

An die Mitglieder
des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung

Köln, 11.08.2021
Herr Beuel
OE 1

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung

Montag, 23.08.2021, 9:30 Uhr

Köln, Horion-Haus, Rhein/Ruhr/Erft

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur **3.** Sitzung lade ich herzlich ein.

Während der Sitzung sind Sie telefonisch zu erreichen unter Tel. Nr. 0221/8096011.

Bitte beachten Sie die Anlage für Hinweise zum Infektionsschutz zu COVID-19.

Falls es Ihnen nicht möglich ist, an der Sitzung teilzunehmen, bitte ich, dies umgehend der zuständigen Fraktionsgeschäftsstelle mitzuteilen, damit eine Vertretung rechtzeitig benachrichtigt werden kann.

T a g e s o r d n u n g

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

- | | | |
|----|--|--|
| 1. | Anerkennung der Tagesordnung | |
| 2. | Niederschrift über die 2. Sitzung vom 14.06.2021 | |
| 3. | Anfragen und Anträge | |
| 4. | Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im LVR-Klinikverbund
<u>Berichterstattung:</u> LVR-Dezernentin Wenzel-Jankowski | 15/275/1 K |
| 5. | Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie (Bezug: Vorlagen 15/143 und 15/314) – aktueller Sachstand
<u>Berichterstattung:</u> Erster Landesrat Limbach | Mündlicher Bericht der Verwaltung |

- 6. Öffentliche Ausschreibung der Stelle der Landesrätin/des Landesrates des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach **15/402 E**
- 7. Beschlusskontrolle
- 8. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

- 9. Niederschrift über die 2. Sitzung vom 14.06.2021
- 10. Anfragen und Anträge
- 11. Personalmaßnahmen
- 11.1. Besetzung der Leitung des LVR-Niederrheinmuseums Wesel **15/424 E**
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach

Vorstellung der Bewerberin sowie Kurzvortrag zu dem Thema "Zukunftsperspektive des LVR-Niederrheinmuseums Wesel"
- 11.2. Personalmaßnahmen **15/404 B**
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach
- 11.3. Personalmaßnahmen **15/405 E**
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach
- 11.4. Bestellung zum Prüfer des LVR-Fachbereichs Rechnungsprüfung des Landschaftsverbandes Rheinland **15/383 E**
Berichterstattung: Erster Landesrat Limbach
- 12. Vergabe einer Beratungsleistung bezüglich der Erstellung einer Expertise im Hinblick auf die Organisation der Kommunikationsfunktion im LVR **15/496 B**
Berichterstattung: LVR-Direktorin Lubek
- 13. Beschlusskontrolle
- 14. Verschiedenes

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorsitzende

H a n s S c h m i t z

Hinweise zum Infektionsschutz (Stand: 05.08.2021)

1. Durchführung der Sitzung

Die Sitzung findet als Präsenzveranstaltung statt. Bei Betreten des Gebäudes und des Sitzungsraumes sowie während der gesamten Dauer der Sitzung, auch am Sitzplatz, ist eine FFP2-Maske oder eine Maske mit höheren Standards zu tragen. Diese kann beim Sprechen kurzzeitig abgesetzt werden.

Durch die Verwaltung werden weitere Hygienemaßnahmen getroffen.

2. Vorbereitung auf die Sitzung

Den Gremienmitgliedern werden (Selbst-)Schnelltests rechtzeitig vor der Sitzung zur Verfügung gestellt.

3. Gründe für eine Nichtteilnahme

Bitte begeben Sie sich insbesondere nicht zum Sitzungsort, wenn

- Sie ein positives Testergebnis von einem am Sitzungstag durchgeführten (Selbst-)Schnelltest erhalten haben,
- Sie Symptome einer Erkältungskrankheit aufweisen oder
- Sie einer Absonderungspflicht gem. § 4 CoronaEinreiseV unterliegen oder eine sonstige Quarantänepflicht besteht. Eine sonstige Quarantänepflicht kann sich insbesondere aus §§ 14 - 16 CoronaTestQuarantäneVO des Landes NRW oder durch behördliche Anordnung ergeben.

Sollten im Einzelfall Unsicherheiten bestehen, ob eine Teilnahme an der Sitzung möglich ist, steht die LVR-Stabsstelle Sitzungsmanagement unter LVR-Sitzungsmanagement@lvr.de für Fragen zur Verfügung.

TOP 1 Anerkennung der Tagesordnung

Niederschrift
über die 2. Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung
am 14.06.2021 in Köln, Horion-Haus
- öffentlicher Teil -

Anwesend vom Gremium:

CDU

Anders, Patrick
Boss, Frank (MdL)
Cöllen, Heiner
Hermes, Achim
Kretschmer, Gabriele
Dr. Schlieben, Nils Helge
Stieber, Andreas-Paul
Wehlus, Jürgen

für Petrauschke, Hans-Jürgen
für Henk-Hollstein, Anne

SPD

Bozkir, Timur
Brodrick, Helmut
Cirener, Thomas
Joebges, Heinz
Schmitz, Hans
Wucherpennig, Brigitte

Vorsitzender

Bündnis 90/DIE GRÜNEN

Bortlitz-Dickhoff, Johannes
Ernst, Sandra
Klemm, Ralf
Peters, Anna
Rickes, Roland

FDP

Effertz, Lars Oliver
Runkler, Hans-Otto

AfD

Matzerath, Markus

Die Linke.

Basten, Larissa

Die FRAKTION

König, Simon

Gruppe FREIE WÄHLER

Bayer, Udo

Verwaltung:

Limbach, Reiner
Pagenkopf, Ralf
Brinkmann, Sabine
Beuel, Stefan (Protokoll)

Herr Prof. Dr. Süß (bis TOP 5)
Herr Schmoll (bis TOP 5)
Frankeser, Karl-Heinz (bis TOP 8)
Dietzsch, Jürgen
Schätzer, Norbert

Erster Landesrat
Leiter LVR-FB 12
Leiterin Stab GGM
OE 10.10

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Leiter LVR-FB 62
LVR-FB 12
GPR

Tagesordnung

Öffentliche Sitzung

Beratungsgrundlage

1. Anerkennung der Tagesordnung
2. Niederschrift über die 1. Sitzung vom 15.03.2021
3. Anfragen und Anträge
4. Stellungnahmen des LVR zum Teilhabebericht NRW und zum neuen Landesaktionsplan „NRW inklusiv“ **15/261 K**
5. "Die Krise als Chance nutzen" / Zweiter Teilbericht **15/314 K**
6. Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2020 **15/257 K**
7. Evaluation und Fortführung des Traineeprogramms **15/323 K**
8. Verschiedenes

Nichtöffentliche Sitzung

9. Niederschrift über die 1. Sitzung vom 15.03.2021
10. Anfragen und Anträge
11. Vergabe der Umsetzungsberatung zur Elektromobilität für den LVR **15/315 B**
12. Personalmaßnahmen
- 12.1. Befristete Einstellungen und Verlängerungen von Zeitverträgen von 100% drittmittelfinanziertem wissenschaftlichem Personal im LVR-Dezernat "Kultur und Landschaftliche Kulturpflege" **15/269 K**
- 12.2. Personalmaßnahmen
hier: Dringlichkeitsentscheidungen **15/320 K**
- 12.3. Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung **15/233 B**
- 12.4. Personalmaßnahmen
hier: Zuständigkeit des Landschaftsausschusses **15/234 E**
13. Verschiedenes

Beginn der Sitzung:	09:30 Uhr
Ende öffentlicher Teil:	11:00 Uhr
Ende nichtöffentlicher Teil:	11:15 Uhr
Ende der Sitzung:	11:15 Uhr

Öffentliche Sitzung

Punkt 1

Anerkennung der Tagesordnung

Gegen die Tagesordnung bestehen keine Bedenken.

Punkt 2

Niederschrift über die 1. Sitzung vom 15.03.2021

Gegen die Niederschrift bestehen keine Bedenken.

Punkt 3

Anfragen und Anträge

Es liegen keine Anfragen und Anträge vor.

Punkt 4

Stellungnahmen des LVR zum Teilhabebericht NRW und zum neuen Landesaktionsplan „NRW inklusiv“ Vorlage Nr. 15/261

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Der erste Teilhabebericht der Landesregierung NRW und die Stellungnahmen des LVR für die Anhörungen im Landtag werden gemäß Vorlage Nr. 15/261 gebündelt zur Kenntnis genommen.

Zur Kenntnis genommen werden auch Anregungen und Vorschläge aus Sicht des LVR zur Fortschreibung des Landesaktionsplans „NRW inklusiv“."

Punkt 5

"Die Krise als Chance nutzen" / Zweiter Teilbericht Vorlage Nr. 15/314

Herr Limbach verweist auf den ersten Teilbericht, der als Vorlage 15/143 in der letzten Sitzungsrunde beraten wurde, und verdeutlicht, dass der zweite Teilbericht bzw. die Vorlage 15/314 hieran anknüpfe. Dem LVR würden hierin gute technische und organisatorische Voraussetzungen für die Tele-/Heimarbeit, auch schon vor der Pandemie, bestätigt. Deren Weiterentwicklung hin zum mobilen Arbeiten sowie hiermit zusammenhängende neue Arbeitswelten seien interessante Aspekte, die es näher zu beleuchten gelte.

Hierzu übergibt der **Vorsitzende** das Wort an **Herrn Prof. Dr. Süß**, der gemeinsam mit **Herr Schmoll** (beide von der Henrich-Heine-Universität Düsseldorf) die Ergebnisse der Befragung "Arbeiten im LVR in Zeiten der Corona-Pandemie" präsentiert. Die dazu verwendete Präsentation ist als sog. Management Summary der Niederschrift beigefügt.

Die Vorlage sowie die Präsentation werden fraktionsübergreifend gelobt. **Herr Boss** betont ausdrücklich, dass der Dank nicht nur der Verwaltungsspitze, sondern auch den

Mitarbeitenden gelte und bittet, diesen an die Mitarbeitenden weiterzugeben. Zu seiner Frage zum Ablauf der Befragung führt **Herr Prof. Dr. Süß** aus, dass diese online erfolgt und hierzu ein Link versendet worden sei. Die Teilnahmequote von rund 41 % bezeichnet er als sehr erfreulich und damit entsprechend aussagekräftig. Auf Nachfrage von **Frau Wucherpfennig** ergänzt **Herr Prof. Dr. Süß**, dass die Befragung nicht LVR-weit durchgeführt worden sei, sondern auf den Bereich der sog. Zentralverwaltung beschränkt gewesen sei.

Er bestätigt die Aussage von **Herrn Boss**, dass die Befragung weit über das Thema Homeoffice hinaus gehe und auch die Frage der Mobilität und deren Entwicklung thematisiere. Die Reduktion von Pendelzeiten und -kosten spiele im Kontext der Attraktivitätssteigerung eines Arbeitsgebers eine bedeutende Rolle.

Herr Runkler möchte wissen, ob die Studie seinen persönlichen Eindruck der besseren telefonischen Erreichbarkeit der Mitarbeitenden des LVR und der kürzeren Dauer digitaler Sitzungen im Vergleich zu Präsenzsitzungen bestätige. Zur künftigen Homeofficenuutzung bittet er Herrn Prof. Dr. Süß um seine Einschätzung, ob hier eine individuelle Ausgestaltung zu bevorzugen sei. **Herr Prof. Dr. Süß** bestätigt, dass sich die telefonische Erreichbarkeit und die Dauer von Sitzungen grundsätzlich positiv entwickeln, weil "Störfaktoren", wie Wege im Dienstgebäude und/oder Gespräche mit Kollegen*innen, in der Heimarbeit entfallen. Der kollegiale, persönliche Austausch habe aber auch viele positive Aspekte, die dadurch wegfielen. Hier gelte es, z.B. durch digitale Kaffeepausen, Substitute zu schaffen. Bei der künftigen Homeofficenuutzung seien aus seiner Sicht individuelle Lösungen wünschenswert.

Frau Wucherpfennig betont, dass die Einsparung von Büroraum und damit Mietausgaben auch mit Blick auf den Neubau am Ottoplatz viele Möglichkeiten biete. Mit deren schrittweiser Umsetzung werde sich sicher auch dieser Ausschuss noch weiter befassen.

Frau Ernst merkt an, dass sich die Situation nach der Pandemie möglicherweise anders darstelle als zum Befragungszeitpunkt im März. So könnte es von Interesse sein, die Betreuung von Kindern und zu pflegender Personen nach Alter zu eruieren und dabei auch gleichstellungsrelevante Fragen einzubeziehen.

Herr Prof. Dr. Süß hält eine differenzierte Betrachtung der Gestaltung von Homeoffice für geboten. Dabei gelte es auch die Verantwortung für Betreuung und Pflege einzubeziehen. Dies müsse in einem partizipativen Prozess mit den Mitarbeitenden bzw. deren Interessenvertretung erfolgen.

Auf Nachfrage von **Herrn Boss** zu den Grundzügen des Desk-Sharing und seiner Anmerkung, dass hierfür ein Umdenken erforderlich sei, stellt **Herr Limbach** klar, dass für die sog. Zentralverwaltung die Grundsatzentscheidung getroffen worden sei, für das Desk-Sharing eine Quote von 0,8 anzuwenden. Er bestätigt, dass es für den Weg dort hin eines Change-Prozesses bedürfe und die Kommunikation dessen eine Herausforderung darstelle. Arbeitsplätze stünden künftig in einem bestimmten Kontingent im sog. Homebase-Modell zur Verfügung. Mit Blick auf die Kosten müsse brachliegender Büroraum vermieden und bestehende Anmietungen müssten beendet und eigene Immobilien, z. B. am Ottoplatz, optimal genutzt werden.

Herr Prof. Dr. Süß bestätigt abschließend die Aussage von **Herrn Bortlitz-Dickhoff**, dass es für ein funktionierendes Desk-Sharing und mobiles Arbeiten einer entsprechenden Hardwareausstattung und digitaler Prozesse bedürfe. Er ergänzt, dass auch der Datenschutz und die Arbeitssicherheit von besonderer Bedeutung seien.

Der **Vorsitzende** bedankt sich bei der Verwaltung und den Gästen der Heinrich-Heine-Universität.

"Die Vorlage Nr. 15/314 "Die Krise als Chance nutzen" / Zweiter Teilbericht wird zur Kenntnis genommen."

Punkt 6
Befristete Beschäftigungsverhältnisse 2020
Vorlage Nr. 15/257

Die positive Entwicklung bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen bzw. deren weiterer deutlicher Rückgang wird fraktionsübergreifend gelobt. Einzelne "Ausreißer" müssten in den zuständigen Fachausschüssen, insbesondere in den Krankenhausausschüssen 3 und 4, diskutiert werden.

Auf Nachfrage von **Frau Basten** zu den sachgrundlosen Befristungen im Aufgabenbereich Infektionsschutz, erläutert **Herr Limbach**, dass es sich dabei um Fälle nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes in Folge der Corona-Pandemie und damit um eine nicht dauerhafte Aufgabe handle. Der enormen Antragsflut könne nur durch den Einsatz von zusätzlichem, befristetem Personal begegnet werden. Aktuell sei nicht absehbar, bis wann die Anträge abgearbeitet seien.

Auf Bitten von **Herrn Klemm** sagt **Herr Limbach** zu, mit der Niederschrift Zahlen zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen beim LWL zu ergänzen, sofern diese dort vorhanden sind und dem LVR zur Verfügung gestellt werden.

HINWEIS zur Niederschrift: Da die Abstimmung mit dem LWL und die Übermittlung der Zahlen, sofern diese dort vorhanden sind und zur Verfügung gestellt werden, einige Zeit in Anspruch nehmen wird, wird der Bitte von Herrn Klemm mit einem separaten Schreiben nachgekommen.

"Der Bericht zur Entwicklung und zum aktuellen Stand der befristeten Beschäftigungsverhältnisse wird gemäß Vorlage Nr. 15/257 zur Kenntnis genommen."

Punkt 7
Evaluation und Fortführung des Traineeprogramms
Vorlage Nr. 15/323

Zu diesem TOP gibt es keine Anmerkungen.

"Die Evaluation des am 31.03.2021 beendeten Traineeprogramms und die Neuauflage für acht geeignete Teilnehmende wird gemäß Vorlage Nr. 15/323 zur Kenntnis genommen."

Punkt 8
Verschiedenes

Herr Limbach nennt einige Eckdaten und Fakten zu den Ergebnissen der LVR-weiten Mitarbeitendenbefragung. Die Teilnahmequote, die zwischen den Dezernaten zum Teil stark variere, liege bei insgesamt 53% und absolut bei lediglich 108 weniger Rückmeldungen als im Jahr 2018. Die Ergebnisse seien insgesamt leicht verbessert. Die Antworten zu den Fragen rund um Corona bestätigen, dass sich die Mitarbeitenden gut informiert und geschützt sowie technisch gut ausgestattet fühlen. Die Befragungsergebnisse werden heute im Verwaltungsvorstand und morgen im Gesamtpersonalrat vorgestellt. Für die nächste Sitzung des Ausschusses für Personal und allgemeine Verwaltung kündigt Herr Limbach eine Berichtsvorlage zu dem Thema an.

