



**Übergreifende
Entwicklungen**

**Personal-
wirtschaft**



**Personal-
entwicklung**



**Betriebliches
Gesundheits-
management**



**Zahlen,
Daten,
Fakten**



Vorwort

Durch einen Bericht zum Personalmanagement, in dem die verschiedenen Handlungsfelder mit den entsprechenden Daten und Kennzahlen zusammengefasst sind, werden Zusammenhänge deutlicher und Entwicklungen nachvollziehbarer. So macht ein erheblicher Stellenzuwachs aufgrund neuer Aufgaben vermehrt Aktivitäten der Personalgewinnung und des Personalmarketings erforderlich. Wenn in großer Zahl Beschäftigte in den nächsten Jahren altersbedingt die Stadt Bielefeld verlassen werden, ist frühzeitig in den Wissenstransfer zu investieren. Mit der rechtzeitigen Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften ist auf eine hohe Altersfluktuation auf Führungsstellen zu reagieren.

An diesen Beispielen wird die Strategie der Stadt Bielefeld deutlich: Das Personalmanagement bedarfsorientiert auszugestalten, je nach dem, was kurz- oder langfristig gebraucht wird. Aus diesem Grund gibt es auch nicht **das** Personalmanagement einer Kommune im Sinne eines allgemeingültigen und immerwährenden Patentrezepts. Erneut hat sich dies in einem Berichtsprojekt der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), an dem die Stadt Bielefeld im letzten Jahr beteiligt war, gezeigt.

Bei der Stadt Bielefeld hat das Personalmanagement eine lange Tradition. Es hat zur Entwicklung der Führungs- und Verwaltungskultur beigetragen – angefangen beim Führungsleitbild als wichtige Basis der Zusammenarbeit über die Qualifizierung von Führungskräften als Mitarbeitende mit Schlüsselfunktion bis hin zu Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Angesichts dieser Tradition geht es nicht um einen „Aufbruch zu neuen Ufern“, wenn man an die Arbeitswelt 4.0 denkt, sondern um eine Fortführung und Weiterentwicklung des Personalmanagements unter Berücksichtigung der neuen Anforderungen.

Unser Motto lautet deshalb: „Bielefeld bleibt in Bewegung“.

Wir wollen verändern, aber mit Nachhaltigkeit und nicht um jeden Preis. Es geht um ein Abwägen zwischen Erhalten und Gestalten. Haben sich die einzelnen Instrumente bewährt oder sind sie nachzuschärfen bzw. durch etwas Neues zu ersetzen? Mitarbeitende sollen mitgestalten können. Sie werden eingebunden und nach ihren Bedarfen gefragt. Vernetzung ist ein wichtiges Thema. Es wird versucht, verschiedene Akteure zusammenzuführen, damit sie voneinander profitieren können.

Ebenso wenig wie die einzelnen Aktivitäten des Personalmanagements sind auch seine Kennzahlen mit den Kennzahlen anderer Städte vergleichbar. Zurückzuführen ist dies auf unterschiedliche Größenklassen, unterschiedliche Strukturen, unterschiedliche Schwerpunkte u. ä. Allenfalls in Bezug auf bestimmte Grunddaten, wie z. B. die Kranken- und Schwerbehindertenquote, können Vergleiche angestellt werden.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie auch anhand dieses Berichts zum Personalmanagement feststellen können, auf welchen Feldern die Stadt Bielefeld gerade unterwegs ist und wie sie bei den verschiedenen Aktivitäten weiterhin in Bewegung bleibt.

Rainer Kaschel
Beigeordneter

I. Übergreifende Entwicklungen

Als Großstadtverwaltung steht die Stadt Bielefeld gerade unter den aktuellen Bedingungen vor großen Herausforderungen:

Die digitale Transformation begleiten

Die Stadt Bielefeld muss zukunftsfähig aufgestellt sein. Denn die Arbeitswelt 4.0 wird zunehmend komplexer und kontinuierliche Veränderung und stetiger Wandel prägen den Arbeitsalltag. Die digitale Transformation führt zu deutlichen Veränderungen in den Arbeitsprozessen und Arbeitsweisen und stellt neue Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte. Bei der Stadt Bielefeld ist zum 01.01.2022 die „Dienstvereinbarung zum Homeoffice und zum bürofreien Arbeiten“ in Kraft getreten. Die Mitarbeitenden müssen, um effektiv im Homeoffice arbeiten zu können, z. B. das Handwerkszeug vermittelt bekommen, sich selbst zu organisieren. Im Umgang mit neuen Technologien und Arbeitsformen müssen sie lernen, sich etwas zu trauen und auch einmal einen Fehler zu machen. Die Führungskräfte müssen mit der Führung auf Distanz umgehen können. Was bedeutet es, wenn ich meinen Mitarbeitenden nicht mehr jeden Tag auf dem Flur begegne und ich Dienstbesprechungen nur noch online durchführen kann? Wie kann ich mein Team zusammenhalten? All dies sind Fragen, die vom Personalmanagement aufzugreifen sind. Nicht selten geht die Digitalisierung auch mit Ungewissheit einher, die einen zusätzlichen Stressfaktor darstellt. Gefühlt dreht sich die Welt immer schneller und der Blick in die Zukunft ist oft diffus. Hinzu kommen unvorhersehbare Ereignisse, die ein spontanes Handeln erfordern. Auch hier ist das Personalmanagement gefragt. Gelegentlich ergeben sich durch Krisen aber auch Chancen, wie das Beispiel der Corona-Pandemie zeigt. Online-Trainings und Videokonferenzen hätten sicherlich nicht so schnell ihren Platz in unserem Arbeitsalltag gefunden, wenn uns Corona nicht zu einem Umdenken gezwungen hätte.

Passendes Personal finden und binden

Aktuell stehen die Kommunen angesichts hoher Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt vor der großen Herausforderung, passendes Personal in bisher nicht dagewesener Dimension zu finden. Umso wichtiger ist es, sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren und das Image durch moderne Arbeitsformen und eine wertschätzende Organisationskultur und Führung zu verbessern. Dies gilt sowohl nach außen als auch nach innen. Es hat sich gezeigt, dass die Mitarbeitenden der Stadt Bielefeld oft gar nicht alle Vorteile kennen, die ihre Arbeitgeberin auszeichnen. Deshalb will das Personalmanagement zukünftig durch einen Newsletter seine eigenen Aktivitäten noch besser transportieren.

In Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels möchte die Stadt Bielefeld die Potenziale aller Mitarbeitenden fördern. Das Gewinnen und Binden weiblicher Fachkräfte steht dabei in einem besonderen Fokus. Ein wichtiges Steuerungsinstrument ist hier der Gleichstellungsplan der Stadt Bielefeld.

Diversität nutzen

Diversität beschreibt die Vielfalt der Menschen innerhalb und außerhalb einer Organisation, beispielsweise in Bezug auf das Geschlecht, das Alter, die Nationalität etc. Ein professionelles Personalmanagement erkennt das Potenzial einer durch Diversität geprägten Verwaltung, geht konstruktiv mit dieser um und berücksichtigt sie bei Strategien, Programmen und Maßnahmen. Die Stadt Bielefeld kann zahlreiche Aktivitäten aufweisen, die unter dem Oberbegriff „Diversity“ eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist, aktiv fördern. Beispielhaft zu nennen sind Arbeitsschwerpunkte und Projekte in den Themenfeldern Gleichstellung, Gleichbehandlung, Integration und Inklusion. Aber auch schon „im Kleinen“, z. B. beim Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten, kann Diversität genutzt werden.

II. Personalwirtschaft

1. Personalplanung

Bei der Personalplanung hat derzeit aufgrund der demographischen Entwicklung die Analyse der altersbedingten Personalabgänge oberste Priorität. Die Fortschreibung der Planungsdaten für alle Beschäftigten, die mindestens 55 Jahre alt sind und in den nächsten 10 Jahren ausscheiden werden, hat mit 1.931 Beschäftigten zum Stichtag 01.01.2022 wie erwartet die kontinuierliche Steigerung der Vorjahre fortgesetzt und einen neuen Höchstwert erreicht (01.01.2019: 1.754 Beschäftigte; 01.01.2020: 1.809 Beschäftigte; 01.01.2021: 1.888 Beschäftigte).

