LANDKREIS
REUTLINGEN

DER LANDRAT

Geschäftsstelle Kreistag

Datum: 30.06.2023

KT-Drucksache Nr. X-0612

für den Verwaltungsausschuss
-öffentlich-

Personalbericht 2023
Mitteilungsvorlage

Beschlussvorschlag:

Kein Beschluss vorgesehen.

Aufwand/Finanzielle Auswirkungen:

--

Sachdarstellung/Begründung:

In der Sitzung des Verwaltungsausschusses am 17.07.2023 wird der als Anlage beigefügte dritte Personalbericht 2023 vorgestellt.

LANDKREIS
REUTLINGEN

PERSONALBERICHT 2023

Juni 2023

Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT 4
2. EINLEITUNG 6
3. ALLGEMEINES 7
3.1 Zahl der Mitarbeiter nach Köpfen 7
3.2 Anteil Männer und Frauen 9
3.3 Personalaufwendungen 10
3.4 Entfernung Wohnort zur Dienststelle 17
4. FAMILIE UND BERUF 20
4.1 Teilzeitbeschäftigung 20
4.2 Teilzeitgründe 24
4.3 Kindererziehungszeiten 26
4.4 Telearbeit und Mobiles Arbeiten 27
4.5 TIGER 28
4.6 Handlungsfelder Famile und Beruf 29
5. DEMOGRAFIE 31
5.1 Betriebszugehörigkeit 31
5.2 Altersstruktur 32
5.3 Altersstruktur im Überblick 33
5.4 Altersstruktur nach Führungskräften 35
5.5 Zukünftige altersbedingte Austritte 36
5.6 Altersbedingte Austritte nach Führungspositionen 38
5.7 Fluktuationen ohne altersbedingte Austritte 39
5.8 Handlungsfelder Demografie 40
6. PERSONALGEWINNUNG 42
6.1 Ausbildung 42
6.2 Personalmarketing 46
6.3 Bewerbermanagement 54
6.4 Handlungsfelder Personalgewinnung 56
7. FÜHRUNG 58
7.1 Coaching und Teamentwicklung 59
7.2 Führen in Teilzeit und Tandem 61
7.3 Führungskräfteentwicklungsprogramm 62
7.4 Handlungsfelder Führung 63
8. FÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG 65
8.1 Fortbildungsprogramm 65
8.2 Qualifizierungen 68
8.3 Handlungsfelder Förderung und Entwicklung 70

9. GESUNDHEIT 72
9.1 Krankheitsqoute 72
9.2 Krankheitsdauer 73
9.3 Fehlzeiten aufgrund eines erkrankten Kindes 75
9.4 Schwerbehindertenstatistik 75
9.5 Zahlen, Daten, Fakten BSD-Bericht 76
9.6 Gesundheitsförderung 83
9.7 Handlungsfelder Gesundheit 85
10. MOBILITÄT 86
10.1 Jobticket 86
10.2 Fahrrad-Leasing 87
10.3 Mobilitätskonzept 87
11. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND BEGRIFFSERKLÄRUNG 88

1. VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

wir arbeiten jeden Tag daran, noch besser zusammenzuarbeiten und uns für die Zukunft mit all den kommenden Herausforderungen gemeinsam zu wappnen.

Bereits zum dritten Mal veröffentlichen wir den Personalbericht, welcher uns die Zahlenbasis liefert, um neben den äußeren auch die internen Veränderungen frühzeitig zu erkennen. So können wir über die Einflüsse hinweg ein zukunftsfähiges Personalmanagement in unserer Verwaltung aufbauen.

Wir sehen die Herausforderungen der Zukunft vor allem darin, passendes Personal zu finden. Freie Stellen werden immer schwieriger zu besetzen. Dazu kommen der vorhandene Arbeitnehmermarkt und der hohe Altersdurchschnitt in vielen Bereichen der Verwaltung. Nicht zu vernachlässigen ist, dass sich die Baby-Boomer-Generation in den nächsten Jahren in die wohlverdiente Rente verabschieden wird und eine noch größere Lücke entstehen lässt.

Auch der Blick in unsere räumliche Zukunft beeinflusst unsere Arbeit schon heute: Wir werden in wenigen Jahren gemeinsam in ein neues Gebäude ziehen und dort als eine Verwaltung zusammenwachsen und neue Arbeitsformen leben. Die Prinzipien des New Work nehmen gravierenden Einfluss auf den Neubau und die Arbeit der Personalentwicklung.

Das Thema Diversität in unserer Verwaltung beeinflusst alle Bereiche. Die darin enthaltenen Potenziale wollen wir nutzen und müssen in unserer Personalarbeit berücksichtigt werden. Eines der Beispiele dafür ist die Generation Z, die ins Berufsleben startet und andere Anforderungen an einen Arbeitgeber hat.

In den letzten Jahren konnten bereits neue Konzepte erfolgreich erarbeitet und integriert werden. Mobiles Arbeiten ist mittlerweile fester Bestandteil in vielen Bereichen unserer Verwaltung. Begünstigt wird das auch zukünftig durch die Digitalisierung von Prozessen und Vorgängen, sodass unseren Mitarbeitenden weitere flexible Arbeitsmodelle und unseren Bürgern leichtere Zugänge zu unseren Dienstleistungen ermöglicht werden.

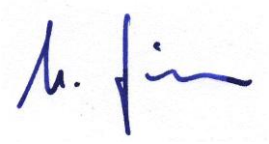
Einige Handlungsempfehlungen aus den bisherigen Berichten wurden noch nicht umgesetzt, da unter anderem die Corona Pandemie zwischenzeitlich einen Großteil der personellen Kapazitäten gebunden hat. Prozesse müssen wiederaufgenommen, weiterentwickelt und verbessert werden, auch in Bereichen, in denen es noch nicht so rund läuft. Wir werden neue Wege finden müssen, um in Kontakt zu bleiben, Teams zusammenzuhalten und weiterhin ein gutes Miteinander zum Wohle der Bürger unseres Landkreises zu schaffen.

Schlussendlich dreht sich die Welt immer schneller und unvorhersehbare Ereignisse häufen sich. Dies fordert von den Mitarbeitenden Vertrauen in das Unplanbare, in neue Situationen und höchste Flexibilität in der Arbeit. Psychologisch gesehen ist Ungewissheit ein großer Stressfaktor. Daher brauchen Mitarbeitende und Führungskräfte Unterstützung bei ihrem persönlichen Umgang mit der Ungewissheit

durch eine gezielte Personalentwicklung und offener, lösungsorientierter Organisationskultur. (Kurzfristige) Veränderungsbereitschaft wird zu einer wichtigen Schlüsselqualifikation für alle.

Der vorliegende Personalbericht dient uns als Wegweiser für die nächsten zwei Jahre in der strategischen Personalarbeit.

Herzliche Grüße



Dr. Ulrich Fiedler
Landrat des Landkreises Reutlingen

2. EINLEITUNG

Der Bericht enthält neben aktuellen Themen wichtige statistische Daten, für deren Erhebung u.a. auf folgende Programme zurückgegriffen wurde:

- Personalabrechnungsprogramm SAP-HCM (dvv Personal)
- Magellan
- Rexx Bewerbermanagement
- Google Analytics

Sofern an den Berichttexten und Diagrammen keine anderen Angaben gemacht werden, bezieht sich die jeweilige Datenbasis auf den Auswertungsstichtag 31. Dezember 2022. Es ist stets die Gesamtzahl der Landkreismitarbeiter angegeben, unabhängig davon, ob sie voll- oder teilzeitbeschäftigt sind.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dem vorliegenden Personalbericht die männliche Sprachform angewandt. Es wird an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Soweit in den Schaubildern oder im Text Abkürzungen verwendet werden, sind diese am Ende des Berichts erläutert.

Es kann vorkommen, dass es zu geringfügigen Abweichungen zu anderen Berichten kommt, die zum Beispiel zu einem anderen Stichtag oder auf Basis einer anderen Grundgesamtheit ermittelt wurden.

Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen geschlechtergetrennt nach männlich und weiblich, offiziell gemeldete nicht-binäre Personen in der Belegschaft sind zum Auswertungsstichtag nicht vorhanden.

3. ALLGEMEINES

3.1 ZAHL DER MITARBEITER NACH KÖPFEN

Inklusive Sonderstellen (z. B. Leerstellen, Personalrat)

Mitarbeiterstruktur	2018	2019	2020	2021	2022
Mitarbeiter insgesamt	**1.249**	**1.303**	**1.294**	**1.339**	**1.382**
davon Beamte	342	336	329	328	322
davon Beschäftigte	828	876	879	922	965
davon Auszubildende	30	39	41	42	38
davon Sonstige*	49	52	44	47	57
Vollzeitwert	1.047	1.086	1.073	1.110	1.132

*FSJ, FÖJ, Praktikanten, BFD, Saison-Mitarbeiter

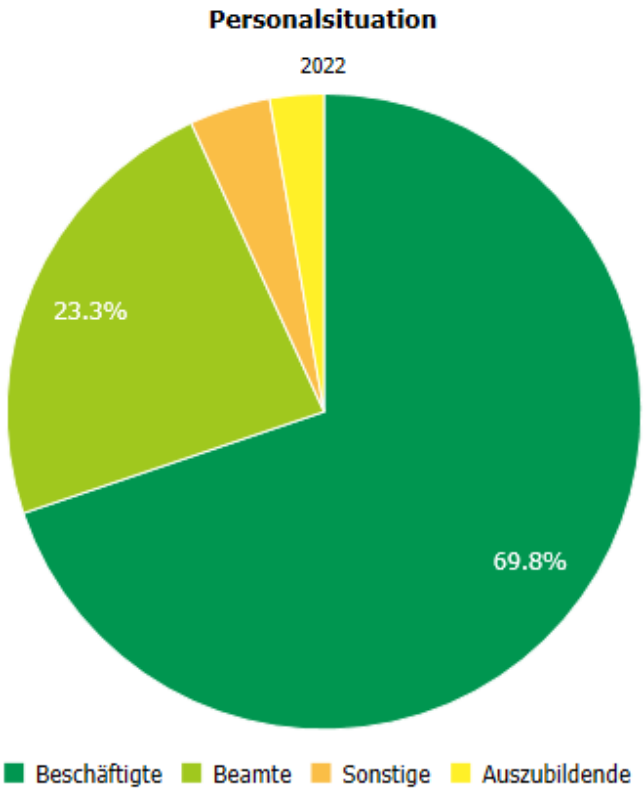
Die Zahl der Mitarbeitenden ist zum Vorjahr um 3,21 % gestiegen.
Seit dem Personalbericht 2019 ist ein Anstieg um 10,65 % zu verzeichnen (Vergleich Zahl 2018 und 2022).

Von 2019 auf 2020 ist ein Rückgang der Beamten zu verzeichnen. Dieser Rückgang steht im Zusammenhang mit der Forstreform. Ein weiterer Rückgang der Beamten ist von 2021 auf 2022 ersichtlich. Ein Hauptgrund dafür ist, dass es jährlich zu wenig Absolventen aus den Hochschulen Ludwigsburg und Kehl gibt, um den Bedarf an Beamtenstellen zu decken. Somit muss das Landratsamt selbst mehr Quereinsteiger einstellen und Personal qualifizieren.

Der außerordentliche Personalzuwachs in 2022 von Mitarbeitern in der Kategorie „Sonstige“ basiert auf Sonderaufgaben wie, Zensus, Ukraine-Krise und die Corona-Pandemie.

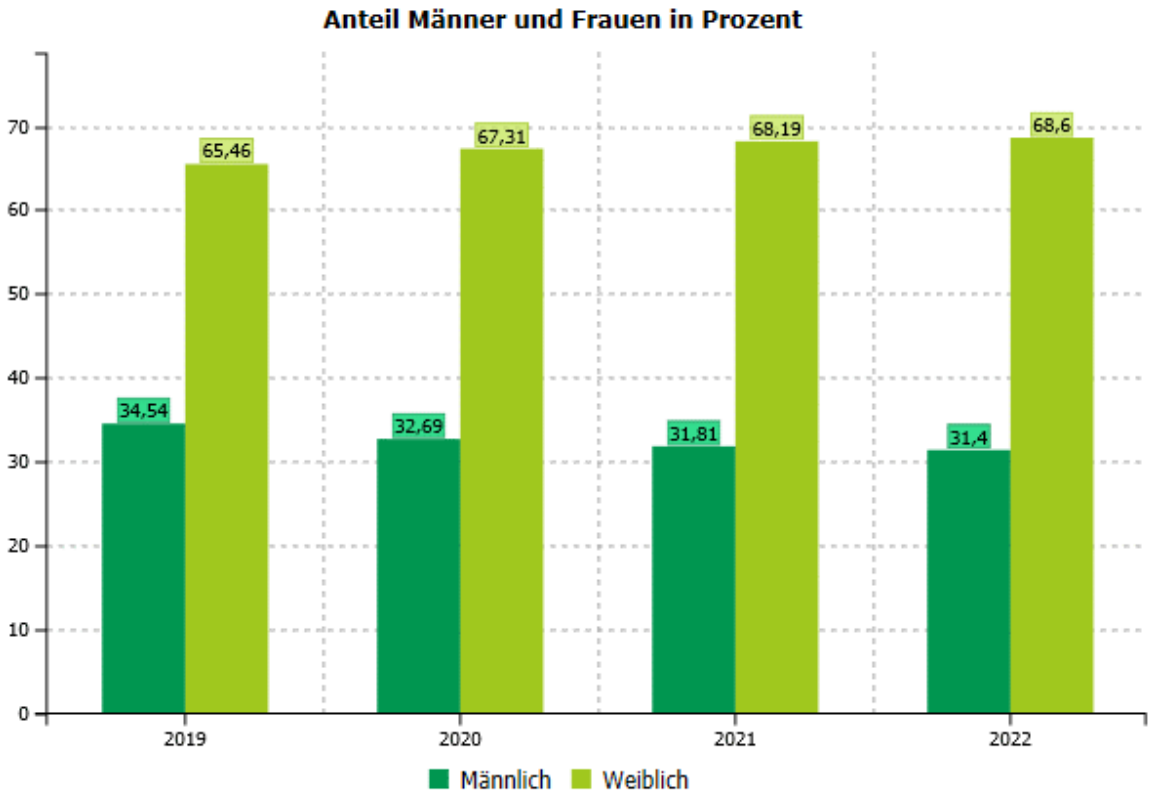
Stellenzuwachs	2018	2019	2020	2021	2022
Gesamt	926,16	979,11	974,26	979,49	1.003,74
Änderung zum Vorjahr	-7,00	52,95	-4,85	5,23	24,25
Stellenschaffungen	32,80	53,75	36,85	8,25	25,25
Stellenstreichungen	39,80	0,80	41,70	3,02	1,00

Das Planjahr 2021 war durch die Corona-Pandemie und die damit verbundenen hohen Ausgaben bestimmt. Aus diesem Grund wurden zusätzliche Stellen im Stellenplan nur geschaffen, wenn diese durch den Kreistag bereits beschlossen waren oder zu 100% refinanziert werden konnten. Dies bedeutete zugleich eine erhöhte Belastung für das Bestandpersonal, da an vielen Stellen einem Stellenbedarf nicht abgeholfen werden konnte.



Mit 69,83 % sind ein Großteil der Mitarbeiter im Landratsamt tariflich Beschäftigte. Beamte machen einen Anteil von 23,30 % aus. 4,12 % sind nach sonstigen Tarifen eingruppiert und 2,75 % sind Auszubildende.

3.2 ANTEIL MÄNNER UND FRAUEN



3.3 PERSONALAUFWENDUNGEN

Die Bruttopersonalaufwendungen errechnen sich in der Summe aus:

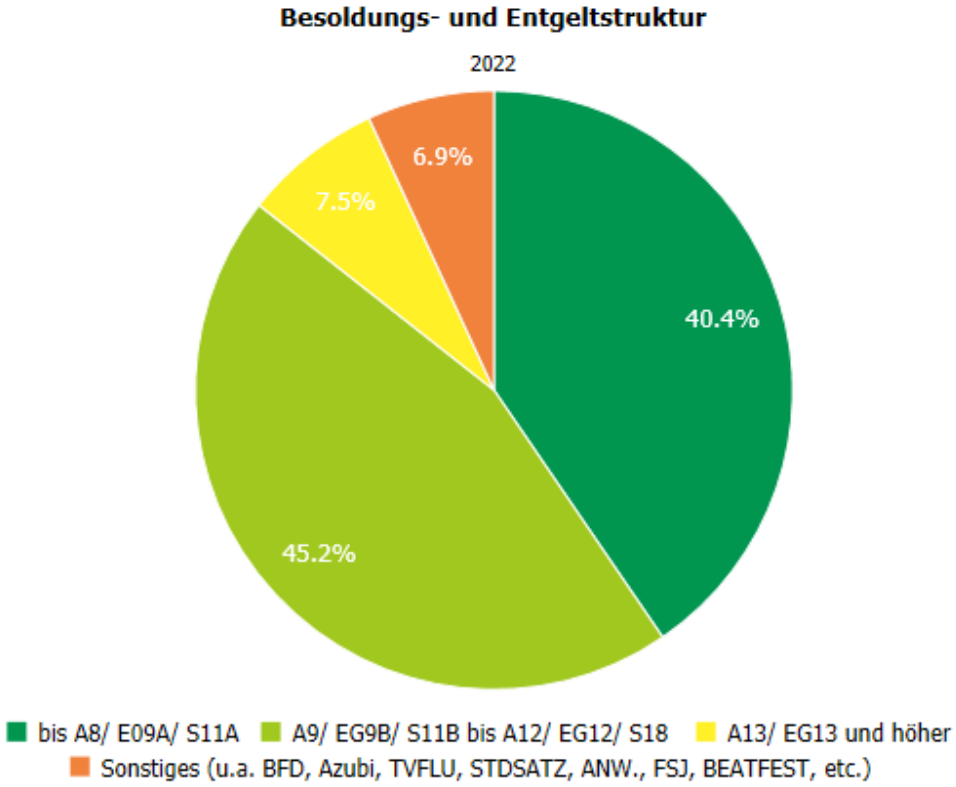
- Grundgehalt/Besoldung
- Vermögensbildung AG-Anteil
- Sozialversicherungsbeiträge
- Lohnsteuer
- Solidaritätszuschläge
- Kirchensteuer
- Beiträge Versorgungskasse Beamte und Beschäftigte
- Besondere Umlage Beamte, Versorgungsbezieher und Beschäftigte
- Rückstellungen ATZ
- Sonstige Personal- und Versorgungsaufwendungen (u.a. Trennungsgelder, Dienstbekleidung)
- Aufwendungen für ehrenamtliche und sonstige Tätigkeiten (u.a. Sitzungsgelder)
- Erstattungen für Personal an Land (VRG) und sonstige Bereiche (u.a. IB)

PERSONALKOSTENENTWICKLUNG

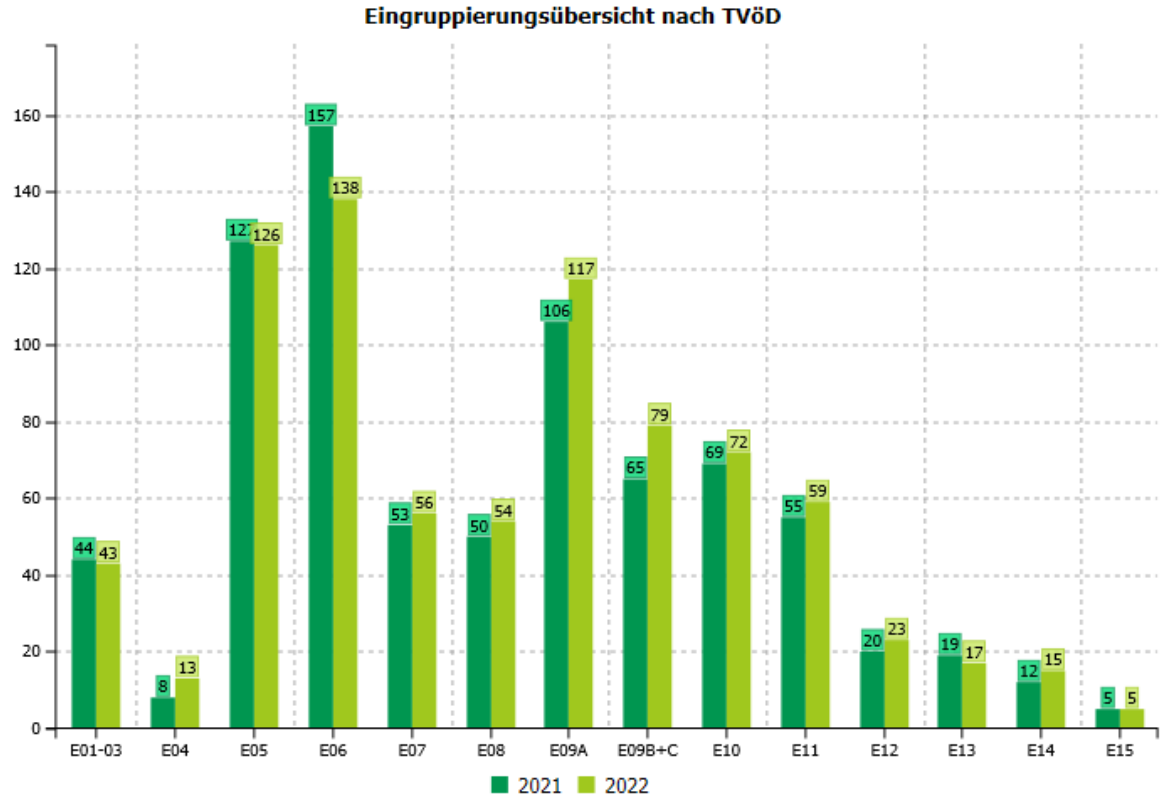
Jahre	Personalaufwendungen
RE 2014	**43.878.754**
RE 2015	**46.231.845**
RE 2016	**52.105.037**
RE 2017	**52.684.798**
RE 2018	**55.256.405**
RE 2019	**58.433.545**
RE 2020	**59.376.702**
vorl. RE 2021	**62.240.727**
Ansatz 2022	**64.492.210**
Ansatz 2023	**69.014.480**

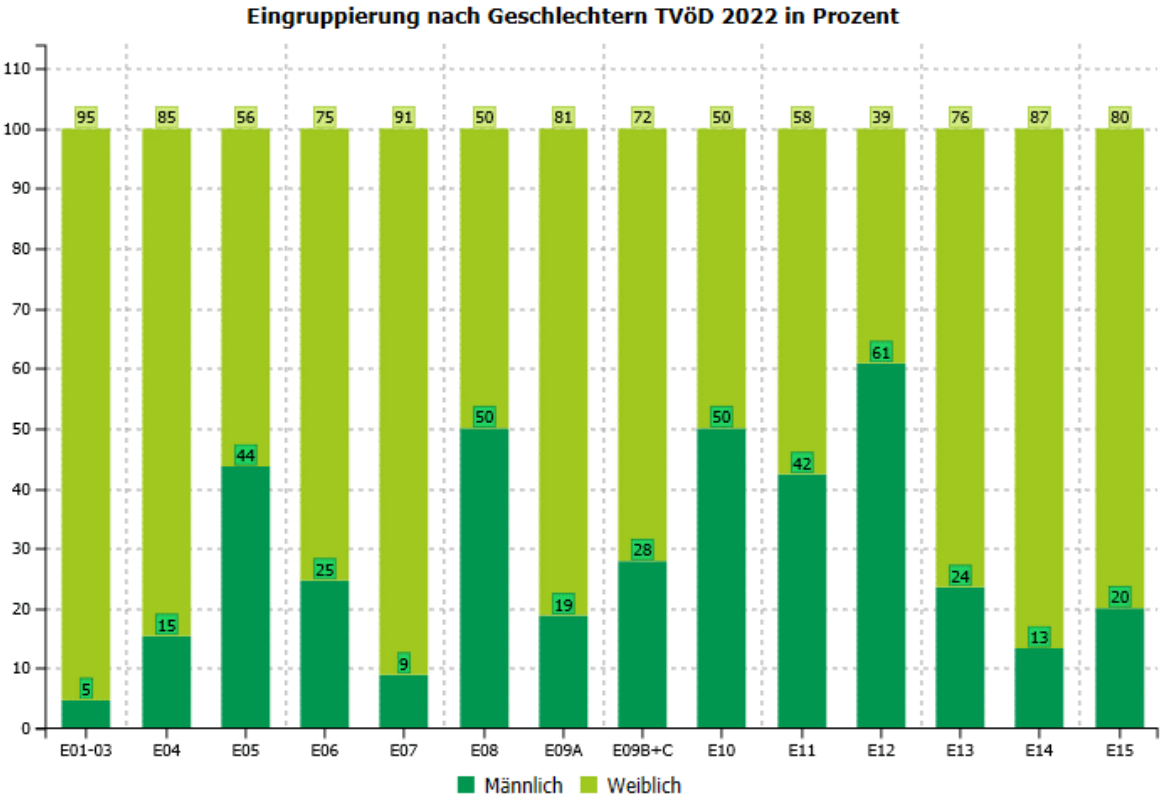
Für die stetige Steigerung der Personalaufwendungen sind Tarif- und Besoldungssteigerungen hauptursächlich. Auch der Zinseszinseffekt darf hierbei nicht außer Acht gelassen werden.
Des Weiteren entstanden neue Aufgaben durch Rechtsänderungen und bestehende Aufgaben wurden umfangreicher, so dass zusätzliches Personal erforderlich wurde. Detaillierte Informationen zu den Ursachen des Personalkostenzuwachses können den Kreistagsdrucksachen zum jeweiligen Stellenplan eines Jahres entnommen werden.

EINGRUPPIERUNG UND BESOLDUNG



Die nachfolgenden Schaubilder zeigen differenziert die Verteilung der Mitarbeiter auf die einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen.


Eingruppierungsübersicht nach TVöD
160
140
120
100
80
60
40
20
0
44 43
8 13
127 126
157 138
53 56
50 54
106 117
65 79
69 72
55 59
20 23
19 17
12 15
5 5
E01-03
E04
E05
E06
E07
E08
E09A
E09B+C
E10
E11
E12
E13
E14
E15
2021
2022


Eingruppierung nach Geschlechtern TVöD 2022 in Prozent
110
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
95 5
85 15
56 44
75 25
91 9
50 50
81 19
72 28
50 50
58 42
39 61
76 24
87 13
80 20
E01-03
E04
E05
E06
E07
E08
E09A
E09B+C
E10
E11
E12
E13
E14
E15
Männlich
Weiblich

Die Auswertungen zeigen, dass bei einem allgemeinen Frauenanteil von 68,6 % im Landratsamt die Stellen ab E 13 einen höheren Anteil an weiblichen Mitarbeitern mit über 80 % aufweisen und gleichzeitig bei den Stellen E 10 bis E 12 die Anzahl an weiblichen Mitarbeitern unterrepräsentiert sind. Bei den Stellen in E 10 bis E 12 handelt es sich oftmals um Fachkräfte, insbesondere Fach- und Projektverantwortliche, technische Stellen, Ingenieure, sowie Sachgebiets- und Abteilungsleitungen.

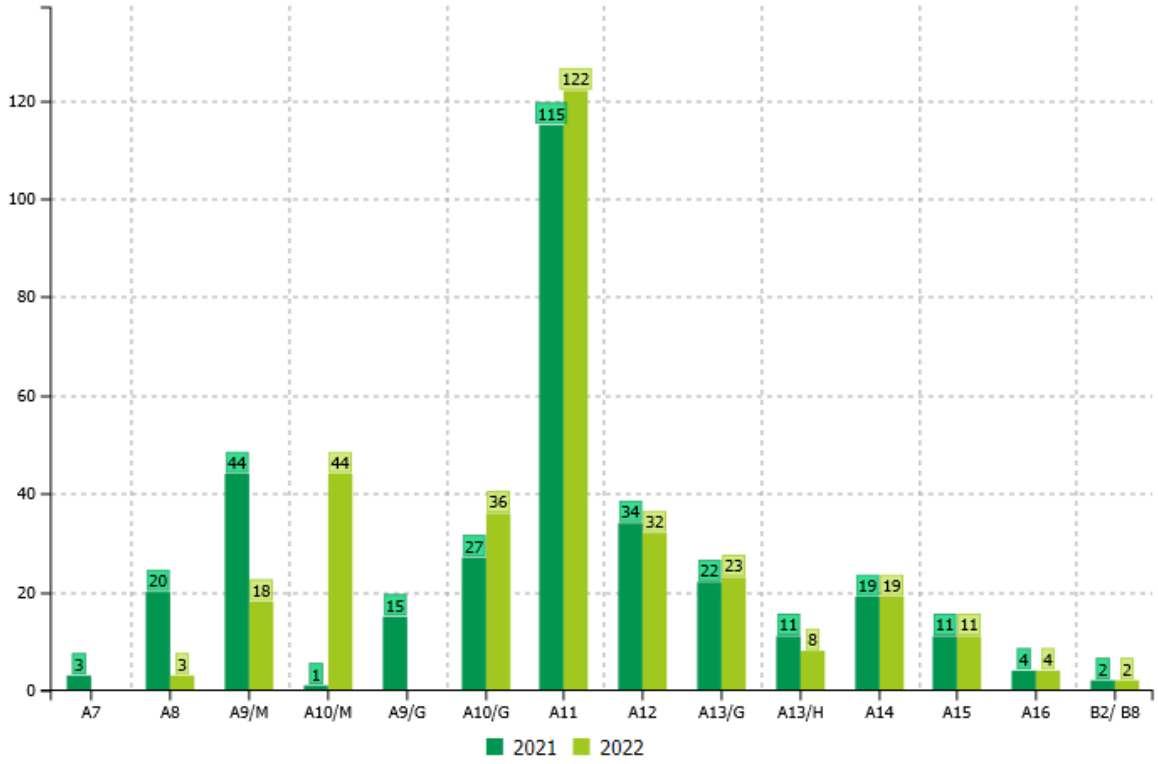
BESOLDUNGSREFORM

Am 01.12.2022 ist das Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) in Kraft getreten.

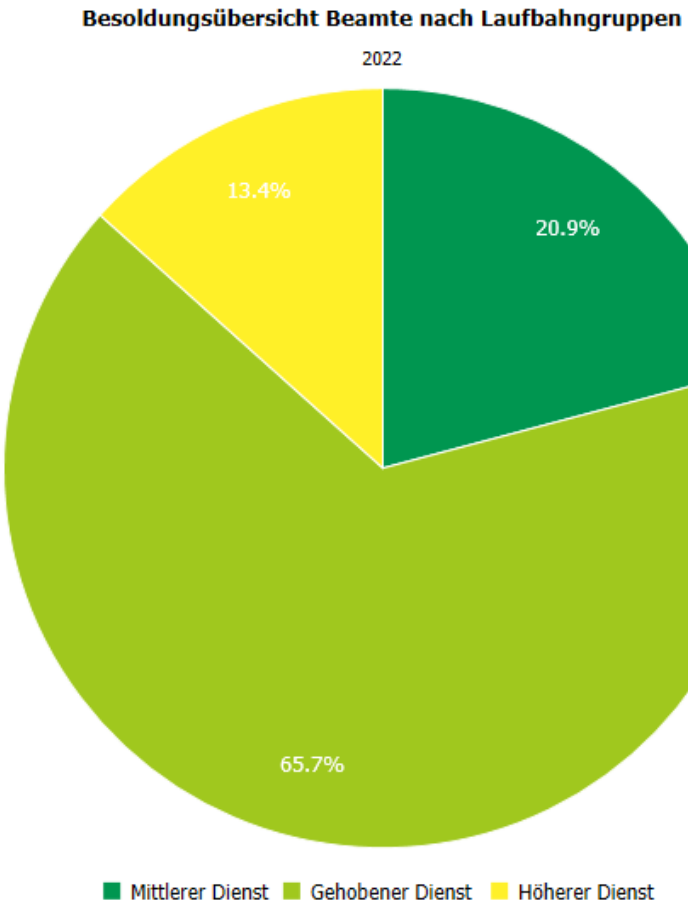
Zusammengefasst hat sich folgendes geändert:

- Die Besoldungsgruppe A 7 ist weggefallen.
- Die bisherigen Erfahrungsstufen werden von zwölf, auf zehn Stufen reduziert. Bis Stufe 6 gilt künftig ein 3-Jahres-Rhythmus und ab Stufe 7 ein 4-Jahres-Rhythmus. Bestandsbeamte werden automatisch Kraft Gesetz übergeleitet. Eine Überleitung stellt hierbei keine Verschlechterung dar, es wird lediglich die Bezeichnung der Stufe angepasst. Die Besoldung und Versorgung wird linear um 2,8 % angehoben. Damit wird das Tarifergebnis der Landesbeschäftigten in gleicher Höhe und zeitgleich auf die Beamten übertragen. Zudem werden die Eingangsämter des gehobenen Dienstes, des mittleren Dienstes und des gehobenen technischen Dienstes angehoben. Zusätzlich wird das Endamt im mittleren Dienst angehoben. Eine Überleitung ist abhängig von der aktuellen Besoldungsgruppe.
- Im mittleren Dienst wird das Eingangsamt von A 7 auf A 8 und das Endamt von A 9 auf A 10 angehoben. Im gehobenen Verwaltungsdienst wird das Eingangsamt von A 9 auf A 10 und im gehobenen technischen Dienst (mit Diplom bzw. Bachelor) von A 10 auf A 11 angehoben.
- Neu eingeführt werden Erhöhungsbeträge zu den kinderbezogenen Familienzuschlägen sowie rückwirkende Nachzahlungen bis 2020 für das erste und das zweite beim Familienzuschlag berücksichtigte Kind. Voraussetzung hierfür sind die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts. Außerdem werden die Bemessungssätze der Beihilfe wieder auf das vor 2013 vorhandene Niveau angehoben.

