

bluespot Free WiFi

Ausbildung 2024

**Stell dir vor,
du stärkst
Düsseldorfs
soziales Herz.**

Landeshauptstadt Düsseldorf Düsseldorf Nähe trifft Freiheit

Personalakquise

Willkommen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf

Personal akquise

Willkommen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Landeshauptstadt Düsseldorf ist eine der größten Arbeitgebenden in Düsseldorf. Sie bietet sichere Arbeitsplätze in vielfältigen Arbeitsbereichen mit flexiblen Arbeitsbedingungen und langfristigen Perspektiven. Über 13.000 Mitarbeitende und Nachwuchskräfte wissen dies schon heute zu schätzen und tragen gemeinsam zum Erfolg, zur Modernität und zum besonderen Lebenswert dieser Stadt bei. Dies soll auch in Zukunft so bleiben, denn gutes Personal ist der Grundstein unseres Erfolgs.

Aus diesem Grund widmet sich der aktuelle Personalbericht als Schwerpunkt dem Thema Personalakquise. Die Arbeitgebenden stehen in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen, ihren Personalbedarf zu decken. Für die Landeshauptstadt Düsseldorf bedeutet das konkret, passende Talente für vielfältige Aufgabenbereiche zu gewinnen. Fach- und Nachwuchskräfte sollen daher proaktiv eingeladen werden, sich mit der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin zu beschäftigen.

Zentraler Aspekt des Arbeitgeberversprechens ist hierbei die Möglichkeit, einer sinnstiftenden Tätigkeit nachzugehen, die Lebensraum und Alltag von über 650.000 Menschen betrifft. Darüber hinaus steht erstmals auch der zielgerichtete Aufbau einer Arbeitgebermarke im Vordergrund.

Über die Erfolge der durchgeführten Personalkampagnen möchten wir Sie in diesem Personalbericht informieren. Darüber hinaus lesen Sie Interessantes zur Willkommens- und Unternehmenskultur und erhalten Einblicke in das Arbeiten der Zukunft bei der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Unser Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die sich jeden Tag mit großem Engagement für unsere Stadt einsetzen.



Olaf Wagner
Dezernent für Personal,
Organisation und
Digitalisierung



Bettina Mötting
Amtsleiterin des
Hauptamtes



Inhalt

1.	Schwerpunkt Personalakquise	08
1.1	Kennzahlen der Personalakquise 2023	09
1.2	Erstkontakt	10
1.3	Auf dem Weg zur Landeshauptstadt Düsseldorf	23
1.4	Besondere Besetzungserfolge im Jahr 2023	26
1.5	Willkommen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf	32
1.6	Einstiegs- und Entwicklungsprogramme	48
1.7	Fortsetzungen im Jahr 2024	54
2.	Düsseldorf als Arbeitgeberin	58
2.1	Unternehmenskultur	60
2.2	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	64
2.3	Gleichberechtigung, Vielfalt und Teilhabe	68
2.4	Beförderungen und Höhergruppierungen	72
2.5	Zertifizierungen	73
3.	Arbeiten bei der Landeshauptstadt	74
3.1	New Work – Arbeiten 4.0	74
3.2	Gesundheit bei der Arbeit	78
3.3	Führungkräftemanagement	80
3.4	Entwicklungsmöglichkeiten	82
4.	Zahlen und Fakten 2023	90
5.	Hinweise und Glossar	98
5.1	Hinweise	100
5.2	Glossar	101

1.1 Kennzahlen der Personalakquise 2023

Kapitel 1

Schwerpunkt: Personalakquise





Die Landeshauptstadt Düsseldorf (LHD) hat auf diesem Weg viele sogenannte *Touchpoints*, um Menschen zunächst zu Interessierten, dann zu Bewerbenden und im besten Fall zu Mitarbeitenden zu machen. Dieser Personalbericht soll dazu einen Einblick aus der Praxis bieten.

1.2 Erstkontakt

Aufmerksamkeit schaffen für die Landeshauptstadt Düsseldorf

Arbeitgebermarke und Medienarbeit

Im Jahr 2019 wurde das Projekt zur Entwicklung der Arbeitgebermarke *Wir für Düsseldorf – Nähe trifft Freiheit* initiiert, um die Attraktivität der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin zu stärken, um marktfähig zu bleiben und passende Talente für die Stadt zu gewinnen. Der Prozess wurde seinerzeit von der Düsseldorf Marketing GmbH eng begleitet.

Die Arbeitgebermarke *Wir für Düsseldorf* wurde als ein Versprechen an potentielle Mitarbeitende geschaffen, das die Unternehmenskultur, Werte und die Arbeitsumgebung verkörpert. Durch intensive Marktforschung, Mitarbeitendenbefragungen und Analysen wurden die wesentlichen Alleinstellungsmerkmale der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin identifiziert.

Um sicherzustellen, dass die Arbeitgebermarke *Wir für* effektiv bei den richtigen Zielgruppen ankommt, wurde in einem nächsten Schritt eine zielgrup-

penspezifische Medien- und Maßnahmenstrategie entwickelt, um genau zu definieren, wer die Zielgruppen sind und wie sie am effektivsten angesprochen werden können. Dieser Ansatz beinhaltete eine detaillierte Analyse der verschiedenen Zielgruppen, einschließlich ihrer demografischen Merkmale, Interessen, Präferenzen und Kommunikationskanäle. Innerhalb der Strategie wurden die geeignetsten Kanäle identifiziert, um jede Zielgruppe passgenau zu erreichen, wie zum Beispiel verschiedene Online-Plattformen, soziale Medien, Karrieremessen.

Nachdem die Strategie beschlossen wurde, ging es darum maßgeschneiderte Botschaften und Inhalte zu entwickeln, die auf die Bedürfnisse, Interessen und Erwartungen der Zielgruppe zugeschnitten sind, um eine relevante und überzeugende Kommunikation sicherzustellen. Basierend auf der Strategie wurde im weiteren Prozess eine lokale Mediaagentur damit beauftragt, die kreative Leitidee – also die Botschaften und Ideen – zu entwickeln, um die unterschiedlichen Zielgruppen anzusprechen. Beauftragt wurde vorrangig die Entwicklung einer Ausbildungs- und Imagekampagne. Folgen sollen noch spezielle Jobclusterkampagnen für die Bereiche Technik und Soziales und im weiteren Verlauf unterschiedliche Jobkampagnen.



Stell dir vor, ...

Düsseldorf schreibt aus

Die in 2023 gestartete Ausbildungskampagne *Stell dir vor ...* bedeutet für die Landeshauptstadt viel mehr als nur den Auftakt zur jährlichen Besetzung von über 500 Ausbildungs- und Studienplätzen.

Als am 22. August 2023 Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller und Hauptamtsleiterin Bettina Mötting der Öffentlichkeit die neuen Werbemotive vorstellten, waren viele Monate der intensiven Vorbereitung vorausgegangen. Denn hinter der aktuellen Kampagne steht eine ganzheitliche Strategie, die mit einer Vielzahl interner und externer Expertinnen und Experten entwickelt wurde. Die Ausbildungskampagne ist ihr erstes sichtbares Ergebnis. Zukünftig sollen alle Bemühungen der werblichen und kommunikativen Personalgewinnung unter diesem Dach erfolgen.

1. Schwerpunkt: Personalakquise

Sinnstiftung als Kern des Arbeitgebersprechens

Die gemeinsame Basis aller zukünftigen Maßnahmen ist das Arbeitgeberversprechen, das die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden macht. In seinem Kern steht die Möglichkeit, einer sinnstiftenden Tätigkeit nachzugehen, die Lebensraum und Alltag von über 650.000 Menschen direkt betrifft. Unterstützend dazu werden die Aspekte Flexibilität, Kollegialität sowie die Vorzüge der Landeshauptstadt Düsseldorf als größte Arbeitgeberin Düsseldorfs in das Werben um neue Beschäftigte eingebracht. Ausschlaggebend für die Auswahl dieser Aspekte war die Analyse einer Vielzahl externer Studien sowie diverse Erhebungen, zu denen unter anderem NRW-weite Befragungen und interne Workshops mit Personalverantwortlichen der Fachämter zählten.

“



Mit der aktuellen Kampagne wollen wir junge Menschen für diese sinnstiftenden Tätigkeiten begeistern und auch die Leistung aller Mitarbeitenden wertschätzen.

Dr. Stephan Keller
Oberbürgermeister

Media- und Werbeplanung

Das Ziel der Landeshauptstadt ist es am richtigen Ort, zur passenden Zeit mit den relevanten Bewerbenden zu kommunizieren. Die Zeiten, in denen es ausreichte, in lokalen Zeitungen großformatige Werbeanzeigen zu schalten, um die nötige Anzahl an Bewerbungen zu erhalten, sind vorbei. Vielmehr steht die Landeshauptstadt vor der Herausforderung für über 80 Berufsbilder in verschiedenen digitalen beziehungsweise sozialen Medienkanälen präsent zu sein – von Instagram bis Spotify und von Google bis Youtube.

Um dieser Herausforderung als Gesamtverwaltung zukünftig professionell und effizient begegnen zu können, wurden eine Vielzahl verschiedener Mediapläne und exemplarischer Zielgruppen vorbereitet. Dadurch ist das Personalmarketing in der Lage, Kampagnen in kürzester Zeit *auf die Straße zu bringen*. Die Ausbildungskampagne ist auch in diesem Bezug der erste Praxisfall.

Während des Kampagnenzeitraums konnten über 16 Millionen Kontakte erreicht werden. Interessierte haben über 300.000-mal auf die Anzeigen geklickt und wurden auf die für die Ausbildungskampagne erstellte Landingpage geleitet. Dort konnten sich Interessierte über die Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten der Landeshauptstadt Düsseldorf informieren und sich auch direkt bewerben. Im Ergebnis konnten für die Stadt rund 10.000 neue Bewerbungen gewonnen werden.

Jetzt wird's bunt:

Leitidee für alle Personalkampagnen

Wenn man weiß, was man wo sagen will, bleibt nur noch die Frage nach dem wie oder besser gesagt: Wie sollen Werbeanzeigen, Social-Media-Posts, Videos oder Online-Banner das Arbeitgeberversprechen den verschiedenen Zielgruppen kommunizieren – visuell und textlich? Auch hier war es wichtig, ein übergreifendes Konzept, eine kreative Leitidee, zu entwickeln, das tragfähig für alle Recruitingmaßnahmen der kommenden Jahre sein kann.

