

Sitzungsvorlage

SV-7-1222

Abteilung / Aktenzeichen 11-Personal/ 11 08 00	Datum 19.11.2008	Status öffentlich
Beratungsfolge	Sitzungstermin	
Ausschuss für Finanzen, Wirtschaftsförderung und Kreisentwicklung	08.12.2008	

Betreff **Bericht über den KGSt-Vergleichsring Personalmanagement der Kreise in Nordrhein-Westfalen**

Beschlussvorschlag:

Der Bericht der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen.

Begründung:

I - V.

Allgemeines

Der Vergleichsring Personalmanagement Kreise in Nordrhein-Westfalen hat im Jahr 2007 unter Beteiligung von insgesamt 12 Kreisen seine Arbeit aufgenommen. Die Arbeit des Vergleichsringes ist zunächst auf zwei Jahre angelegt.

In einem ersten Schritt haben die Teilnehmer sich darauf verständigt, die von der KGSt auch in anderen Vergleichsringen (Brandenburg/ Hessen) zum Thema Personalmanagement genutzten Kennzahlen zu verwenden. Bewusst wurde auf die Ermittlung spezieller Kennzahlen für das Land NRW verzichtet, um auch einen Vergleich mit anderen Bundesländern zu ermöglichen.

Zu diesem Zweck werden aus den Bereichen

- Personalentwicklung (einschl. Gesundheitsmanagement),
- Personalbetreuung und
- Organisation

zunächst Grundzahlen erhoben. Aus einer oder mehrerer Grundzahl(en) werden anschließend die Kennzahlen berechnet. Unter einer Grundzahl ist dabei die Bezeichnung für eine quantitative Information einer Kommune, die nicht weiter aufzuschlüsseln ist und meist eine absolute Zahl darstellt, zu verstehen (z. B. Anzahl der Beamten / Tarifbeschäftigten).

Eine Kennzahl ist die Bezeichnung für eine quantitative Information einer Kommune, mit der Sachverhalte unter Steuerungsgesichtspunkten abgebildet werden.

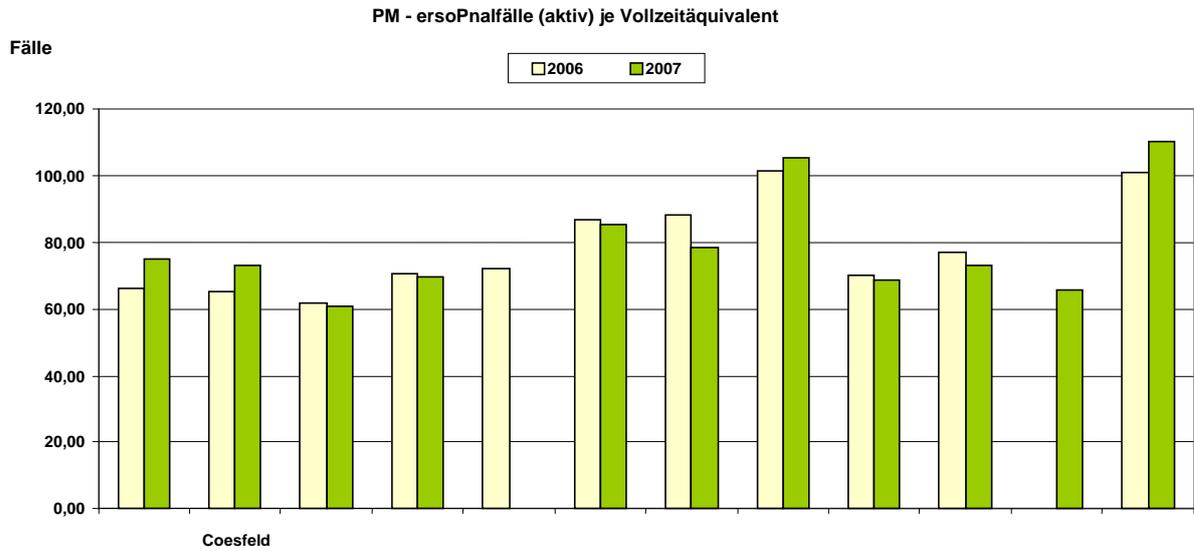
Im Bereich des Personalmanagements (PM) werden z. B. folgende Kennzahlen gebildet:

- Personalkostenanteil PM an Gesamtpersonalkosten
- Personalkosten für das PM pro Personalfall
- EDV-Kosten PM pro Personalfall
- Anteil Personalkostenerstattungen an Gesamtpersonalkosten

Zunächst wurden die Daten für das Jahr 2006 erhoben und die Kennzahlen berechnet. In mehrere Arbeitssitzungen wurden Zwischenergebnisse abgestimmt, um so eine weitgehend einheitliche Datenermittlung zu gewährleisten.