Besoldungsübersicht Beamte (inkl. erfasste Landesbedienstete)



Besoldungsübersicht nach Geschlechtern 2022 in Prozent

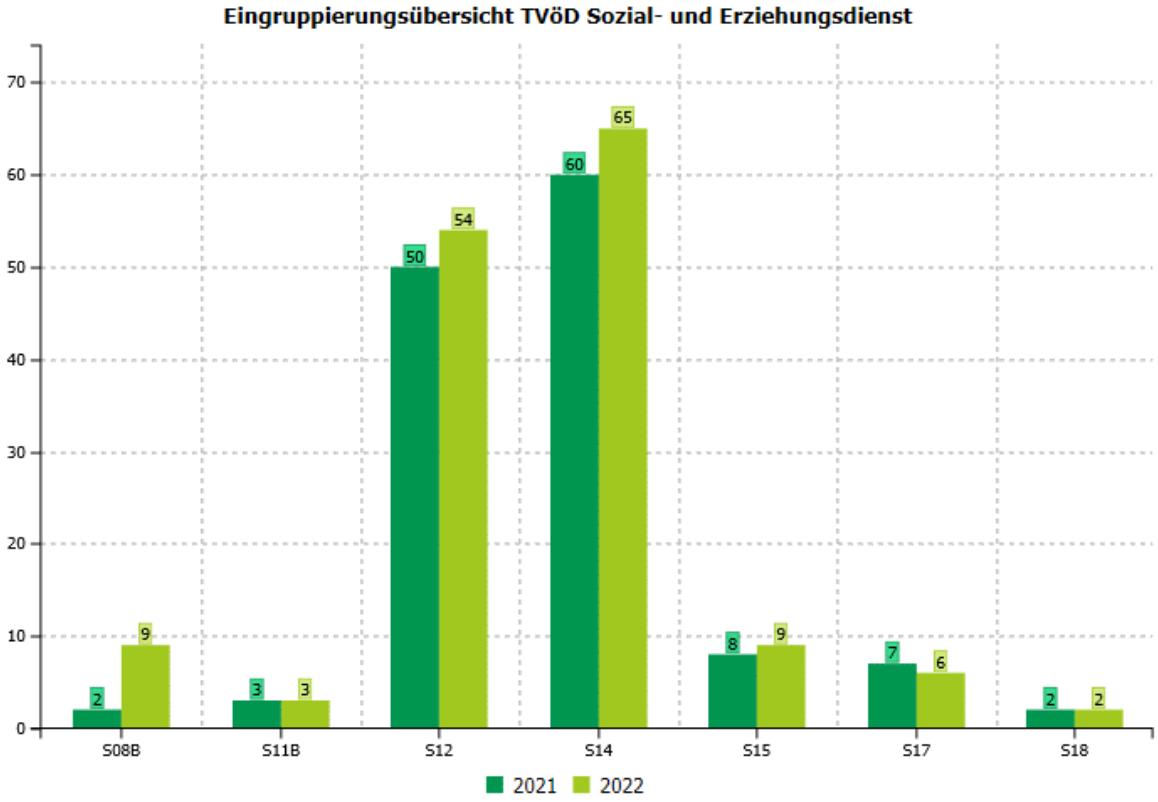


TARIFVERTRAG IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

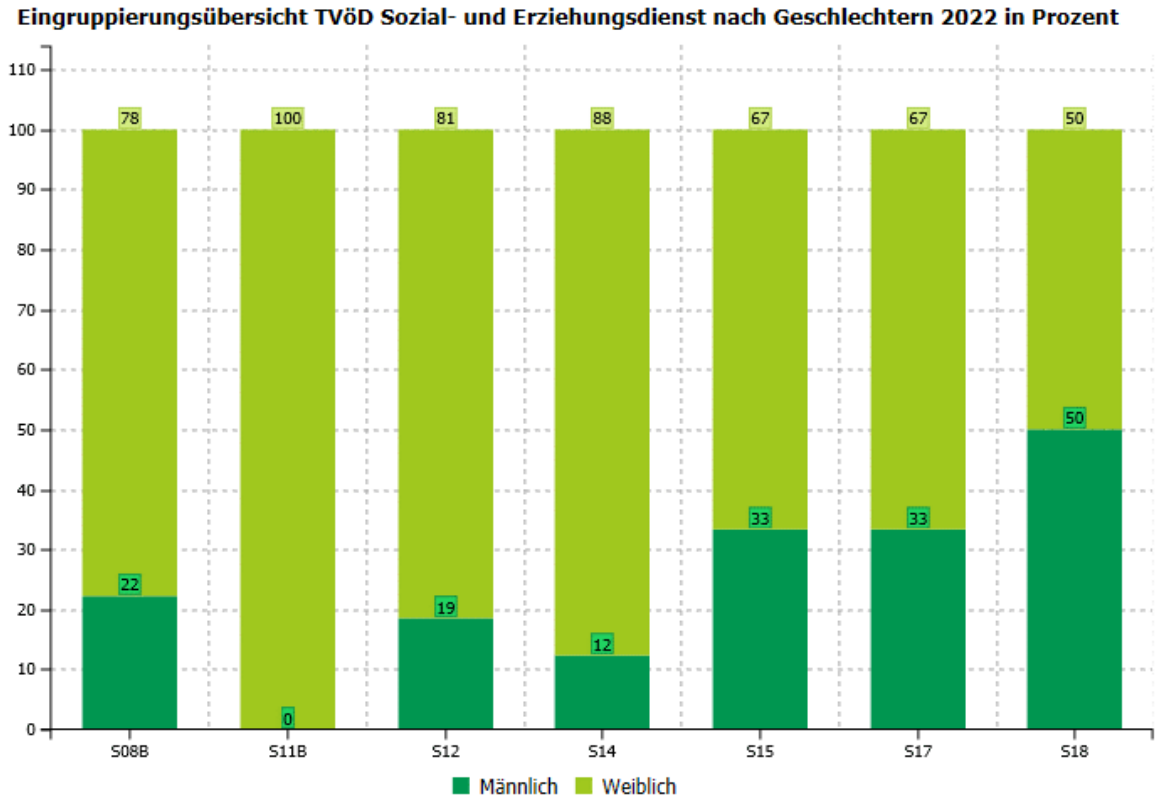
Die Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst bringt einige Neuerungen. Der Tarifvertrag gilt vom 01.07.2022 bis zum 31.12.2026.

Die Mitarbeiter sind im Wesentlichen von den neuen Regelungen für Regenerations- und Umwandlungstage, sowie der SuE-Zulage betroffen.

Alle im Sozial- und Erziehungsdienst eingruppierten Mitarbeiter haben ab 01.01.2022 Anspruch auf bis zu zwei Tage Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts. Bei einer geringeren Tage-Woche reduziert sich der Anspruch entsprechend. Zusätzlich haben die Mitarbeiter ab dem 01.07.2022 Anspruch auf eine monatliche Zulage. Auf Wunsch kann diese Zulage ab 2023 im Verhältnis 1:1 in einen oder zwei freie Arbeitstage pro Kalenderjahr umgewandelt werden. Eine Auswertung der umgewandelten Tage erfolgt im nächsten Personalbericht.

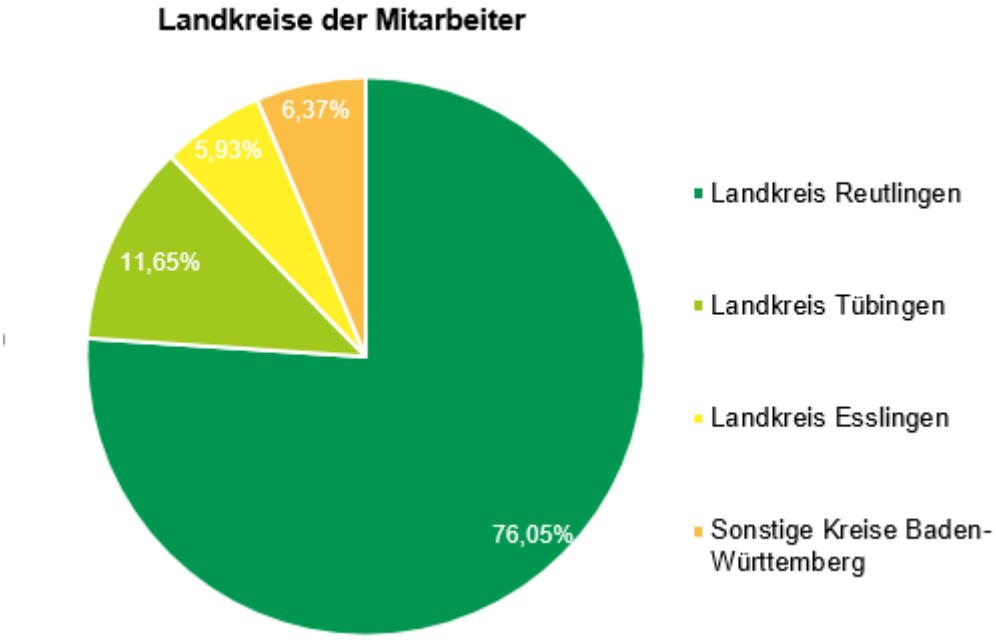


Die Auswertung zeigt eine Steigerung der Stellen in S 12 und S 14. Dies ist auf einen Stellenzuwachs und auf Besetzung von Stellen mit Teilzeitkräften zurückzuführen.



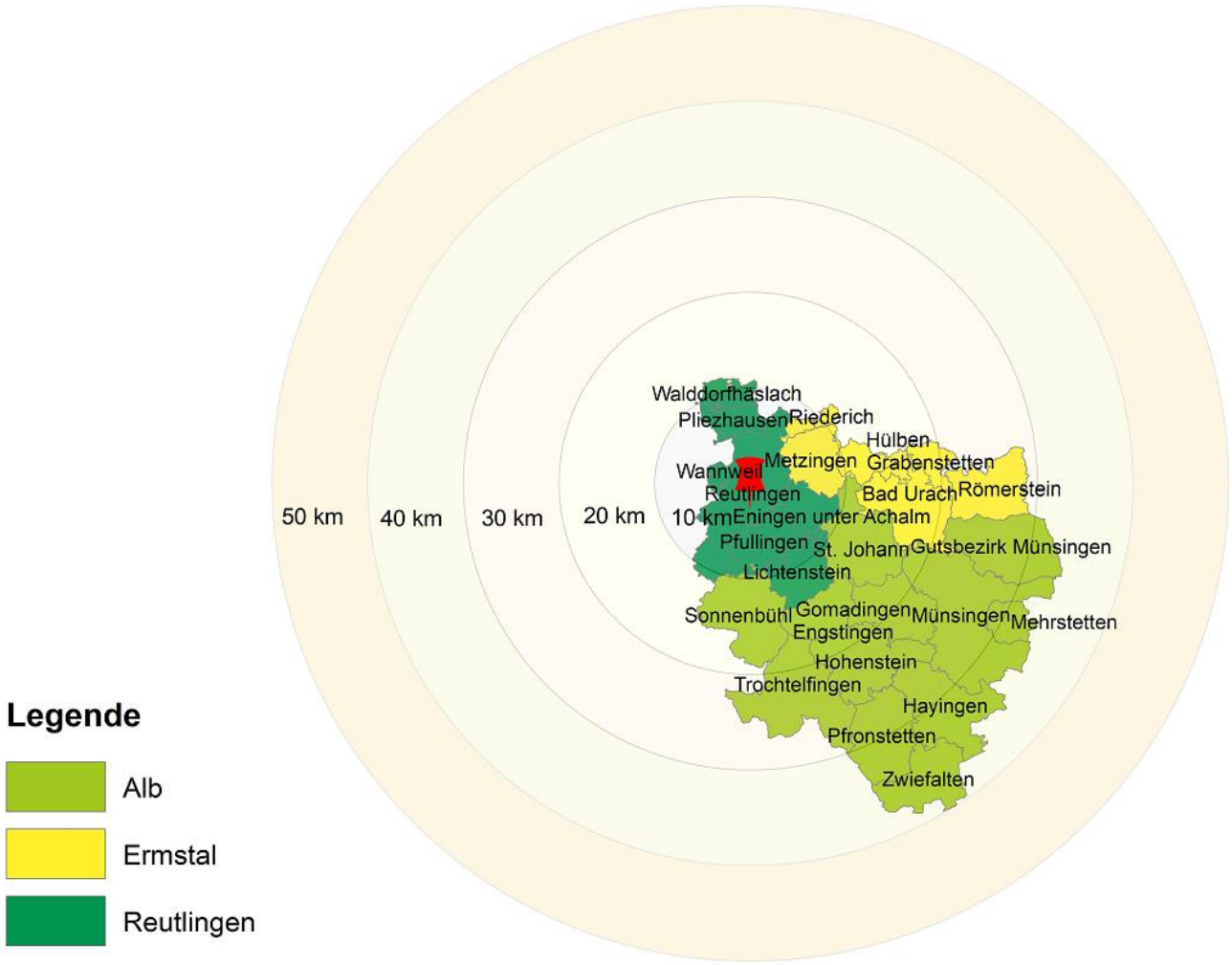
3.4 ENTFERNUNG WOHNORT ZUR DIENSTSTELLE

Über 76% der Mitarbeiter des Landratsamtes Reutlingen wohnen in den Landkreiskommunen. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass 24% aus anderen Landkreisen einpendeln. Diese Zahl ist im Vergleich zum Personalbericht 2019 gleichbleibend.



Die nachfolgenden beiden Übersichten zeigen die Entfernung zwischen dem Wohnort und dem Arbeitsplatz der Mitarbeiter in Reutlingen und Münsingen. Ausgenommen aus der Darstellung sind Mitarbeiter mit anderen Dienstorten wie z. B. Metzingen, Dettingen an der Erms, Bad Urach und Eningen unter Achalm. Die Messung der Entfernung erfolgt über Luftlinie Dienststelle zum Wohnort der Mitarbeiter.

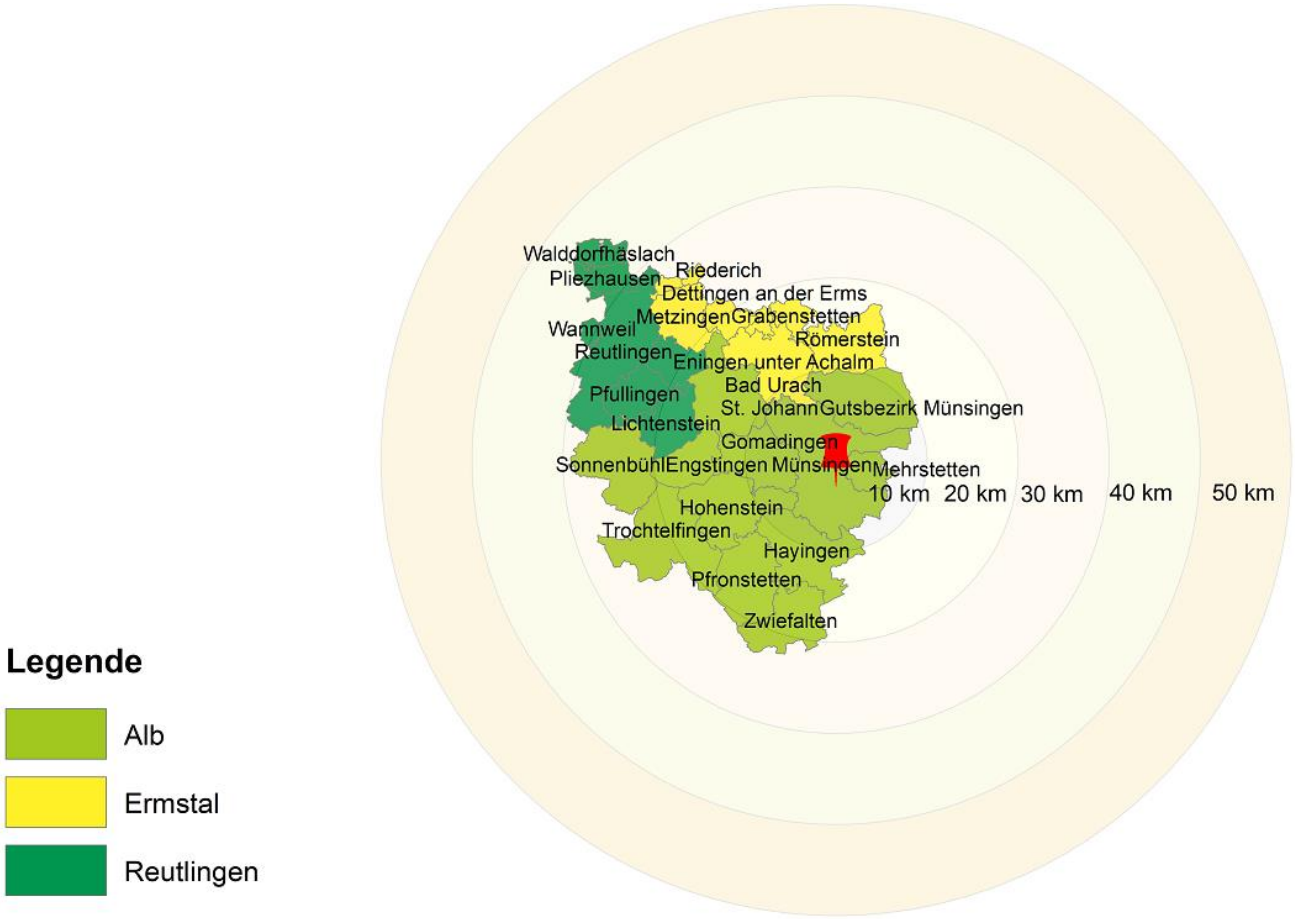
MITARBEITER MIT DIENSTORT REUTLINGEN (1.081 MITARBEITER)



48,2 % der Mitarbeiter mit einem Arbeitsplatz in Reutlingen, wohnen innerhalb eines Radius von 10 km. Allerdings sind es auch 51,8 %, die eine Entfernung von mehr als 10 km zu ihrem Arbeitsplatz in Reutlingen aufweisen.

Entfernung Dienstort Reutlingen	2021	2022
unter 10 km	47,8%	48,2%
10 - 20 km	27,6%	27,7%
20 - 30 km	11,9%	12,0%
30 - 40 km	9,2%	8,5%
über 40 km	3,5%	3,6%

MITARBEITER MIT DIENSTORT MÜNSINGEN (146 MITARBEITER)



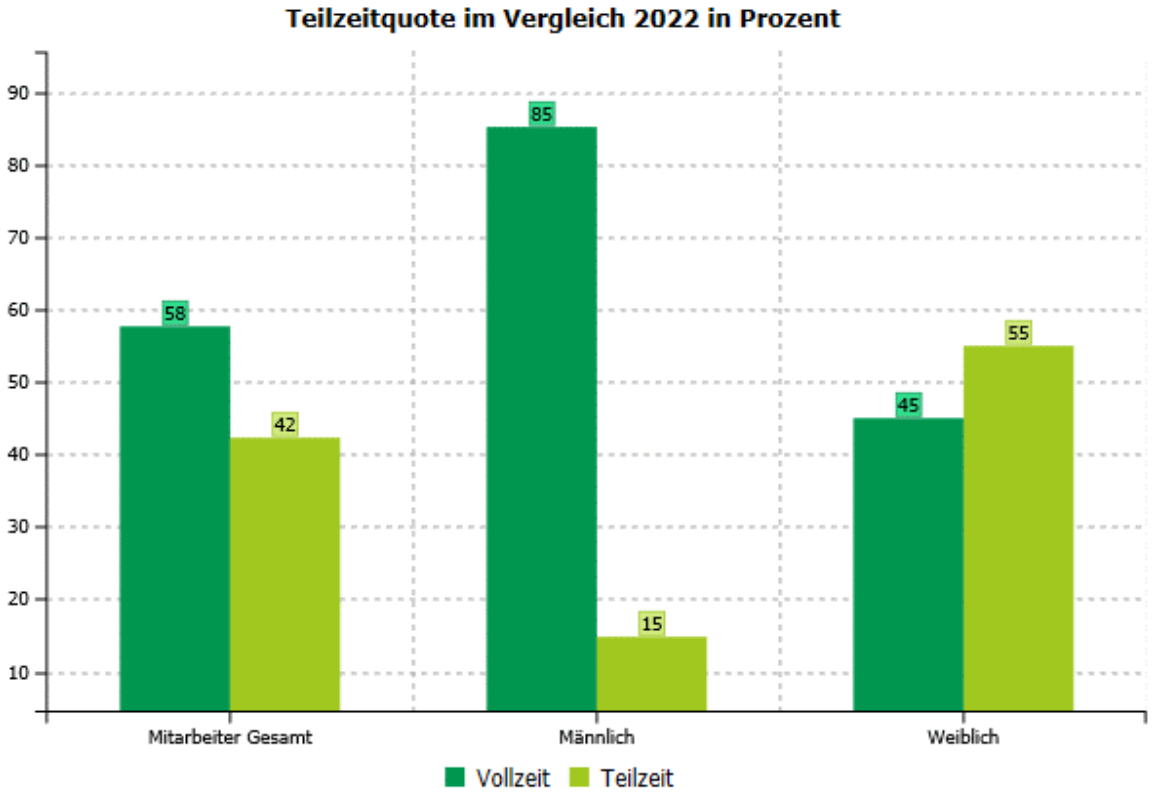
43,8 % der Mitarbeiter mit einem Arbeitsplatz in Münsingen wohnen innerhalb eines Radius von 10 km, 56,2 % der Mitarbeiter mit dem Dienstort Münsingen wohnen weiter als 10 km von ihrem Dienstort entfernt.

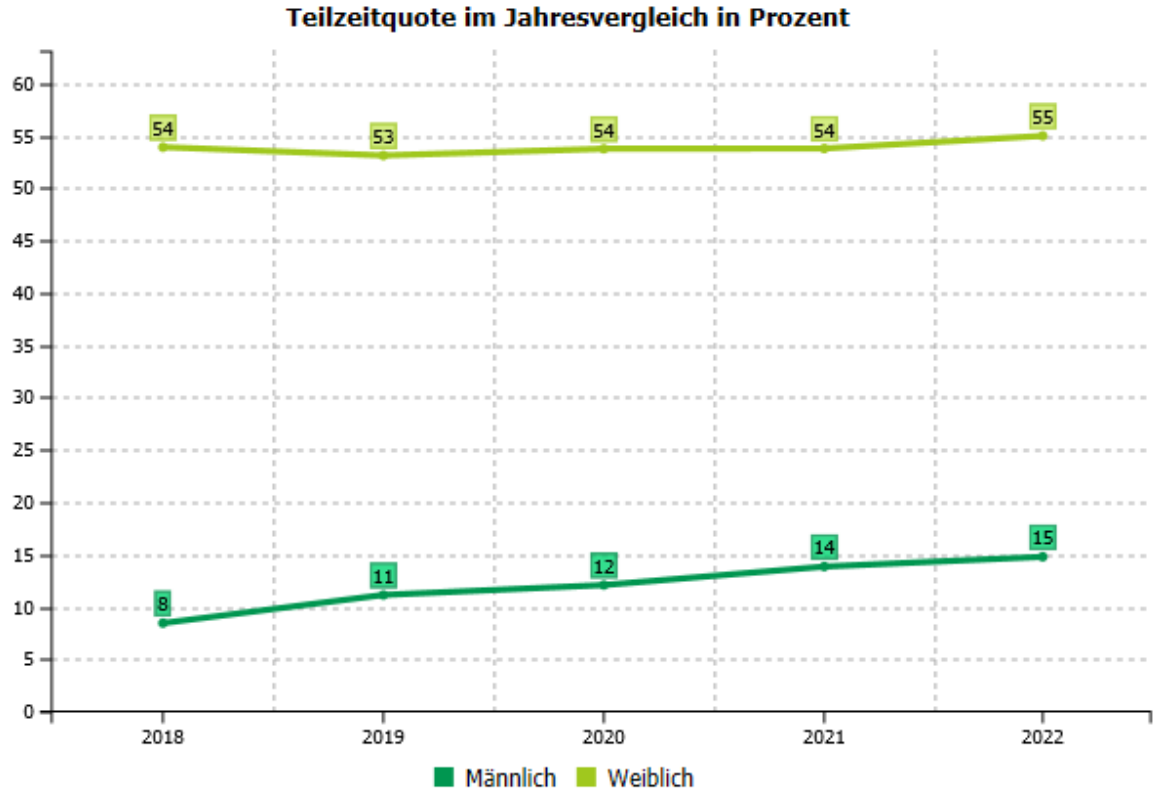
Entfernung Dienstort Münsingen	2021	2022
unter 10 km	45,8%	43,8%
10 - 20 km	17,4%	17,8%
20 - 30 km	21,5%	21,2%
30 - 40 km	9,7%	12,3%
über 40 km	5,6%	4,8%

4. FAMILIE UND BERUF

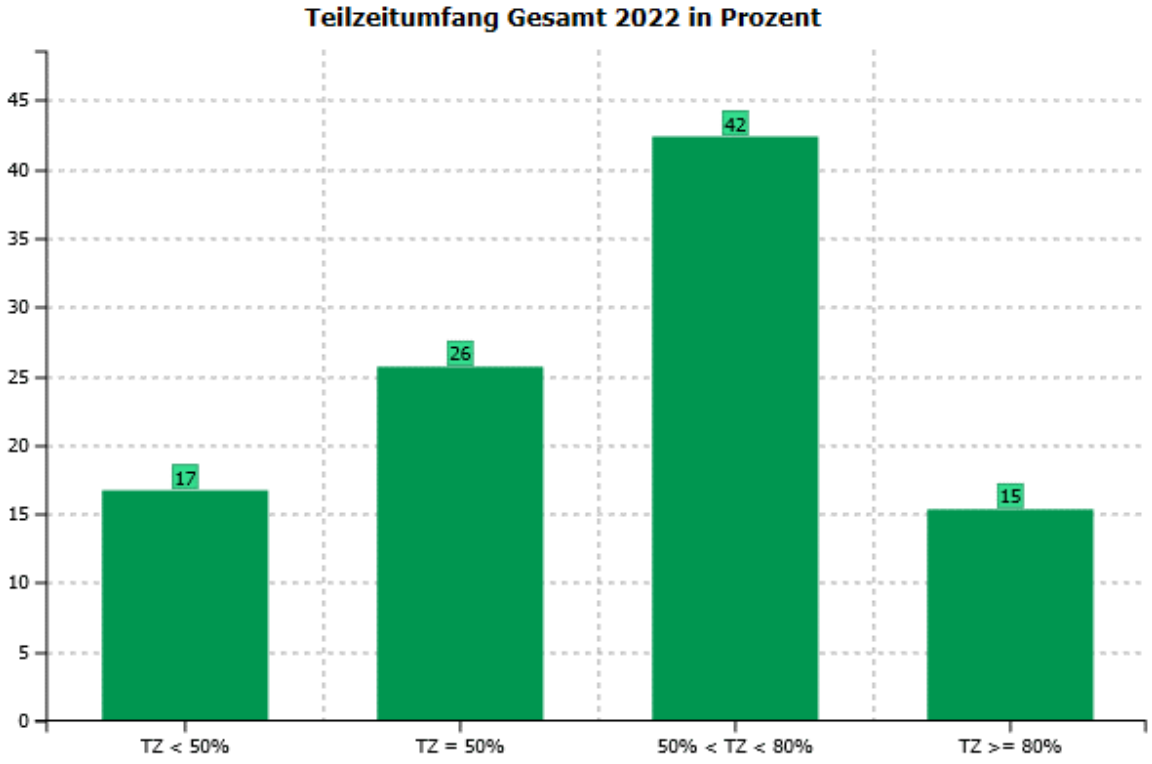
4.1 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

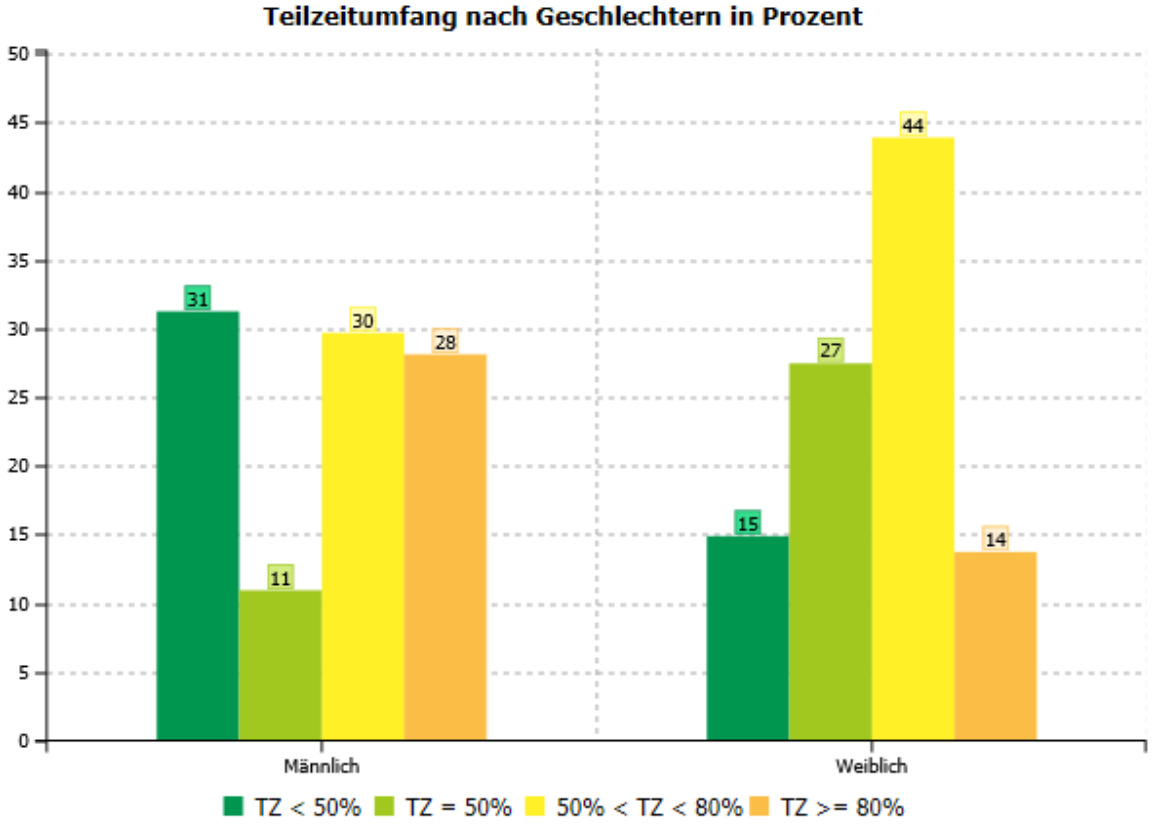
Zum 31. Dezember 2022 waren beim Landratsamt 581 Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von über 42,32 % der Mitarbeiter.





Interessant ist die Entwicklung der Teilzeitquote der männlichen Mitarbeiter. Im Vergleich zum Personalbericht 2019 (Quote 8 % am 31.12.2018) ist die Teilzeitquote auf 15 % gestiegen.
Im Vergleich zur Teilzeitquote in Deutschland liegt das Landratsamt Reutlingen sowohl bei den männlichen, sowie bei den weiblichen Mitarbeitern weit über dem Durchschnitt. Die Teilzeitquote in Deutschland betrug im 4. Quartal 2022 47,8 %* der weiblichen und 11 %* der männlichen Beschäftigten (*https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098738/umfrage/anteil-der-teilzeitbeschaeftigung-in-den-eulaendern/#:~:text=Im%20vierten%20Quartal%202022%20arbeiteten,rund%208%2C2%20Prozent%20lag. abgerufen am 13.05.2023)


Teilzeitumfang Gesamt 2022 in Prozent
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
17
26
42
15
TZ < 50%
TZ = 50%
50% < TZ < 80%
TZ >= 80%


Teilzeitumfang nach Geschlechtern in Prozent
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
31
11
30
28
15
27
44
14
Männlich
Weiblich
TZ < 50%
TZ = 50%
50% < TZ < 80%
TZ >= 80%

Interessant ist insbesondere der Teilzeitumfang, welcher geringer als 50 % ist. Mitberücksichtigt werden hier auch geringfügig Beschäftigte.

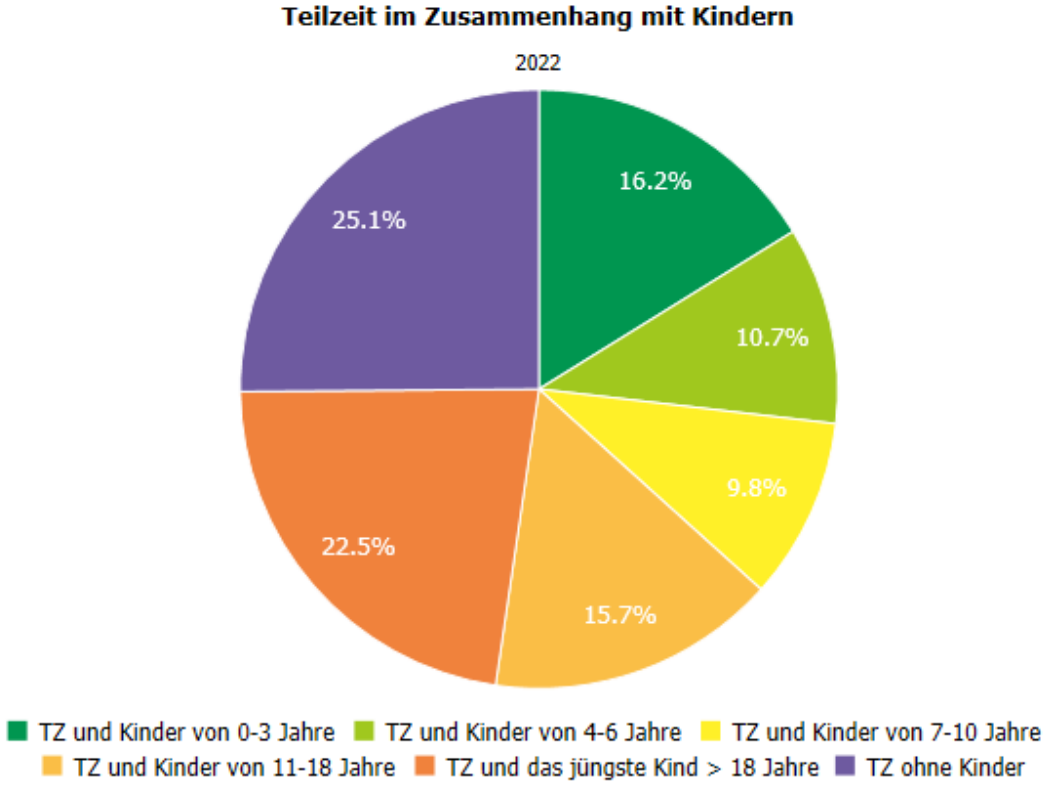
Eine solche Teilzeitbeschäftigung von weniger als 50 % wird häufig von Elternzeitrückkehrern genutzt.