Die zentrale Idee, die sich auch in allen zukünftigen Kampagnen der Verwaltung wiederfinden wird, lässt sich an der Ausbildungskampagne gut erklären. Die Aufforderung *Stell Dir vor ...* soll die Menschen einladen, sich mit der Stadt als Arbeitgeberin zu beschäftigen. In der auf die jeweilige Kampagne angepassten Fortführung des Satzes können Aspekte aufgegriffen werden, die eine Tätigkeit innerhalb der Verwaltung als besonders sinnstiftend und als eine Möglichkeit darstellen, eigene Vorstellungen und Talente einzubringen.

“ *Der Schwerpunkt „Akquise“ des diesjährigen Personalberichts ist natürlich ganz gezielt gewählt. Unsere Akquise beginnt mit der Suche und Gewinnung neuer Kolleginnen und Kollegen. Unter Akquise verstehen wir aber zugleich auch das „Halten“ der Mitarbeitenden bei der Landeshauptstadt Düsseldorf. Darauf legen wir mindestens genauso viel Wert.*



Olaf Wagner
Dezernent für Personal, Organisation und Digitalisierung

Immer soll in den Motiven der Mensch im Mittelpunkt stehen und Düsseldorf im Hintergrund zumindest zu erahnen sein. Ausdrucksstarke, im Stil und in Farbigkeit auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Illustrationen sollen die Fantasie zusätzlich anregen und als echte Eyecatcher dienen – auch um das Thema Personalmarketing innerhalb des kommunalen Corporate Designs etwas abzuheben.

Vor der Kampagne ist nach der Kampagne

Kaum ist die Suche nach Auszubildenden gestartet, hat auch schon die nächste Kampagne begonnen. Mit einer sogenannten Imagekampagne wird die Landeshauptstadt erstmals werblich aktiv, um die Arbeitgebermarke zielgerichtet aufzubauen. Dabei stehen nicht in erster Linie konkrete Stellen im Mittelpunkt der Kommunikation, sondern die Gesamtwahrnehmung als Arbeitgeberin. Denn gerade hier besteht ein großer Aufholbedarf zu Unternehmen, mit denen die Stadt im Wettbewerb um Fachkräfte steht. Von einer wirksamen Arbeitgeberpositionierung werden alle Bereiche profitieren, mit dem Ziel, das Team Stadtverwaltung an allen notwendigen Stellen zu verstärken.

Um das gewonnene Interesse für die Landeshauptstadt Düsseldorf auch online zu bestärken, wird es einen Internetauftritt geben, der mit einem modernen Erscheinungsbild, einer übersichtlichen Inhaltsstruktur und leistungsfähiger sowie nachhaltiger Technologie, potentiellen Bewerbenden relevante Informationen auf einer neuen, eigenständigen Karriere-Website zur Verfügung stellt.

→ Die Motive der Imagekampagne finden Sie in der Mitte des Berichtes.

“ *Durch unsere Media- und Maßnahmenstrategie werden zukünftig alle Aktivitäten der Personalakquise auf ein Konto einzahlen, um die Arbeitgebermarke der Verwaltung nachhaltig aufzubauen.*



Bettina Mötting
Amtsleiterin des Hauptamtes

Job-Speed-Datings

Neben den Kampagnen zählt für die Landeshauptstadt Düsseldorf insbesondere der persönliche Kontakt mit allen, die sich für sie als Arbeitgeberin interessieren.

Speed-Dating im KAP

Erstmals wurde 2023 ein Job-Speed-Dating in der Zentralbibliothek im KAP1 veranstaltet. Mit einer erfreulichen Teilnehmerszahl von insgesamt 675 bot die Veranstaltung eine attraktive Plattform, auf der potentielle Bewerbende und die Landeshauptstadt Düsseldorf in kurzen Gesprächen unmittelbar miteinander in Kontakt treten konnten. Mit rund 20 verschiedenen Ämtern und Instituten, die vertreten waren, bot das Job-Speed-Dating eine breite Palette von Beschäftigungsmöglichkeiten für die Teilnehmenden.

In enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter konnten knapp 280 aktuell Arbeitssuchende erreicht werden, die sich unter anderem zu Angeboten wie einer Tätigkeit als Verwaltungskräfte im Dienstleistungszentrum oder im Bürgerbüro, als zahnmedizinische Fachangestellte und als Mitarbeitende im IT-Support informiert haben.



Sowohl die Gewinnung als auch langfristige Bindung von Mitarbeitenden sind immer wichtigere Erfolgsfaktoren für eine zukunfts feste öffentliche Verwaltung. Die Landeshauptstadt Düsseldorf geht dabei mutige und innovative Wege durch aufmerksamkeitsstarke Kampagnen unter Einbeziehung der sozialen Netzwerke. Gleichzeitig wird in die Zufriedenheit und Weiterqualifikation des Personals investiert und dadurch nachhaltige Personalpolitik betrieben.



Dr. Klaus Effing
Vorstand der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

“

Es war einfach perfektes Timing: Ich befand mich zur richtigen Zeit am richtigen Ort und die Landeshauptstadt Düsseldorf hatte genau das Angebot, das zu mir passte. Es gab auf beiden Seiten nur Gewinner.

Marc Tenner
Mitarbeiter im Amt für Soziales und Jugend



Insgesamt wurden 1.988 Beratungsgespräche zu 84 verschiedenen Einsatzmöglichkeiten geführt und noch vor Ort 391 Bewerbungen für den Stellenmarkt und 91 Bewerbungen für das Ausbildungs- und Studienangebot eingereicht. In Summe macht das 482 neue Bewerbungen für die Landeshauptstadt Düsseldorf. Die positiven Rückmeldungen von Arbeits- und Ausbildungssuchenden und der Verwaltung zeugen von der Effektivität dieses innovativen Formats.

Die Atmosphäre während der Veranstaltung war äußerst positiv und lebhaft. Viele Teilnehmende äußerten ihre Dankbarkeit dafür, endlich wieder die Möglichkeit zu haben, von Angesicht zu Angesicht zu kommunizieren, nachdem virtuelle Interaktionen in den letzten Jahren die Norm geworden waren. Das Job-Speed-Dating war aufgrund der daraus resultierenden Einstellungen ein voller Erfolg. Beispielsweise konnte Marc Tenner für den Bereich Grundsicherung im Amt für Soziales und Jugend gewonnen werden. Herr Tenner wurde über Social Media auf das Job-Speed-Dating aufmerksam. Nachdem er sich bei dem Event ein Bild von der Stadt als Arbeitgeberin gemacht hatte, reichte er noch direkt vor Ort eine Bewerbung ein und wurde erfolgreich eingestellt.

Aufgrund des Erfolgs wird bereits ein weiteres Job-Speed-Dating auf dem Shadowplatz im Herbst 2024 geplant. Dieses Event verspricht erneut eine spannende Gelegenheit für Arbeitssuchende und die Landeshauptstadt Düsseldorf zu werden.

Speed-Dating im Riesenrad

Neben den eigenverantwortlich organisierten Job-Speed-Events ist die Landeshauptstadt Düsseldorf jedes Jahr regelmäßig auf diversen Job- und Azubimessen sowie (Schul-) Informationsveranstaltungen vertreten. So auch beim Azubi-Speed-Dating der Rheinischen Post im Oktober 2023. Das Besondere: die verschiedenen Unternehmen und die Schülerinnen und Schüler haben sich über den Dächern der Stadt in schwindelerregender Höhe im Riesenrad, dem *Wheel of Vision*, auf dem Burgplatz kennengelernt. Getreu dem Motto: *Stell dir vor, du machst die Stadt zu deiner Zukunft* wurden Interessierte über die Ausbildungs- und Studienplätze der Landeshauptstadt Düsseldorf beraten.

Dass die Landeshauptstadt Düsseldorf im Gestalten ihres Arbeitsumfeldes flexibel ist, beweist sie nicht nur an diesem Tag im Riesenrad. Zukünftige Nachwuchskräfte dürfen sich auf ein vielfältiges Arbeitsumfeld freuen, in dem auch kreatives und eigenverantwortliches Arbeiten möglich gemacht werden. Und wer sich im Riesenrad eine Zukunft bei der Stadt vorstellen konnte, hatte direkt vor Ort die Gelegenheit, sich zu bewerben und ins Gespräch zu kommen.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf nimmt zudem seit vielen Jahren an den regelmäßig stattfindenden Azubi-Speed-Datings der Industrie- und Handelskammer teil. Hier haben Schülerinnen und Schüler in kurzen Gesprächen Zeit die verschiedenen Arbeitgeber kennenzulernen. Das Angebot richtet sich speziell an diejenigen, die im laufenden Jahr noch keinen Ausbildungs- oder Studienplatz finden konnten und kurzfristig auf der Suche nach dem passenden Angebot sind.



Bewerbenden-Center

Durch die Einrichtung des Bewerbenden-Centers als zentrale Anlauf- und Beratungsstelle sollen suchende und wechselwillige Fachkräfte stärker auf die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin aufmerksam gemacht, besser über Ausbildungs-, Studien- und Stellenangebote informiert und aktiv durch den Bewerbungsprozess begleitet werden. Das Bewerbenden-Center hat im August 2023 mit den ersten Aufgaben seinen Dienst aufgenommen.

Das Bewerbenden-Center ist als Dienstleister zu verstehen, der die beiden Sachgebiete *Aus- und Weiterbildung* sowie das *Personalrecruiting* bei der Suche nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt. Die Aufgaben des Bewerbenden-Centers sind in vier zentrale Themen unterteilt:

Marketingmaßnahmen
für die verschiedenen
Ausbildungs-, Studien- und
Stellenangebote



Bewerbenden-Büro
zentrale Anlaufstelle und
Ansprechpersonen-Funktion
für alle Bewerbenden sowie
Interessierte



Active Sourcing
für Tätigkeiten, bei denen
die Personalsuche sich
erfahrungsgemäß besonders
schwierig gestaltet



Digitalisierung
von Recruitingthemen
und Qualitätsmanagement
Eignungsdiagnostik



Das Bewerbenden-Büro

Direkt zum Start des Bewerbenden-Centers hat auch das Bewerbenden-Büro als zentrale Anlaufstelle für alle Interessierten und Bewerbenden den Dienst aufgenommen. Hier werden insbesondere alle eingehenden Anrufe rund um die Themen Ausbildungs-, Studien- und Stellenangebote, die zentralen E-Mail-Postfächer, die eingehenden Initiativbewerbungen und sonstige Anfragen über die verschiedenen Kanäle bearbeitet. Der persönliche Kontakt soll Interessierten im Rahmen der sogenannten *Candidate Journey* ein erstes Gefühl des *willkommen heißen* vermitteln sowie eine kompetente Beratung und Transparenz über die Einstiegsmöglichkeiten bei der Landeshauptstadt Düsseldorf geben.

