

Vorlage Nr. 15/1582

öffentlich

Datum: 14.09.2023
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Herr Boner

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **25.09.2023** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Personalbericht der LVR-Dezernate für 2022

Kenntnisnahme:

Der Personalbericht der LVR-Dezernate für das Jahr 2022 wird gemäß der Vorlage Nr. 15/1582 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2025. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:
Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:
/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:
Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Auszahlungen:
/Wirtschaftsplan

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

Der Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung hat in seiner Sitzung am 10.02.2014 den Personalbericht 2013 gemäß Vorlage 13/3310 zur Kenntnis genommen.

Von der Verwaltung wurde zugesagt, jährlich eine aktualisierte Fassung des Personalberichtes zu fertigen.

Mit dem Personalbericht für das Jahr 2022 werden dementsprechend die Informationen der Vorlagen 14/286, 14/1303, 14/2011, 14/2711, 14/3392, 14/3965, 15/517 und 15/1200 zur Situation des Personals der LVR-Dezernate (inklusive der LVR-Schulen und der Kulturaußendienststellen) sowie zu Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen fortgeschrieben.

Begründung der Vorlage Nr. 15/1582:

Der Personalbericht der LVR-Dezernate für das Jahr 2022 ist der Vorlage digital als Anlage beigefügt und wird als Broschüre in der Sitzung ausliegen.

In Vertretung

L i m b a c h

Personalbericht

der LVR-Dezernate für das Jahr 2022

Impressum

Herausgeber
Landschaftsverband Rheinland
LVR-Fachbereich Personal und Organisation

Gesamtkoordination: Andreas Boner

Gestaltung und Druck: LVR-Druckerei,
Inklusionsabteilung, Tel 0221 809- 2442

Fotos: MAYA CLAUSSEN PHOTOGRAPHY, Köln

Stand: 04.07.2023

© 2023 Landschaftsverband Rheinland
Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln, www.lvr.de

Inhalt

Grußwort	2	Die LVR-Dezernate in Zahlen ...	34
Vorwort	4	Hinweise zur Auswertung	34
Themen und Projekte ...	6	Die Struktur der LVR-Dezernate	34
Maßnahmen des Betrieblichen		Die Mitarbeitenden	36
Gesundheitsmanagements	6	Die Altersstruktur	43
Neue Arbeitswelten	11	Fluktuation	46
Arbeitgebermarke	13	Beurlaubungen und Teilzeit	50
Personal:digital	14	Krankheitsbedingte Ausfallzeiten	54
Fortsetzung des Rollouts des neuen		Menschen mit Schwerbehinderung	58
Recruiting-Prozesses	16	Remote-Arbeit	60
Ausbildung	18	Interkulturelle Beschäftigung	63
Daten und Fakten zur Personalentwicklung	24	Ausbildung und Qualifizierung	64
		Abbildungsverzeichnis	66

Grüßwort

Liebe Leserinnen und Leser,

ich lade Sie herzlich dazu ein, diesen Personalbericht aufmerksam zu durchstöbern und einen faszinierenden Einblick in die vielfältigen Projekte und beeindruckenden Daten unserer Arbeit im Personalbereich zu erhalten. Wir präsentieren Ihnen auf transparente Weise, was nötig ist, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gewachsen zu sein und flexibel darauf reagieren zu können.

Auch zu Beginn des Jahres 2022 hatten wir mit dem Thema zu kämpfen, das uns in den vergangenen Jahren besonders bewegt und herausgefordert hat: die Corona-Pandemie. Doch wir haben es geschafft, sie im vergangenen Jahr nach und nach hinter uns zu lassen.

Gewiss haben wir keine einfachen Zeiten erlebt. Der völkerrechtswidrige Angriff Russlands auf die Ukraine hat auch viele unserer Gewissheiten erschüttert und

uns gezwungen, vieles neu zu denken. Die schrecklichen Folgen dieses Krieges betreffen unzählige Menschen. Es erfüllt uns mit großer Freude, dass unsere Mitarbeitenden bereitwillig den Menschen geholfen haben, die vom Krieg und von Flucht betroffen sind!

Deutlich erkennbar ist, dass die gesammelten Erfahrungen während der letzten Jahre unsere Arbeitswelt dauerhaft verändern werden, insbesondere in der Art wie wir zusammenarbeiten und vor allem wo wir arbeiten. Obwohl auch der persönliche Kontakt wieder deutlich an Bedeutung gewonnen hat und dem Wunsch nach sozialen Kontakten wieder frei nachgegangen werden kann, hat der LVR neue flexible und mobile Arbeitsmodelle erarbeitet und implementiert sowie weitere digitale Hilfsmittel für den Arbeitsalltag ausgebaut, um die Rahmenbedingungen für eine moderne Arbeitskultur von morgen zu fördern.

Zudem können wir durch eine an diesen Veränderungen ausgerichtete Personalbeschaffung und -entwicklung und dem abwechslungsreichen gesundheitsfördernden Angebot des Betrieblichen

Gesundheitsmanagements nicht nur eine positive Arbeitsumgebung schaffen, in der unsere Mitarbeitenden ihr volles Potential entfalten können, sondern den Verband weiterhin als attraktiven Arbeitgeber am Markt positionieren.

Die in diesem Bericht dargestellte Projektarbeit, Hintergrundinformationen und Kennzahlen sind essentiell, um ein fundiertes Verständnis der aktuellen Lage zu erlangen und gemeinsam auf die erzielten Fortschritte und Erfolge zurückzublicken.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre unseres Personalberichts.



**Ihr
Reiner Limbach**

Erster Landesrat und LVR-Dezernent Personal und Organisation



Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen den Personalbericht des Jahres 2022 präsentieren zu können. Dies ist inzwischen bereits die zehnte Ausgabe dieser Berichtsreihe. Wie in den vergangenen Jahren finden Sie neben den statistischen Auswertungen im Personalbericht auch wieder umfangreiche Informationen zu den aktuellen Themen und Projekten, die uns im LVR-Fachbereich 12 bewegen und beschäftigen.

In den vergangenen Jahren wurde auch der Arbeitgeber LVR durch die Covid-19-Pandemie auf eine ganz besondere Probe gestellt. In kürzester Zeit mussten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit zu einem großen Teil von Zuhause erledigen. Und das gelang mit Technik, Organisation und hoher Leistungsbereitschaft ohne Produktivitätseinbußen. Momentan befinden sich viele Arbeitgeber, auch der LVR, in der „Corona-Aufarbeitung“. Dazu gehört z.B.,

gute temporäre Lösungen der Coronazeit in beständige Arbeitsbedingungen zu entwickeln. So konnte im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung zum 01.07.2022 eine hochmoderne Dienstvereinbarung über das Mobile Arbeiten in Kraft gesetzt werden. Hierdurch wird allen Beschäftigten ein weiterhin hohes Maß an Flexibilität und vor allem Arbeitszeitsouveränität ermöglicht.

Nun warten neue Herausforderungen auf uns. Die Arbeitswelt ist in einem rasanten Veränderungsprozess. Fast monatlich werden in der HR-Welt neue Modelle zu Arbeitsformen, -zeiten und -bedingungen entwickelt. Wer hätte noch vor wenigen Jahren gedacht, dass man heute arbeitgeberseitig über die 4-Tage-Woche, ortsunabhängiges Arbeiten oder gar Wokation spricht? Wir werden uns auch im Öffentlichen Dienst schon sehr bald intensiver mit diesen Themen befassen müssen.

Ein großes Handlungsfeld bildet die weitere Digitalisierung und Optimierung von Personalprozessen. Die

Digitalisierung unserer internen Prozesse beschäftigt uns nun schon einige Jahre. Sie werden effizienter, standardisierter und dadurch deutlich schneller. Das schafft Raum für neue, innovative Personalarbeit und sorgt für größere Zufriedenheit bei Personalern und internen Kunden. In Zukunft werden weitere bisher analoge Prozesse digitalisiert werden und zweifellos wird die eine oder andere Form artifizeller Intelligenz auch im Personalwesen nutzbar gemacht werden.

Der demografische Wandel wird für unseren Verband eine personalwirtschaftlich zunehmend anspruchsvolle Herausforderung. Neue Akquisewege, digitales Marketing des Arbeitgebers LVR, Personalentwicklung, Wissenstransfer und Nachfolgeplanung sind entscheidende Faktoren, um auch eine langfristig qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung sicherzustellen.

Mit dem jährlichen Personalbericht geben wir einen Überblick über die maßgeblichen Schlüsselfaktoren



Ihr
Ralf Pagenkopf

LVR-Fachbereichsleiter Personal und Organisation

und -zahlen, die Basis und oft auch Auslöser unserer Projekte, Maßnahmen und Entwicklungskonzepte sind.

Ich wünsche Ihnen interessante Erkenntnisse beim Lesen!

Themen und Projekte ...

Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Arbeitgeberseitige Corona-Schutzimpfungen

Mit dem Ziel, allen Mitarbeitenden schnellstmöglich Zugang zur Corona-Schutzimpfung zu ermöglichen und den Impf-Fortschritt im Rheinland zu unterstützen, organisierte der LVR im Jahr 2021 weitere Impfangebote in der Nähe des Arbeitsplatzes. Das Angebot wurde im Januar 2022 fortgeführt. An insgesamt sechs Terminen wurden 320 Impfungen an den Standorten Köln, Bonn, Neuss und Xanten in Anspruch genommen.

Schrittekampagne „Einfach pilgern“

Im Zeitraum vom 28.03.22 bis zum 22.05.22 wurde ein achtwöchiger Schrittwettbewerb als eine Aktion des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zur Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden angeboten. Ziele waren die Sensibilisierung für mehr All-

tagsbewegung und eine Stärkung des Teamgeistes. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der DJK Vital gGmbH umgesetzt und durch die „In Form Initiative“ des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft und das Bundesministerium für Gesundheit ausgezeichnet.

Die Grundidee besteht darin, dass teilnehmende Personen im Zeitraum von acht Wochen möglichst viele Schritte bzw. Strecken leisten, die über Schrittzähler und -tools individuell und in einer digitalen Plattform

Abbildung 1: Preisverleihung der Schrittekampagne „Einfach pilgern“



(„einfach-pilgern.de“) erfasst werden. Gezählt wurden alle Schritte und Rollstuhlstrecken, egal, ob der Gang ins Nachbarbüro, die Runde in der Mittagspause, der Weg zum Einkaufen oder die Joggingrunde nach Feierabend. Als Erstplatzierte im Wettbewerb wurden diejenigen Teams gekürt, die in kürzester Zeit die meisten Schritte sammelten und damit die virtuelle Strecke durch das Rheinland am schnellsten zurücklegten.

Insgesamt haben sich 1.082 Mitarbeitende aus fast allen Dezernaten und Organisationseinheiten beteiligt. Die 177 teilnehmenden Teams haben in 56 Tagen insgesamt 49.938,8 km zurückgelegt.

Sport- und Gesundheitskurse

Mit dem Ziel, Bewegung im LVR zu fördern und somit ein kontinuierliches, gesundes Aktivitätsverhalten zu unterstützen, wurden im Jahr 2022 in Kooperation mit der DJK Vital gGmbH wieder Sportkurse sowie das neue Format der Bewegten Pause für die Mitarbeitenden angeboten. Im Programm der Sportkurse konnten Interessierte ganzjährig wählen zwischen



Abbildung II: Sport- und Gesundheitskurse vor dem LVR-Landeshaus in Köln

„Fit und Fun für Einsteiger*innen“ und „Fit und Fun für Fortgeschrittene“ in Form von Präsenztrainings sowie „Rückenfit“ und „Basis Fitness mit Entspannung (Yoga)“ in Form von digitalen Trainings. Im Zeitraum von Mai bis September wurde darüber hinaus ein Laufkurs in Köln Deutz abgehalten. Folglich wurde im Jahresverlauf ein 4-Kurs Zyklus mit 4-6 verschiedenen Sportangeboten über das BGM zur Verfügung gestellt. Insgesamt wurden 235 Teilnahmen an diesen sportlichen Maßnahmen verzeichnet. Be-

wegung soll als eine gesunde Routine in den Arbeitsalltag integriert werden und so wurde nach einer Pilotierungsphase im Sommer eine dauerhafte digitale Bewegte Pause für alle Mitarbeitenden ab August offeriert. In einem Zeitfenster von 10-15 Minuten leitete ein*e Trainer*in der DJK Vital leichte Dehnungs- und Mobilisationsübungen zweimal wöchentlich online an. Die Besonderheit bestand darin, dass Mitarbeitende ohne vorherige Anmeldung direkt teilnehmen konnten, welches insgesamt mit großer Zufriedenheit sehr gut angenommen wurde.

Arbeitgeberseitige Gripeschutzimpfung

Empfehlungen von Experten (u.a. STIKO) und dem Wiederholungswunsch der LVR-Mitarbeitenden folgend, fand im Herbst 2022 zum zweiten Mal in Folge die Gripeschutzimpfung in der Nähe des Arbeitsplatzes statt. Innerhalb eines Zeitraums von vier Wochen (19.10.2022 bis zum 15. 11.2022) nutzten an acht angebotenen Terminen 416 Mitarbeitende die gesundheitliche Vorsorge gegen Grippe. Dabei wurden Gripeschutzimpfungen an fünf Standorten, d.h. in Köln-Deutz, Pulheim, Bonn, Xanten und Düsseldorf

mit Hilfe des externen Dienstleisters ABMZ GmbH angeboten. Dieses Angebot bestand für die Zentralverwaltung inklusive LVR-InfoKom, die Rheinische Versorgungskassen, LVR-Förderschulen, LVR-Schulen für Kranke sowie das LVR-Berufskolleg und die Außendienststellen des LVR-Dezernates Kultur. Daneben bieten die LVR-Kliniken und der LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen bereits seit Längerem eigens organisierte Gripeschutzimpfungen an.

Im Zuge der Abfrage zur Zufriedenheit mit der Maßnahme meldeten über 90% der Befragten ein positives Feedback zurück: Weitestgehend fühlten sich die Mitarbeitenden gut über die Maßnahme informiert und bewerteten das Angebot als gut organisiert und durchgeführt. Mehr als 40% der Befragten gaben an, dass sie ohne dieses LVR-Angebot keine Gripeschutzimpfung in Anspruch genommen hätten. Damit leistet das BGM im LVR nachweislich eine wertvolle Ergänzung zur Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz und erreicht Mitarbeitende, die sich sonst nicht hätten impfen lassen.



BGM Adventskalender

Im Dezember 2022 wurde erstmalig ein LVR-weiter digitaler BGM-Adventskalender mit Gesundheitsimpulsen des externen Partners Team Gesundheit über das Intranet zur Verfügung gestellt. Dabei konnten die Mitarbeitenden täglich kompakte Wissens- und Übungseinheiten für einen gesundheitsförderlichen Lebens- und Arbeitsstil genießen. Themen wie gesunder Schlaf, Achtsamkeit, Ernährung, Bewegung und Ergonomie konnten über verschiedene Formate, z.B. Videos, Selbst-Checks oder Podcast genutzt werden.

Insgesamt wurden 8.600 Aufrufe und 315 Nutzende verzeichnet.

Weiterentwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) wird gemäß §167 SGB IX der Erhalt der Arbeitsfähigkeit und die Abwendung von Arbeitsunfähigkeit verfolgt. Es handelt sich um einen rechtlich regulierten verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen ermitteln soll. Für die Erreichung eines LVR-weiten qualitätsgesicherten und einheitlichen BEM-Prozesses verfolgt das BGM seit 2019 eine Weiterentwicklung unter Beteiligung der BEM-Beteiligten sowie weiterer Fachprofessionen.

Die Ermittlung und Justierung aller betrieblichen Gegebenheiten und Bedarfe wurde über Workshops und Arbeitsgruppen initiiert. Im ersten Halbjahr 2022 konnten u.a. zentrale Themen wie LVR-weite Mindeststandards (z.B. einheitliche Musterschreiben, Handlungsleitfäden), die Rolle der BEM-Beauftragten sowie Grundlagen für eine einheitliche Software im BEM beleuchtet werden. Ergänzend dazu fand unter Einbezug des LVR-Inklusionsamtes eine Schulung zu Fachinhalten statt. Im zweiten Halbjahr 2022 lag

der Fokus auf der Beschaffung der BEM-Software, welche das Ziel hat, die administrative Arbeit zu unterstützen sowie qualitätsgesichert Daten im BEM professionell und im Sinne der BEM-berechtigten Mitarbeitenden managen zu können.

Im Zuge der besseren Vernetzung der BEM-Beauftragten wurde im Oktober 2022 ergänzend die erste BEM-Sprechstunde als Format des kollegialen Austausches mit moderierender und beratender Unterstützung des LVR-Inklusionsamtes durchgeführt. 95% der Teilnehmenden äußerten sehr positives Feedback sowie den Bedarf der Wiederholung bzw. dauerhaften Installierung einer LVR BEM-Sprechstunde für BEM-Beauftragte.

Neue Arbeitswelten

Bereits vor Beginn der Corona-Pandemie wurde das Projekt „Neue Arbeitswelten für den LVR“ (NAW) mit dem Ziel initiiert, die Arbeit im LVR zukunftsorientiert und ausgerichtet an Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbedürfnissen neu zu gestalten.

Mit der Erarbeitung der Dienstvereinbarung über das Mobile Arbeiten, die Erarbeitung der neuen Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit sowie die Einführung von Desk-Sharing in Engpass- und Pilotbereichen wurden im vergangenen Jahr zentrale Rahmenbedingungen für eine flexible und moderne Arbeitsweise im LVR gelegt.

Die Dienstvereinbarung zum Mobilten Arbeiten sorgt für mehr Arbeitsraum. Denn neu ist, dass beim Mobilten Arbeiten nunmehr an jedem Ort innerhalb der Bundesrepublik Deutschland gearbeitet werden darf, der für die jeweilige Arbeitserledigung geeignet ist.

Die aktualisierte Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeit sieht auch nach der Aufhebung von pandemiebedingten Sonderregelungen eine ausge dehnte Rahmenarbeitszeit bis 22 Uhr (Mo–Fr) vor.

Der Frage von Flächennutzung und Arbeitsorganisation im Rahmen Neuer Arbeitswelten widmet sich das Handlungskonzept, das in enger Abstimmung mit dem sogenannten „Runden Tisch“ – einem Austausch



zwischen Projektverantwortlichen, Geschäftsleitungen, Personalvertretungen und weiteren Fachkräften – entwickelt wurde. Es beschreibt zum einen zentrale Rahmenbedingungen auf LVR-Ebene, insbesondere räumliche und technische Voraussetzungen sowie gemeinsam entwickelte einheitliche Standards und Begleitangebote. Zum anderen werden zahlreiche Aspekte für eine erfolgreiche Vorbereitung und Organisation zur Umsetzung neuer Arbeitswelten auf dezentraler Ebene beleuchtet.

Die sogenannten Home-Bases spielen in dem Konzept und damit in der schrittweisen Umsetzung von Desk-Sharing eine zentrale Rolle: Die einer Organisationseinheit zugeordneten Flächen können und sollen von den dort arbeitenden Mitarbeitenden gemeinsam gestaltet werden. Die konkrete Ausgestaltung und Realisierung der Neuen Arbeitswelten soll in partizipativ angelegten Gestaltungsprojekten erfolgen, welche bei Bedarf vom Teilprojekt „Change-management“ begleitet werden.

In mehreren Informationsveranstaltungen wird der enge Austausch mit den Mitarbeitenden gesucht, um Fragen zu beantworten und Anregungen aufzunehmen. Die Devise lautet: Gemeinsam in die neuen Arbeitswelten und getreu der Prämisse: „Weniger Fläche, aber mehr Raum“. Dies greift den bei Desk-Sharing üblichen Ansatz auf, trotz Flächenreduktion bei den klassischen Büroflächen mehr räumliche Möglichkeiten für Zusammenarbeit, Kommunikation und sonstigen Austausch zu schaffen.

Arbeitgebermarke

Der LVR hat sich in einem mehrjährigen Projekt intensiv mit der Frage auseinandergesetzt, wie ein zeitgemäßer Auftritt als Arbeitgeber erfolgen kann. Im Projekt „Arbeitgebermarke“ wurde gemeinsam mit der Agentur Junges Herz eine Karriere-Website entwickelt, eine Neugestaltung der Stellenanzeigen und des Stellenmarktes vorgenommen sowie ein Personalmarketingkonzept entwickelt.

Im Frühsommer 2023 wurde das Projekt mit der Veröffentlichung des Stellenmarktes und des Karriereportals abgeschlossen. Interessierte Personen können sich seitdem online umfassend über den LVR als Arbeitgeber informieren, erhalten einen Einblick in die diversen Arbeitswelten und bekommen Hinweise zum Bewerbungsprozess. Über den angeschlossenen Stellenmarkt ist eine unmittelbare Bewerbung möglich.

Ergänzend wurde im Kontext des Projekts die Ausgangslage für ein zeitgemäßes und erfolgreiches Personalmarketing geschaffen. Dazu gehört unter anderem die inhaltlich und visuell angepasste Präsenz auf Online-Plattformen wie XING, LinkedIn und kununu, Werbemaßnahmen wie Google Ads und die Konzipierung einer Arbeitgeber-Imagebroschüre.

Die Karriereseite wird hinsichtlich des Nutzendenverhaltens validiert und kontinuierlich redaktionell und inhaltlich weiterentwickelt.

Personal:digital

Seit dem zweiten Halbjahr 2021 können Mitarbeitende in den LVR-Dezernaten, von LVR-InfoKom, sowie den Rheinischen Versorgungskassen ihre Heim-/Telearbeit digital beantragen. Ebenfalls können Krankmeldungen online eingestellt und versendet werden. Der Prozess umfasst die digitale Beantragung sowie die papierlose Weiterverarbeitung.

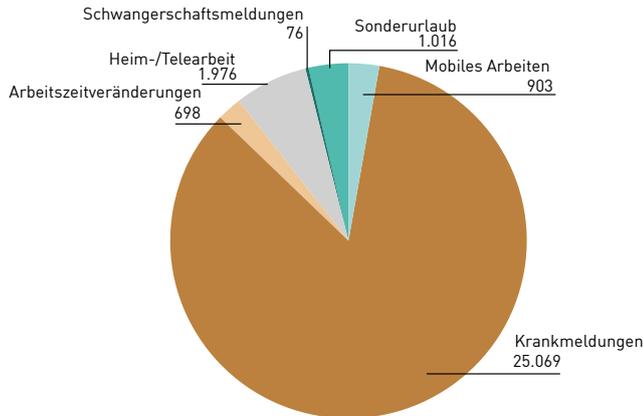
Über ein digitales Frontend, nämlich das SAP-Fiori-Launchpad, werden alle digitalen Prozesse gestartet. Dort steht für jeden Prozess eine eigene App, die in Form einer „Kachel“ dargestellt wird, zur Verfügung.

Im Jahr 2022 wurden durch den LVR-Fachbereich Personal und Organisation weitere digitale Personalprozesse eingeführt. Folgende Prozesse sind über Personal:digital möglich:

- » Antrag auf **Arbeitszeitänderung** seit 02/2022
- » Antrag auf **Sonderurlaub** seit 02/2022
- » Anzeige einer **Schwangerschaft** seit 10/2022
- » Antrag auf **Mobiles Arbeiten** seit 09/2022

Seit der Einführung wurden die digitalen Prozesse im LVR bereits intensiv genutzt wie auf der nachfolgenden Grafik zu sehen ist:

Abbildung III: Anzahl der abgeschickten Formulare



Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Die gesetzlichen Anforderungen für die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) wurden termingerecht umgesetzt. Neben der technischen Umstellung umfasste die Einführung auch die fachlichen Tests sowie die Pilotierung des neuen Verfahrens.

Mit der gesetzlichen Einführung der eAU zum 01.01.2023 hat der LVR-Fachbereich Personal und Organisation in Zusammenarbeit mit LVR-InfoKom die digitale Krankmeldung in Personal:digital angepasst. Gesetzlich krankenversicherte Mitarbeitende müssen bei der Krankmeldung nun kein Attest mehr hochladen.

Stattdessen werden die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch durch den LVR bei den Krankenkassen abgerufen. Der technische Abruf erfolgt dabei durch den LVR-Entgeltservice bei den Rheinischen Versorgungskassen. Die fachliche Bewertung der abgerufenen eAU's übernehmen die Geschäftsleitungen in

den Dezernaten und die Personalstellen im LVR-Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen.

Ausblick

In 2023 sind für Personal:digital folgende weitere Prozesse geplant:

- » Entgeltnachweis
- » Abwesenheitsanträge
- » Unterweisungssoftware
- » Änderung der Bankverbindung
- » Änderung der Anschrift
- » Änderung persönliche Daten

Im LVR-Klinikverbund und Verbund Heilpädagogischer Hilfen ist die Einführung von Personal:digital ebenfalls für das Kalenderjahr 2023 vorgesehen. Gestartet werden soll hier mit der Digitalisierung des Entgeltnachweises und dem Prozess Antrag auf Sonderurlaub.

Fortsetzung des Rollouts des neuen Recruiting-Prozesses

Seit Oktober 2021 wird sukzessive der neue Recruiting-Prozess auf die LVR-Dezernate 0-9 sowie LVR-Infokom und die Rheinischen Versorgungskassen ausgerollt. Nach dem erfolgreichen Start des neuen Recruiting-Prozesses in den Pilot-Dezernaten 1 und 9 hat im Jahr 2022 der Roll-Out in den LVR-Dezernaten 4, 8 und LVR-InfoKom stattgefunden. Ebenso wurden alle Vorbereitungen getroffen, sodass das Dezernat 7 zu Beginn des Jahres 2023 ebenfalls umgestellt werden konnte. Insgesamt gab es im Jahr 2022 ca. 600 Stellenausschreibungen. Dies bedeutet eine jährliche Steigerung der Ausschreibungszahlen um knapp 12 % und verdeutlicht den starken Bedarf für ein zeitgemäßes Recruiting im LVR.

Zentraler Bestandteil des neuen Recruiting-Prozesses ist die Funktion der Recruiter*in, der*die die Führungskräfte in den Fachdezernaten durch den gesamten Stellenbesetzungsprozess begleitet,

zu Themen rund um die Stellenausschreibung berät, in einem gemeinsamen Auftaktgespräch eine Zeitplanung für das Verfahren erstellt, die formalen Voraussetzungen jeder Bewerbung prüft, am Vorstellungsgespräch teilnimmt und die Dokumentation des Auswahlverfahrens übernimmt. In einer weiteren Ausbaustufe werden in den nächsten Jahren die Recruiter*innen zunehmend die Rolle übernehmen, über die Online-Businessnetzwerke auch aktives Beschaffungsmanagement („Active Sourcing“) durch Direktansprachen von geeigneten potentiellen Bewerbern zu betreiben. Einhergehend mit dem neuen Recruiting-Prozess wird sukzessive auch die neue Bewerbendenmanagementsoftware BeeSite auf die Fachdezernate, LVR-Infokom und die Rheinischen Versorgungskassen ausgerollt.

Evaluation des neuen Recruiting-Prozesses

Die systemseitigen Auswertungen ergaben bei Stellen ohne Ausschussbeteiligung eine Prozessbeschleunigung von 1 bis 2,3 Monaten je nach Bereich. Stellen mit Ausschussbeteiligung werden im neuen Prozess 1,45 Monate schneller besetzt.



Zur Evaluation des neuen Recruiting-Prozesses hat zudem mit den Führungskräften und personalführenden Stellen der Dezernate 1 und 9 eine Onlineumfrage stattgefunden. Im Ergebnis wird der neue Prozess von 82,9 % der Befragten positiver bewertet als das vorherige Verfahren. Als besonders positiv wird die Durchführung von Auftaktgesprächen und die Zeitplanung empfunden. Hier zahlt sich aus, dass im neuen Recruiting jede Stellenbesetzung wie ein kleines Projekt mit den bekannten Projektfeatures behandelt wird. Nach den Befragungsergebnissen sind die Recruiter*innen zuverlässige Ansprechpersonen für die Befragten. Handlungsbedarf besteht noch in der Anwendung der BeeSite. Das neue Bewerbermanagementssystem wird nicht als durchgängig anwender*innenfreundlich wahrgenommen. Zudem ist als weitere Optimierungsmöglichkeit eine noch effizientere Projektlaufzeit adressiert worden. Zu den Evaluierungsergebnissen gehörte auch der Wunsch nach einer höheren Anzahl der für die Personalentscheidungen zuständigen Ausschüsse oder alternativ eine gegenüber der bisherigen Praxis weitergehende Zuständigkeit der Verwaltung ohne die Notwendigkeit

einer politischen Beschlussfassung für Einstellungen bis zu einer bestimmten Entgelt-/Besoldungsgruppe. Auf entsprechende Praxis in anderen Behörden wurde hingewiesen.

Im Anschluss an die Evaluation wird an der weiteren Verbesserung des Recruiting-Prozesses gearbeitet. Der mit dem neuen Prozess einhergehende Kulturwandel bedeutet (für alle) eine Zeit der Umstellung und Eingewöhnung. Daher wird die Evaluation im Jahr 2023 wiederholt. Es werden dann – wie bisher – diejenigen Bereiche in die Evaluation einbezogen, die den neuen Recruiting-Prozess zum Befragungszeitpunkt seit mindestens einem Jahr nutzen.

Ausbildung

Nachwuchsgewinnung und –förderung wird beim LVR großgeschrieben. Die eigene Ausbildung ist der einzige wirklich verlässliche Beschaffungskanal für neues Personal. Der LVR bildet in 30 verschiedenen Berufsbildern ca. 1.600 Nachwuchskräfte in den folgenden Bereichen aus.

Ausbildungsberufe:

- » Verwaltung
- » IT-Berufe
- » gewerbliche/technische Berufe
- » Handwerkliche Berufe
- » Pflegerische und soziale Berufe

Duale Studiengänge werden in den Fachrichtungen Verwaltung, IT und Gesundheitsmanagement angeboten.

Die Abteilung Personaleinsatzplanung und Ausbildung des LVR-Fachbereiches Personal und Organisation kümmert sich nicht nur um das Bewerbungsmanagement und die Organisation der Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsberufen, sondern ebenso um die Durchführung von Praktika, Volontariaten, Referendariaten sowie um die Betreuung des sogenannten JSB-Programms. Zur besonderen Förderung von jungen Menschen mit einer Schwerbehinderung hat der LVR dieses Programm mit dem Ziel aufgelegt, jungen Menschen bei Eignung den Einstieg in das Berufsleben zu ermöglichen. In einem

Pool von zehn Stellen können sich junge Menschen mit einer Schwerbehinderung in einer einjährigen Erkundungsphase für eine spätere Ausbildung qualifizieren.