Weiterhin berichtet er zur aktuellen Coronalage beim LVR, insbesondere zu den arbeitgeberseitigen Impfungen, die in der nächsten Woche beginnen sollen und zur sehr erfolgreich laufenden Restdosenverimpfung über die Stadt Köln.

Mechernich, den 05.07.2021

Der Vorsitzende

S c h m i t z

Köln, den 22.06.2021

Die Direktorin des Landschaftsverbandes
Rheinland
In Vertretung

L i m b a c h

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

PD Dr. Sascha Ruhle

René Schmoll M. A.

Abschlussbericht:

Arbeitsproduktivität bei dem LVR in Zeiten der Corona-Pandemie

Stand: 28.04.2021

1 Ausgangssituation und Problemaufriss

Durch die COVID-19-Pandemie haben sich die Arbeitsbedingungen von Millionen Menschen schlagartig geändert. So wurde ein Großteil der Wissensarbeit aus dem Büro in das Homeoffice verlagert. Die digitale Zusammenarbeit wurde intensiviert und auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibler zu gestalten, hat an Bedeutung gewonnen. Nach einer repräsentativen Umfrage arbeitet seit Beginn der COVID-19-Pandemie fast die Hälfte aller Berufstätigen in Deutschland zumindest teilweise von zuhause aus, jede/r Fünfte davon sogar erstmals (vgl. BITKOM 2020), wobei jedoch Schwankungen im Zeitablauf zu beobachten sind: Im Zuge der „ersten Corona-Welle“ mussten im März 2020 zahlreiche Tätigkeiten ohne Vorbereitung in die häusliche Umgebung der Beschäftigten verlagert werden. Nachdem im Sommer 2020 wieder eine stärkere Präsenz in den Unternehmen zu beobachten war, fand im Zuge der „zweiten Corona-Welle“ Ende 2020, auch stark befördert durch Appelle der Politik, erneut eine vermehrte Verlagerung ins Homeoffice statt. Flankiert werden diese Entwicklungen bis heute von politischen Diskussionen, Unternehmen die Pflicht aufzuerlegen, Homeoffice in Pandemiezeiten, aber auch darüber hinaus anbieten zu müssen.

Mit der vermehrten Arbeit im Homeoffice sind neben Chancen potenzielle gesundheitliche Gefahren verbunden. Ergonomische Belastungen drohen, wenn Beschäftigte erstmalig und ohne adäquaten Arbeitsplatz für längere Perioden im Homeoffice tätig sind. Eine aktuelle Panelstudie in Deutschland zeigt, dass sich daneben bei Beschäftigten Veränderungen unter anderem in der Stresswahrnehmung und der empfundenen Work-Life-Balance ergeben haben (vgl. Süß/Ruhle/Schmoll 2020). Zwar ist das durchschnittliche Stressempfinden der Beschäftigten auf mittlerem Niveau relativ konstant geblieben. Allerdings hängt die individuelle Stresswahrnehmung maßgeblich von der subjektiv empfundenen Segmentationspräferenz ab, also dem Wunsch, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu ziehen. Das Stressempfinden wird zudem durch Probleme hinsichtlich der Arbeitsumgebung im Homeoffice sowie soziale Isolation beeinflusst. Unterstützung seitens des Arbeitgebers kann die Stresswahrnehmung hingegen verringern. Die empfundenen Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben haben sich laut der Studie von Süß/Ruhle/Schmoll (2020) zu Beginn der COVID-19-Pandemie durchschnittlich etwas erhöht. Im Zuge dessen lässt sich feststellen, dass die Arbeit im Büro tendenziell weniger Konfliktpotenziale bietet als die Tätigkeit im Homeoffice. Konfliktverstärkend wirken sich die spezifischen Rahmenbedingungen im Homeoffice aus, wie z. B. Ablenkung und erhöhte Lautstärke durch Familienangehörige. Wird der Umgang des Arbeitgebers mit der COVID-19-Pandemie positiv bewertet, kann dies zu einer Reduzierung von Work-Life-Konflikten beitragen.

Auch für die Produktivität der Beschäftigten kann die Arbeit im Homeoffice positive und negative Konsequenzen haben. In der Zeit vor der Pandemie wurden im Homeoffice vielfach Produktivitätszuwächse beobachtet (vgl. z. B. Harker Martin/MacDonnell 2012). Im Rahmen der Pandemie konnten die positiven Effekte auf die Produktivität jedoch nicht bestätigt werden. So gaben zu Beginn der Pandemie die Beschäftigten im Durchschnitt einen Produktivitätsrückgang um rund 10 Prozent im Vergleich zur sonst üblichen Arbeitssituation an (vgl. Süß/Ruhle/Schmoll 2020). Im Laufe des Sommers 2020 ist die selbsteingeschätzte Produktivität der Befragten um über sieben Prozent angestiegen und hat sich somit fast an das Vorkrisenniveau angenähert. Dabei fällt auf, dass Beschäftigte, die zwischenzeitlich wieder vollständig ins Büro zurückgekehrt waren, signifikant niedrigere Produktivitätseinschätzungen angeben, als jene, die weiterhin im Homeoffice arbeiten. Der Befund ist vor dem Hintergrund des erhöhten Stressempfindens sowie der wahrgenommenen Work-Life-Konflikte im Homeoffice durchaus überraschend. Er könnte damit zusammenhängen, dass Beschäftigte im Homeoffice unter erhöhtem Erreichbarkeitsdruck stehen und tendenziell mehr arbeiten (vgl. Schmoll 2019). Dadurch könnte die Gesamtproduktivität im Vergleich zur Büroarbeit höher ausfallen. Außerdem entwickeln Beschäftigte mit der Zeit neue Routinen, um den Arbeitsalltag im Homeoffice besser zu strukturieren (vgl. Kellner/Albrecht/Löffel 2020). Generell zeigt sich, dass geringe Erfahrung mit der digitalen Arbeit im Homeoffice stressverstärkend und produktivitätsmindernd wirken kann (vgl. Süß/Ruhle/Schmoll 2020).

Allerdings ist aus der Forschung bekannt, dass digitale Arbeit im Homeoffice durchaus so gestaltet werden kann, dass Stress vermieden und neue gesundheitsförderliche Potenziale aktiviert werden. Beispiele sind der Einsatz von digitaler Technik, um die Organisation der Arbeit zu verbessern (z. B. Entlastung von Routinearbeiten durch Automatisierung, Software-Unterstützung bei komplexen Vorgängen), oder die Nutzung mobiler Endgeräte, um den Beschäftigten mehr Freiheiten bei der Wahl von Arbeitszeiten und -orten zu eröffnen (vgl. Tarafdar/Cooper/Stich 2019). Zudem lassen sich durch die Homeoffice-Nutzung Verbesserungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterbindung (vgl. Gajendran/Harrison 2007; Harker Martin/MacDonnell 2012) und Arbeitgeberattraktivität erreichen (vgl. Schmoll/Süß 2019).

2 Studie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beim Landschaftsverband Rheinland

Auch der Landschaftsverband Rheinland (LVR) war und ist von den skizzierten Entwicklungen betroffen, da ein großer Teil seiner Mitarbeiter/innen seit Frühjahr 2020 im Homeoffice arbeitet. Insofern stellen sich auch hier Fragen nach der Produktivität der Beschäftigten, der Wahrnehmung ihrer Arbeitssituation sowie der physischen und psychischen Gesundheit. Der LVR ist daher auf Professor Dr. Stefan Süß, Privatdozent Dr. Sascha Ruhle und René Schmoll (Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Arbeit, Personal und Organisation) von der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zugegangen mit der Bitte, die spezifische Situation des LVR mit besonderem Blick auf die Entwicklungen der Produktivität, aber auch Merkmale der Arbeit im Homeoffice sowie die Mitarbeiterwahrnehmung in der aktuellen Situation zu analysieren. Die Ergebnisse sollen u. a. bei der Gestaltung der Arbeit im Homeoffice während und nach der Pandemie helfen.

Die Studie erfolgte mithilfe eines zwischen dem LVR (Herr Pagenkopf, Herr Wörmann, Herr Dietzsch, Frau Schneider) und den Düsseldorfer Forschern abgestimmten Fragebogens, der in einem digitalen Workshop am 11.02.2021 auch der Personalvertretung und Vertreter/innen der Dezernate des LVR vorgestellt wurde. Der Fragebogen enthielt zahlreiche in der internationalen Forschung etablierte valide Skalen. Daneben wurde die Arbeitssituation der Befragten erhoben, und es wurden zudem wenige demographische Merkmale erfragt. Vom 25.02.2021 bis zum 05.03.2021 war der Fragebogen erreichbar. Insgesamt wurde er von 1.373 Beschäftigten des LVR vollständig ausgefüllt; dies entspricht einem Rücklauf von ca. 41,13 %, der mehr als zufriedenstellend ist. Gut 95 % der Befragten haben während der Pandemie bereits (zeitweise) im Homeoffice gearbeitet. Die Verteilung der Proband/innen hinsichtlich Geschlecht, Alter, Führungsaufgabe oder Dezernatzugehörigkeit spiegelt in etwa die Grundgesamtheit des LVR wieder (vgl. Abb. 1 im Anhang). Die Auswertung der Daten erfolgte ausschließlich durch die Düsseldorfer Forscher, wobei die Daten in anonymisierter und pseudonymisierter Form verarbeitet wurden. Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst.

3 Ergebnisse

3.1 Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsalltag

Generell zeigt sich, dass die Auswirkungen der Pandemie auf den Arbeitsalltag beim LVR zwar spürbar sind, der Einfluss der Pandemie auf die Arbeit wird aber als mäßig eingeschätzt und der Umgang

der Organisation mit der Krise überzeugt die Beschäftigten (Mittelwert 4,12 auf einer Skala von 1 = sehr schlecht bis 5 = sehr gut). Die durchschnittliche Arbeitszeit im Büro hat sich deutlich reduziert (um knapp 19 Stunden pro Woche), während die durchschnittliche Arbeitszeit im Homeoffice in ungefähr gleicher Stundenzahl gestiegen ist. Die Beschäftigten geben an, im Wochenmittel 17 Minuten mehr als vor der Krise zu arbeiten (vgl. Abb. 3 im Anhang). Die mit einer im Homeoffice oft zu beobachtenden erweiterten Erreichbarkeit (Mehrarbeit) verbundenen Gefahren können angesichts dieses geringen Wertes ausgeschlossen werden.

Dass einzelne Personen (in der Studie gaben es 63 Personen an) im LVR nicht im Homeoffice arbeiten, liegt in erster Linie darin begründet, dass sie ihre Tätigkeit nicht von zu Hause aus ausüben können, Beruf und Privatleben trennen wollen, im Homeoffice nicht die nötigen technischen Voraussetzungen haben und/oder eine Ausübung der Tätigkeit aus dem Homeoffice die Kooperation mit Kolleg/innen erschweren würde (vgl. Abb. 4 im Anhang). Über die Hälfte aller Beschäftigten ist mit der aktuellen Arbeitssituation zufrieden, während ein Viertel gerne mehr in den Räumen des LVR und knapp ein Fünftel gerne mehr im Homeoffice arbeiten würde (vgl. Abb. 5 im Anhang).

3.2 Arbeitssituation im Homeoffice

Im Vergleich zu anderen Studien erweisen sich die Beschäftigten des LVR mehrheitlich dadurch begünstigt, dass sie auch im Homeoffice über einen festen und dauerhaften Arbeitsplatz in einem separaten Arbeitszimmer verfügen (56,5 %; entspricht 14,5 % mehr als bei einer bundesweiten Vergleichsstudie des IAB, Frodermann et al. 2021), während nur rund 13,4 % an Ess- oder Küchentisch arbeiten (17,6 % weniger als bundesweit) (vgl. Abb. 6 im Anhang), womit die eingangs skizzierten ergonomischen Belastungen in besonderem Maße verbunden sind. Zwar wird die technische Ausstattung zu Hause von etwa zwei Drittel der Beschäftigten als viel oder etwas schlechter als im Büro eingeschätzt (vgl. Abb. 7 im Anhang), allerdings scheint sie zur Erledigung der Aufgaben hinreichend. Die konzentrierte Arbeit im Homeoffice wird nicht zuletzt dadurch begünstigt, dass in knapp der Hälfte der Fälle während der Arbeit keine weiteren Personen am Wohnort sind, in weiteren 35,3 % der Fälle ist lediglich eine weitere Person vor Ort (vgl. Abb. 8 im Anhang). Zwar hat der LVR hierauf keinen Einfluss, profitiert aber offenbar von Besonderheiten der Personalstruktur und Wohnsituation seiner Beschäftigten, die eine konzentrierte und in vielen Fällen ungestörte Arbeit aus dem Homeoffice ermöglichen.

Dennoch – oder gerade wegen der umfassenden Homeoffice-Nutzung durch die Beschäftigten des LVR – werden spezifische Herausforderungen gesehen, die in erster Linie in der Kommunikation mit Vorgesetzten und Kolleg/innen sowie in technischen Schwierigkeiten liegen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese Probleme im Laufe der Zeit reduzierbar sein werden durch strukturelle Maßnahmen, die auf regelmäßige Kommunikationsmöglichkeiten sowie technische Verbesserungen zielen; letztere sind zu erwarten, da die IT-Unterstützung in den Dezernaten und durch Infokom als gut empfunden wird (Mittelwerte 3,68 bzw. 3,57 auf einer Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 5 = Trifft völlig zu). Andere typische Probleme der Arbeit von zu Hause aus, etwa die Parallelität der Erwerbsarbeit und die Familienarbeit, treten in 24 % der Fälle in Erscheinung (vgl. Abb. 9 im Anhang).

3.3 Produktivität

Ein besonderes Augenmerk der Studie lag auf dem Einfluss der vermehrten Arbeit von zu Hause aus auf die Produktivität der Beschäftigten, da bisherige Studien außerhalb des LVR Anlass zu der Annahme geben, dass Arbeit aus dem Homeoffice Konsequenzen für die Produktivität hat. Allerdings variiert die Studienlage dahingehend, ob die Produktivität zu- oder abnimmt. Die Messung der Produktivität ist schwierig. Insofern wurde sie in der Studie im LVR genauso wie in den bisherigen Studien der Düsseldorfer Forscher über eine Selbsteinschätzung der Beschäftigten sowie der Führungskräfte gemessen (vgl. Süß/Ruhle/Schmoll 2020). Dabei wurde die Produktivität differenziert betrachtet und aufgespalten in (1) individuelle Produktivität, (2) Team-Produktivität, (3) Qualität der Leistung von Individuum und (4) Team, jeweils im Vergleich der aktuellen Einschätzung zur Vorkrisenzeit. Darüber hinaus wurde (5) die aktuelle aufgabenbezogene Leistung sowie (6) die aktuelle kontextbezogene Leistung (d. h. die übervertragliche Leistung, die sich z. B. in zusätzlicher Verantwortungsübernahme äußert) gemessen (vgl. Abb. 11 im Anhang).

Generell zeigen sich erfreuliche Befunde: Im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie wird die individuelle Produktivität sogar leicht höher eingeschätzt (durchschnittlich auf ca. 106 %) bei nahezu gleichbleibender Qualität. Geringfügige Abstriche werden bei der Team-Produktivität (97 %) sowie der kontextbezogenen Leistung (Mittelwert 3,64 auf einer Skala von 1 = Nie bis 5 = Immer) wahrgenommen. Die aktuelle aufgabenbezogene Leistung (Mittelwert 4,36 auf einer Skala von 1 = Nie bis 5 = Immer) und die kontextbezogene Leistung (Mittelwert 3,64 auf einer Skala von 1 = Nie bis 5 =

Immer) sind jedoch im Vergleich zu anderen Studien gut (vgl. z. B. Ramos-Villagrasa et al. 2019). Die Interpretation der allgemeinen Ergebnisse legt die Annahme nahe, dass die individuelle Leistung infolge einer überwiegend guten und konzentrationsförderlichen Arbeitsumgebung im Homeoffice nicht leidet, während Leistungsbestandteile, die Kommunikation und Austausch erfordern, etwas schwächer eingeschätzt werden.

Der differenziertere Blick auf die Veränderung der individuellen Produktivität zeigt, welche Faktoren mit dem wahrgenommenen Ausmaß individueller Produktivität zusammenhängen (vgl. Abb. 12-19 im Anhang). Danach beeinflussen u.a. das Vorhandensein von Kindern im betreuungsrelevanten Alter, Ablenkungen im Homeoffice, empfundene professionelle Isolation und empfundener Stress im Homeoffice die Produktivität negativ, während die individuelle Digitalisierungskompetenz einen positiven Einfluss darstellt. Letztere beeinflusst neben der Interdependenz von Aufgaben auch die Team-Produktivität positiv, während diese unter Ablenkungen im Homeoffice und Stress, der aus der Technologienutzung resultiert (z. B. Schwierigkeiten in digitalen Konferenzen oder mit Software), leidet. Ähnliche Aspekte prägen auch die Veränderungen der wahrgenommenen Arbeitsqualität sowie die aktuelle aufgaben- und kontextbezogene Leistung. Dabei fällt allerdings noch auf, dass sich weibliche Beschäftigte signifikant schlechter einschätzen als ihre männlichen Kollegen. Dies könnte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass auch heute noch ein größerer Teil der Familienarbeit oft bei Frauen liegt, was dann im punktuellen Konflikt zur Arbeit im Homeoffice stehen könnte. Auch andere Studien bestätigen den – insbesondere im Rahmen der Corona-Pandemie – auftretenden Rollenkonflikt für weibliche Beschäftigte (vgl. z. B. Xue/McMunn 2021). Zum anderen könnten Frauen zu einer kritischeren oder realistischeren Einschätzung ihrer Arbeitsleistung neigen als Männer.

