
pläne

Entwicklungsstufen
und -perspektiven

Umsetzung #digitalready

Zeitraum: bis Dezember 2025

Die Anzahl der Prozesse in der Prozessplattform PICTURE ist von 1814 auf 2463 gestiegen.



Ziel: Die Erreichung der Ziele von #digitalready durch die Umsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen, die durch eine zentrale Transformationsstruktur sichergestellt wird.



Status: abgeschlossen

Beschreibung:

Zur Umsetzung der Ziele von #digitalready sowie weiterer Digitalisierungsvorhaben der Kreisverwaltung wird mit dem Team Digitale Verwaltung eine zentrale Transformationsstruktur geschaffen. Das Team verantwortet gemeinsam mit der IT die Planung, Steuerung und Umsetzung zentraler Digitalisierungsmaßnahmen.

Ein wesentlicher Baustein von #digitalready ist die flächendeckende Einführung der Allgemeinen Schriftgutverwaltung (ASV) sowie die Umsetzung der elektronischen Akte (eAkte) in den jeweiligen Bereichen.

Eingehende Post wird in der Scanstelle digitalisiert und anschließend über den digitalen Posteingang den zuständigen Mitarbeitenden bereitgestellt. Dieses Vorgehen ermöglicht eine medienbruchfreie Weiterverarbeitung, wie die anschließende Ablage in der ASV oder der eAkte. Darüber hinaus ist das Prozessmanagement flächendeckend eingeführt und steht allen Organisationseinheiten zur Verfügung.

Für die Bürgerinnen und Bürger fungiert das kreisweite Service-Portal als zentrale Anlaufstelle. In Focusbereichen wie dem Straßenverkehrsamt, Gesundheitsamt und Sozialamt wurden bereits neue Online-Dienste implementiert.

Im Bereich der Künstlichen Intelligenz liegt der Fokus auf der Schaffung klarer Rahmenbedingungen für den Einsatz von KI, Sensibilisierung und Befähigung der Mitarbeitenden sowie der Erkundung belastbarer Anwendungen für den Einsatz in der Verwaltung. Praktische Anwendungen wie der Chatbot „Ha-Py“, das Protokollierungstool „Scriba“, der „FörderChat“, Plattformlösungen sowie die Automatisierungssoftware „EMMA“ befinden sich bereits in der Erprobung oder im Einsatz.

Rund 250 Mitarbeitende haben im Jahr 2025 an einer enaio-Basischulung teilgenommen.

531 Mitarbeitende haben die KI-Unterweisung abgeschlossen, 96 an einer Grundlagenfortbildung teilgenommen.

Bis Ende 2025 wurden 122 Online-Dienste umgesetzt, weitere 65 befanden sich in der Umsetzung.