Des Weiteren werden zahlreiche Aus- und Weiterbildungen organisiert, wie z. B. die Verwaltungslehrgänge für Beschäftigte mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs, die modulare Qualifizierung für den Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 (ehemals Höherer Dienst) bzw. entsprechende Entgeltgruppen und die finanzielle Förderung von Masterstudiengängen.

Social Media: Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wurden die Aktivitäten zur Anwerbung von Nachwuchskräften stetig intensiviert. Neben der Personalabteilung ist auch die Ausbildungsabteilung in Social Media stark etabliert. Seit Juli 2019 betreibt der Ausbildungsbereich den Instagramkanal @lvrausbildung. Im Berichtsjahr 2022 konnte die Schwelle von 1.000 Follower*innen überschritten werden, zum 17.03.23 sind knapp 1.200 Follower*innen registriert und es wurden 203 Beiträge gepostet.

Der Instagram-Kanal wird mit kurzen Videosequenzen und Fotos bespielt, die einen wirklichkeitsnahen Eindruck aus der Ausbildung beim LVR vermitteln. Jeden Freitag werden Inhalte zur LVR-Ausbildung oder zu LVR-Themen, die für die Ausbildung von Interesse sind, gepostet:



Abbildung IV: Vergleich Ausbildungen für den ehem. mittleren Dienst

WIR SUCHEN DICH!

DUALES STUDIUM IN DER VERWALTUNG
(BACHELOR OF ARTS/ BACHELOR OF LAWS)

- ✓ Abwechslungsreiches Arbeitsumfeld
- ✓ Hohe Übernahmechancen
- ✓ Sicherer Arbeitsplatz

JETZT BEWERBEN!

LVR

Abbildung V: Werbeplakat zum Dualen Studium in der Verwaltung

Auch die Bewerbung der ausgeschriebenen Ausbildungsstellen erfolgt durch Posts auf Instagram. Zusätzlich werden Werbeanzeigen in der „heißen“ Phase der Ausschreibungen ausgespielt. Diese Werbeanzeigen wurden innerhalb von drei Wochen 70.000 mal angeklickt.

„Der öffentliche Dienstag“ ist als eine feste Beitragsreihe aufgelegt worden, um mit humorvollen, teils auch ironischen, kurzen Beiträgen z.B. für die Arbeit im Öffentlichen Dienst zu werben:

DER ÖFFENTLICHE DIENSTAG



Abbildung VI: Instagram-Beitrag „Der öffentliche Dienstag“

Über 80 Likes bei einer Reichweite von 835 Konten haben wir uns gefreut. Eine externe Agentur für Personalmarketing hat den noch jungen Instagram-Kanal des Ausbildungsbereiches als durchaus vorbildhaftes Instrument im Rahmen des sich stetig entwickelnden LVR-Arbeitgebermarketings bewertet.

Weiterhin ist der LVR auf den gängigen digitalen Portalen für Ausbildungsstellen wie z.B. azubiyo.de und

DEINE AUSBILDUNG MIT SINN!

Arbeit für die Menschen
im Rheinland
Hochwertige Ausbildung
Sicherer Arbeitsplatz
30 Ausbildungsberufe und
duale Studiengänge

mehr unter:
www.ausbildung.lvr.de



Abbildung VII: Werbeplakat zur Ausbildung beim LVR

azubi.de vertreten. Eine weitere Werbemaßnahme wurde auf einem Portal mit Lernvideos für Schule und Studium, studyflix geschaltet. Dort erschien vor dem eigentlichen Lernvideo ein kurzer Werbefilm zu den Ausbildungsmöglichkeiten beim LVR. Mit der nebenstehenden Anzeige (Abbildung IX) wurden in Köln und Umgebung Schüler*innen des Gymnasiums ab der 10. Klasse mit insgesamt 86.000 Video-Ads erreicht.

Analoge Ausbildungsakquise: Neben herkömmlichen Ausbildungsmessen mit bewährten Messeformaten wie der „Einstieg“ in den Deutzer Messehallen werden inzwischen auch Messen mit neuen Formaten



Abbildung VIII: Karriere-Kick bei der IHK Köln

besucht. So fand im Oktober 2022 die erste „Karriere-Kick“ in den Räumen der IHK Köln statt. Unter anderem beim Kickern kamen interessierte Schüler*innen und Arbeitgeber miteinander ins Gespräch (Abb. VIII).

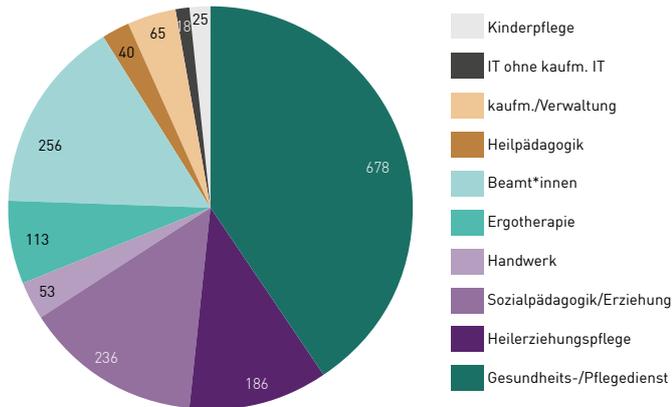


Abbildung IX: Werbeplakat Studien- und Ausbildungstag

Seit 2011 lädt der LVR jährlich zum Studien- und Ausbildungstag nach Köln-Deutz ein. In 2022 fand dieser Tag in digitaler Form statt und fand auch unter diesen Bedingungen regen Zulauf. Aufgrund der hohen Nachfrage wird die Veranstaltung wiederholt.

Viele interessierte Schüler*innen bewarben sich im Nachgang auf einen der ausgeschriebenen Ausbildungs- bzw. Studienplätze. Ein Beleg dafür, dass die

Abbildung X: Anzahl der Nachwuchskräfte nach Ausbildungsbereichen



persönliche Ansprache nach wie vor ein erfolgversprechender Zugang zu dieser Zielgruppe ist.

Die politisch entschiedene Ausbildungsquote von mindestens 7 % wird seit Jahren erreicht. In 2022 wurden im Verband mehr als 1.600 Personen ausgebildet. Damit wird die Leistungsfähigkeit des LVR auch für die Zukunft gesichert. Allerdings bleibt darauf hinzuweisen, dass das Bewerbungsaufkommen sich tendenziell verringert.

Die Darstellung zeigt, dass der LVR überwiegend Pflegefachpersonal ausbildet.

Die weiteren Ausbildungsberufe entfallen auf administrative, gewerblich-technische und handwerkliche Berufe. Auch im Bereich der Verwaltung, insbesondere in der Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) hat der LVR einen großen Personalbedarf, der vorzugsweise über die eigene Ausbildung gedeckt werden soll.

Daten und Fakten zur Personalentwicklung

Die wachsende Komplexität, die stetige Verkürzung der Halbwertszeit von Wissen und die zunehmende Digitalisierung machen es notwendig, mit entsprechend qualifiziertem Personal auf die gestiegenen Anforderungen zu reagieren. Kompetentes, veränderungsfähiges und veränderungsbereites Personal nimmt in diesem Kontext einen immer größeren Stellenwert ein. Nicht umsonst, werden die Qualifikationen, Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Mitarbeitenden als einer der wichtigsten strategischen Erfolgsfaktoren für eine Organisation betrachtet. Doch der Fachkräftemangel und die demografischen Entwicklungstendenzen werden den Kampf um die „besten Köpfe“ zukünftig noch weiter verschärfen, sodass der langfristige und nachhaltige Qualifikationsaufbau der Mitarbeitenden eine wesentliche Rolle einnimmt, um weiterhin „Qualität für Menschen“ erbringen zu können.

Hierbei nimmt die strategische Personalentwicklung – und damit das LVR-Institut für Training, Beratung

und Entwicklung – eine zentrale Rolle ein. Die Personalentwicklung verfolgt das Ziel, Mitarbeitende bei der effizienten und erfolgreichen Bewältigung der Aufgaben sowie die Lern- und Anpassungsfähigkeit einer Organisation durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen. Sie befördert u.a. die längerfristige Bindung von Mitarbeitenden, deren Arbeitsmotivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungspotenzial. Sie reduziert Fluktuation, erhält und erhöht die Arbeitsproduktivität.

Stringent entwickelte Personalentwicklungsstrukturen sind damit eine nachhaltige Investition in die aktuelle und zukünftige Entwicklung des LVRs.

Fortbildungen

Der LVR reagiert auf diese zunehmende Komplexität und die sich stetig ändernden rechtlichen, technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen durch eine Vielzahl von bedarfsorientierten und passgenau konzipierten Maßnahmen.

Eine wichtige Säule, die die notwendige Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden sicherstellt, bilden die (Fach-)Fortbildungen, die vom LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung angeboten werden. Sie untergliedern sich in die Themenfelder:

- » Konfliktmanagement
- » Arbeits- und Managementtechniken
- » Moderation, Präsentation, Rhetorik
- » Kommunikation
- » Gesundheit
- » Inklusion und Menschenrechte
- » Fachliche Themen im Bereich Recht
- » Fachliche Themen im Bereich BWL
- » Fachliche Themen im Bereich Europaangelegenheiten
- » Fachfortbildungen, wie z.B. das BTHG-Curriculum für Fallmanager*innen der Dezernate 4 und 7, spezifische Seminare für das Schulpersonal etc.

Bei den Fortbildungen nimmt der Bereich der Fachfortbildungen mit knapp 180 Veranstaltungen einen wichtigen Anteil ein. Diese passgenau konzipierten und häufig „ausgebuchten“ Veranstaltungen sind – neben den Trainings im Jahresprogramm, die über 100 Veranstaltungen im Jahr 2022 umfassten – die Basis für die umfangreiche und qualitativ hochwertige Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden.

Die Nachfrage an individuellen Maßnahmen wächst stetig und spiegelt die gestiegenen Anforderungen und die zunehmende Komplexität der Aufgaben erledigung wider. Hier reagiert der LVR flexibel mit der Entwicklung bedarfsgerechter Angebote, die den aktuellen fachlichen, methodischen und technischen Anforderungen Rechnung tragen. Gute Beispiele sind die spezifisch entwickelten Curricula für die Dezernate „Kinder und Jugend“ (Curriculum „Elementar geschult“) und „Soziales“ (Curriculum BTHG), die in sehr enger Kooperation mit den Fachdezernaten vom LVR-Institut durchgeführt werden.

Abbildung XI: Anzahl der durch das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung veranstalteten Fortbildungen im Jahr 2022 (ohne Führungskräfte-Curriculum)

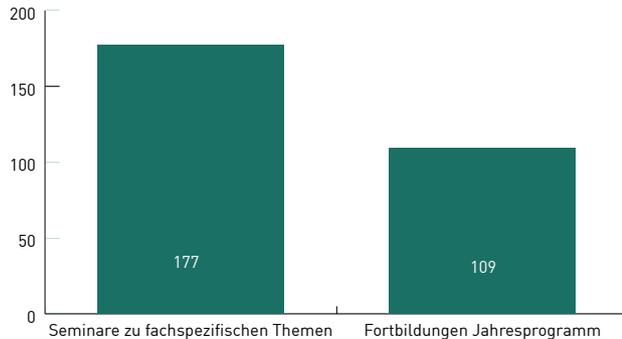
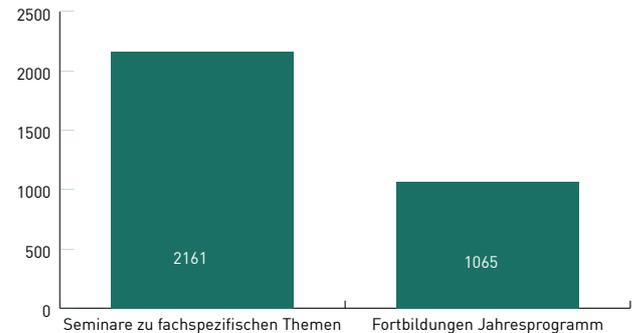


Abbildung XII: Anzahl der Teilnehmenden an den durch das LVR-Institut für Training, veranstalteten Fortbildungen im Jahr 2022 (ohne Führungskräfte-Curriculum)



Führungskräfte-Entwicklung

Ein weiterer wichtiger Baustein der strategischen Personalentwicklung stellt die Führungskräfteentwicklung dar. Die Führungskräfte tragen die Verantwortung dafür, dass die Anforderungen an eine transparente, moderne Verwaltung umgesetzt werden. Es gilt, auf die gesellschaftlichen und gesetzlichen Entwicklungen flexibel und angemessen zu reagieren, die Digitalisierung voran zu treiben und sich für mehr Diversität, für eine interkulturelle Öffnung und eine inklusive, nachhaltige Gesellschaft stark zu machen. Mehr denn je sind die Führungskräfte gefragt, Orientierung zu geben, Ziele zu formulieren, den Wandel zu gestalten und ansprechbar zu sein – kurzum: gut zu führen.

Um diesen anspruchsvollen Anforderungen gerecht zu werden, hat der LVR im Jahr 2018 beschlossen, ein

LVR-Schlüsselkompetenzmodell für Führungskräfte einzuführen und dieses im Rahmen eines verbindlichen Führungskräfte-Curriculums zu trainieren. Dieses Curriculum besteht aus vier verpflichtenden Basismodulen sowie unterschiedlichen Wahlpflichtmodulen, aus denen alle Führungskräfte ihr individuelles Curriculum aus den Kompetenzbereichen Haltung, Handlung, Entwicklung und Wissen zusammenstellen können.

Der Fokus liegt sowohl auf der Förderung und Entwicklung eines angemessenen Selbstverständnisses bzw. Selbstbildes der Führungskräfte als auch auf der konsequenten Anwendung und Nutzung der vorhandenen Führungsinstrumente. Das Curriculum kommt bei den Führungskräften gut an: Im Verlauf der letzten Jahre hat es sowohl quantitativ als auch thematisch einen deutlichen Zuwachs erfahren.

Abbildung XIII: Anzahl der Veranstaltungen im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums für die Jahre 2020 bis 2022

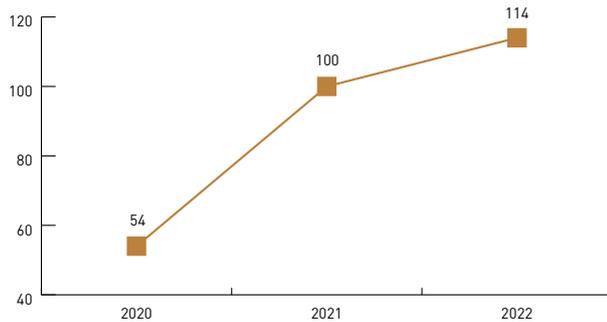
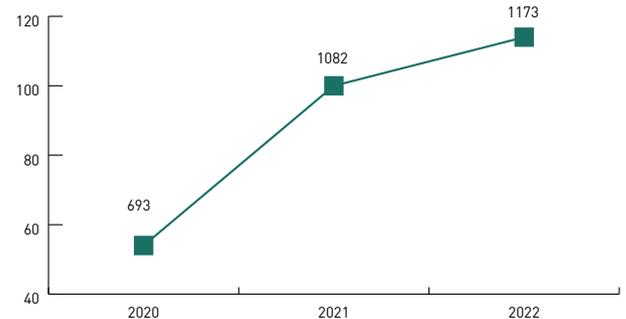


Abbildung XIV: Anzahl der Teilnehmenden in den Modulen des Führungskräfte-Curriculums in den Jahren 2020 bis 2022



Wie man zudem erkennen kann, ist nicht nur die Anzahl der Veranstaltungen gewachsen, sondern auch die Anzahl der Teilnehmenden – wobei die Zahl der weiblichen Führungskräfte in Bezug auf die besuchten Seminare im Curriculum etwas höher als die der männlichen Führungskräfte ist.