Für die besonders von der altersbedingten Fluktuation betroffenen Fachämter werden die Daten differenziert für die jeweiligen Berufsgruppen ausgewertet. Anschließend werden mit den Beteiligten Strategien zur Vermeidung von Vakanzen entwickelt. Besonders betroffen sind Ämter aus dem Baudezernat, die einen hohen Altersdurchschnitt aufweisen. Im vergangenen Jahr wurde intensiv die Situation des Amtes für Geoinformation und Kataster analysiert. Es wurden geeignete Maßnahmen entwickelt, die sich auf die Bereiche Personalmarketing (Werbung, Sammelausschreibungen), Personalentwicklung (Qualifizierung von Technikerinnen und Technikern für Ingenieur Tätigkeiten, Traineeangebote, Werkstudententätigkeiten) und Ausbildung (Praktika, Beamtenlaufbahn Vermessungstechnischer Dienst) erstrecken.

Im Jahr 2022 werden diese Aktivitäten in weiteren Ämtern fortgesetzt. Neben dem Technischen Dienst wird dabei der Sozialdienst im Rahmen der Personalplanung näher untersucht.

2. Personalgewinnung und Personaleinsatz

Mit der Modernisierung des Internetauftritts der Stadt Bielefeld konnte auch das Karriereportal deutlich attraktiver gestaltet werden. Der Besuch des Karriereportals hat sich auf dem hohen Niveau verstetigt und mit monatlich 17.493 Zugriffen gegenüber dem Vorjahr (2020: 17.110 Zugriffe) nochmals leicht erhöht. In diesem Jahr sind weitere Optimierungen geplant. Vorgesehen sind zusätzliche berufsbezogene Informationen, die mit Videos und Berichten von Beschäftigten anschaulich und lebendig gestaltet werden. In einem Praxisprojekt werden Studierende der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW das Thema „Employer Branding“¹ behandeln und die „Arbeitgebermarke Stadt Bielefeld“ herausarbeiten. Ziel ist es, die Attraktivität der Stadt Bielefeld als Arbeitgeberin beim Personalmarketing noch intensiver zu bewerben.

Absoluter Arbeitsschwerpunkt im Bereich Personalgewinnung und Personaleinsatz wird im Jahr 2022 die Besetzung der für den Haushalt 2022 beschlossenen 413,7 Mehrstellen sein, die zusätzlich zu der „normalen“ Personalfuktuation zu bewältigen ist. Erschwerend kommt hinzu, dass viele der Mehrstellen in Berufen mit Bewerbermangel, insbesondere im Ingenieurbereich, eingerichtet wurden. Für die Stellenbesetzungsverfahren bedeutet dies eine besondere Herausforderung, weil für eine erfolgreiche Besetzung oft die mehrfache Ausschreibung einer Stelle erforderlich ist.

Über das Online-Karriereportal sind im Jahr 2021 auf die extern ausgeschriebenen 347 Stellen und Ausbildungsplätze (2019: 204 Ausschreibungen; 2020: 257 Ausschreibungen) insgesamt 6.405 Bewerbungen eingegangen (2019: 5.519 Bewerbungen; 2020: 6.773 Bewerbungen).

Die digitale Online-Bewerbung hat sich im Bewerbungsprozess durchgesetzt. Das Online-Bewerbungsverfahren der Stadt Bielefeld wurde im Jahr 2012 eingeführt und hat sich in der 10-jährigen Praxis hervorragend bewährt. Im Jahr 2021 gingen 97 % der Bewerbungen online über das Bewerbungsportal ein. Nur 182 Bewerbungen kamen auf dem Postweg oder per E-Mail. Positiv ist herauszustellen, dass die Bewerberinnen und Bewerber keine technischen Probleme im Bewerbungsprozess hatten.

Interessant sind die Quellen, über die Bewerbende auf die Stadt Bielefeld aufmerksam wurden und sich für eine Bewerbung entschieden haben. Die Rückmeldungen sind wegen der eingeschränkten Auswahl von nur einer Quelle sicherlich nur bedingt aussagefähig, zeigen aber deutlich Tendenzen auf.

¹ Employer Branding ist eine Marketing-Strategie, um eine attraktive Arbeitgebermarke zu schaffen.

Das Internet ist danach bei der Jobsuche das führende Medium. Über 80 % der Bewerberinnen und Bewerber geben an, über die Homepage der Stadt Bielefeld oder ein Stellenportal auf die bei der Stadt Bielefeld zu besetzende Stelle aufmerksam geworden zu sein. Printmedien haben deutlich an Bedeutung verloren und werden nur mit einem Anteil von 3,2 % benannt. Unbefriedigend ist die Wirkung der Social-Media-Kanäle und der Maßnahmen zur Berufsinformation (Messen, Praktika, Betriebserkundungen) mit einem Anteil von insgesamt 3,6 %. Sie sind danach weniger prägend für die Entscheidung zu einer Bewerbung. Auffällig ist die Bedeutung von persönlichen Empfehlungen für eine Bewerbung (8,7 %). Gute Arbeitsbedingungen und ein positives Arbeitsklima sind wichtige Kriterien für die Gewinnung neuer Arbeitskräfte durch persönliche Empfehlungen.

3. Ausbildung und Praktika

Die kontinuierliche Erhöhung der Ausbildungskapazitäten wurde trotz der Corona bedingten Einschränkungen konsequent fortgesetzt und hat mit 274 Ausbildungsplätzen zum 31.12.2021 erneut einen Höchststand erreicht (Vergleichswerte 2015: 135; 2017: 175; 2019: 211; 2020: 251). Insbesondere wirken sich die starken Zuwächse in der Feuerwehr und im Rettungsdienst aus, die sich aus dem personellen Mehrbedarf nach den neuen Bedarfsplänen ergeben haben.

Im Verwaltungsdienst werden Stellen nach der bisherigen Praxis mit einer Vorlaufzeit von einem Jahr ausgeschrieben. Im Jahr 2021 konnten dabei nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden, sodass eine zweite Ausschreibung zum Jahresende erforderlich wurde, die sehr erfolgreich war. Offensichtlich treffen viele Ausbildungsinteressierte ihre Berufswahl erst deutlich später als früher. Für das nächste Ausbildungsjahr sollen deshalb für den Verwaltungsdienst zwei Bewerbungsdurchgänge zur Mitte und zum Ende des Jahres vorgesehen werden.

Mit dem Wegfall der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie können im Jahr 2022 wieder Betriebs-erkundungen und Infotage durchgeführt werden, die in den Jahren 2020 und 2021 leider ausfallen mussten. Auch Praktika und die Teilnahme an Berufsmessen sind wieder möglich.

III. Personalentwicklung

1. Führungsleitbild

Bei der Stadt Bielefeld gibt es seit 2004 ein Führungsleitbild, das inzwischen prägend für die Führungs- und Verwaltungskultur der Stadt geworden ist. Das Leitbild verdeutlicht den Stellenwert von Führung und definiert, wie Führung bei der Stadt Bielefeld verstanden wird. Als Richtschnur soll es den Vorgesetzten aller Bereiche helfen, ihre Führungsaufgaben im Interesse der Stadt Bielefeld erfolgreich wahrzunehmen. Durch das Leitbild sollen alle Beschäftigten wissen, was von ihnen erwartet wird und was sie erwarten können.

Die Arbeitswelt 4.0 stellt neue Anforderungen an Führung und Zusammenarbeit. Vertrauen, Zutrauen und Trauen sind wichtige Schlüsselfaktoren für die Zusammenarbeit in der Zukunft. Diese Werte müssen sich auch im Führungsleitbild der Stadt Bielefeld wiederfinden, das inzwischen überarbeitet und weiterentwickelt wurde. Der Entwurf wird Mitarbeitenden verschiedener Hierarchieebenen und Arbeitsbereiche (z. B. Verwaltung, Technik, Soziales) vorgestellt und gewissermaßen einem Praxischeck unterzogen, bevor er dem Verwaltungsvorstand vorgelegt wird. Anschließend wird das Führungsleitbild veröffentlicht und in die Maßnahmen der Personalwirtschaft und -entwicklung implementiert.

2. Führungskräfteentwicklung

Die Maßnahmen der Führungskräfteentwicklung richten sich an verschiedene Zielgruppen. Führungskräfte, die erstmals eine Führungsfunktion übernommen haben, werden automatisch zu einer Qualifizierungsreihe eingeladen, die mehrere Module umfasst. Veränderte Rahmenbedingungen und Bedarfe erforderten im Jahr 2021 eine inhaltliche Neuausrichtung der Modulreihe „In Führung gehen!“. Im Hinblick auf eine individuelle und nachhaltige Ausgestaltung der Qualifizierung sind u. a. Einzelgespräche mit einem bzw. einer der eingesetzten Trainerinnen und Trainer vorgesehen, um den Lerntransfer zu unterstützen. Es werden unterschiedliche Lernformate eingesetzt, z. B. online-Trainings, Workshops etc. Angesichts der hohen Fluktuation auf Führungsstellen werden im Jahr 2022 voraussichtlich 4 Modulreihen durchgeführt. Anschließend erfolgt eine Evaluation zusammen mit den eingesetzten Trainerinnen und Trainern.