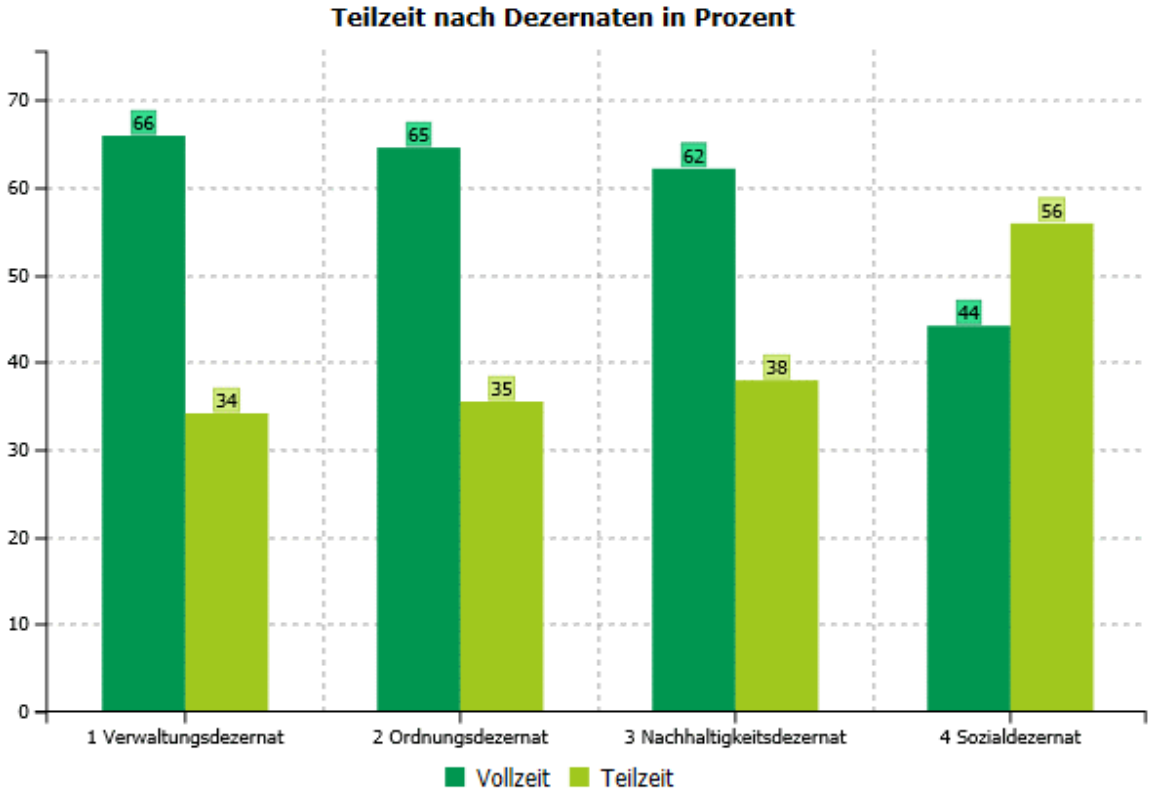
Als familienfreundlicher Arbeitgeber ermöglicht das Landratsamt eine auf den individuellen Bedarf abgestimmte Teilzeitarbeit, sofern möglich, ohne eine Untergrenze des Teilzeitumfangs festzulegen. Dies bietet den Mitarbeitern eine größtmögliche Flexibilität und somit auch die Chance für das Landratsamt, den Mitarbeitern eine frühzeitige Rückkehr zu ermöglichen. Diese Möglichkeit wirkt sich wiederum positiv auf eine gute Mitarbeiterbindung aus. Ergänzend wird auch den Mitarbeitern in Teilzeit, dort wo es für die Aufgaben geeignet ist, die Möglichkeit von Telearbeit und mobiler Arbeit angeboten. Dies eröffnet vielen Mitarbeitern die Chance, sich für einen höheren Teilzeitumfang zu entscheiden.

4.2 TEILZEITGRÜNDE

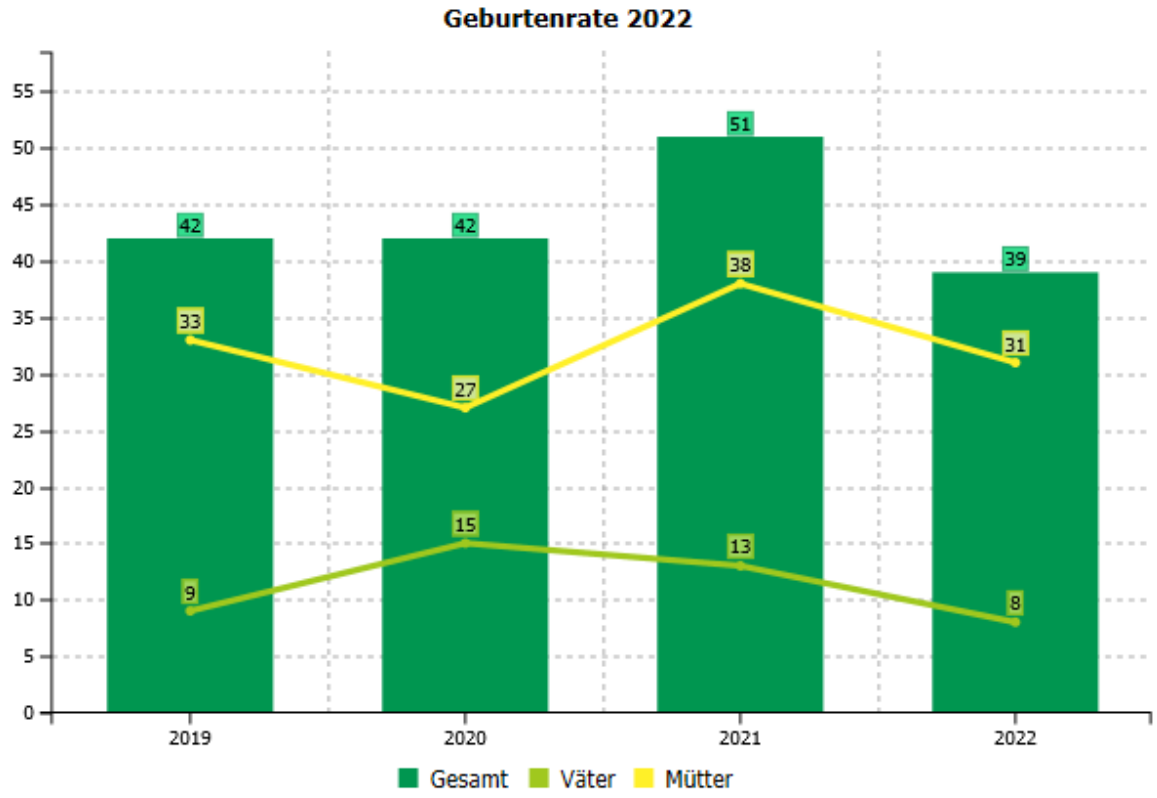
Insgesamt arbeiten 581 Mitarbeiter des Landratsamtes in Teilzeit. Von diesen Teilzeitkräften haben 74,87 % Kinder, wobei bei 22,55 % das jüngste Kind bereits über 18 Jahre alt ist. 25,13 % der Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung aus anderen Gründen.

Zudem arbeiten 2022 insgesamt 17 weibliche und 1 männlicher Mitarbeiter in Teilzeit während Elternzeit.




Teilzeit nach Dezernaten in Prozent
70
60
50
40
30
20
10
0
66
34
65
35
62
38
44
56
1 Verwaltungsdezernat
2 Ordnungsdezernat
3 Nachhaltigkeitsdezernat
4 Sozialdezernat
Vollzeit
Teilzeit

4.3 KINDERERZIEHUNGSZEITEN



2021 war das Baby-Boom Jahr im Landratsamt Reutlingen.

Die Geburtenrate im Jahr 2022 ist im Vergleich zum Vorjahr um 18,42 % gesunken.
Das durchschnittliche Alter der Mutter bei Geburt des Kindes liegt im Jahr 2022 bei 32,90 Jahren. Im Jahr 2018 lag das durchschnittliche Alter bei 33,2 Jahren.

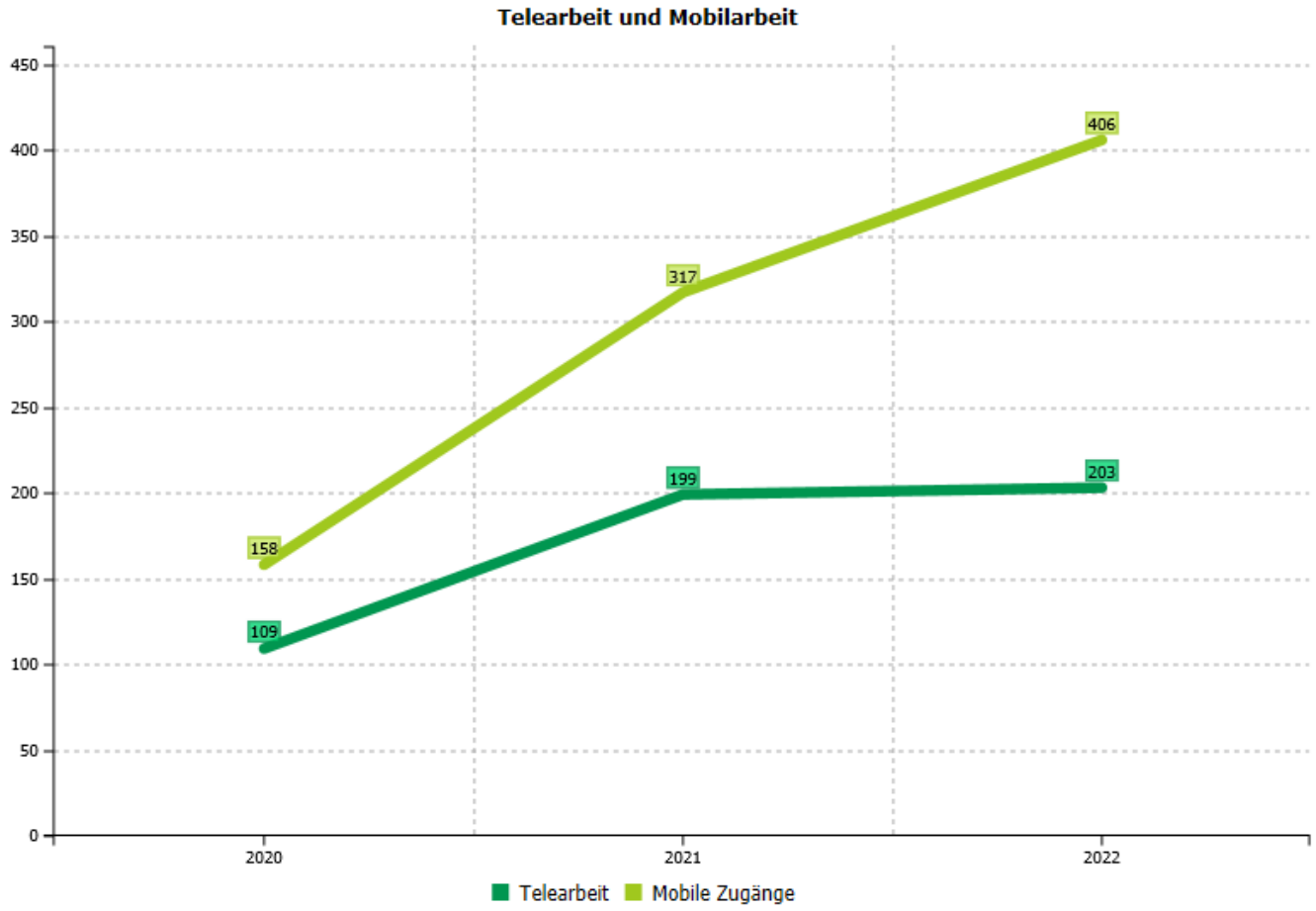
Die durchschnittliche Elternzeit der weiblichen Mitarbeiter beträgt im Auswertungszeitraum von 01.01.2020 bis zum 31.12.2022 14,31 Monate. Die durchschnittliche Elternzeit der männlichen Mitarbeiter beträgt in diesem Zeitraum 2,42 Monate.

4.4 TELEARBEIT UND MOBILES ARBEITEN

Moderne Arbeits- und Kommunikationsmittel machen zunehmend eine mobile Arbeitstätigkeit möglich. Zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben der Mitarbeiter, zur Verbesserung der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit, zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltung und als Lösung für räumliche Engpässe setzt das Landratsamt die flexiblen Instrumente des Mobilen Arbeitens und der alternierenden Telearbeit ein.

Mit der Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten wurde 2019 ein Grundstein gelegt. Die Umsetzung in der Belegschaft erfolgte, geprägt von der Pandemie, mit einem enormen Tempo, sodass die Arbeitsform im Alltag nicht mehr wegzudenken ist. Aus diesem Grund wird aktuell die bestehende Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten angepasst, um den Bedürfnissen der Mitarbeitenden nach der Corona Pandemie im Hinblick auf die Nutzung von mobiler Arbeit gerecht zu werden.

Noch läuft ein Großteil der Verwaltungsarbeit in Papierform, was unter anderem die Arbeit im Homeoffice erschwert. Dies wird sich durch die Maßnahmen aus dem Strategieprojekt „Digitales Landratsamt Reutlingen 2030“ einschlägig verändern. Arbeitsplätze, Strukturen und Abläufe, Kernprozesse, interne und externe Dienstleistungsprozesse oder die Verwaltungskultur sind unmittelbar betroffen.



4.5 TIGER

TigeRKreis

Im April 2022 wurde unsere betriebliche Kinderbetreuung in Form von TigeR (Tagespflege in anderen geeigneten Räumen) gemeinsam mit dem Tagesmütter e.V. Reutlingen und den Kreiskliniken Reutlingen als Kooperationspartner eröffnet. Seither füllen die Kinder die Räume in der Krämerstr. 45 in Reutlingen (neben der Hans-Kern-Halle am Rande des Berufsschulzentrums) mit Leben.

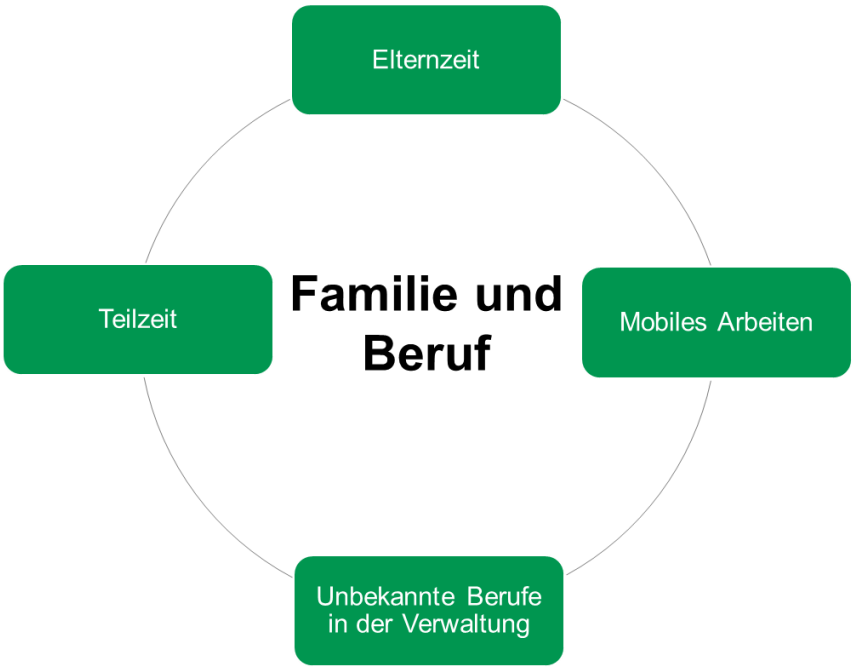
Insgesamt gibt es im TigeRKreis neun Plätze bzw. bis zu 12 Plätze im Platzsharing.
Die Plätze teilen sich zwischen den Kreisklinken (3 Plätze) und dem Landratsamt Reutlingen (6 Plätze) auf.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt zwei Kinder von Mitarbeitenden des Landratsamtes mit einer Betreuungszeit von 24 Std./Woche und 32 Std./Woche betreut. Die übrigen Plätze wurden an Kinder von Mitarbeitenden der Kreiskliniken bzw. an Kinder die in Reutlingen wohnen, vergeben.

Der TigeRKreis befindet sich noch in der Anlaufphase. Zur Steigerung der Bekanntheit wird ein Flyer zum TigeRKreis erstellt, welcher bereits bei Mitteilung einer Schwangerschaft ausgegeben wird. Gleichzeitig soll der Bekanntheitsgrad des Tigerkreises durch Nennung in den Stellenanzeigen, der Karriereseite sowie über die sozialen Medien gesteigert werden.

4.6 HANDLUNGSFELDER FAMILE UND BERUF

Aus den Statistiken der Kapitel Allgemeines und Familie und Beruf wurden für die kommenden zwei Jahre folgende Handlungsfelder definiert.



Elternzeit

Aus dem Auge aus dem Sinn? Das ist nicht der Anspruch des Landratsamts Reutlingen für seine Elternzeitler, ob männliche, weibliche oder diverse Mitarbeiter. Ziel wird es sein, ein Maßnahmenpaket zu kreieren, um den gesamten Zeitraum von der Mitteilung über eine Schwangerschaft bis zurück im Beruf und den neuen Alltag mit Kind durch gezielte Maßnahmen unterstützen zu können. Es soll den Mitarbeitern frühzeitig eine Perspektive nach der Elternzeit aufgezeigt werden. Darüber hinaus stellt sich das Landratsamt der Frage, wie kann Führungskräften, die in Elternzeit gehen, eine adäquate Rückkehr in Führung ermöglicht werden. Welche Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden?

Unbekannte Berufsfelder in der Verwaltung

Das Ziel ist es, unbekannte Berufe bekannter zu machen und gleichzeitig den Frauenanteil in diesen Berufen durch geeignete Maßnahmen attraktiver zu machen und zu steigern. Insbesondere technische Berufe sind weitläufig mit männlichen Mitarbeitern besetzt. Zugleich ist festzustellen, dass das Landratsamt zur Besetzung technischer Stellen mehr konkurrierende Arbeitgeber durch die freie Wirtschaft hat, als für allgemeine Verwaltungsstellen.

Teilzeit

Teilzeit soll in all seinen Facetten beleuchtet werden. Was bedeutet Teilzeit für die Geschlechter, Generationen, für die Zusammenarbeitsmodelle, für Qualifizierungen und Fortbildungen, aber auch für Führung, Organisationsentwicklung und für den Servicegedanken Bürger?

Zur selben Zeit sind in Bezug auf die demografische Entwicklung und die hohe altersbedingte Fluktuation, die in den nächsten Jahren auf das Landratsamt zukommt, die Teilzeitkräfte eine Chance diesem entgegen zu wirken. Warum sind Teilzeitkräfte in Teilzeit - Gibt es Anreize, dass sie ihre Arbeitszeiten aufstocken? Für diese beiden Spannungsfelder soll ein Konzept erstellt werden.

Mobiles Arbeiten

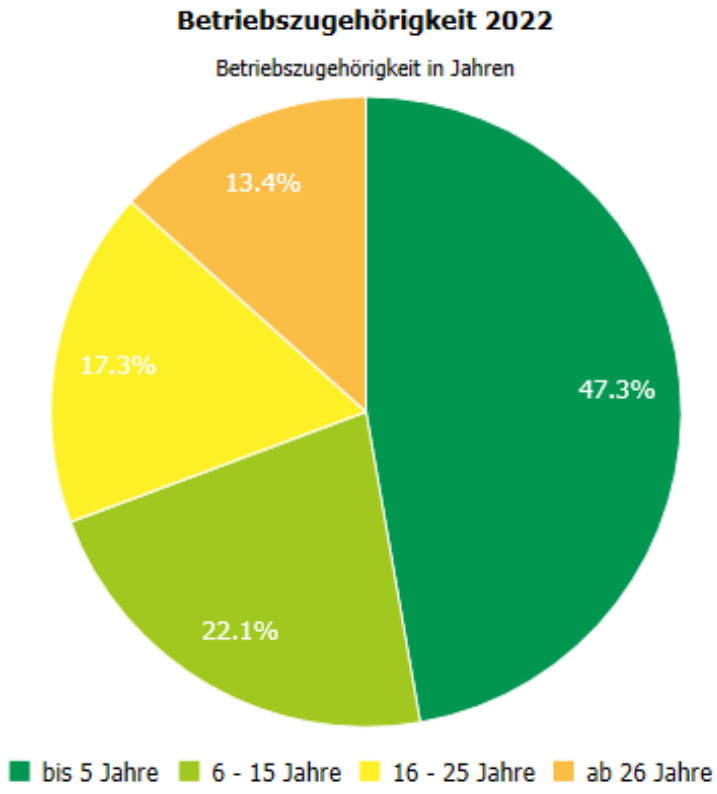
Nach mittlerweile vier Jahren mobiler Arbeit soll es neben der neuen Dienstvereinbarung nun eine Best Practice Sammlung für Führungskräfte und Mitarbeiter geben, die die Zusammenarbeit in hybriden Teams fördert und das WIR, trotz Entfernungen, gestärkt wird.

5. DEMOGRAFIE

5.1 BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

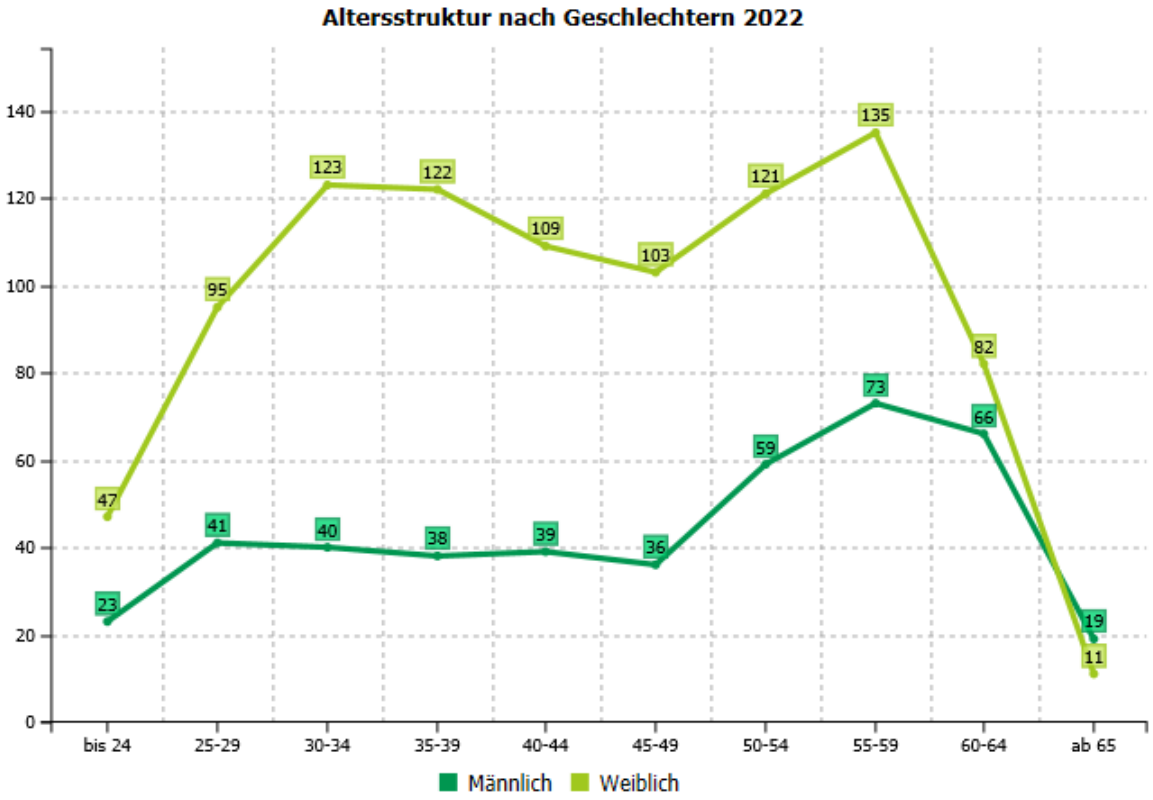
Durchschnitt Jahresentwicklung	2020	2021	2022
Betriebszugehörigkeit in Jahren	12,74	11,62	12,11

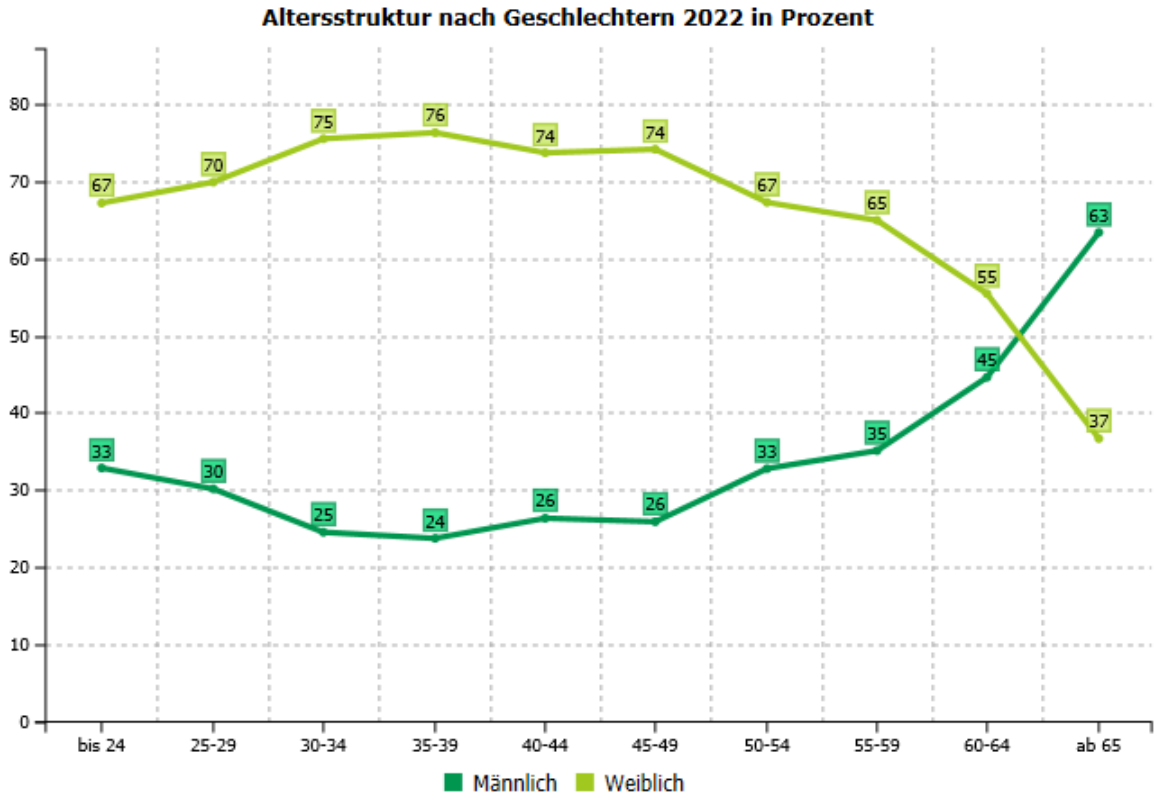
Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beim Landratsamt ist zum Vorjahr um 4,20 % leicht gestiegen.
Die gesunkene Betriebszugehörigkeit 2021 ist auf befristete Arbeitsverträge aufgrund der Pandemie und des Zensus 2022 zurückzuführen.



5.2 ALTERSSTRUKTUR

Die demografische Entwicklung im Landratsamt ist ein wichtiger Indikator, um den Personal- und Ausbildungsbedarf der kommenden Jahre planen zu können. Die Grafik veranschaulicht die Altersstruktur im Landratsamt, getrennt nach Frauen und Männern. Entsprechend der allgemeinen demografischen Entwicklung ist auch beim Landratsamt keine ausgeglichene Verteilung der Generationen mehr vorhanden.



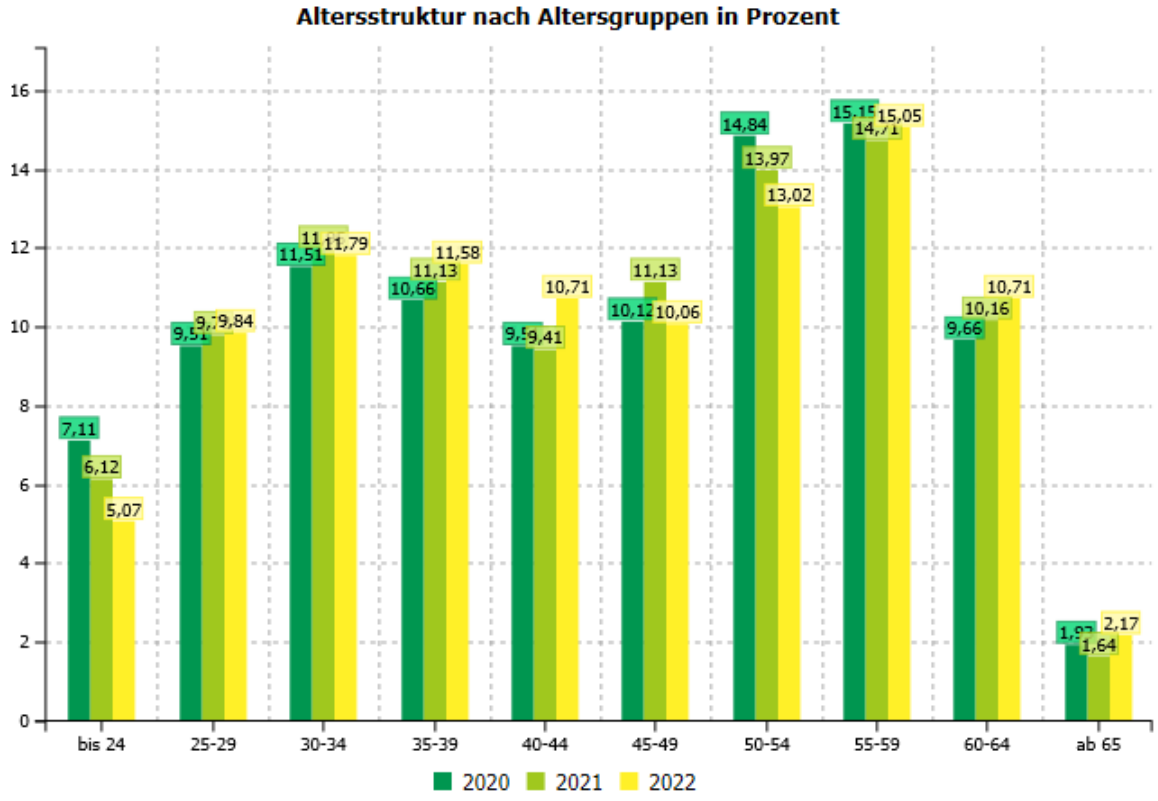


5.3 ALTERSSTRUKTUR IM ÜBERBLICK

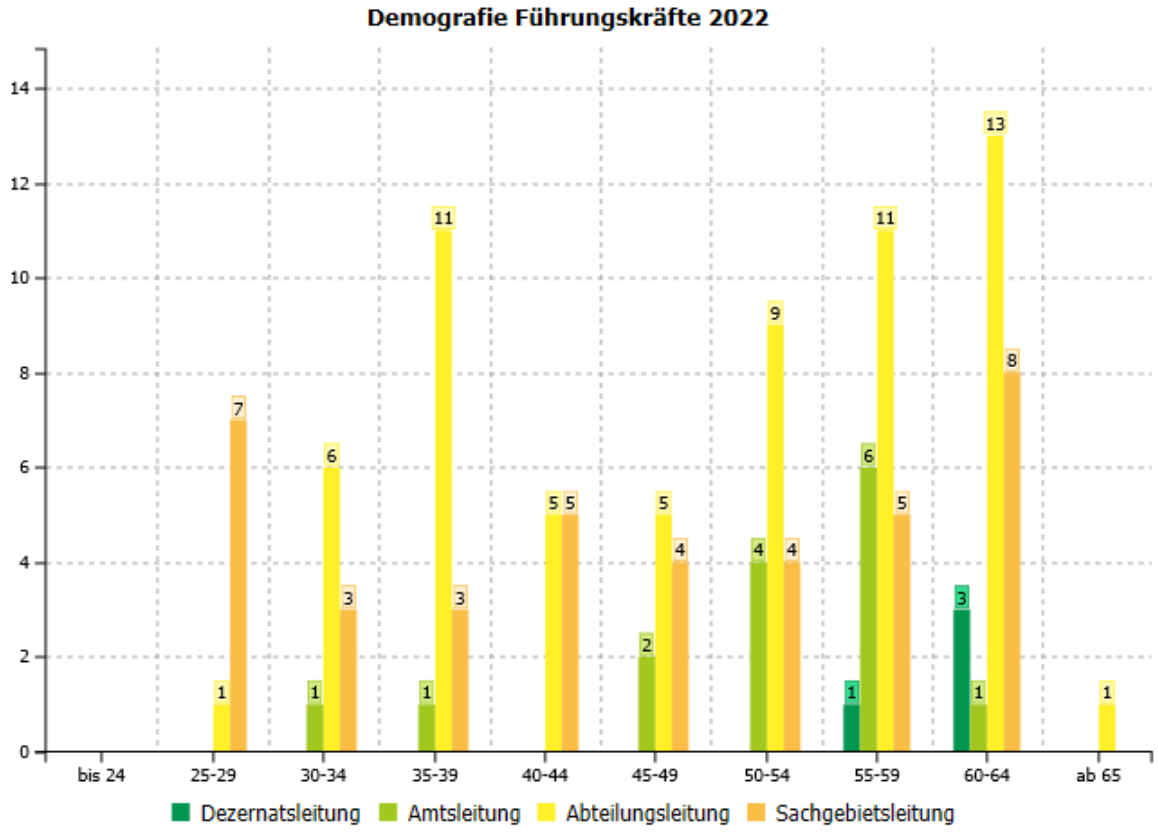
Das Durchschnittsalter (Median) im Landratsamt stagniert seit mehreren Jahren.