Abbildung XV: Prozentuale Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht in den Modulen des Führungskräfte-Curriculums in den Jahren 2020 bis 2022

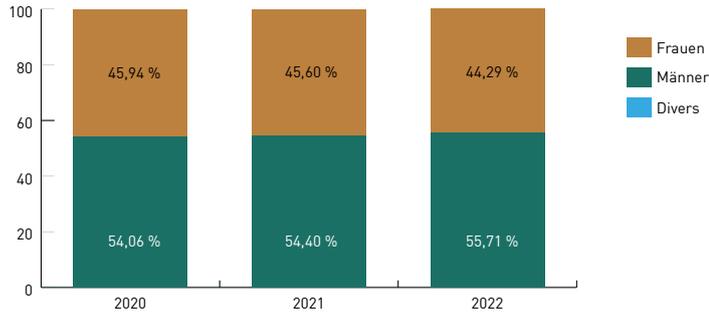
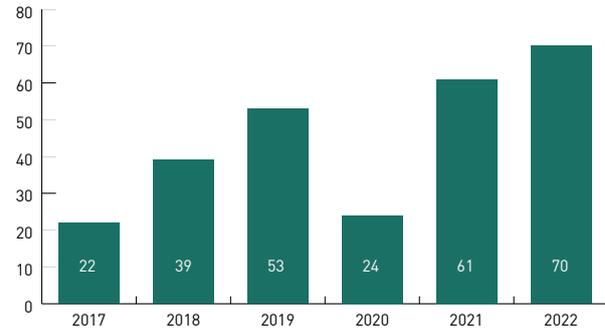


Abbildung XVI: Anzahl der Einzelcoachings für Führungskräfte in den Jahren 2017 bis 2022



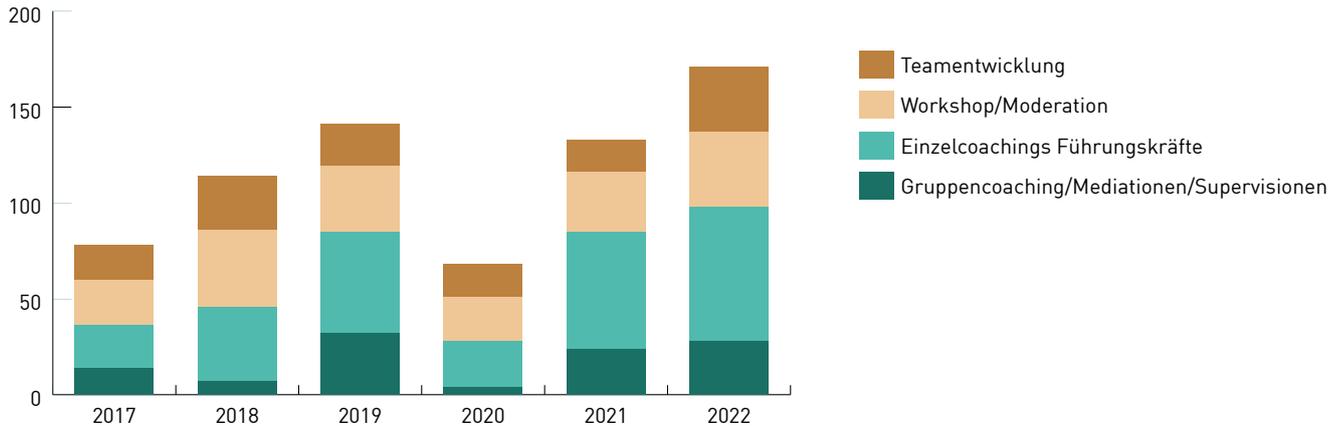
Die Führungskräfte haben darüber hinaus die Möglichkeit, ein vertrauliches Einzelcoaching mit einer oder einem qualifizierten Coach zur Klärung berufsbezogener (Führungs-)Fragen in Anspruch zu nehmen. Dieses moderne Unterstützungsinstrument hat sich im LVR seit seiner Einführung sehr gut etabliert und wird häufig und mit hoher Zufriedenheit genutzt.

Beratungsangebote

Neben diesen expliziten Angeboten für die Führungskräfte bietet das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung zahlreiche Beratungsleistungen an, die von der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen zur Teamentwicklung, über die Moderation von Workshops zu unterschiedlichen Themen, wie Strategieentwicklung, Teamkultur oder Zusammen-

arbeit bis hin zu Unterstützungsangeboten bei Konflikten, wie Mediation oder Konfliktcoaching sowie Supervision für Berufsgruppen mit besonderen Anforderungen oder Gruppencoaching reicht. Auch hier zeigt sich ein stetiges Wachstum, das nur durch die „Corona-Zeit“ unterbrochen war.

Abbildung XVII: Anzahl der Veranstaltungen, unterteilt nach unterschiedlichen Beratungsformaten für die Jahre 2017 bis 2022



Wirft man abschließend einen Gesamtblick auf das dargestellte Portfolio, ergibt sich das folgende Bild:

Abbildung XVIII: Anzahl der Veranstaltungen, unterteilt nach unterschiedlichen Beratungsformaten und Fortbildungen für das Jahr 2022

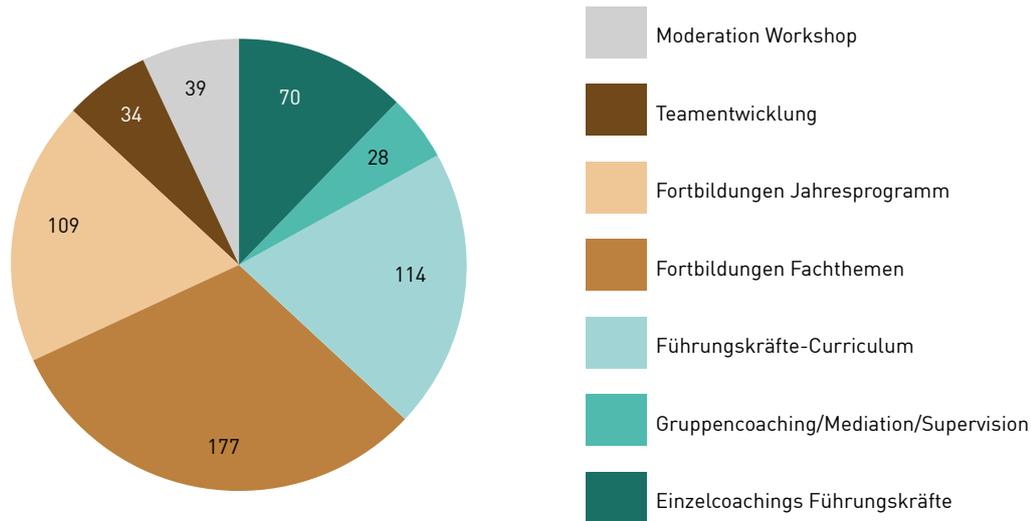
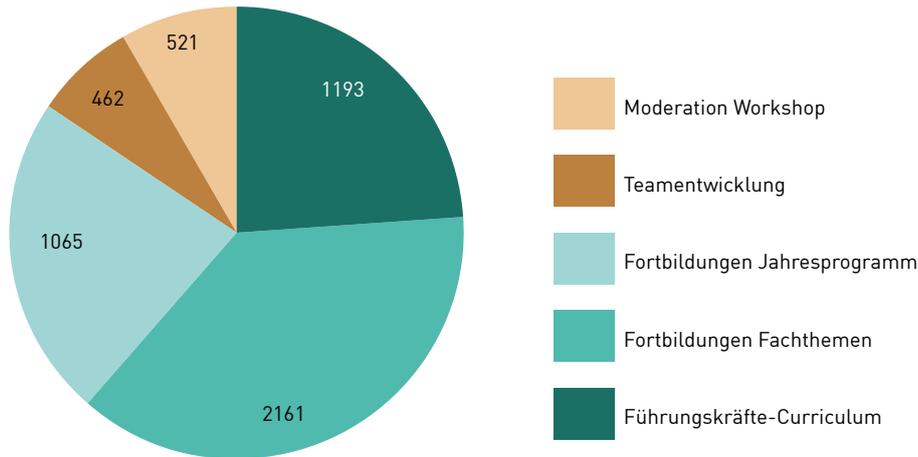


Abbildung XIX: Anzahl der Teilnehmenden, unterteilt nach unterschiedlichen Beratungsformaten und Fortbildungen für das Jahr 2022



Um Qualität für Menschen erreichen zu können, wird ausreichend und gut qualifiziertes Personal benötigt. Dieses Personal für unseren Verband zu gewinnen, es zu halten und stetig weiter zu entwickeln, ist eine immens wichtige Zukunftsaufgabe, die ohne eine nachhaltige Personalentwicklung nicht zu bewältigen ist. Der LVR verfügt mit seinem Institut für Training, Beratung und Entwicklung über einen kompetenten Ansprechpartner, der in diesem Sinne vordenkt, vorantreibt und passgenaue Lösungen für den LVR findet.



Die LVR-Dezernate in Zahlen ...

Hinweise zur Auswertung

Der Großteil der Daten dieses Berichtes wurde stichtagsbezogen zum 31.12.2022 erhoben. Zeitraumbezogene Daten basieren in der Regel auf dem Zeitraum des Vorjahres 01.01. bis 31.12.2022. Die jeweilige Auswertungsart ist kenntlich gemacht.

Ausgewertet wurden die so genannten aktiven Mitarbeitenden (ohne Personen in der Freizeitphase der Altersteilzeit, in Elternzeit oder sonstiger Beurlaubung ohne Fortzahlung des Entgelts).

Des Weiteren wurden die Auswertungen in der Regel ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, Volontariat, Freiwilligendienst, Freiwilligem ökologischen oder sozialen Jahr u.ä. durchgeführt. Dieser Personenkreis wird separat betrachtet.

Die Struktur der LVR-Dezernate

Die zehn LVR-Dezernate ohne Eigenbetriebe sind wie folgt strukturiert:

- » LVR-Dezernat 0 – Organisationsbereich
LVR-Direktorin
- » LVR-Dezernat 1 – Personal und Organisation
- » LVR-Dezernat 2 – Finanzmanagement,
Kommunalwirtschaft und Europaangelegenheiten
- » LVR-Dezernat 3 – Gebäude- und
Liegenschaftsmanagement, Umwelt, Energie,
Bauen für Menschen GmbH
- » LVR-Dezernat 4 – Kinder, Jugend und Familie
- » LVR-Dezernat 5 – Schulen, Inklusionsamt,
Soziale Entschädigung
- » LVR-Dezernat 6 – Digitalisierung, IT-Steuerung,
Mobilität und technische Innovation
- » LVR-Dezernat 7 – Soziales
- » LVR-Dezernat 8 – Klinikverbund und
Verbund Heilpädagogischer Hilfen
- » LVR-Dezernat 9 – Kultur und
Landschaftliche Kulturpflege



In zwei LVR-Dezernaten gibt es Außendienststellen,
die zum jeweiligen Dezernat gehören:

- » Außendienststellen des LVR-Dezernates 5:
41 Schulen
- » Außendienststellen des LVR-Dezernates 9:
20 Museen und Kultureinrichtungen

Die Mitarbeitenden

Abbildung 1: Aufteilung nach Geschlecht

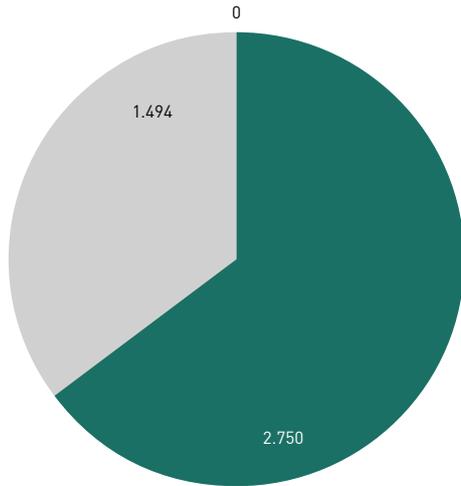


Abbildung 2: Aufteilung nach Beamt*innen und Beschäftigten

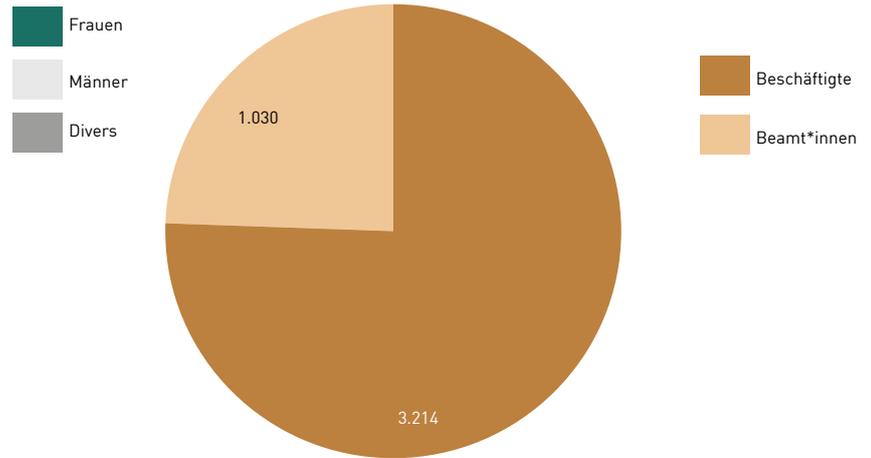


Abbildung 3: Aufteilung nach Dezernat

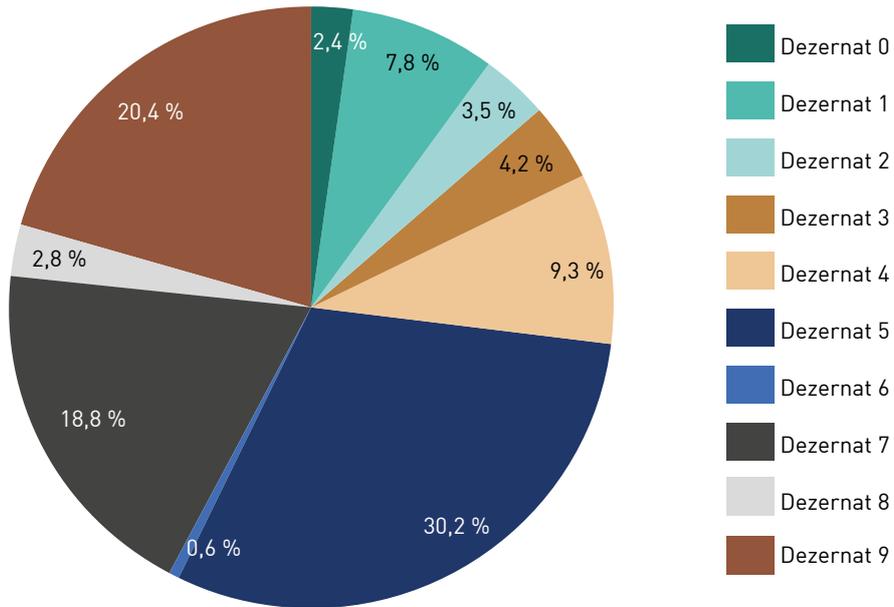


Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl der Planstellen
(Stellenplan Teil A I)