Das Fortbildungsprogramm enthält darüber hinaus Seminarangebote zu aktuellen Themen, die allen Führungskräften offenstehen. Die Seminare werden z. T. in Kurzformaten angeboten, die einen guten Zuspruch erfahren (z. B. Führung im Homeoffice). In die Seminare integriert werden Impulsvorträge städtischer Expertinnen und Experten, z. B. zum Thema Wissenstransfer, wodurch eine noch größere Bedarfsorientierung erzielt wird. Für stellvertretende Führungskräfte sowie für Führungskräfte ohne „echte“ Führungsfunktion (sog. laterale Führung) gibt es eigene Fortbildungen, da sich für diese Personengruppen in der Regel andere Fragestellungen ergeben.

Nach wie vor wird ein besonderer Fokus auf individualisierte Fortbildungen, wie z. B. Coachings oder Führungssprechstunden, gelegt, die nach den individuellen Bedarfen ausgestaltet werden können und deshalb eine große Effektivität und Effizienz aufweisen. Dies zeigt sich auch in der stetig wachsenden Nachfrage nach diesen Angeboten.

3. Qualifizierung von Führungsnachwuchskräften

Da auch weiterhin bei der Stadt Bielefeld viele (insb. aus Altersgründen) freiwerdende Führungsstellen nachzubeseetzen sind, wird in diesem Jahr der fünfte Durchgang des Qualifizierungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte durchgeführt. Im Zentrum des Qualifizierungsprogramms steht die Weiterentwicklung der persönlichen Fähigkeiten der Teilnehmenden sowie die Erweiterung des eigenen Netzwerks. Außerdem erfahren die Teilnehmenden, was Führung bei der Stadt Bielefeld bedeutet und wie sie sich auf die Übernahme einer Führungsfunktion vorbereiten können.

Das Qualifizierungsprogramm wurde im vergangenen Jahr im Ganzen evaluiert und unterteilt sich nun in vier Bausteine: Zum Start des Programms wird eine Potenzialanalyse im Rahmen eines Development-Centers durchgeführt. Durch den Besuch von Seminaren zu unterschiedlichen Themen können Kompetenzen erworben bzw. erweitert werden. Im Rahmen eines Lernprojekts arbeiten die Teilnehmenden gemeinsam an einem Thema; das Ergebnis wird im Rahmen der Abschlusspräsentation vorgestellt. Zum „Dialog mit Profis“ werden ehemalige Teilnehmende, die inzwischen eine Führungsstelle übernommen haben, eingeladen, um aus der Führungspraxis zu berichten und Rede und Antwort zu stehen.

4. Fortbildung

Die Seminare der fachübergreifenden Fortbildung, die im jährlichen Fortbildungsprogramm der Stadt Bielefeld veröffentlicht werden, knüpfen an den vor Ort bestehenden Bedarfen an und gehen gleichzeitig auf verwaltungsübergreifende Entwicklungen (Digitalisierung etc.) ein. Sie verteilen sich auf die Rubriken Führung und Zusammenarbeit, Kommunikation, Methodenkompetenz, IT, Gesundheit und Erste-Hilfe. Hinzu kommen individuelle Qualifizierungen und organisationsspezifische Maßnahmen (Coachings, Mediationen, Strategieworkshops). Während der Corona-Pandemie mussten viele Seminare als online-Trainings durchgeführt werden, die inzwischen zu einem Standardangebot geworden sind. Ein weiterer Ausbau neuer Lernformate (z. B. E-Learning) ist vorgesehen, wobei auf Präsenzveranstaltungen nicht völlig verzichtet werden kann. Die Tendenz wird deshalb in Richtung einer hybriden Fortbildung gehen.

Ergänzend zu den Seminarangeboten sind für 2022 kompakte Impulsvorträge zu Themen geplant, die für viele Mitarbeitende von Interesse sein könnten (z. B. Führungsleitbild). Ggf. kann der „Impuls um 11“ auch zur Vorbereitung auf Seminare genutzt werden, in denen die jeweiligen Themen dann vertieft angesprochen werden.

5. Weiterbildung

Die Qualifikation für eine höherwertige Tätigkeit erwerben tariflich beschäftigte Mitarbeitende durch den berufsbegleitenden Besuch der Verwaltungslehrgänge I und II des Studieninstitutes Westfalen-Lippe, der von der Stadt Bielefeld finanziert wird. Angesichts der Belastungen, die der Lehrgangsbesuch nicht nur für die einzelnen Mitarbeitenden, sondern auch für die betr. Organisationseinheiten mit sich bringt, ist über veränderte Rahmenbedingungen nachzudenken.

Zum Wintersemester 2022/2023 startet ein neuer Durchgang des berufsbegleitenden Studiengangs Master Public Administration (MPA), den die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Münster in Kooperation mit

der Fachhochschule Bielefeld anbietet. Der Studiengang entspricht den Anforderungen der Laufbahnverordnung (LVO NRW) und kann in Verbindung mit einer anschließenden beruflichen Tätigkeit den Zugang für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 eröffnen. Zu der Frage, inwieweit diese und auch andere Qualifikationen, die berufsbegleitend erworben werden, durch eine Kostenbeteiligung oder eine anteilige Freistellung vom Dienst gefördert werden, sind Rahmenregelungen zu erarbeiten.

Aufgrund der großen Zahl der zu besetzenden Stellen werden immer häufiger Personen eingestellt, die über einen Bachelorabschluss, aber nicht über juristische Kenntnisse verfügen. Für diesen Personenkreis wurden (Kurz-)Traineeprogramme konzipiert, die zunächst in zwei Fachbereichen pilotiert wurden. Angesichts der Ergebnisse der Pilotierung sollen die Programme fortgeführt und auch in weiteren Fachbereichen eingesetzt werden.

6. Bindung von Mitarbeitenden

Da seit einiger Zeit vermehrt der Trend zu beobachten ist, dass Beschäftigte die Stadt Bielefeld verlassen, wurde im Jahr 2019 eine Befragung zur Mitarbeitendenbindung durchgeführt. Basierend auf den Befragungsergebnissen wurden einige Handlungsfelder und Maßnahmen konzipiert und überwiegend umgesetzt.

Um weiterhin zu erfahren, aus welchen Gründen Beschäftigte die Stadt Bielefeld verlassen, wird die Befragung fortgesetzt. Den Link zu der Online-Befragung erhalten alle Mitarbeitende, die auf eigenen Wunsch die Stadt Bielefeld verlassen. Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung wird die Maßnahmenplanung ggf. erweitert.

7. Onboarding von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Die Maßnahmen zum Onboarding, die ebenfalls auf den Ergebnissen einer Befragung von Mitarbeitenden basieren, sollen dazu beitragen, dass insb. extern eingestellte Mitarbeitende bei der fachlichen Einarbeitung sowie der sozialen Integration in das Arbeitsteam unterstützt werden. Der Großteil der geplanten Maßnahmen wurde bereits umgesetzt. Hierzu zählen das Infoheft, die Startermappe, die Checkliste für Vorgesetzte sowie der Leitfaden für das „100-Tage-Feedbackgespräch“. Zukünftig sollen außerdem kleine Videos erstellt werden, die „formale“ Themen (z.B. Aufbau der Stadtverwaltung) anschaulicher darstellen und die Organisationseinheiten bei der Einarbeitung entlasten.

Um die Bedeutung des Onboardings hervorzuheben und die o.g. Maßnahmen an unterschiedlichen Stellen zu positionieren, steht jetzt das Projektmarketing im Fokus. Deswegen wurde eine Postkarte erstellt, die unter dem Slogan „Onboarding – #Der1.Arbeitstag MitWowEffekt“ Führungskräften im Rahmen von externen Stellenbesetzungsverfahren ausgehändigt wird. Außerdem ist seit Kurzem ein Impulsvortrag zum Thema Onboarding in die Modulreihe für neue Führungskräfte integriert.