Durchschnittsalter in Jahren	2019	2020	2021	2022
Durchschnittsalter Männlich	46,11	46,37	45,74	46,67
Durchschnittsalter Weiblich	43,00	43,01	43,46	43,41
Durchschnittsalter gesamt	44,07	44,11	44,19	44,44

Die detaillierte Betrachtung nach Altersgruppen:

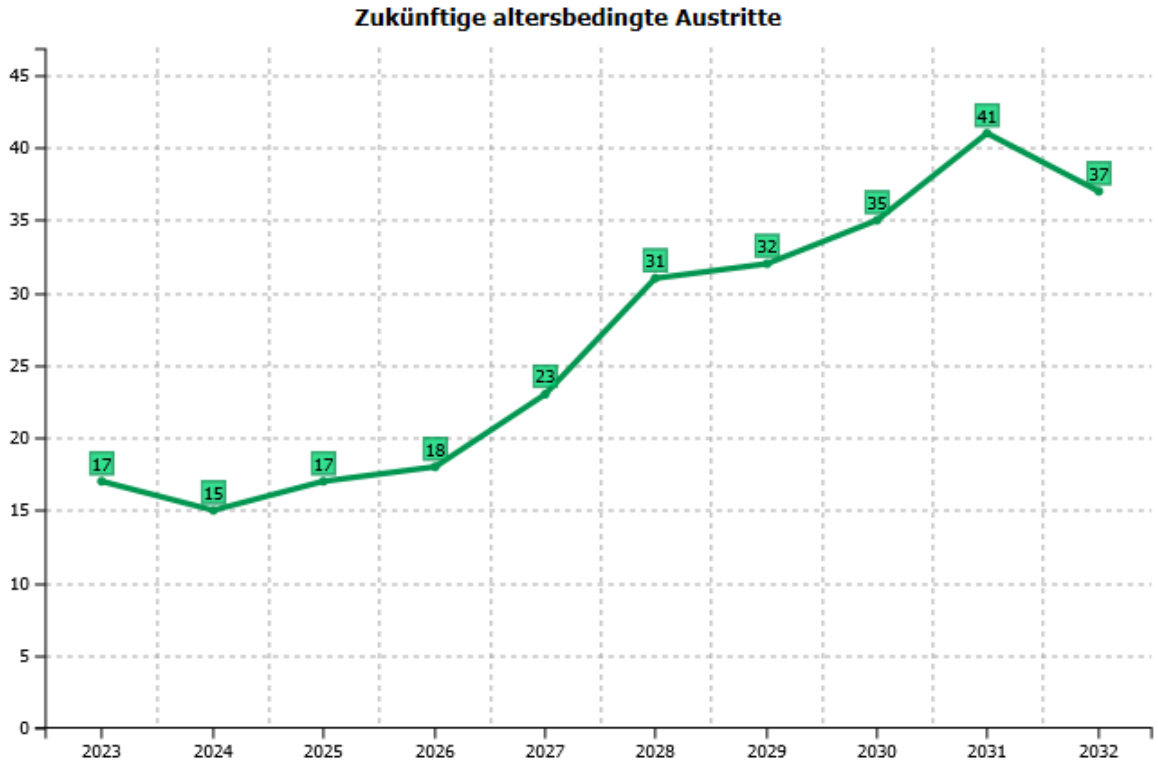


5.4 ALTERSSTRUKTUR NACH FÜHRUNGSKRÄFTEN



5.5 ZUKÜNFTIGE ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE

Hinweis: Basis der altersbedingten Austritte ist die gesetzliche Regelaltersgrenze.



Die Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Regelaltersrente/Pension gehenden Mitarbeiter für den Zeitraum von 10 Jahren. Die Zahlen der pro Jahr in Regelaltersrente/Pension gehenden Mitarbeiter, basieren auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffelungen bis zur Altersgrenze mit 67.

Demnach würden bis 2027 mit 90 Personen knapp 6,51 % der Belegschaft in Regelaltersrente/Pension gehen. Von 2028 bis 2032 sind es mit 176 Personen weitere 12,74 % der Belegschaft.

Durchschnitt Renteneintritts-alter	2020	2021	2022
Alter	63,74	64,44	64,71

Alter bei Renteneintritt	2021		2022	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Austritt - Altersgrenze	**16**	**100 %**	**17**	**100 %**
Allgemeine Altersgrenze	1,00	6,25 %	5,00	29,41 %
Besondere Altersgrenze	1,00	6,25 %		
Nach Vollendung des 61. Lj.	1,00	6,25 %		
Nach Vollendung des 63. Lj.	3,00	18,75 %	1,00	5,88 %
Nach Vollendung des 64. Lj.	5,00	31,25 %	8,00	47,06 %
Nach Vollendung des 65. Lj.	3,00	18,75 %	2,00	11,76 %
Nach Vollendung des 66. Lj.	2,00	12,50 %	1,00	5,88 %

Eine Vielzahl der Mitarbeiter tritt bereits vor Erreichen der Regelaltersrente aus. Im Landratsamt Reutlingen gingen 2022 die Mitarbeiter im Schnitt bereits mit 64,71 Jahren in den Ruhestand. Die obere Tabelle zeigt, dass 2022 nur 29,41 % mit Erreichen der Regelaltersrente ausgetreten sind. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass über 70 % vorher ausgetreten sind. Somit sind die Zahlen der Austritte jährlich viel höher als die Tabelle „Altersaustritte“ voraussagt. Dies hat enorme Auswirkungen auf jegliche Planungen zur Stellenbesetzungen, Nachfolgeanalysen, Führungskräfteentwicklung uvm.

Insgesamt sind 15 Mitarbeiter über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus beim Landratsamt beschäftigt (Stand 31.12.2022). Davon arbeiten vier Mitarbeiter in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis weiter, 11 Mitarbeiter sind in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis angestellt.

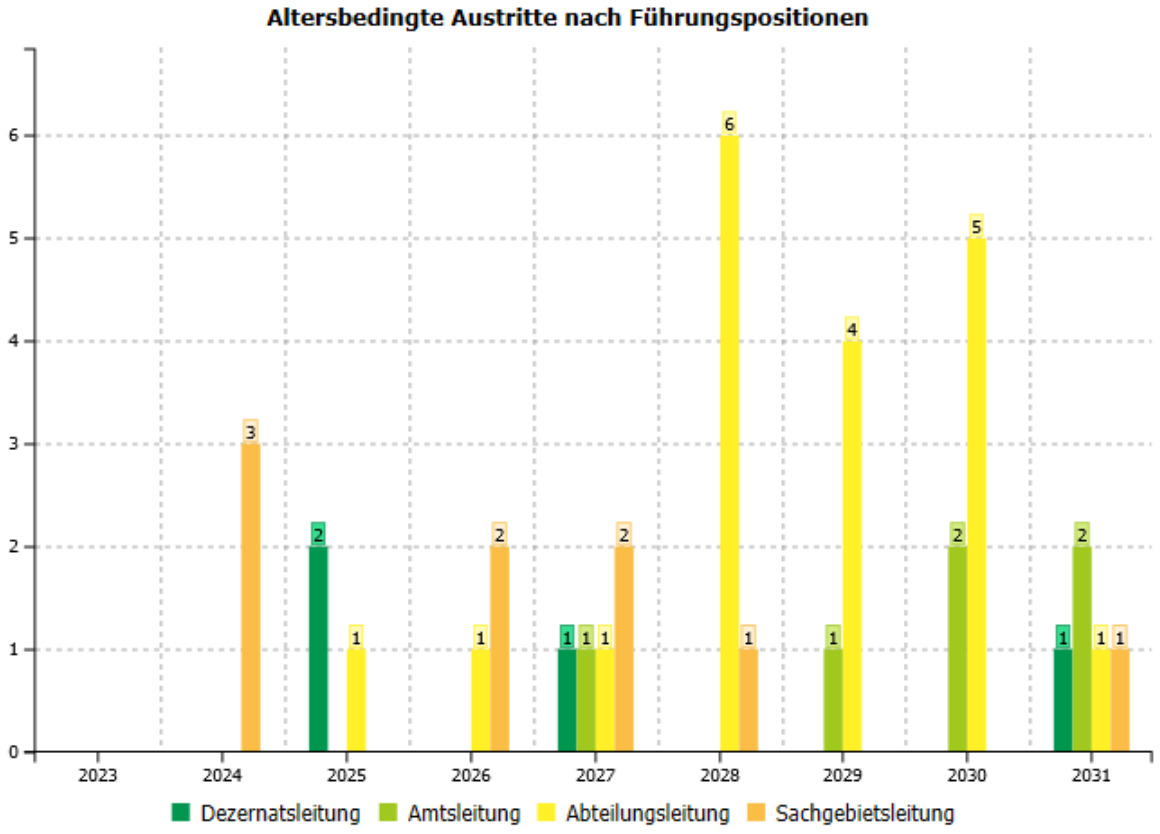
Die nachfolgenden Tabellen, zeigen die Verteilung zwischen männlich und weiblich.

Alter bei Renteneintritt	2021			
	Männlich	Weiblich	Männlich in %	Weiblich in %
Austritt - Altersgrenze	**6**	**10**	**38 %**	**62 %**
Allgemeine Altersgrenze		1		100 %
Besondere Altersgrenze	1		100 %	
Nach Vollendung des 61. Lj.		1		100 %
Nach Vollendung des 63. Lj.	2	1	67 %	33 %
Nach Vollendung des 64. Lj.		5		100 %
Nach Vollendung des 65. Lj.	1	2	33 %	67 %
Nach Vollendung des 66. Lj.	2		100 %	

Alter bei Renteneintritt	2022			
	Männlich	Weiblich	Männlich in %	Weiblich in %
Austritt - Altersgrenze	**6**	**11**	**35 %**	**65 %**
Allgemeine Altersgrenze	3	2	60 %	40 %
Nach Vollendung des 63. Lj.		1		100 %
Nach Vollendung des 64. Lj.	2	6	25 %	75 %
Nach Vollendung des 65. Lj.		2		100 %
Nach Vollendung des 66. Lj.	1		100 %	

5.6 ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE NACH FÜHRUNGSPOSITIONEN

Hinweis: Basis der altersbedingten Austritte ist die gesetzliche Regelaltersgrenze.



Rechnerisch werden 38 von 120 Führungskräften das Landratsamt bis 2031 altersbedingt verlassen. Dies entspricht 31,67 %.

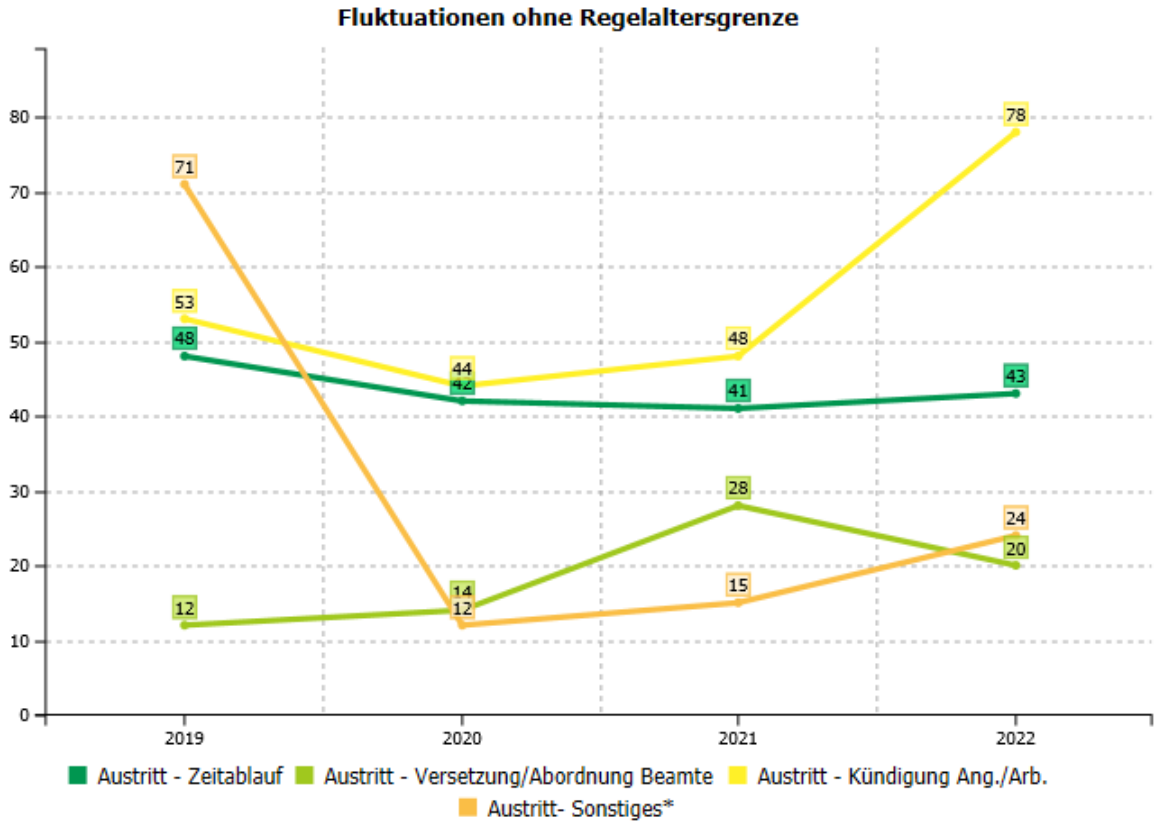
5.7 FLUKTUATIONEN OHNE ALTERSBEDINGTE AUSTRITTE

Fluktuation Gründe	2019	2020	2021	2022
Austritt - Zeitablauf	48	42	41	43
Austritt - Versetzung/Abordnung Beamte	12	14	28	20
Austritt - Kündigung Ang./Arb.	53	44	48	78
Austritt- Sonstiges*	71	12	15	24
Austritte Gesamt	**184**	**112**	**132**	**165**

* Sonstiges: Erwerbsminderung, Versetzung i.d. Ruhestand, Ausscheidung aus ATZ-Regelung, Tod, Ablauf von Praktika, Ablauf von Ausbildungsvertrag

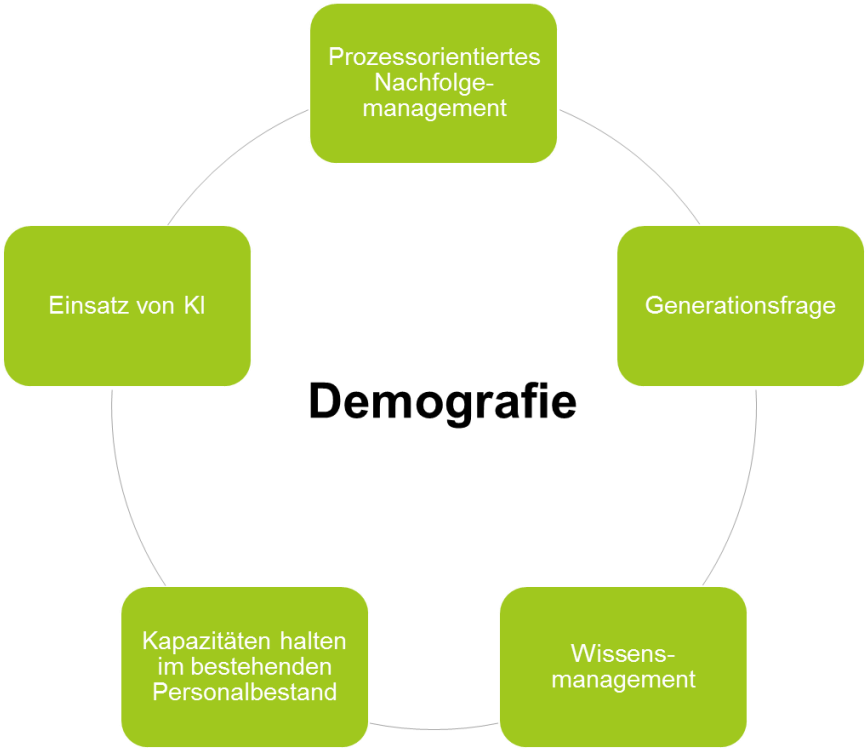
Im Jahr 2022 haben 98 Mitarbeiter das Landratsamt Reutlingen verlassen, dies entspricht einer Quote von ca. 7,09 % (ohne Austrittsgründe - Zeitablauf und Sonstiges).

Die Steigerung der Fluktuation im Bereich "Kündigung Ang./Arb." im Jahr 2022 lässt sich damit erklären, dass befristet beschäftigte Mitarbeiter für die Corona Pandemie und den Zensus 2022 ihre Verträge bereits vor Ablauf des Zeitvertrags gekündigt haben und dass das Landratsamt ihnen kurzfristige Auflösungen ermöglichte.



5.8 HANDLUNGSFELDER DEMOGRAFIE

Die meist vertretene Generation „Baby-Boomer“ tritt bereits in die Rente ein. Dies führt zu einer exorbitanten Lücke in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung. Ein frühzeitiges Handeln ist unumgänglich. Gleichzeitig ändern sich durch das Verlassen einer Alters-Generation die Kultur und Werte innerhalb der Organisation. Folgende Handlungsfelder ergeben sich im Bereich Demografie.



Prozessorientiertes Nachfolgemanagement

Die altersbedingten Austritte steigen in den nächsten Jahren enorm an. Dies betrifft alle Hierarchie- sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen. Insbesondere wird deutlich, dass über 30 % der Führungskräfte in den nächsten acht Jahren die Verwaltung altersbedingt verlassen (anderweitige Fluktuation nicht berücksichtigt). Die Erfahrungen zeigen, dass solche Stellen in der Nachbesetzung sehr zeitintensiv sind und jede Stelle individuell analysiert und ein individueller Nachfolgeplan erstellt werden muss. Ziel wird es sein ein prozessorientiertes Nachfolgemanagement aufzustellen, welches frühzeitig alle weiteren Schritte in die Wege leitet, um die Stellen rechtzeitig nach zu besetzen. Unter anderem sollen hierbei Entscheidungen über externe/interne Nachbesetzung, Erhöhung der Teilnehmer im Nachwuchskräfteprogramm, Organisationsveränderungen, Wissenstransfer, Ausschreibungszeitpunkt, uvm. getroffen werden.

Generationsfrage?

Die Generation Z ist nun am Beginn ihres Berufslebens und stellt andere Anforderungen an einen Arbeitgeber/Dienstherrn. Das Landratsamt wird sich in diesem Zuge im Detail mit allen Generationen beschäftigen, um sich selbst die Frage beantworten zu können - Welche Unterschiede gibt es in den Generationen und wie stehen die Generationen zu Themen wie Führung, Verantwortung, Work-Life-Balance? Was bedeutet Veränderung für die Generationen und wie muss man sie begleiten?

Wissensmanagement

Bereits im Personalbericht 2019 wurde der Aufbau eines Wissensmanagements als eines der wichtigsten Themen für die kommenden Jahre identifiziert. Den gesellschaftlichen Ereignissen der letzten Jahre geschuldet, wurde das Projekt bisher auf Eis gelegt. Nun wird es 2023 als zentrales Projekt in der Organisationsentwicklung angegangen. Ziel wird es sein, das Wissen innerhalb der Verwaltung zu erfassen, zu nutzen und zu teilen, um einen strukturierten Wissenstransfer zu ermöglichen.

Einsatz von RPAs und KI

Robotergesteuerte Prozessautomatisierung (RPA) und Künstliche Intelligenz (KI) gelten als eine der entscheidenden Schlüsseltechnologien um als Organisation zukunftsfähig zu bleiben. Unter RPA versteht man die
automatisierte Bearbeitung von strukturierten Prozessen (z.B. Datenpflege) durch Softwareroboter. Der demografische Wandel, der veränderte Arbeitsmarkt, die stetig wachsenden Herausforderungen, sowie Gesetzesänderungen führen zu einem Personalbedarf, der nicht mehr gedeckt werden kann. Durch den Einsatz von RPA-Lösungen wird der Aufgabenverdichtung entgegengesteuert. Mitarbeiter werden von zeitraubenden und einfachen Tätigkeiten entlastet. Dies ermöglicht den Mitarbeitern die Konzentration auf beratende Tätigkeiten.

Mit der teilweise sprunghaften Verbesserung von KI-Verfahren und der gleichzeitig zunehmenden Verfügbarkeit von Daten erweitern sich die Einsatzmöglichkeiten von KI. Durch den Einsatz von KI profitieren die Mitarbeiter nicht nur durch die Entlastung bei Routineaufgaben, sondern erhalten eine weitreichende Unterstützung in den Entscheidungsprozessen. Aus Sicht der Bürger bietet sich so die Chance für schnellere Bearbeitungszeiten ihrer Anliegen und gleichmäßigere Entscheidungen.

Allerdings braucht es dafür heute die Entscheidung, Ressourcen zunächst in diese Prozesse zu investieren. Dies kann auch bedeuten, zunächst den Querschnitt zu stärken, um langfristig die Fachbereiche zu entlasten.

Diesem Zukunftsthema gilt sich zu widmen und mögliche Einsätze zu prüfen.

Kapazitäten halten im bestehenden Personalbestand

Die Zahlen zeigen, dass Mitarbeiter immer früher aus unterschiedlichen Gründen in den Ruhestand treten und somit frühzeitiger Erfahrungswissen, sowie Kapazitäten verloren gehen. Gleichzeitig können sich viele Menschen im Ruhestand vorstellen einer sinnstiftenden Aufgabe für die Gesellschaft oder einer beratenden Tätigkeit nachzugehen. Das Landratsamt sieht hier Potenzial interessante Angebote für flexibles, sinnstiftendes Arbeiten zu schaffen, um Kapazitäten zu länger halten.

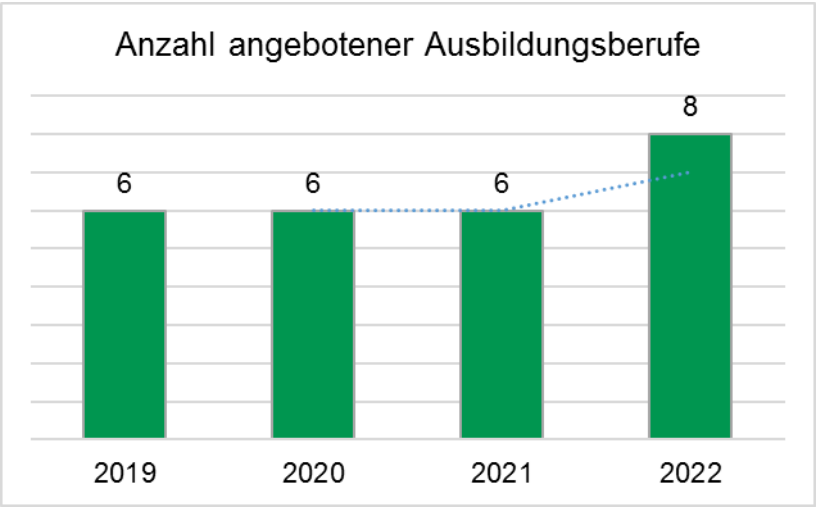
6. PERSONALGEWINNUNG

6.1 AUSBILDUNG

ÜBERSICHT DER BESETZTEN AUSBILDUNGSSTELLEN (STAND 1.10. EINES JAHRES)

Eine Berufsausbildung mit qualitativ hohem Niveau ist das wichtigste Startkapital junger Menschen auf dem Weg in die Arbeitswelt. Ziel ist es, im Rahmen der Personalentwicklung künftige Fachkräfte für das Landratsamt stets bedarfsgerecht selbst auszubilden und nach der Ausbildung im Landratsamt zu halten.

Jahr	2019	2020	2021	2022
Verwaltungsfachangestellte	13	6	5	9
Forstwirt	3	-	-	-
Straßenwärter	2	2	1	1
Vermessungstechniker	2	1	1	1
Fachinformatiker		1	-	1
BWL - öffentliche Wirtschaft	1	-	-	0
Soziale Arbeit	-	-	2	1
Public Management Einführungspraktikum g.D.	4	3	3	4
Digitales Verwaltungsmanagement	-	-	-	1
Trainee Verwaltung	-	-	-	1
Eingestellte Personen	25	13	12	19



Ebenfalls können die Studierenden ihre Praxisphasen bei uns im Landratsamt absolvieren. Hier nicht aufgeführt sind etwaige Schulpraktika.

Jahr	2019	2020	2021	2022
Public Management Vertiefungspraktika	6	4	9	9
Studienbegleitende Praktika	13	13	10	13
Praktika gesamt	19	17	19	22

BEWERBUNGEN AUF AUSBILDUNGSPLÄTZE

	2020	2021	2022
Verwaltungsfachangestellter	155	131	244
Vermessungstechniker	18	14	26
Straßenwärter	23	9	7
Fachinformatiker	39	79	-*

*nicht ausgebildet

Die Zahl der Bewerbungen für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten ist 2022 gegenüber 2021 von 131 auf 244 Bewerbungen gestiegen.

Bei der Akquise von Auszubildenden wurden 2022 vermehrt digitale Online-Formate (z.B. Online-Börsen, google, social media, studyflix) für das Ausbildungsmarketing genutzt - Printwerbung spielt zum Ende des Jahres 2022 praktisch keine Rolle mehr. Die Präsenz bei Messen, insbesondere Ausbildungsmessen wurde dagegen kontinuierlich ausgebaut.

Deutlich weniger Bewerbungen waren bei den technischen Berufen Vermessungstechniker sowie Straßenwärter zu verzeichnen.

BEWERBUNGEN FÜR STUDIENGÄNGE UND ABSOLVENTENPROGRAMME

	2020	2021	2022
Studiengang Soziale Arbeit	26	14	36
Studiengang geh. vermessungstechnischer Verwaltungsdienst	4	1	3
Studiengang öffentliche Wirtschaft	-*	9	6
Traineeprogramm Verwaltung für Hochschulabsolventen	-*	-*	39

*noch nicht ausgebildet/ausgeschrieben

Die Bewerbungen für die Studiengänge Public Management und Digitales Verwaltungsmanagement gehen direkt bei der Hochschule für öffentliche Verwaltung ein.

Neu eingeführt wurde im Jahr 2022 der Studiengang Digitales Verwaltungsmanagement sowie das hausintern entwickelte Traineeprogramm Verwaltung für Quereinsteiger. Damit wurden 2022 acht verschiedene Berufsbilder für Ausbildung bzw. Studiengänge angeboten und besetzt. Dies hatte zur Folge, dass die Anzahl der Ausbildungsplätze im Landratsamt auf insgesamt 40 gestiegen ist.

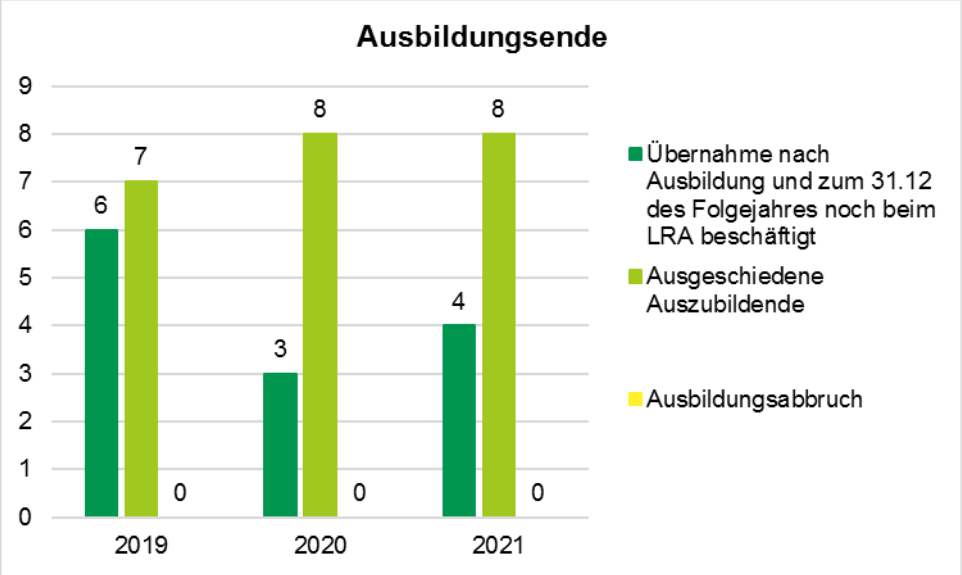
Um einen erfolgreichen Ausbildungsstart zu gewährleisten, bietet das Landratsamt jährlich eine Einführungswoche für die neuen Auszubildenden an. Hier stehen Team-Building-Maßnahmen, das Kennenlernen der Gebäude und diverse Schulungen im Vordergrund. Ebenfalls integriert wurde dort gleich ein Ernährungsprojekt „easyfoodbw“, das zu Beginn auf eine gesunde Ernährung während der Ausbildung hinwirken soll.

Nach der Pandemiephase konnten auch wieder bewährte Zusatzangebote für die Auszubildenden durchgeführt und Neues eingeführt werden. So nutzen beispielsweise wieder zwei Auszubildende die Möglichkeit eines 4-wöchigen Auslandspraktikums in Spanien im Rahmen des Erasmus+ Projekts NEA-R EUROPE.

Das zweite Ausbildungsjahr nahm an einem EU-Planspiel teil und reiste im Anschluss gemeinsam ins Europäische Parlament nach Straßburg. Neu stattfinden konnte ein Klimaplanspiel, an dem alle Studierenden und Auszubildenden teilnehmen konnten.
Im internen Fortbildungsprogramm werden spezielle Schulungen für Auszubildende angeboten, z.B. „Kompetent und kundenfreundlich kommunizieren“.
Für die Ausbilder wurde neben einem jährlichen Reflexionsworkshop ein regelmäßig stattfindendes Ausbilder-Treffen neu eingeführt.

Im Jahr 2022 wurde das Auswahlverfahren für die Auszubildenden um einen Online-Eignungstest ergänzt. Dieser ersetzte den bisher papierbasierten Test. Den Eignungstest führten zunächst Bewerbende in den Berufen Verwaltungsfachangestellte und Vermessungstechniker für den Ausbildungsbeginn 2023 durch. Die Testergebnisse geben detailliert Aufschluss über Berufsmotivation, kognitive Fähigkeiten sowie Sozialkompetenzen. Die dadurch gewonnenen Informationen haben sich hinsichtlich Auswahl und Schwerpunktsetzung in den Vorstellungsgesprächen als sehr wertvoll erwiesen. Die Eignung der Personen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, war durchweg höher. Es wurden Situationen komplett vermieden, in denen schon nach wenigen Gesprächsminuten offensichtlich war, dass der/die Bewerbende die erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllen kann. Die Qualität der Bewerbenden war insgesamt besser. Für die Akquise 2023 ist die Einführung des Online Tests auch für den Beruf der Fachinformatiker sowie für duale Studiengänge geplant.

AUSBILDUNGSENDE



Um möglichst vielen Auszubildenden nach der Ausbildung eine passende Stelle beim Landratsamt anbieten zu können, finden jährlich frühzeitig Übernahmegespräche mit den Auszubildenden statt. Hier wird der Personalbedarf mit den Stärken und Wünschen der Auszubildenden in Einklang gebracht. Ebenfalls werden Entwicklungsmöglichkeiten im Landratsamt aufgezeigt.

Immer wieder streben die Auszubildenden nach Ausbildungsende ein weiterführendes Studium an. Um diese Absolventen nach Ende des Studiums wieder als Mitarbeiter zu gewinnen, werden verschiedene Maßnahmen zum Kontakterhalt durchgeführt. So werden den ehemaligen Auszubildenden u.a. studienbegleitende Bildungsverträge, sowie Praktikumsplätze während des Studiums beim Landratsamt angeboten. Es finden regelmäßige Treffen, Aktionen und Einladungen (z.B. zum LRA-internen Weihnachtsmarkt) statt.

6.2 PERSONALMARKETING

Im Rahmen der Einführung der neuen Arbeitgebermarke wurde die Karriereseite ganzesachemachen.de erstellt. 2020 wurde die Karriereseite mit Google Ads verknüpft. Dadurch wird der gesamte Weg der Nutzer auf unserer Seite sichtbar und kann getrackt werden. Zusätzlich wird die Karriereseite im Rahmen von bezahlter Werbung bei der Eingabe verschiedener Suchbegriffe in den üblichen Internet-Suchmaschinen als Treffer ausgespielt. Somit erreichen wir potenziell mehr Besucher auf unserer Seite.

Die Verknüpfung der Karriereseite mit Google Ads war 2020 noch im Aufbau und nicht alle Schnittstellen gesetzt, daher werden die Zahlen ab 2021 im Personalbericht dargestellt und verglichen. Die Grafiken stammen direkt aus Google Ads und Google Analytics.

GESAMTNUTZER AUF DER SEITE

Die Anzahl der Impressionen (= wie oft wird unsere Seite nach einer Internetsuche als Vorschlag angezeigt) in 2021 betrug 715.020. Im Jahr 2022 lag die Anzahl der Impressionen bei 251.835. Aus der Anzahl der Impressionen wurden 2021 insgesamt 36.814 Klicks, 2022 wurden 28.659 Klicks generiert. Ein Klick wird dann gezählt, wenn unsere Seite als Werbung vorgeschlagen wird (= Impression) und daraufhin tatsächlich geöffnet wird (= Klick). Aus diesen beiden Werten errechnet sich die Klickrate (CTR). Die Klickrate ist die Anzahl der Klicks auf eine Anzeige geteilt durch die Anzahl der Impressionen. Eine hohe Klickrate ist ein Anhaltspunkt dafür, dass die Nutzer die Anzeigen als relevant einstufen und auf der Seite verbleiben. 2021 lag die Klickrate bei 5,15%. Im Jahr 2022 lag die Klickrate bei 11,38% und hat sich somit mehr als verdoppelt.

