

## Protokollauszug

41. Öffentliche/nichtöffentliche Sitzung des Hauptausschusses vom  
21.04.2016

---

---

### TOP 3.2. Personalbericht 2015

#### zur Kenntnis genommen DrS/2016/059

Herr Hilmer weist zunächst auf die wesentliche Veränderung im Fachbereich, die Einstellung der Personalentwicklerin Frau Eva-Lisa Schmidt hin und dankt in diesem Zusammenhang der Politik für Genehmigung und erklärt, dass bereits qualitative Verbesserungen vorzuweisen wären. Anschließend stellt Frau Schmidt sich vor und gibt anhand der anhängenden Präsentation einen Ausblick über die Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Segeberg.

Der Vorsitzende weist auf die hohe Ausfallquote von 6,7% trotz der 100 neuen Stellen hin. Herr Hilmer erklärt hierzu, dass diese beunruhigenden Zahlen in allen Kreisen des Landes zu verzeichnen seien. Eine Analyse der Gründe werde vorgenommen, sei allerdings erschwert, da ärztliche Diagnosen nicht bekannt seien. Ziel sei es, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen. Eine Kausalität zu Überlastungsanzeigen könne nicht hergestellt werden. Dem demografischen Wandel solle z.B. durch den Gesundheitskalender Rechnung getragen werden.

Frau Marcussen bedankt sich für den guten Bericht und die getrennte Darstellung nach Männern und Frauen. Dass befristete Arbeitsplätze überproportional von Frauen besetzt seien, ergebe sich nach Aussage von Herrn Hilmer aus dem Auswahlverfahren, hier würden sich verstärkt Frauen durchsetzen.

Herr Dieck merkt an, dass sich anhand des Ausblicks der Personalgewinnung, nach welcher sich die Qualität und Quantität der Bewerber verbessere, die gute Arbeit bemerkbar mache. Der Vorsitzende bittet darum, die Schwerpunkte Einstellung und Ausbildung prioritär zu behandeln, um eine Bindung des Personals an den Kreis zu entwickeln. Des Weiteren müssten mögliche zukünftige Leitungskräfte herauskristallisiert werden, um diese zu fördern und auf die Aufgaben vorzubereiten.

Frau Höppner-Reher habe den Eindruck, dass sich der Kreis in einer positiven Umbruchphase befinden würde und gibt ihre Anmerkungen zum Personalbericht zu Protokoll. Herr Hilmer führt hierzu aus, dass der Frauenförderplan nicht nur aufgrund der Anmerkung des RPA erstellt werde, sondern weil der Kreis als Dienstherr verpflichtet sei. Zur Jahresmitte soll der aktuelle Plan vorgestellt werden. Bei der Anzahl der Männer in Elternzeit handle es sich um eine stichtagsbezogene Angabe, welche in Zukunft durch die eines ganzen Kalenderjahres ersetzt werden soll. In 2015 seien insgesamt neun Männer in Elternzeit gewesen.

Auf die Nachfrage von Herrn Köppen nach der von der Piratenfraktion angeregten Mitarbeiterbefragung aufgrund der Krankheitsstände und vorgetragenen Überlastungen, erklärt der Landrat, dass diese auch wegen der hohen Arbeitsbelastung aller Mitarbeiter noch nicht durchgeführt worden sei, aber jetzt aufgrund der Einstellung von Frau Schmidt durchgeführt werden soll.

Anlage 1 Präsentation Personalentwicklung

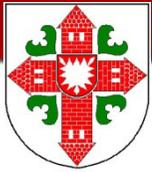
Anlage 2 Stellungnahme GB Personalbericht 2015