8. Wissenstransfer

In den vergangenen Monaten wurden die Instrumente zum Wissenstransfer Transferampel (= Erkennen wichtiger Wissensträger/innen), Wissenslandkarte (= Identifikation relevanten Wissens) und Transferplan in unterschiedlichen Konstellationen pilotiert. Die Rückmeldungen und Erfahrungen zeigen, dass die Instrumente auf den Arbeitsalltag gut übertragbar sind. Gleichzeitig wurde jedoch deutlich, dass ein motivierender und wertschätzender Impuls zur Wissenssicherung/zum Wissenstransfer von einigen Mitarbeitenden vermisst wird.

Um die Führungskräfte zu sensibilisieren und die Instrumente in der gesamten Stadtverwaltung einzuführen, wird derzeit ein Leitfaden „Do it yourself“ erstellt, in dem die o.g. Instrumente praxisnah erklärt werden. Dieser Leitfaden fungiert als Hilfe zur Selbsthilfe. Weiterhin geplant sind Informationsveranstaltungen in den Dezernaten, ein Impulsvortrag im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sowie die Veröffentlichung eines kurzen Erklärvideos zu den Instrumenten im Intranet.

IV. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) vom 25.10.2010 steuert die AG BGM unter der Überschrift „Gesundheitsförderung für städtische Beschäftigte“ vielfältige Maßnahmen für die Mitarbeitenden und ergänzt damit die Tätigkeit des Arbeitsschutzausschusses.

Zur Umsetzung des Konzepts „BGMaktiv“ wurde 2019 gemeinsam mit den betroffenen Organisationseinheiten begonnen, mögliche Ursachen für hohe Fehlzeiten zu analysieren und zielgerichtete Maßnahmen für Verbesserungen zu entwickeln. Die Betriebliche Kommission „BGMaktiv“ wurde bis Juni 2022 eingerichtet. Aufgrund der positiven Effekte soll dieses Vorgehen fortgesetzt werden. Eine Überarbeitung des Konzepts und seine Vorstellung im Verwaltungsvorstand sind vorgesehen.

Im Bereich der Gesundheitsförderung werden neue Fortbildungen angeboten. Neu entstandene Bedarfe der Beschäftigten sind in der Programmplanung berücksichtigt, z.B. mit Seminarangeboten zur besseren Vereinbarkeit von Homeoffice und Privatleben. Grundsätzlich richten sich die Angebote an unterschiedliche Zielgruppen (z.B. Außendienstmitarbeitende) und sind entsprechend ausgestaltet. Die virtuelle Umsetzung von Seminaren in der Gesundheitsförderung hat sich als nicht praktikabel erwiesen. Online-Trainings werden nur punktuell durchgeführt.

Nach der pandemiebedingten Pause bei größeren Projekten des BGM wird im September 2022 eine Gesundheitswoche für Beschäftigte der Stadt Bielefeld angeboten. Die Gesundheitswoche wird unter dem Titel „#VorSorgen – die Gesundheitswoche 2022“ an den Standorten Umweltbetrieb sowie Rathaus stattfinden.

Um Verbesserungen bei der Bereitstellung von Informationen zum BGM zu erreichen, wird das Intranet in der Rubrik „Meine Gesundheit & Sicherheit“ umfassend überarbeitet. Zur Prozessoptimierung soll die Administration des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) verbessert werden.

V. Zahlen, Daten und Fakten zum Personalmanagement

Die nachfolgenden Daten beziehen sich auf die Beschäftigten der Kernverwaltung der Stadt Bielefeld, ihrer eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (Umweltbetrieb „UWB“, Immobilienservicebetrieb „ISB“ und Bühnen und Orchester „BuO“) sowie die bei Dritten (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, Zentrale Ausländerbehörde „ZAB“, Chemisches u. Veterinäruntersuchungsamt Ostwestfalen-Lippe „CVUA“) eingesetzten sonstigen Beschäftigten der Stadt Bielefeld. Dargestellt werden - je nach Thema - die **Jahreswerte 2021** bzw. Stichtagsdaten zum **30.06.2021** entsprechend den Anforderungen des Landesbetriebs „Information und Technik NRW“ bzw. des Deutschen Städtetages. So liegen der Krankenquote und der Schwerbehindertenquote die Jahreswerte zugrunde, den Beschäftigtenzahlen dagegen Stichtagszahlen. Zum Aufzeigen von Entwicklungen werden jeweils zusätzlich die Vorjahreswerte dargestellt. Abweichungen von den Anforderungen sind entsprechend kenntlich gemacht. Bei den statischen Kennzahlen werden männliche, weibliche und diverse Mitarbeitende berücksichtigt. Für diverse Mitarbeitende ergeben sich für das Jahr 2021 keine Werte.

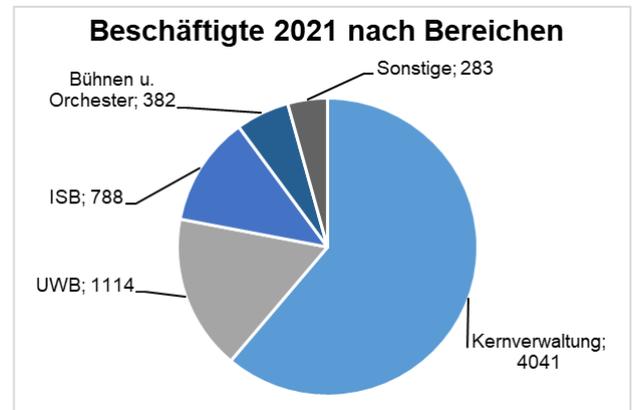
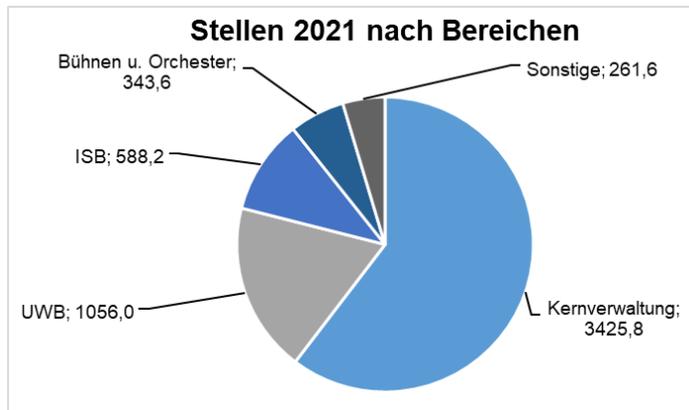
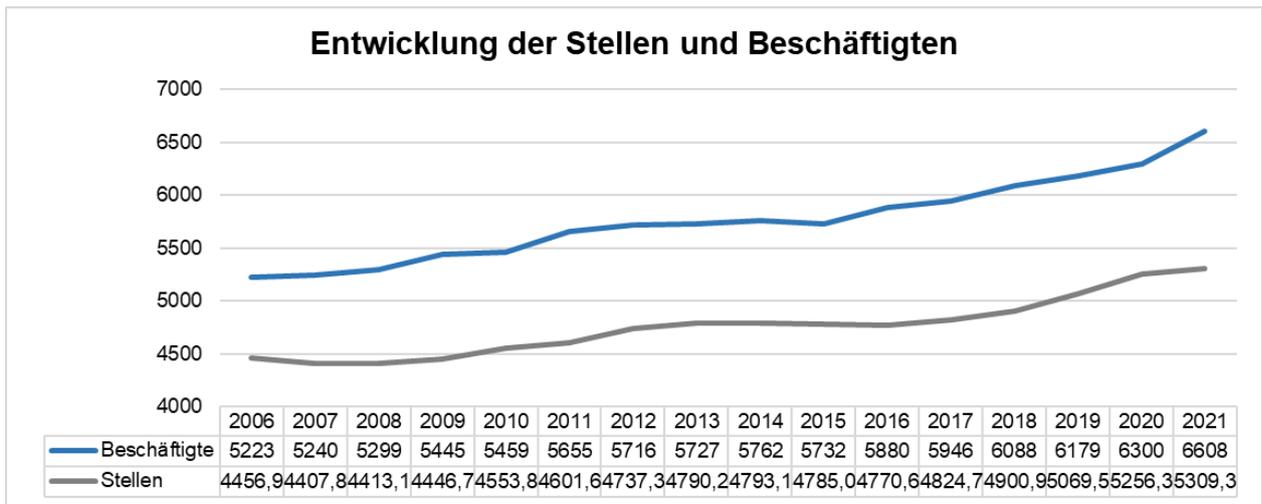
Auf die Darstellung von Einzelthemen, die in anderen Berichten der Stadt Bielefeld behandelt werden, wird an dieser Stelle verzichtet, um Doppelungen zu vermeiden. Hierzu gehören folgende Veröffentlichungen:

- Abschlussbericht zum Gleichstellungsplan 2017-2020 (<https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2021/Abschlussbericht-Gleichstellung-2021.pdf>)
- Gleichstellungsplan 2021-2025 (<https://www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2021/Gleichstellungsplan-2021.pdf>)
- Gesamtausgabe Haushaltsplan 2022 (<https://www.bielefeld.de/data/haushaltsplan/2022/gesamthaushalt.pdf>).