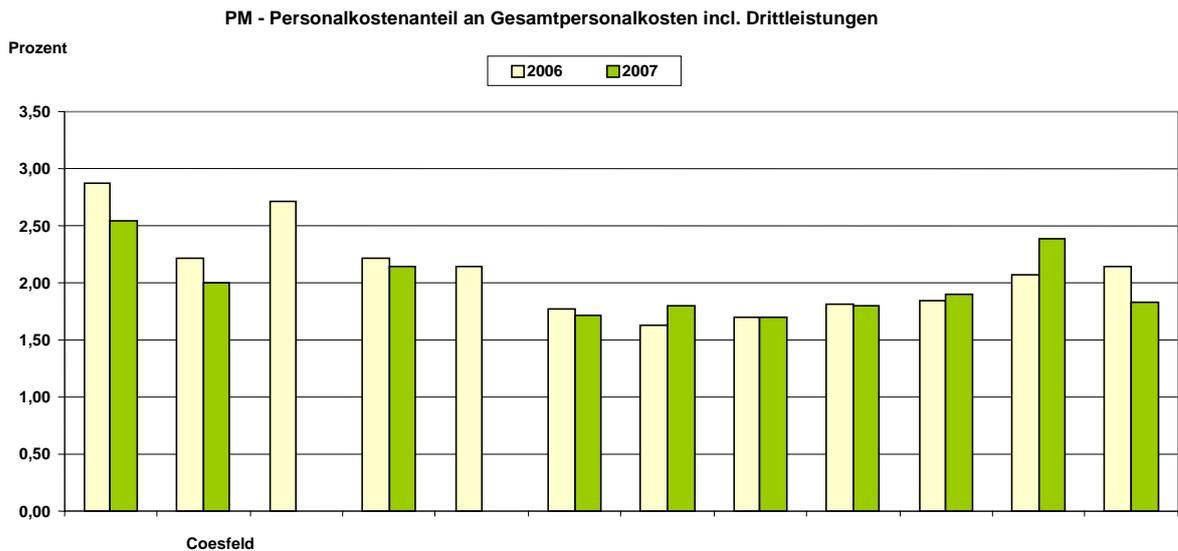
In der vierten Arbeitssitzung am 14. und 15. August 2008 wurden die Daten und Kennzahlen des Jahres 2007 vorgestellt. Es liegen nun Kennzahlen aus zwei Jahren vor. Erste Unterschiede zwischen den am Vergleichsring teilnehmenden Kreisverwaltungen und Entwicklungen werden deutlich.

Die folgende Tabelle zeigt beispielsweise die vom Personalmanagement bearbeiteten Personalfälle pro Vollzeitäquivalent (Umrechnung auf Vollzeitstellen).



Aus dieser Übersicht wird deutlich, dass die mittlere Zahl der bearbeiteten Fälle zwischen 60 und 80 liegt. Um aber weitere Schlüsse aus den erhobenen Daten ziehen zu können, muss analysiert werden, worin diese Unterschiede begründet sind. Beispielsweise könnten eine unterschiedliche Aufgabenwahrnehmung, andere Zuständigkeiten, spezielle Arbeitsabläufe oder sonstige örtliche Besonderheiten ursächlich für einzelne Abweichungen sein. Diese können nur durch einen intensiven Vergleich von einzelnen Arbeitsabläufen, internen Zuständigkeiten usw. verdeutlicht werden.

Als weiteres Beispiel lässt sich die Kennzahl Personalkostenanteil des Personalmanagements an den Gesamtpersonalkosten anführen.



Auch hier sind deutliche Unterschiede zu erkennen, die aber ohne weitere Analyse nicht zu erklären sind.

Ob die teilnehmenden Kreise bereit sind, die einzelnen Geschäftsprozesse zu betrachten, ist im Vergleichsring nunmehr zu erörtern.