Willkommen im Bewerbenden-Büro der Landeshauptstadt Düsseldorf, was kann ich für Sie tun?

Die erste Mitarbeiterin des Bewerbenden-Büros, Cennet Tezcan, ist auf einem kleinen Umweg zu ihrem neuen Traumjob gekommen. Frau Tezcan kam im April 2022 im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung für einen kurzfristig geplanten Einsatz zur Stadt. Schnell wurden ihre Serviceorientierung und ihre Freude am Umgang mit Menschen offensichtlich. Wo es geht, ermöglicht die Landeshauptstadt Düsseldorf Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern den Einstieg, weshalb auch Cennet Tezcan ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten werden konnte. Genauer zu ihrem Einstieg bei der Landeshauptstadt Düsseldorf berichtet sie in den folgenden 3 Fragen an Cennet Tezcan:

Wie ist Ihr beruflicher Werdegang?

Mein Name ist Cennet Tezcan, ich bin 27 Jahre alt und mittlerweile über 2 Jahre bei der Landeshauptstadt Düsseldorf beschäftigt. Der Einstieg bei der Stadt war kein üblicher, jedoch fing er direkt sehr vielversprechend an. Im Jahr 2017 habe ich eine Ausbildung zur Sport- und Fitnesskauffrau absolviert. Irgendwann habe ich gemerkt, dass mir bestimmte Aspekte in meinem Beruf fehlen und ich habe den Entschluss gefasst, mich umzuorientieren. Im Internet sah ich eine Stellenausschreibung, in der ich mich und meine Stärken sah, jedoch bei einer Arbeitnehmerüberlassung, welche eine Stelle der Stadt Düsseldorf ausgeschrieben hatte. Ich habe es gewagt und durfte nach meinem Ankommen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf und dem Start im Bereich des Personalrecruitings bereits nach kurzer Zeit meinen unbefristeten Arbeitsvertrag unterschreiben. Nun bin ich seit August 2023 Teil des neuen Sachgebietes, darf eine von vier Stellen im Bewerbenden-Büro des Bewerbenden-Centers besetzen und bin super glücklich! Es war die beste Entscheidung!

Aus der Sportwelt in die Verwaltung. Wie war das für Sie?

Das Onboarding bei der Stadt war wirklich toll und ich habe mich gleich zu Anfang sehr wohl gefühlt. Es wurde sich genug Zeit für eine umfangreiche Einarbeitung genommen und der Einstieg als Quereinsteigerin war super zu meistern und ohne große Hürden.

Wie wird es dort sein, per Sie oder per Du? Diese Fragen hatte ich mir zu Anfang sehr oft gestellt, da mich irgendwie doch oft der Gedanke der klassischen eingestaubten Verwaltung verfolgte. Diesen Gedanken konnte ich jedoch schnell über Bord werfen und es war gleich ein super kollegiales Klima. Zukunft, Sicherheit und eine umfangreiche Einarbeitung, diese Wünsche hatte ich an meine nächste Stelle – mit dem Wechsel zur Stadt Düsseldorf haben sich alle diese Wünsche erfüllt.

Wie geht es jetzt für Sie beruflich weiter?

Seit August 2023 bin ich als zentrale Ansprechpartnerin für den Stellenmarkt und unsere Ausbildungsberufe im Bewerbenden-Büro tätig. Um dauerhaft im Verwaltungsbereich eingesetzt zu werden, darf ich in den kommenden Jahren berufsbegleitend den Verwaltungslehrgang I absolvieren. Dieser dient insbesondere zur Vermittlung der verwaltungsrechtlichen Grundlagen, davon gibt es nämlich ganz schön viele. Und wenn man dann immer noch nicht genug hat, hat man auch noch die Möglichkeit, sich über den Verwaltungslehrgang II weiterzubilden, um noch facettenreicher aufgestellt zu sein und sich weiterzuentwickeln. Nun wissen Sie, wer Sie am Ende der Leitung des Bewerbenden-Büros erwartet. Haben Sie also Fragen rund um die Themen Aus- und Weiterbildung oder unseren Stellenmarkt? Melden Sie sich gerne, ich freue mich auf Ihren Anruf!

→ Weitere Informationen zu
Verwaltungslehrgängen:
Kapitel 3.4, Seite 82

Cennet Tezcan
Mitarbeiterin im
Hauptamt



Ausblick

Active Sourcing

Das Instrument *Active Sourcing* flankiert ab dem Jahr 2024 die bisherigen herkömmlichen, in der Regel passiven, Akquisewege (Angebote veröffentlichen, auf Bewerbende warten). Unter *Active Sourcing* versteht man alle Maßnahmen im Recruitingprozess, durch die man aktiv Kontakt zu potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten herstellt und diesen Kontakt versucht zu halten, um gegebenenfalls auch zu einem späteren Zeitpunkt bei der Besetzung von offenen Stellen auf diese Potentiale an Kandidatinnen und Kandidaten zugreifen zu können.

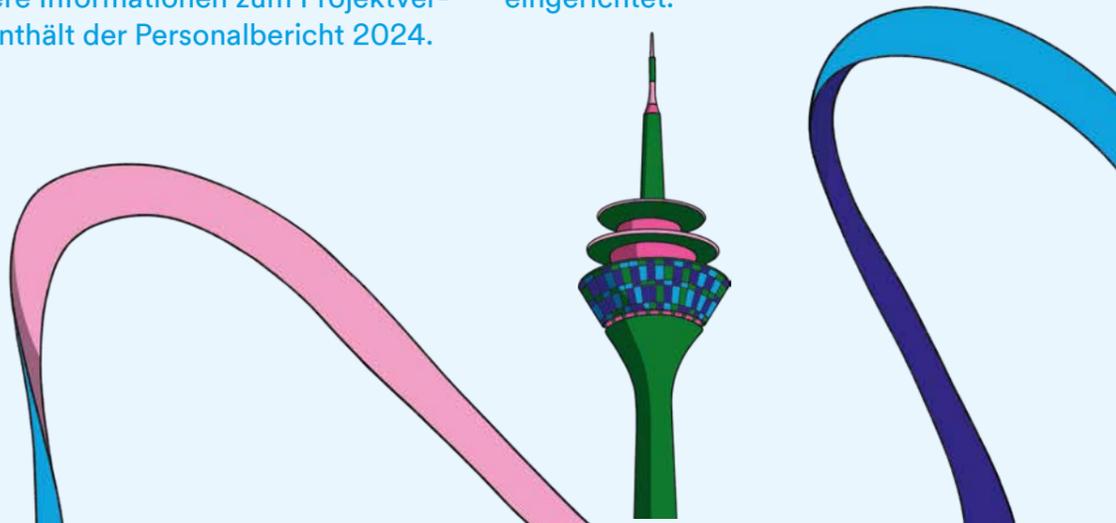
Der Fokus lag 2023 auf der erfolgreichen Personalgewinnung für das neue Active Sourcing-Team, das derzeit aus vier Personen besteht. Im Laufe des Jahres 2024 wird das Team von einer Unternehmensberatung begleitet, die die Einführung des neuen Akquiseinstrumentes und die Durchführung von 20 Pilotverfahren begleitet, bis das Instrument in den Regelbetrieb übergeht. Weitere Informationen zum Projektverlauf enthält der Personalbericht 2024.

Karrierebus

Im Bereich der Karriere-Events, also insbesondere von Ausbildungs- und Jobmessen, hat die Landeshauptstadt bereits seit vielen Jahren sehr positive Erfahrungen. Künftig sollen die Bemühungen, die verschiedenen Zielgruppen physisch dort aufzusuchen und anzusprechen, wo sie sich aufhalten (zum Beispiel Schulen, Hochschulen, Messen), noch intensiviert werden.

Dies insbesondere auch durch den Einsatz eines Karrierebusses, der entsprechende Institutionen aufsuchen soll, um dort potentielle Zielgruppen direkt anzusprechen.

Für die Anschaffung hat eine öffentliche Ausschreibung stattgefunden, um ein geeignetes Fahrzeug zu erwerben. Das Hauptamt hat insbesondere Wert auf die Anschaffung eines elektrogestützten Fahrzeugs als mobilen Messestand gelegt. Nach der Auslieferung wird das Fahrzeug zu einem attraktiven mobilen Messestand individuell umgebaut und eingerichtet.



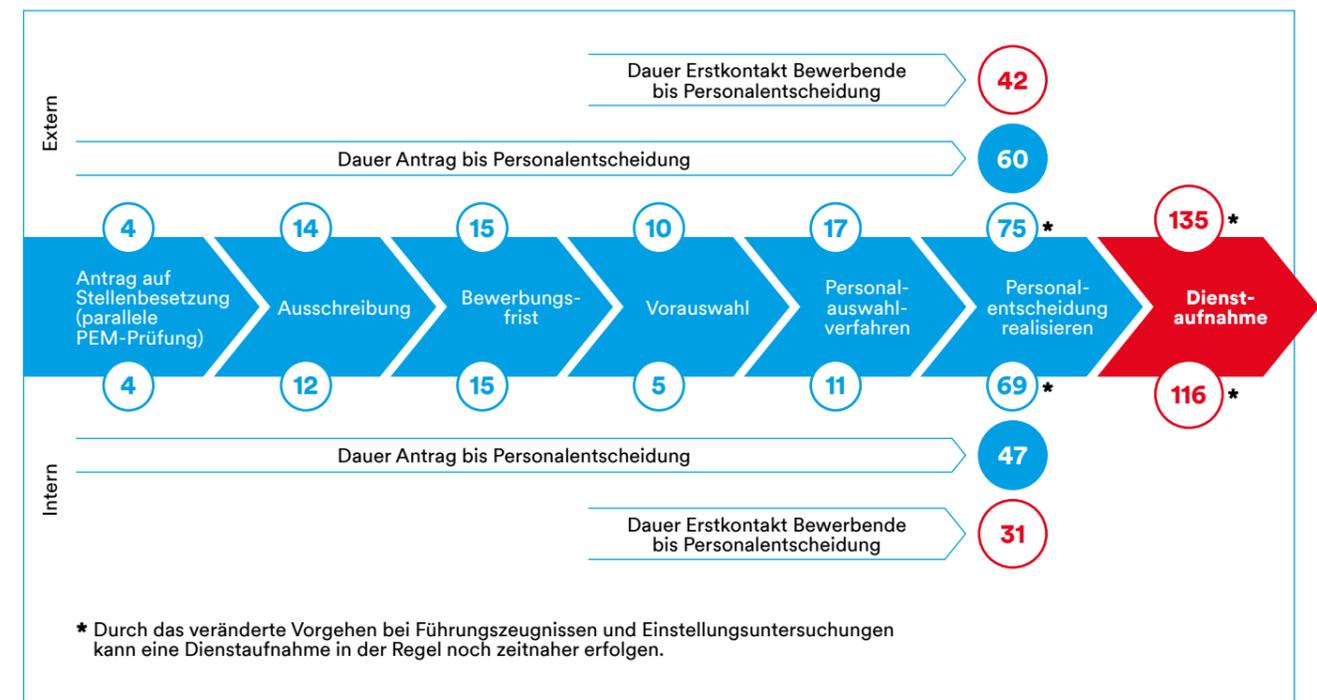
1.3 Auf dem Weg zur Landeshauptstadt Düsseldorf

Weitere Beschleunigung des Stellenbesetzungsprozesses

Nachdem bereits im Personalbericht des Jahres 2022 der optimierte Stellenbesetzungsprozess vorgestellt wurde, konnte der Prozess im Laufe des Jahres 2023 weiter optimiert werden. Im Ergebnis konnte die Dauer vom Zeitpunkt des Antrages auf Stellenwiederbesetzung bis zur Personalentscheidung im durchschnittlich intern von 54 auf 47 Tage und extern von 67 auf 60 Tage reduziert werden.