Generell ist festzuhalten, dass die berichteten Zusammenhänge zwar signifikant, aber in ihrer Stärke eher schwach sind. Zudem unterscheiden sie sich nicht grundsätzlich von anderen Studien, die ebenfalls nahelegen, dass beispielsweise Stressempfinden, Rollenkonflikte, Ablenkungen während der Arbeit oder Betreuungspflichten Leistung reduzieren können, während eigenes Kompetenzerleben (hier vor allem Digitalkompetenz) im Sinne einer Selbstwirksamkeitserwartung Leistung begünstigen. Relativierend ist anzumerken, dass es sich aus den oben skizzierten Gründen um Selbsteinschätzungen der Leistung, also nicht um deren objektive Messung handelt. Allerdings ist eine objektive Leistungsmessung im Rahmen von Wissensarbeit, die beim LVR vorherrscht, grundsätzlich schwierig, so dass hierin kein Spezifikum der Studie in Pandemiezeiten zu sehen ist. Zudem wurde aus Gründen des Datenschutzes auf eine Fremdeinschätzung der Leistung (z. B. durch Führungskräfte)

verzichtet. Dennoch spiegeln die Befunde die Leistung der Beschäftigten des LVR aus unserer Sicht gut wider.

3.4 Merkmale der Arbeit

Im Rahmen der Studie wurden Merkmale der Arbeit im LVR erhoben (vgl. Abb. 12 im Anhang). Es zeigen sich keine besorgniserregenden Ergebnisse – im Gegenteil: Identifizierbar sind, trotz der Einschränkungen durch die Pandemie, eine hohe Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Beschäftigten (Mittelwerte von 5,36 bzw. 5,63 auf einer Skala von 1 = Gar nicht bis 7 = Voll und ganz). Auch die Autonomie bei der Arbeit (Mittelwert 3,25 auf einer Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 5 = Trifft völlig zu) sowie die zeitliche Flexibilität (Mittelwert 3,91 auf einer Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 5 = Trifft völlig zu) befinden sich in einem guten Bereich. Diese Befunde stützen die Vermutung, dass die Belastungen, die die Beschäftigten aus der aktuellen Situation privat wie beruflich erleben, durchschnittlich überschaubar sind. Das lässt erwarten, dass die eingangs skizzierten gesundheitlichen (vor allem psychischen) Gefahren der Arbeit im Homeoffice beim LVR über alle Mitarbeiter/innen hinweg unterdurchschnittlich ausgeprägt sind. Dass die aktuelle Situation, die durch einen hohen Anteil digitaler Arbeit gekennzeichnet ist, im Durchschnitt keineswegs als belastend empfunden wird, kann nicht zuletzt auf eine als vorhanden wahrgenommene Digitalkompetenz (Mittelwert Individuum bei 3,29 auf einer Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 5 = Trifft völlig zu, bei Führungskräften 3,42) zurückgeführt werden.

3.5 Wünsche und Erwartungen der Befragten hinsichtlich zukünftiger Arbeit

Es war ein Anliegen des LVR, im Zuge der Befragung auch Wünsche und Erwartungen der Beschäftigten an die zukünftige Arbeit zu erheben (vgl. Abb. 20-22 im Anhang). Danach möchten gut 95 % der Beschäftigten auch nach der Pandemie im Homeoffice arbeiten, überwiegend zwei (27,3 %), drei (30,6 %) oder vier (21,4 %) Tage. Die Bereitschaft zu Desk Sharing (Teilen des betrieblichen Arbeitsplatzes mit anderen Beschäftigten) machen 57 % der Befragten davon abhängig, über eine entsprechende Zahl an Homeoffice-Tagen zu verfügen, 24,5 % sind unabhängig davon dazu bereit, während 18,5 % nicht dazu bereit sind. Einen Schulungsbedarf zur Verbesserung der Arbeit im Homeoffice sehen 79 % der Befragten (eher) nicht. Hier lässt sich vermuten, dass darin ein Ergebnis

der als hoch eingestuften Digitalkompetenz sowie der in vielen Fällen sehr guten Arbeitsplatzsituation im Homeoffice liegt, die vielen LVR-Beschäftigten ein effektives Arbeiten von zu Hause aus schon heute ermöglicht. Dennoch sollte der LVR bei einer Beibehaltung oder gar Ausweitung des Homeoffice bemüht sein, auch die Mitarbeiter/innen, die (eher) Schulungsbedarf ausmachen (15%), zu qualifizieren und die anderen langfristig zu unterstützen (vgl. Abb. 22 im Anhang).

4 Zusammenfassende Einordnung der Ergebnisse

Die erhobenen Daten zeigen, dass der LVR bislang sowohl hinsichtlich der wahrgenommenen Produktivität auf der Ebene des Individuums und der Teams als auch hinsichtlich der Qualität der Arbeit trotz der Krise (mehr als) zufriedenstellende Ergebnisse erzielt. Auch die gemessenen Indikatoren für Einstellungen und Verhalten der Mitarbeiter/innen (z. B. deren Zufriedenheit) sind im Schnitt positiv. Der empfundene Stress bzw. Work-Life-Konflikt sind nicht über Gebühr ausgeprägt. Wichtig zu betonen ist, dass sich die skizzierten Befunde und Durchschnittswerte stets auf die gesamte Belegschaft des LVR am Standort Köln-Deutz beziehen.

Zum einen gibt es klare Hinweise darauf, dass der LVR die aktuelle Situation gut bewältigt. Das wird in den Produktivitäts- und Zufriedenheitswerten deutlich, aber auch darin, dass die Mitarbeiter/innen wenig Schulungsbedarf haben und von einer vergleichsweise guten technischen Unterstützung berichten. Zum anderen scheint der LVR davon zu profitieren, dass er über eine hinsichtlich der demographischen Merkmale untypische Belegschaft verfügt. So haben 77,8 % der Befragten keine Kinder im betreuungspflichtigen Alter. Das zeigt klar auf, dass die im Rahmen des Homeoffice typische und teilweise als stressig empfundene Notwendigkeit der Integration von Privat- und Berufsleben der Belegschaft leichter fällt, da Betreuungsverpflichtungen für einen Großteil der Beschäftigten nicht gegeben sind. Das erklärt auch, dass das Arbeiten im Homeoffice für viele Beschäftigte gut, produktiv und weitestgehend störungsfrei möglich ist. Mittelfristig könnte darin jedoch die Gefahr bestehen, dass Mitarbeiter/innen sich isoliert fühlen, wenn sie alleine wohnen und Großteile der Arbeitszeit im Homeoffice verbringen. Isolationstendenzen in einzelnen Fällen sowie gelegentlichen Schwierigkeiten in der Kommunikation, die in den Dezernaten in unterschiedlichem Ausmaß auftreten, kann künftig strukturell begegnet werden, etwa durch einen regelmäßigen Austausch, der neben fachlichen Aspekten auch soziale Interaktion ermöglichen sollte (z. B. digitale Meetings, gemeinsame digitale Pausen).

Es wird auch deutlich, dass aus der aktuellen Situation, die von Leitungsebene und Beschäftigten offenbar gleichermaßen als gut funktionierend wahrgenommen wird, bei den Beschäftigten Ansprüche und Erwartungen für die Zukunft resultieren. Da es aktuell keine Argumente gibt, die gegen eine Homeoffice-Nutzung sprechen, wird die Erwartung, auch in Zukunft im Homeoffice arbeiten zu können, klar artikuliert, wobei die Anzahl der Tage, an denen das der Fall sein soll, variiert. Eine generelle Bereitschaft vieler Mitarbeiter/innen zum Desk Sharing geht damit einher.

Abschließend betrachtet kommt der LVR gut durch die Krise. Es gibt angesichts der Datenlage keinen Grund anzunehmen, dass es zu nennenswerten Einbußen hinsichtlich Produktivität und Qualität der Arbeit kommt. Offenbar haben sich die Mitarbeiter/innen an die neue Situation und die digitale Arbeit weit überwiegend gewöhnt und sehen deren Vorzüge. Gründe, wonach der LVR aktuell oder künftig kein Homeoffice anbieten sollte, lassen sich aus den Daten nicht erkennen. Gleichwohl sind natürlich langfristige Wirkungen des Homeoffice noch nicht absehbar. Sie können positiv sein, z. B. für die Produktivität oder wahrgenommene Attraktivität als Arbeitgeber, aber auch negativ, etwa was langfristige Kooperations- und Kommunikationsbarrieren, Isolationstendenzen oder Innovationshemmnisse anbelangt. Sollte der LVR in einem nächsten Schritt überlegen, Homeoffice auch nach der Pandemie intensiver als zuvor anzubieten, wäre aus wissenschaftlicher Perspektive zu empfehlen, gleichermaßen das mobile Arbeiten (Arbeiten, von jedem denkbaren Ort) zu berücksichtigen, das in vielen Merkmalen weiter geht als das Homeoffice, Beschäftigten mehr Flexibilität gibt und damit attraktivitätssteigernd für den Arbeitgeber und die ausgeübten Tätigkeiten wirken kann, allerdings auch Herausforderungen für Individuum und Organisation birgt, die die Herausforderungen des Homeoffice in Teilen übersteigen.

Zitierte Literatur:

BITKOM (2020): Corona-Pandemie: Arbeit im Homeoffice nimmt deutlich zu, <https://www.bit-kom.org/Presse/Presseinformation/Corona-Pandemie-Arbeit-im-Homeoffice-nimmt-deutlich-zu>, 24.04.2021

Frodermann, Corinna/Grünau, Philipp/Haas, Georg-Christoph/Müller, Dana (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona, <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/K210301H2X>, 24.04.2021

Gajendran, Ravi S./Harrison, David A. (2007): The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences, in: *The Journal of Applied Psychology* 92 (6/2007), S. 1524-1541

Harker Martin, Brittany/MacDonnell, Rhiannon (2012): Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes, in: *Management Research Review* 35 (7/2012), S. 602-616

Kellner, Theresa/Albrecht, Tosca/Löffl, Josef (2020): Ergebnisbericht zur Umfrage und Tagebuchstudie "Wie arbeitest du heute?". Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe, https://www.th-owl.de/elsa/download/3673/3674/20201007_Erhebung_Wie%20arbeitest%20du%20heute_Broschuere_final.pdf, 24.04.2021

Ramos-Villagrasa, Pedro J./Barrada, Juan R./Fernández-del-Río, Elena/Koopmans, Linda (2019): Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the Individual Work Performance Questionnaire, in: *Journal of Work and Organizational Psychology* 35 (3/2019), S. 195-205

Schmoll, René/Süß, Stefan (2019): Working Anywhere, Anytime: An Experimental Investigation of Workplace Flexibility's Influence on Organizational Attraction, in: *Management Review* 30 (1/2019), S. 40-62

Schmoll, René (2019): Explaining Work Connectivity Behavior during Non-Work Time with an Extended Theory of Planned Behavior, in: *Proceedings of the International Conference on Information Systems* 40 (1/2019)

Süß, Stefan/Ruhle, Sascha/Schmoll, René (2020): Studie zum Thema Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie, <https://www.orgaperso.hhu.de/unsere-forschung/studie-zum-thema-arbeiten-im-homeoffice-waehrend-der-corona-pandemie>, 24.04.2021

Tarafdar, Monideepa/Cooper, Cary/Stich, Jean-François (2019): The Technostress Trifecta - Techno Eustress, Techno Distress and Design: Theoretical Directions and an Agenda for Research, in: *Information Systems Journal* 29 (2019/1), S. 6-42

Xue, Baowen/McMunn, Anne (2021): Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK Covid-19 lockdown, in: *PLOS ONE* 16 (3/2021), S. 1-15

Projektteam



Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß
 Lehrstuhlinhaber
 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
 Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation
<https://www.orgaperso.hhu.de/unser-team/univ-prof-dr-stefan-suess>



PD Dr. Sascha Alexander Ruhle
 Akademischer Oberrat
 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
 Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation
<https://www.orgaperso.hhu.de/unser-team/pd-dr-sascha-ruhle>



René Schmoll M. A.
 Wissenschaftlicher Mitarbeiter
 Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
 Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation
<https://www.orgaperso.hhu.de/unser-team/rene-schmoll>

Abb. 1: Darstellung der Datenbasis (bereinigt)

Stichprobe	N = 1373 (Online-Umfrage)		Stichprobe / LVR
Geschlecht	männlich	N = 514	(62,1% / 60,1%)
	weiblich	N = 852	(37,4% / 39,9%)
	divers	N = 5	(0,4%)
Führungskräfte	keine	N = 1147	(83,5%)
	Teamleitung	N = 114	(8,3% / 6,0%)
	Höhere Ebene	N = 112	(8,2% / 5,8%)
	Ø - Leitungsspanne	N = 9,69	
Alter	bis 29 Jahre	N = 159	(11,7% / 14,8%)
	30 bis 39 Jahre	N = 310	(22,6% / 21,7%)
	40 bis 49 Jahre	N = 321	(23,4% / 23,2%)
	50 bis 59 Jahre	N = 473	(34,5% / 32,1%)
	älter als 60 Jahre	N = 107	(7,8% / 8,1%)
Kinder	keine	N = 1063	(77,8%)
	eins	N = 137	(10,0%)
	zwei oder mehr	N = 166	(12,2%)
Pflegende	Ja	N = 59	(4,3%)
	Nein	N = 1305	(95,7%)
Homeoffice	Ja	N = 1310	(95,4%)
	Nein	N = 63	(4,6%)

Abb. 2: Darstellung der Dezernate (bereinigt)

Organisationseinheit	Anzahl an Mitarbeitenden	Teilnehmende	% Rücklauf	Dauer (Median)
Dezernat 0	105	63	60,00	
Dezernat 1/6	344	172	50,00	
Dezernat 2	152	50	32,89	
Dezernat 3	180	66	36,67	
Dezernat 4	296	143	48,31	
Dezernat 5	439	169	38,50	
Dezernat 7	760	313	41,18	
Dezernat 8	121	60	49,59	
Dezernat 9	99	65	65,66	
LVR-Infokom	420	139	33,10	
RVK	422	133	31,52	
Gesamt	3.338	1373	41,13	26 Minuten

Abb. 3: Auswirkungen Corona

Prä-Post Corona

	Vor Corona	Jetzt	Anmerkung
Veränderung der Arbeitssituation	-	2,65	5er Skala; mäßiger Einfluss auf den Arbeitsalltag
Umgang mit Corona	-	4,12	5er Skala; positiver Umgang mit der Krise
Arbeitszeit Büro	29,09	10,58	- 18,51 Wochenstunden weniger im Büro
Arbeitszeit HO	8,29	27,08	+ 18,79 Wochenstunden mehr im HO
Summe Veränderung AZ			ca. + 17 Minuten Mehrarbeit pro Woche

Bei Skalen: Geringe Werte = geringe Ausprägung des Konstrukts

Abb. 4: Gründe gegen Homeoffice

Ich arbeite nicht im Homeoffice, weil...

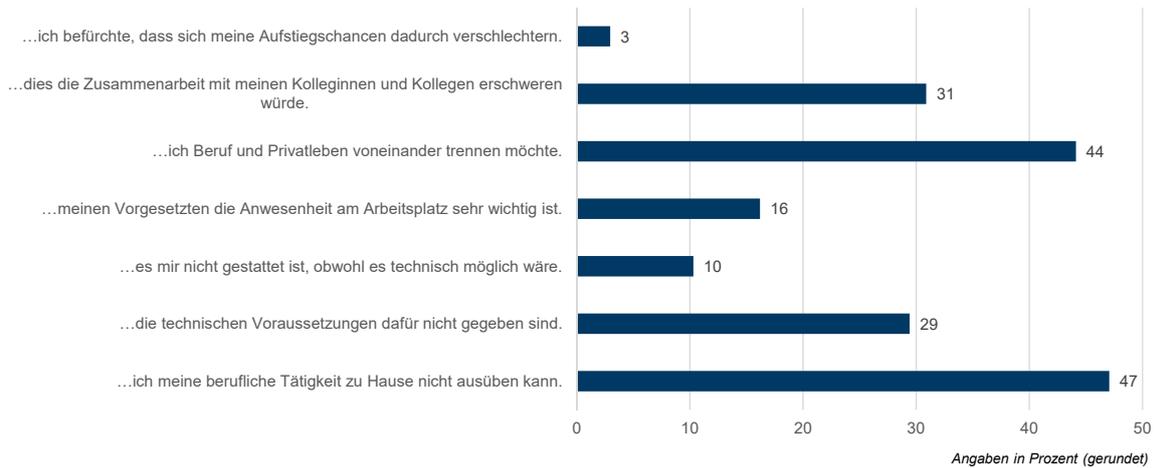
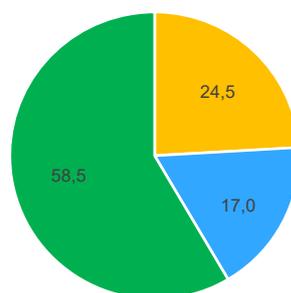


Abb. 5: Einstellung gegenüber Arbeitsort

Einstellung ggü. aktuellem Arbeitsort



- Ich würde gerne mehr am Arbeitsplatz bei meinem Arbeitgeber arbeiten.
- Ich würde gerne mehr im Homeoffice arbeiten.
- Alles in allem bin ich mit der Situation zufrieden.