# Ausblick Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Segeberg

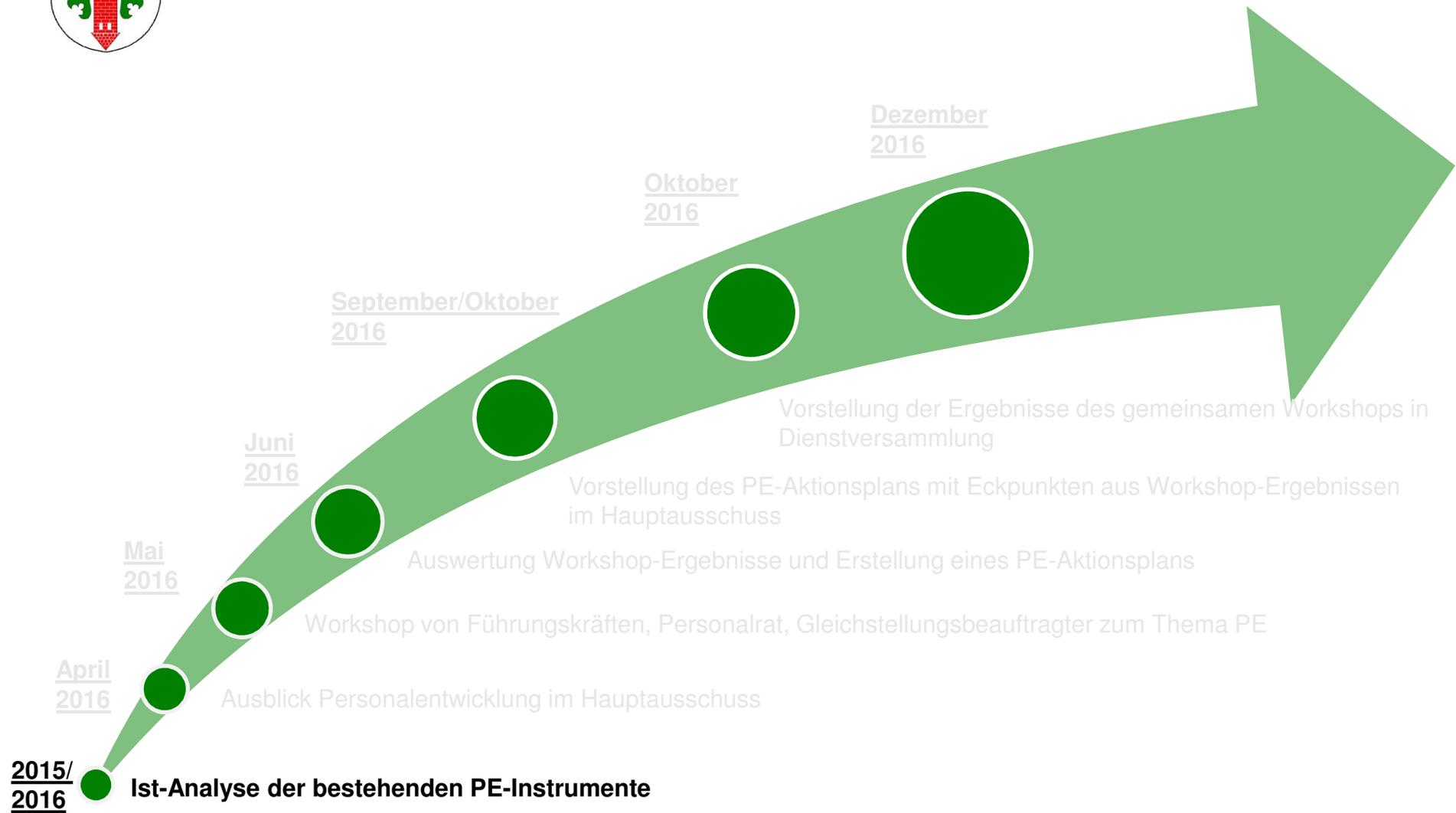
Aktueller Stand und weiteres Vorgehen





# Ausblick Personalentwicklung

Folie 2





## 1. Phase: Ist-Analyse (Zeitraum Juli 2015 - April 2016) I:

### ❖ **Analyse der bestehenden PE-Instrumente**

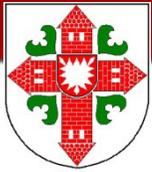
Beim Thema Personalgewinnung größter Handlungsbedarf

- Fachkräftemangel durch Flüchtlingsthematik, steigende Fluktuation, demografischen Wandel, gegenseitigen Wettbewerb zwischen den Kommunen bei Verwaltungskräften
  
- Optimierung des Personalgewinnungsprozesses:
  - ✓ Nutzung von Online-Medien wie berufe-sh, interamt, „jobbörse“ des Arbeitsamtes oder stepstone
  - ✓ Seit 09/2015 Möglichkeit der digitalen Bewerbung über ein Bewerbungsportal
  
- **Qualifiziertes Personal als Schlüsselfaktor für bürgerorientiertes und wirtschaftliches Handeln!**



## 1. Phase: Ist-Analyse (Zeitraum Juli 2015 - April 2016) II:

- ❖ Analyse des vorhandenen PE-Instrumente
- ❖ Analyse des Fortbildungsbedarfes (Fortbildungsprogramm 2016)
- ❖ Analyse des längerfristigen Qualifizierungsbedarfes im Rahmen der demografischen Entwicklung
- ❖ Analyse der Ergebnisse von Coachings und Teamentwicklungen



## Personalentwicklungskonzept

Personalgewinnung

Personalförderung

Personalerhaltung

8 Handlungsfelder

Personalbedarfsplanung

Qualifizierungsmaßnahmen

Führungskräfteentwicklung

Nachwuchsführungskräfte-  
förderung

Nachwuchsgewinnung

Arbeitgebermarke Kreis SE  
(Employer Branding)