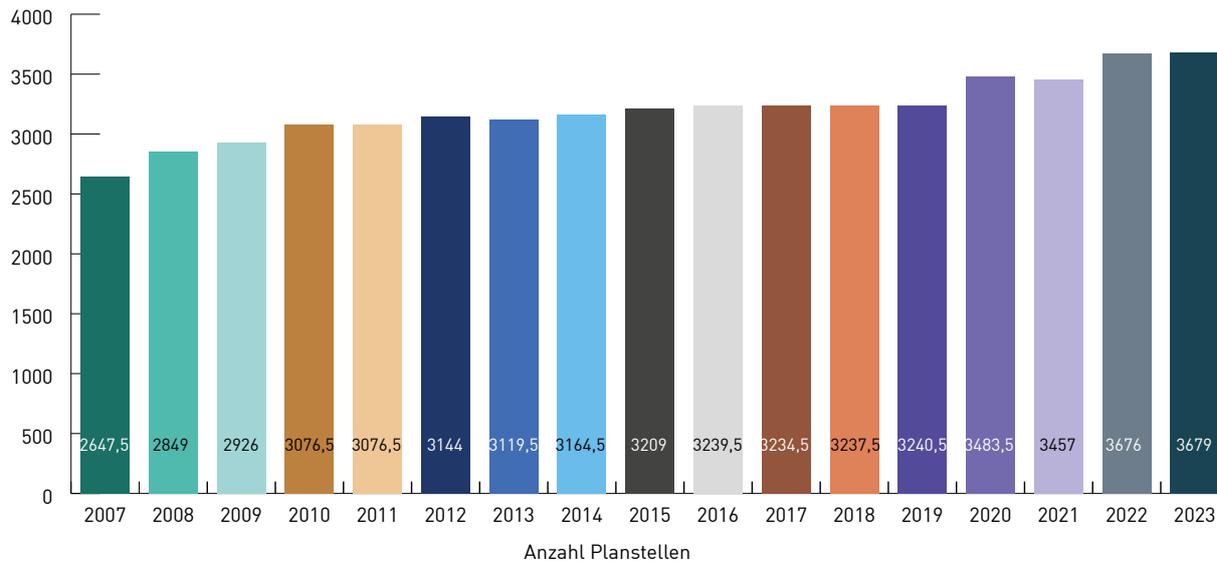


Abbildung 5: Entwicklung der Planstellen in den einzelnen Dezernaten 2020 bis 2022 (Stellenplan Teil A I)

	Dez. 0	Dez. 1	Dez. 2	Dez. 3	Dez. 4	Dez. 5	Dez. 6	Dez. 7	Dez. 8	Dez. 9
2020	100	341	138,5	174,5	219,5	981	21	702	120,5	685,5
2021	100	341	138,5	174,5	220,5	948	21	711	111	692,5
2022	96,5	342	138	179,5	343,5	986	28,5	747	113	702

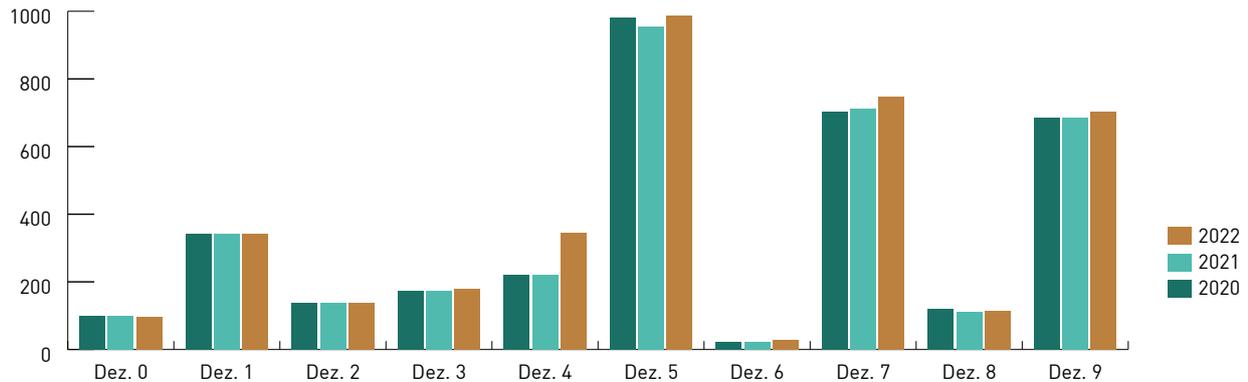


Abbildung 6: Aufteilung der Planstellen 2022 auf die Dezernate

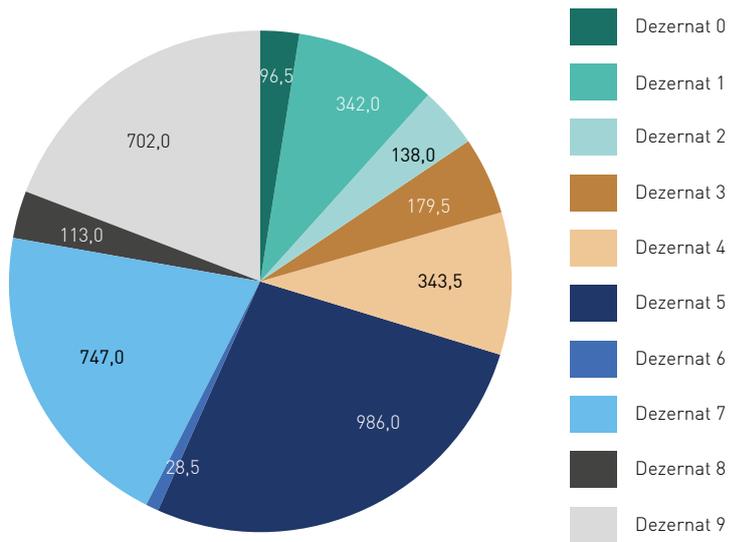


Abbildung 7: Entwicklung des Vollkräftewertes
(Jahresdurchschnitt)

Erläuterung: Der Vollkräftewert (VK) ist ein Jahresdurchschnittswert und enthält alle Personen mit Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungszahlung. Basis für die Vollkräftedaten sind daher die Abrechnungsergebnisse der Personalkosten. Hier ist auch das Personal berücksichtigt, das keine Planstellen benötigt (zum Beispiel Personal mit Zeitvertrag, Aus-

zubildende, Nachwuchskräfte). Teilzeitkräfte werden ihrem Beschäftigungsumfang entsprechend anteilig berücksichtigt. Personen in der Arbeitsphase der Altersteilzeit werden mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (Arbeitszeitanteil) eingerechnet. Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit werden nicht berücksichtigt. Ebenfalls nicht berücksichtigt sind die Tarifbeschäftigten des Sozialen Entschädigungsrechts, da es sich hierbei um Mitarbeitende des Landes handelt.

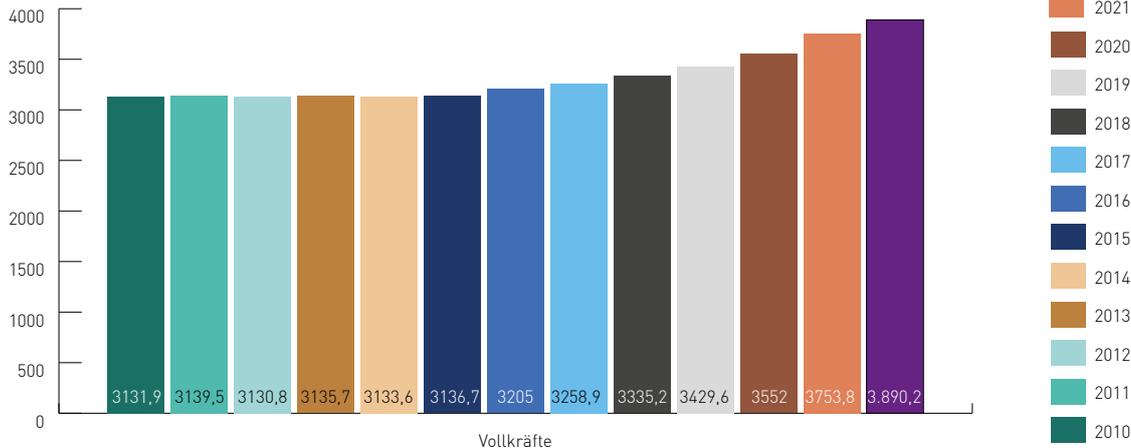
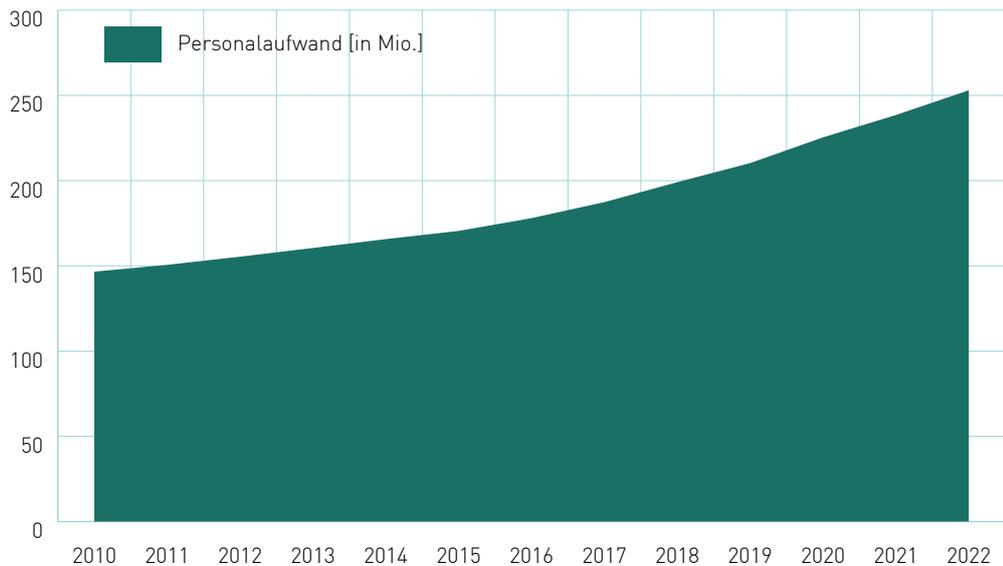


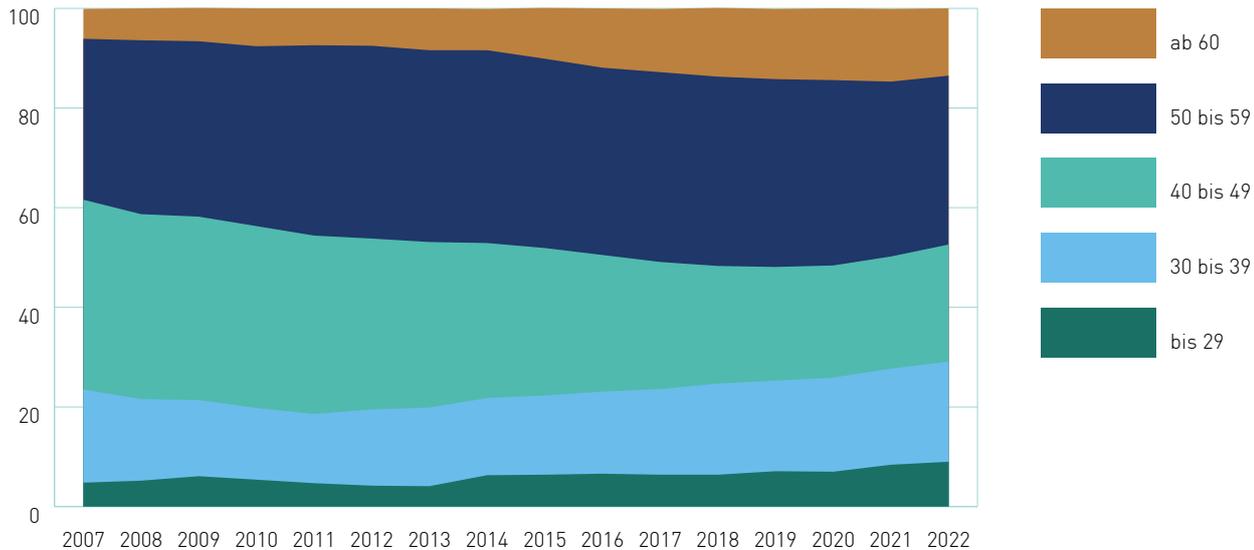
Abbildung 8: Personalaufwand der LVR-Dezernate



	Personalaufwand
2010	146,6
2011	150,6
2012	155,4
2013	160,5
2014	165,7
2015	170,5
2016	178,0
2017	187,4
2018	199,1
2019	210,3
2020	225,4
2021	238,5
2022	253,0

Die Altersstruktur

Abbildung 9: Altersstruktur der LVR-Dezernate in den Jahren 2007 bis 2022 (unbefristet beschäftigte, aktive Mitarbeitende; jeweils zum 31. Dezember des Jahres; Personen in Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht eingerichtet)



