Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	GB 5 Geschäftsbereich Personal, Digitalisierung und Wirtschaft
	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:	02.04.2024
	Drucks.-Nr.:	**VO/0389/24** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
23.04.2024	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Entgegennahme o. B.**
23.04.2024	**Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung**	**Entgegennahme o. B.**

Bericht zur Personal- und Organisationsentwicklung 2023 (Personalbericht)

Beschlussvorschlag

Der Bericht zur Personal- und Organisationsentwicklung 2023 (Personalbericht) wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Dr. Sandra Zeh

Begründung

Der Personalbericht liefert einen kompakten Überblick zu den Themen der Personal -und Organisationsentwicklung, die im vergangenen Jahr angestoßen und umgesetzt worden sind; gleichzeitig liefert er einen Ausblick auf die zukünftigen Herausforderungen.

Die Fluktuation in der Verwaltung wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen; bis Ende 2027 werden über 1.000 Beschäftigte ausscheiden.

Damit bleibt die Sicherung und Weitergabe von Wissen und Erfahrung sowie die digitale Unterstützung von Schlüsselprozessen eine herausgehobene zentrale Aufgabe.

Gleichzeitig müssen wir sicherstellen, dass wir ausreichend neue Mitarbeiter*innen von außen gewinnen und sie dauerhaft an uns binden, wobei wir uns dabei in einem harten Wettbewerb der Arbeitgeber untereinander befinden.

Diese Personalgewinnung ist unverzichtbar, um auch in Zukunft unsere Leistungen und Aufgaben für die Bürgerinnen und Bürger serviceorientiert erfüllen zu können.

Dafür müssen wir unser Arbeitgebermarketing neu aufstellen und unsere Vorteile als moderne attraktive Stadtverwaltung nach außen tragen um uns entsprechend zu profilieren. Vor diesem Hintergrund brauchen wir ein klares Arbeitgeberprofil, das wir in einem einheitlichen Markenauftritt zielgruppenorientiert darstellen müssen.

Ergänzend werden wir moderne Recruitingmaßnahmen nutzen; dazu gehören überarbeitete Ausschreibungen, Nutzung der Social-Media-Plattformen, Angebote für Praktika und Hospitationen sowie Einarbeitungskonzepte.

Darüber hinaus werden wir alle Möglichkeiten nutzen, um Quereinsteigern die Einstellung bei der Stadtverwaltung zu erleichtern und ihnen bestmögliche Aufstiegschancen zu eröffnen. Bestehende interne Hürden und Regeln werden wir dazu auf den Prüfstand stellen.

Gleichzeitig werden wir die Ausbildung eigener Mitarbeiter*innen verstärken; denn für uns ist Ausbildung die wichtigste Investition in die Zukunft unserer Verwaltung.

Aus diesem Grunde werden wir ein Schulungszentrum an den Start bringen -beginnend Mitte 2024 an einem Interimsstandort und ab Mitte 2025 in einem eigenen Gebäude.

Um die Mitarbeitenden an uns zu binden, werden wir alles Notwendige unternehmen, um ihnen bestmögliche Rahmenbedingungen zu bieten; dazu gehören u.a. Aufstiegs -und Qualifizierungsangebote und eine positive Führungskultur.

Im Bereich der Organisationsentwicklung stehen große Herausforderungen durch die Vorbereitung der Umzüge in die Bundesbahndirektion sowie die Umsetzung von Desk-Sharing an. Damit verbunden sind auch viele Projekte des strategischen Flächenmanagements, um Flächen und so auch Kosten einzusparen

Für die interessierten Vertreter*innen der politischen Gremien wird eine Informationsveranstaltung über ZOOM angeboten, bei der die wichtigsten Fakten und Erkenntnisse aus dem Bericht präsentiert werden; zu dem Termin wird rechtzeitig eingeladen.

Klimacheck

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

☐ neutral /nein

☐ ja, positive Auswirkungen

☐ ja, negative Auswirkungen

Begründung:

Es handelt sich um organisatorische/personelle Maßnahmen.

Anlagen
Anlage 01 – Jahresbericht 2023 Personal- und Organisationsentwicklung