Angaben in Prozent (gerundet)

Abb. 6: Arbeitsort im Homeoffice

Vorwiegender Arbeitsort im Homeoffice

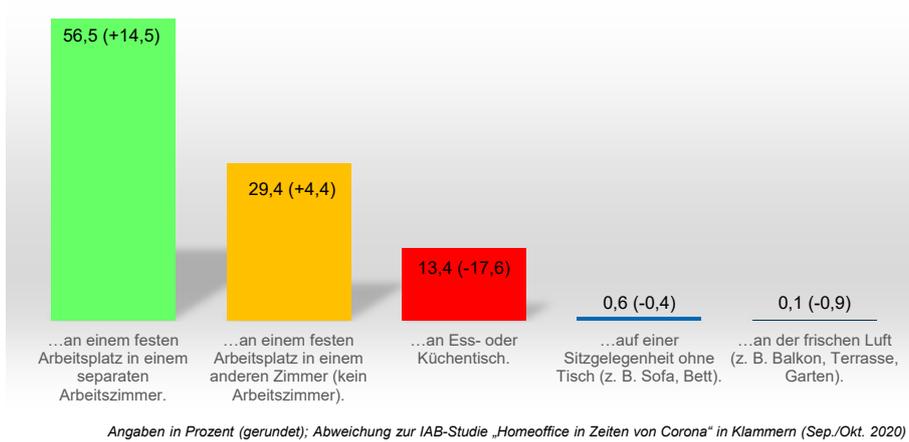


Abb. 7: Ausstattung im Homeoffice

Ausstattung im Homeoffice



Abb. 8: Weitere Personen im Homeoffice

Weitere Personen im Homeoffice

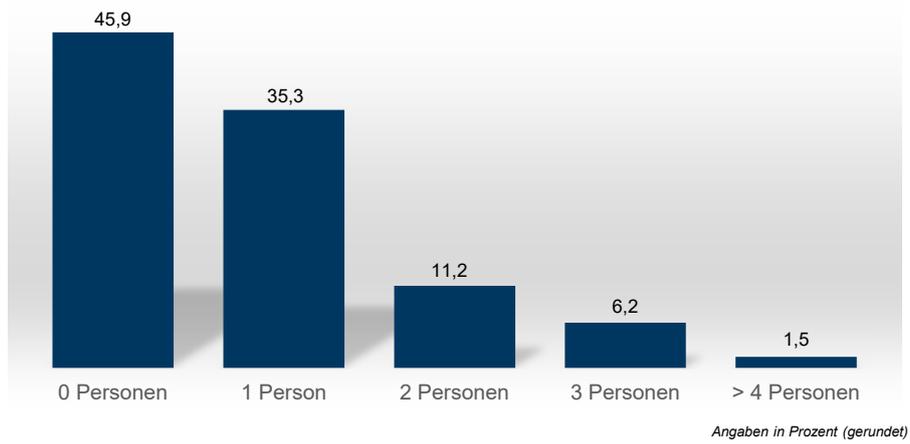


Abb. 9: Herausforderungen im Homeoffice

Herausforderungen im Homeoffice

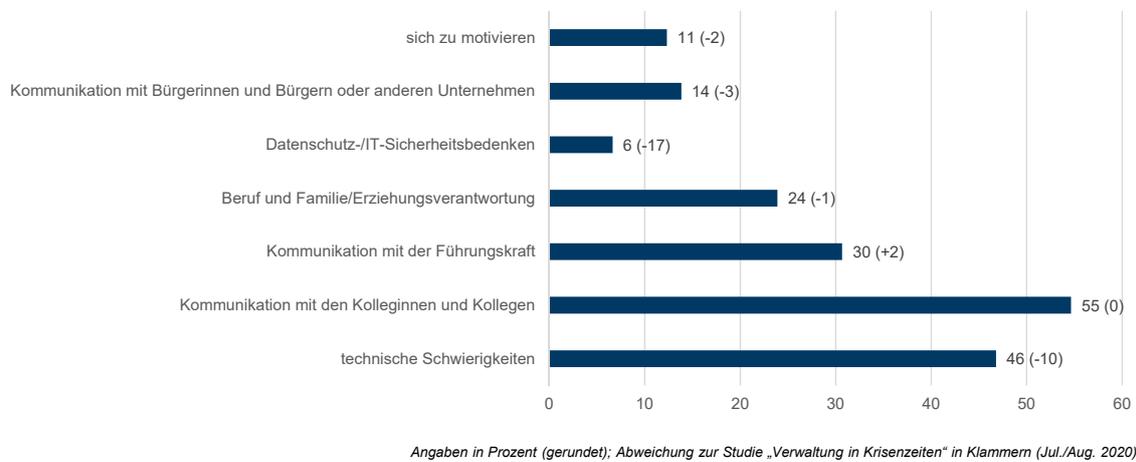


Abb. 10: Ergebnisse zum Arbeitsort Homeoffice

Deskriptive Ergebnisse

Konstrukte	Mittelwerte	SD	Anmerkungen
Eigener Wunsch HO	4,11	1,06	5er Skala, ein Item
Arbeitgeber Wunsch HO	3,90	1,07	5er Skala, ein Item
HO ist hilfreich	4,19	0,98	5er Skala, ein Item
HO ist Belastung	1,85	0,98	5er Skala, ein Item
HO ist ablenkend	2,00	1,00	5er Skala, ein Item
HO ist laut	1,37	0,73	5er Skala, ein Item
Andere Personen im HO	0,83	0,97	offener Wert, ein Item
IT Unterstützung Dezernate	3,68	0,98	5er Skala, ein Item
IT Unterstützung Infokom	3,57	1,02	5er Skala, ein Item
Jahre HO-Erfahrung	7,57 Jahre (N = 450 ohne Erfahrungen)		ein Item
Individualvereinbarung HO	Ja = 81,6 % Nein = 18,4 %		ein Item

Bei Skalen: Geringe Werte = geringe Ausprägung des Konstrukts

Abb. 11: Ergebnisse zur Produktivität

Produktivität und Leistung

Konstrukte	Mittelwerte alle	Mittelwerte MA	Mittelwerte FK	Anmerkungen
Produktivität (Individuum)	106	105	107	0 % bis 200 %
Produktivität (Team)	100	99*	105*	0 % bis 200 %
Qualität der Leistung (Individuum)	101	101	102	0 % bis 200 %
Qualität der Leistung (Team)	97	97	98	0 % bis 200 %
Aufgabenbezogene Leistung	4,36	4,37	4,32	5er Skala, $\alpha = .85$
Kontextbezogene Leistung	3,64	3,58*	3,95*	5er Skala, $\alpha = .85$

Bei Skalen: Geringe Werte = geringe Ausprägung des Konstrukts
Angaben in Prozent (gerundet)

* = signifikant unterschiedliche Einschätzung; $p < 0,05$

Abb. 12: Ergebnisse zu Merkmalen der Arbeit

Merkmale der Arbeit

Konstrukte	Mittelwerte	SD	Anmerkungen
Autonomie	3,25	0,84	5er Skala, $\alpha = .79$
Zeitliche Flexibilität	3,91	0,89	5er Skala, $\alpha = .90$
Aufgabeninterdependenz	3,54	0,90	5er Skala, $\alpha = .90$
Segmentationspräferenz	4,00	0,89	5er Skala, $\alpha = .87$
Digitalkompetenz (Individuum)	3,29	0,90	5er Skala, $\alpha = .91$
Digitalkompetenz (Führungskraft)	3,42	0,99	5er Skala, $\alpha = .95$
Transformationale Führung	5,02	1,49	7er Skala, $\alpha = .96$
Arbeitszufriedenheit	5,36	1,00	7er Skala, ein Item
Lebenszufriedenheit	5,63	0,88	7er Skala, ein Item

Bei Skalen: Geringe Werte = geringe Ausprägung des Konstrukts

Abb. 13: Ergebnisse zu Mitarbeiterwahrnehmungen und -verhalten

Mitarbeiterwahrnehmungen und -verhalten

Konstrukte	Mittelwerte	SD	Anmerkungen
Professionelle Isolation	2,67	0,80	5er Skala, $\alpha = .84$
Irritation	2,67	1,19	7er Skala, $\alpha = .90$
Stresswahrnehmung im HO	2,00	1,32	7er Skala, $\alpha = .92$
Stresswahrnehmung durch Technologie	2,26	1,37	7er Skala, $\alpha = .93$
Work-Life-Konflikt	1,93	0,74	5er Skala, $\alpha = .82$
Arbeitgeberattraktivität	5,54	1,13	7er Skala, $\alpha = .92$
Präsentismus	0,47	0,50	0 - 1, ein Item

Bei Skalen: Geringe Werte = geringe Ausprägung des Konstrukts

Abb. 14: Zusammenhänge - individuelle Produktivität

Veränderung der individuellen Produktivität hängt ab von:

- Alter (negativ)
- Kindern (negativ)
- Ablenkung im Homeoffice (negativ)
- Professioneller Isolation (negativ)
- Transformationaler Führung (negativ)
- Stress im Homeoffice (negativ)
- Individueller Digitalkompetenz (positiv)

Variable	Regressionsanalyse				
	B	T	Sig.	95%	
(Konstante)		12,114	0,000	106,919	148,242
Alter	-0,080	-2,732	0,006*	-3,250	-0,533
Kinder	-0,066	-2,053	0,040*	-4,665	-0,105
Ind. Digitalkompetenz	0,103	3,227	0,001*	1,218	4,993
Segmentationspräferenz	-0,018	-0,652	0,514	-2,167	1,086
IT Unterstützung Dezernate	-0,011	-0,301	0,764	-2,368	1,739
IT Unterstützung Infokom	0,003	0,067	0,946	-1,900	2,035
HO ist ablenkend	-0,180	-5,248	0,000*	-6,740	-3,072
HO ist laut	-0,013	-0,403	0,687	-2,952	1,945
Autonomie	0,004	0,143	0,886	-1,761	2,038
Zeitliche Flexibilität	-0,005	-0,170	0,865	-2,026	1,703
Aufgabeninterdependenz	0,025	0,832	0,406	-1,011	2,500
FK Digitalkompetenz	0,038	1,064	0,288	-0,874	2,946
Transformationale Führung	-0,077	-2,179	0,029*	-2,662	-0,140
Professionelle Isolation	-0,081	-2,424	0,015*	-4,980	-0,525
Work-Life-Konflikt	-0,001	-0,034	0,973	-2,642	2,552
Irritation	0,055	1,577	0,115	-0,307	2,815
Stress im Homeoffice	-0,112	-2,653	0,008*	-4,021	-0,602
Technostress	-0,035	-0,896	0,371	-2,250	0,839

kontrolliert für Geschlecht, Haushaltsgröße, Pflegeverantwortung, Führungsverantwortung

Abb. 15: Zusammenhänge - Team-Produktivität

Veränderung der Team-Produktivität hängt ab von:

- Ablenkung im Homeoffice (negativ)
- Technostress (negativ)
- Individueller Digitalkompetenz (positiv)
- Aufgabeninterdependenz (positiv)

Variable	Regressionsanalyse				
	B	T	Sig.	95%	
(Konstante)		9,036	0,000	83,899	130,435
Alter	-0,037	-1,233	0,218	-2,486	0,568
Kinder	-0,013	-0,377	0,706	-3,056	2,070
Ind. Digitalkompetenz	0,072	2,196	0,028*	0,255	4,513
Segmentationspräferenz	0,002	0,054	0,957	-1,779	1,880
IT Unterstützung Dezernate	-0,003	-0,078	0,937	-2,403	2,218
IT Unterstützung Infokom	0,027	0,705	0,481	-1,417	3,008
HO ist ablenkend	-0,088	-2,514	0,012*	-4,704	-0,581
HO ist laut	-0,058	-1,700	0,089	-5,137	0,367
Autonomie	-0,037	-1,215	0,225	-3,458	0,813
Zeitliche Flexibilität	0,039	1,261	0,208	-0,750	3,445
Aufgabeninterdependenz	0,061	2,008	0,045*	0,046	3,994
FK Digitalkompetenz	0,040	1,088	0,277	-0,957	3,341
Transformationale Führung	0,011	0,306	0,760	-1,197	1,639
Professionelle Isolation	-0,064	-1,863	0,063	-4,886	0,126
Work-Life-Konflikt	0,011	0,288	0,773	-2,490	3,349
Irritation	0,021	0,585	0,559	-1,231	2,278
Stress im Homeoffice	-0,022	-0,513	0,608	-2,424	1,420
Technostress	-0,083	-2,059	0,040*	-3,559	-0,086

kontrolliert für Geschlecht, Haushaltsgröße, Pflegeverantwortung, Führungsverantwortung

Abb. 16: Zusammenhänge - individuelle Arbeitsqualität

Veränderung der individuellen Arbeitsqualität hängt ab von:

- Kindern (negativ)
- Transformationaler Führung (negativ)
- Work-Life-Konflikt (negativ)
- Stress im Homeoffice (negativ)
- Individueller Digitalkompetenz (positiv)

Variable	Regressionsanalyse				
	B	T	Sig.	95%	
(Konstante)		11,121	0,000	84,339	120,470
Alter	-0,025	-0,824	0,410	-1,686	0,688
Kinder	-0,067	-1,995	0,046*	-4,020	-0,033
Ind. Digitalkompetenz	0,117	3,553	0,000*	1,339	4,640
Segmentationspräferenz	0,013	0,450	0,653	-1,096	1,748
IT Unterstützung Dezernate	0,004	0,096	0,924	-1,708	1,883
IT Unterstützung Infokom	-0,009	-0,220	0,826	-1,913	1,527
HO ist ablenkend	-0,049	-1,385	0,166	-2,735	0,472
HO ist laut	0,005	0,156	0,876	-1,971	2,311
Autonomie	0,014	0,468	0,640	-1,265	2,057
Zeitliche Flexibilität	-0,018	-0,586	0,558	-2,117	1,143
Aufgabeninterdependenz	0,006	0,200	0,842	-1,378	1,691
FK Digitalkompetenz	0,058	1,583	0,114	-0,322	3,018
Transformationale Führung	-0,088	-2,421	0,016*	-2,464	-0,258
Professionelle Isolation	-0,047	-1,358	0,175	-3,296	0,599
Work-Life-Konflikt	-0,083	-2,207	0,028*	-4,825	-0,284
Irritation	0,030	0,840	0,401	-0,780	1,949
Stress im Homeoffice	-0,101	-2,298	0,022*	-3,245	-0,256
Technostress	0,018	0,432	0,666	-1,053	1,648

kontrolliert für Geschlecht, Haushaltsgröße, Pflegeverantwortung, Führungsverantwortung

Abb. 17: Zusammenhänge - Arbeitsqualität im Team

Veränderung der Arbeitsqualität im Team hängt ab von:

- Lautstärke im Homeoffice (negativ)
- Individueller Digitalkompetenz (positiv)

Variable	Regressionsanalyse				
	B	T	Sig.	95%	
(Konstante)		9,320	0,000	77,761	119,227
Alter	-0,048	-1,574	0,116	-2,452	0,269
Kinder	-0,012	-0,370	0,711	-2,714	1,853
Ind. Digitalkompetenz	0,079	2,361	0,018*	0,386	4,181
Segmentationspräferenz	-0,021	-0,734	0,463	-2,240	1,021
IT Unterstützung Dezernate	0,024	0,607	0,544	-1,422	2,696
IT Unterstützung Infokom	0,022	0,551	0,582	-1,418	2,525
HO ist ablenkend	0,000	0,006	0,995	-1,831	1,843
HO ist laut	-0,074	-2,151	0,032*	-5,141	-0,236
Autonomie	-0,023	-0,737	0,461	-2,618	1,188
Zeitliche Flexibilität	0,018	0,573	0,567	-1,323	2,414
Aufgabeninterdependenz	0,035	1,115	0,265	-0,759	2,758
FK Digitalkompetenz	0,058	1,566	0,118	-0,386	3,444
Transformationale Führung	-0,018	-0,481	0,631	-1,573	0,954
Professionelle Isolation	-0,038	-1,076	0,282	-3,458	1,008
Work-Life-Konflikt	-0,006	-0,158	0,874	-2,811	2,392
Irritation	-0,031	-0,859	0,391	-2,248	0,879
Stress im Homeoffice	-0,054	-1,219	0,223	-2,776	0,649
Technostress	0,002	0,040	0,968	-1,516	1,579

kontrolliert für Geschlecht, Haushaltsgröße, Pflegeverantwortung, Führungsverantwortung