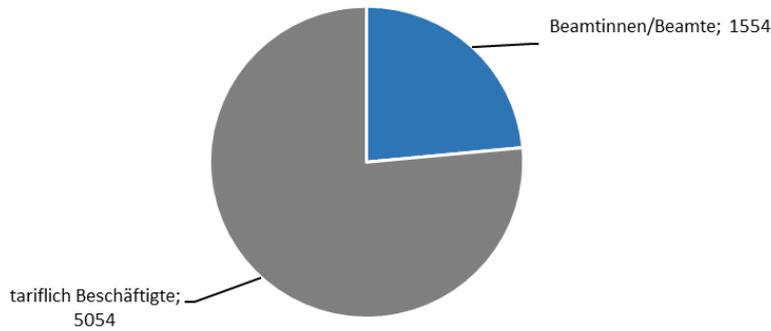
Zur Differenzierung zwischen Beschäftigtengruppen wird bei der Stadt Bielefeld der sogenannte Berufsgruppenschlüssel als Kriterium verwendet. Folgende Berufsgruppen werden unterschieden:

(Verw)	Verwaltung	(Soz)	Gesundheit und Sozialarbeit	(Erz)	Kindererziehung, Weiterbildung
(Kün)	Künstlerische Berufe	(BüT)	Bühnentechnische Berufe	(Tech)	Technische Berufe
(FW)	Berufsfeuerwehr	(Hw)	Handwerksberufe	(Grün)	Pflanzenbau, Tierpflege, Forst
(Ents)	Entsorgungsbranche	(Rein)	Gebäudereinigung und hauswirtschaftl. Berufe	(Ordn)	Ordnungs- und Sicherheitsberufe

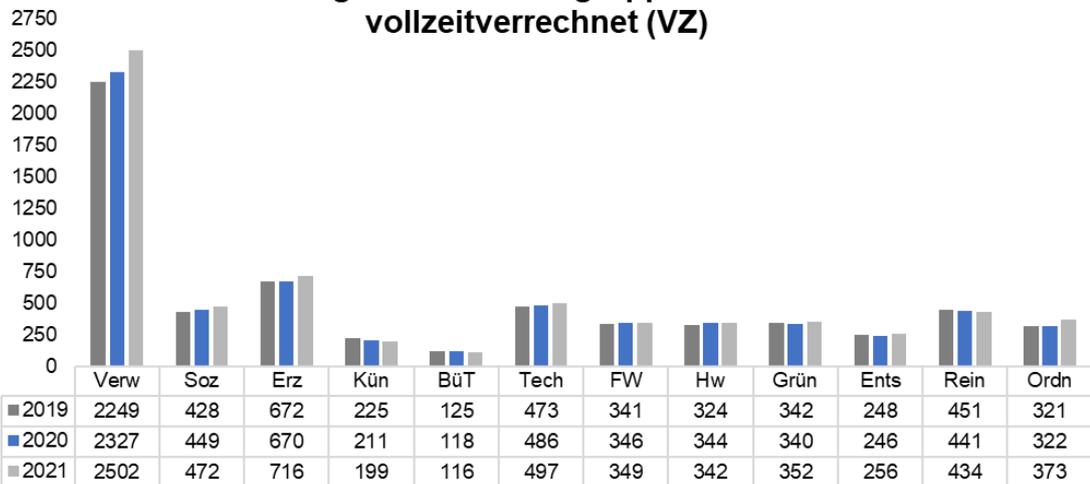
1. Personalstruktur



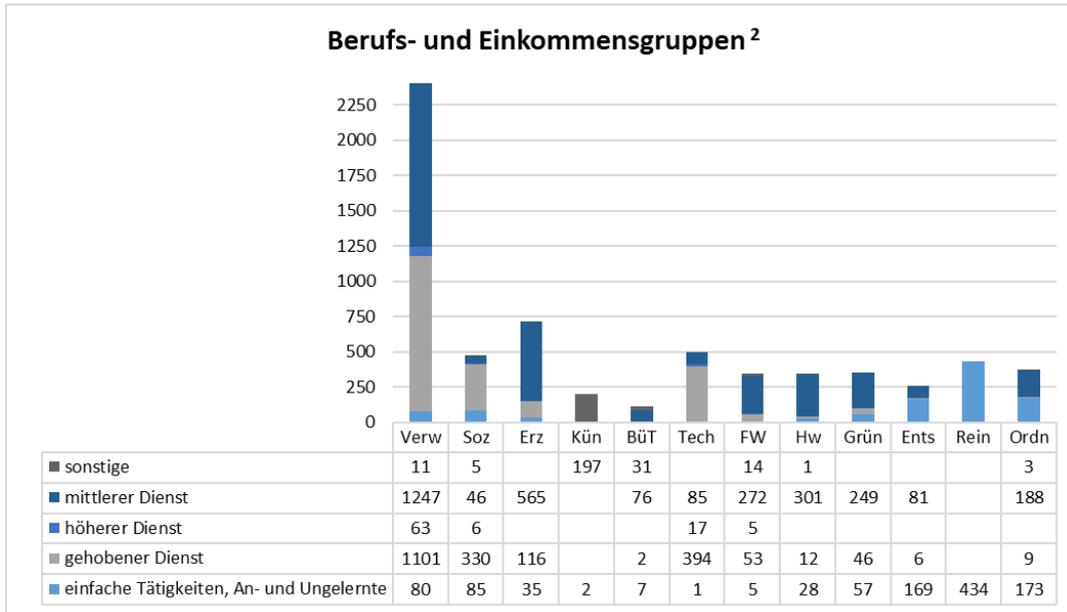
Beschäftigte 2021 nach Mitarbeitengruppen



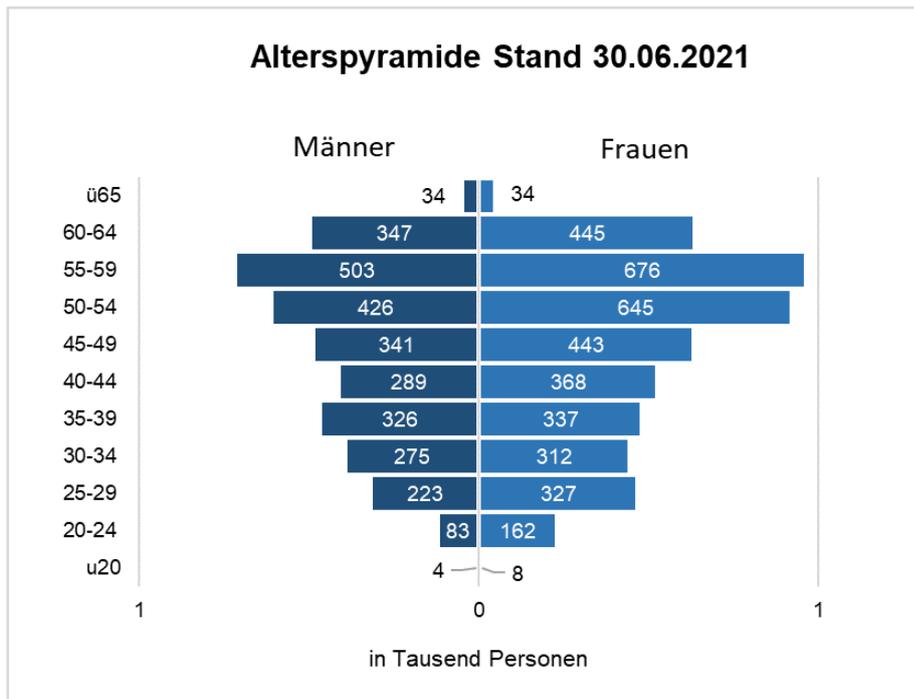
Beschäftigte nach Berufsgruppen Anzahl und vollzeitverrechnet (VZ)



	Verw	Soz	Erz	Kün	BüT	Tech	FW	Hw	Grün	Ents	Rein	Ordn
2018 VZ	1941	316	551	217	118	433	338	308	327	232	279	259
2019 VZ	2005	331	553	205	112	445	344	329	323	229	275	263
2020 VZ	2145	360	586	193	110	459	347	328	331	236	273	306