Damit konnten die Stellenbesetzungen 2023 im Schnitt um sieben Tage schneller erfolgen.

Die Dauer des Erstkontaktes der Bewerbenden bis zur Personalentscheidung beträgt intern im Durchschnitt 31 Tage und extern 42 Tage.



Das liegt zum einen an der weiteren Etablierung des Bewerbungsmanagementverfahrens REXX in allen Fachbereichen und dem vollumfänglich akzeptierten und sicheren Umgang mit der Plattform.

Ein weiterer Grund ist das veränderte Vorgehen bei der Einstellung durch Verzicht auf eine Einstellungsuntersuchung bei Beschäftigten und die Möglichkeit, den Dienst schon ohne vorliegendes eintragsloses Führungszeugnis zu ermöglichen und das Führungszeugnis während der Beschäftigung nachzureichen.

Durch das aktualisierte Verfahren bei Stellenbesetzungen, den Wiederbesetzungsantrag auf dem digitalen Weg stellen zu können, wurde nochmals ein Zeitfaktor optimiert.

Die Optimierung des Stellenbesetzungsprozesses hatte Auswirkungen auf die für 2023 getroffene Zielvereinbarung von mindestens 1.000 Einstellungen. Diese konnte mit 1.070 Einstellungen sogar übertroffen werden.

Unbefristete Arbeitsverträge

In Zeiten der Bemühungen um Fachkräfte und des demografischen Wandels ist die Arbeitgeberattraktivität ein essenzielles Merkmal zur Mitarbeitengewinnung und -bindung.

Um mehr Sicherheit zu schaffen, insbesondere in Bezug auf befristete Arbeitsverträge, und den Beschäftigten gleichzeitig bessere Planungsmöglichkeiten zu bieten, reduziert die Landeshauptstadt Düsseldorf die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse auf ein Minimum. So werden nur noch in Ausnahmefällen befristete Neueinstellungen vorgenommen. Bereits vorhandene, befristete Verträge werden nach Feststellung der gesundheitlichen und fachlichen Eignung der Beschäftigten sowie Vorliegen der betrieblichen Gegebenheiten entfristet.

Oberbürgermeister Dr. Keller hat die unbefristeten Arbeitsverträge am 13. September 2023 persönlich an einige Kolleginnen und Kollegen übergeben und sie dauerhaft bei der Landeshauptstadt Düsseldorf begrüßt.

→ Weitere Informationen:
Kapitel 1.5,
Seite 46



„Unser Ziel muss sein, qualifizierte und motivierte Fachkräfte langfristig für die Landeshauptstadt Düsseldorf zu gewinnen. Aus diesem Grund haben wir entschieden, allen befristeten Mitarbeitenden mit einer positiven Prognose ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzubieten.“

Dr. Stephan Keller
Oberbürgermeister

1.4 Besondere Besetzungserfolge im Jahr 2023

Personalakquise im Projekt *Prävention, Ordnung und Sicherheit in Düsseldorf (PrOSiD) 2021+* erfolgreich

Im März 2021 fand der Kick-Off für das Projekt Prävention, Ordnung und Sicherheit in Düsseldorf (PrOSiD) 2021+ statt. Dieses Projekt hat unter anderem das Ziel, bis zum 31. Dezember 2024 den Ordnungs- und Servicedienst durch insgesamt 150 neue Mitarbeitende personell zu verstärken.

Seit Projektbeginn gab es bis zum 31. Dezember 2023 bereits 159 Zusagen bei 2.250 eingegangenen Bewerbungen. Bis zum 30. Juni 2024 stieg die Zahl der Bewerbungen auf 2.519, so dass insgesamt 183 Personen für eine Tätigkeit im OSD gewonnen werden konnten. Davon haben 168 bereits ihren Dienst angetreten und weitere 15 befinden sich noch im Einstellungsverfahren. Durch diese sehr hohe Zahl an Zugängen können auch personelle Abgänge im Projektzeitraum kompensiert werden.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat somit das avisierte und von Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller angekündigte Ziel für Ende 2024 bereits vorzeitig erreichen können.

Zudem wurde die Erwartung erfüllt, alle Stellen für Einsatzkräfte im Ordnungs- und Servicedienst (OSD) zu besetzen, um die vielfältigen Aufgaben zu bewältigen.

Dies ist das Ergebnis intensiver Akquise- und Auswahlverfahren sowie einer erfolgreichen Personalgewinnungskampagne, die insbesondere die Jahre 2022 und 2023 geprägt hat.

Seit 2022 werden zusätzlich die neuen Auszubildenden beim OSD im Beamtenverhältnis eingestellt. Neben der attraktiven beruflichen Perspektive verkürzt sich auch die Ausbildungszeit von 36 auf 24 Monate. Während ihrer Ausbildung absolvieren die Nachwuchskräfte 62 Wochen in Praxisabschnitten im Außendienst und in anderen Ämtern sowie 26 Wochen in Blocklehrgängen, in denen theoretische Kenntnisse vermittelt werden.

Das Durchschnittsalter der Nachwuchskräfte – zehn Frauen, fünf Männer – beträgt 24 Jahre. Während ihrer Ausbildung werden die Nachwuchskräfte, gemeinsam mit den anderen neu eingestellten Einsatzkräften, erfahrenen Kolleginnen und Kollegen im Außendienst zur Seite gestellt.

Die speziellen Anforderungen der Beschäftigten im Ordnungs- und Servicedienst erfordern ein entsprechend umfassendes Qualifizierungsangebot. Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet in ganz NRW die vollumfänglichste und umfangreichste Qualifizierung für kommunale Außendienste. Dabei wird auf die Vermittlung der notwendigen speziellen rechtlichen Kenntnisse ein ebenso hoher Wert wie auf eine praxisnahe Ausbildung gelegt. Bei der Vermittlung der Inhalte wird außerdem ein besonderer Fokus auf Schulungen in Bezug auf die persönliche Sicherheit gelegt, die an erster Stelle steht. Das Angebot wird hierbei stetig bedarfsorientiert angepasst.

Im Jahr 2023 konnte den Teilnehmenden erstmalig eine umfassende Erste-Hilfe-Ausbildung geboten werden. Dabei werden die Einsatzkräfte für Notsituationen während ihrer Dienstzeit vorbereitet. Im Rahmen der Schulung werden Szenarien geübt, mit denen die Beschäftigten während eines Einsatzes konfrontiert werden können, wie zum Beispiel die Intoxikation durch Alkohol/Drogen oder der Umgang mit starkem Blutverlust. Im Jahr 2024 wurde im Auftrag des Innenministeriums ein landesweit einheitliches Qualifizierungskonzept durch die Studieninstitute und das Netzwerk #SicherImDienst verabschiedet. Das aktuelle Konzept entspricht bereits jetzt größtenteils den Vorgaben.

Mitarbeiterinnen des Ordnungs- und Servicedienstes
Lisa-Marie Gröning (links) und Simone Flosbach (rechts)



Ausblick

Bis Jahresende 2024 sollen alle 221 Stellen für Einsatzkräfte im OSD besetzt sein. Aktuell sind 207 Stellen besetzt, von den noch offenen Stellen sind zum aktuellen Zeitpunkt bereits alle durch Einstellungszusagen abgedeckt.

Hintergrund: Ordnungs- und Servicedienst (OSD)

Der Ordnungs- und Servicedienst des Ordnungsamtes besteht seit 25 Jahren. Die Arbeit im Außendienst des OSD ist abwechslungsreich und erfordert neben den notwendigen Rechtskenntnissen eine gute Kommunikationsfähigkeit und ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl. Die Tätigkeit findet an 365 Tagen im Jahr auf Grundlage eines Schicht- und Wechseldienstplans statt.

“
Vorhandene offene Stellen wurden dank intensiver Akquise- und Auswahlverfahren besetzt. Die Suche nach neuem, qualifiziertem Personal für den OSD und die Verkehrsüberwachung wird fortgesetzt. Wir bieten einen vielseitigen Beruf und eine solide Ausbildung. Wir freuen uns über neue, motivierte Bewerberinnen und Bewerber.

Dr. Sebastian Veelken
Leiter des Ordnungsamtes



Wohngeldreform: Zusätzlicher Bedarf von 42 Stellen

Am 1. Januar 2023 ist die größte Wohngeldreform in der Geschichte Deutschlands in Kraft getreten. Statt zuvor 600.000 können damit rund zwei Millionen Haushalte das neue *Wohngeld Plus* bekommen. Die zu erwartende enorme Antragssteigerung hat auch die Landeshauptstadt Düsseldorf vor große Herausforderungen gestellt. Insgesamt wurde zunächst ein Bedarf von 42 weiteren Stellen festgestellt, deren Besetzung nur über die Akquise verschiedener Personengruppen gelingen konnte.

