Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Michael Telian 563 6100 563 8029 michael.telian@stadt.wuppertal.de
	Datum:	14.03.2022
	Drucks.-Nr.:	**VO/0326/22** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
29.03.2022	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Entgegennahme o. B.**
02.06.2022	**Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit und Nachhaltigkeit**	**Entgegennahme o. B.**

Personalgewinnung und Personalmarketing

Grund der Vorlage

Auftrag des Rates der Stadt vom 10.02.22 (VO/0077/22-Neuf.)

Beschlussvorschlag

Der Bericht der Verwaltung zur Situation der Ausbildung und der Personalgewinnung in der Stadtverwaltung wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Der Rat der Stadt hat in seiner Sitzung am 10.02.22 der Verwaltung den **Auftrag erteilt**, einen **schriftlichen Sachstandsbericht zum Ausbau der Ausbildungskapazitäten** und zu Maßnahmen, um dem **Personalmangel entgegenzuwirken,** vorzulegen und dabei insbes. die in der Vorlage VO70582/21 dargestellten Aspekte zu berücksichtigen.

Die Verwaltung hat in den vergangenen Monaten mehrfach zu Themen der Personalentwicklung Stellung genommen; auf diese Vorlagen wird hier ausdrücklich verwiesen:

-Antwort auf die Große Anfrage von SPD, FDP und Freien Wählern zur Personalrekrutierung (VO/0580/21) –Sitzung des Finanzausschusses am 4.5.21
Antwort auf die Große Anfrage der SPD zu sachgrundlosen Befristungen (VO/0941/21) – Sitzung des Rates am 17.6.21

-Antwort auf die Große Anfrage der Stadtverordneten Rafrafi zu Menschen mit Migrationsgeschichte und Minderheiten in der Stadtverwaltung (VO/0903/21) –Sitzung des Rates am 17.6.21

-Information über das erstellte Strategische Ausbildungskonzept der Stadtverwaltung (VO/1059/21) -Sitzung des Finanzausschusses am 31.8.21

-Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen zu den Prozessen in den Bereichen Personaleinstellung und Recruiting (VO/0066/22) -Sitzung des Finanzausschusses am 8.2.22

-Bericht zum Einsatz von Werkstudent*innen bei der Stadtverwaltung (VO/1812/21) –zur Sitzung des Finanzausschusses am 8.2.22)

-Antwort auf die Große Anfrage der Fraktion Die Linke zur Inklusion bei der Stadtverwaltung (VO/0087/22) –zur Sitzung des Rates am 10.2.22

Vor diesem Hintergrund legt die Verwaltung hiermit den folgenden **zusammenfassenden Bericht über die Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich Ausbildung und Personalgewinnung** vor.

Fluktuationsanalyse:

Die Fluktuation stellt sich in den kommenden Jahren wie folgt dar:

In den kommenden Jahren **bis 2030 scheiden ca. 1.000 Beschäftigte planmäßig** aufgrund des Erreichens der Altersgrenze aus; hinzu kommen **ca. 1.100 ungeplante personelle Abgänge** (diese Anzahl ist aufgrund der Erfahrungen aus den vergangenen Jahren ermittelt worden und valide).

Damit scheiden **insgesamt ca. 2.100 Mitarbeiter*innen** aus dem Dienst der Stadtverwaltung aus. Gemessen am derzeitigen Personalbestand von über 4.100 Beschäftigten sind dies rd. **die Hälfte.**

Bei den Führungskräften stellt sich die Situation wie folgt dar:

Von den 125 Führungskräften der Ebene Amts-/Ressortleitungen und Abteilungsleitungen scheiden bis 2030 insgesamt „geplant“ 44 aus; dies entspricht 35%.

Damit stellen sich für die Verwaltung große Herausforderungen:

-**Wissen und Erfahrungen gehen verloren** und müssen gesichert und neu aufgebaut werden, um die bürgerorientierte Aufgabenerfüllung sicherzustellen.
Dazu wird ein verwaltungsweites Wissensmanagement aufgebaut.

-**Geeignetes Personal muss rechtzeitig gewonnen werden**, um die Fluktuation aufzufangen.

Grundlage unserer perspektivischen Personal(bedarfs)planung sind die mit den Leistungseinheiten abzuschließenden **Zielvereinbarungen.**

Sie enthalten detaillierte Angaben zu den in den kommenden Jahren tatsächlich anstehenden Personalabgängen und ermöglichen so eine zielgenaue Planung.

Darüber hinaus umfassen sie auch Informationen zum Wissensmanagement und Qualifizierungsbedarfen.