2. Altersstruktur



2

Funktionen/Laufbahnen

sonstige

höhere Funktionen

(LG 2 Ea 2)

gehobene Funktionen

(LG 2 Ea 1)

mittlere Funktionen

(LG 1 Ea 2)

einfache Tätigkeiten, An- und Ungelernte

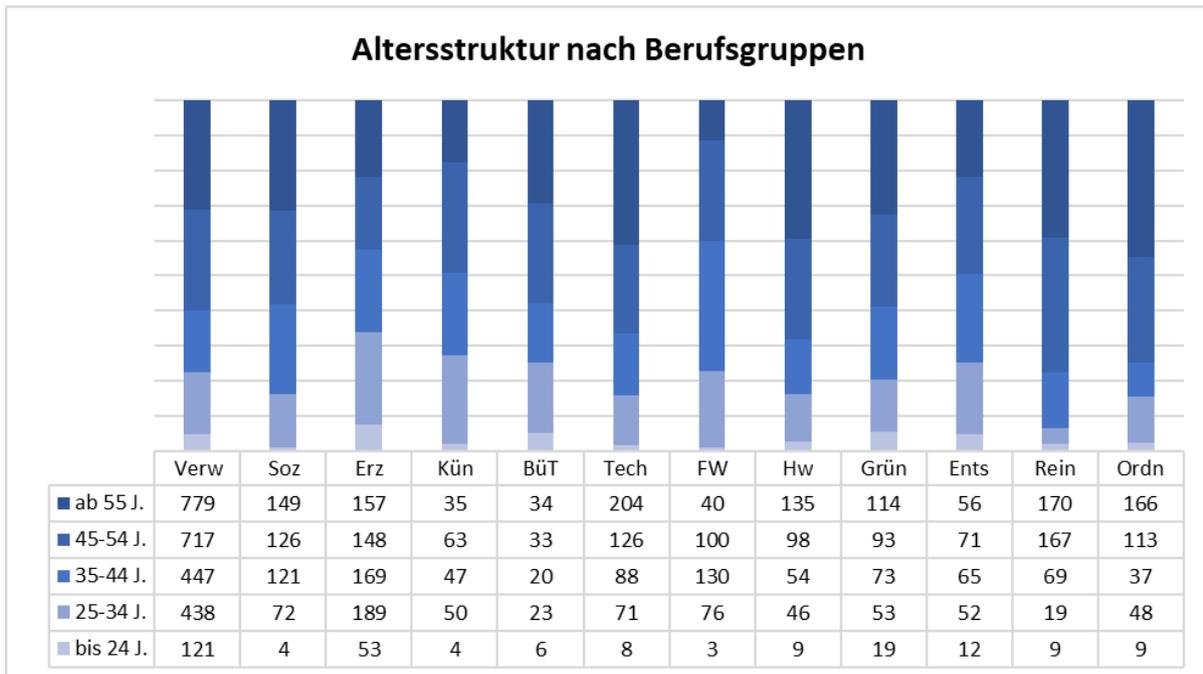
Entgelt-/Besoldungsgruppe

z.B. Chor, Notfallsanitäterinnen und -sanitäter, Besoldungsgruppe B A13, A14-A16, E13-E15ü

A10-A13 EA1, E9b, E9c, E10-12, S11-S18

A6, A7, A8, A9, A9 EA2, E5, E6, E7, E8, E9A, S3, S4, S5, S6, S7, S8-S10

E1, E2, E3, E4, S2

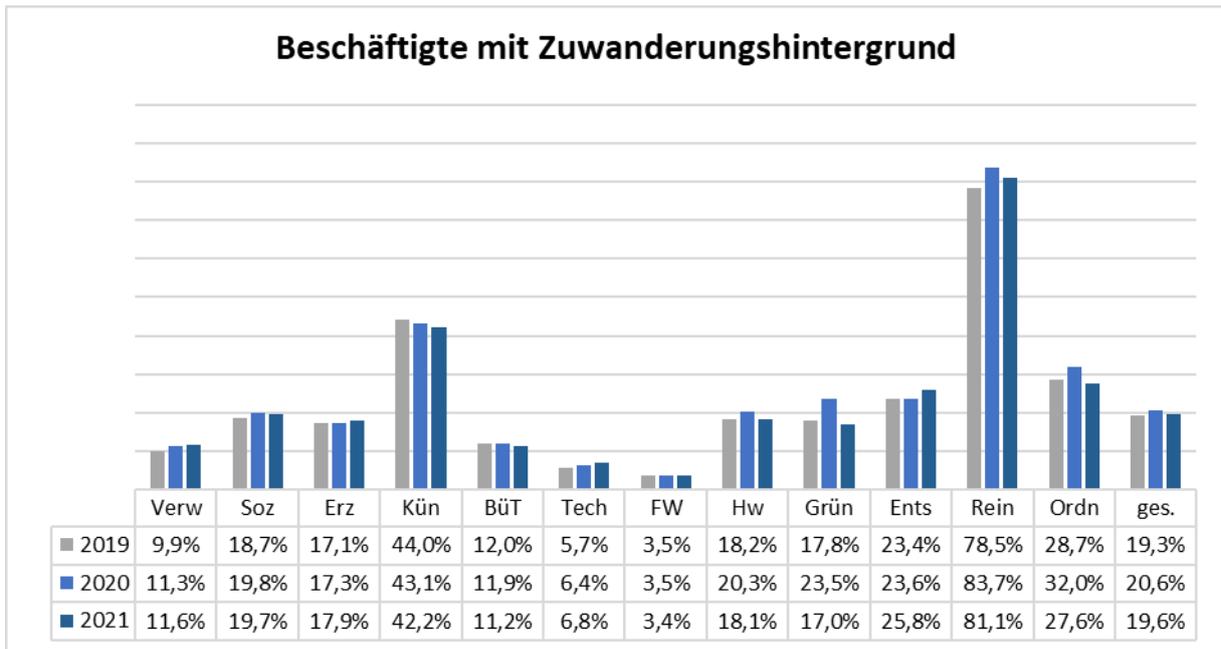


3. Altersbedingte Personalfluktuatıon – Stand 01.01.2022³

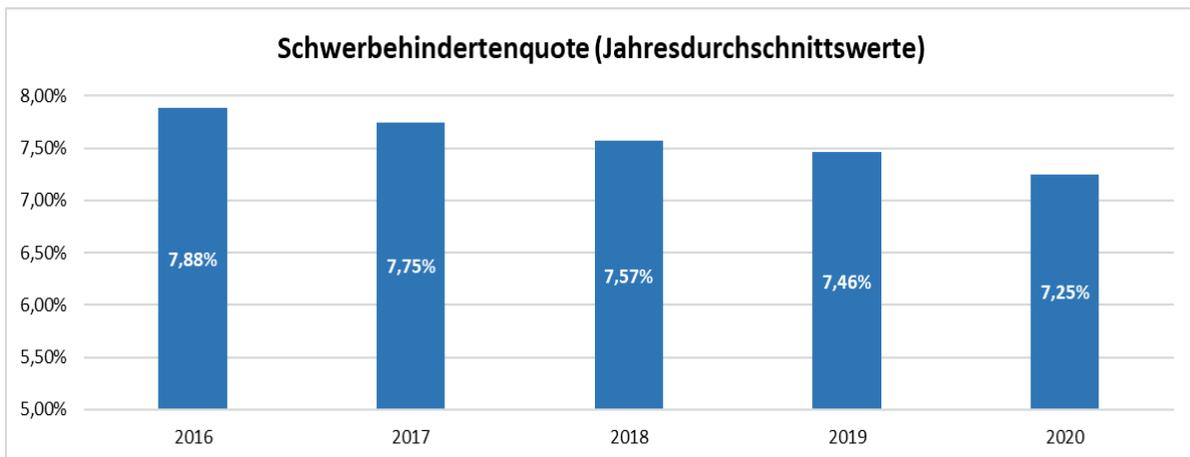
Vorbildung / Alter	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	Summe
Verwaltung	106	107	74	83	80	74	64	54	38	16	16	712
Studium Ingenieurberufe	11	18	9	18	18	17	17	25	10	6	4	153
Studium Sozialarbeit	8	13	8	5	11	13	11	6	5	5	6	91
Studium Medizin	3	4	2		1	1	1			2	1	15
Studium sonstige	2	4	6	6	4	1	2	2		2	1	30
Lehrkraft	1	2		4		3	3	2	6	2	4	27
Meisterausbildung	5	4	3	3	1	2	5	1				24
Technikerausbildung	7	2	1	1	5	6	3	1		2		28
Berufsausbildung	23	20	23	15	17	15	16	9	13	4	1	156
Erziehung	16	14	19	6	14	14	9	11	8	5	1	117
Feuerwehr	7	14	8	3	9							41
Orchester		3	2	2	1	1	4	2	2		3	20
Bühnenberufe	7	2	4	7	3	4	6		4	1	2	40
Kraftfahrer/in		7	6	7	9	5	6	6	1	1		48
Hausmeisterdienste	8	6	5	5	12	7	10	12	11	5		81
Gebäudereinigung	22	11	12	15	18	16	24	15	18	10	3	164
Anlerntätigkeit	15	21	25	21	21	16	20	21	11	6	7	184
Gesamtergebnis	241	252	207	201	224	195	201	167	127	67	49	1.931
davon Leitungsfunktion	25	28	16	20	21	26	17	24	8	10	7	202