Interkommunaler Erfahrungsaustausch

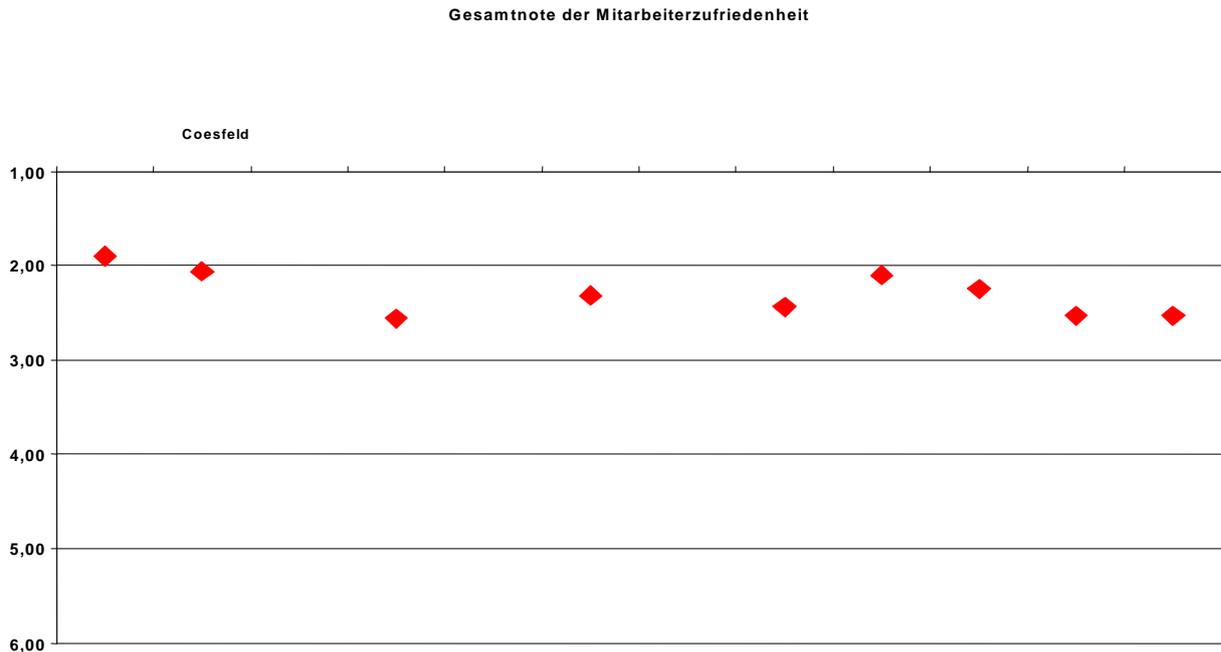
Ein weiterer Schwerpunkt der Vergleichsringarbeit ist der interkommunale Erfahrungsaustausch. Es hat sich als sehr positiv herausgestellt, bestimmte Problemstellungen, die alle Personalabteilungen betreffen, etwa tarifvertragliche Änderungen, mit anderen Kreisen abzustimmen und verschiedene Lösungsansätze zu diskutieren.

Mitarbeiterbefragung

Bereits mit Beginn des Projektes wurde unter den Teilnehmern des Vergleichsrings vereinbart, dass während der Projektphase eine Befragung der im Personalmanagement eingesetzten Mitarbeiter erfolgt. Die KGSt hat diese Befragung im März 2008 durchgeführt. Von den 12 teilnehmenden Kreisen haben sich 9 beteiligt.

Dabei wurden z. B. Fragen zum Arbeitsumfeld, zum Arbeitsverhältnis, zu Vorgesetzten und zu Kundenkontakten gestellt. Diese Momentaufnahme des Betriebsklimas in der Abteilung ist ein Indiz für die Leistungsbereitschaft und das Leistungsvermögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aus Sicht des Kreises Coesfeld war das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung recht positiv.



Bei einer Benotungsskala von 1 bis 6 (Schulnoten) für die jeweiligen Fragen bewegt sich das Gesamtergebnis der Mitarbeiterzufriedenheit über alle Kreise zwischen 1,90 und 2,56 und somit im guten bis befriedigendem Bereich.

Die Frage zu den Kundenkontakten wurden im Allgemeinen von den Beschäftigten selbst als gut bis sehr gut bewertet. In diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse der Personal-Service-Befragung zu betrachten.