Bei der Betrachtung der genannten Zahlen wird deutlich, dass die Anzahl der Impressionen gesunken, die Klickrate jedoch deutlich gestiegen ist. Dies zeigt, dass unsere Anzeige zielgerichteter ausgespielt wird und ist daher positiv zu bewerten. Sie wird also hauptsächlich Personen angezeigt, die dann auch tatsächlich auf unsere Karriereseite gehen und sich über das Landratsamt als Arbeitgeber und die offenen Positionen informieren.

REGIONEN

Nachfolgend werden die fünf Orte gelistet, von denen die meisten Zugriffe auf unsere Karriereseite erfolgen.

	2021	2022
1	Stuttgart	Reutlingen
2	Reutlingen	Tübingen
3	Karlsruhe	Stuttgart
4	Tübingen	Pfullingen
5	Ulm	Metzingen

In beiden Jahren ist die Anzahl der Zugriffe aus Stuttgart hoch. Aus diesem Grund haben wir 2022 erstmalig an einer Karrieremesse für Fachkräfte und Schüler in Stuttgart teilgenommen.

Folgendes Schaubild zeigt, dass die Präsenz auf Karrieremessen eine unmittelbare Einwirkung auf die Nutzerzahlen unserer Karriereseite hat. Hier sind alle Zugriffe im Jahr 2022 sichtbar. Eine Spitze wird Ende September erreicht, direkt nach der Karrieremesse in Stuttgart.

Nach der Corona Pandemie legen wir einen Fokus des Personalmarketings auf die Teilnahme an Auszubildenden- und Fachkräftemessen. Der direkte Kontakt mit Ausbildungs- und Jobsuchenden stellt eine ideale Plattform dar, um das Landratsamt als attraktiven, lokalen Arbeitgeber zu präsentieren und in das Gedächtnis der Messebesucher zu rufen.

Unser neuer, bunter Messestand mit den Motiven der Arbeitgeberkampagne sorgt dafür, dass wir auf jeder Messe schnell gesehen werden. Durch die Herausgabe von kleinen Geschenken wie Obstbeuteln und Studentenfutter bleiben wir auch nach der Messe in Erinnerung der Besucher und generieren so langfristig Bewerbungen.

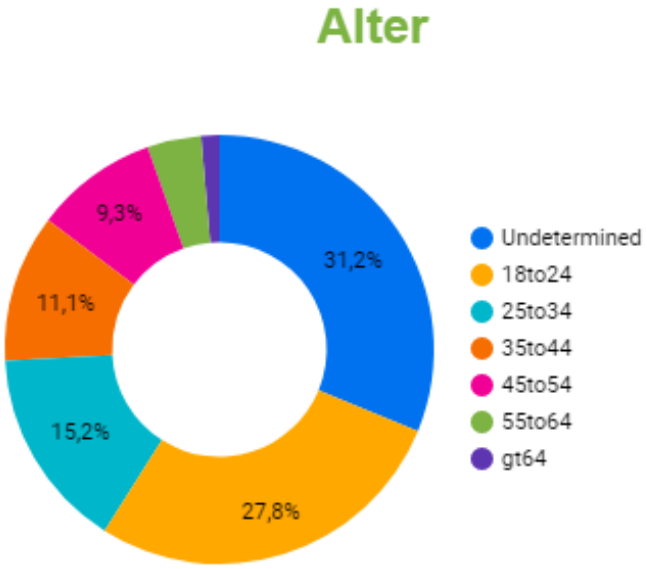
LANDKREIS REUTLINGEN
AUSBILDUNG
BEIM LANDRATSAMT REUTLINGEN?
GANZ NICE.
„Heute mit dem Gesundheitsamt auf der Tattoo-Convention, morgen in Gummistiefeln übers Feld. Als Azubi bekomme ich mit, wie unterschiedlich die einzelnen Ämter sind. Das ist cool – so finde ich das, was am besten zu mir passt."
Tenia Reihs, Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten
Jetzt bewerben auf
GANZESACHEMACHEN.de
Jetzt bewerben: GANZE SACHE MACHEN.de
LANDKREIS REUTLINGEN
FÜR MICH FÜR ALLE?
GANZ KLAR FÜR BEIDE
NATUR TECHNIK?
GANZ KLAR BEIDES

PICK DIR DOCH DIE ROSINEN RAUS.
WENN DU SCHON DIE WAHL HAST.
Jetzt bewerben auf
GANZESACHEMACHEN.de
LANDKREIS REUTLINGEN

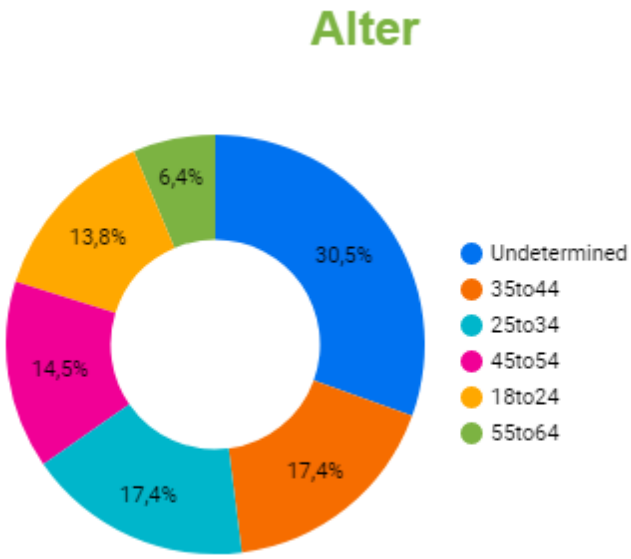
NUTZERANALYSE

Aus dem folgenden Schaubild wird das Alter unserer Nutzer erkenntlich. Dieses wird von Google aufgrund der vorhandenen Nutzerdaten ausgewertet.

2021:

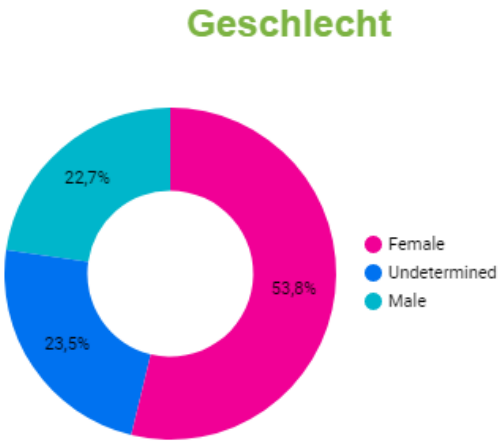


2022:

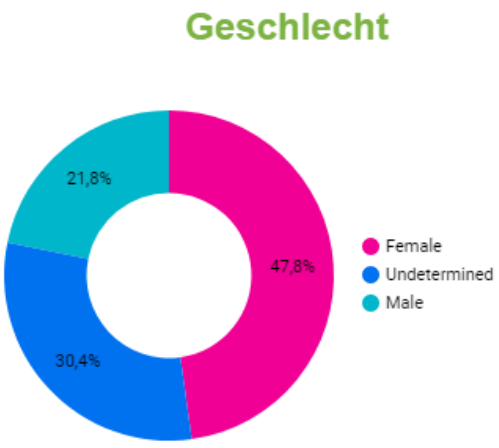


Auch das Geschlecht der Nutzer wird dargestellt. Sowohl 2021 als auch 2022 überwiegen weibliche Nutzerinnen, was sich auch in den Daten der Beschäftigten widerspiegelt. Aus diesem Grund nehmen wir 2023 erstmalig an einer Jobmesse nur für Frauen teil.

2021:



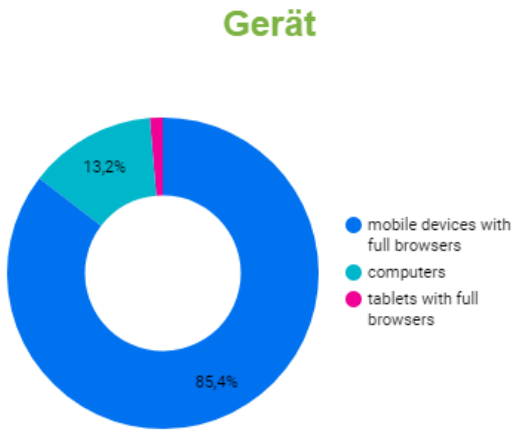
2022:



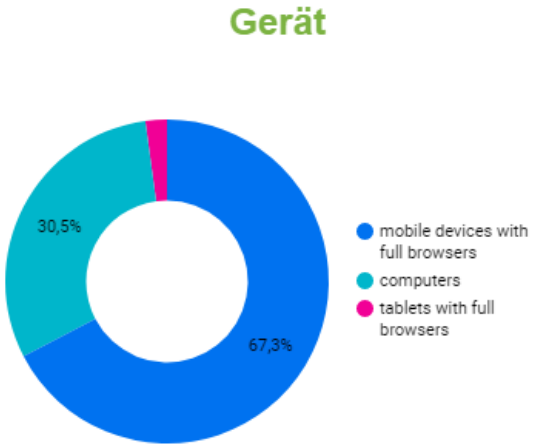
Das folgende Schaubild zeigt, mit welchen Geräten die Nutzer auf unsere Karriereseite zugreifen. In beiden Jahren überwiegt die Anzahl der Zugriffe mit Mobiltelefonen (dunkelblau). Aus diesem Grund haben wir unser Bewerbungsverfahren 2022 so angepasst, dass eine Bewerbung mit dem Mobiltelefon möglich wird. Auf ein Anschreiben wird verzichtet, stattdessen werden nur noch zwei Fragen beantwortet

(„Warum Sie“ und „Warum diese Position“). Unterlagen wie Zeugnisse und Lebenslauf werden weiterhin benötigt, diese können aber auf dem Mobiltelefon gespeichert werden. Ein Anschreiben, das für jede Bewerbung individuell erstellt wird, kann hingegen kaum mit dem Mobiltelefon erstellt und versandt werden.

2021:



2022:



KLICKZAHLEN DER STELLENANGEBOTE

Eine weitere Auswertung zeigt die Anzahl der Nutzer pro Stellenausschreibung. Hier sind die fünf Ausschreibungen mit den meisten Nutzern zu sehen:

2021:

Stellenangebot	Nutzer ganzesachemachen.de
Mitarbeiter*innen	3.343
Sachbearbeiter*in	2.860
Erhebungsbeauftragte*r	1.630
Mitarbeiter*in für die Kfz-Zulassungsbehörde	1.255
Mitarbeiter*in für Vergütungswesen und Sozialcontrolling	935

Aus der Auswertung 2021 ging hervor, dass viele Ausschreibungen zu generisch als Mitarbeiter*in oder Sachbearbeiter*in betitelt werden. Für eine aussagekräftigere Auswertung werden die Stellenausschreibungen seither möglichst präzise betitelt.

2022:

Stellenangebot	Nutzer ganzesachemachen.de
Erhebungsbeauftragte*r	2.089
Sachbearbeiter*in für die Heimaufsicht	1.479
Teamassistent*in	1.284
Verwaltungsfachangestellte*r	1.134
Mitarbeiter*innen im Flüchtlingssozialdienst/ Ingetrationsmanagement	1.124

Im Vergleich sind hier die fünf Ausschreibungen mit den geringsten Nutzerzahlen zu sehen:

2021:

Stellenangebot	Nutzer ganzesachemachen.de
Leiter*in des Forstreviers Lautertal	118
Leiter*in des Kreisjugendamtes	112
Bauzeichner*in oder Techniker*in	110
Reinigungskraft	76
Bachelor of Arts öffentliche Wirtschaft (Vertiefung Verwaltungswirtschaft)	66

2022:

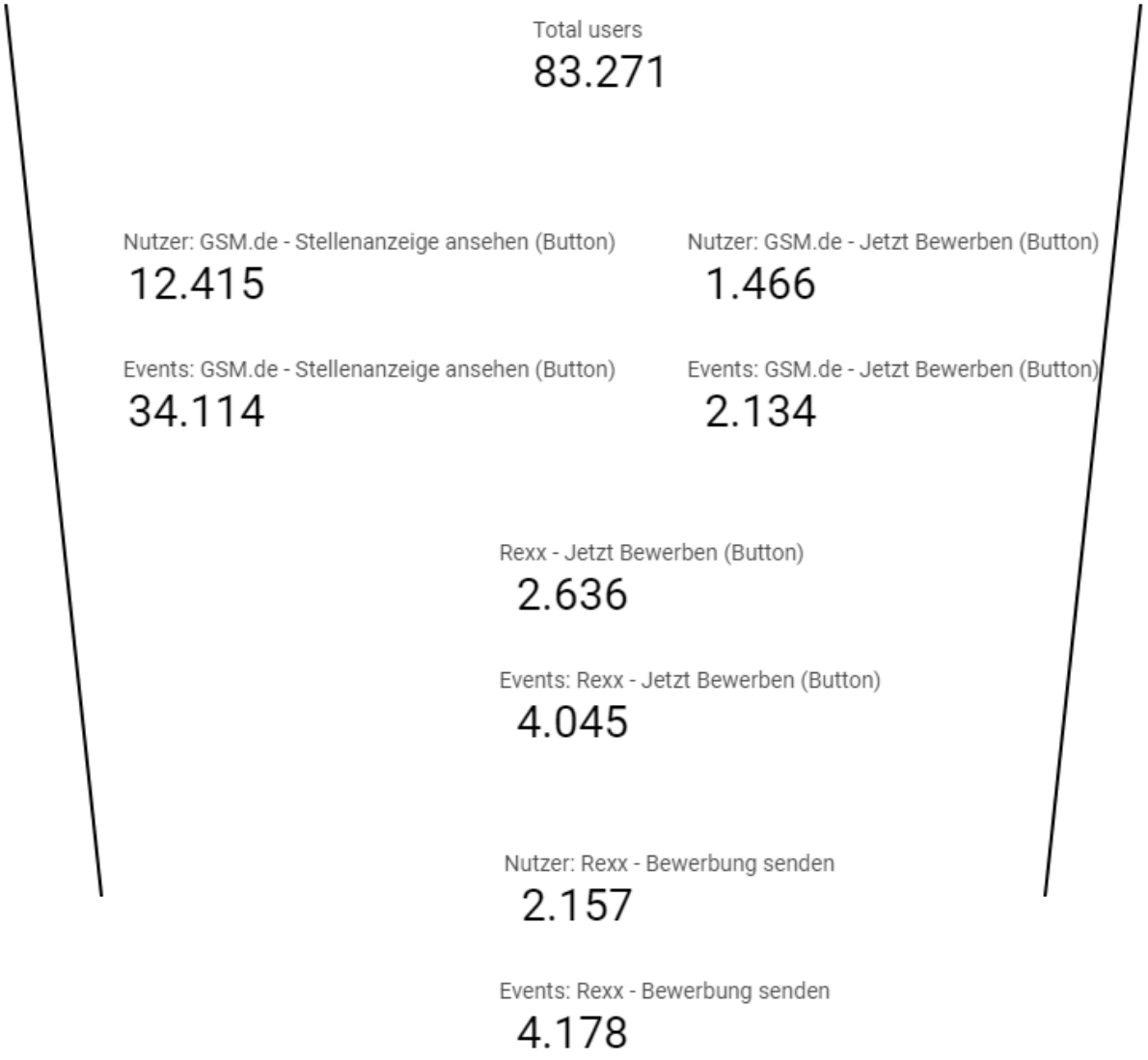
Stellenangebot	Nutzer ganzesachemachen.de
Ingenieur*in der Fachrichtung Architektur oder Bauingenieurwesen	106
Ingenieur*in	99
Sozialpädagoge*in bzw. Sozialarbeiter*in	84
Zuarbeit im Ausländerwesen	47
Bachelor of Arts öffentliche Wirtschaft (Vertiefung Verwaltungswirtschaft)	39

Aus dieser Auswertung lässt sich ableiten, welche Positionen aufgrund hoher Nutzerzahlen leichter zu besetzen sind und welche Positionen stärker in spezifischen Fachportalen beworben werden sollten, um Bewerbungseingänge zu generieren.

DARSTELLUNG DES BEWERBUNGSPROZESSES

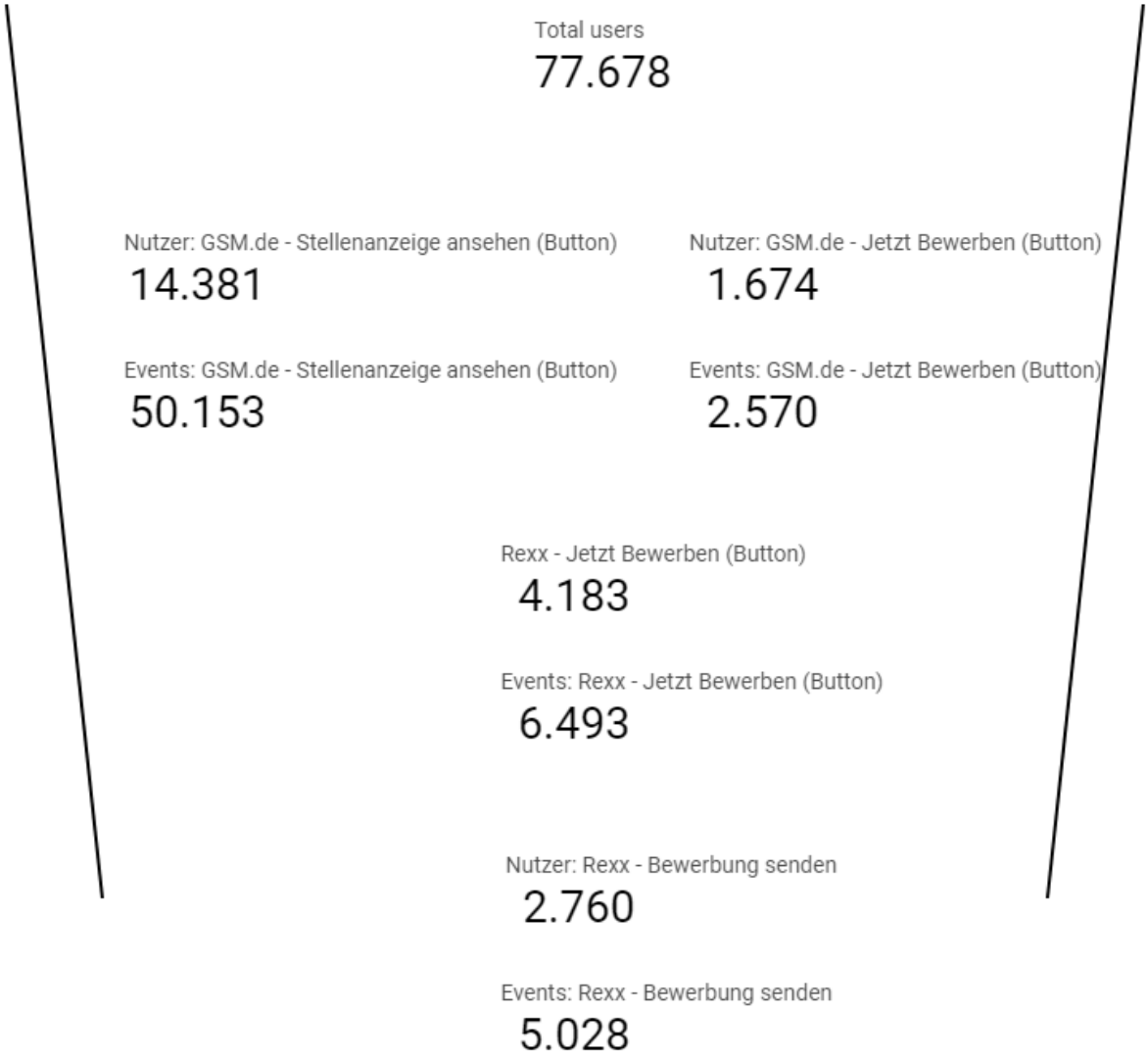
Seit Januar 2021 kann der gesamte Bewerbungsprozess der Nutzer auf unserer Karriereseite nachvollzogen werden - vom ersten Klick auf die Seite bis hin zum erfolgreichen Absenden der Bewerbung. Dadurch sind Optimierungen des Bewerbungsprozesses möglich. Das Ziel liegt darin, die Absprungrate während des Prozesses so gering wie möglich zu halten.

2021:



Von 12.415 Nutzern, die sich eine Stellenanzeige ansehen, klicken noch 2.636 auf den Button „Jetzt bewerben“, 2.157 Nutzer senden die Bewerbung erfolgreich ab. Die Absprungrate zwischen „Jetzt bewerben“ und dem Absenden der Bewerbung liegt bei 18,17%.

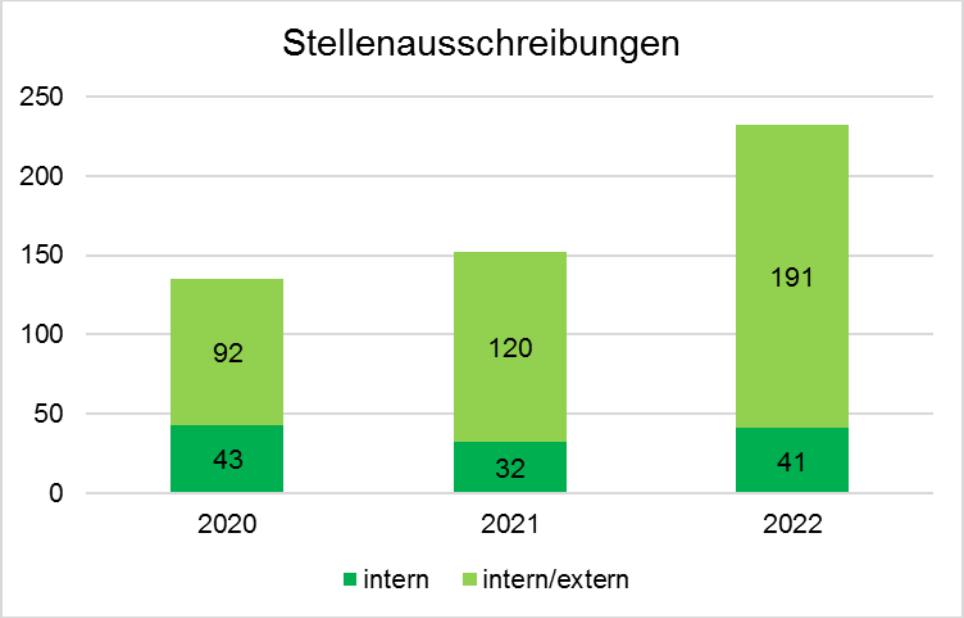
2022:



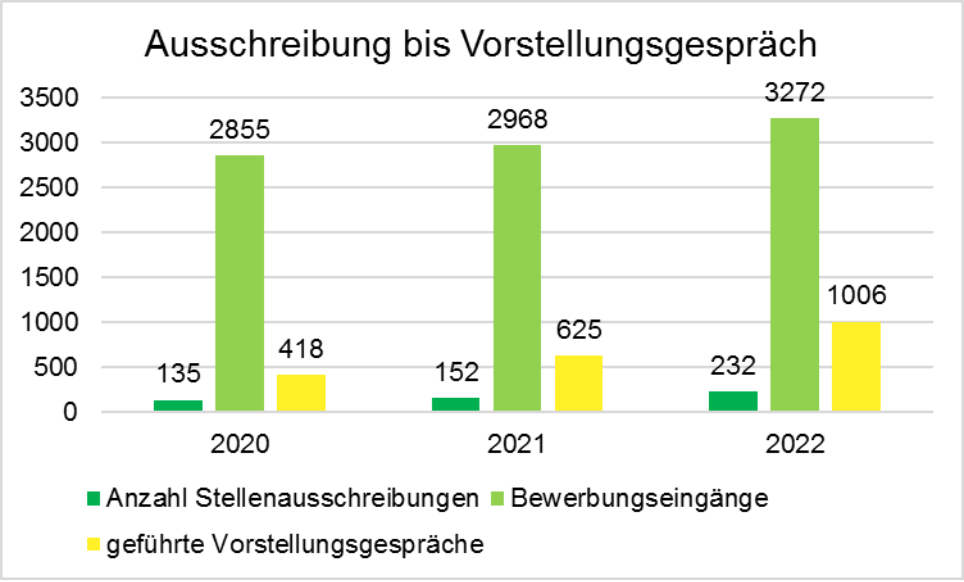
Von 14.381 Nutzern, die sich eine Stellenanzeige ansehen, klicken noch 4.183 auf den Button „Jetzt bewerben“, 2.760 Nutzer senden die Bewerbung erfolgreich ab. Die Absprungrate zwischen „Jetzt bewerben“ und dem Absenden der Bewerbung ist 2022 mit 34% höher als 2021. Insgesamt wurden jedoch mehr Bewerbungen abgeschickt (2021: 2.157; 2022: 2.760).

Um die Absprungrate zu verringern, wird der Bewerbungsprozess insgesamt verschlankt, indem die Anzahl der Pflichtfelder reduziert und auf ein Anschreiben verzichtet wird. Außerdem wird die Einführung eines neuen Bewerbermanagementsystems geprüft.

6.3 BEWERBERMANAGEMENT

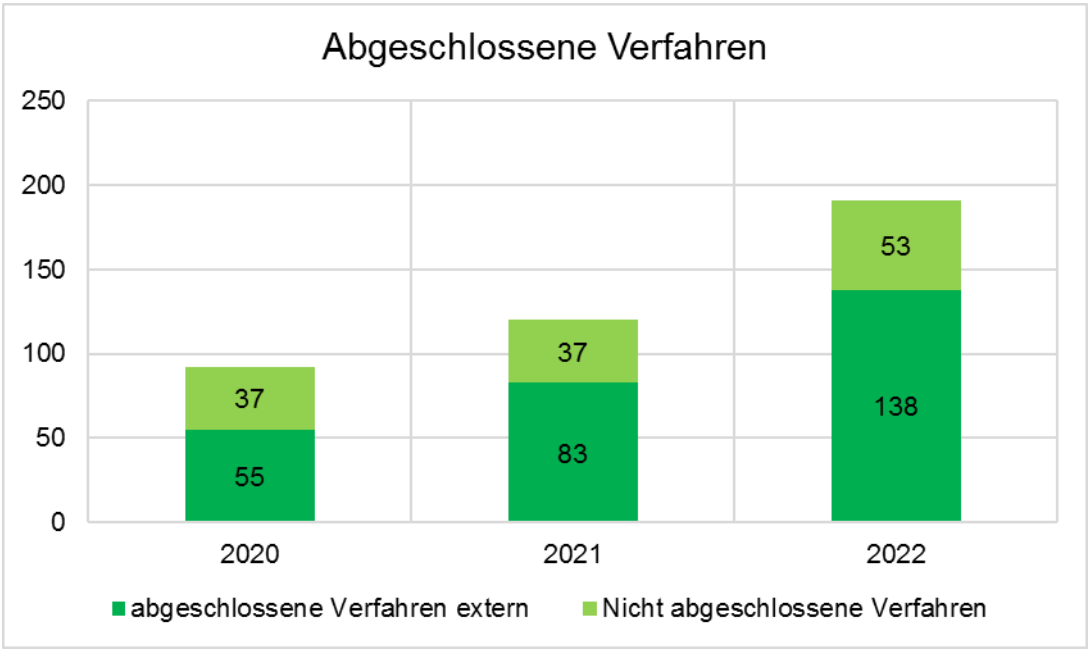


Die Anzahl der Stellenausschreibungen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Von 2020 bis 2022 ist ein Zuwachs von 42 % zu verzeichnen. 41 Stellen wurden 2022 ausschließlich intern ausgeschrieben und 191 sowohl intern als auch extern.



Im Durchschnitt sind im Jahr 2022 pro Ausschreibung 14 Bewerbungen eingegangen. In den Jahren 2020 waren es 21 und in 2021 bereits nur noch 20 Bewerbungen. Dies ist ein Rückgang von 33 % von 2020 bis 2022.

Im Schnitt wurden 2021 und 2022 vier Gespräche pro ausgeschriebene Stelle geführt. Zu berücksichtigen ist, dass die Durchschnittswerte über alle Stellenausschreibungen hinweg gewertet wurden und damit keine Detailbetrachtung von einfachen Tätigkeiten als auch hoch qualifizierten Stellen und Führungsposition gemacht wurde.



Bei 92 externen Ausschreibungen im Jahr 2020 erfolgte bei 37 keine Einstellung. Im Jahr 2021 waren es 37 von 120 Ausschreibungen, die unbesetzt blieben und 2022 waren es 53 von 191.
Dies entspricht 2022 einer Erfolgsquote in der externen Stellenbesetzung von 72,25 % und 2021 von 69,17 %.

6.4 HANDLUNGSFELDER PERSONALGEWINNUNG

Bindungskonzept Praktikanten

Die Strukturdaten zur Demografie verdeutlichten, dass es heutzutage nicht mehr ausreicht, den Fokus nur auf die eigene Ausbildung zu legen.

Die Zahl der studienbegleitenden Praktika steigt stetig. Diese Zielgruppe hat für das Landratsamt hohes Potenzial. Die Studierenden haben sich bereits für eine Bildungsrichtung entschieden, sind jedoch noch nicht im Berufsleben angekommen. Mit einer frühzeitigen Bindung an das Landratsamt wird die Chance erhöht, dass die Praktikanten nach Abschluss ihres Studiums beim Landratsamt Reutlingen eine Stelle annehmen. Ein bedarfsgerechter Einsatz der Praktikantenplätze wird geprüft und ein entsprechendes Bindungskonzept erstellt. Ebenfalls soll die Ausweitung von Werkstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten geprüft werden.

Personalmarketing als Gesamtprojekt

Die Einführung der Arbeitgebermarke - Ganzesachemachen - ist mittlerweile vier Jahre her. Gleichzeitig wurden die dazu entworfenen Personalmarketingaktivitäten vier Jahre über verschiedene Kanäle ausgerollt. Nach vier Jahren wird es Zeit, die bisherigen Maßnahmen zu überprüfen, anzupassen und ggf. durch neue Maßnahmen zu erweitern.

Die aktuellen Statistiken zeigen ebenfalls den Handlungsbedarf auf, die bisherigen Personalmarketingaktivitäten zu überprüfen. Beispielhaft genannt:

- Unbekannte Berufsfelder in der Verwaltung sind sowohl im allgemeinen Bewerbermanagement, wie auch insbesondere im Ausbildungsbereich schwer zu besetzen.
- Google als Steuerungselement für Online-Marketingmaßnahmen hat sich in den letzten Jahren etabliert, sodass dieses weiter ausgebaut werden muss.
- Fast 60 % der interessierten Nutzer sind nicht über die eigene Karriereseite auf die Stellenanzeigen gelangt, sondern über verschiedene Plattformen, die die Stellenanzeigen posten. Eine Überprüfung der bisher genutzten Plattformen, insbesondere im Hinblick auf eine Ausweitung für Nischen-Berufsbilder ist erforderlich.
- Fast 50 % unserer Mitarbeiter wohnen weniger als 10 km von ihrem Arbeitgeber entfernt. Hier stellt sich die Frage - wie bekannt ist das Landratsamt Reutlingen als Arbeitgeber in und um Reutlingen herum?

Ein Teil der Marketingstrategie wird es sein, Social-Media-Kanäle zu bewerten und mögliche Präsenzen auszuloten. Das Projekt hat neben externem (Online/Offline)-Marketing, auch den Ausbau des internen Personalmarketings zum Ziel. Im Sinne „Tue Gutes und sprich darüber“ können externe Zertifizierungen helfen, den Ruf des Landratsamtes als attraktiven Arbeitgeber zu verstärken.

Für das Online-Marketing sollen die bisherigen-Google Zahlen durch einen externen Marketing-Experten beurteilt werden.

Active Sourcing

Der Arbeitgebermarkt hat sich schon lange zu einem Arbeitnehmermarkt gewandelt. Heutzutage können sich die qualifizierten Fachkräfte ihren Arbeitgeber frei aussuchen und passendes Personal wird immer schwieriger zu finden und zu binden. Neue Rekrutierungswege machen auch in der Verwaltung nicht halt. Daher soll der Rekrutierungsweg „Active Sourcing“ bewertet werden.

Sicherung des Bewerbermanagements

In 25 % der Auswahlverfahren kann die Stelle nicht besetzt werden und muss erneut ausgeschrieben werden. Das Ziel wird es sein, eine Reduktion der nicht abgeschlossenen Auswahlverfahren und dadurch einen besseren Einsatz der Ressourcen zu ermöglichen. Hierbei spielen unter anderem die Themen Stellenausschreibungstexte - Anforderungsprofile - Anzahl Gespräche - und evtl. Möglichkeiten der telefonischen Vorab-Interviews etc. eine Rolle. Gleichzeitig zeigen die demografischen Zahlen, sowie die Fluktuationen, dass die Anzahl an Gesprächen weiter steigen werden. Das Personalmanagement muss die Durchführung des Bewerbermanagementprozesses kontinuierlich sicherstellen.