³ Beschäftigte Dauerkräfte ab dem 55. Lebensjahr (ohne Statistinnen und Statisten und Sängerrinnen und Sängerr)

4. Beschäftigte mit Zuwanderungshintergrund⁴

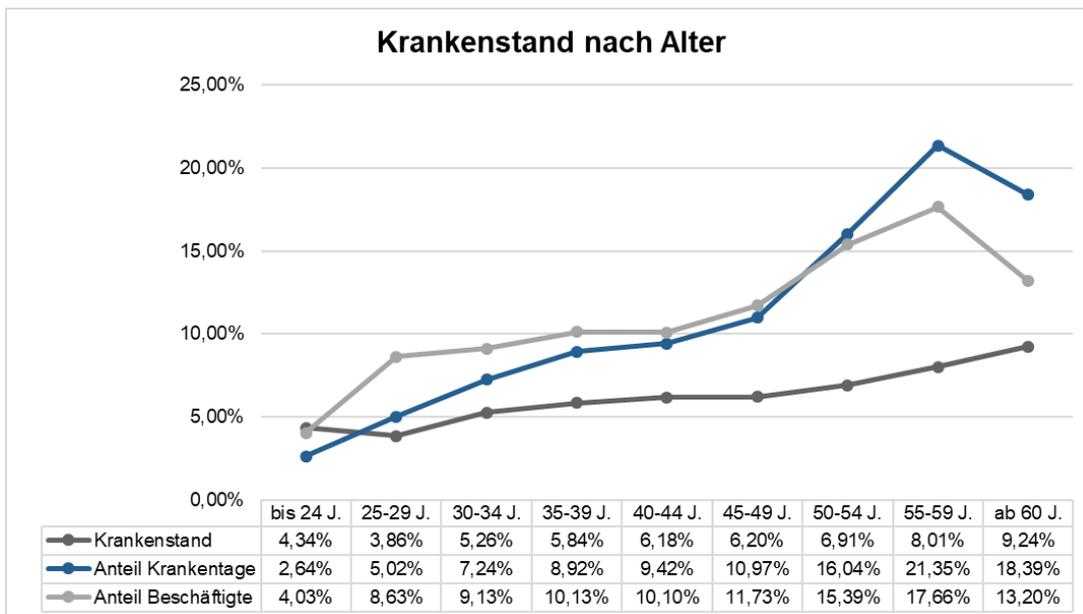
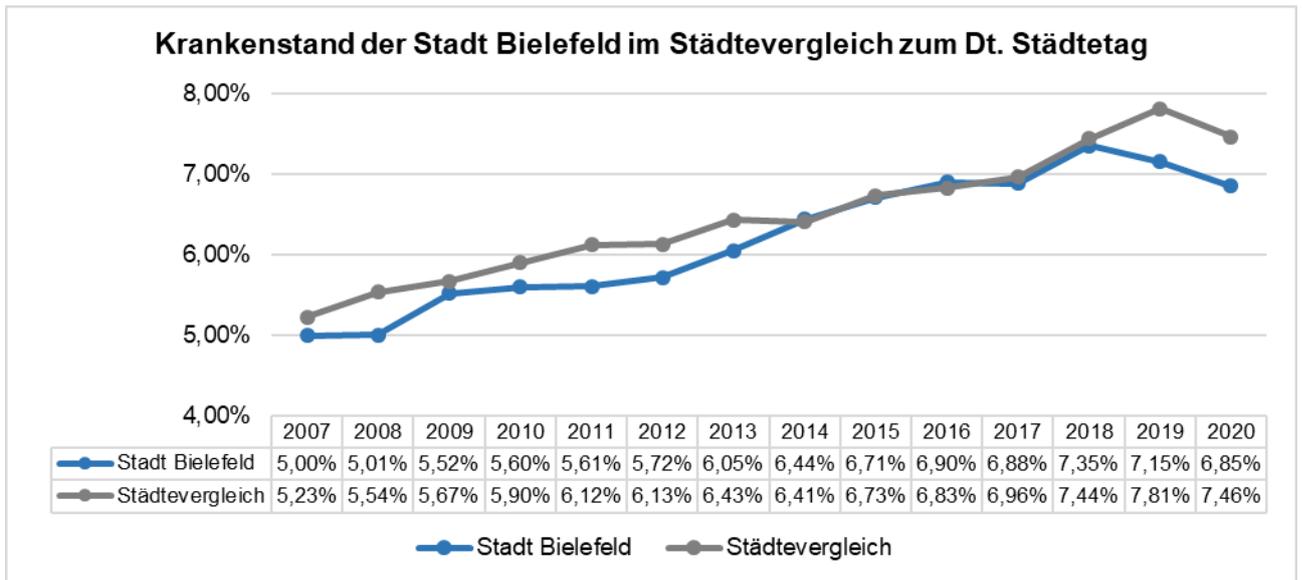


5. Menschen mit Behinderung

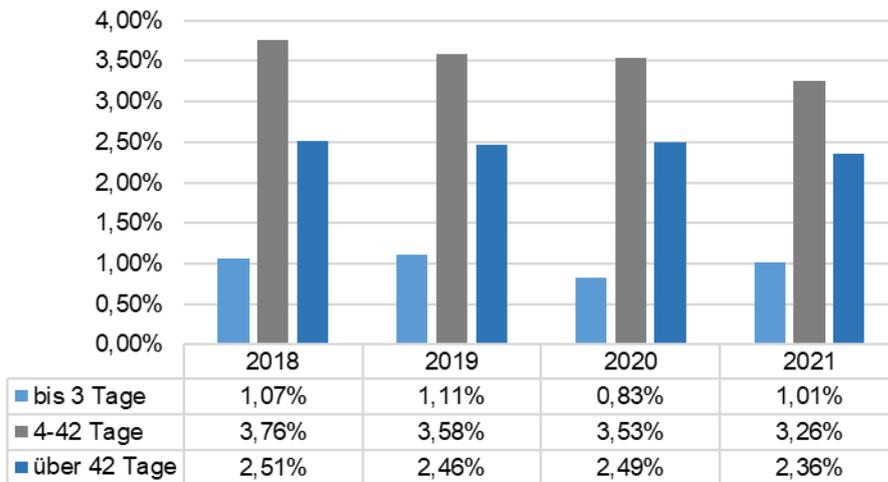


⁴ Eine Person hat nach der Definition des Statistischen Bundesamtes einen Zuwanderungshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Die Daten der Stadt Bielefeld beziehen sich ausschließlich auf den individuellen Status der jeweiligen Person, weil die Herkunft der Eltern nicht bekannt ist und nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auch nicht erhoben werden darf. Dies ist beim Vergleich der Daten mit amtlichen Statistiken des Statistischen Bundesamtes zu beachten.