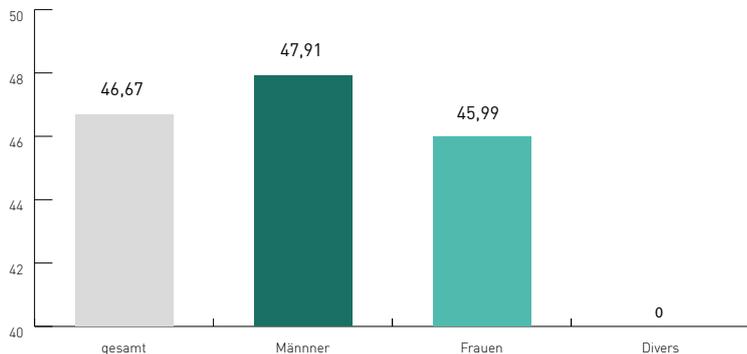


Abbildung 10:
Durchschnittsalter

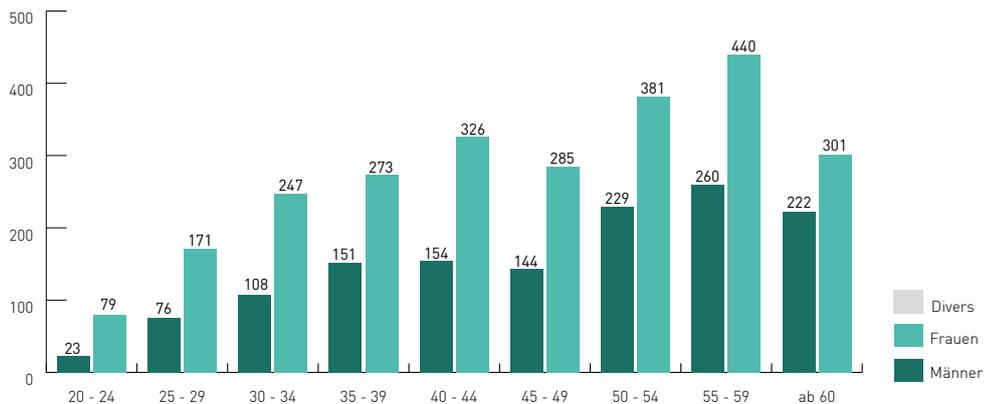
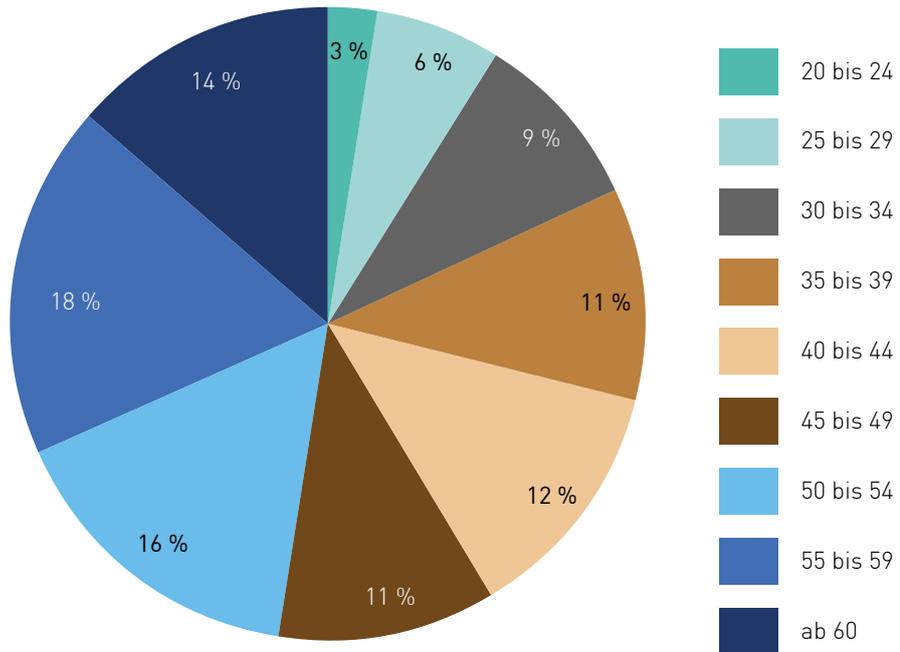


Abbildung 11:
Altersstruktur der
LVR-Dezernate zum
31.12.2022, aufgeteilt
nach Geschlecht

Abbildung 12: Prozentuale Verteilung der Altersgruppen



Fluktuation

Abbildung 13: Personalabgänge in den LVR-Dezernaten im Jahr 2022 nach Grund

Gesamtzahl der Abgänge: 278

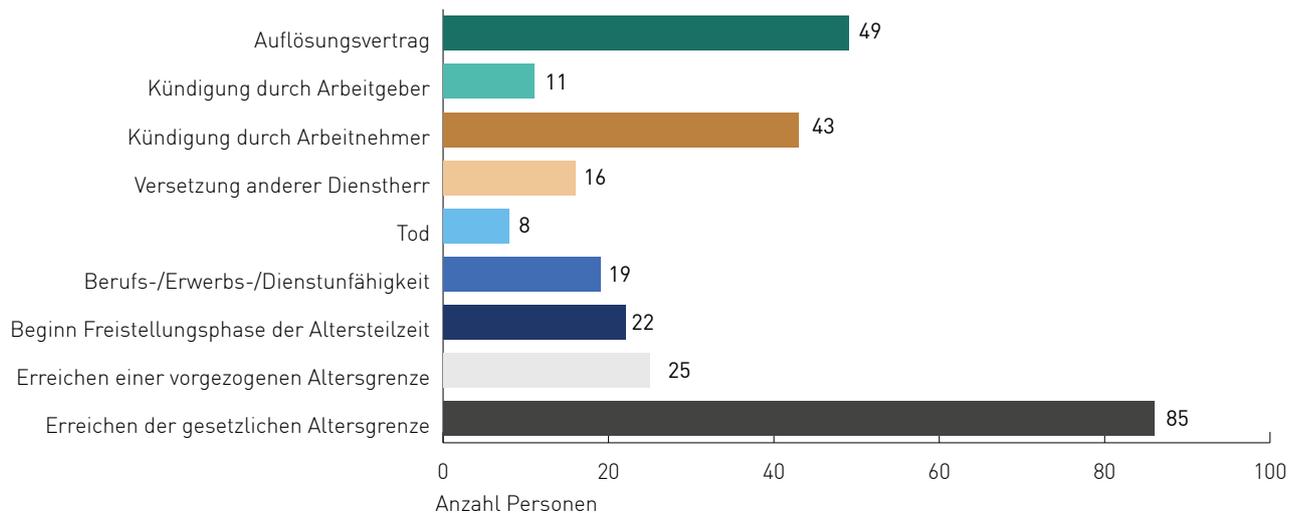


Abbildung 14: Abgänge 2009 bis 2022 und Prognose bis 2027

Erläuterung: Die Abbildung 14 gibt für die Jahre 2009 bis 2022 die tatsächlich vorhandenen Abgänge wieder.

Für die Jahre 2023 bis 2026

- » werden Personen erfasst, die im genannten Zeitraum ihre individuelle gesetzliche Altersgrenze erreichen,
- » werden die zurzeit bekannten Personalabgänge wegen des Beginns der Freistellungsphase der Altersteilzeit eingerechnet,
- » wird bei den übrigen Abgangsgründen der Mittelwert der letzten drei Jahre zugrunde gelegt.

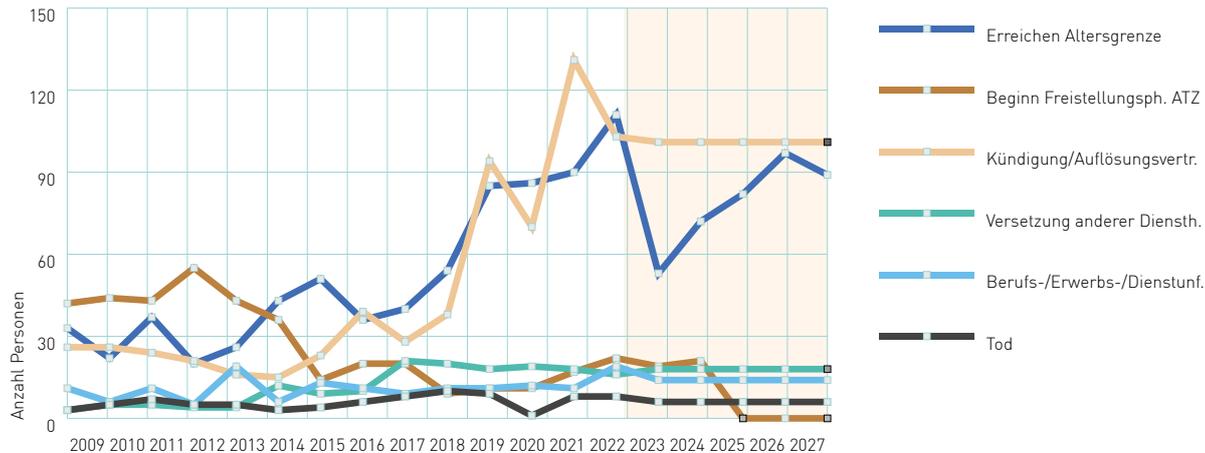


Abbildung 15: Durchschnittsalter bei Ausscheiden aus dem Dienst

Erläuterung: Folgende Abgangsgründe sind berücksichtigt:

- » Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze
- » Erreichen einer vorgezogenen Altersgrenze
- » Berufs-/Erwerbs-/Dienstunfähigkeit
- » Tod im aktiven Dienst

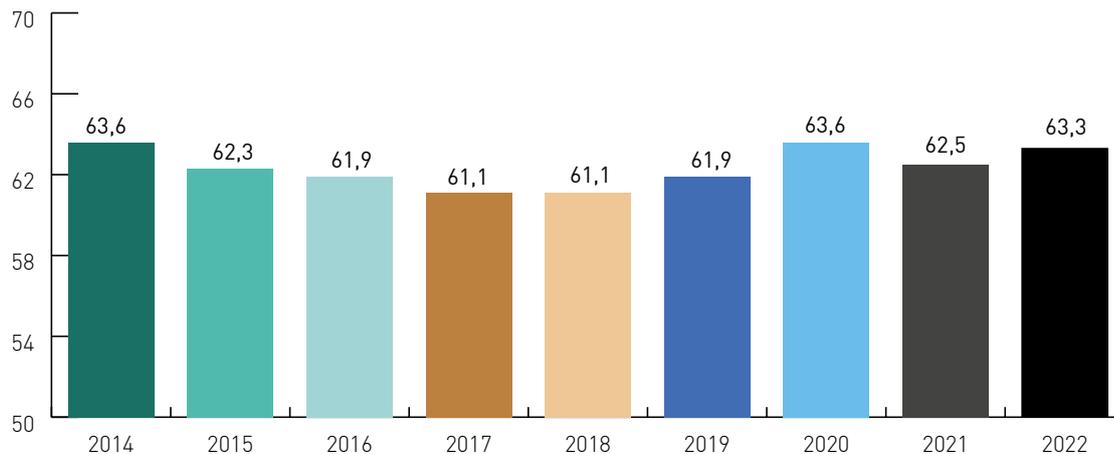
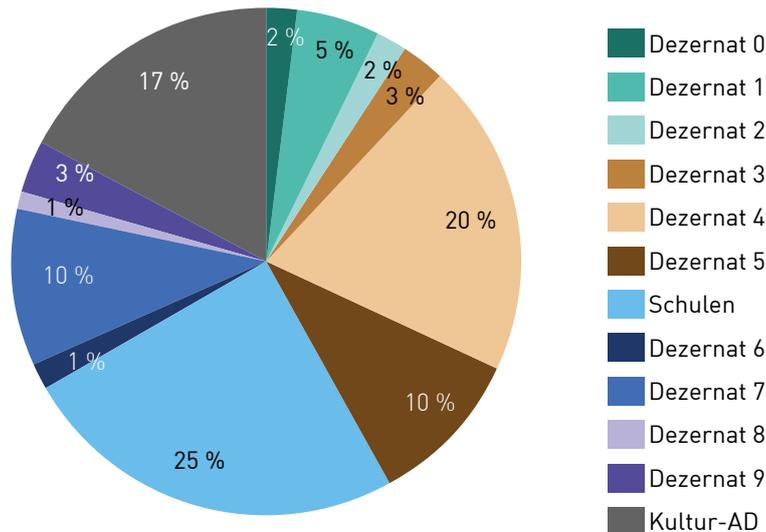


Abbildung 16: Prozentuale Aufteilung der externen Zugänge im Jahr 2022

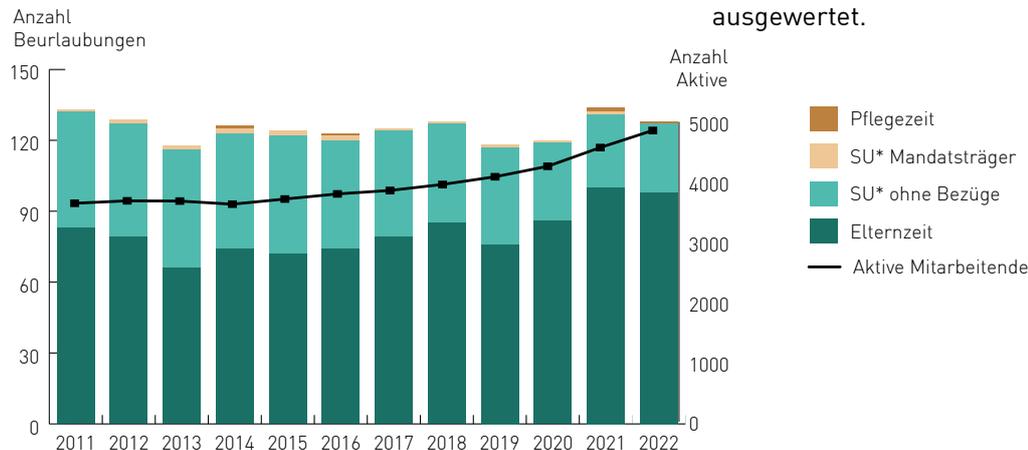


Erläuterung: Nachwuchskräfte wurden nicht berücksichtigt. Ebenfalls unberücksichtigt blieben Personen, die innerhalb des Jahres 2022 den LVR wieder verlassen haben.

Dienststelle	2022
Deuzernat 0	7
Deuzernat 1	18
Deuzernat 2	6
Deuzernat 3	10
Deuzernat 4	67
Deuzernat 5 (ZV)	34
Schulen	84
Deuzernat 6	5
Deuzernat 7	34
Deuzernat 8	4
Deuzernat 9 (ZV)	11
Kultur-AD	58
Gesamt	338

Beurlaubungen und Teilzeit

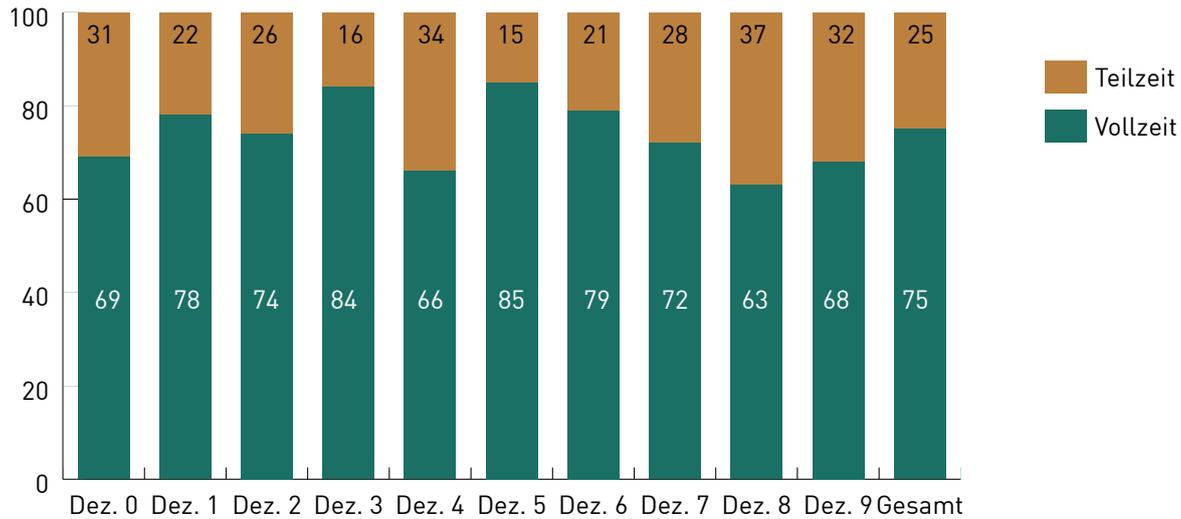
Abbildung 17: Anzahl der Beurlaubten sowie die Anzahl der Aktiven zum 31.12.2022