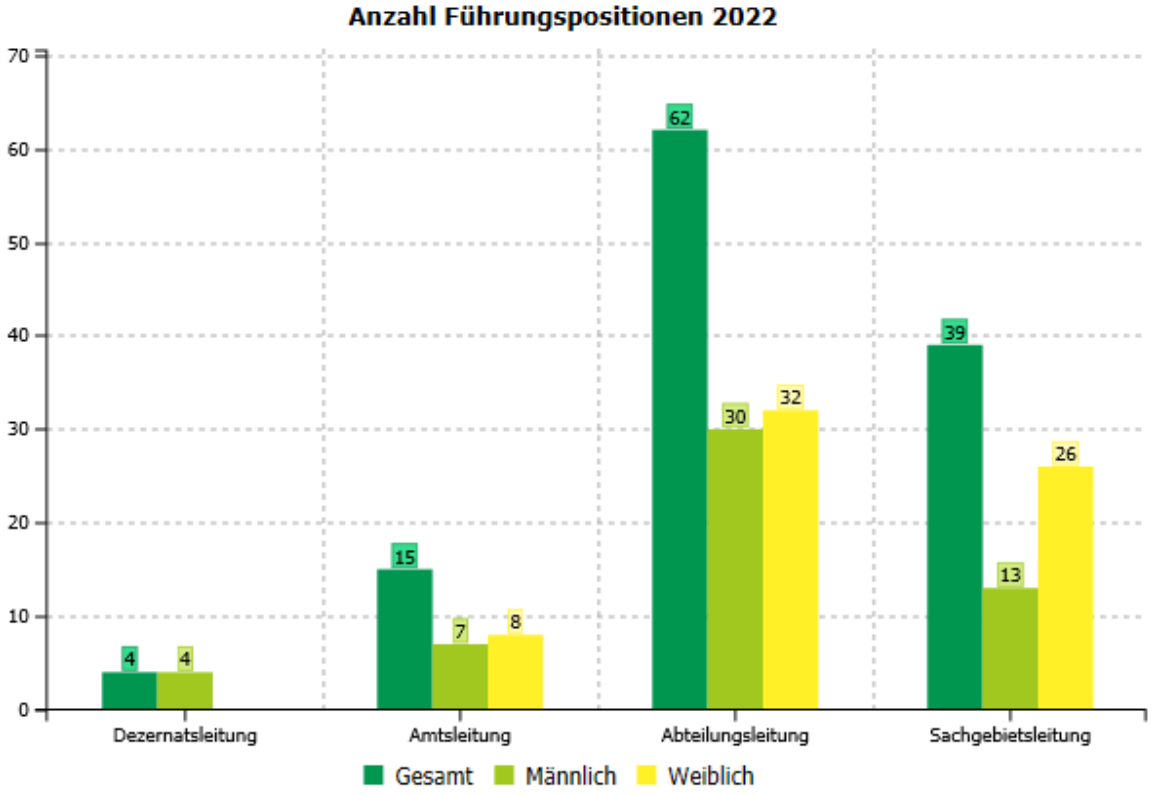
Austrittsgespräche

Warum verlassen uns Mitarbeiter und bleiben nicht bis zur Rente? Die Fluktuationsquote zeigt, dass hier Handlungsbedarf besteht. Ein Gespräch am Ende hat zwei Chancen - zum einen kann das Landratsamt an den genannten Gründen arbeiten und verhindert so, dass eventuell ein weiterer Mitarbeiter aus den genannten Gründen das Landratsamt verlässt.
Zum anderen zeigt man dem Mitarbeiter, der die Verwaltung verlässt, dass eine Rückkehr ins Landratsamt möglich ist.

Es konnte jedoch bisher keine Einigung über strukturierte Austrittsgespräche erzielen werden. Die Verwaltung ist weiter bestrebt strukturierte Austrittsgespräche einzuführen.

7. FÜHRUNG

Eine besondere Rolle bei der Umsetzung des Anspruchs, für die Bürger ein innovativer und moderner Dienstleister zu sein, spielen im Alltag die Führungskräfte. Nur wenn sie die Ziele auf der Grundlage des gemeinsamen Führungsverständnisses leben, wird es möglich, diese innerhalb der gesamten Verwaltung umzusetzen. Das Handeln von Führungskräften prägt zudem wesentlich das Klima und den Arbeitsstil der Verwaltung. Ihnen kommt deshalb auch gegenüber ihren Mitarbeitern eine ganz besondere Verantwortung zu.



Im Landratsamt gibt es 4 Dezernatsleitungen, 15 Amtsleitungen, 62 Abteilungsleitungen und 39 Sachgebietsleitungen. Dies bedeutet 8,68 % der Mitarbeiter im Landratsamt Reutlingen sind Führungskräfte.
Insgesamt sind 55 % aller Führungskräfte weiblich. Gleichzeitig ist festzustellen, dass Frauen bei Dezernatsleitungen unterrepräsentiert sind. Im Personalbericht 2018 ging hervor, dass der Frauenanteil bei den Amtsleitungen bei 33 % lag. Hier konnte durch verschiedene Maßnahmen eine Steigerung auf 53,3 % erreicht werden. Unter den Abteilungsleitungen sind 51,6 % weiblich und unter den Sachgebietsleitungen 66,7 %.

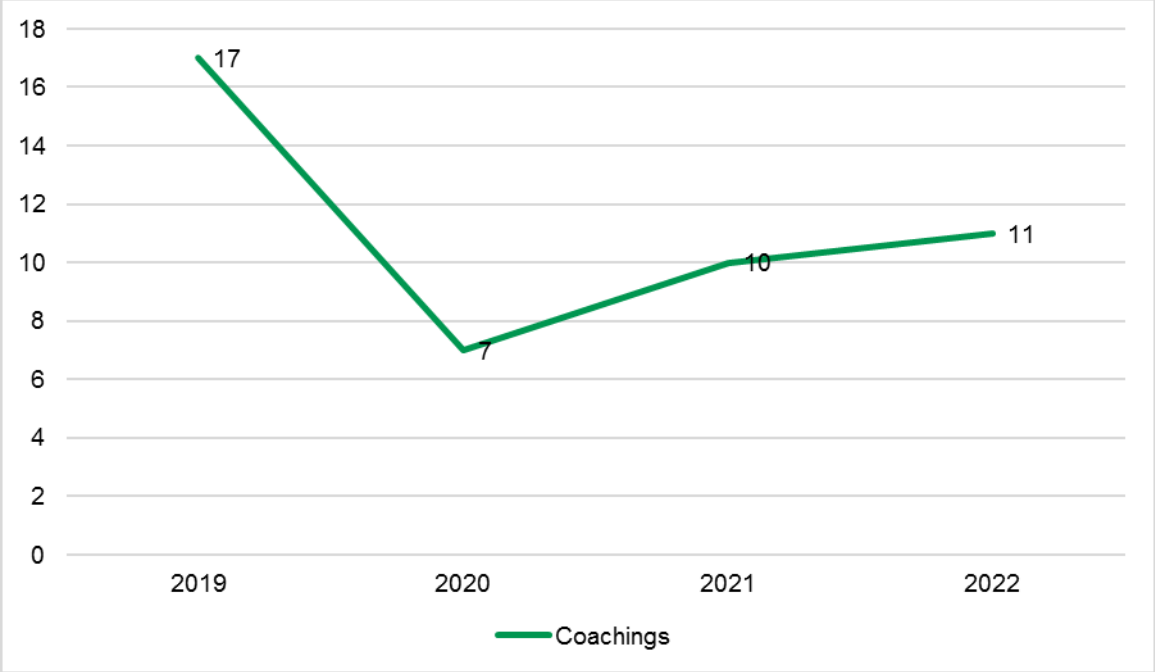
7.1 COACHING UND TEAMENTWICKLUNG

Coaching ist bereits ein fester Bestandteil unserer Führungskräfteentwicklung. Es ist ein intensives Instrument der Personalentwicklung und wird ganz bewusst zur Entwicklung und Stärkung von vorhandenen Kompetenzen sowie der Reflexion des eigenen Verhaltens eingesetzt. Coaching macht aus guten Führungskräften noch bessere.

Unter Anderem kann ein Coaching Prozess folgende Ziele erreichen:

- Rollenanforderungen erkennen und erfüllen
- persönliche Standortbestimmung
- Entwicklung von individuellen Zielen und geeigneten Umsetzungsstrategien
- Analyse und Weiterentwicklung des eigenen (Führungs-) Verhaltens
- Bewältigung des Arbeitsalltags durch die Bearbeitung gezielter Fragestellungen

Über die letzten Jahre wurde das Coaching Angebot immer weiter ausgebaut und steht mittlerweile bedarfsorientiert und zeitlich unbegrenzt allen Führungskräften zur Verfügung.



Es bestehen erst seit 2019 belastbare Zahlen zu der Anzahl der laufenden Coaching Prozesse. Im Vergleich zwischen 2019 und 2020 sind die Zahlen der Coaching Prozesse zunächst rückläufig, seit 2021 steigt die Anzahl der Anfragen wieder an. Dies ist hauptsächlich auf die Corona Pandemie zurückzuführen. Ein Coaching ist ein interaktiver und individueller Beratungsprozess, der gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen zwischen Coach und Coachee fordert. Ein Coaching Prozess kann, je nach Zielsetzung, auch sehr intensiv sein. Daher kam es durch die Kontaktbeschränkungen und die weiteren Maßnahmen im Rahmen der Eindämmung der Pandemie zu weniger Anfragen als üblich.

Im Rahmen der Einarbeitung erhalten Führungskräfte per se ein Coaching. Gleichzeitig haben Führungskräfte selbst die Möglichkeit ein Coaching anzufragen, sowie deren Vorgesetzte für die jeweilige Führungskraft.

		Anfrage durch …		
	Anzahl Coaching	FK selbst	Vorgesetzten	Hauptamt - neue FK
2019	17	0	0	17
2020	7	2	0	5
2021	10	3	0	7
2022	11	5	1	5

In der Tabelle ist ersichtlich, dass die Anfrage durch die Führungskraft selbst in den letzten Jahren steigt.

Bei Bedarf können Teams im Landratsamt seit 2022 einen moderierten Teamentwicklungsprozess durchführen. Die Bedarfserhebung erfolgt in Absprache zwischen dem jeweiligen Amt und dem Hauptamt. Nach Festlegung der Zielsetzung wird ein externer Trainer zur weiteren Konzeptionierung und Durchführung der Maßnahme hinzugezogen.

Die Durchführung einer Teamentwicklung kann beispielsweise bei Organisations- oder Strukturveränderungen, personellen Änderungen, dem Start neuer Projekte oder internen Konflikten sinnvoll sein. Der Umfang der Maßnahme sowie der Ablauf können je nach Zielsetzung und Teamzusammensetzung variieren.

Zum 31.12.2022 sind acht Teamentwicklungsprozesse in der Planung bzw. Umsetzung. Bis 31.12.2022 wurden zwei Prozesse bereits abgeschlossen. Die Zahl der Anfragen steigt. Dies zeigt, dass die Methodik Teamentwicklung für die Teams im Landratsamt eine hohe Relevanz hat.

7.2 FÜHREN IN TEILZEIT UND TANDEM

Ein Handlungsfeld aus dem Personalbericht 2019 war die Einführung von Führen in Teilzeit. Pandemiebedingt wurde ein Konzept erst 2022 aufgegriffen und durch Führen im Tandem erweitert. Kernelemente von Führen in Teilzeit sind ein Mindest-Beschäftigungsumfang von 70 % und die Berücksichtigung einer qualifizierten Stellvertretung in Abwesenheit. Beim Führen in Tandem wird es verschiedene Umsetzungsmodelle geben, die immer eine personelle Aufstockung von 20 %, aufgeteilt auf beide Führungskräfte, beinhaltet. Der höhere Abstimmungsbedarf, bei gemeinsamer Führung, begründet dies.

Das Konzept wird aktuell erprobt und soll im Kreistag dieses Jahr verabschiedet werden.

Wir sehen hier vor allem die Chance Teilzeitkräften eine Perspektive in der Führung zu bieten und unsere Führungskultur dadurch positiv weiter zu entwickeln. Darüber hinaus kann es uns in der Arbeitgeberattraktivität stärken.

7.3 FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNGSPROGRAMM

Die systematische Entwicklung von Fachkräften hin zu Führungskräften sowie die Weiterentwicklung bereits bestehender Führungskräfte sind ein wichtiger Bestandteil unserer Führungskultur.

Im Landratsamt Reutlingen gab es in der Vergangenheit bereits ein internes Führungskräfteentwicklungsprogramm. Nachdem dieses in die Jahre gekommen ist, wurde das Konzept 2020 weiterentwickelt.

TEILNEHMER DER BEIDEN ENTWICKLUNGSPROGRAMME

	2019	2020	2021	2022
NFK	**1**	**4**	**3**	**8**
davon zu Beginn des Programms in Führung	1	3	2	3
Weitere ein Jahr später in Führung	0	0	1	2
FK (alle in Führung)	**0**	**1**	**4**	**3**
Gesamt TN	1	5	7	11

Das neue Programm beinhaltet eine Trennung der Zielgruppen. Mitarbeitende, die an Führung interessiert sind oder eine Führungsposition übernehmen, werden dem Führungskräftenachwuchsprogramm zugeordnet. Mitarbeitende, die bereits Führungserfahrung vorweisen können, nehmen am Führungskräfteentwicklungsprogramm teil. Das Nachwuchsprogramm vermittelt wichtige Grundlagenkenntnisse zur Führung, das Entwicklungsprogramm dient der Reflexion und Weiterentwicklung.

Mitarbeiter können sich für beide Programme aktiv bewerben, gleichzeitig werden Sie stellenbezogen automatisch im Rahmen der Einarbeitung zu einem der Programme angemeldet.

An beiden Programmen nehmen weitere Landratsämter teil, sodass ein interkommunaler Austausch stattfindet. Mit unseren Teilnehmenden finden außerdem interne Termine statt, um die gelernten Inhalte gemeinsam zu reflektieren und Fragen zu klären.

Beide Programme beinhalten eine einwöchige Hospitation, welche den Teilnehmenden die Gelegenheit bietet, Führung in der Praxis zu erleben und zu begleiten. So kann der eigene Führungsstil ideal entwickelt und reflektiert werden.

Das interkommunale Konzept unterliegt im gemeinsamen Austausch mit allen Landratsämtern sowie dem Anbieter einer stetigen Evaluation und Weiterentwicklung zur Qualitätssicherung.

Abgeschlossen wird das Programm mit der Ausarbeitung und Vorstellung eines Projektthemas.

7.4 HANDLUNGSFELDER FÜHRUNG

Im Personalbericht 2019 wurden die Handlungsfelder „Mitarbeitergespräche“ und „Klausurtagungen für Führungskräfte“ festgelegt. Beide Handlungsfelder sind aktuell in Bearbeitung, wobei die Klausurtagungen seit 2019 regelmäßig stattfinden und seit 2023 auf Abteilungsleitungs-, sowie Sachgebietsleitungsebene ausgeweitet wurde.

Aus dem diesjährigen Personalbericht ergeben sich weitere Handlungsfelder:

Mentoring

Mentoring ist ein in der Personalentwicklung bereits langjährig bewährtes Instrument. Früher als typisches Ausbildungsinstrument eingesetzt, heutzutage als Kompetenzerweiterungsinstrument nicht mehr wegzudenken. Bisher kam es im Landratsamt Reutlingen noch nicht zum Einsatz. Dies soll sich zukünftig ändern. Mit Mentoring findet bedarfsorientiertes, praxisnahes Lernen statt. Alle Beteiligten (Mentee, Mentor, Organisation) profitieren von einem langfristigen Werte- und Erfahrungsaustausch. Dadurch entstehen positive Effekte in der gesamten Organisation oder sind sogar organisationsübergreifend möglich.

Kompetenz- und Potenzial-Analyse

Im Jahr 2022 wurde für das Auswahlverfahren der Ausbildung ein Online-Auswahltest eingeführt. Die Testergebnisse geben detailliert Aufschluss über Berufsmotivation, kognitive Fähigkeiten sowie Sozialkompetenzen. Ein solches Analysetool kann auch im Bereich der Führungskräfte einen Mehrwert schaffen. Er bietet verschiedene Einsatzmöglichkeiten, z.B. im Zuge des Stellenbesetzungsverfahrens, zur Führungsreflektion der aktuellen Führungskräfte und auch für Personen, die sich für eine Führungsstelle interessieren.

Ausbau Coaching und Teamentwicklungen

Coaching und Teamentwicklungen sind sehr junge Führungsinstrumente im Landratsamt Reutlingen. Die Nachfrage steigt, jedoch gibt es ungenutztes Potenzial. Daher sollen beide Angebote weiter ausgebaut werden. Ziel ist es das Coaching noch präsenter zu machen und durch weitere Elemente wie das Kollegiale Coaching zu ergänzen. Kollegiales Coaching von Führungskräften ist eine motivierende Form wechselseitiger Unterstützung und selbstgesteuerten Lernens. Im Zuge der Einführung von strukturierten Mitarbeitergesprächen soll auch weiter der Führungsstil im Landratsamt geschärft werden und durch coachende Kompetenzen erweitert werden.

Teamentwicklungen werden bisher bedarfsorientiert seitens der Fachämter angefragt. Zukünftig sollen Teamentwicklungen zusätzlich prozessorientiert zum Einsatz kommen. Zum Beispiel werden sie im Zuge von strukturellen oder personellen Veränderungen den Führungskräften für die betroffenen Teams aktiv seitens der Kollegen aus dem Prozessmanagements angeboten.

Führen im New Work

Ein struktureller Wandel der Arbeitswelt hat Auswirkungen auf allen Ebenen. Flexible Arbeitsformen und die prozessorientierte Zusammenarbeit werden bisher bekannte Arbeitsformen verändern. Veränderte Werte, individuelle Bedürfnisse des Einzelnen und Verschiebung der Verantwortungen führen zu neuen Herausforderungen.

Was bedeutet New Work konkret für die Rolle als Führungskraft? Wie verändert sich die Zusammenarbeit, wenn diese vermehrt über technische Mittel erfolgt? Wie kann unter den neuen Gegebenheiten das WIR erhalten werden und wie kann dies durch teambildende Maßnahmen unterstützt werden? Diese und viele weitere Fragen sollen in einem New Work Konzept für Führungskräfte erarbeitet werden.

WIR-Prozess

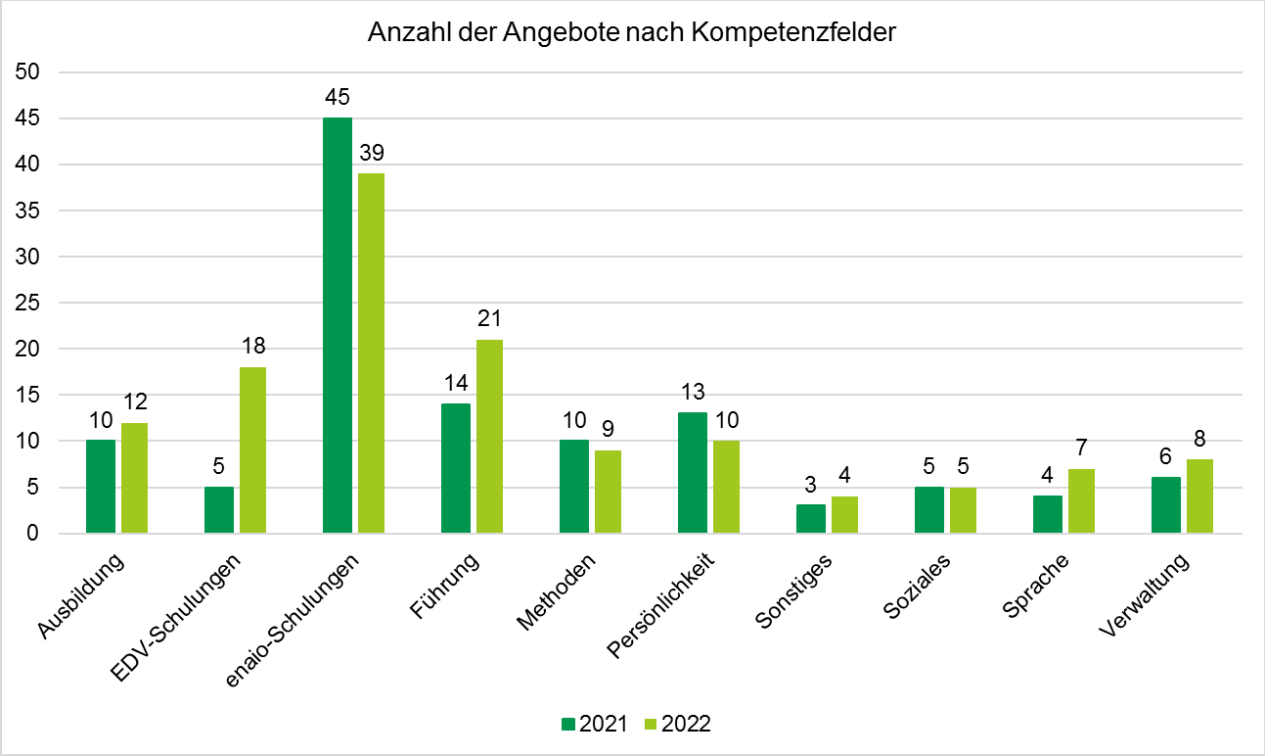
Ein weiteres Thema, welches das Landratsamt Reutlingen aktuell intensiv beschäftigt, ist der WIR-Prozess. Im Landratsamt gibt es viele verschiedene Aufgaben, die über Organisationsgrenzen hinweg gemeinsam zu bearbeiten sind. Dazu braucht es oft Kollegen aus verschiedenen Ämtern. An vielen Stellen läuft diese ämterübergreifende Zusammenarbeit bereits sehr gut, an anderen Stellen kann diese noch verbessert werden. Je besser die Kultur der Zusammenarbeit funktioniert, umso besser sind die Ergebnisse und umso höher ist die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Und umso mehr können alle Mitarbeiter gemeinsam bewegen für ein gemeinsames Ziel: das Leben der Bürger aus dem Landkreis positiv zu gestalten. Aus diesem Grund wurde der WIR-Prozess gestartet, um ein gemeinsames Führungsverständnis, eine gelingende Kommunikation im Landratsamt, ein erfolgreiches Miteinander und eine positive Zusammenarbeit zu erreichen. Konkrete Maßnahmen hierzu waren bislang Tagungen der Amtsleitungen und Dezernenten, Abteilungsleitungen und Sachgebietsleitungen, in denen vor allem die Themen "Feedback" und "Informationsweitergabe" be- und erarbeitet wurden. Darauf aufbauend wird ein Konzept erarbeitet, das verschiedene Schulungen und Austauschmöglichkeiten beinhalten wird, beispielsweise zu den Themen "Kommunikation", "Kulturwandel" und "Gesprächsführung".

8. FÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG

8.1 FORTBILDUNGSPROGRAMM

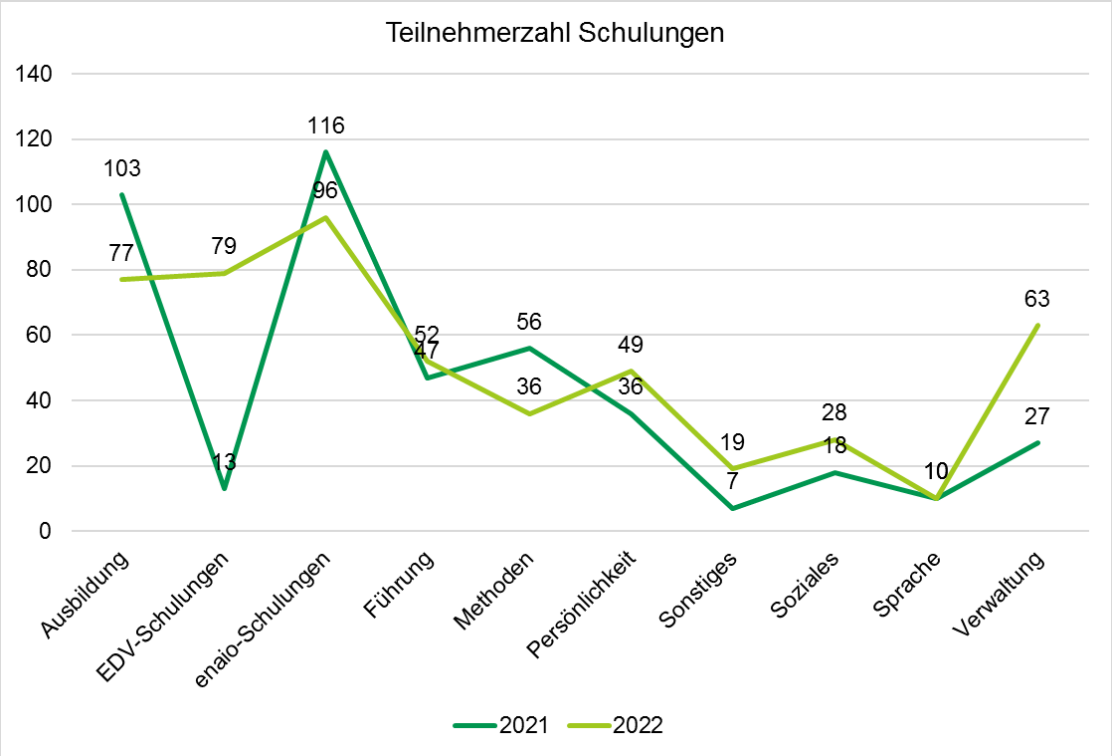
Mit der Einführung der neuen Programmsoftware Magellan Academy im Jahr 2021 wurde unser Fortbildungsprogramm digitalisiert. Das vielfältige Angebot kann nun über einen digitalen Katalog gebucht, genehmigt und falls notwendig wieder storniert werden.

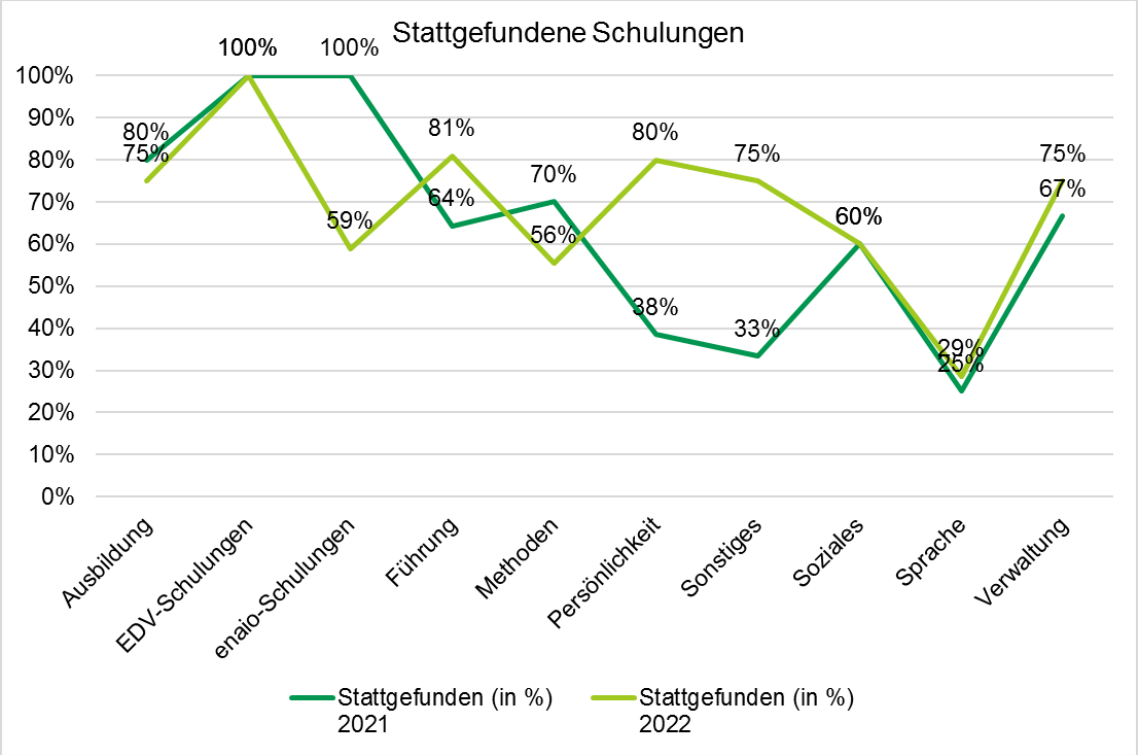
Das Angebot umfasst neben Präsenzschulungen auch Online-Seminare und ist in zehn Kompetenzfelder gegliedert:



Besonders hervorzuheben ist das Angebot von Mitarbeitenden für Mitarbeitende. Im Jahr 2022 haben sich über 20 Mitarbeitende des Landratsamtes im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms engagiert.

Auf Basis der Seminarbeurteilungen, strategischer Entwicklungen sowie Ideen unserer Mitarbeitenden wird das Fortbildungsprogramm jährlich weiterentwickelt.

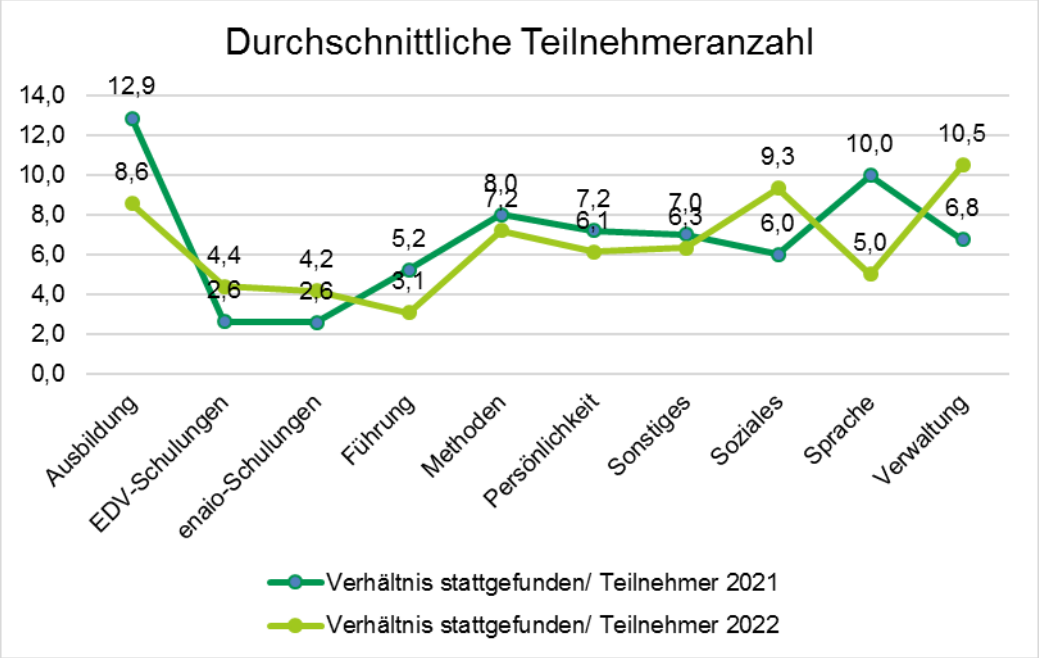




Aufgrund der Corona-Pandemie konnten im Jahr 2021 viele Fortbildungen nicht stattfinden bzw. wurde das Fortbildungsangebot weniger stark nachgefragt als in den vergangenen Jahren.

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 45 Enaio-Schulungen durchgeführt. Die Ausfallquote geht gegen Null, da die Termine im Jahr 2021 individuell vereinbart wurden. Es haben überwiegend Kurzschulungen mit je zwei Personen stattgefunden. Im Jahr 2022 wurden Enaio-Basis-Schulungen sowie Enaio-Aufbau-

Schulungen erstmals in das allgemeine Fortbildungsprogramm aufgenommen und für alle Mitarbeitenden, die mit Enaio arbeiten, angeboten. Außerdem wurden spezielle Enaio-Schulungen für Open Prosoz angeboten. Die Open Prosoz Schulungen sowie die Aufbau-Schulungen wurden aufgrund zu weniger Anmeldungen oft abgesagt. Aufgrund der Corona-Pandemie haben im Jahr 2021 weniger EDV-Schulungen stattgefunden.



Besonders hervorzuheben ist, dass wir zweimal im Jahr einen Willkommenstag für neue Mitarbeiter veranstalten, mit dem Ziel, dass die Mitarbeiter die Verwaltung kennenlernen und ein Netzwerk außerhalb des eigenen Amtes bilden. Diese Veranstaltung wird sehr gut angenommen.

8.2 QUALIFIZIERUNGEN

Nach dem TVöD gibt es u.a. für Baden-Württemberg die sogenannte „Ausbildungs- und Prüfungspflicht“, welche besagt, dass für die Eingruppierung in den Entgeltgruppen 5 bis 9a eine einschlägige 3-jährige Berufsausbildung (in der Verwaltung i. d. R. Verwaltungsfachangestellte) oder das Ablegen der sogenannten „Ersten Prüfung“ (Angestelltenlehrgang I an der Verwaltungsschule) Voraussetzung ist.

Immer mehr Mitarbeiter ohne klassische Verwaltungsausbildung sind in der öffentlichen Verwaltung tätig. Vor allem die Stellen in den niedrigeren Entgeltgruppen 5 und 6 sind tendenziell schwieriger mit Mitarbeitern mit einer klassischen Verwaltungsausbildung zu besetzen. Aufgrund der o.g. tariflichen „Ausbildungs- und Prüfungspflicht“ bedeutet dies für die entsprechenden Kollegen, dass sie eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert werden.

Um diesen Mitarbeitern eine Perspektive anbieten zu können und den Einstieg in die öffentliche Verwaltung zu erleichtern, bieten wir seit 2021 in unserem internen Fortbildungsprogramm eine Qualifizierungsreihe für Quereinsteiger an.

Für eine Eingruppierung in den Entgeltgruppen 5 und 6 wurde intern die Ausbildungs- und Prüfungspflicht umgestaltet. Das bedeutet konkret, sofern ein Mitarbeiter eine anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen kann und die interne Qualifizierungsreihe erfolgreich abgeschlossen hat, wird er in die entsprechende Entgeltgruppe 5 oder Entgeltgruppe 6 eingruppiert.

Titel	Teilnehmer 2021	Teilnehmer 2022
Baustein 1: Einführung in die Verwaltung	23	22
Baustein 2: Grundzüge des Verwaltungsverfahrens einschließlich Bescheiderstellung	19	28
Baustein 3: Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts sowie des Beamtenrechts	23	27
Baustein 4: Öffentliches Ordnungswesen - Ordnungswidrigkeitenverfahren	20	26
Baustein 5: Grundzüge der Doppik	27	28
Baustein 6: Sozialwesen - Teil I	22	31
Baustein 6: Sozialwesen - Teil II	24	31
Baustein 7: Kreistag und Landrat im Landkreis Reutlingen	16	33
Baustein 8: Aktenführung und Unterlagenverwaltung	10	35
Baustein 9: Kommunalrecht	0	26
GESAMT Teilnehmer	**184**	**287**

Die Bausteine 7, 8 und 9 sind seit dem Jahr 2022 Pflichtbausteine der internen Qualifizierungsreihe. Zuvor konnten diese Bausteine freiwillig besucht werden.

