

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Finanz- und Personalausschuss	10.05.2022	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Bericht zum Personalmanagement 2022

Betroffene Produktgruppe

Personalmanagement (11.01.08)

Auswirkungen auf Ziele, Kennzahlen

Keine unmittelbaren Auswirkungen

Auswirkungen auf Ergebnisplan, Finanzplan

Keine unmittelbaren Auswirkungen

Sachverhalt:

Zum zweiten Mal wird ein Bericht zum Personalmanagement herausgegeben, in dem die aktuellen Handlungsfelder des Personalmanagements (einschließlich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements) mit den einschlägigen Daten und Kennzahlen zusammengefasst dargestellt werden. Es hat sich gezeigt, dass auf diese Weise Zusammenhänge deutlicher und Entwicklungen nachvollziehbarer werden.

Das Personalmanagement hat bei der Stadt Bielefeld eine lange Tradition und wird ständig bedarfsorientiert fortentwickelt. Das Motto lautet: „Bielefeld bleibt in Bewegung“. Unter diesem Titel war die Stadt im letzten Jahr auch an einem Berichtsprojekt der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) beteiligt. Das Berichtsprojekt hat erneut gezeigt, dass es nicht das Personalmanagement einer Kommune im Sinne eines allgemeingültigen und immerwährenden Patentrezepts gibt und dass auch die Kennzahlen aus unterschiedlichen Gründen (z. B. wegen unterschiedlicher Strukturen, Größenklassen, Schwerpunkte) kaum zu vergleichen sind.

Die Aktivitäten der Stadt Bielefeld im Bereich des Personalmanagements werden nach wie vor von den übergreifenden Entwicklungen in den Feldern „Demographie“, „Digitalisierung“ und „Diversität“ bestimmt.

Die Arbeit 4.0 stellt neue Anforderungen an die Beschäftigten und vor allem an Führung. Diese Anforderungen werden sowohl im Führungsleitbild als auch in der Führungskräfteentwicklung aufgegriffen. U. a. werden Führungskräften Seminarangebote zum Führen im Homeoffice unterbreitet, nachdem zum 01.01.2022 die Dienstvereinbarung zum Homeoffice bei der Stadt Bielefeld in Kraft getreten ist. Da viele Führungskräfte in den nächsten Jahren altersbedingt die Stadt Bielefeld verlassen werden, wird zum fünften Mal das Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte durchgeführt, um rechtzeitig Mitarbeitende auf die Übernahme einer Führungsfunktion vorzubereiten. Aufgrund der demographischen Entwicklung muss auch frühzeitig in den Wissenstransfer investiert werden, für das ein eigenes Verfahren entwickelt

wurde.

Der erhebliche Stellenzuwachs aufgrund neuer Aufgaben macht in großem Umfang Aktivitäten der Personalgewinnung und des Personalmarketings erforderlich, die auch den Ausbildungsbereich betreffen. Für extern eingestellte Beschäftigte, die über einen Bachelorabschluss, aber nicht über juristische Kenntnisse verfügen, wurden Fachtraineeprogramme konzipiert, mit dem bereits gute Erfolge erzielt wurden. Außerdem macht die hohe Zahl an externen Einstellungen weitere Maßnahmen zum Onboarding erforderlich.

Im Fokus der Aktivitäten des Gesundheitsmanagements steht in diesem Jahr die Durchführung einer Gesundheitswoche.

Oberbürgermeister/Beigeordnete(r)

Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.