Abb. 18: Zusammenhänge - aufgabenbezogene Leistung

Derzeitige aufgabenbezogene Leistung hängt ab von:

- Geschlecht (negativ)
- Ablenkung im Homeoffice (negativ)
- Professioneller Isolation (negativ)
- Work-Life-Konflikt (negativ)
- Allgemeiner Stress (negativ)
- Stress im Homeoffice (negativ)
- Technostress (negativ)
- Individueller Digitalkompetenz (positiv)
- Pflegeverantwortung (positiv)
- Autonomie/Selbstorganisation (positiv)

Variable	Regressionsanalyse				
	B	T	Sig.	95%	
(Konstante)		27,140	0,000	4,594	5,310
Alter	-0,031	-1,166	0,244	-0,038	0,010
Geschlecht [1=M;2=W]	-0,068	-2,665	0,008*	-0,124	-0,019
Führungsverantwortung	-0,002	-0,065	0,948	-0,078	0,073
Pflegende	0,049	2,041	0,041*	0,004	0,221
Ind. Digitalkompetenz	0,059	2,035	0,042*	0,001	0,067
Segmentationspräferenz	0,041	1,675	0,094	-0,004	0,052
IT Unterstützung Dezernate	-0,008	-0,242	0,809	-0,040	0,031
IT Unterstützung Infokom	0,025	0,735	0,462	-0,021	0,047
HO ist ablenkend	-0,172	-5,530	0,000*	-0,121	-0,058
Autonomie	0,054	2,002	0,046*	0,001	0,066
Zeitliche Flexibilität	0,007	0,251	0,802	-0,028	0,036
Aufgabeninterdependenz	-0,029	-1,090	0,276	-0,047	0,014
FK Digitalkompetenz	0,037	1,137	0,256	-0,014	0,052
Transformationale Führung	-0,005	-0,162	0,872	-0,024	0,020
Professionelle Isolation	-0,063	-2,058	0,040*	-0,079	-0,002
Work-Life-Konflikt	-0,159	-4,843	0,000*	-0,156	-0,066
Irritation	-0,127	-4,004	0,000*	-0,082	-0,028
Stress im Homeoffice	-0,079	-2,058	0,040*	-0,061	-0,001
Technostress	-0,072	-2,008	0,045*	-0,054	-0,001

kontrolliert für Kinder, Haushaltsgröße und Lautstärke im Homeoffice

Abb. 19: Zusammenhänge - kontextbezogene Leistung

Derzeitige kontextbezogene Leistung hängt ab von:

- Alter (negativ)
- Geschlecht (negativ)
- Segmentationspräferenz (negativ)
- Ablenkung im Homeoffice (negativ)
- Autonomie/Selbstorganisation (positiv)
- Aufgabeninterdependenz (positiv)
- Transformationaler Führung (positiv)

Variable	Regressionsanalyse				
	B	T	Sig.	95%	
(Konstante)		12,044	0,000	2,535	3,521
Alter	-0,076	-2,902	0,004*	-0,080	-0,016
Geschlecht [1=M;2=W]	-0,121	-4,860	0,000*	-0,253	-0,107
Führungsverantwortung	-0,050	-1,859	0,063	-0,202	0,005
Pflegende	0,044	1,852	0,064	-0,008	0,290
Ind. Digitalkompetenz	0,334	11,770	0,000*	0,225	0,315
Segmentationspräferenz	-0,056	-2,294	0,022*	-0,084	-0,007
IT Unterstützung Dezernate	0,036	1,067	0,286	-0,022	0,076
IT Unterstützung Infokom	0,012	0,349	0,727	-0,039	0,055
HO ist ablenkend	-0,186	-6,097	0,000*	-0,180	-0,092
Autonomie	0,064	2,446	0,015*	0,011	0,102
Zeitliche Flexibilität	-0,044	-1,641	0,101	-0,082	0,007
Aufgabeninterdependenz	0,176	6,648	0,000*	0,100	0,184
FK Digitalkompetenz	0,041	1,299	0,194	-0,015	0,076
Transformationale Führung	0,071	2,275	0,023*	0,005	0,065
Professionelle Isolation	-0,046	-1,525	0,127	-0,095	0,012
Work-Life-Konflikt	-0,006	-0,197	0,844	-0,068	0,056
Irritation	-0,049	-1,585	0,113	-0,067	0,007
Stress im Homeoffice	-0,009	-0,234	0,815	-0,046	0,036
Technostress	0,011	0,313	0,754	-0,031	0,043

kontrolliert für Kinder, Haushaltsgröße und Lautstärke im Homeoffice

Abb. 20: Wünsche und Erwartungen - Homeoffice-Tage

Gewünschte Anzahl zukünftiger Homeoffice-Tage

Wenn Sie frei wählen könnten, wie viele Arbeitstage pro Woche würden Sie (nach der Corona-Pandemie) gerne im Homeoffice arbeiten?

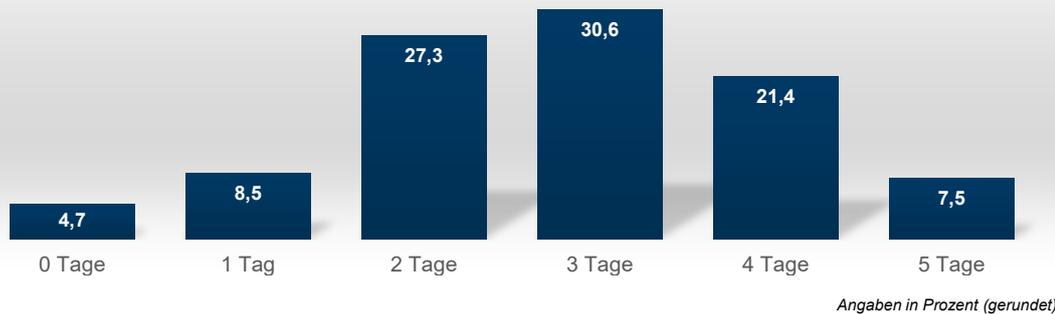


Abb. 21: Wünsche und Erwartungen - Desk Sharing

Bereitschaft zu Desk Sharing

- 18,5 % sind nicht bereit ihren Arbeitsplatz zu teilen (Desk Sharing).
- 24,5 % sind unabhängig von der Anzahl möglicher Homeoffice-Tage dazu bereit.
- 57,0 % machen dies abhängig von der Anzahl möglicher Homeoffice-Tage.



Abb. 22: Wünsche und Erwartungen - Schulungsbedarfe

Schulungsbedarfe zur Arbeit im Homeoffice

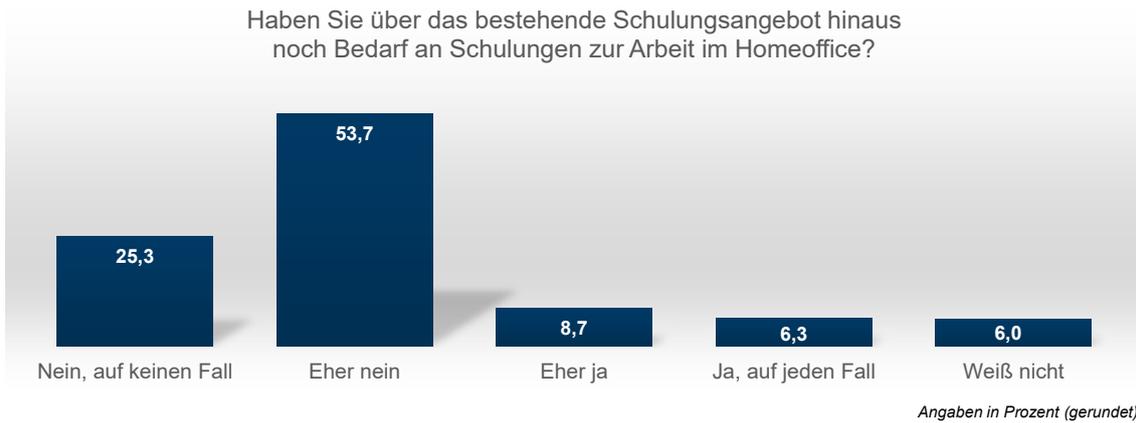
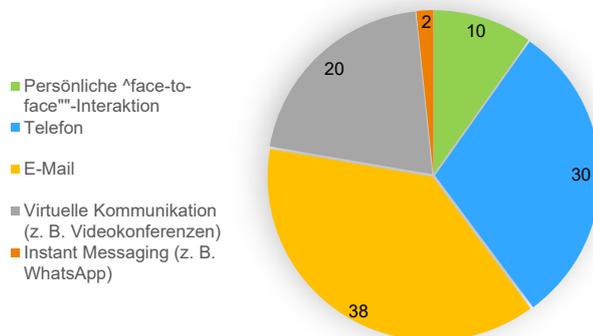


Abb. 23: Kommunikationsverhalten

Kommunikationsverhalten



Angaben in Prozent (gerundet)

TOP 3 Anfragen und Anträge

Ergänzungsvorlage Nr. 15/275/1

öffentlich

Datum: 08.07.2021
Dienststelle: Fachbereich 81
Bearbeitung: Frau Gatzen

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung **23.08.2021** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im LVR-Klinikverbund

Kenntnisnahme:

Der Bericht der Verwaltung zur Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung wird gemäß Vorlage Nr. 15/275/1 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 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i

Zusammenfassung:

Mit dem Leitbild des LVR „Qualität für Menschen“ geht das Ziel einher, die hohe Versorgungs- und Dienstleistungsqualität im LVR-Klinikverbund für seine Patient*innen nicht nur zu erhalten, sondern stetig auszubauen. Um der Aufgabenerfüllung sowohl in ihrer Breite als auch in der unverzichtbaren fachlichen Qualität auch zukünftig gerecht werden zu können, spielen die Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle.

Die Gewinnung von Fachpersonal stellt sich jedoch als zunehmend schwierig dar. Die LVR-Kliniken und die LVR-Verbundzentrale entwickeln und setzen daher zahlreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Personal, zu deren Aus-, Fort- und Weiterbildung, zur Entwicklung von Führungskräften und zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen um, die im Folgenden aufgeführt werden. Die einzelnen Bereiche und Instrumente greifen hierbei eng ineinander.

Die Vorlage informiert über bereits vorhandene Angebote und aktuelle Projekte. Maßnahmen wie z.B. die virtuelle Karriere- und Fachmesse „Like-Psychiatrie“, das Stipendienprogramm für Medizinstudierende „LVR-Klinik-Start“ und das neue Bewerbendenportal richten sich dabei an zukünftige Mitarbeiter*innen des LVR-Klinikverbundes. Für seine mehr als 11.400 Mitarbeiter*innen bietet der LVR-Klinikverbund besondere Benefits zur Personalbindung sowie zahlreiche Maßnahmen der Personalentwicklung. Diese werden in dieser Vorlage exemplarisch vorgestellt.

Begründung der Vorlage Nr. 15/275/1:

Der Krankenhausausschuss 2 und der Gesundheitsausschuss haben in ihren Sitzungen am 08.06.2021 und am 15.06.2021 darum gebeten, dass sich auch der Ausschuss für Personal und Allgemeine Verwaltung mit der Vorlage befasst.

Begründung der Vorlage Nr. 15/275:

Sachstandsbericht zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung des Personals im LVR- Klinikverbund

Mit dem Leitbild des LVR „Qualität für Menschen“ geht das Ziel einher, die hohe Versorgungs- und Dienstleistungsqualität im LVR-Klinikverbund für seine Patient*innen nicht nur zu erhalten, sondern stetig auszubauen. Um der Aufgabenerfüllung sowohl in ihrer Breite als auch in der unverzichtbaren fachlichen Qualität auch zukünftig gerecht werden zu können, spielen die Mitarbeitenden eine entscheidende Rolle.

Die Gewinnung von Fachpersonal stellt sich jedoch als zunehmend schwierig dar. Die LVR-Kliniken und die LVR-Verbundzentrale entwickeln und setzen daher zahlreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Personal, zu deren Aus-, Fort- und Weiterbildung, zur Entwicklung von Führungskräften und zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen um, die im Folgenden aufgeführt werden. Die einzelnen Bereiche und Instrumente greifen hierbei eng ineinander.

1. Personalgewinnung

a. Virtuelle Messe

Der LVR hat sich in Zeiten des Fachkräftemangels dazu entschieden, sich als attraktiver und moderner Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu präsentieren und innovative Wege in der Personalgewinnung zu gehen. Gemeinsam mit zwei weiteren Trägern aus dem psychiatrischen Bereich, VITOS GmbH und Kliniken des Bezirkes Oberbayern – Kommunalunternehmen (KBO), hat der LVR-Klinikverbund im Februar 2021 bereits zum zweiten Mal eine virtuelle Messe veranstaltet – erstmalig im Juni 2019. Die virtuelle Messe fand als Karriere- und Fachmesse statt. Ein Schwerpunkt der Messe ist es, die vielfältigen Karriereoptionen sowie Einstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten des LVR zu präsentieren und über aktuelle Stellenausschreibungen zu informieren. Jeder Träger war dazu mit einer virtuellen Messehalle und verschiedenen Ständen vertreten. Somit hatten alle LVR-Kliniken die Möglichkeit, sich in der LVR-Messehalle mit einem eigenen Stand individuell z.B. durch Flyer, Videos, Informationsmaterialien etc. zu präsentieren und potentielle Bewerber*innen für sich zu begeistern. Für einen direkten Austausch mit Interessent*innen über Live Chats waren virtuelle Figuren (Avatare) der Mitarbeitenden am Messestand vertreten. Darüber hinaus wurden in kurzen Fachvorträgen aktuelle Themen aus dem Fachgebiet Psychiatrie präsentiert. Auch in diesem Kontext gab es im Nachgang eine Chatfunktion für einen weiterführenden Austausch zwischen

Besucher*innen und Referent*innen. Insgesamt haben 1.728 Personen die Messe in diesem Jahr besucht. Im Vergleich zur ersten virtuellen Messe im Jahre 2019 (799 Besucher*innen) kann somit ein deutlicher Anstieg der Besucherzahlen verzeichnet werden. An den Messeständen waren im Durchschnitt 271 Besucher*innen und die durchschnittliche Besucherzahl pro Fachvortrag betrug 337. Die nächste virtuelle Messe ist für das Jahr 2023 vorgesehen.

b. Projekt „Arbeitgebermarke“

Mit dem Ziel, die Arbeitgeberattraktivität und Bekanntheit des LVR als Arbeitgeber zu steigern, wurde mit dem Projekt „Arbeitgebermarke“ Mitte 2020 gestartet. Das Projekt wird durch die Agentur „junges Herz“ begleitet. Zum Auftakt wurde eine Analyse des LVR-Auftritts sowie ein Wettbewerber-Check (Benchmarkanalyse) durchgeführt. Dabei wurden die Karrierewebsite, Stellenanzeigen und Social-Media Auftritte des LVR und von Wettbewerbern beleuchtet. Zusätzlich wurden im Rahmen einer weiteren Analyse Interviews mit Mitarbeitenden verschiedenster Unternehmensbereiche und -standorte geführt. Aufbauend auf diesen Analysen wurde seitens der Agentur ein Kreativkonzept für den zukünftigen Arbeitgeberauftritt des LVR erarbeitet.

Im Fokus des Projekts zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität steht die Gestaltung eines neuen, LVR-weiten Karriereportals. Neben einer verbesserten Benutzerfreundlichkeit und einer zeitgemäßen technischen Umsetzung (z.B. Mobiloptimierung der Karriereseite), wird das Ziel verfolgt, den LVR in seiner Vielfalt als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren sowie umfangreiche Informationen zu Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten ansprechend zu vermitteln. Durch spezielle Seiten (Landing-Pages) soll zukünftig eine individuelle Ansprache von unterschiedlichen Zielgruppen ermöglicht werden, um auf die verschiedenen Bedürfnisse der Besucher*innen sowie potentiellen Bewerber*innen einzugehen. Unterstützt wird dies z.B. durch ein Bild- und Videokonzept sowie authentische Einblicke in den Arbeitsalltag. Der Bereich Bewerbung & Jobs informiert über den Bewerbungsprozess sowie aktuelle Stellenausschreibungen und bildet die Schnittstelle zum Stellenmarkt des Bewerbendenmanagementsystems beeSite. Das Interesse der Besucher*innen an einer Mitarbeit beim LVR wird somit durch zielgruppenorientierte Inhalte geweckt und mit passenden Stellenangeboten und konkreten Aufforderungen („Call-to-action“ wie z.B. „Jetzt hier bewerben!“) werden potentielle Bewerber*innen direkt auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht, sich bewerben zu können. Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Konzeptionsphase weitgehend abgeschlossen und eine Veröffentlichung der neuen Karriereseite im Laufe der zweiten Jahreshälfte 2021 vorgesehen.

c. Projekt „e-Recruiting“

Um das Bewerbendenmanagement im LVR zu verbessern und zukunfts- und bewerbendenorientiert auszurichten, wird aktuell ein Projekt zur Einführung eines LVR-weit einheitlichen e-Recruiting-Systems unter maßgeblicher Beteiligung der Dezernate 1, 8 und 9 und LVR-InfoKom durchgeführt. Ziel ist, bis zum 31.12.2021 das System beeSite der Firma Milch und Zucker auf Grundlage eines hinterlegten gemeinsamen Basisprozesses in allen LVR-Kliniken und dem LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen zu etablieren. Ab dem 01.07.2021 wird das System für den LVR-Klinikverbund von der LVR-Klinik Viersen getestet. Für alle Organisationseinheiten im LVR wird gleichzeitig der neue

Stellenmarkt nutzbar, in dem alle freien Stellen des LVR gut erkennbar und zielgruppengerecht filterbar erscheinen werden.