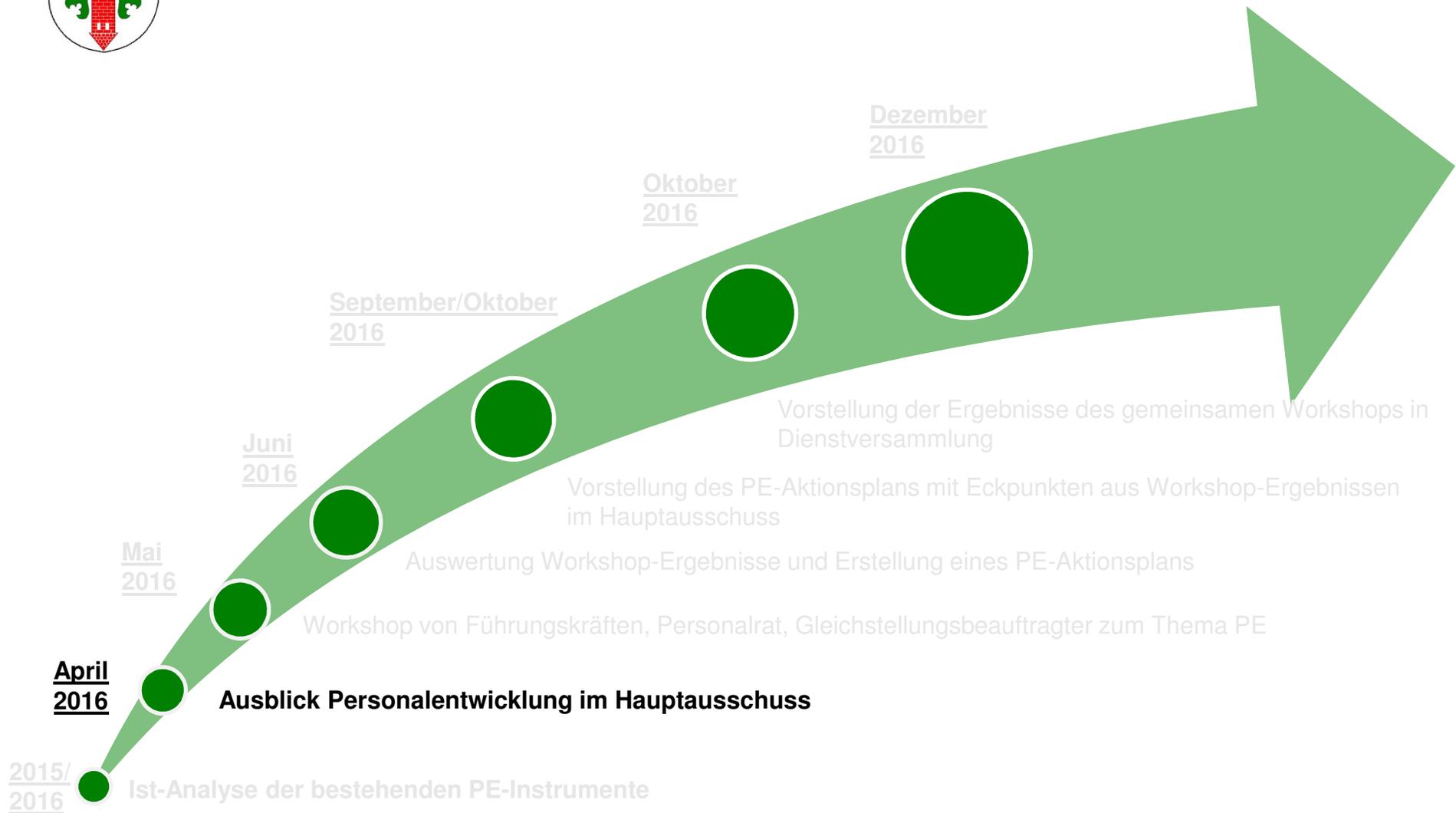
Betriebliches  
Gesundheitsmanagement

Förderung der Diversität



# Ausblick Personalentwicklung

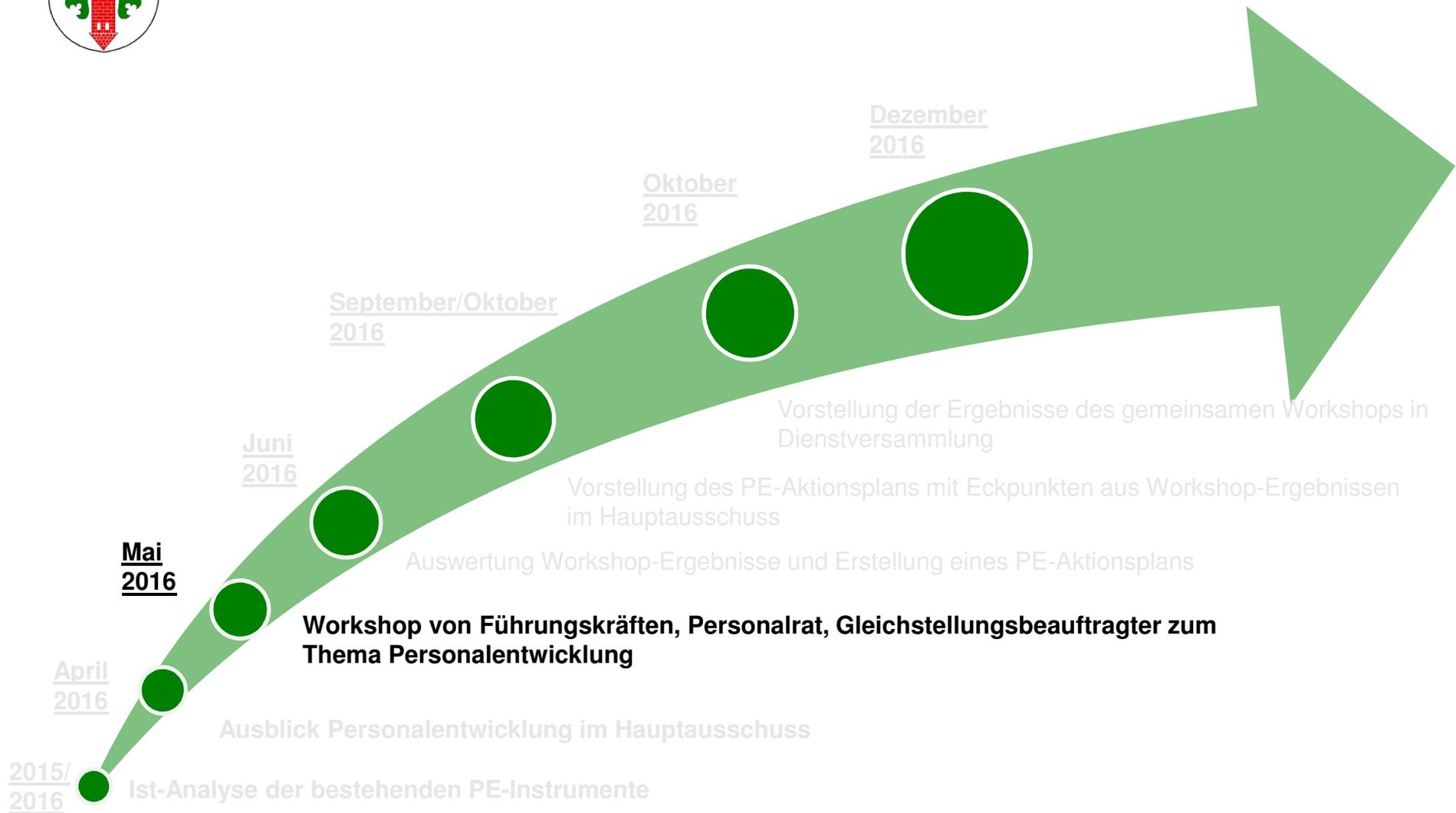
Folie 6

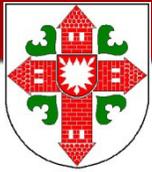




# Ausblick Personalentwicklung

Folie 7





## 2.Phase: Workshop Personalentwicklung

### ❖ Teilnehmer/innen:

- Alle Führungskräfte mit Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter am 11.05.2016