Personelle Entwicklung 2021:

Im Jahr 2021 ist die Zahl der Beschäftigten gegenüber 2020 im Saldo um 125 angestiegen. Seit 2016 beträgt der reale Anstieg der Beschäftigtenzahl 550.

Personalmarketing:

Um zukünftig geeignetes Personal zu gewinnen, bedarf es eines modernen und offensiven Personalmarketings.

Wir müssen uns im harten Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern, aber auch privatwirtschaftlichen Unternehmen behaupten und unsere Stärken herausstellen, zumal demographiebedingt in den kommenden 10 Jahren die Zahl der ausbildungsfähigen jungen Menschen um 20 % zurückgehen wird.

Dazu wird ein **Personalmarketingkonzept erarbeitet.**

Es wird auf den Vorteilen der Tätigkeit bei der Stadtverwaltung Wuppertal aufbauen; dazu gehören im Wesentlichen

-hohe Tarifbindung; gute, faire Bezahlung, Equal Pay

-Betriebliche Altersvorsorge für Beschäftigte

-in der Regel unbefristete Arbeitsverhältnisse

-Wahrnehmung öffentlicher, gemeinwohlorientierter Aufgaben

-Chancengleichheit für alle Gruppen; große Diversität

-gute Ausbildung auf hohem Standard

-hoher Stand der Digitalisierung

-viele Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

-Zertifizierung audit berufundfamilie

-Flexible Arbeitszeitmodelle; Desk-Sharing- und Homeoffice-Angebote; dabei „verlässliche“ Arbeitszeiten

-modern ausgestattete Arbeitsplätze nach den vorgegebenen Standards

-gute Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

-Aufstiegs-/Karrierechancen

-Vereinbarungen zur Frauenförderung

-Betriebliches Gesundheitsmanagement

Beratung der Beschäftigten durch den Gesundheitsdienstleister EAP für alle Lebenslagen
-Schutz der beschäftigten vor Gewalt und Bedrohung am Arbeitsplatz

Ausbildung:

Eigene Ausbildung bleibt auch in Zukunft ein ganz entscheidender Baustein unseres Personalrecruitings.

Denn mit guter Ausbildung binden wir die jungen Menschen dauerhaft an die Stadtverwaltung.

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Ausbildungsplätze kontinuierlich gesteigert worden- damit ist die Stadtverwaltung als Arbeitgeber auch ihrer Vorbildfunktion gerecht geworden.

2018 betrug die Zahl der Auszubildenden 142, im Jahr 2021 sind 203 Auszubildende eingestellt worden.

Es wird immer versucht alle zur Verfügung stehende Ausbildungsplätze auch zu besetzen. Bei Bedarf werden mehrfach Ausschreibungen und Auswahlverfahren durchgeführt.

Fast alle Auszubildenden werden nach erfolgreicher Ausbildung in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Wichtigstes Ziel bleibt daher, dass die Auszubildenden nach ihrer Ausbildung bei der Stadt Wuppertal bleiben.

Dafür garantiert eine gute vielfältige interessante Ausbildung.

Die Stadtverwaltung bildet in insgesamt 19 Berufen im gewerblich –technischen Bereich aus; hinzu kommen 6 Verwaltungsberufe, 4 Feuerwehrberufe, 3 Erzieher*innenberufe und Pflegeberufe bei den Altenheimen.

Das Spektrum der Ausbildungsberufe ist daher breit aufgestellt.

Die Aufnahme zusätzlicher Ausbildungsberufe ist geplant—aber abhängig von der Erfüllung der dafür geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und den Ressourcen.

Der Ausbau der Ausbildungsplätze im allgemeinen Verwaltungsbereich stößt aktuell an Kapazitätsgrenzen.

Es stehen nur noch begrenzt räumlich geeignete Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Die Zahl der Ausbilder*innen stagniert. Zwar gelingt es immer wieder neue Ausbilder*innen zu gewinnen, aber durch Fluktuationen und altersbedingtes Ausscheiden wird das Ausbildungspersonal insgesamt reduziert.

Dieser Entwicklung, die eines der wichtigsten strategischen Ziele der Stadtverwaltung gefährdet, werden wir entgegentreten, um die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten.

Ein geschäftsbereichsübergreifend besetztes Projektteam erarbeitet zur Zeit Vorschläge zur Verbesserung der Situation der Ausbildung. Der Fokus liegt dabei auf der Gewinnung zusätzlicher Ausbilder*innen durch größere Anerkennung und Freiräume.

Auch die Gründung eines Schulungszentrums zur gemeinsamen Ausbildung der jungen Menschen in einzelnen Ausbildungsabschnitten ist angedacht.