Zentraler Vorteil des elektronischen Bewerbendenmanagementsystems ist der Wegfall von Medienbrüchen, indem von der Ausschreibung bis zur Einstellung alle relevanten Daten von allen Anwendenden und den Bewerbenden direkt ins System eingepflegt werden. Wichtige Inhalte werden so für alle Beteiligten (u.a. Führungskräfte, Personalsachbearbeitungen, Personalvertretung, etc.) gut sichtbar und Auswahlverfahren damit potenziell effizienter und schneller prozessierbar. Weitere vorteilhafte Funktionen für die Anwendenden sind z.B. die automatische Übertragung von Daten einzustellender Kandidat*innen zu SAP sowie die Möglichkeit, Auswertungen über Bewerbende (z.B. Postleitzahlen, Geschlecht, etc.) zu erstellen, um darauf aufbauend weitere zielgruppenorientierte Recruitingmaßnahmen umzusetzen. So können z.B. bei Bedarf zur konkreten Ansprache von potenziellen Auszubildenden Instrumente wie Google Ads oder Instagram Ads verwendet werden. Auch für Bewerbende hat das System beeSite einige Vorteile. Sie können sich z.B. nicht mehr nur per E-Mail oder per Post, sondern insbesondere online direkt über das Portal (mit oder ohne vorherige Registrierung) oder auch mit bestehenden Social Media-Accounts bewerben. Im Bewerbendenscockpit können Kandidat*innen nach einer Bewerbung den jeweiligen Status jederzeit einsehen, Vorstellungstermine vereinbaren, personenbezogene Daten pflegen oder – sofern sie in einen Talentpool aufgenommen wurden – das eigene Talentprofil verwalten. Insgesamt trägt das Tool damit erheblich zu einer attraktiven und professionellen Außendarstellung des Arbeitgebers bei.

d. Nachwuchsgewinnung

Die Entwicklung am Arbeitsmarkt macht eine rechtzeitige Besetzung freigewordener Stellen mit geeigneten, fachlich qualifizierten Personen zunehmend schwierig. Eine Maßnahme, um die ca. 825 pflegerischen Auszubildenden für eine anschließende Beschäftigung in einer LVR-Klinik zu begeistern, ist der jährlich stattfindende **Pflegeausbildungskongress „Du im LVR“**, der im Jahr 2016 etabliert wurde. Seit dem Jahr 2018 richtet er sich an die Krankenpflegeschülerinnen und -schüler des 2. Ausbildungsjahres. Dieser Tag ermöglicht den Auszubildenden einen Einblick in das breitgefächerte Beschäftigungsangebot des LVR-Klinikverbundes. Darüber hinaus können sie weitere zahlreiche Aufgabenfelder des gesamten LVR kennenlernen.

In Fachvorträgen und interaktiven Workshops erhalten die Nachwuchskräfte die Gelegenheit, mehr über aktuelle Entwicklungen im Fachgebiet Psychiatrische Pflege und über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in diesem Berufsfeld zu erfahren. Auf diese Weise wird nicht nur die Mitarbeitendenbindung, sondern auch die klinikübergreifende Vernetzung der Nachwuchskräfte gefördert. Die Nachwuchskräfte haben so die Gelegenheit, über den Tellerrand zu schauen und erhalten eine Plattform, um sich frühzeitig mit einer Beschäftigung beim LVR auseinanderzusetzen.

Um auch im ärztlichen Bereich frühzeitig Nachwuchskräfte gewinnen zu können, wurde das **Stipendienprogramm „LVR-Klinik Start“** initiiert. Es bietet Medizinstudierenden theoretische und praktische Einblicke in das Arbeitsfeld der Psychiatrie und Psychotherapie mit dem Ziel, diese für eine Mitarbeit im LVR-

Klinikverbund zu gewinnen. Dazu bietet das Stipendium eine inhaltliche Förderung insbesondere durch Seminare, Hospitationen und ein Mentoringprogramm sowie eine finanzielle Förderung in Höhe von 600 € monatlich auf Darlehensbasis. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages in einer LVR- Klinik übernimmt diese die Rückzahlung des Darlehens für die Dauer der Beschäftigung. Dieses Projekt läuft nun inzwischen seit 2012 sehr erfolgreich.

Eigens für den Bereich des kaufmännischen Managements der LVR-Kliniken und des LVR-HPH Verbundes wird im Jahr 2021 erstmalig ein **Traineeprogramm** aufgelegt. Im Rahmen des Traineeprogrammes werden bis zu acht wissenschaftlich qualifizierte Personen mittels einer passgenauen, zweijährigen Förderung zu Experten*innen in psychiatrierelevanten Handlungsfeldern sowie in den Handlungsfeldern des LVR-HPH Verbundes entwickelt. Durch den Aufbau von Talenten über ein Traineeprogramm stehen zukünftig zusätzliche qualifizierte Mitarbeitende, die den Landschaftsverband und insbesondere seinen Klinikverbund und den LVR-HPH Verbund kennen, als Zielgruppe bei der Stellenbesetzung zur Verfügung.

Einige LVR-Kliniken nutzen darüber hinaus eigene Konzepte zur Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchs. Z.B. führt die LVR-Klinik Düren jährlich eine „summer school“ für Medizinstudierende und junge Ärztinnen und Ärzte mit zahlreichen Vorträgen über psychiatrisch-fachliche Themen verknüpft mit praxisorientierten Informationen zur Klinik durch, um so für das Themenspektrum der Psychiatrie und die Klinik als attraktiven Arbeitgeber zu begeistern. Das LVR-Klinikum Essen z.B. hat ein 18-monatiges Traineeprogramm für akademisierte Pflegekräfte angestoßen, um nachhaltig qualifiziertes Personal für das Klinikum zu gewinnen und zu entwickeln.

2. Personalbindung

Der LVR bietet einige Arbeitgeberleistungen zur Verbesserung der Mitarbeitendenorientierung und damit nicht nur zur Gewinnung, sondern auch explizit zur Bindung von Personal an. Dazu zählt z.B. die Zusatzversorgung zur Alterssicherung im Tarifbereich ebenso wie der freie Eintritt in die LVR-Museen. Der LVR-Klinikverbund setzt außerdem auch einige weitere standortspezifische oder auch zielgruppenspezifische Benefits im Rahmen von Stellenausschreibungen ein. Erwähnt sein sollen hier z.B. die künftige Bereitstellung von i-Pads und digitalem Lernmaterial für die Auszubildenden in den Pflegeschulen oder auch die Möglichkeit, Praxiseinsätze im Ausland zu absolvieren ebenso wie das günstige Wohnen im Personalwohnheim oder für alle Mitarbeitenden die unkomplizierte Einkaufsmöglichkeit in der Apotheke der LVR-Klinik Viersen. Im Folgenden wird gezielt auf besondere Benefits hingewiesen.

a. Corporate Benefits

Seit dem 01.08.2020 können alle Mitarbeitenden im LVR dauerhafte Vergünstigungen auf Produkte und Dienstleistungen bei zahlreichen namhaften Anbieter*innen über das Portal von Corporate Benefits nutzen. Mitarbeitende können sich mittels Firmen-E-Mail-Adresse und zur weiteren Nutzung des Portals mit der Eingabe der privaten E-Mail-Adresse registrieren und von zuhause oder unterwegs auf über 800 Angebote zugreifen. Das Angebot wird stetig erweitert und soll auch zunehmend um regional ansässige Geschäfte, Restaurants und Dienstleister*innen erweitert werden. Das Angebot umfasst u.a. die

Bereiche Mode, Technik, Wohnen, Autos, Mobilfunk, Sport, Tickets, etc. Mit diesem System kann aktiv um potentielle Bewerbende geworben werden; es ist jedoch auch beabsichtigt, hierüber Mitarbeitende zu binden.

b. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden im Klinikverbund zahlreiche Maßnahmen zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden angeboten.

In den Kliniken existieren sowohl im verhältnis- als auch im verhaltenspräventiven Bereich vielfältige Angebote der Gesundheitsförderung. So finden zum Beispiel regelmäßige Gesundheitstage oder Gesundheitswochen statt. Außerdem bieten die Kliniken ihren Mitarbeitenden Maßnahmen aus allen vier Präventionsfeldern (Ernährung, Bewegung, Stressprävention und Sucht) an. Das sind beispielsweise Rückenkurse, die Möglichkeit einer anonymen Suchtberatung, mobile Massagen, Achtsamkeitskurse, Raucherentwöhnungskurse, das Angebot einer betrieblichen Sozialberatung sowie Seminare zum Thema „Gesund Führen“. Zudem werden in einigen Kliniken regelmäßig Gesundheitszirkel durchgeführt.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit jährlich eine kostenlose Gripeschutzimpfung zu erhalten.

c. Familienfreundlichkeit

Die Positionierung als Familienfreundlicher Arbeitgeber ist ein wichtiges Anliegen für den LVR-Klinikverbund; dementsprechend wird die Familienfreundlichkeit mit verschiedenen konkreten Angeboten unterstützt. Dafür hat jede Klinik eigene standortspezifische Konzepte und ist Mitglied in entsprechenden Netzwerken, so u.a. im bundesweiten Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ oder in der Initiative „Familienfreundliches Krankenhaus“ des Marburger Bundes.

Je nach Bedarf und Angeboten der umliegenden Kommunen halten die LVR-Kliniken unterschiedliche Angebote der **Kinderbetreuung** vor. Dabei bieten einige Kliniken Angebote auf dem Klinikgelände an (z.B. die LVR-Kliniken Viersen, Bonn und das LVR-Klinikum Düsseldorf), während andere zahlreiche Belegplätze in kliniknahen Kitas anbieten. In Köln gibt es darüber hinaus zwei betriebseigene Kitas, die für alle Mitarbeitenden des LVR zu nutzen sind.

Bei kurzfristigen Ausfällen in der Kinderbetreuung steht z.B. den Mitarbeitenden der LVR- Klinik Viersen bzw. der Orthopädie Viersen und der LVR-Klinik Langenfeld das „**Familien bzw. Eltern-Kind- Büro**“ zur Verfügung.

Abgetrennt mit einer Glasscheibe steht am Standort Viersen ein zweites Zimmer zur Verfügung in dem ggf. auch Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, Patientinnen und Patienten oder Angehörigen geführt werden können.

Die LVR-Klinik Bonn sowie das LVR-Klinikum Essen haben Verträge mit Unternehmen geschlossen, die **Familienserviceangebote** vorhalten. Darüber können Beschäftigte Beratungen und Vermittlungen von Angebote der Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, der Pflege für Angehörige in Anspruch nehmen.

Der **Väterbeirat** des LVR ist ein weiterer Bestandteil der familienfreundlichen Unternehmenspolitik. Dieser besteht aus Vätern in unterschiedlichen Bereichen (auch LVR-Kliniken) und Hierarchieebenen. Das Anliegen des Beirates ist es die Bedürfnisse und Wünsche der Väter im LVR zu vertreten und mögliche Maßnahmen zur Unterstützung und Information anzuregen.

3. Personalentwicklung

a. Fort- und Weiterbildung

Jede LVR-Klinik bietet zahlreiche innerbetriebliche Fortbildungsangebote an. Die Tatsache, dass der LVR-Klinikverbund neben den innerbetrieblichen Fortbildungen und der fachärztlichen Weiterbildung für seine Beschäftigten die LVR-Akademie für seelische Gesundheit als eine Sparte des LVR-Instituts für Forschung und Bildung betreibt, ist Ausdruck seines Engagements in der Mitarbeitendenorientierung und in der Personalentwicklung. Die LVR-Akademie für seelische Gesundheit unterstützt die Mitarbeitenden mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten der Fachkarrieren (z.B. über die zweijährige berufsbegleitende Fachgesundheits- und Krankenpflege in der Psychiatrie oder Fachkraftweiterbildungen für spezielle Arbeitsfelder der Psychiatrie) und mit einer Fülle von Einzelseminaren zu einem breiten Spektrum aktueller Behandlungsthemen der Psychiatrie. Hiermit werden individuelle Berufs- und Karrierewege geplant, gefördert und begleitet.

Darüber hinaus können alle Mitarbeitenden im LVR-Klinikverbund auf den umfangreichen Fortbildungskatalog des LVR-Institutes für Training, Beratung und Entwicklung in Köln zurückgreifen.

Weiter zielt z.B. ein Einarbeitungsprogramm für neu eingestellte ausländische Ärzt*innen auf eine über die notwendige kontinuierliche Verbesserung der Verständigung in deutscher Sprache hinausgehende fachlich-kulturelle Adaption bestehender Standards in der psychiatrischen Versorgung ab. Von diesem Programm sind sowohl klinikspezifische Maßnahmen wie z.B. ein individueller Einarbeitungsplan mit regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen mit dem*der Vorgesetzten, als auch eine spezifische Fortbildungsreihe innerhalb der Klinik bzw. des Verbundes vorgesehen (vgl. Vorlage Nr. 14/153).

b. Führungskräfteentwicklung

Vorhandenes Personal – engagiert und motiviert – zu halten, ist neben der Personalgewinnung eine wesentliche Aufgabe. Der Klinikverbund setzt hier unter anderem auf eine gezielte Entwicklung von zukünftigen Führungskräften wie auch auf kontinuierliche Weiterentwicklung von bestehenden Führungskräften.

Eine von vielen Maßnahmen ist das Personalentwicklungsprogramm **„Fit für die PDL“**, das im Jahr 2021 in den dritten Durchlauf geht. Führungskräfte aus dem Pflege- und Erziehungsdienst der LVR-Kliniken werden hier gezielt auf eine Führungsposition als Pflegedienstleitung vorbereitet und vernetzen sich im Rahmen des Programms klinikverbundübergreifend. Teilnehmende reflektieren sich selbst als Führungskraft im Spannungsfeld von Fachlichkeit und Führung einer Abteilung und stärken ihre Fach- und Leitungskompetenzen u.a. durch Praxiseinsätze, theoretische Abschnitte gemeinsam mit anderen Berufsgruppen sowie Supervisionen.

Als berufsgruppenübergreifende Personalentwicklungsmaßnahme richtet sich das **Führungsnachwuchskräfteprogramm** an Führungskräfte der LVR-Kliniken, die eine Abteilungsleitung anstreben sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

mittelfristig für eine gehobene Führungsposition in Frage kommen. Ziel dieses Programms ist es, Nachwuchskräfte frühzeitig zu identifizieren, zu fördern und mit ihnen Perspektiven zu entwickeln. Neben der individuellen Kompetenzförderung der einzelnen Führungskräfte hat das Programm das Ziel, strategische Steuerungsideen des Klinikverbundes zu vermitteln und den Klinikverbund zu vernetzen.

Das verpflichtende **Führungskräfteentwicklungsprogramm** richtet sich an alle Leitungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene in den LVR-Kliniken. Ziel des Programms ist in erster Linie, die Leitungskompetenzen der Führungskräfte zu stärken und weiter zu entwickeln. Gleichzeitig hat das verbundweite Programm neben der individuellen Kompetenzförderung der einzelnen Führungskräfte auch das Ziel, strategische Steuerungsideen des Klinikverbundes zu vermitteln und den Klinikverbund zu vernetzen. Dabei sollen die Führungskräfte auch einen intensiveren Blick auf die Verbundzentrale und auf andere Kliniken des Verbundes erhalten. Die Führungskräfte im LVR-Klinikverbund erfüllen mit der Teilnahme am verbundweiten Führungskräfteentwicklungsprogramm der LVR-Akademie für seelische Gesundheit als Sparte des LVR-Institutes für Forschung und Bildung ihre obligatorische Pflicht zur Weiterbildung als Führungskraft im LVR.

Darüber hinaus wird trägerseitig in Vorbereitung der jeweils ersten Wiederbestellung jedes Vorstandsmitglieds ein ausführliches **Feedbackverfahren** durchgeführt. In Zusammenarbeit mit einer externen Beratungsfirma werden objektiviert verschiedene Personenkreise, die mit dem Vorstandsmitglied zusammenarbeiten, um Feedback gebeten, um eine aussagekräftige Potenzialanalyse zu erhalten und etwaige Maßnahmen zur Entwicklung abzuleiten. Ziel ist auch hier, die Leitungskompetenzen auf höchster Ebene im LVR-Klinikverbund weiter zu stärken.