Erläuterung: Für die Abbildung 17 wurden sowohl die unbefristeten als auch die befristeten, aktiven Mitarbeitenden sowie Personen in Ausbildung und informatorisch Beschäftigte (Praktikanten, Volontäre) ausgewertet.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Elternzeit	83	79	66	74	72	74	79	85	76	86	100	98
SU ohne Bezüge	49	48	50	49	50	46	45	42	41	33	31	29
SU Mandatsträger	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	0
Pflegezeit				1		1					2	1
Anzahl Aktive	3643	3684	3680	3628	3714	3799	3857	3957	4085	4259	4572	4857

Abbildung 18: Teilzeitanteil pro LVR-Dezernat in Prozent



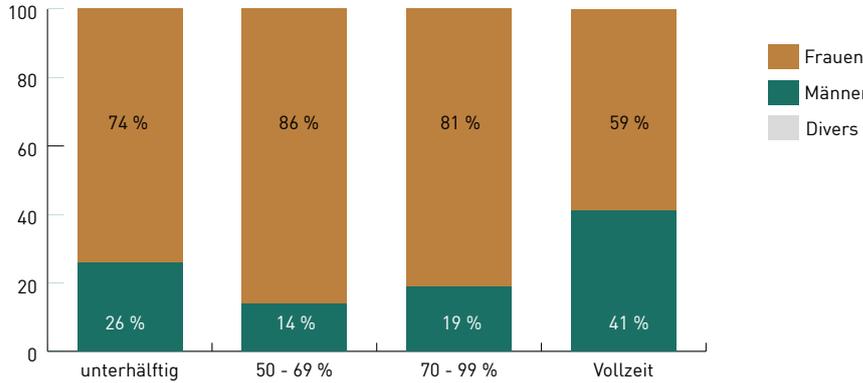


Abbildung 19:
Stundenanteile nach
Geschlecht

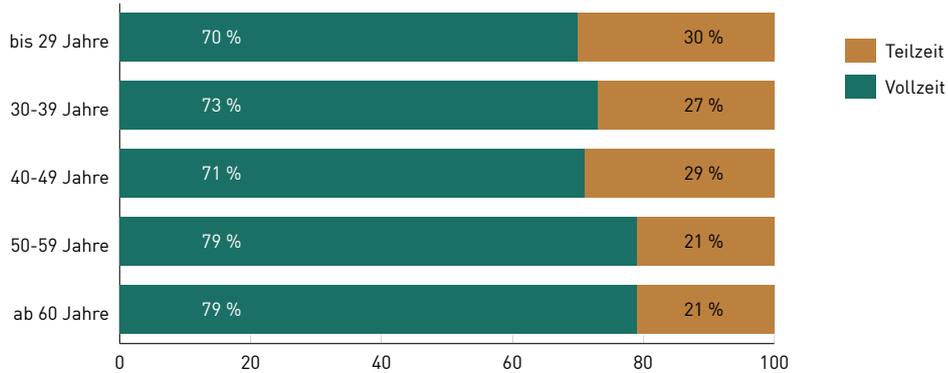
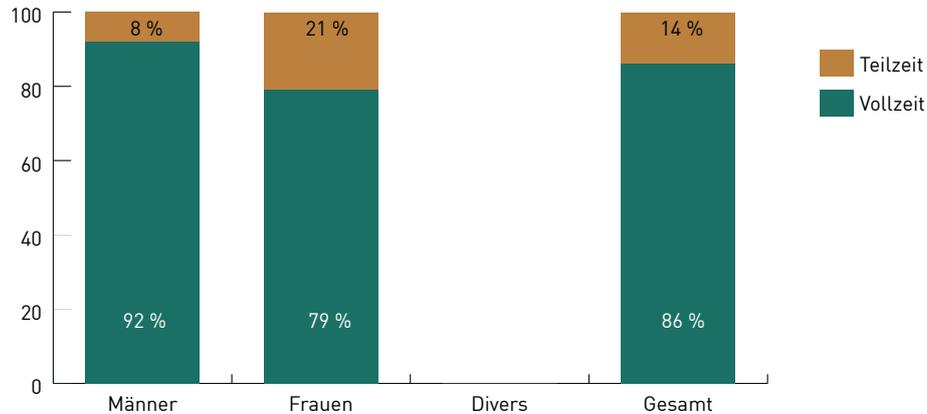


Abbildung 20:
Arbeitszeitanteil nach
Altersgruppen

Abbildung 21: Führungskräfte in Teilzeit

Erläuterung: Ausgewertet wurden die Führungspositionen Mitglieder*innen des Verwaltungsvorstandes, Fachbereichsleitungen, Leitungen von Außendienststellen, Stabstellenleitungen, Abteilungsleitungen und Teamleitungen.



Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

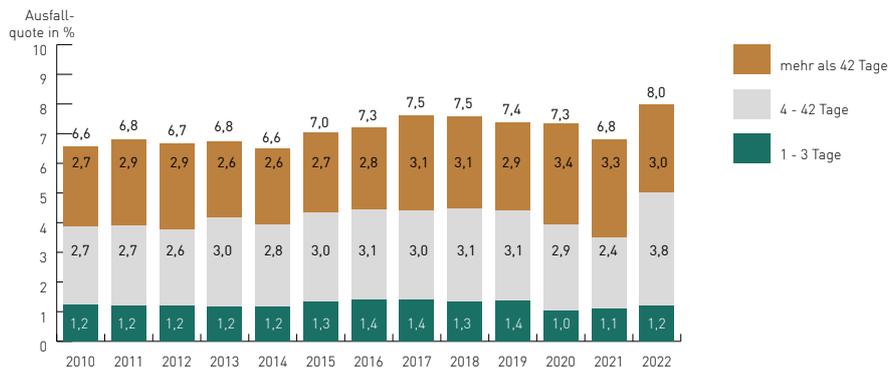


Abbildung 22: Entwicklung der Ausfallquoten 2010 bis 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen

Hinweis: Im Jahr 2022 lag die Krankenstandquote der Mitgliedsstädte des Deutschen Städtetag in NRW bei 9,38 Prozent

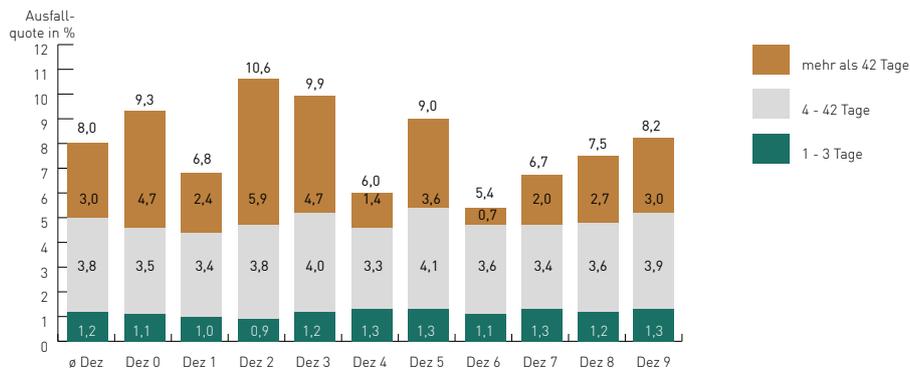


Abbildung 23: Ausfallquoten des Jahres 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach LVR-Dezernat gegliedert

Abbildung 24: Ausfallquoten des Jahres 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Altersgruppen gegliedert

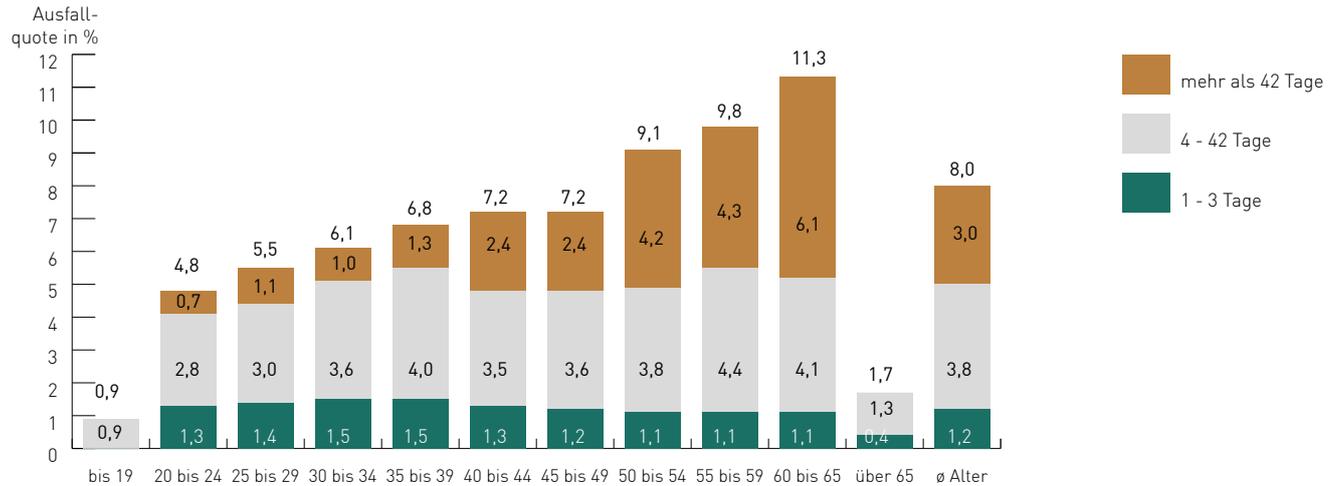


Abbildung 25: Ausfallquoten des Jahres 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Geschlecht gegliedert

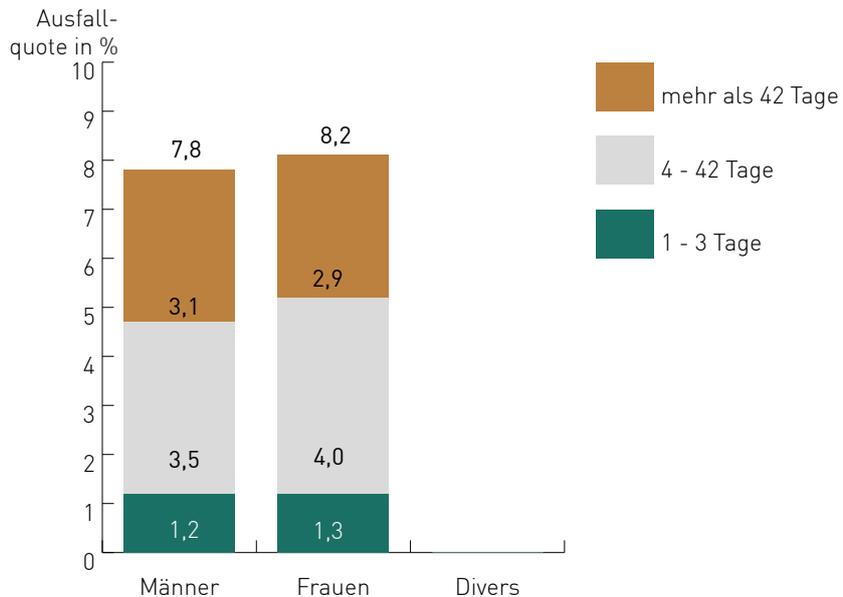
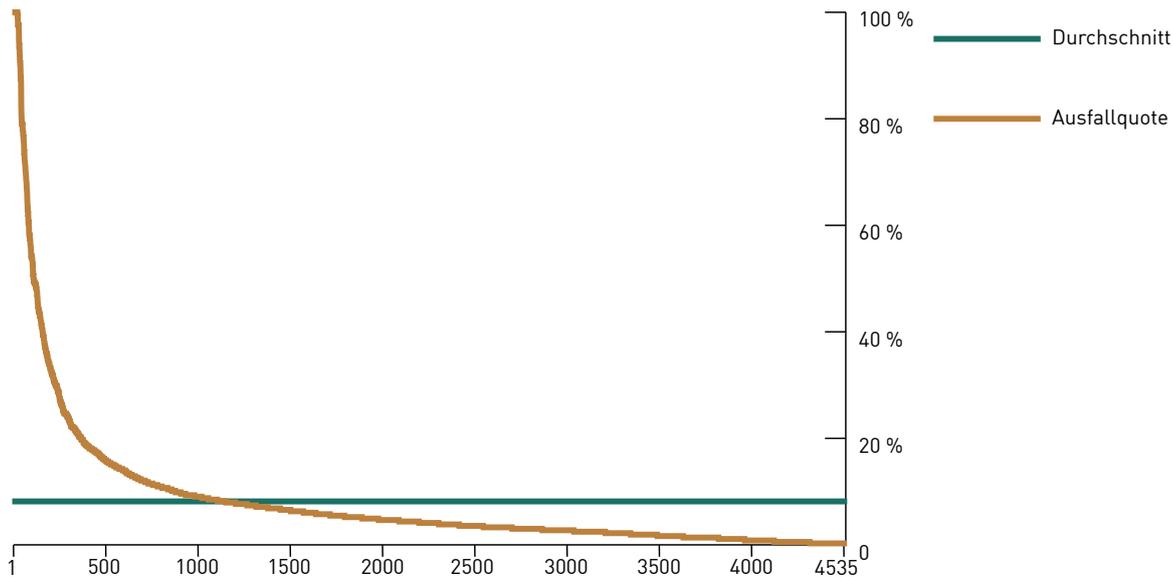


Abbildung 26: Ausfallquote je Mitarbeiter*in sowie durchschnittliche Ausfallquote

Erläuterung: Die Grafik zeigt die personenbezogene Ausfallquote aufgrund von Krankheit in Braun und die durchschnittliche Krankheitsquote in Grün an.

Auf der Horizontalachse werden anonymisiert alle Mitarbeitenden aufgeführt. Das bedeutet, dass 1.200 Mitarbeitende eine über dem Durchschnitt liegende Ausfallquote besitzen wohingegen 3.335 Mitarbeitende eine unter dem Durchschnitt liegende Ausfallquote besitzen.