Im Jahr 2021 haben **10 Mitarbeiter** die interne Qualifizierungsreihe abgeschlossen.
Im Jahr 2022 haben **12 Mitarbeiter** die interne Qualifizierungsreihe abgeschlossen.

BERUFSBEGLEITENDE QUALIFIZIERUNG

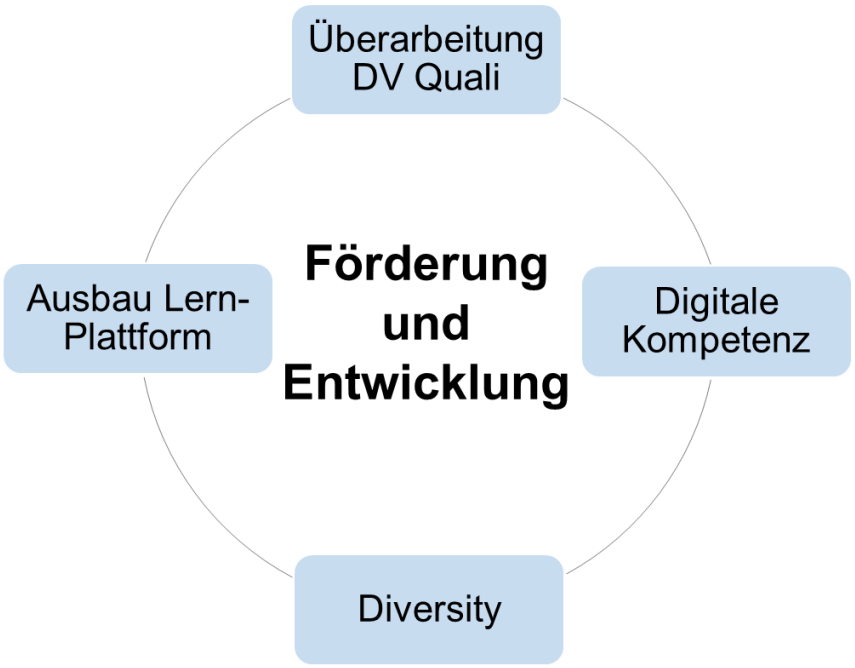
Im Mai 2019 wurde die Dienstvereinbarung zur berufsbegleitenden Qualifizierung geschlossen. Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse des Landratsamts als Arbeitgeber und den Mitarbeitern. Die ständige Qualifizierung schließt neben der Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten auch die Vermittlung von Methoden- und Sozialkompetenzen mit ein. Die Dienstvereinbarung regelt hierzu die Erwartungen und Leistungen beider Seiten.

Qualifizierungsmaßnahmen, die im teilweisen dienstlichen Interesse sowie im überwiegend dienstlichen Interesse liegen, werden durch das Landratsamt gefördert.

- Im Jahr 2021 wurden sechs Maßnahmen abgeschlossen und i.H.v. 11.370 € gefördert.
- Im Jahr 2022 wurden sechs Maßnahmen abgeschlossen und i.H.v. 12.428 € gefördert.

Jedes Jahr bieten wir bis zu fünf Mitarbeitern die Möglichkeit einer Aufstiegsqualifizierung. Die Ausschreibung der Plätze erfolgt jährlich im Frühjahr.

8.3 HANDLUNGSFELDER FÖRDERUNG UND ENTWICKLUNG



Überarbeitung Dienstvereinbarung Qualifizierung

Die Dienstvereinbarung Qualifizierung soll überarbeitet werden mit dem Ziel die Nachfrage zu erhöhen und auf allen Ebenen eine gleichberechtigte Unterstützung zu schaffen.

Erweiterung Fortbildungsprogramm um digitale Angebote sowie digitale Kompetenzen

Die Digitalisierung ist im Landratsamt in vollem Gange und im Arbeitsalltag der Mitarbeiter ein ständiger Begleiter. Mit den Veränderungen umzugehen, sich der Digitalisierung zu stellen und dabei sich weiter zu entwickeln sind verschiedene Kompetenzfelder, die vom Mitarbeiter gefordert werden. Hierbei soll das Fortbildungsprogramm durch den Ausbau des Angebots unterstützen.

Diversity

Das Potenzial der Mitarbeiter kann nur entfaltet werden, wenn die Vielfalt, Freiheit und Individualität der Einzelnen berücksichtigt wird. Die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Denkweisen, Erfahrungen, Kompetenzen, Hintergründen und kulturelle Prägungen fördert die Motivation jedes einzelnen Mitarbeiters. Das erste Ziel wird sein, die Vielfalt bewusst zu machen und daraus Potenziale gewinnen zu können. Um dieses Ziel zu erreichen, wird das Themenfeld Diversity sowohl im Ausbildungskonzept als auch im Fortbildungsprogramm verankert.

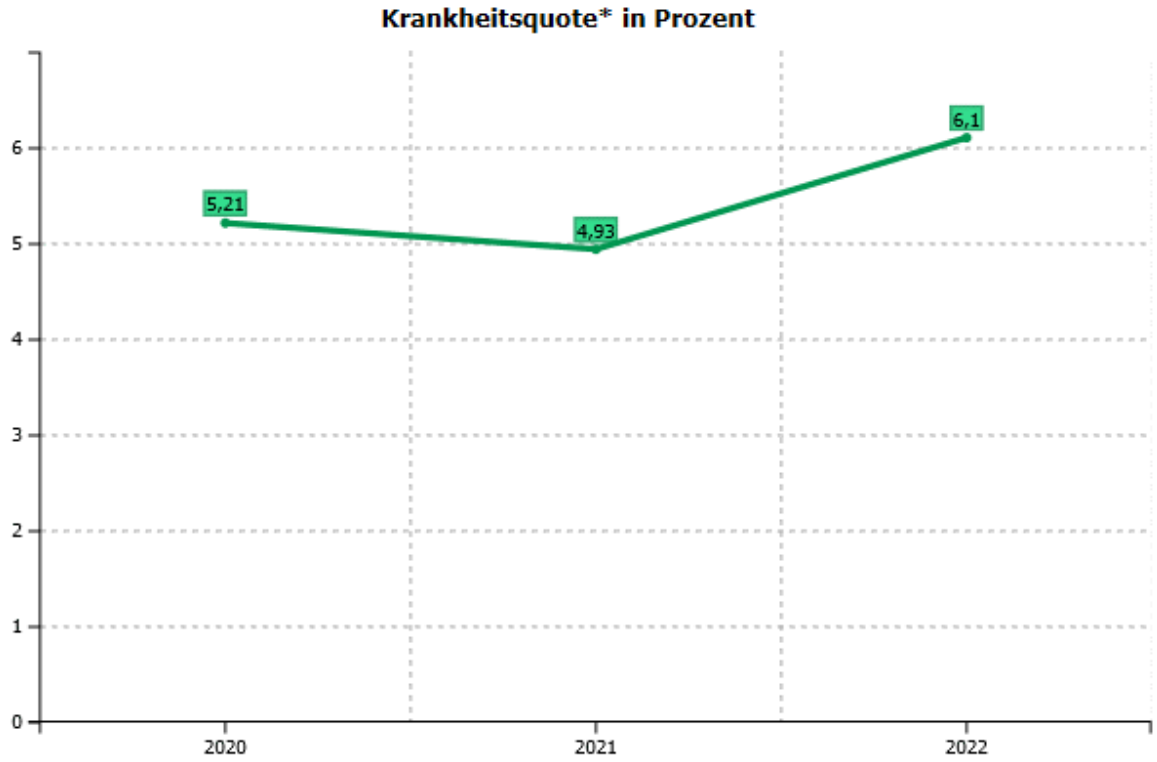
Ausbau Online-Lernplattform

Die Statistiken zur mobilen Arbeit zeigen, dass individuelles Lernen von zuhause, unterwegs oder bei der Arbeit immer mehr an Bedeutung gewinnt. Bisher gibt es ein kleines Angebot an Online-Seminaren. Jedoch soll dies ausgebaut und durch neue Lernwege erweitert werden.

9. GESUNDHEIT

9.1 KRANKHEITSQOUTE

Die Gesamtkrankheitsquote im Landratsamt Reutlingen betrug im Jahr 2022 6,10 %. Dies ist eine Steigerung um 1,17 Prozentpunkte zu 2021. Hier betrug die Gesamtkrankheitsquote 4,93 %.

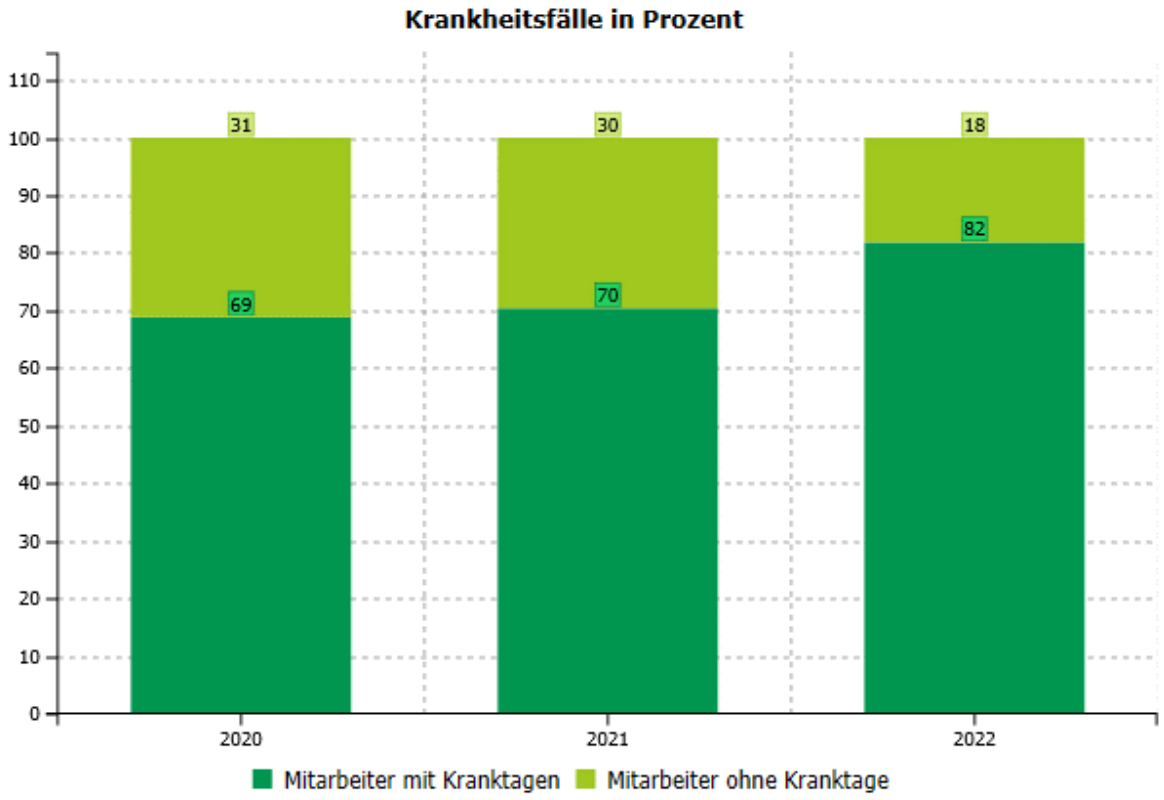


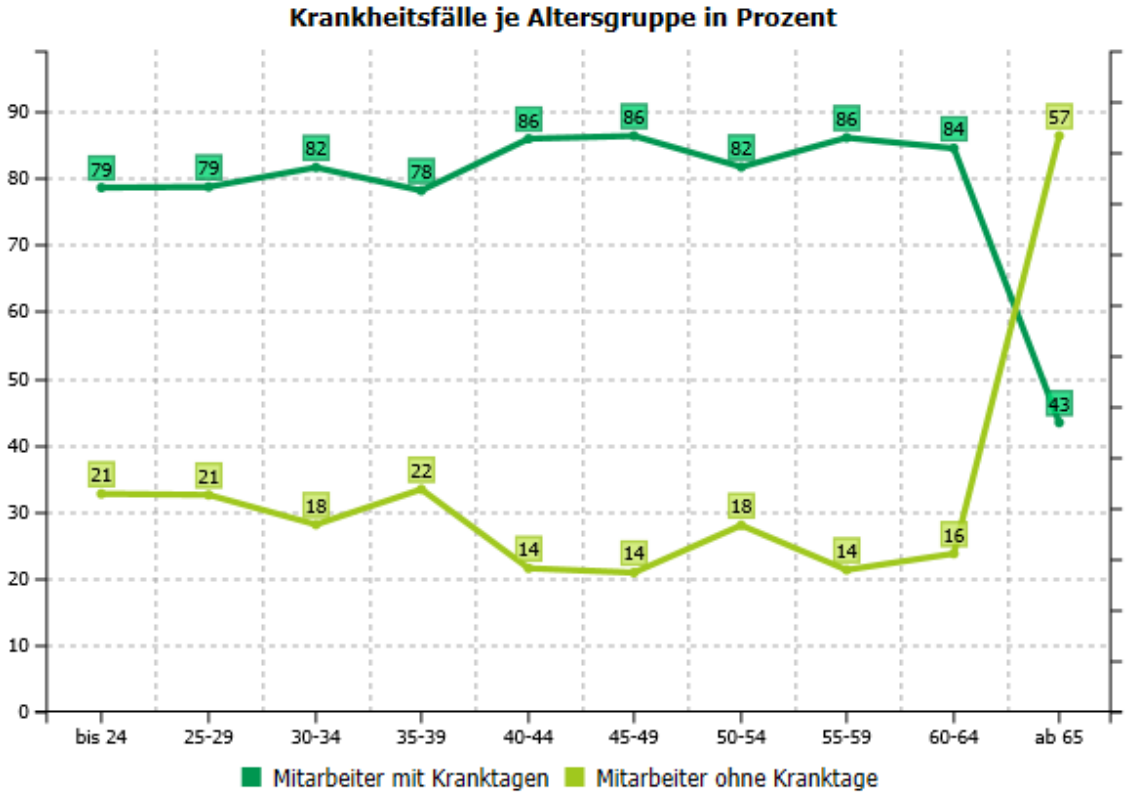
* Berechnung der Krankheitsquote: (Krankheitsstunden aller Mitarbeiter /Soll-Arbeitsstunden aller Mitarbeiter) *100

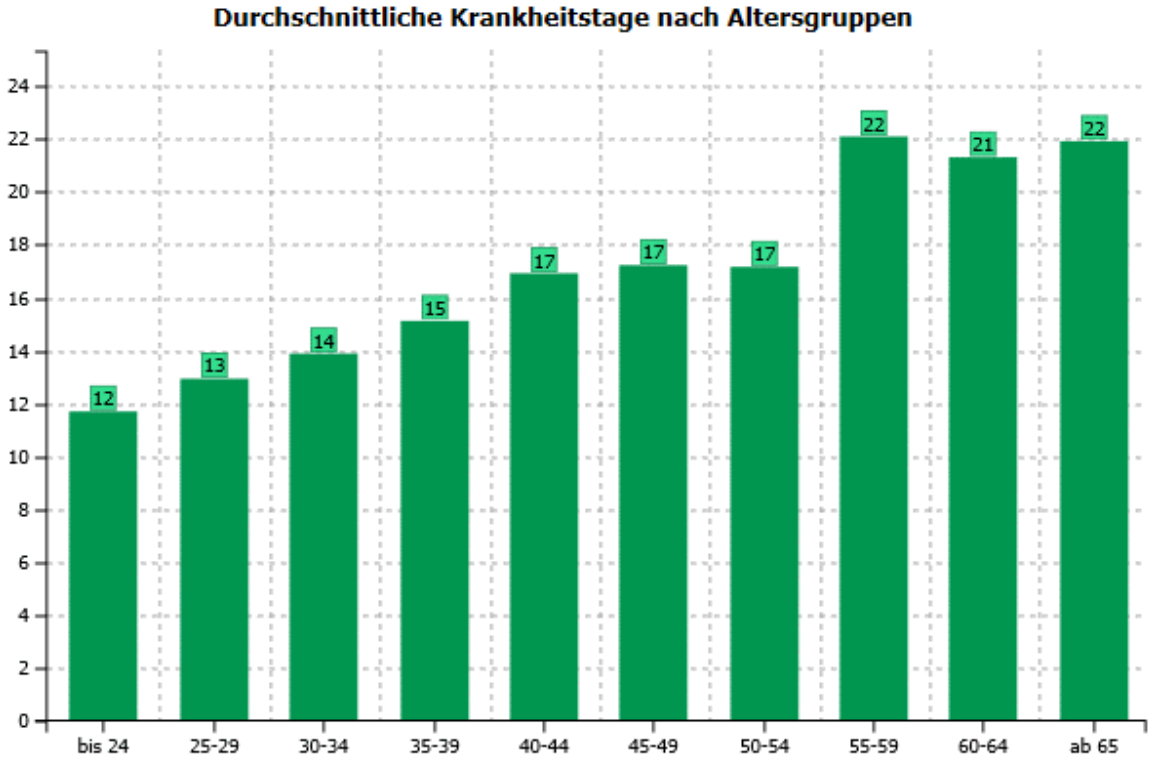
Zum Vergleich der Krankheitsquote werden die Branchenwerte aus dem AOK Gesundheitsbericht 2022 herangezogen. Im Vergleich lag die Krankenquote in der Branche öffentliche Verwaltung bei 7,3 % im Jahr 2022 und bei 5,9 % im Jahr 2021 (nur AOK-Versicherte).

9.2 KRANKHEITSDAUER

Krankheitsdauer	2020	2021	2022
Anzahl Mitarbeiter 1-30 Tage krank	771	836	998
Durchschnittliche Kranktage 1 - 30 Tage	9,75	8,86	10,90
Anzahl Mitarbeiter über 30 Tage krank	120	107	134
Durchschnittliche Kranktage über 30 Tage	61,68	69,50	63,73




Krankheitsfälle je Altersgruppe in Prozent
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
79
79
82
78
86
86
82
86
84
43
21
21
18
22
14
14
18
14
16
57
bis 24
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
ab 65
Mitarbeiter mit Kranktagen
Mitarbeiter ohne Kranktage


Durchschnittliche Krankheitstage nach Altersgruppen
24
22
20
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
12
13
14
15
17
17
17
22
21
22
bis 24
25-29
30-34
35-39
40-44
45-49
50-54
55-59
60-64
ab 65

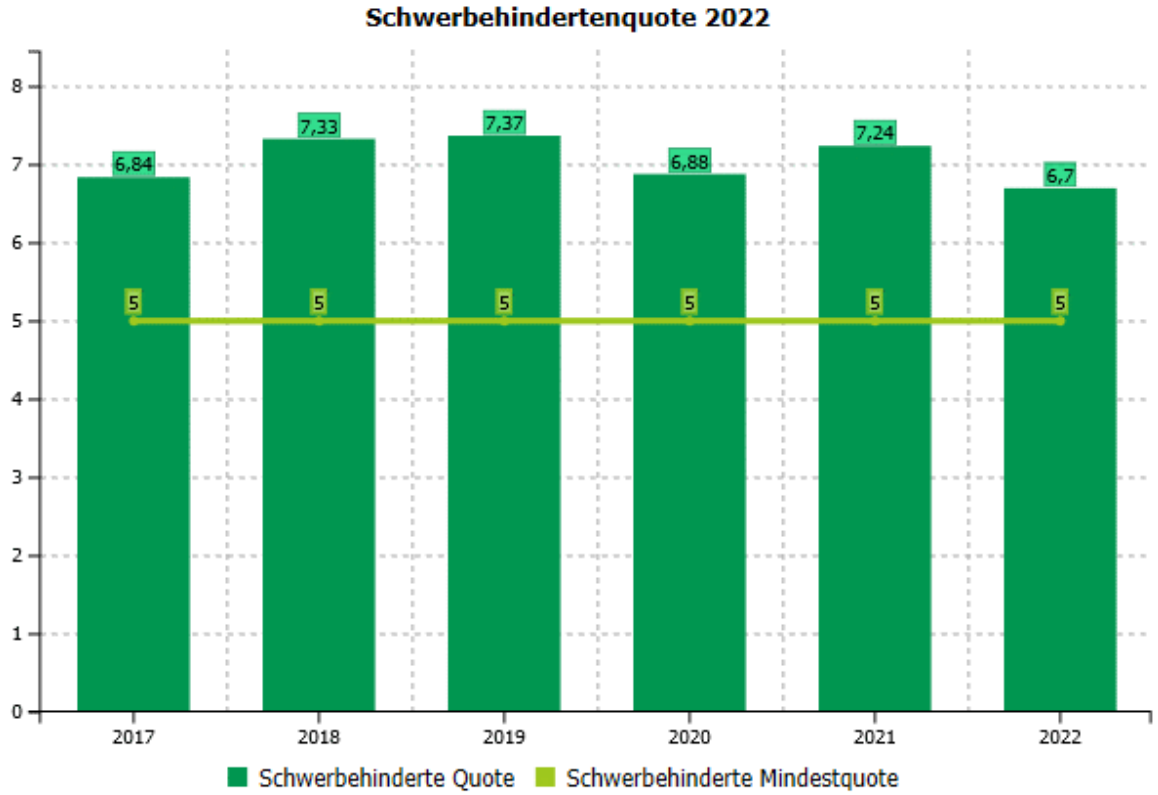
9.3 FEHLZEITEN AUFGRUND EINES ERKRANKTEN KINDES

Kind krank	2020	2021	2022
Anzahl Kind-Krank-Tage	218	533	570
Anzahl Mitarbeiter mit Kind krank	77	98	123
Durchs. Kind-Krank-Tage pro Mitarbeiter	2,83	5,44	4,63

9.4 SCHWERBEHINDERTENSTATISTIK

Das SGB IX will unter anderem der Ausgrenzung von Menschen mit Behinderungen aus dem Arbeitsleben entgegenwirken und deren Teilhabe stärken. Private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen haben auf wenigstens 5 % der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

In regelmäßigen Sitzungen der Inklusionskonferenz werden im Landratsamt Maßnahmen verabschiedet, die der Teilhabeförderung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben, der Sensibilisierung der Mitarbeiter für Menschen mit Behinderung, der Barrierefreiheit und der leichten Sprache dienen.



9.5 ZAHLEN, DATEN, FAKTEN BSD-BERICHT

Die Zahlen und Texte des nachfolgenden Kapitels wurden aus dem Jahresbericht 2021 der Caritas entnommen. Der Jahresbericht 2022 liegt zum Zeitpunkt der Erstellung des Personalberichts noch nicht vor. (Mitarbeiterzahlen sind zum Stand April 2022 und können dadurch vom restlichen Bericht abweichen.)

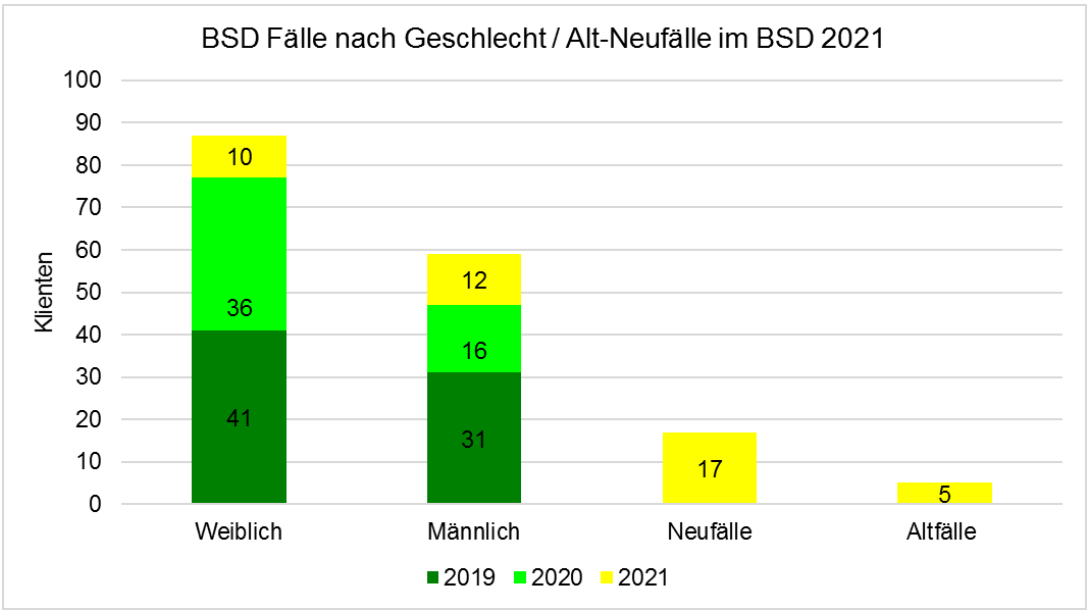
BETRIEBLICHER SOZIALDIENST (BSD)

Der Betriebliche Sozialdienst (BSD) bietet für alle Mitarbeiter des Landratsamtes Reutlingen Beratung und Hilfe bei beruflichen oder persönlichen Problemen.
Die Kontaktaufnahme mit dem Betrieblichen Sozialdienst sowie Gesprächsinhalte werden streng vertraulich behandelt.

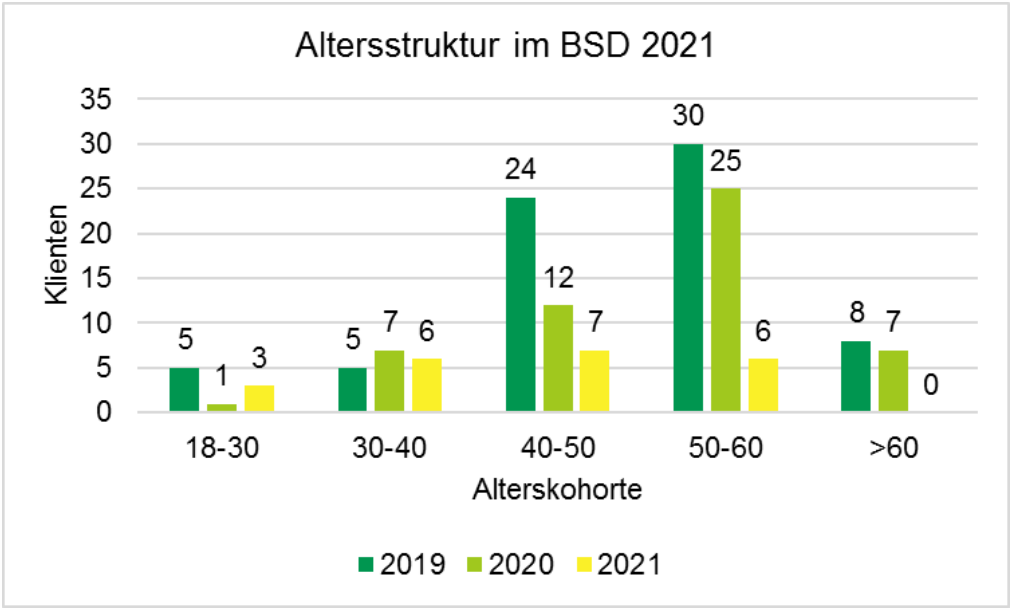
Der BSD bietet die Beratung face-to-face im Caritas-Zentrum, an einem anderen Ort nach Wunsch des Mitarbeiters oder als Walk & Talk an. Ebenso sind Telefon- und Videoberatungen möglich.

Beispiel für Themen im BSD:

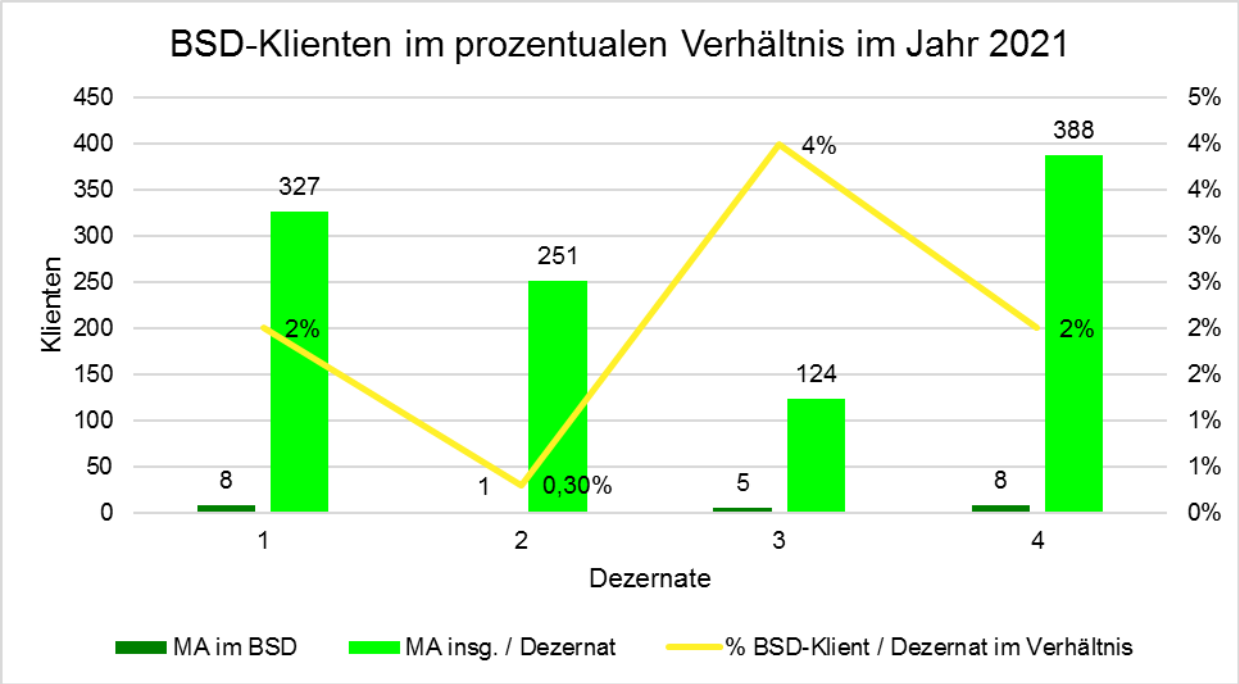
- Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz
- Gesundheitliche Probleme
- Arbeitsüberlastung oder Arbeitsunterforderung
- Persönliche, familiäre, soziale und psychische Schwierigkeiten
- Suchtauffälligkeiten u.a. Alkohol, Medikamente, Spielsucht, Essstörungen etc.
- Präventionsarbeit
- Verlust von Angehörigen
- Vorbereitung auf den Ruhestand
- Überschuldung
- Beratung bei Androhung von Gewalt, sexuellen Übergriffen
- Führungsfragen
- Krisenintervention
- Es sind einmalige und längerfristige Beratungen möglich.



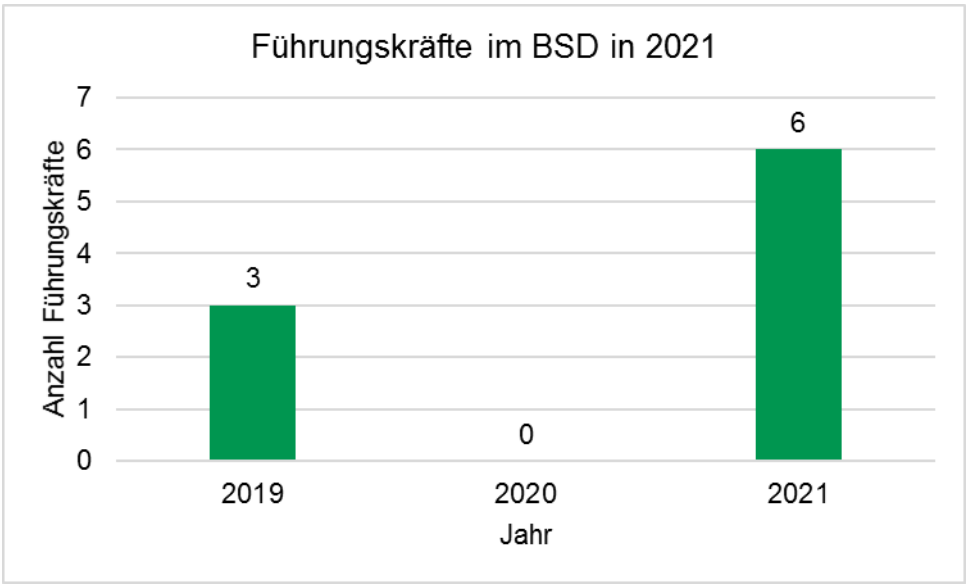
Die Zahlen der BSD-Fälle sind 2022 um fast 70% gegenüber 2019 gesunken. Frauen suchen in der Regel schneller und öfter eine Beratungsstelle auf. Im Jahr 2021 waren zum ersten Mal mehr Männer in der Beratung als Frauen. Unter den 72 Fällen 2019 werden 14 Mitarbeiter genannt, die im Rahmen von Kooperations- oder Informationsgesprächen mit dem BSD stattgefunden haben und im Anschluss nicht zu Klienten wurden. Daher tauchen sie in späteren Statistiken nicht mehr auf (Zählweise wurde ab 2020 geändert)



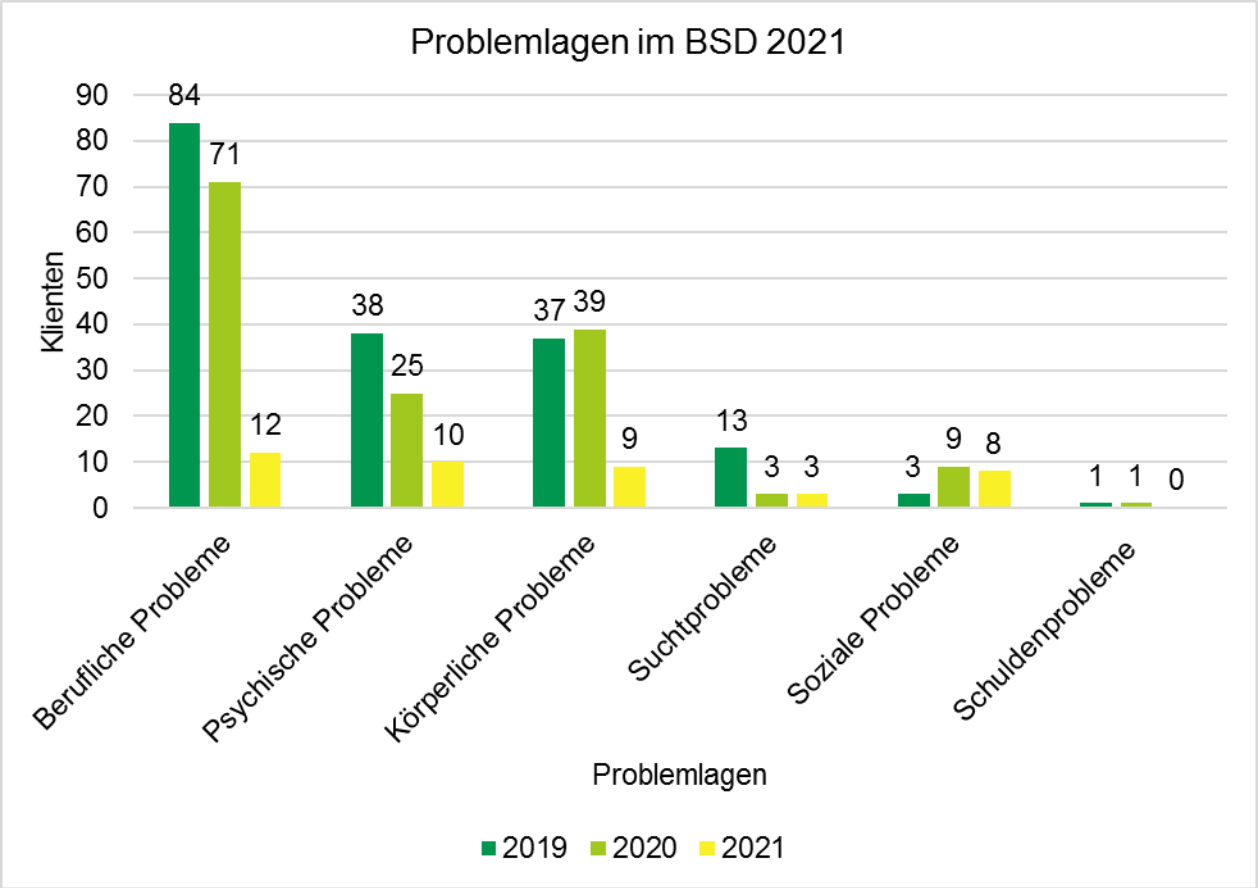
Die Alterskohorten 40 bis 60 Jahre sind die Mitarbeitenden, die den BSD am häufigsten aufsuchten. Mögliche Ursachen können sein, dass diese Altersgruppe schneller bereit ist Hilfe anzunehmen oder auch schneller überfordert ist beziehungsweise mehr komplexe Schwierigkeiten im Alltag erlebt durch Kinder oder pflegebedürftige Angehörige.