In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i

**TOP 5 Arbeiten im LVR während und nach der Corona-Pandemie
(Bezug: Vorlagen 15/142 und 15/314) – aktueller Sachstand**

Vorlage Nr. 15/402

öffentlich

Datum: 03.08.2021
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Timpe

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	23.08.2021	empfehlender Beschluss
Landschaftsausschuss	25.08.2021	Beschluss

Tagesordnungspunkt:

**Öffentliche Ausschreibung der Stelle der Landesrätin/des Landesrates des LVR-
Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege**

Beschlussvorschlag:

"Die Verwaltung wird beauftragt, die Stelle der Landesrätin/des Landesrates des LVR-
Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit
dem der Vorlage 15/402 beigefügten Ausschreibungstext in der folgenden Zeitung
auszuschreiben:

- Frankfurter Allgemeine Zeitung"

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

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

nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	71.01.001 Sachkosten	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan		Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan		Auszahlungen: ca. 20.000 € /Wirtschaftsplan
Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:		
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:		
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten		ja

In Vertretung

L i m b a c h

Zusammenfassung:

siehe Begründung

Begründung der Vorlage Nr. 15/402:

Öffentliche Ausschreibung der Stelle der Landesrätin/des Landesrates des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege

I.

Allgemeines

Die Landschaftsversammlung wählte in ihrer Sitzung am 09.09.2013 Frau Milena Karabaic ab dem 01.02.2014 für die Dauer von 8 Jahren erneut zur Landesrätin des LVR-Dezernates Kultur und Umwelt; die Ernennung zur Landesrätin wurde am 01.02.2014 wirksam.

Der Eintritt in den Ruhestand von Frau Karabaic wurde aufgrund eines Beschlusses der Landschaftsversammlung vom 30.09.2020 über die Regelaltersgrenze hinaus vom Ablauf des 31.08.2021 bis zum Ende ihrer Wahlzeit als Landesrätin hinausgeschoben.

Ihre Amtszeit als Landesrätin des LVR-Dezernates 9, das inzwischen die Bezeichnung Kultur und Landschaftliche Kulturpflege trägt, endet daher mit Ablauf des 31.01.2022 und Frau Karabaic wird gleichzeitig zur Ruhe gesetzt werden.

Die Funktion der Landesrätin/des Landesrates des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege wird daher mit Wirkung ab dem 01.02.2022 vakant sein.

II.

Zur Rechtslage

Nach § 20 Abs. 2 Satz 2 LVerbO sind die Stellen der Landesrätinnen und Landesräte öffentlich auszuschreiben.

III.

Möglicher Zeitablauf, wenn die Wahl der Nachfolgerin/des Nachfolgers in der Sitzung der Landschaftsversammlung am 17.12.2021 stattfinden soll

23.08.2021	Ausschuss für Personal und Allgemeine Verwaltung: Beratung des Ausschreibungstextes (Text siehe Anlage) und der zur Veröffentlichung der Stellenausschreibung vorgesehenen Zeitung
25.08.2021	Landschaftsausschuss: Beschluss des Ausschreibungstextes und der zur Veröffentlichung der Stellenausschreibung vorgesehenen Zeitung

26.08.2021	Veröffentlichung der Stellenausschreibung online und in der Wochenendausgabe der Frankfurter Allgemeinen Zeitung
16.09.2021	Bewerbungsschluss
28.09.2021	Übergabe der Bewerberlisten an die Fraktionen
06.12.2021	Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung: Wahlempfehlung zur Kenntnis
14.12.2021	Landschaftsausschuss: Vorbereitung der Beschlüsse der Landschaftsversammlung gemäß § 11 Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a LVerbO, hier: Wahlempfehlung
17.12.2021	Landschaftsversammlung: Wahl gemäß § 7 Absatz 1 Buchstabe c LVerbO



Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet als Kommunalverband mit rund 20.000 Beschäftigten für die 9,7 Millionen Menschen im Rheinland. Mit seinen 41 Schulen, zehn Kliniken, 20 Museen und Kultureinrichtungen sowie mit seinem Verbund Heilpädagogischer Hilfen und dem Landesjugendamt erfüllt er Aufgaben, die rheinlandweit wahrgenommen werden. Der LVR ist Deutschlands größter Leistungsträger für Menschen mit Behinderungen und engagiert sich für Inklusion in allen Lebensbereichen. „Qualität für Menschen“ ist sein Leitgedanke. Die 13 kreisfreien Städte und die 12 Kreise im Rheinland sowie die StädteRegion Aachen sind die Mitgliedskörperschaften des LVR. In der Landschaftsversammlung Rheinland gestalten Politikerinnen und Politiker aus den rheinischen Kommunen die Arbeit des Verbandes.

Wir suchen **ab dem 01. Februar 2022** eine/einen

LANDESRÄTIN/LANDESRAT (w/m/d)

als Leiterin/Leiter des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege
(Besoldungsgruppe B 4 LBeSO zuzüglich Aufwandsentschädigung)

Ihre Aufgaben

Leitung des LVR-Dezernats Kultur und Landschaftliche Kulturpflege mit 20 Museen und Kultureinrichtungen

Im Einzelnen erwarten Sie folgende Aufgaben:

- Sie verstehen sich als Motor des Dezernates Kultur und landschaftliche Kulturpflege des Landschaftsverbandes Rheinland, entwickeln die strategische Positionierung des Dezernates und treiben zentrale Projekte voran
- Sie schärfen das Profil des Dezernates in seinen strukturbildenden Kernbereichen und vielfältigen kulturellen Aufgabenstellungen und entwickeln hierfür zukunftsfähige strategische Konzeptionen
- Sie kümmern sich engagiert um Themen, wie die inhaltliche Weiterentwicklung mit den Schwerpunkten der regionalen und überregionalen Vernetzung, der inklusiven Gesamtausrichtung und der Digitalisierung des Dezernates
- Sie sind verantwortlich für ein gut funktionierendes, kollegial zusammenarbeitendes und motiviertes Dezernat
- Sie repräsentieren Ihr Dezernat gegenüber Politik, Verwaltung, Wissenschaft und Öffentlichkeit im Rahmen von Netzwerk- und Gremienarbeit

Ihr Profil

Voraussetzung für die Besetzung:

- Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium aus der Fächergruppe der Geisteswissenschaften, im Studiengang Kunstgeschichte oder Rechtswissenschaften mit der Befähigung zum Richteramt (Master, Universitätsdiplom, Magister oder 2. Juristisches Staatsexamen)

- Mehr als 5-jährige Erfahrung in Leitungs- /Managementfunktionen in kulturellen Aufgabenfeldern bzw. in einer Kulturverwaltung

Wünschenswert sind:

- Sie haben Kenntnisse und Erfahrungen mit öffentlichen oder kommunalen Verfahrens- und Entscheidungsstrukturen
- Sie haben Erfahrungen mit Gremienarbeit in Politik und Wissenschaft
- Sie sind offen, kommunikationsstark und verbindlich und verstehen sich als vertrauensvolle, kollegiale und ansprechbare Führungskraft
- Sie haben Ihre analytische und strategische Kompetenz bereits an anderer Stelle unter Beweis gestellt, sind entscheidungsfreudig und durchsetzungsstark
- Sie bringen Kompetenz im internen und externen Management und der Verwaltung im Kulturbereich mit
- Sie haben Kontakt zu nationalen und internationalen Netzwerken im kulturellen Bereich
- Sie haben ein sehr gutes Verständnis von wirtschaftlichem und unternehmerischem Handeln
- Sie kennen die einschlägigen nationalen und internationalen Entwicklungen im kulturellen Bereich und vertreten ein modernes, gegenwartsbezogenes Verständnis von Kulturarbeit und ihrer Vermittlung
- Sie netzwerken gerne und sind gut darin, andere von Ihren Plänen und Ideen zu überzeugen
- Sie haben Erfahrung in der Einwerbung von Drittmitteln
- Sie sind engagiert und belastbar
- Sie sprechen und schreiben deutsch verhandlungssicher
- Sie verfügen über Auslandserfahrung
- Sie sprechen Englisch sehr gut und beherrschen idealerweise eine weitere europäische Fremdsprache gut

Der Landschaftsverband Rheinland und seine Einrichtungen befinden sich in einem ständigen Modernisierungsprozess, dazu gehört vor allem die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention mit dem Ziel der Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft im Rheinland. Ihr engagiertes Eintreten für dieses Ziel wird erwartet.

Die Landesrätinnen/Landesräte werden durch die Landschaftsversammlung Rheinland gewählt.

Die Wiederwahl ist zulässig. Eine Änderung des Aufgabenbereiches der Dezernatsleitung bleibt vorbehalten.

Die Anstellung erfolgt als Beamtin/Beamter auf Zeit für die Dauer von acht Jahren (Wahlbeamtin/Wahlbeamter).

Sie müssen die deutsche Staatsangehörigkeit oder die eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder die der Schweiz besitzen und müssen bei einer erstmaligen Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Zeit nach dem 01.03.1963 geboren sein, da Sie eine volle achtjährige Amtszeit bis zum Erreichen Ihrer Regelaltersgrenze vollumfänglich ableisten können müssen.

Wir bieten Ihnen

- Moderne, attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Die üblichen Sozialleistungen für den öffentlichen Dienst
- Ein umfangreiches Fortbildungsangebot
- Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialberatung

Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bitte beachten Sie, dass das Einreichen einer aktuellen dienstlichen Beurteilung bzw. eines Arbeitszeugnisses (jeweils nicht älter als ein Jahr) verpflichtend ist.

Allgemeine Informationen über den Landschaftsverband Rheinland finden Sie im Internet unter www.lvr.de.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Bewerbungsunterlagen und ggf. Referenzen **bis zum xx.yy.2021** an den

**Landschaftsverband Rheinland
Frau Landesdirektorin Ulrike Lubek - persönlich –
Kennedy-Ufer 2
50679 Köln
Kennziffer: xx/yy**

Eine persönliche Vorstellung ist nur auf besondere Einladung möglich.

Für telefonische Auskünfte wenden Sie sich bitte an die Landesdirektorin, Frau Ulrike Lubek, Telefon: 0221/809-2606. Sie wird Ihnen gerne weiterhelfen.

In Vertretung

L I M B A C H

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	2) "2.2 Die Leitung der Geschäftsstelle sowie zwei Wissenschaftliche Referent*innen werden vorbehaltlich der Finanzierung durch das MKW NRW befristet für die Dauer des Projektes in den Dienst des LVR eingestellt."	31.12.2021	Das Stellenbesetzungsverfahren wurde, nach Abschluss der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung zwischen MKW, LWL und LVR Ende November mit Wirkung zum 01.12.2020, im Dezember 2020 angestoßen. Mit der Unterzeichnung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung hat das Land NRW (MKW) die Finanzierung der Stellen zugesichert. Erforderliche Zahlstellen beim LVR wurden im Januar 2021 eingerichtet. Ergänzung August 2021: Die Auswahlverfahren haben stattgefunden. Den Vorschlägen zur Stellenbesetzung ist mit Beschlussfassung im LA am 21.06.2021 zugestimmt worden. Die konkreten Einstellungen erfolgen sukzessive im Sommer/Herbst 2021 (in Abhängigkeit der Verfügbarkeit bzw. der Möglichkeit des Wechsels vom bisherigen Arbeitgeber).	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	3) "2.3 Die Verwaltung wird beauftragt, die entsprechende öffentlich-rechtliche Vereinbarung mit dem LWL sowie dem MKW NRW abzuschließen und erforderliche administrative Maßnahmen zur Erfüllung der Vereinbarung umzusetzen."	31.12.2024	Vertragsschluss: Unter dem 23.11.2020 wurde eine öffentlich-rechtliche Vereinbarung zwischen dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW (MKW NRW), dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) auf der Grundlage des Beschlusses zu Vorlage 14/4315 mit Wirkung zum 01.12.2020 geschlossen. Umsetzung (Stand August 2021): Die erforderlichen administrativen Maßnahmen wurden angestoßen bzw. umgesetzt: Die Herrichtung der Räumlichkeiten für die Geschäftsstelle, die beim LVR-LMB angesiedelt ist, wurde Ende Juni 2021 erfolgreich abgeschlossen. Die Stellenbesetzungsverfahren sind ebenfalls abgeschlossen, die Einstellungen erfolgen ab Mitte August 2021.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
						Das zuständige Kuratorium für das Projekt hat bereits wiederholt getagt. Der Beirat wurde gebildet. Weitere vorbereitende Maßnahmen laufen. Mit der Aufnahme der operativen Tätigkeit wird im Sommer/Herbst 2021 gerechnet.	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	4) "3. Die Verwaltung wird beauftragt, den politischen Gremien jährlich einen konzentrierten Projektbericht zuzuleiten."	31.12.2024	Gemäß der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung startete das Projekt am 01.12.2020 (u. a. Herichtung von Räumlichkeiten, Stellenbesetzungsverfahren, Konstituierung von Kuratorium und Beirat). Mit Aufnahme der operativen Geschäftstätigkeit der Koordinationsstelle ist ab Herbst 2021 zu rechnen. Ein erster Geschäftsbericht über den Projektstart bzw. die ersten Monate bezogen auf das "Rumpfgeschäftsjahr 2021" kann Anfang 2022 erfolgen.	
14/4315	Koordinationsstelle für Provenienzforschung in NRW	Ku / 17.09.2020 PA / 21.09.2020 Fi / 23.09.2020 LA / 28.09.2020	91	5) "4. Im ersten Halbjahr des dritten Förderjahres erfolgt eine Evaluation der Förderung, insbesondere des mit der Förderung verfolgten Zwecks, im Rahmen einer Vorlage an die politischen Gremien."	31.12.2023	Die Evaluation ist für die erste Hälfte des dritten Förderjahres vorgesehen. Faktischer Projektstart (Aufnahme der operativen Tätigkeit durch die Mitarbeitenden der Koordinationsstelle) wird Herbst 2021 sein, so dass mit der Evaluation Mitte 2024 zu rechnen ist. Eine entsprechende, kostenneutrale Verlängerung der Projektlaufzeit ist zwischen den Projektpartnern vereinbart.	
14/3810/1	Unterstützung der Schülerfahrten	PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 Ko Europa / 04.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	9	2) Ein Förderkonzept mit entsprechenden Förderrichtlinien für den Mobilitätsfonds soll erstellt und Anfang 2020 zum Beschluss vorgelegt werden. Die Maßnahmen werden nach Ablauf von 1,5 Jahren evaluiert, um die Zweckmäßigkeit einer nahtlosen Weiterführung bewerten zu können.	31.12.2021	Das Förderkonzept wird mit Vorlage 14/3837 vorgelegt. Eine Evaluation der Maßnahme wird im zweiten Halbjahr 2021 erfolgen.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
14/2893	Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	74	1) "1. Die Umsetzung eines regional verankerten Angebots der Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. durch den Träger der Eingliederungshilfe sowie die Weiterentwicklung der KoKoBe und die Berücksichtigung von Peer Counseling wird, wie in der Vorlage ausgeführt, beschlossen."	31.12.2020	<p>Der aktuelle Stand des Aufbaus der Beratung nach § 106 SGB IX wurde der politischen Vertretung mit der Vorlage-Nr. 14/4053 „Umsetzung des BTHG beim LVR–hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX sowie Einführung des BEI_NRW im Rheinland“ mitgeteilt (zu erledigen durch Dezernat 4). Zwischenzeitlich konnten auch in der Stadt Leverkusen geeignete Beratungsräume angemietet werden. Eine Vakanz besteht weiterhin in der Stadt Krefeld. Die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten wird in Zusammenarbeit der Dez. 4 und 7 weitergeführt.</p> <p>2020 konnten mehrere grundlegende Schulungen für das FM der Pilotregionen Duisburg, Rhein-Kreis-Neuss sowie Oberbergischer Kreis durchgeführt werden. Weitere für die 2. Jahreshälfte geplante Schulungen mussten aufgrund der wieder ansteigenden Corona-Pandemie erneut verschoben werden und werden schnellstmöglich nachgeholt. Zahlreiche Schulungen wurden mittlerweile digital durchgeführt, dies wird weiter intensiviert und fortgesetzt.</p> <p>Der Start der Umsetzung der Beratung und Unterstützung sowie Bedarfsermittlung in den Pilotregionen wurde im September 2020 gegeben. Mittlerweile wurden in allen Pilotregionen digitale Veranstaltungen durchgeführt, zum Auftakt und in der Folge unter Beteiligung weiterer Beratungsangebote wie SPZ und EuTB, dies wird in der 2. Jahreshälfte fortgesetzt. Präsenzveranstaltungen sind in Vorbereitung. Die Erfahrungen aus der 1. Jahreshälfte tragen dazu bei, dass nun ggf. auch kurzfristig umgeplant werden kann, sollte sich die Lage bei der Corona-Pandemie erneut verschärfen.</p>