Personal-Service-Befragung

Die KGSt hat unter den Teilnehmern des Vergleichsringes eine Personal-Service-Befragung angeboten. Im Rahmen dieser Befragung wurden die Beschäftigten der gesamten Kreisverwaltung als Kundinnen und Kunden der Personalverwaltung danach befragt, wie zufrieden sie mit der Arbeit ihrer Personalverwaltung sind.

Thema dieser Befragung war die persönliche Einschätzung der Mitarbeiter/innen zur Arbeitsweise „ihrer“ Personalverwaltung. Die Beschäftigten konnten direkt über das Internet die einzelnen Fragen beantworten, so dass die Befragung mit einem minimalen Aufwand für die teilnehmenden Verwaltungen durchgeführt werden konnte. Die relativ geringe Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über keinen Internetzugang verfügen, konnten einen entsprechenden Fragebogen ausfüllen. Diese Bögen wurden an neutraler Stelle zentral gesammelt und anschließend von einer unbeteiligten Person in das Portal übertragen. Die KGSt hat die Befragung ausgewertet und das Ergebnis den Kreisen anschließend zur Verfügung gestellt.

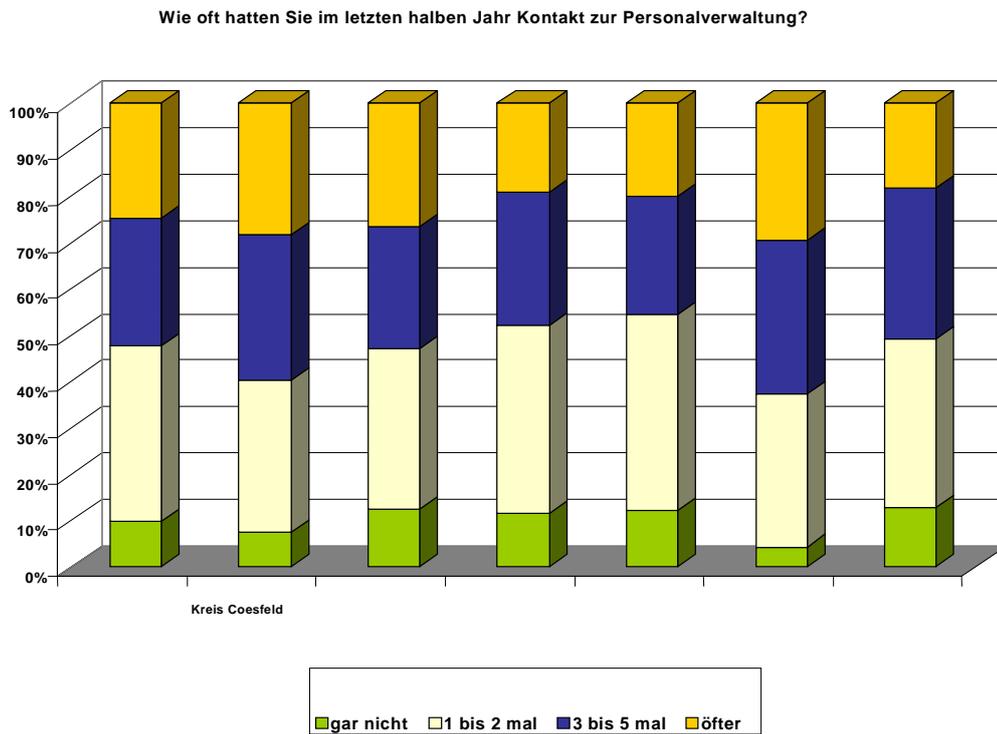
Die Befragung gibt im Wesentlichen Auskunft über

- sachliche (z. B. Kundenfreundlichkeit),
- örtliche,
- zeitliche (z. B. Bearbeitungszeiten, Erreichbarkeit) und
- soziale (z. B. Kompetenz und Fähigkeiten der Beschäftigten)