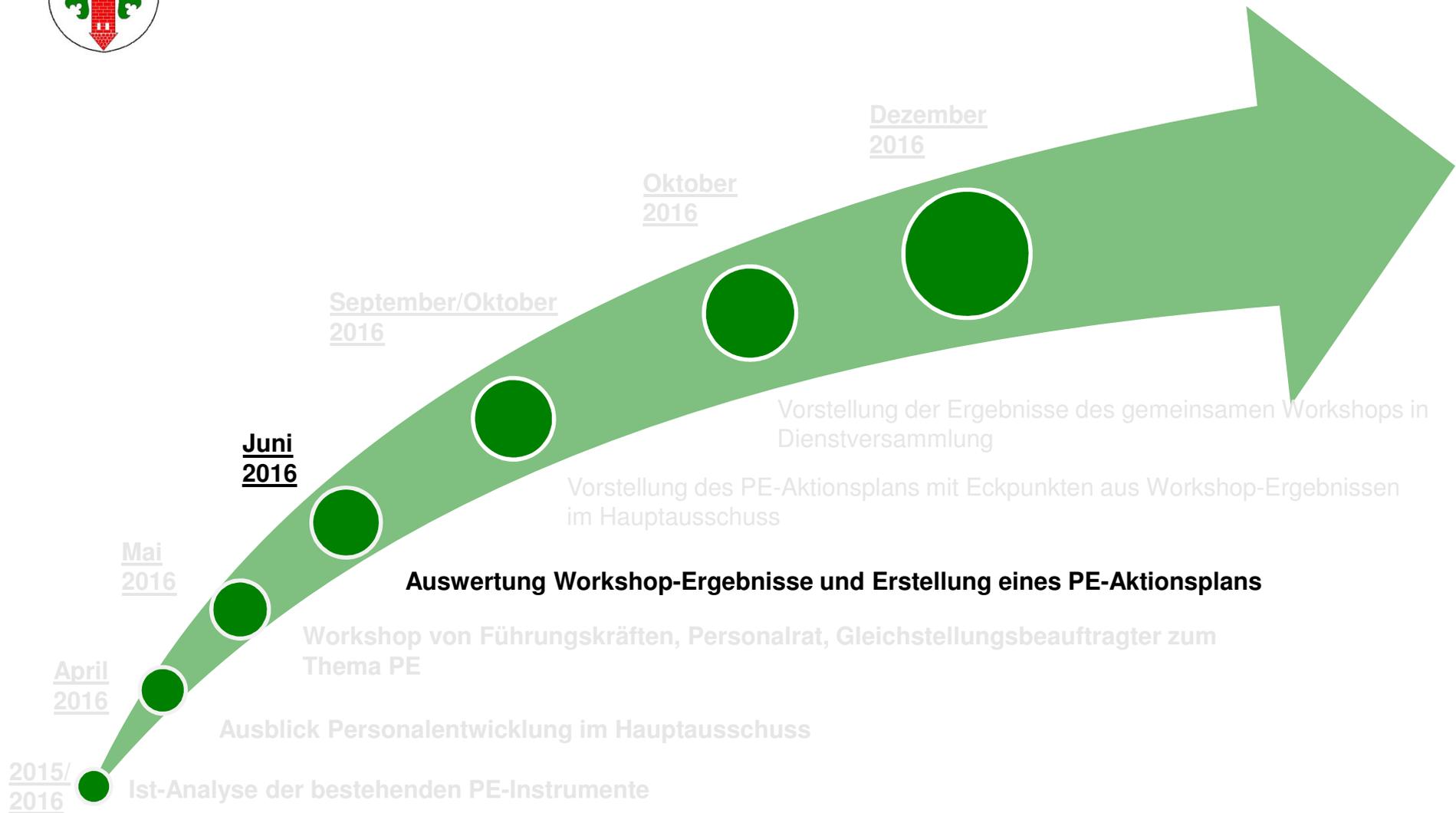
### ❖ Ziel:

- Gemeinsame Gestaltung der Personalentwicklung mit allen Führungskräften
- Evaluation der vorhandenen Personalentwicklungsinstrumente und Weiterentwicklung hinsichtlich ihrer Anwendung in der Praxis
- Erarbeitung von neuen Personalentwicklungsinstrumenten



# Ausblick Personalentwicklung

Folie 9





### 3.Phase: Analyse der Ergebnisse des Workshops Personalentwicklung

Mögliche Diskussionsthemen über alte und neue PE-Instrumente:

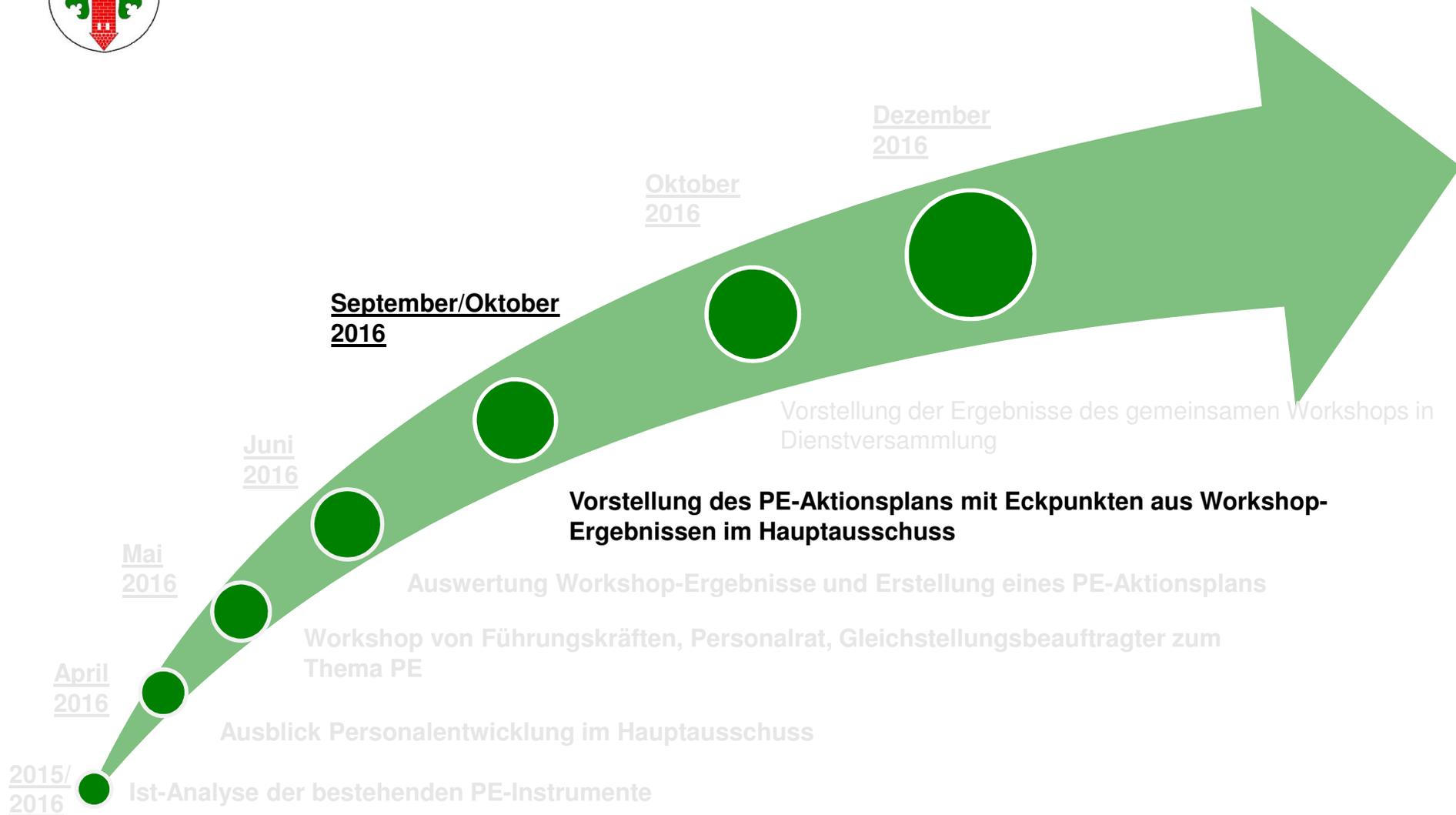
- Leitbild für Führungskräfte und Mitarbeiter/innen
- Ausbildung von Nachwuchskräften
- Neue Personalgewinnungsstrategien und Personalauswahlrichtlinien
- Fortbildung und Qualifizierung
- Beförderungsgrundsätze
- Mitarbeitergespräche und Beurteilungen
- Coachings und Teamentwicklungen

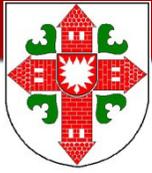
**→ Münden in Aktionsplan zur Personalentwicklung in der Kreisverwaltung Segeberg**



# Ausblick Personalentwicklung

Folie 11





### 4.Phase:

**Präsentation der Ergebnisse des Workshops von Mai 2016  
zum Thema Personalentwicklung anhand eines Aktionsplanes im  
September/Oktober 2016 im Hauptausschuss**