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/2893	Umsetzung des BTHG beim LVR - hier: Aufbau von Beratung und Unterstützung nach § 106 SGB IX n.F. sowie Weiterentwicklung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen (KoKoBe) unter Berücksichtigung von Peer Counseling	GA / 07.09.2018 Soz / 11.09.2018 Ju / 13.09.2018 HPH / 14.09.2018 Inklusion / 20.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	74	3) "3. Für den Personenkreis der erwachsenen Menschen mit Behinderungen wird das Modell der kooperativen Bedarfsermittlung mit Mitarbeitenden der Leistungsanbieter/Freien Wohlfahrtspflege weiterentwickelt, so dass die Bedarfserhebung bei Erstanträgen mittelfristig und bei ausreichenden Personalressourcen durch Mitarbeitende des LVR erfolgt. Die Bedarfserhebung bei Folgeanträgen wird weiterhin durch die Leistungsanbieter durchgeführt."	31.12.2020	Zur Vorbereitung des Fallmanagements auf die Aufgaben in den Pilotregionen wurden ab Januar 2020 Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, diese konnten jedoch aufgrund der Corona-Pandemie nicht abgeschlossen werden. Verschiedene Schulungsmodulare mussten auf 2021 verschoben werden und werden zunehmend digital fortgesetzt, so dass die Qualifizierung des Fallmanagements stetig zunimmt. Aufgrund der großen Anzahl der Fallmanager*innen und der Fluktuation werden die Qualifizierungen in den nächsten Jahren fortgesetzt. Obwohl der Start der Beratung, Unterstützung und Bedarfsermittlung durch das FM im September 2020 für die Pilotregionen gegeben wurde, konnten bisher nur wenige Erfahrungen gesammelt werden, da die Schutzmaßnahmen zur Corona-Pandemie die Präsenzberatung und -bedarfsermittlung sehr eingeschränkt hat. Angesichts der aktuell möglichen Lockerungen und Öffnungen der Schutzmaßnahmen ist damit zu rechnen, dass es ab der 2. Jahreshälfte mehr Beratungen geben wird. Eine Auswertung konkreten Erfahrungen sollte von daher Anfang 2022 erfolgen.	
14/2602	Konzept LVR-Kulturzentrum Abtei Brauweiler hier: Evaluation Phase 1 sowie Darstellung der weiteren Entwicklungsschritte	Ku / 19.09.2018 PA / 24.09.2018 Fi / 26.09.2018 LA / 01.10.2018	983	1) "1. Der Sachstand zum Konzept des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler wird gemäß Vorlage Nr. 14/2602 zur Kenntnis genommen. 2. Der Fortführung der bereits beschlossenen Maßnahmen der Phase 1 sowie der Umsetzung der in der Vorlage 14/2602 dargestellten Maßnahmen der Phase 2 wird zugestimmt. Im Zusammenhang mit dem 2. Bauabschnitt Stiftung Kunstfonds wird zwingend erwartet, die offenen Fragen, ins-	31.12.2021	Die Maßnahmen der Phase 1 des Konzepts des LVR-Kulturzentrums Abtei Brauweiler sind abgeschlossen. Die Maßnahmen der Phase 2 des Konzepts befinden sich durch Verzögerungen bei der Einstellung der neuen wissenschaftlichen Referentinnen und die pandemiebedingten Einschränkungen des Dienstbetriebs überwiegend noch in der näheren Ausführungsplanung. Bezüglich des 2. Bauabschnitts Stiftung Kunstfonds erklärten sich Bund und Land schriftlich bereit, jeweils weitere 125.000 € hierfür zur Verfügung zu stellen.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
				besondere die Übernahme evtl. Mehrkosten in der Baumaßnahme, mit Bund und Land zeitnah, jedoch bis spätestens Ende 1. Quartal 2019, abschließend zu verhandeln."		Nach Bewilligung des Förderantrages wurde die Haushaltsunterlage Bau (HU-Bau) für den 2. Bauabschnitt des Künstlerarchivs der Stiftung Kunstfonds beauftragt. Hierzu erfolgten auch die notwendigen Abstimmungen mit den zukünftigen Nutzern. Die mit der HU-Bau vorliegende Kostenberechnung soll Basis für Gespräche mit den drei Kostenträgern werden.	
14/1628/2	Aktionsplan Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR-APX	Ku / 08.11.2016 Soz / 28.11.2016 Schul / 01.12.2016 Inklusion / 09.12.2016 PA / 12.12.2016 Fi / 14.12.2016 LA / 16.12.2016	992	2) "Der Umsetzung des Aktionsplans Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einschränkungen im LVR – APX wird gemäß Vorlage 14/1628/2 zugestimmt. 2. Zwei der im Rahmen des Schiffsbauprojekts bereits intensiv vorgebildeten Praktikanten sollen zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung ausgebildet und im Wege der Schaffung von Stellen unbefristet in den Dienst des LVR übernommen werden. Zudem sollen anstatt der zwei Ausbildungsstellen für Fachpraktiker für Holzverarbeitung bis zu vier entsprechende Ausbildungsstellen eingerichtet werden."	31.12.2021	Die Ausbildung der beiden intensiv vorgebildeten Praktikanten zum Fachpraktiker für Holzverarbeitung begann am 01.09.2017. Sie besuchten die CJD Christophorus Schule Niederrhein in Neukirchen-Vluyn. Am 09.04.2019 haben sie ihre Zwischenprüfung bei der Handwerkskammer Düsseldorf bestanden. Das Ausbildungsverhältnis endete nach erfolgreicher Abschlussprüfung am 15.06.2020. Seit dem 16.06.2020 sind beide als Fachpraktiker für Holzverarbeitung unbefristet eingestellt. Eine junge Frau mit Schwerbehinderung, die seit Herbst 2017 als Praktikantin beim Schiffbau und in der Holzwerkstatt beschäftigt war, absolvierte zwischendurch erfolgreich das Berufsvorbereitungsjahr und befindet sich seit 01.09.2020 bis 31.08.2023 in einer dreijährigen theoriereduzierten Ausbildung zur Fachpraktikerin für Holzverarbeitung im LVR-APX.	
14/313 GRÜNE	CO2-Belastung unvermeidbarer Flugreisen kompensieren	Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	Die Verwaltung wird beauftragt, die beim LVR geltenden Regelungen für Dienstreisen unter Klimaschutzaspekten zu bearbeiten. Dabei ist die Vermeidung von Flugreisen ein wesentlicher Aspekt. Grundlage der Überarbeitung sollen die 'Leitlinien für umweltverträgliche Dienstreisen im Umweltbundesamt' sein.	30.06.2022	Die Stabstelle 31.01 erstellt in Abstimmung mit dem Fachbereich 12 einen Entwurf zur Überarbeitung der allgemeinen Rundverfügung Nr. 41 "Beantragung, Genehmigung und Durchführung von Dienstreisen".	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/284 CDU, SPD	Entwicklung und Implementierung einer Digitalisierungsstrategie im LVR unter Beteiligung der Bürger*innen, Mitgliedskörperschaften, Mitarbeiter*innen und Expert*innen Haushalt 2020/2021	PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019 DiMA / nicht beteiligt	6	Die Verwaltung wird beauftragt, eine Digitalisierungsstrategie zu entwickeln und im Verband zu implementieren. Angesichts der Aufbauphase des neuen Dezernats wird hierzu auch auf externe Expertise zurückzugreifen sein. Die Digitalisierungsstrategie soll unter anderem ethische und soziale Fragestellungen, Haltung und Kultur des LVR zu den drängenden Themen dieser Zeit beinhalten. Dabei sollen vor allem die Veränderungen in der Arbeitswelt sowie die Kommunikationsstrukturen und Leistungsbeziehungen zu den Zielgruppen des LVR beleuchtet werden. In einem sowohl nach innen als auch nach außen gerichteten partizipativen Entwicklungsprozess sollen nach Möglichkeit insbesondere die Bürger*innen, Mitgliedskörperschaften und Mitarbeiter*innen, aber auch Expert*innen aus Wirtschaft und Wissenschaft miteinbezogen werden. Die so gewonnen (Zwischen-)Ergebnisse sollen auf einer Fachtagung oder in einem ähnlichen Format einem breiten Publikum präsentiert werden. Die finanziellen Auswirkungen – auch durch die Einbeziehung von externen Expert*innen resultierenden Kosten sind bei der Planung des kommenden Doppelhaushaltes mit zu berücksichtigen.	31.12.2021	Der Prozess zur Gestaltung einer digitalen Agenda ist angestoßen. Zu den bisherigen Arbeitsschritten gehören die <ul style="list-style-type: none"> - Wiederaufnahme der Arbeitsstände mit Herrn Prof. Dr. Wendland - Konkretisierung der bisherigen Artefakte im FB61 <ul style="list-style-type: none"> o Technologie im Dienst der Bürger*innen o ethischen Fragestellungen zum Einsatz von Automation/KI o Aufbau digitaler Kompetenzen für Mitarbeiter*innen o Innovationen im LVR bieten neue Räume für Partizipation o Zugang zu Finanzmitteln und Fördermöglichkeiten (u.a. KHZG, Mobilitätsmanagement etc.) Zusätzlich wurde seitens des FBL 61 ein Austausch mit den FBLs 11,31,41,51,52,53,71,81 und InfoKom zur digitalen Agenda initiiert.	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich offene Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	1) Die Verwaltung wird beauftragt, ein Mobilitätskonzept zu erstellen und Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer deutlichen Reduzierung von CO2-Emissionen führen.	30.09.2022	Die Dezernate 1,3 und 6 erstellen gemeinsam ein Mobilitätskonzept. Workshops auf Führungsebene und ein Arbeitskreis Mobilität zwischen den Dezernaten 1, 3 und 6 wurden etabliert. Die Verwaltung hat ein Beratungsunternehmen zur Unterstützung bei der Erarbeitung einer Klimaschutzstrategie beauftragt.	
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	2) Weiterhin wird die Verwaltung beauftragt, die verursachten CO2-Emissionen im Bereich der Mobilität ab einem sich aus dem Konzept ergebenden Basisjahr jährlich um 3% - 5% zu senken.	31.03.2024	Aufbauend auf einer Treibhausgas-Bilanzierung für die Mobilität des LVR wird die geforderte Reduzierung im o. g. Konzept berücksichtigt und die Ergebnisse laufend evaluiert. Ein Vorschlag zur effizienten Erfassung von Dienstreisedaten für die Treibhausgasbilanzierung wurde im Rahmen einer Bachelorarbeit im Stab 31.01 erarbeitet. Die Verwaltung hat ein Beratungsunternehmen zur Unterstützung bei der Erarbeitung einer Klimaschutzstrategie beauftragt.	
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	3) Hierzu soll ein geeigneter Maßnahmenkatalog erarbeitet werden.	31.03.2023	Ein Maßnahmenkatalog für das Mobilitätskonzept wird erstellt. Verschiedene Maßnahmen zur Verkehrsvermeidung, Verkehrsverlagerung, Effizienzsteigerung und Umstieg auf alternative Antriebe laufen bereits. Auch hat die Verwaltung ein Beratungsunternehmen zur Unterstützung bei der Erarbeitung einer Klimaschutzstrategie beauftragt.	
14/279 CDU, SPD	CO2 Emissionen senken Haushalt 2020/2021	Bau- und VA / 04.11.2019 Um / 13.11.2019 PA / 02.12.2019 Fi / 03.12.2019 LA / 09.12.2019 LVers / 16.12.2019	3	4) Über den kontinuierlichen Umsetzungsprozess soll die Verwaltung die politische Vertretung regelmäßig unterrichten, auch unter Berücksichtigung der Entwicklung der CO2-Emissionen aufgrund von Dienstreisen.	30.09.2022	Ein Bericht der Verwaltung zum Sachstand erfolgt jeweils Mitte des Jahres und dann fortlaufend gemäß Projektfortschritt. Aktuelle Berichtsvorlage 14/4080	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen offenen Beschlüsse

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung öffentlich erledigte Beschlüsse

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung	
15/107	Bestellung einer Schriftführung für den Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	PA / 15.03.2021	1	"Der Leiter des LVR-Dezernates "Personal und Organisation" wird als Schriftführer für den Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung bestellt. Ihm wird die Möglichkeit eingeräumt, die Schriftführung auf Mitarbeitende des LVR zu übertragen."	15.03.2021	Die Bestellung einer Schriftführung ist mit Beschluss der Vorlage 15/107 erfolgt. Von der Möglichkeit, die Schriftführung auf LVR-Mitarbeitende zu übertragen, wird Gebrauch gemacht.	
15/3/1	Digitale Agenda 2025 des Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege	Inklusion / 04.03.2021 PA / 15.03.2021 Fi / 17.03.2021 DiMA / 18.03.2021 LA / 19.03.2021	9	Der Digitalen Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege wird unter Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel im Rahmen des dezernatsbezogenen Zuschussbudgets und des vorhandenen Personals gemäß Vorlage-Nr. 15/3/1 zugestimmt.	19.03.2021	Die Entscheidung zur Zustimmung der Digitalen Agenda 2025 des LVR-Dezernates Kultur und Landschaftliche Kulturpflege (Vorlage 15/3/1) ist mit Beschluss des LA vom 19.03.2021 erfolgt. Die Digitale Agenda 2025 ist somit ab 19.03.2021 in Kraft.	
14/4117	Interkommunale Einkaufskooperation über die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Vergabe von Lieferungen und Leistungen	PA / 15.06.2020 LA / 23.06.2020 Bau- und VA / 04.09.2020	11	"Die Verwaltung wird ermächtigt, die aktuell geltende öffentlich-rechtliche Vereinbarung zwischen dem Landschaftsverband Rheinland (LVR), dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL), der Stadt Leverkusen und der Stadt Köln zur Durchführung von Einkaufskooperationen gemäß der Vorlage Nr. 14/4117 unbefristet zu verlängern sowie dem Beitritt der Städte Bonn und Remscheid zuzustimmen."	30.06.2021	Nach Unterzeichnung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung durch alle Vertragspartner und anschließender Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde, ist diese im Ministerialblatt veröffentlicht worden. Damit ist die unbefristete Verlängerung der öffentlich-rechtlichen Vereinbarung unter Beitritt der Städte Bonn und Remscheid termingerech erfolgt.	
14/4033	Modellprojekt zum inklusiven Sozialraum	Soz / 05.05.2020 GA / 15.05.2020 Inklusion / 04.06.2020 PA / 15.06.2020 Fi / 17.06.2020 LA / 23.06.2020 Ju / 10.09.2020	73	"Die Verwaltung wird gemäß der Vorlage 14/4033 beauftragt, auf der Basis des vorliegenden Konzeptes das Modellprojekt zur Entwicklung inklusiver Sozialräume umzusetzen."	30.06.2021	Die Personalakquise ist abgeschlossen. Das Projekt wird zum 01.08.2021 starten.	
14/345 CDU, SPD	Die Krise als Chance nutzen	PA / 15.06.2020 LA / 23.06.2020	1	„Die Verwaltung wird beauftragt, in einem Bericht die Auswirkungen auf die Arbeitswelt infolge der Corona-Pandemie darzustellen.“	02.07.2021	Auf Basis des Antrags 14/345 hat die Verwaltung den ersten Teilbericht mit der Vorlage 15/143 in der ersten Sitzungsrunde 2021 und den zweiten	

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 22.02.2021

**Beschlüsse des Gremiums Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung
öffentlich erledigte Beschlüsse**

Vorlage / Antrag / Anfrage	TOP / Betreff	Gremium / Datum	federführende DST	Beschluss / Auftrag Fachausschussbezogene Ergänzung	Zu erled. bis	Beschlussausführung
				<p>Etwaige Wechselwirkungen zu Arbeitsproduktivität, -zufriedenheit, wirtschaftliche und soziale Gesichtspunkte sowie Auswirkungen auf das Klima, sollen ebenso in den Blick genommen werden, wie Fragen zu Führung und Gesundheit (Krankenstand) sowie bauliche Aspekte. Die Verwaltung wird beauftragt, in diesem Zusammenhang insbesondere Bericht zu erstatten über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Anzahl der aktuellen (unterteilt in bereits vor der Corona-Pandemie vorhandene und neue) „Homeoffice-Arbeitsplätze“, inklusive der Darstellung von Quoten nach Präsenz und Homeoffice - die (ggf.) veränderte Produktivität der Arbeitsergebnisse - die monatlichen Gesamtkosten pro m2 im Landeshaus, Horionhaus sowie in den „neuen“ Gebäuden, K6, K8... (exemplarisch) für die jeweiligen Büroflächen - die Rückmeldungen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften sowie der Personalvertretung/GPR zu den mit der Heimarbeit gemachten Erfahrungen - die Entwicklung des Krankenstandes - mögliche Auswirkungen der verstärkten digitalen Arbeit auf die Mobilität der Mitarbeitenden sowie die Auswirkungen der Verkehrsmobilität (extern/intern)“ 		<p>Teilbericht mit der Vorlage 15/314 in der Sitzungsrunde vor der Sommerpause 2021 erstellt und vorgestellt.</p>

Selektionskriterien:
alle öffentlichen erledigten Beschlüsse, erledigt ab 22.02.2021

Legende: **Gremium** = Beschlussgremium

TOP 8

Verschiedenes