So wurden zum einen Personen im Rahmen des Personaleinsatzmanagements gewonnen, die unter anderem vorher für coronabedingte Aufgaben beschäftigt gewesen waren. Des Weiteren konnten im Rahmen der Lehrgangsverteilung Nachwuchskräfte nach Ausbildungsende eingesetzt werden; gleichzeitig wurden die darüber hinaus noch zu besetzenden Stellen ausgeschrieben. Durch diese Maßnahmen wurde eine Vielzahl der Bedarfe gedeckt. Die weiteren wichtigen Schritte sind ein erfolgreiches Onboarding und eine vollumfängliche fachliche Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden. Darüber hinaus wird in einem Pilotprojekt eine Antragsplattform entwickelt, die mit künstlicher Intelligenz (KI) die Mitarbeitenden unterstützt. Die KI soll eingesetzt werden, um Anträge auf Vollständigkeit zu überprüfen und Mitarbeitende können bei der Auslegung rechtlicher Rahmenbedingungen auf die Hilfe eines Chatbots zurückgreifen. Alle Maßnahmen erfolgen in enger Abstimmung zwischen dem Hauptamt und dem Amt für Wohnungswesen und führen zu einer erfolgreichen Bewältigung der neuen Aufgaben.

“
Der Einsatz interner Beschäftigter aus dem Personaleinsatzmanagement und von Nachwuchskräften sowie die ergänzende Ausschreibung haben dazu geführt, dass eine Deckung des immensen Bedarfes mit Augenmaß und unter Berücksichtigung der engen räumlichen Situation zur Zufriedenheit der Bestandsbeschäftigten und der neuen Kolleginnen und Kollegen erfolgen konnte.

Dr. Friederike Nesselrode
Leitung Amt für Wohnungswesen



Neue Amtsleitungen

Im Kalenderjahr 2023 konnten insgesamt 1.070 neue Mitarbeitende den Dienst bei der Landeshauptstadt Düsseldorf aufnehmen. Die neuen Kolleginnen und Kollegen unterstützen die Verwaltung und damit auch die Düsseldorfer Bürgerinnen und Bürger in den verschiedensten Bereichen der Verwaltung.

Alle neuen Mitarbeitenden in den verschiedensten Einsatzbereichen sind wichtig, um weiterhin einen guten Service bieten zu können und eine funktionierende Verwaltung sicherzustellen. Mit den eingestellten Kolleginnen und Kollegen wurden auch einige Schlüsselpositionen innerhalb der Verwaltung neu besetzt.

Zwei Amtsleitungen konnten mit internen Kollegen besetzt werden:



Stefan Ferber
Leitung Amt für Umwelt- und Verbraucherschutz
zum 1. Juli 2023



Kai Fischer
Leitung Stadtplanungsamt
zum 17. Oktober 2023

Darüber hinaus haben sechs neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen die folgenden Amtsleitungen übernommen:



Katharina Metzker
Leitung Amt für Verkehrsmanagement
zum 1. Januar 2023



Rana Martin Bhattacharjee
Leitung Amt für Migration und Integration
zum 15. Januar 2023



Dr. Max Skorning
Leitung Gesundheitsamt
zum 1. Februar 2023



Bettina Mötting
Leitung Hauptamt – Amt für Personal, Organisation und IT
zum 1. Juli 2023



Alexander Fischer
Leitung Amt für Brücken-, Tunnel- und Stadtbahnbau
zum 1. Oktober 2023



Frank Heuner
Technische Betriebsleitung Stadtentwässerungsbetrieb
zum 1. Oktober 2023

1.5 Willkommen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf



Begrüßungsfeier

Neustart in Präsenz stärkt die Gemeinschaft

Die Begrüßungsfeier für neue Nachwuchskräfte fand am 31. August 2023 erstmals seit der Pandemie wieder in Präsenz statt. Die festliche Veranstaltung in der Tonhalle Düsseldorf markierte den Beginn eines neuen Kapitels für 481 neue Auszubildende und Studierende in 52 verschiedenen Berufen, die an diesem Tag offiziell ins Team *Stadtverwaltung* aufgenommen wurden.

Willkommensbotschaften und Auszeichnungen

Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller begrüßte die neuen Nachwuchskräfte zu Beginn mit einer Videobotschaft. Zudem wurden die Jahrgangsbesten aus verschiedenen Berufen früherer Einstellungsjahrgänge für ihre herausragenden Leistungen ausgezeichnet. Ausgezeichnet wurden: Anika Lankers (Verwaltungswirtin), Benedikt Dinkhoff (Brandmeister), Franziska Vormann (Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste - Fachrichtung Bibliothek) und Jonathan Bauer (Bachelor of Arts - Soziale Arbeit).

Die Ehrung erfolgte durch Bettina Mötting, Leiterin des Hauptamtes, und Olaf Wagner, ehemaliger Leiter des Büros des Oberbürgermeisters und heutiger Personaldezernent, die zudem die Nachwuchskräfte in der Tonhalle willkommen heißen haben.

Auch Vertreterinnen und Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie des Personalrates richteten Willkommensbotschaften an die neuen Nachwuchskräfte. Die Veranstaltung wurde mit einem vielfältigen Programm abgerundet, darunter ein Filmbeitrag über die verschiedenen Einsatzbereiche der Stadtverwaltung, musikalische Darbietungen und ein Publikums-Quiz.

Auszeichnung v.l.n.r.: Olaf Wagner, Anika Lankers, Benedikt Dinkhoff, Franziska Vormann, Jonathan Bauer, Bettina Mötting

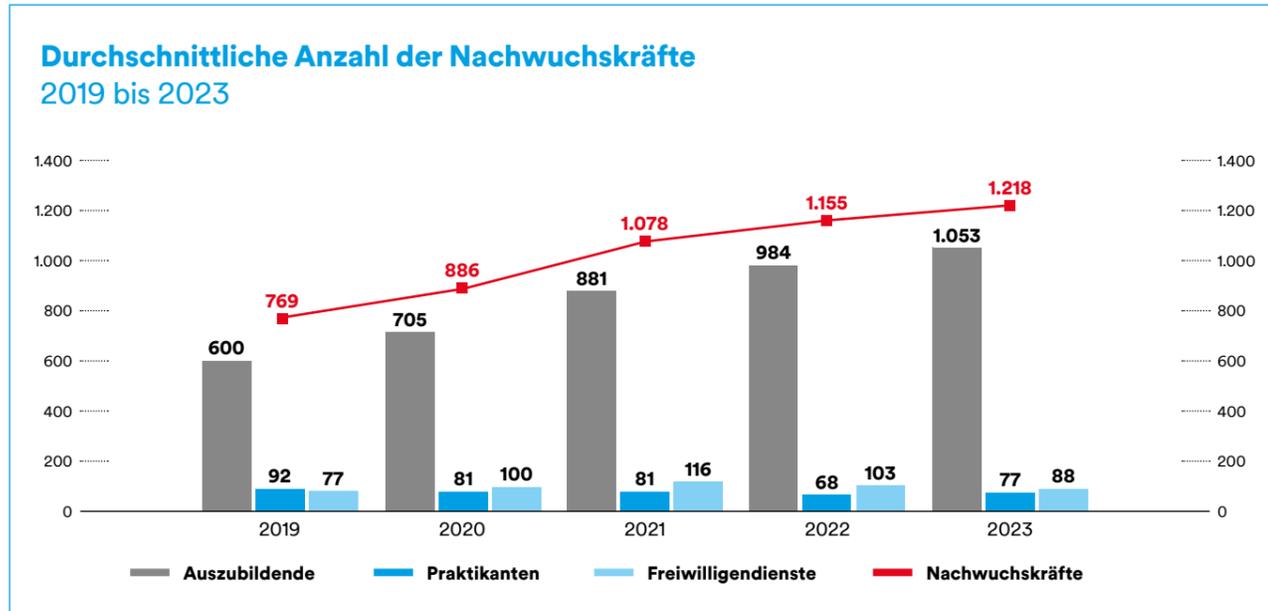


Investition in die Zukunft

Insgesamt gab es rund 10.000 Bewerbungen auf 525 im Jahr 2023 angebotene Ausbildungsplätze und Studiengänge. Dies entspricht 18,3 Bewerbungen pro Platz. Ulf Fischer, Ausbildungsleiter der Landeshauptstadt Düsseldorf, sagt:



Insgesamt investiert die Stadt Düsseldorf im Jahr 2023 über 29 Millionen Euro – und damit 1,8 Millionen mehr als 2022 – in die Ausbildung der Nachwuchskräfte. Über alle Jahrgänge verteilt sind dies insgesamt 1.258 Nachwuchskräfte (Stand: August 2023) in 82 verschiedenen Berufen. Für das Einstellungsjahr 2024 soll die Zahl der Neueinstellungen noch einmal auf 545 Ausbildungs- und Studienplätze gesteigert werden – so viele wie noch nie.