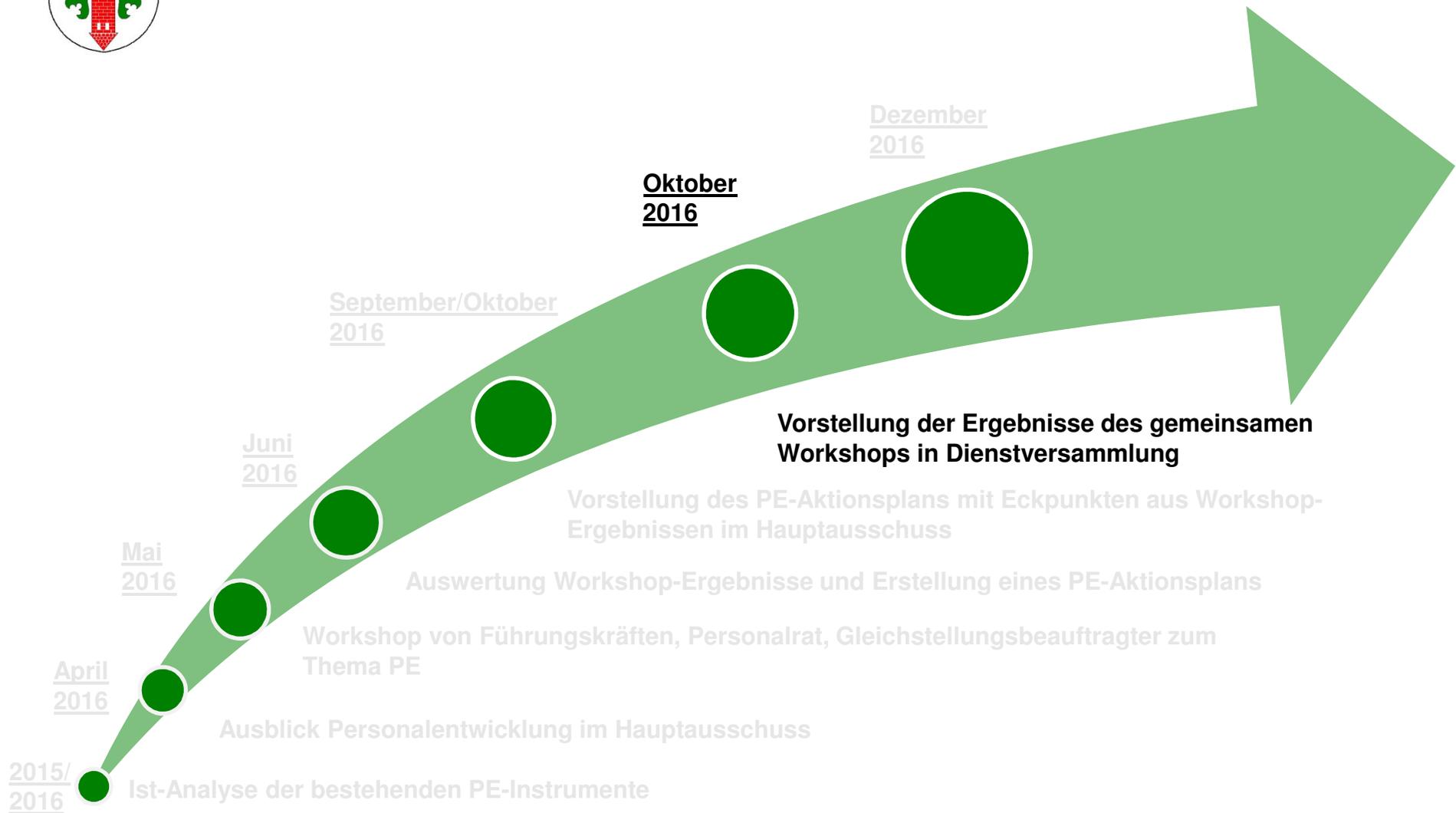


***Personalentwicklung – auf geht's!***



# Ausblick Personalentwicklung

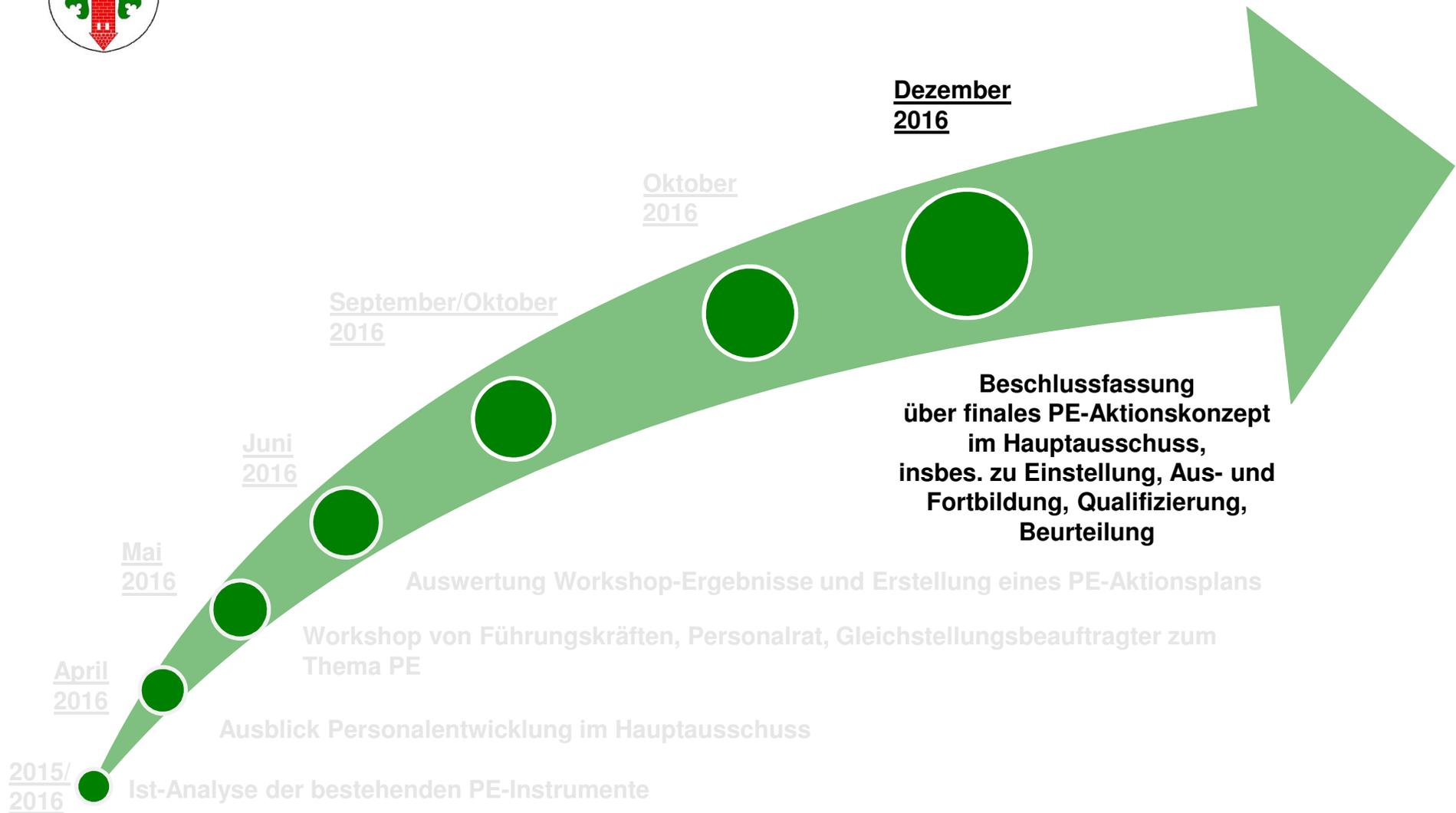
Folie 13





# Ausblick Personalentwicklung

Folie 14





**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



***Personalentwicklung – auf geht's!***

I 11.00  
im Hause

**FB L / 16.00**  
**Gleichstellungsbeauftragte**  
**Dagmar Höppner-Reher**  
Zimmer: 267 Haus: A  
Durchwahl: -352  
**Az: 16.00**  
Datum: 22.4.2016

## **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten**

Personalbericht der Kreisverwaltung Januar – Dezember 2015

1. Die erweiterte Darstellung einiger Tabellen, durch die Unterteilung nach Frauen und Männern erhöht die Transparenz dieses Personalberichts im Vergleich zu den Vorgängern.
2. Es wird die Einführung des Leitfadens zur Nutzung der gendersensiblen Sprache erwähnt, aber in der textlichen Ausgestaltung des Berichts nicht durchgängig angewandt. Hier besteht Nachbesserungsbedarf.
3. (S.1) **Beamte/Innen und Beschäftigte des Kreises ohne ISE:** Beschäftigte in Elternzeit: Immerhin nehmen schon zwei Männer von 13 Eltern Elternzeit. Eine Erhöhung des Anteils, der Väter, die Elternzeit nehmen, ist anzustreben. Eltern erweitern in der Zeit der eigenverantwortlichen Kinderbetreuung Schlüsselqualifikationen wie Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Umgang mit Stressoren, Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität.
4. (S. 6) **Quoten zum Frauenförderplan:** Der Einleitungssatz, der seit einigen Jahren im Personalbericht auftaucht, impliziert folgende Interpretation: Wir geben die Zahlen nur an, weil das RPA dieses eingefordert hat. Das reicht nicht aus. Diese Angaben müssen analysiert werden und die Ergebnisse müssen dann in der Personalpolitik/-arbeit Eingang finden.
