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:	28.04.2022
	Drucks.-Nr.:	**VO/0453/22** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
14.06.2022	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Entgegennahme o. B.**
14.06.2022	**Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung**	**Entgegennahme o. B.**

Bericht zur Personal- und Organisationsentwicklung 2021

Grund der Vorlage

Jährliche Berichterstattung über die Maßnahmen und Projekte der Personal- und Organisationsentwicklung

Beschlussvorschlag

Der Ausschuss nimmt den Bericht ohne Beschluss entgegen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

Die wichtigsten Projekte, Aktivitäten und Maßnahmen der Personal-und Organisationsentwicklung werden einmal jährlich in einem Bericht zusammenfassend dargestellt.

Er ist zum einen Rückblick, damit aber auch gleichzeitig eine Standortbestimmung und Orientierung und bildet den Handlungsrahmen für die in Zukunft anstehenden Aufgaben.

Das Jahr 2021 und damit auch die Arbeit des Haupt- und Personalamtes war von der Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung und die Ablauforganisation der Stadtverwaltung geprägt. So musste der Dienstbetrieb unter den verschärften Schutz- und Hygienevorgaben bestmöglich aufrechterhalten werden.

Gleichzeitig sind die großen Herausforderungen für die kommenden Jahre geblieben:

1. Der Demografische Wandel mit der damit einhergehenden massiven Fluktuation beschleunigt sich. Bis zum Jahre 2030 scheiden ca. 1.900 Beschäftigte aus der Stadtverwaltung aus – dies sind ausgehend von 2021 über 50 %.
   Bei den Führungskräften der 2. und 3. Ebene unterhalb des Verwaltungsvorstandes beträgt der Anteil 35 %.
   Aktuell liegt das Durchschnittsalter bei knapp 47 Jahren.
   Dies macht deutlich, dass die Stadt im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern einen Schwerpunkt auf Personalgewinnung und Personalmarketing legen muss.
   Im Jahre 2021 ist das Beschäftigungsvolumen im Saldo um 150 gestiegen.
   Zur Personalgewinnung setzt die Verwaltung auch in Zukunft vorrangig auf die eigene Ausbildung junger Menschen.
   Um die Zahlen zu steigern müssen allerdings zusätzliche Ausbilder*innen gewonnen werden. Dazu wird z.Zt. ein Konzept erarbeitet, das darstellt, mit welchen Maßnahmen dies gelingen kann.
   Unser Personalmarketing wird in Zukunft die Stärken und Vorteile der Stadtverwaltung als attraktiver Arbeitgeber noch profilierter herausstellen und zielgruppenorientierte Formate und Rekrutierungsmaßnahmen dazu entwickeln.

2. Die weitere Digitalisierung von Prozessen und Dienstleistungen bleibt eine der wichtigsten Herausforderungen. Damit wird die Verwaltung moderner, effizienter und serviceorientierter.
   Die neue IT- und Digitalisierungsstrategie der Stadtverwaltung, die auch der Politik vorgelegt wird, zeigt hierzu den Rahmen auf.

3. Die Gestaltung neuer und moderner Arbeitsorganisation führt zu gravierenden Veränderungen, die intensiv begleitet und kommuniziert werden müssen.
   Das Projekt „Bundesbahndirektion“ hat hierbei eine besondere Bedeutung; der Umbruch wird sich aber unabhängig davon in vielen anderen Bereichen ebenfalls vollziehen:
   Vermehrte Home-Office-Tätigkeiten, flexible Arbeitszeiten und –orte, Desk-Sharing, Verzicht auf Akten – all dies wird in Zukunft die Verwaltung prägen.
   Personal-und Organisationsentwicklung werden diese Anforderungen aktiv mitgestalten. Mit welchen Projekten und Maßnahmen dies erfolgt, ist dem Personalbericht zu entnehmen.

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.

Anlagen

Anlage 01 – Personalbericht 2021