Menschen mit Schwerbehinderung

Abbildung 27: Entwicklung der Schwerbehindertenquote jeweils zum 31.12.2022

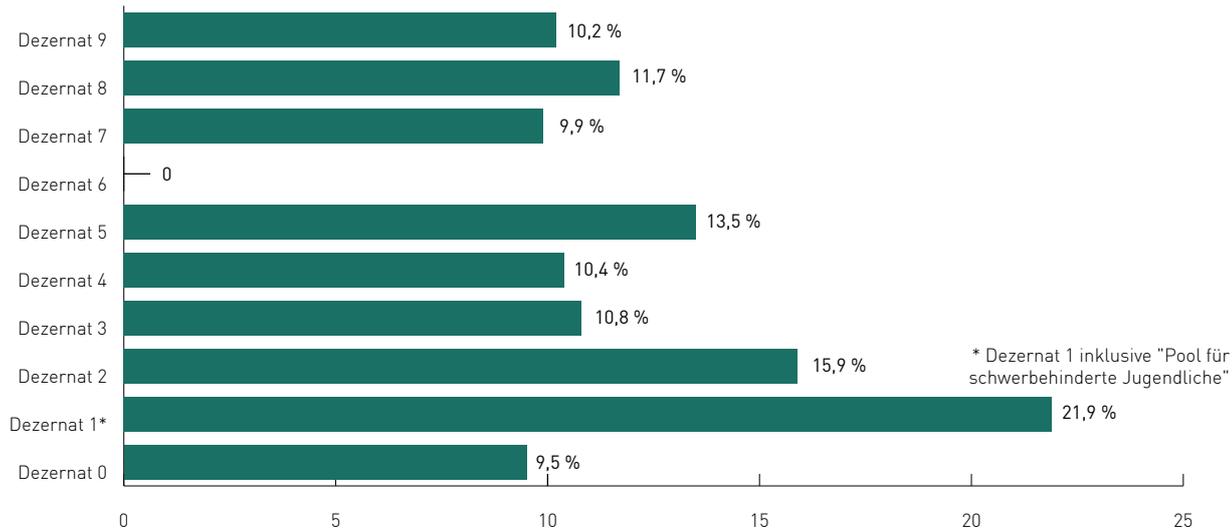


Abbildung 28: Schwerbehindertenquote je LVR-Dezernat zum 31.12.2022

In den LVR-Dezernaten wurde bei 58,9 % der Mitarbeitenden die Schwerbehinderung erst nach Eintritt in den Dienst des LVR festgestellt (Vorjahr 56,6 %). Man kann allerdings davon ausgehen, dass nicht alle

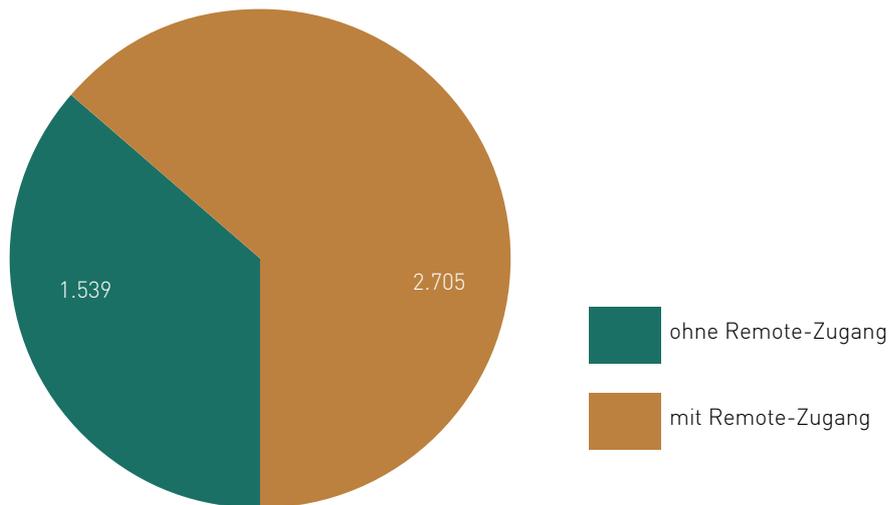
Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung diese zum Zeitpunkt der Einstellung mitgeteilt haben.

Somit ist zu berücksichtigen, dass die genannte Quote in Höhe von 58,9 % wahrscheinlich etwas niedriger ausfällt.



Remote-Arbeit (Mobiles Arbeiten bzw. Heim-/Telearbeit)

Abbildung 29: Anzahl und Aufteilung der Mitarbeitenden mit Remote-Zugang (nur mit Individualvereinbarung)



Erläuterung: Ausgewertet wurden aktive, unbefristet und befristet Beschäftigte mit einer Individualvereinbarung zur Heim- oder Telearbeit bzw. dem Mobilten Arbeiten (ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, Volontariat und ähnlichem)

Abbildung 30: Aufteilung der Mitarbeitenden mit Remote-Zugang nach Dezernat und Außendienststellen

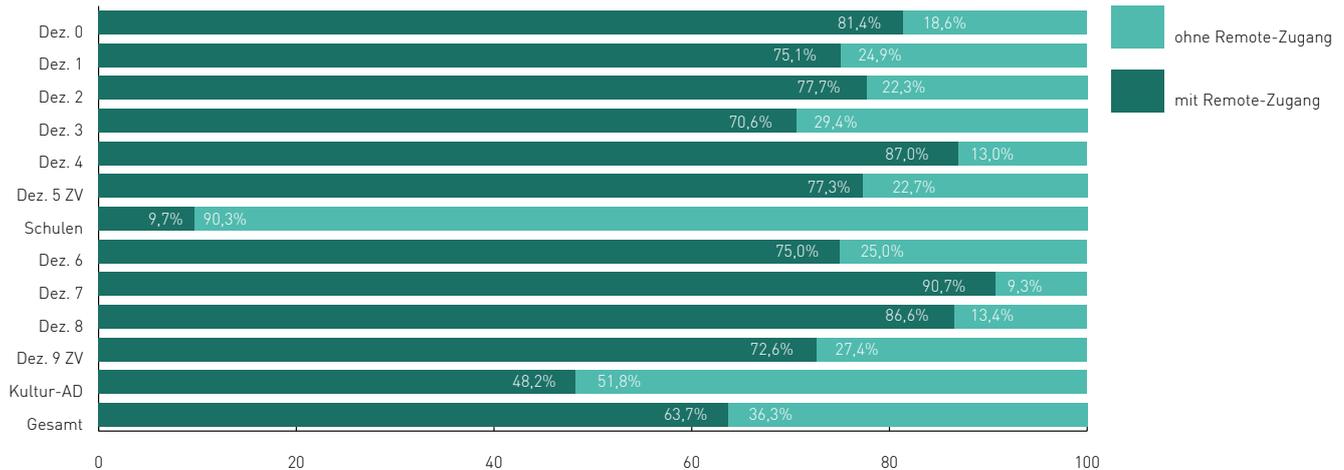


Abbildung 31: Aufteilung der Mitarbeitenden mit Remote-Zugang nach Geschlecht



Interkulturelle Beschäftigung

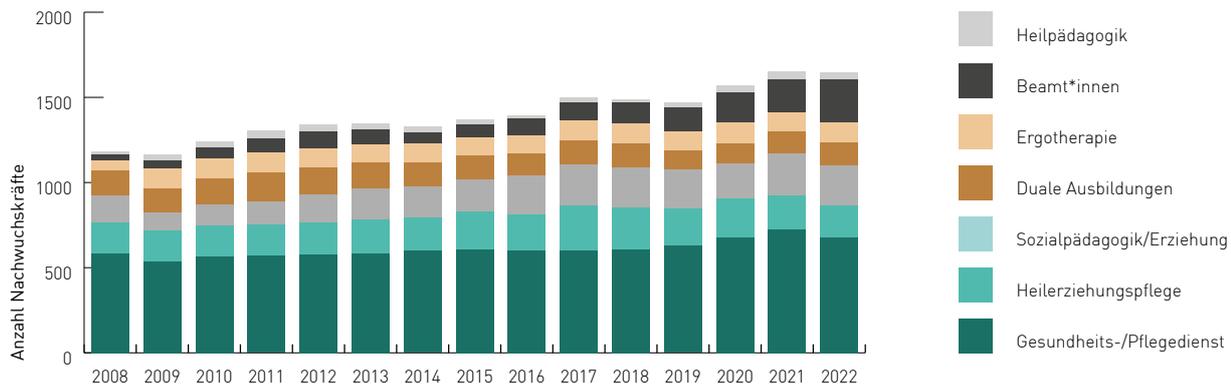
Abbildung 32: Nationalitäten in den LVR-Dezernaten



Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit: 4.134

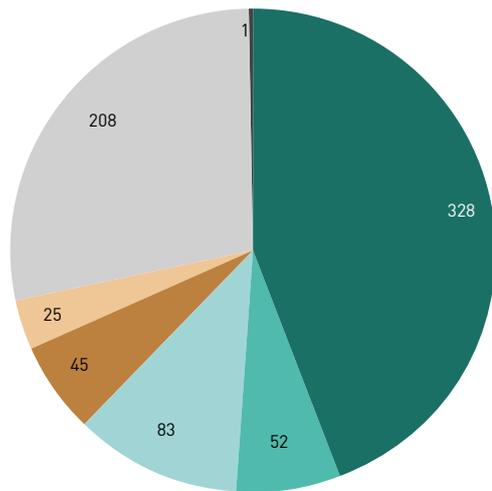
Ausbildung und Qualifizierung

Abbildung 33: Entwicklung nach Ausbildungsberufen



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gesundheits-/Pflegedienst	583	538	565	568	576	584	597	608	602	601	607	628	679	726	678
Heilerziehungspflege	183	180	182	183	191	195	197	223	210	264	245	222	228	198	186
Sozialpädagogik/Erziehung	155	102	124	141	162	184	179	183	226	238	236	225	201	243	236
Duale Ausbildungen	148	142	148	166	158	152	144	142	132	144	142	111	121	130	136
Ergotherapie	61	119	119	117	114	111	110	109	107	116	114	113	121	117	113
Beamt*innen	31	50	68	85	99	87	68	76	99	110	125	143	180	192	256
Heilpädagogik	20	32	36	43	40	33	32	30	15	27	20	26	41	46	40

Abbildung 34: Qualifizierungsmöglichkeiten und Freiwilligendienste



¹Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Ökologisches Jahr, Freiwilliges Soziales Jahr

²Aufbaubildungsgang (Offene Ganztagschule, Bewegung und Gesundheit, Fachkraft inklusive Bildung und Erziehung)

³Erzieheranwärter*innen; Praxismester Soziale Arbeit

⁴Psycholog*innen in Weiterbildung

⁵Programm für jugendliche schwerbehinderte Menschen

Abbildungsverzeichnis

Themen und Projekte ...

Abbildung I: Preisverleihung der Schrittekampagne „Einfach pilgern“

Abbildung II: Sport- und Gesundheitskurse vor dem LVR-Landeshaus in Köln

Abbildung III: Anzahl der abgeschickten Formulare

Abbildung IV: Vergleich Ausbildungen für den ehem. mittleren Dienst

Abbildung V: Werbeplakat zum Dualen Studium in der Verwaltung

Abbildung VI: Instagram-Beitrag „Der öffentliche Dienstag“

Abbildung VII: Werbeplakat zur Ausbildung beim LVR

Abbildung VIII: Karriere-Kick bei der IHK Köln

Abbildung IX: Werbeplakat Studien- und Ausbildungstag

Abbildung X: Anzahl der Nachwuchskräfte nach Ausbildungsbereichen

Abbildung XI: Anzahl der durch das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung veranstalteten Fortbildungen im Jahr 2022 (ohne Führungskräfte-Curriculum)

Abbildung XII: Anzahl der Teilnehmenden an den durch das LVR-Institut für Training, veranstalteten Fortbildungen im Jahr 2022 (ohne Führungskräfte-Curriculum)

Abbildung XIII: Anzahl der Veranstaltungen im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums für die Jahre 2020 bis 2022

Abbildung XIV: Anzahl der Teilnehmenden in den Modulen des Führungskräfte-Curriculums in den Jahren 2020 bis 2022

Abbildung XV: Prozentuale Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht in den Modulen des Führungskräfte-Curriculums in den Jahren 2020 bis 2022

Abbildung XVI: Anzahl der Einzelcoachings für Führungskräfte in den Jahren 2017 bis 2022

Abbildung XVII: Anzahl der Veranstaltungen, unterteilt nach unterschiedlichen Beratungsformaten für die Jahre 2017 bis 2022

Abbildung XVIII: Anzahl der Veranstaltungen, unterteilt nach unterschiedlichen Beratungsformaten und Fortbildungen für das Jahr 2022

Abbildung XIX: Anzahl der Teilnehmenden, unterteilt nach unterschiedlichen Beratungsformaten und Fortbildungen für das Jahr 2022

Die LVR-Dezernate in Zahlen ...

Die Mitarbeitenden

Abbildung 1: Aufteilung nach Geschlecht

*Abbildung 2: Aufteilung nach Beamt*innen und Beschäftigten*

Abbildung 3: Aufteilung nach Dezernat

Abbildung 4: Entwicklung der Anzahl der Planstellen (Stellenplan Teil A I)

Abbildung 5: Entwicklung der Planstellen in den einzelnen Dezernaten 2020 bis 2022 (Stellenplan Teil A I)

Abbildung 6: Aufteilung der Planstellen 2022 auf die Dezernate

Abbildung 7: Entwicklung des Vollkräftewertes (Jahresdurchschnitt)

Abbildung 8: Personalaufwand der LVR-Dezernate

Die Altersstruktur

Abbildung 9: Altersstruktur der LVR-Dezernate in den Jahren 2007 bis 2022 (unbefristet beschäftigte, aktive Mitarbeitende; jeweils zum 31. Dezember des Jahres; Personen in Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen sind nicht eingerichtet)

Abbildung 10: Durchschnittsalter

Abbildung 11: Altersstruktur der LVR-Dezernate zum 31.12.2022, aufgeteilt nach Geschlecht

Abbildung 12: Prozentuale Verteilung der Altersgruppen

Fluktuation

Abbildung 13: Personalabgänge in den LVR-Dezernaten im Jahr 2022 nach Grund

Gesamtzahl der Abgänge:

Abbildung 14: Abgänge 2009 bis 2022 und Prognose bis 2027

Abbildung 15: Durchschnittsalter bei Ausscheiden aus dem Dienst

Abbildung 16: Prozentuale Aufteilung der externen Zugänge im Jahr 2022

Beurlaubungen und Teilzeit

Abbildung 17: Anzahl der Beurlaubten sowie die Anzahl der Aktiven zum 31.12.2022

Abbildung 18: Teilzeitanteil pro LVR-Dezernat in Prozent

Abbildung 19: Stundenanteile nach Geschlecht

Abbildung 20: Arbeitszeitanteil nach Altersgruppen

Abbildung 21: Führungskräfte in Teilzeit

Krankheitsbedingte Ausfallzeiten

Abbildung 22: Entwicklung der Ausfallquoten 2010 bis 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen

Abbildung 23: Ausfallquoten des Jahres 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach LVR-Dezernat gegliedert

Abbildung 24: Ausfallquoten des Jahres 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Altersgruppen gegliedert

Abbildung 25: Ausfallquoten des Jahres 2022 nach kurz-, mittel- und langzeitigen Erkrankungen sowie nach Geschlecht gegliedert

*Abbildung 26: Ausfallquote je Mitarbeiter*in sowie durchschnittliche Ausfallquote*

Menschen mit Schwerbehinderung

Abbildung 27: Entwicklung der Schwerbehindertenquote jeweils zum 31.12.2022

Abbildung 28: Schwerbehindertenquote je LVR-Dezernat zum 31.12.2022

Remote-Arbeit

Abbildung 29: Anzahl und Aufteilung der Mitarbeitenden mit Remote-Zugang (nur mit Individualvereinbarung)

Abbildung 30: Aufteilung der Mitarbeitenden mit Remote-Zugang nach Dezernat und Außendienststellen

Abbildung 31: Aufteilung der Mitarbeitenden mit Remote-Zugang nach Geschlecht

Interkulturelle Beschäftigung

Abbildung 32: Nationalitäten in den LVR-Dezernaten

Ausbildung und Qualifizierung

Abbildung 33: Entwicklung nach Ausbildungsberufen

Abbildung 34: Qualifizierungsmöglichkeiten und Freiwilligendienste



LVR-Fachbereich Personal und Organisation
12.63 - Team Personalcontrolling & Reporting, Personalkosten, LOB
Hermann-Pünder-Str. 1, 50679 Köln
Tel 0221 809-0, www.lvr.de