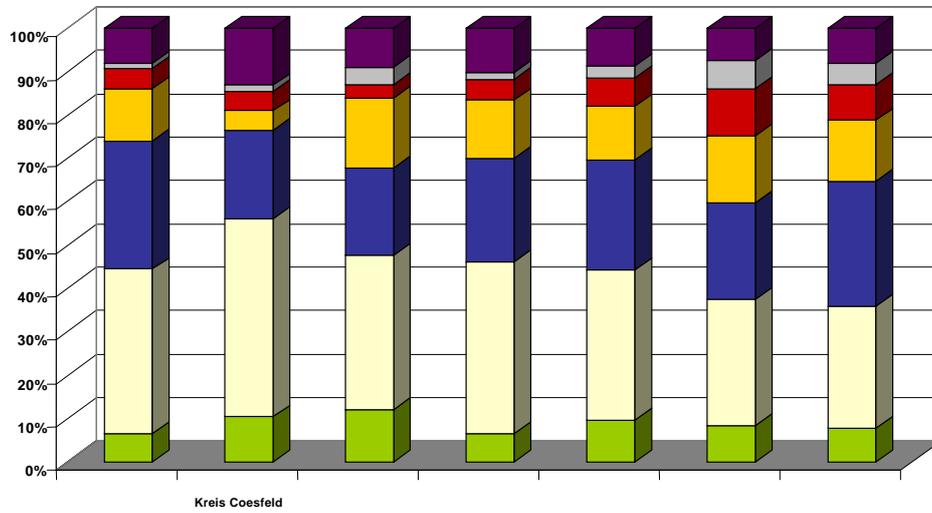
Merkmale.

Die Beschäftigten der Kreisverwaltung Coesfeld haben die Leistungen der Personalabteilung zwischen gut und befriedigend (Schulnotenskala) bewertet. Dieser insgesamt erfreuliche Eindruck verstärkte sich bei einem Vergleich mit den Ergebnissen der anderen Kreise.

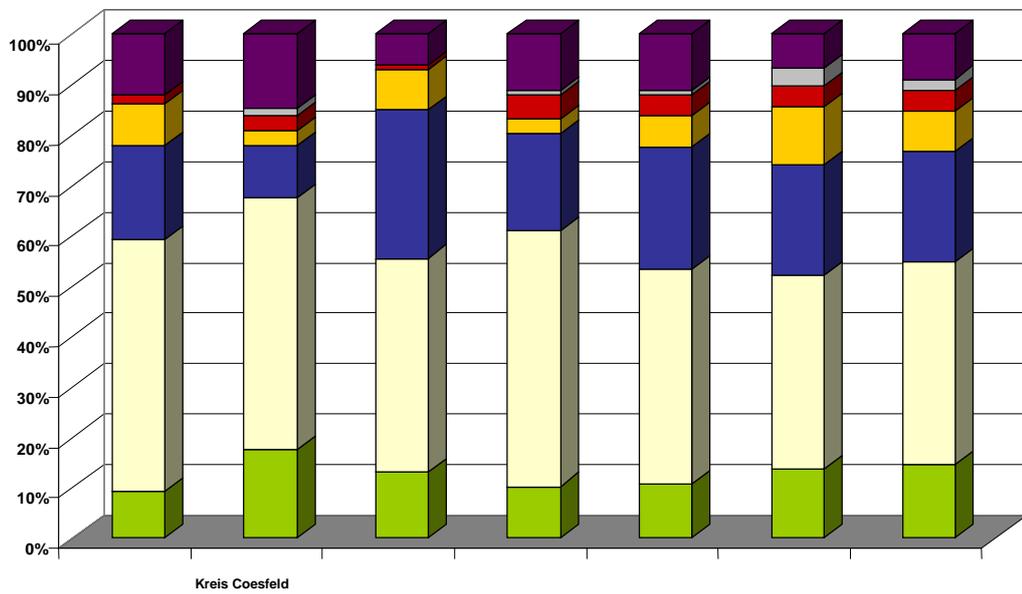
Die folgenden Tabellen geben einen kurzen Überblick über das Ergebnis der Befragung.



Wie beurteilen Sie insbesondere Art und Umfang von Information, Beratung und Unterstützung der Personalverwaltung



Wie beurteilen Sie insbesondere die Kundenfreundlichkeit der Personalverwaltung?



Fazit:

Kreis Coesfeld

Sitzungsvorlage Nr. **SV-7-1222**

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass durch die Teilnahme am Vergleichsring positive Erkenntnisse für die Arbeit der Personalverwaltung gewonnen werden konnten. Die weitere Analyse der Kennzahlen bzw. ein Vergleich der Arbeitsprozesse ermöglicht es ggf., weitere Optimierungspotentiale zu entdecken. Im Übrigen ist es nur in einem längerfristigen Vergleich möglich, die Daten weiter zu konsolidieren. Daher erscheint es sinnvoll, dass der Kreis Coesfeld sich auch weiterhin an der Arbeit des Vergleichsrings beteiligt.