Prozentual sind die meisten Mitarbeiter, die den BSD aufsuchen aus Dezernat 3. Wohingegen aus Dezernat 2 die wenigsten Mitarbeiter den BSD kontaktieren.



Die Zahl der Führungskräfte, die den BSD aufgesucht haben, hat sich im Vergleich zu 2019 verdoppelt.



(Mehrfachnennungen sind möglich) 2019 und 2020 wurden die beruflichen Probleme in verschiedene Kategorien unterteilt: Probleme mit Führungskräften, gleichrangigen und unterrangigen Personen und Sonstiges. 2021 wurden die Kategorien aufgehoben und zu einer Spalte mit „beruflichen Problemen“ zusammengefasst.

Auch 2021 sind die häufigsten Probleme der Klienten unter „beruflichen Problemlagen“ (Berufliche Problemlagen bezeichnen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz mit Kollegen oder / und Vorgesetzten), „psychischen Problemlagen“ und „körperlichen Problemlagen“ zu finden. Selten oder gar nicht tauchten Fragestellungen im Bereich Sucht oder Schulden auf. Wie lange eine Sucht jedoch unbemerkt bleibt, hängt von der Substanz ab. Bei Alkohol kann es sehr lange dauern bis dies dem Umfeld auffällt oder bis der Betroffene Hilfe annimmt. Bis zu 10 % der Arbeitnehmer sind problematisch Konsumierende und 5 % der Arbeitnehmer sind laut der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen alkoholabhängig (Quelle: DHS Factsheet Alkohol am Arbeitsplatz; DHS Jahrbuch Sucht, Abruf am 03.05.2022, https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/FS_Alkohol-am-Arbeitsplatz.pdf).

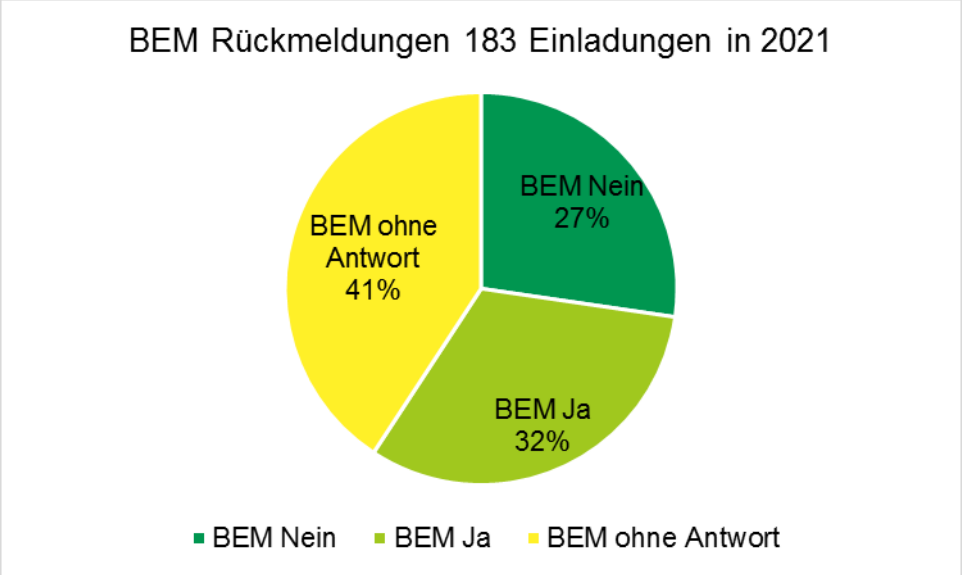
BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Der § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX sieht eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz vor. Mitarbeiter, die innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, erhalten eine Einladung zum BEM.

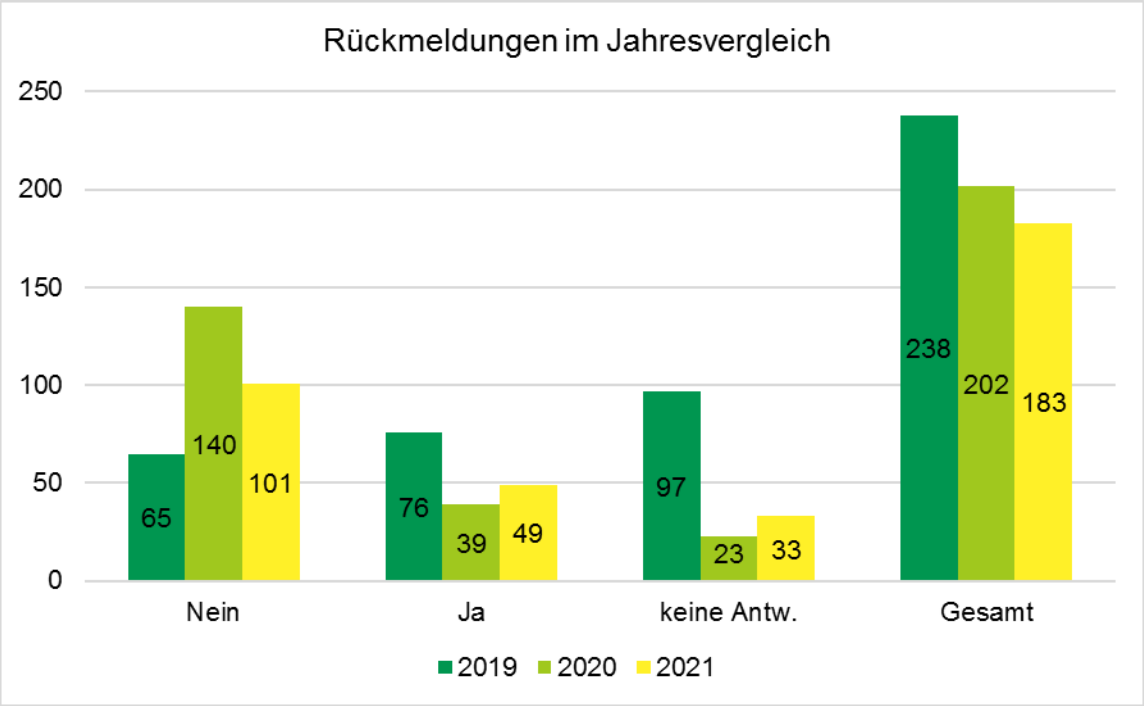
Ziel ist es,

- den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten nachzugehen und den Mitarbeiter bei der Überwindung bestehender und/oder Verhinderung weiterer Arbeitsunfähigkeit zu unterstützen,
- gemeinsam mit dem Mitarbeiter Maßnahmen zu finden, um ihm die weitere Beschäftigung aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung zu erleichtern, sowie
- Vorschläge für Leistungen oder Hilfen zu erarbeiten, mit denen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

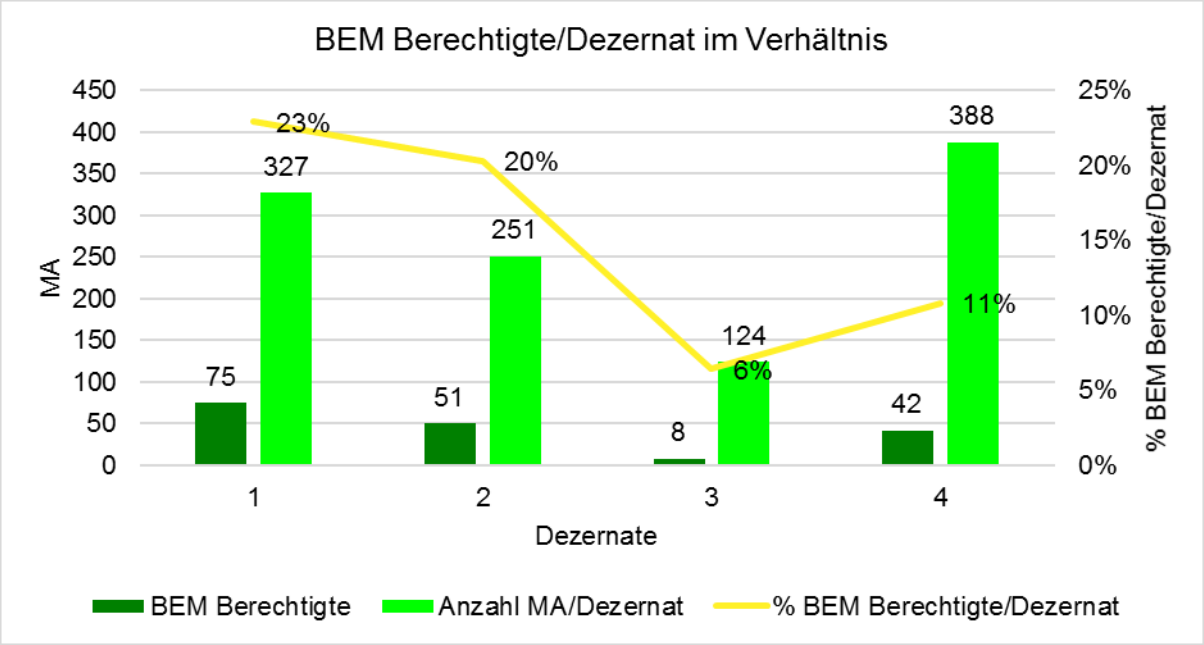
Zur Erreichung der Ziele soll ein gänzlich ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden. Der Mitarbeiter soll in das Verfahren auch selbst Vorschläge oder Anregungen einbringen.
Sofern der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zugestimmt wird, findet zunächst ein erstes vertrauensvolles Gespräch ggf. unter Beteiligung des BEM-Teams statt (BEM-Team = ein vom Mitarbeiter festgelegter Personenkreis für das BEM-Verfahren).
Die Teilnahme an einem BEM ist freiwillig. Der Mitarbeiter kann seine Einverständniserklärung zur Durchführung des BEM jederzeit und ohne Angaben von Gründen, ganz oder teilweise, für die Zukunft zurücknehmen.



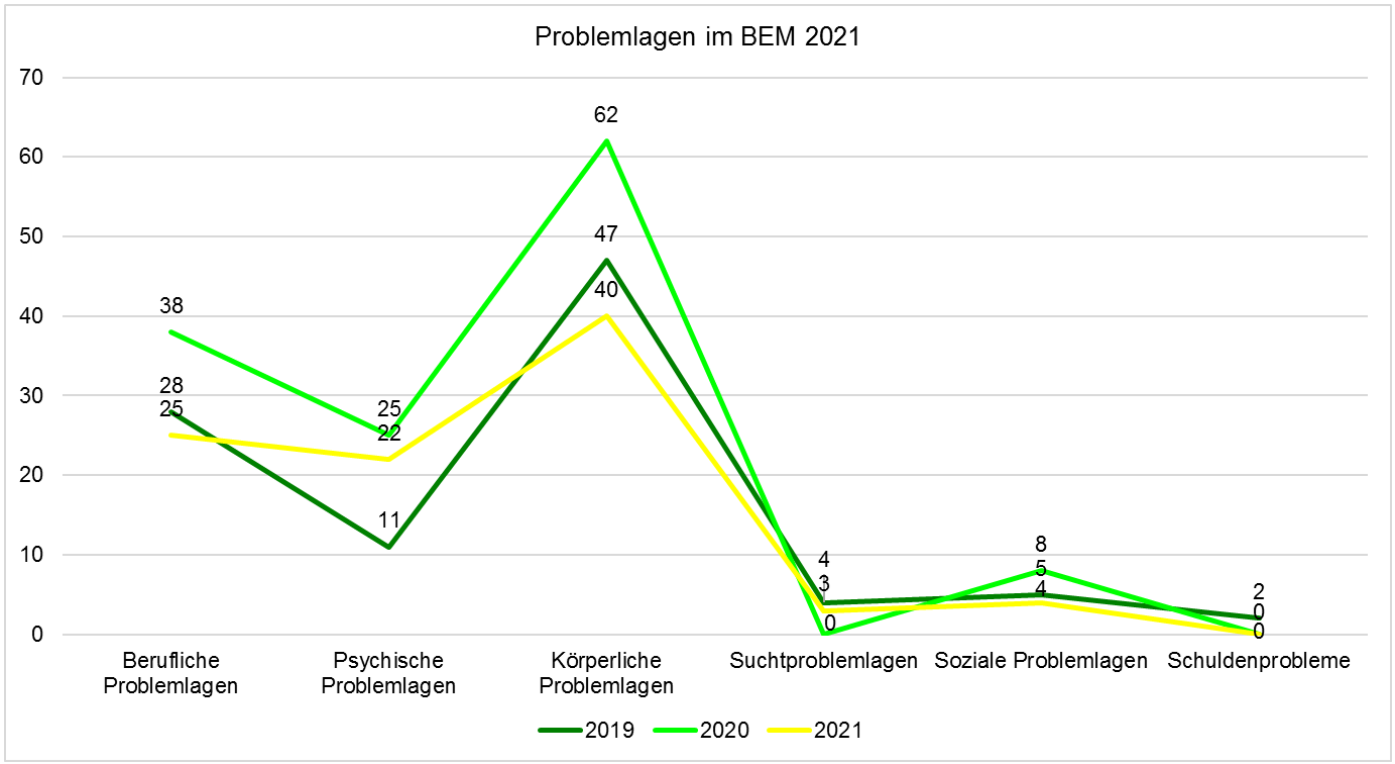
Im Jahr 2021 nahmen 32 % der angeschriebenen Mitarbeiter die Möglichkeit eines BEM-Verfahrens in Anspruch. 27 % lehnten das Angebot ab und 41 % der Mitarbeiter gaben keine Rückmeldung.



In 2021 wurden 49 BEM Verfahren begonnen, 6 Verfahren sind aus dem Vorjahr übernommen und in 2021 beendet worden. Jahresvergleich nicht rekonstruierbar. Daten aus 2019 sind zum größten Teil in 2023 gelöscht worden (im Datenschutz vorgesehen).



Im Dezernat 4 ist im Verhältnis zur Zahl der Mitarbeiter der niedrigste Anteil an BEM-Berechtigten. Das Dezernat 1 hat im Verhältnis den höchsten Anteil, gefolgt von Dezernat 2.

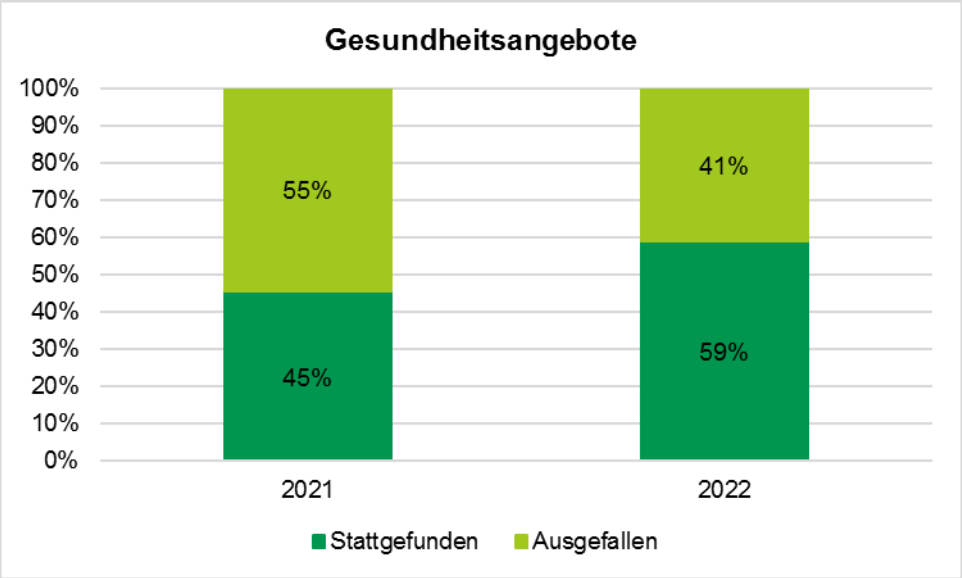

Problemlagen im BEM 2021
70
60
50
40
30
20
10
0
38
28
25
25
22
11
62
47
40
4
3
0
8
5
4
2
0
0
Berufliche Problemlagen
Psychische Problemlagen
Körperliche Problemlagen
Suchtproblemlagen
Soziale Problemlagen
Schuldenprobleme
2019
2020
2021

9.6 GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Die betriebliche Gesundheitsförderung kann sich, neben vielen anderen Zielen, positiv auf die Verringerung der Krankheitsquote auswirken, daher nimmt sie einen wichtigen Stellenwert in der Personalarbeit ein. Zur betrieblichen Gesundheitsförderung zählen unter anderem eine konsequente Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements, Gesundheitsaktionen, eine Vielzahl an Gesundheitskursen im Fortbildungsprogramm, Schulung der Führungskräfte zur gesunden Führung und die Arbeit des Arbeitsschutzes sowie des Betriebsarztes.

Über das zentrale Fortbildungsprogramm werden wechselnde Veranstaltungen zum Themenbereich „Gesundheit“ angeboten.

In den Jahren 2021 und 2022 wurden jeweils 22 Gesundheitskurse über das Fortbildungsprogramm angeboten.



Neben verschiedenen Sportangeboten und den Erste-Hilfe-Kursen bietet das Fortbildungsprogramm jedes Jahr neue Kurse im Bereich Gesundheit an. 2022 waren das Seminar „Stärkung unseres seelischen Immunsystems - Erlernen Sie die Kraft der Steh-auf-Menschen“ und der Kochworkshop von unserem Kreislandwirtschaftsamt zum Thema „Korngesund - Knuspriges Gebäck, Snacks und Gerichte aus dem Ofen“ sehr gut besucht.

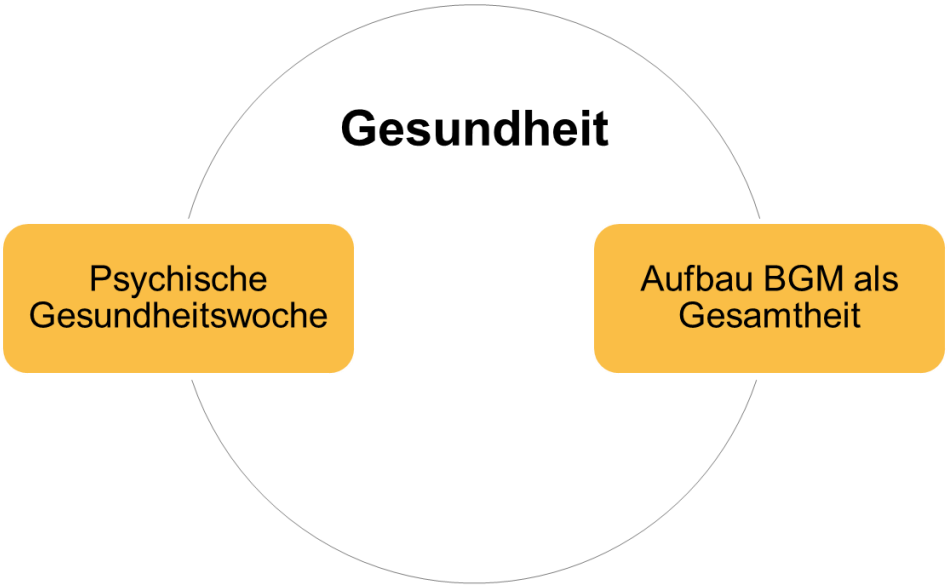
Unter dem Motto „Reden hebt die Stimmung – Seelisch gesund in unserer Gesellschaft” fand vom 10. bis 20.10.2022 die Aktionswoche der Seelischen Gesundheit statt.

Die Aktionswoche ist eine Initiative des Aktionsbündnisses Seelische Gesundheit. Ziel der Aktionswoche ist es, psychische Erkrankungen zu entstigmatisieren und zu enttabuisieren, miteinander ins Gespräch zu kommen sowie Verständnis füreinander zu entwickeln.

Das Landratsamt Reutlingen hat gemeinsam mit dem BSD ein Programm für die Mitarbeiter des Landratsamts organisiert. Es wurden insgesamt sechs Seminare und Workshops angeboten. Außerdem wurde im Zeitraum der Aktionswoche täglich ein Newsletter mit Anregungen, Links zu weiterführenden Themen und Hinweise auf Angebote außerhalb der Aktionswoche an alle Mitarbeitenden per Mail versendet.

Insgesamt haben 110 Mitarbeiter an den Seminaren teilgenommen.

9.7 HANDLUNGSFELDER GESUNDHEIT



Psychische Gesundheitswoche

Die psychische Gesundheitswoche wurde 2022 erstmalig angeboten und wurde sehr gut von den Mitarbeitern angenommen. Daher soll sie zum Standardangebot im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden.

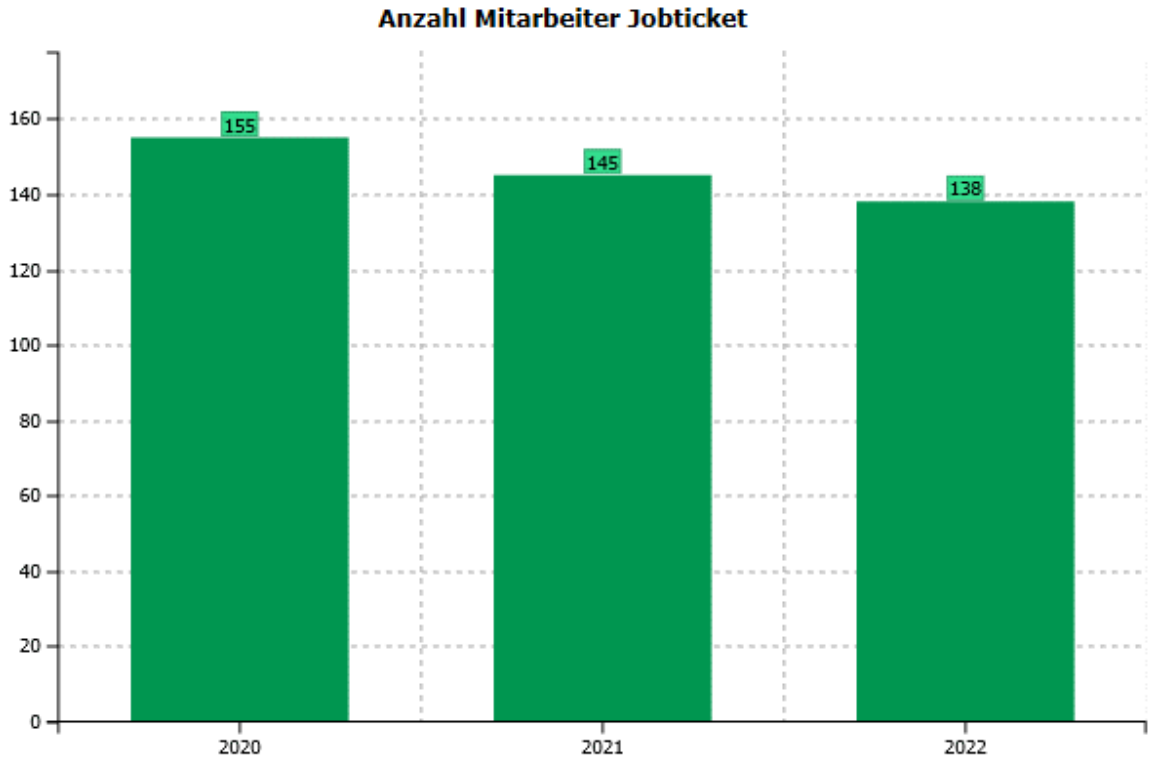
Aufbau betriebliches Gesundheitsmanagement als Gesamtheit

Bisher bietet das Landratsamt einen verschiedene Gesundheitsangeboten an. Hierzu zählen u.a. Gesundheitskurse, Sportangebote, Betriebssport, Impfaktionen oder Gesundheitstage. Langfristig ist es jedoch das Ziel ein strukturierter Analyseprozess den Maßnahmen vorweg zu schalten und dadurch ein betriebliches Gesundheitsmanagement bedarfs- und prozessorientiert aufzubauen.

10. MOBILITÄT

10.1 JOBTICKET

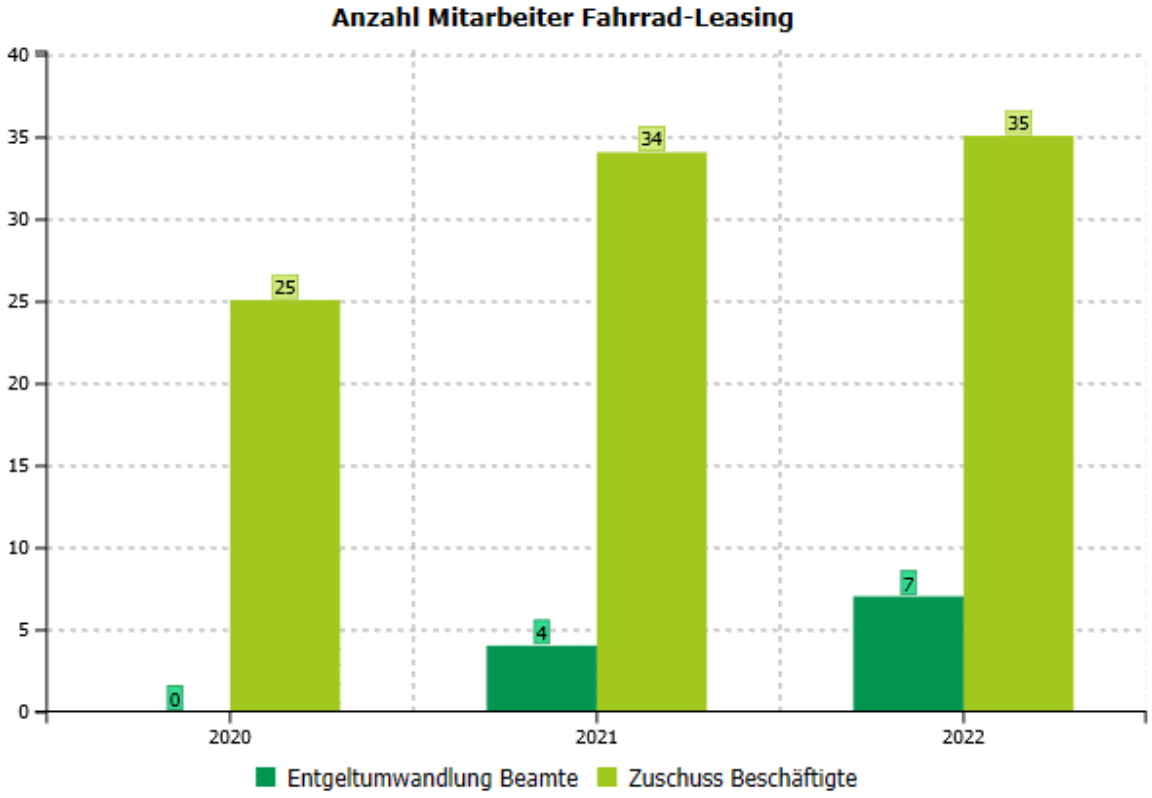
Zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und als ein grundlegender Baustein eines Nachhaltigkeitskonzeptes unterstützt das Landratsamt seine Mitarbeiter durch ein Jobticket. Im Jahr 2022 nutzen 138 Mitarbeiter das Jobticket. Das entspricht einem Anteil von 9,99 %. Der Kreistag hat mit seinem Haushaltsbeschluss 2019 einen Zuschuss in Höhe von 25 Euro beschlossen



10.2 FAHRRAD-LEASING

Der Kreistag hatte in seiner Sitzung am 19.12.2018 zudem die Einführung eines Fahrrad-Leasings für Beamte bzw. die Gewährung von Zuschüssen zum Fahrradkauf beraten und für 2019 einen Haushaltsansatz in Höhe von 18.000 Euro beschlossen. Für Beamte wurde 2019 das Fahrrad-Leasing im Rahmen der Entgeltumwandlung eingeführt, Tarifbeschäftigte können beim Kauf eines Fahrrads, E-Bikes oder Pedelecs einen Zuschuss erhalten. Mit der Gewährung eines Zuschusses hat das Landratsamt ein Modell gewählt, das in dieser Form bisher einzigartig ist. Die Umsetzung erfolgt seit Anfang 2019.

Im Jahr 2022 nutzten 7 Beamte die Möglichkeit eines Fahrradleasings im Rahmen einer Entgeltumwandlung. Dies entspricht einem Anteil von 0,51 %. Bei den Beschäftigten waren es im selben Jahr mit 2,53 %, 35 Beschäftigte, welche einen Zuschuss erhalten haben.



10.3 MOBILITÄTSKONZEPT

Der Neubau des Verwaltungsgebäudes in Reutlingen wird für viele Mitarbeiter eine Veränderung des Arbeitsweges mit sich bringen. Daher wird bereits frühzeitig im Rahmen der Planungen des Neubaus des Landratsamtes ein behördliches Mobilitätskonzept erstellt. Die Erarbeitung des behördlichen Mobilitätskonzepts erfolgt in Zusammenarbeit mit einem externen Mobilitätsberatungsunternehmen. Auf Basis verschiedener Analysen, Befragungen und Workshops wird unter Einbeziehung der Mitarbeiter ein Maßnahmenkatalog verabschiedet. Maßnahmen, die unabhängig vom Neubau sind, sollen bereits vorzeitig umgesetzt werden

11. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND BEGRIFFSERKLÄRUNG

A	Besoldungsgruppe
Active Sourcing	Darunter versteht man die proaktive, zielgerichtete Ansprache und Rekrutierung potenzieller Mitarbeiter
AG	Arbeitgeber
ANW	Anwärterbezüge
ATZ	Altersteilzeit
BEATFEST	Beamte Festgehalt
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BSD	Betrieblicher Sozialdienst
CTR	Click-Through-Rate
E 09 A	Entspricht der ehemaligen „kleinen“ EG 9 bis 31.12.2016
E 09 B + C	Entspricht der ehemaligen „großen“ EG 9 bis 31.12.2016
EG	Entgeltgruppe
FK	Führungskraft
FÖJ	Freiwilliges ökologisches Jahr
FSJ	Freiwilliges soziales Jahr
g.D.	Gehobener Dienst
Geh.	gehoben
GSM.de	www.ganzesachemachen.de
IB	Internationale Bund
LRA	Landratsamt
MA	Mitarbeiter
Median	Ein Wert heißt Median, wenn mindestens 50 % aller Beobachtungswerte kleiner oder gleich und mindestens 50 % aller Beobachtungswerte größer oder gleich sind.
m.D.	Mittlerer Dienst
NFK	Nachwuchsführungskraft
RE	Rechnungsergebnis
S	TVöD Sozial- und Erziehungsdienst
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX
STDSATZ	Stundensatz
SuE	Sozial- und Erziehungsdienst
TVFLU	Tarifvertrag Fleischuntersuchung

TVöD	Tarifvertrag öffentlicher Dienst
TZ	Teilzeit
Vollzeitwert	Dies wird als Synonym zum Vollzeitäquivalent angewendet. Vollzeitbeschäftigte werden als Vollkraftwert (1) gezählt. Dies umfasst bei Arbeitnehmern 39 Stunden/Woche und bei Beamten 41 Stunden/Woche
VRG	Verwaltungsstrukturreformgesetz

LANDKREIS
REUTLINGEN

Landratsamt Reutlingen
Hauptamt

Bismarckstraße 47
72764 Reutlingen
Telefon: +49 7121 480-0
E-Mail: hauptamt@kreis-reutlingen.de