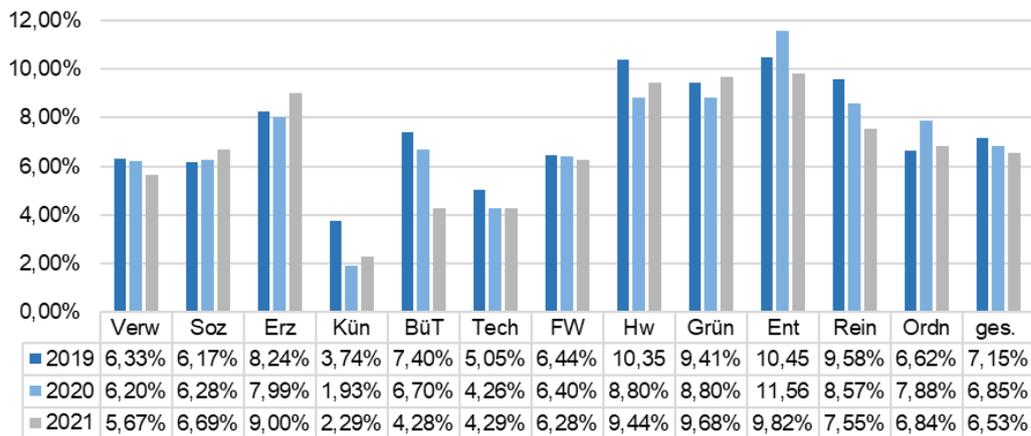
7. Krankenstand



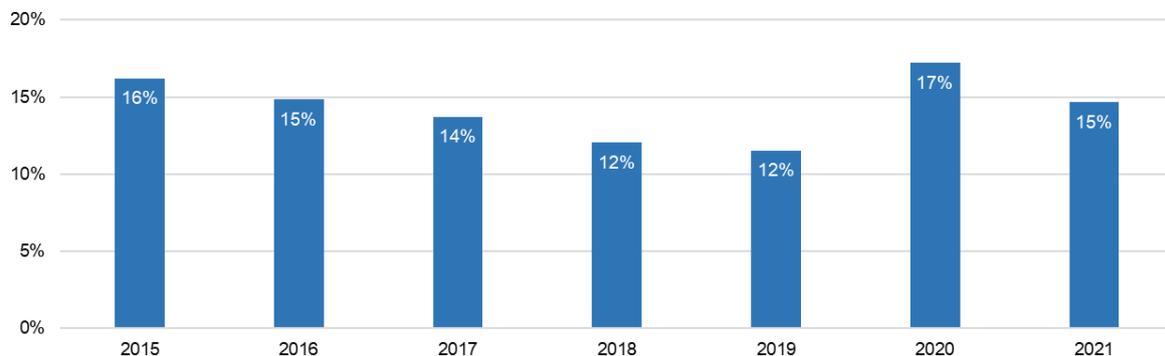
Krankenquote nach Krankheitstagen



Krankenquote nach Berufsgruppen



Beschäftigte ohne Krankheitstage



8. Karriereportal

	2018	2019	2020	2021
Besuchende der Karriereseite	erst ab 09/2019	erst ab 09/2019	205.320	209.918

Newsletter "Job Alert" abonniert	erst ab 09/2019	379	1.091	811
Abmeldungen von Newsletter "Job Alert" bis 31.12.2021	erst ab 09/2019	131	327	151
aktiver Bezug des Newsletters "Job Alert" am 31.12.2021	erst ab 09/2019	248	764	660

Online-Stellenausschreibungen mit Bewerbungen	195	204	257	347
--	-----	-----	-----	-----

eingegangene Online-Bewerbungen	5.678	5.519	6.773	6.405
Anteil Bewerbungen von Frauen	56,2%	50,8%	47,4%	49,3%
Anteil Bewerbungen mit Zuwanderungshintergrund	25,0%	28,8%	30,5%	32,4%
Anteil Bewerbungen von Menschen mit Behinderung	4,8%	3,9%	4,3%	4,3%

Einstellungen aus den eingegangenen Bewerbungen	374	382	563	511
Anteil Einstellungen von Frauen	58,0%	49,5%	55,6%	52,3%
Anteil Einstellungen mit Zuwanderungshintergrund	17,1%	18,2%	22,5%	25,8%
Anteil Einstellungen von Menschen mit Behinderung	4,0%	4,7%	5,5%	2,9%

Quellenanalyse externe Bewerbungen 2021

Zusammenfassung	Gesamt	
	absolute	in %
Anzahl Bewerbende	6.405	100%
davon manuell (Post und E-Mail-Import)	182	3%
davon online	6.223	97%
Internet	5.184	80,9%
Homepage der Stadt Bielefeld	3.071	47,9%
Stellenportale	1.654	25,8%
Social Media	32	0,5%
Jobalert Karriereportal	74	1,2%
Suche Google Jobs	353	5,5%
Printmedien	219	3,4%
Zeitungsanzeige	219	3,4%
Berufsinformation	228	3,6%
Berufsinformation Agentur für Arbeit	162	2,5%
Betriebserkundung, Infotag	14	0,2%
Praktikum bei der Stadt Bielefeld	27	0,4%
Messen Vocatium OWL	20	0,3%
Vormerkstelle des Landes	5	0,1%
persönliche Empfehlung	557	8,7%
kein Eintrag	217	3,4%

9. Ausbildung

Einstellungen 2021	Einstellungen			Menschen mit Migrationshintergrund			Menschen mit einer Schwerbehinderung		
	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w
Verwaltungsberufe									
Bachelor of Laws	29	7	22	1	0	1	0	0	0
Aufstiegsbeamte	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt	25	8	17	6	2	4	2	1	1
Zwischensumme Verwaltung	54	15	39	7	2	5	2	1	1
Feuerwehr									
Brandoberinspektoranwärter	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Brandmeister	14	14	0	0	0	0	0	0	0
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	18	9	9	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Feuerwehr	34	25	9	0	0	0	0	0	0
Berufe BBiG									
Bauzeichnerin/Bauzeichner - Hochbau	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Bauzeichnerin/Bauzeichner - Tiefbau	1	0	1	0	0	0	0	0	0
D. Studium Landschaftsbau Grünflächenmanag.	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FAMI - Archiv	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FAMI - Bibliothek	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FK für Abwassertechnik	1	1	0	0	0	0	0	0	0
FK für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	1	0	1	0	0	0	0	0	0
FK für Lagerlogistik	1	1	0	0	0	0	0	0	0
FK für Rohr-, Kanal- und Industrieservice	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Forstwirtin/Forstwirt	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Gärtnerin/Gärtner	5	3	2	0	0	0	0	0	0
Kaufleute für Dialogmarketing	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Mediengestalterin/Mediengestalter	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Stadtbauoberinspektoranwärter/in	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Straßenwärterin/Straßenwärter	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stadtvermessungsoberspektoranwärter/in	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tierpflegerin/Tierpfleger	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Veranstaltungskaufleute	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme Berufe BBiG	23	12	11	1	1	0	2	2	0
Gesamt	111	52	59	8	3	5	4	3	1

VI. Kennzahlen auf einen Blick

	2019	2020	2021
Stellen	5069,5	5.256,3	5.309,3
Beschäftigte	6.179	6.300	6.608
Beschäftigte vollzeitverrechnet	5.319	5.414	5.675
Frauen	3.532	3.568	3757
Frauenanteil	57,3 %	56,6 %	56,8 %
Frauenanteil vollzeitverrechnet	52,2 %	51,8 %	52,1 %
Durchschnittsalter	46,82 J.	46,79 J.	46,12 J.
Teilzeitkräfte (darunter Frauen)	2.492 (2.157)	2.524 (2.175)	2.655 (2.267)
Teilzeitquote	40,3 %	40,1 %	40,1 %
Schwerbehinderte⁵ Schwerbehindertenquote ⁶	381 7,46 %	376 7,25	Liegt voraus- sichtlich ab An- fang April 2022 vor
Beschäftigte mit Zuwanderungs- hintergrund (darunter Frauen)	1.193 (792)	1.297 (844)	1.297 (847)
Quote Zuwanderungshintergrund	19,3 %	20,6 %	19,6 %
Krankenquote⁷	7,15 %	6,85 %	6,63 %
Befristete Verträge⁵	713	666	840
Ausfälle wg. Krankheit täglich⁸ (umgerechnet in Anzahl Besch.)	451	449	441
Beschäftigte mit Krankentagen > 6 Wochen jährlich	1.026	1.053	1.046
Auszubildende⁹ (darunter Frauen)	211 (113)	251 (136)	274 (149)
Ausbildungsquote	3,3 %	3,8 %	4,1 %

5 Stand jeweils 30.06.

6 Jahresdurchschnitt jeweils vom 01.01. - 31.12.

7 Jährliche Krankentage aller Beschäftigten in Kalendertagen (%)

8 Anzahl Beschäftigte (31.12.) x Krankenquote

9 Stand jeweils 31.12.

Impressum
Herausgegeben von:



Stadt Bielefeld
Amt für Personal

Verantwortlich für den Inhalt: Hartmuth Leisner

Redaktion:

Doris Schürmann
Telefon: 0521 51-6224
E-Mail: doris.schuermann@bielefeld.de

Kai Lehmkühler
Telefon: 0521 51-2105
E-Mail: kai.lehmkuehler@bielefeld.de

Stand: März 2022

Gestaltung und Druck:
Druckservice Bielefeld