5. (S. 7) **Befristete Arbeitsverhältnisse:** Von den befristeten Arbeitsverhältnissen sind doppelt so viele Frauen wie Männer betroffen. Woran liegt es? Diesem Ungleichgewicht muss nach einer Ursachenanalyse entgegengewirkt werden.
6. (S. 8) **Familienfreundlicher Arbeitgeber:** Der Kreis Segeberg wird von Außenstehenden als Arbeitgeber wahrgenommen, bei dem die Realisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist. Das entnehme ich Anmerkungen und Fragen, die in Vorstellungsgesprächen auftauchen.
7. (S. 9) **Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung:** Die Prozentangaben im Verhältnis zur Grundgesamtheit aller Teilzeitbeschäftigten wäre aussagekräftiger, weil es eine Aussage über die Chancengleichheit von Frauen und Männern

zulässt und deren verfügbares Einkommen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit beim Kreis Segeberg. Der Umfang der Arbeitszeit hat eine erhebliche Auswirkung auf das Einkommen, den derzeitigen Lebensstandard und den Lebensstandard im Alter.

8. (S. 11) **Familienfreundlicher Arbeitgeber:** Es reicht nicht aus den MitarbeiterInnen bei Interesse den Zugang zum Intranet während der Elternzeit zu ermöglichen, sondern es muss eine offensive Vorteilsübersetzung dieses Angebots stattfinden.
9. (S.13) **Auszubildende:** Bei der Auswahl der zukünftigen Auszubildenden und InspektorenanwärterInnen scheinen die jungen Frauen immer mehr zu dominieren. Vor dem Hintergrund eines Frauenanteils von 59 % bei den MitarbeiterInnen im Kreis Segeberg sollte hier eine Ursachenanalyse betrieben werden. Das bezieht sich insbesondere auf die Auszubildenden. Ähnlich verhält es sich bzgl. des Alters und des Migrationshintergrunds.
10. (S. 15) **Betriebliches Eingliederungsmanagement:** Hier sehe ich Handlungsbedarf hinsichtlich der Ursachenforschung. Warum sind von den Langzeiterkrankungen mehr Frauen (73%) als Männer betroffen?

gez. Dagmar Höppner-Reher, Gleichstellungsbeauftragte