

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Finanz- und Personalausschuss	27.05.2025	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Bericht zum Personalmanagement 2025

Betroffene Produktgruppe

Personalmanagement (11.01.08)

Auswirkungen auf Ziele, Kennzahlen

Keine Auswirkungen

Auswirkungen auf Ergebnisplan, Finanzplan

Keine Auswirkungen

Sachverhalt:

Auch in diesem Jahr werden die Aktivitäten des Personalmanagements in einem Bericht dargestellt.

Der Bericht wurde inhaltlich und optisch überarbeitet und neu gestaltet. Die Zahlen und Grafiken sind jetzt direkt bei den jeweiligen Themenfeldern platziert, um die Informationen übersichtlicher zu präsentieren. Für einen schnellen Überblick sind am Anfang und am Ende des Berichts Kennzahlen zusammengefasst.

Die wichtigsten Handlungsfelder und aktuellen Maßnahmen im Personalmanagement werden weiterhin ausführlich dargestellt.

Die größten Herausforderungen, die sich an das Personalmanagement stellen, ist qualifiziertes Personal zu finden, zu binden und weiterzuentwickeln. Ohne eine entsprechende Reaktion auf diese Herausforderungen könnte eine handlungsfähige Stadtverwaltung auf Dauer nicht garantiert werden.

Die Marketingaktivitäten wurden ausgeweitet. Ein wichtiges Instrument hierfür ist die Neugestaltung des Karriereportals auf der Homepage der Stadt Bielefeld. Hier stellt sich die Stadt Bielefeld als attraktive und moderne Arbeitgeberin dar. Um direkt mit Interessierten in Kontakt zu treten, wurden erstmalig 5 Jobmessen besucht. Sehr präsent ist die Stadt Bielefeld auch in den sozialen Medien und erstmalig präsentiert sie sich im Rahmen eines Corporate Influencer Programmes. Eine Analyse des Wohnortes der Mitarbeitenden und Bewerbenden zeigt, dass die Stadt Bielefeld weiterhin eine regionale Arbeitgeberin ist und die Konzentration der Marketingaktivitäten auf Ostwestfalen-Lippe richtig ist.

Neben den Maßnahmen zur Personalgewinnung ist es aber ebenso wichtig, das vorhandene Personal zu binden und weiterzuentwickeln. Die Führungskräfteentwicklung wird weiter optimiert. In den nächsten 10 Jahren werden über 200 Führungskräfte die Stadt Bielefeld aus Altersgründen

verlassen. Hinzu kommt Fluktuation aus anderen Gründen. Hierauf wird bereits jetzt reagiert und viel Energie in die Ausbildung neuer Führungskräfte gesteckt. Neben einer Fortbildungsreihe in Modulform für alle neuen Führungskräfte wird das Qualifizierungsprogramm für Führungsnachwuchskräfte weiter ausgebaut, damit der Bedarf an neuen Führungskräften auch zukünftig erfüllt werden kann.

Wichtige Instrumente der Mitarbeitendenbindung sind wertschätzende On- und Offboardingprozesse. In das Onboarding soll künftig eine Begrüßungsveranstaltung für die neuen Mitarbeitenden integriert werden, um eine Bindung an die Stadt Bielefeld bereits in den ersten Arbeitstagen zu erreichen. Durch ein geregeltes Offboarding soll der wichtige Prozess des Wissenstransfers unterstützt werden, aber auch ein positiver letzter Eindruck von der Arbeitgeberin Stadt Bielefeld vermittelt werden.

Beigeordneter

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