Recruiting- und Werbemaßnahmen:

Die Marketing- und Recruitingmaßnahmen sind vielfältig und berücksichtigen die verschiedensten Formate und Kanäle:

a) externe Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich über das Internet (Homepage der Stadt Wuppertal). Gestaltung und Texte werden zielgruppenorientiert angepasst, um so das Interesse bei potenziellen Bewerber*innen zu erhöhen.

b) Sie werden auch der Bundesagentur für Arbeit übermittelt, die diese an potentielle konkrete Bewerber*innen, aber auch an weitere Stellenmärkte weiterleitet.

c) Häufig werden die Stellenangebote auch auf den Plattformen „Stellenanzeigen.de“ und „Interamt“ veröffentlicht, die diese wiederum streuen.

d) Ausschreibungen auf Fachportalen und in Fachzeitschriften erfolgen immer dann, wenn es sich um, Spezialberufe handelt, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind (Ärzte, Ingenieure, IT-Kräfte).
Die Plattform „Stellenanzeigen.de“ kontaktiert mit der Funktion “Jobs per Mail“ potentielle Bewerber aus dem jeweiligen dort registriertem Kandidatenpool.

e) Für Auszubildende sind die Angebote unter der Seite www.wuppertalent.de gebündelt, die zur Zeit modernisiert wird.

f) Ergänzt wird dies durch Einbindung weiterer Jobportale:
„ www.azubiyo.de“
„www.findemeinenjob.de

g) Bei offiziellen Berufsorientierungsbörsen, z.B. der Ausbildungsbörse in der Stadthalle, ist die Stadtverwaltung immer vertreten.
Das gleiche gilt für den Girls- und Boys-Day.

h) Darüber hinaus erfolgt die Teilnahme an Ausbildungsmessen im Bergischen Land (IHK, Handwerkskammer, Recruiting-Tag der Universität)

i) Teilnahme an den Berufserkundungstagen: Schüler*innen wird die Möglichkeit eröffnet an einigen Tagen die Verwaltung vor Ort unmittelbar kennenzulernen.

j) Für das 1. Halbjahr 2023 ist eine „Konzernmesse“ geplant, um das Berufsspektrum der Stadtverwaltung und der mit ihr verbundenen Unternehmen breit darzustellen und zu vermarkten.

k) Auf Einladungen einzelner Schulen informiert die Ausbildungsabteilung über die Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten der Stadtverwaltung.
Einzelne Schulen führen „Messen“ durch—auch hieran beteiligt sich die Stadtverwaltung.

l) Schließlich werden Printmedien als Marketinginstrument genutzt und verbreitet:
WatNu-WZ-Magazin
Ausbildungsatlas der IHK
Yolo-Magazin der Wuppertaler Rundschau
Flyer, Poster, Banner Wuppertalent

m) Wichtig ist auch, Werkstudent*innen, die in den Jahren 2020 und 2021 vermehrt eingestellt wurden, als potentielle zukünftige Beschäftigte zu gewinnen. Ein entsprechender „Potentialpool“ wird dazu aufgebaut.

Fazit und Ausblick:

Die Gewinnung von geeignetem Personal bleibt die große Herausforderung der kommenden Jahre.

Grundlage für die strategischen Planungen dafür sind die Fluktuationsanalysen, die die Bedarfe in den Leistungseinheiten zielgenau enthalten.

Dier Stadtverwaltung wird **ihre Ausbildungsaktivitäten verstärken.**

Dazu wird auf der Grundlage des bestehenden strategischen Ausbildungskonzeptes

-das Marketingintensiviert und modernisiert, um junge Menschen für die Mitarbeit bei unserer Verwaltung zu begeistern,

-die Ausbildungsinhalte und -methoden den Anforderungen der neuen Arbeitswelten angepasst,

-die Bindung der jungen Menschen an die Stadtverwaltung gefördert

Darüber hinaus werden wir weiterhin Fachkräfte für bestimmte Funktionen im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern gewinnen müssen.

Dazu müssen wir uns als moderner zukunftsorientierter Arbeitgeber aufstellen —und dazu auch neue Marketingmaßnahmen nutzen.

Auch die Ansprache von bisher in der Verwaltung unterrepräsentierten Gruppen—wie Menschen mit Einwanderungsgeschichte- ist dafür ein wichtiger Baustein

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

X neutral /nein

☐ ja, positive Auswirkungen

☐ ja, negative Auswirkungen

Begründung:

Es handelt sich um organisatorische / personelle Maßnahmen.