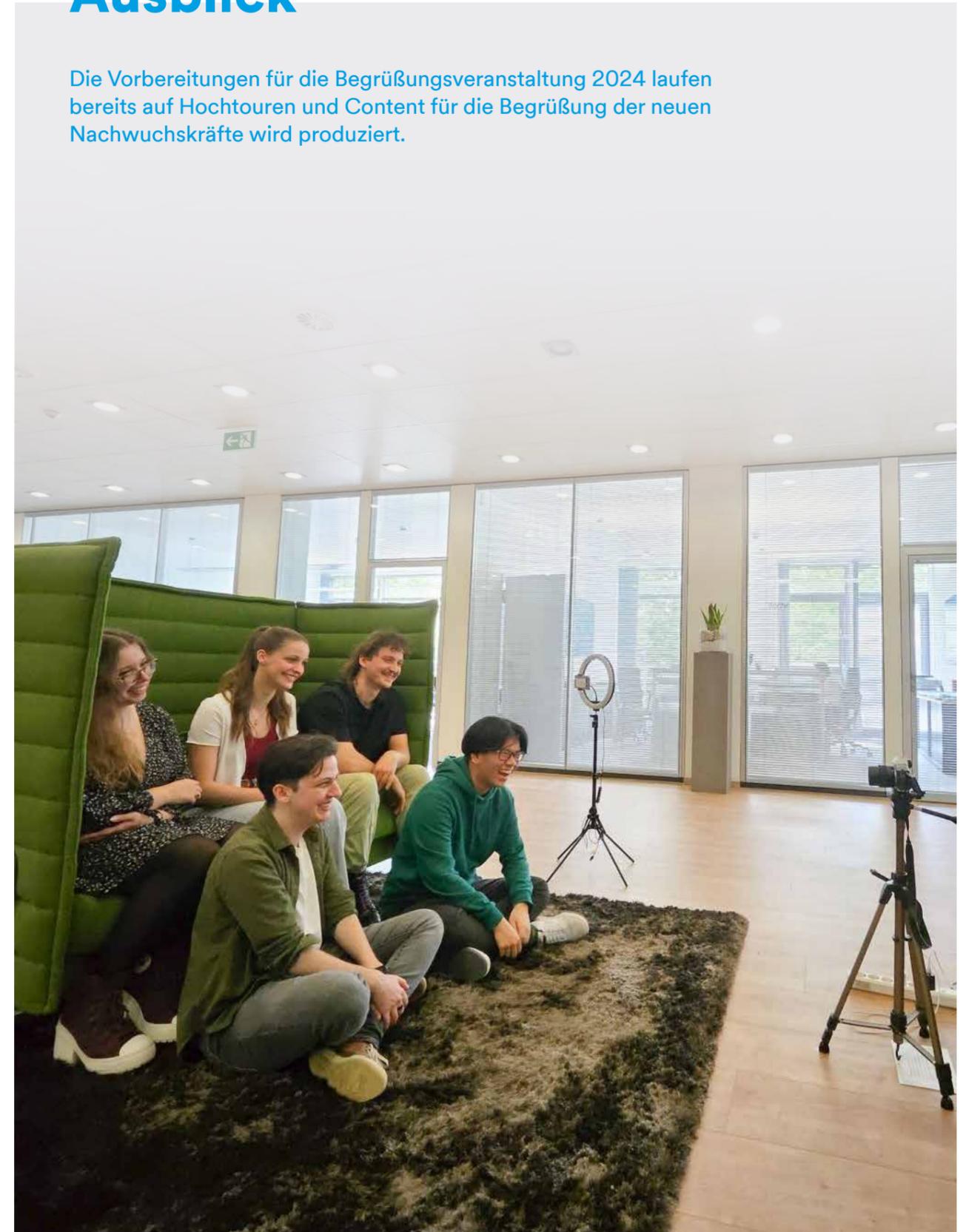


Die Begrüßungsfeier 2023 hat nicht nur die Türen für die neuen Nachwuchskräfte geöffnet, sondern auch gezeigt, dass die Landeshauptstadt Düsseldorf eine Gemeinschaft ist, die Wert auf Entwicklung, Anerkennung und den persönlichen Beitrag jedes Einzelnen legt.

Innerhalb von vier Jahren verdoppelt sich fast die Anzahl der Auszubildenden.

Ausblick

Die Vorbereitungen für die Begrüßungsveranstaltung 2024 laufen bereits auf Hochtouren und Content für die Begrüßung der neuen Nachwuchskräfte wird produziert.



Onboarding

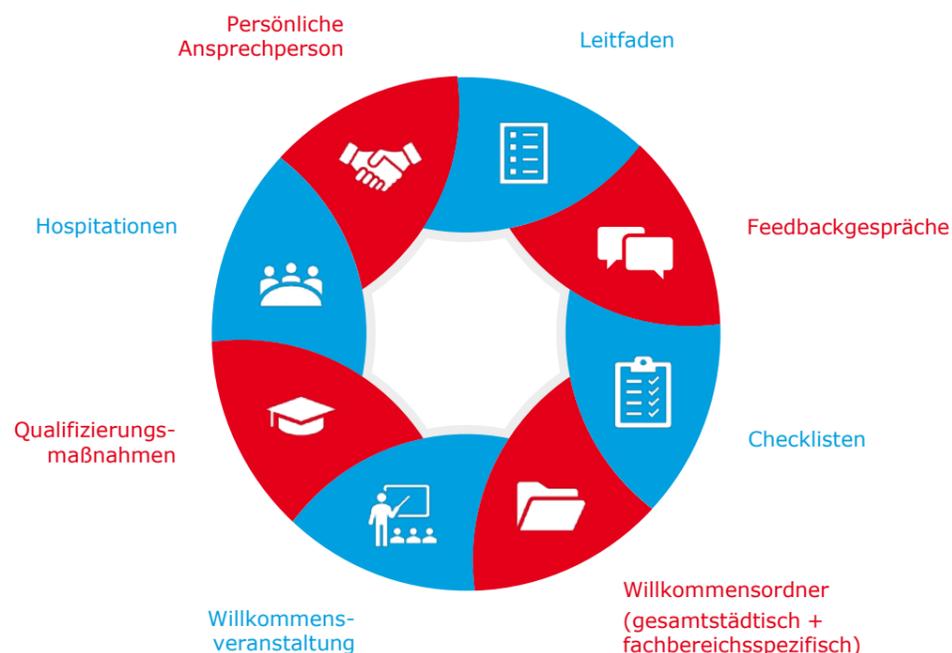
Neue Mitarbeitende herzlich an Bord nehmen

Ziel eines guten Onboarding ist es, dass neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an gerne bei der Landeshauptstadt Düsseldorf arbeiten. In den letzten Monaten wurde intensiv an der Gestaltung eines gesamtstädtisch wirkenden Onboarding-Prozesses gearbeitet. Ein zentraler Bestandteil des Entwicklungsprozesses war die Durchführung von Workshops, an denen Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Fachbereiche sowie neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sogenannte Onboardees) teilgenommen haben. Durch diesen praxisorientierten Bezug konnten die Bedürfnisse und Herausforderungen von Führungskräften, Mitarbeitenden und Onboardees besser verstanden und darauf aufbauend gezielt Maßnahmen entwickelt werden.

Die Veröffentlichung des Onboarding-Konzepts ist für das vierte Quartal 2024 geplant. Führungskräfte und Onboardees werden beispielsweise durch einen ausführlichen Praxisleitfaden mit Checklisten, Mustervorlagen und Gesprächsleitfäden unterstützt sowie zu einer Willkommensveranstaltung eingeladen.

Eine Reihe von webbasierten Trainings für Onboardees und Quereinsteigende sind bereits im Bereich *Neu bei der Landeshauptstadt Düsseldorf* in der internen LernStadt jederzeit online abrufbar.

In einem digitalen Format wurden Neu- und Quereinsteigende durch Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller im Jahr 2023 begrüßt.

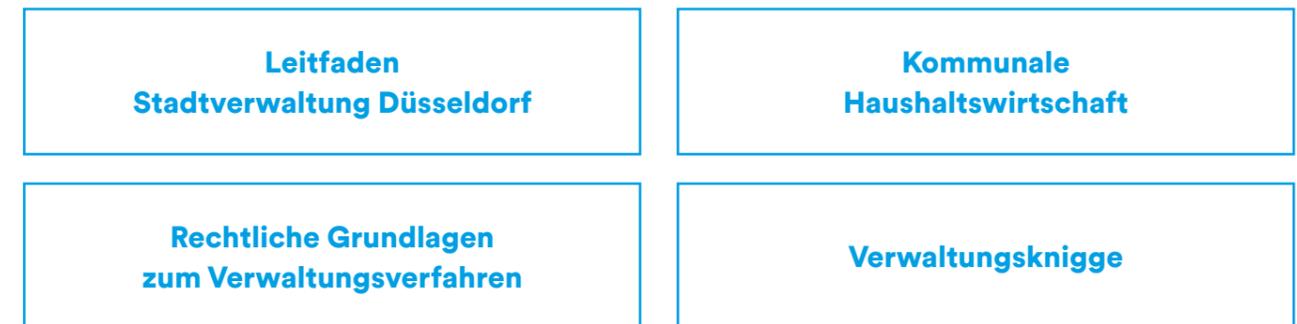


Als Quereinsteigerin waren mir die Spezifika der Kommunalverwaltung nicht bekannt. Dank des digitalen Angebotes konnte ich nicht nur initial alle wichtigen Informationen in meinem Tempo lernen, sondern weiß auch in meinem Arbeitsalltag, wo ich diese Informationen jederzeit nochmal aufrufen kann.

Janine Backhaus
Quereinsteigerin im Hauptamt



Das Training gliedert sich in folgende Kategorien:



Die Vorteile liegen vor allem in der flexiblen und unabhängigen Gestaltung. Dank des digitalen Angebots ist ein direkter und individueller Lernerfolg möglich. Zusätzlich bietet die LernStadt einen Bereich speziell zur Einführung für Nachwuchskräfte sowie einen Leitfaden für den Einstieg in das digitale Lernen.



Azubi-WGs für den Berufsstart

Zwei Türen öffnen sich: Wohnen und Arbeiten

Nicht nur im beruflichen Kontext ist Onboarding ein wichtiges Thema. Zum Wohlfühlen gehört auch der eigene Lebensraum. Es ist häufig nicht leicht, in Düsseldorf eine schöne Wohnung zu finden, die auch noch bezahlbar ist – insbesondere, wenn das Geld während der Ausbildung oder des Studiums nicht immer locker sitzt. Als Arbeitgeberin ist es der Landeshauptstadt Düsseldorf ein besonderes Anliegen, dass Nachwuchskräfte in der Stadt wohnen und leben können, für die sie sich tagtäglich einsetzen und eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren.

Zusammen mit der Städtischen Wohnungsgesellschaft Düsseldorf (SWD) wurden an der Langenfelder Straße in Düsseldorf-Wersten daher zwei Azubi-WGs mit insgesamt 16 Wohnplätzen ins Leben gerufen, die exklusiv städtischen Nachwuchskräften zur Verfügung stehen. Diese Azubi-WGs bieten nicht nur eine innovative Wohnlösung, sondern sind auch ein einmaliges Angebot zur Steigerung der Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin. Keine andere Stadt in Nordrhein-Westfalen hat ein vergleichbares Wohnprojekt für den eigenen Nachwuchs!

Die beiden barrierefreien Gruppenwohnungen bieten jeweils Platz für acht Personen und sind mit einem großzügigen Gemeinschaftsbereich (Wohn- und Küchenbereich) sowie mit einem Duschbad in jedem der Zimmer ausgestattet. Die Dachterrasse und der großzügige Balkon mit Blick auf den Gartenbereich laden besonders im Sommer dazu ein, nach der Arbeit oder der Berufsschule gemeinsam den Feierabend zu genießen.

Da die Wohnungen öffentlich gefördert werden und preisgebunden sind, liegt der Mietpreis pro Quadratmeter lediglich bei 6,43 Euro Kaltmiete. Die Vergabe von freiwerdenden Wohneinheiten erfolgt nach sozialen Kriterien (zum Beispiel Alter, Entfernung des Heimatortes nach Düsseldorf, Ausbildungsjahr oder soziale Situation), wenn es mehrere Interessentinnen und Interessenten gibt. Für Nachwuchskräfte, die erstmals von zuhause ausziehen, besteht zudem die Möglichkeit, einen zinslosen Gehaltsvorschuss (unter anderem zur Finanzierung der Möbelgrundausrüstung) zu erhalten.

Zum 1. Juli 2023 konnte mit dem Amt für Soziales und Jugend für beide Azubi-WGs ein interner neuer Kooperationspartner gewonnen werden, um die Attraktivität des Wohnprojekts weiter zu steigern. Für die Bewohnerinnen und Bewohner gibt es nun sozialpädagogische Begleitungs- und Unterstützungsangebote, mit denen das WG-Zusammenleben gestärkt und vor allem neuen Nachwuchskräften die Ankunft in Düsseldorf erheblich erleichtert wird.



Ausblick

Auch im Jahr 2024 sollen die Unterstützungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte bei der Wohnungssuche weiter ausgebaut werden. In der Zusammenarbeit mit dem Amt für Wohnungswesen ist etwa die Einrichtung eines allgemeinen Beratungsangebotes zum Thema *Wohnen* geplant. Dadurch sollen Nachwuchskräfte zum Beispiel Hilfe bei der Wohnungsvermittlung außerhalb der Azubi-WGs erhalten oder sich über die Beantragung von Wohngeld und eines Wohnberechtigungsscheins informieren und beraten lassen können.

Gemeinsam mit dem Personalrat wird als Basis für den weiteren Ausbau des Wohnraumangebotes eine Dienstvereinbarung *Azubi-Wohnen* abgeschlossen.



Für mich war der Schritt genau das Richtige, um in Düsseldorf anzukommen.

Jannis Rölleke (Chemielaborant) und Abderrahim Taleb (Verwaltungsfachangestellter) wohnen beide in der Azubi-WG auf der Langenfelder Straße 6 in Düsseldorf

Wie kam es, dass Sie beide in die Azubi-WG gezogen sind?

Jannis Rölleke: Ich habe am 1. August 2023 meine Ausbildung zum Chemielaboranten in Düsseldorf angefangen. Ursprünglich komme ich aus Nettetal. Durch die schlechte Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr stand für mich im Vorfeld bereits fest, dass ich für die Ausbildung nach Düsseldorf oder in die nähere Umgebung ziehen möchte. Aufgrund meines Alters (16 Jahre) hatte ich aber große Probleme eine Wohnung oder einen WG-Platz in Düsseldorf zu finden. Da kam die Azubi-WG natürlich wie gerufen für mich, zumal ich dort glücklicherweise pünktlich zum Ausbildungsbeginn einziehen konnte.

Abderrahim Taleb: Von der Azubi-WG der Stadt Düsseldorf habe ich über einen Mailaufruf erfahren, mich dann beworben und zum Glück direkt eine Zusage erhalten. Ich war einer der ersten Bewohner in der Azubi-WG und habe somit die spannende Anfangszeit miterlebt als alles neu eingerichtet wurde und sich die Zimmer nach und nach mit Leben gefüllt haben.

Wie ist der Alltag in der Azubi-WG?

Jannis Rölleke: Da ich im Labor sehr früh anfangen habe, habe ich die WG morgens nach dem Aufstehen fast immer für mich alleine, weil die anderen zu der Uhrzeit noch schlafen. Nach Feierabend trifft man sich dann aber natürlich. Ich finde es schön, dass es immer die Möglichkeit für Gemeinschaft gibt, gleichzeitig jede und jeder aber auch einen eigenen Rückzugsbereich hat. Das WG-Leben funktioniert sehr gut. So haben wir zum Beispiel eine eigene WG-App, mit der wir Gemeinschaftsaufgaben, Einkäufe und insbesondere den Putzplan im Blick halten können.

Abderrahim Taleb: Unsere WG ist sehr bunt zusammengesetzt. Bei uns wohnen Nachwuchskräfte verschiedenster Berufe, auch sind mehrere Bundesländer vertreten. Trotzdem haben sich sehr schnell Gemeinsamkeiten finden lassen. Ich mag es besonders, dass wir als WG so viel miteinander unternehmen, sei es nun einen Spiele-Abend zu veranstalten, gemeinsam nach der Arbeit zu kochen oder in die Altstadt zu gehen. In kleinerer Besetzung sind wir als WG letztes sogar bis nach Belgien gereist. Abwechslungsreich ist das WG-Leben also auf jeden Fall.

Würden Sie die Azubi-WG weiterempfehlen?

Jannis Rölleke: Für mich war der Schritt genau das Richtige, um in Düsseldorf anzukommen. Besonders den Nachwuchskräften, die so wie ich neu für ihre Ausbildung oder ihr Studium hierhinziehen, kann ich die Azubi-WG sehr ans Herz legen, um schnell Anschluss zu finden. Dazu kommt, dass das Angebot im Vergleich zu den hohen Mieten, die in Düsseldorf sonst üblich sind, wirklich sehr attraktiv ist.

Abderrahim Taleb: Auf jeden Fall. Meine Zeit in der Azubi-WG neigt sich leider nun langsam dem Ende zu, da ich bald meine Ausbildung abschließen werde. Für mich war es eine sehr schöne Zeit mit tollen Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern. Daher bin ich froh, dass ich die Möglichkeit zum Wohnen in der Azubi-WG erhalten habe.



**Jannis Rölleke
und Abderrahim Taleb**
Bewohner der Azubi-WG



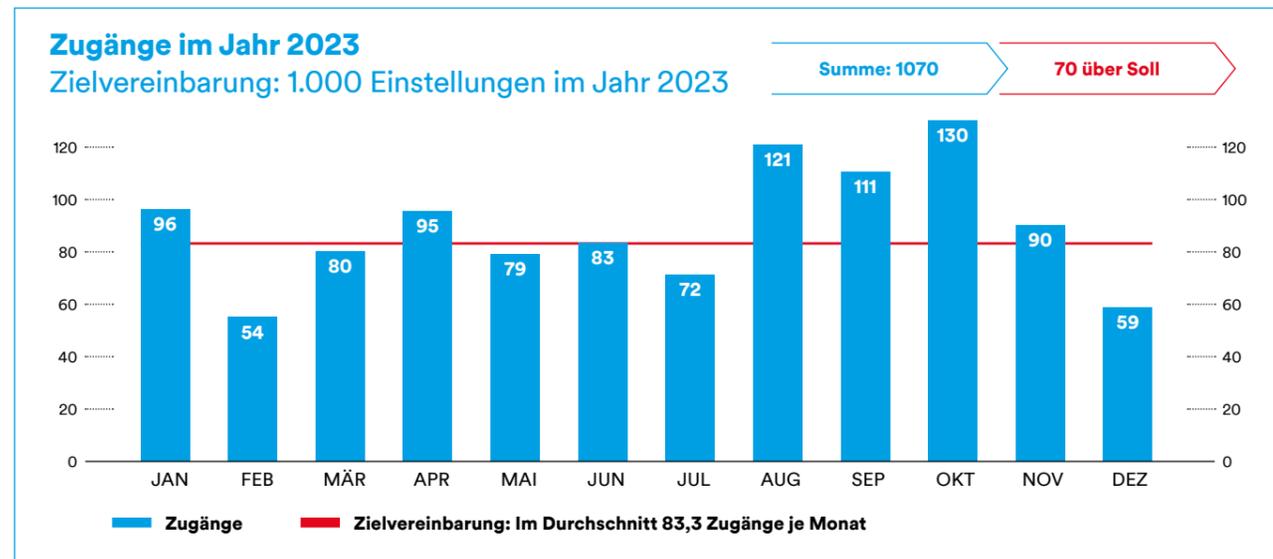
Einstellungsziel: 1.000 +

Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller und der Beigeordnete für Personal, Organisation und Digitalisierung, Olaf Wagner, hatten es sich zum Ziel gemacht, 1.000 externe Einstellungen im Jahr 2023 zu realisieren. Dieses Ziel konnte mit der Einstellung von 1.070 Personen vom Hauptamt sogar übertroffen werden.

Dies führt zur höchsten Besetzungsquote seit Jahren. Dieser positive Trend setzt sich stetig fort.

Zu verdanken ist dies den vielen neuen oder optimierten Instrumenten des Personalrecruitings wie zum Beispiel der Optimierung des Stellenbesetzungsprozesses. Ebenso werden die tarifrechtlichen Möglichkeiten zur Gewinnung von Personal bestmöglich ausgeschöpft, also beispielsweise Ausschreibungen so gestaltet, dass ein möglichst breites Bewerbendenfeld angesprochen wird.

→ Weitere Informationen:
Kapitel 1.3,
Seite 23



Übernahme der Küchenkräfte der Zukunftswerkstatt Düsseldorf

Neben dem Erfolg der externen Einstellungen hat die Landeshauptstadt Düsseldorf zum Jahreswechsel 34 Kita-Küchenkräfte von der Zukunftswerkstatt Düsseldorf als Mitarbeitende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen und den Personalkörper damit weiter verstärkt.

Das Ziel der Zukunftswerkstatt Düsseldorf, Langzeitarbeitslosigkeit zu überwinden und Menschen einen Einstieg in ein reguläres Erwerbsleben zu ermöglichen, wurde mit der Übernahme erreicht.

Für die Vertragsübergabe wurden die neuen Kolleginnen und Kollegen kurz vor Weihnachten im Rathaus durch den Oberbürgermeister persönlich empfangen. Oftmals sind sie schon sehr lange im Auftrag der Zukunftswerkstatt Düsseldorf in den Teams der Kindertagesstätten beschäftigt. Durch die Übernahme sind sie nun ein fester Bestandteil des städtischen Teams.

Einen weiteren schönen Bonus gab es in monetärer Form: die Stellen aller städtischen Küchenkräfte in Kindertageseinrichtungen wurden zum Jahreswechsel von Entgeltgruppe 2 auf Entgeltgruppe 3 aufgewertet. Dieser besondere Ausdruck der Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen gilt auch den mehr als 20 Bestandsküchenkräften, die von der Höherbewertung der Stellen ebenfalls finanziell profitieren.

Auch bei den Kindern sind die Küchenkräfte sehr gefragt und beliebt, da sie die Mittagsverpflegung sicherstellen. Sie gehen sehr gerne auf die Essenswünsche der Kinder ein und bereiten mit viel Freude die verschiedensten Lieblingspeisen zu.



Pommes, Currywurst, Spaghetti, Nudeln, Suppen, aber die Kinder essen gerne alles, was ich mache, was ich koche.

Jahsa Demirova
Küchenkraft im Familienzentrum
Am Hackenbruch 29

1.6 Einstiegs- und Entwicklungsprogramme

Interview mit Ulf Fischer, Leiter der Abteilung Personalwirtschaft und Ausbildung im Hauptamt der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Herr Fischer, im Frühjahr 2023 wurde das neue Team *Einstiegs- und Entwicklungsprogramme* in Ihrer Abteilung gegründet. Wie kam es dazu?

Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfes über alle Berufsfelder hinweg, wird es immer schwieriger qualifizierte Fachkräfte

direkt vom Arbeitsmarkt einzustellen, die den spezifischen Anforderungen der Fachbereiche entsprechen. Es ist daher erforderlich, neue Ansätze zu entwickeln, um unseren Personalbedarf zu decken.

Das neue Team wird seinen Schwerpunkt daher auf eine frühe Ansprache potentieller Fachkräfte, die Qualifizierung von Quereinsteigenden und die berufliche Weiterbildung der Mitarbeitenden legen. Dabei sollen die bereits vorhandenen Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowohl intern als auch extern sichtbar gemacht und kontinuierlich ausgebaut werden.

Insbesondere in der Unterstützung der Mitarbeitenden in ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung und der Schaffung von weiteren Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehen wir einen wesentlichen Schlüssel zur langfristigen Bindung unserer Fachkräfte.

Was genau versteckt sich nun hinter Einstiegs- und Entwicklungsprogrammen?

Die Stadtverwaltung bietet eine Vielzahl von Einstiegs- und Entwicklungsprogrammen für Interessierte an. Beispielsweise stehen bei den Einstiegsprogrammen sieben verschiedene Praktikumsangebote, Volontariate im Kultur- und Pressebereich, ein Young Professional Programm oder die Möglichkeit, seine Bachelor- oder Masterarbeit bei der Stadtverwaltung zu schreiben, zur Auswahl. Im Jahr 2024 wird auch das Thema „Werksstudentinnen und -studenten“ näher beleuchtet.

In Bezug auf die Entwicklungsprogramme können Interessierte auf ein breitgefächertes Portfolio zurückgreifen. So besteht seit vielen Jahren sowohl im Bereich der Feuerwehr als auch der Verwaltung die Möglichkeit, sich durch verschiedene Angebote berufsbegleitend weiterzubilden und aufzusteigen. In anderen Bereichen werden diese Aufstiegsmöglichkeiten derzeit erweitert: im Amt für Verkehrsmanagement besteht nun die Gelegenheit, berufsbegleitend ein Ingenieursstudium zu absolvieren. Ebenfalls in Planung ist ein Angebot des Garten-, Friedhofs- und Forstamtes zur Erlangung des ersten Berufsabschlusses für ungelernete Mitarbeitende.

Für die Gewinnung externer Quereinsteiger werden derzeit neue attraktive Ansätze gesucht. Im Jahr 2024 wird erstmals ein Kombilehrgang für Quereinsteigende im Amt für Migration und Integration angeboten, um die neuen Mitarbeitenden gezielt berufsbegleitend im Bereich der Verwaltung zu qualifizieren.

Welche Zukunftsvision haben Sie beim Thema Weiterbildung?

Unser langfristiges Ziel ist es, die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Qualifizierungsebenen in allen Berufsfeldern zu erhöhen und ein vielfältiges Angebot an Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Alle Mitarbeitenden sollen die Chance haben, sich berufsbegleitend von der ungelernen Position hin zu einer Führungs- oder Fachkarrierefunktion weiterzuentwickeln.

Ein bereits erfolgreich umgesetztes Beispiel dafür ist der Fachbereich Jugend im Amt für Soziales und Jugend. Dort haben ungelernete Kräfte die Möglichkeit sich zu Kinderpflegerinnen oder Kinderpflegern weiterzubilden. Anschließend können sie eine Qualifizierung zur Erzieherin oder zum Erzieher absolvieren und darauf aufbauend ein Studium der sozialen Arbeit beginnen. Für Führungspositionen besteht dann die Option, ein Masterstudium zu absolvieren oder an einer modularen Qualifizierung teilzunehmen.

Als Zukunftsvision streben wir danach, dass vergleichbare Entwicklungswege in allen Bereichen der Landeshauptstadt Düsseldorf zum Standard werden. Hierfür möchten wir neue Qualifizierungsmöglichkeiten erschließen und klare Karrierewege etablieren.

Praxisbericht: Young Professional Programm Technik (YPP Technik)

Das YPP Technik richtet sich an junge Studienabsolventinnen und -absolventen; es ermöglicht ihnen innerhalb eines Jahres verschiedene technische Bereiche der Stadtverwaltung kennenzulernen.



Was hat Sie nach Ihrem Studium hieran angesprochen?

Nach dem Studium ist es sehr schwierig, sich für einen bestimmten Bereich zu entscheiden, in dem man sich beruflich weiterentwickeln möchte. Vor allem, da das Bauingenieurwesen sehr viele Bereiche abdeckt, die alle sehr interessant sind. Deshalb war das YPP für mich eine sehr gute Möglichkeit, über 12 Monate einen besseren Einblick in verschiedene Bereiche zu bekommen, die mir schon immer gefallen haben. Und auch, um meine Karriere in Deutschland zu starten.

**Angélica
López Rodríguez**
Ingenieurin für den Bereich
Straßenbau im Amt für
Verkehrsmanagement

Welche Aufgabenbereiche konnten Sie während des YPP kennenlernen? Was hat Ihnen besonders gut gefallen?

In verschiedenen Fachbereichen der Stadt, wie dem Stadtentwässerungsbetrieb, dem Amt für Tunnel-, Brücken- und Stadtbahnbau sowie dem Amt für Verkehrsmanagement, durfte ich in spannenden Projekten wie dem U81-Projekt mitwirken und innovative Verfahren wie den Rohrvortrieb kennenlernen. Unabhängig davon, wo ich war, konnte ich mehr über die Rolle der Stadt bei der Entwicklung jedes dieser Projekte erfahren. Die Zusammenarbeit mit freundlichen und geduligen Kolleginnen und Kollegen ermöglichte es mir, Einblicke in den gesamten Planungs- und Umsetzungsprozess zu gewinnen. Was ich total spannend fand. Der regelmäßige Austausch mit verschiedenen Abteilungen bereicherte meine Erfahrungen und erweiterte mein Verständnis für die Vielschichtigkeit städtischer Projekte.

Haben Ihnen die Einblicke in die verschiedenen Bereiche geholfen Ihre Traumstelle zu finden? Würden Sie das YPP weiterempfehlen?

Das Young Professional Programm hat mir sehr dabei geholfen mich beruflich zu orientieren. Hier im Amt für Verkehrsmanagement gefällt es mir sehr gut. Ich kann das YPP wirklich allen Studienabsolventinnen und -absolventen empfehlen. Es hat meine Erwartungen übertroffen. Die Möglichkeit, verschiedene Bereiche kennenzulernen und dann den Bereich zu wählen, der am besten zu den eigenen Vorlieben und Stärken passt, ist ein großer Vorteil beim Einstieg in die Arbeitswelt.



Imagekampagne der Landeshauptstadt Düsseldorf

**Stell dir vor,
du bist
Düsseldorfs Fels
in jeder Krise.**

Arbeiten für die Landeshauptstadt



**Stell dir vor,
du gestaltest eine
der lebenswertesten
Städte der Welt.**

Arbeiten für die Landeshauptstadt

Landeshauptstadt
Düsseldorf



Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit



**Stell dir vor,
du verwirklichst
Projekte, von denen
andere träumen.**

Arbeiten für die Landeshauptstadt

Landeshauptstadt
Düsseldorf



Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit



**Stell dir vor,
dein Stolz wächst
täglich mit
Düsseldorf.**

Arbeiten für die Landeshauptstadt

Landeshauptstadt
Düsseldorf



Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit



**Stell dir vor,
du inspirierst
jedes Jahr Millionen
von Menschen.**

Arbeiten für die Landeshauptstadt

Landeshauptstadt
Düsseldorf



Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit



Landeshauptstadt
Düsseldorf

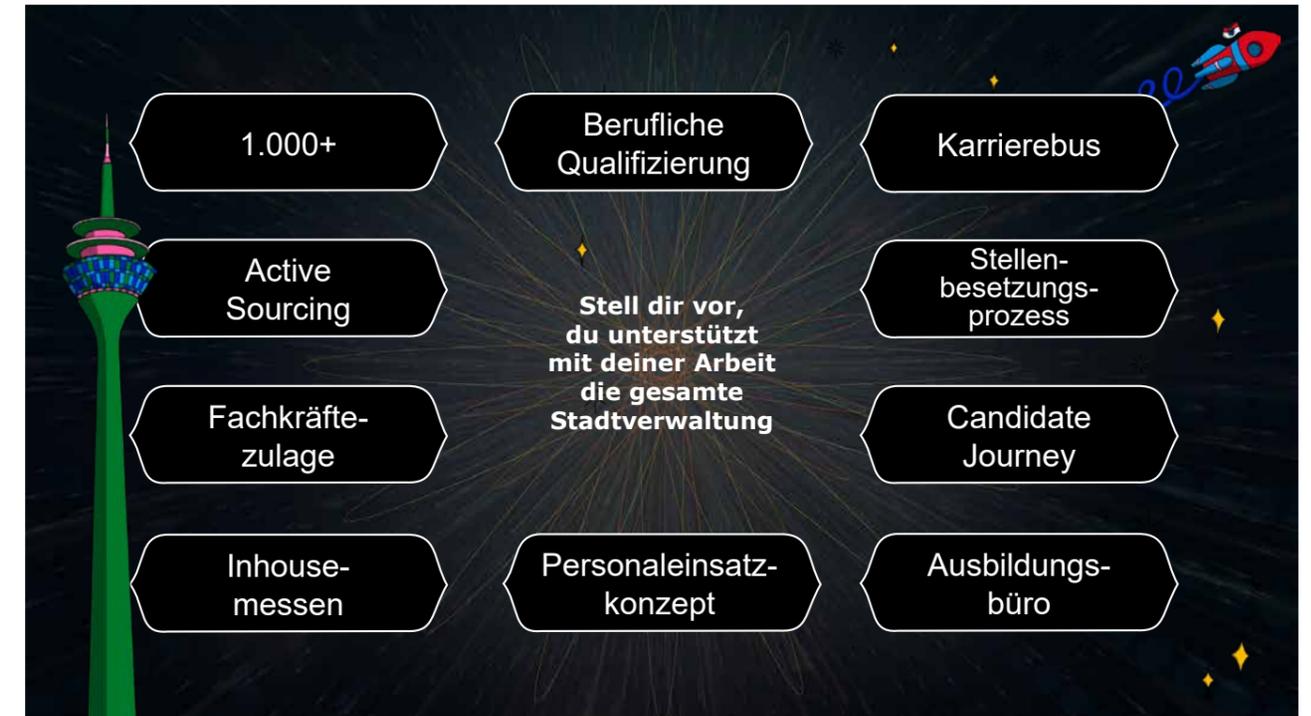


wir für **Düsseldorf**
Nähe trifft Freiheit

1.7 Fortsetzungen im Jahr 2024

Expo Personal 2024

Im Jahr 2023 starteten die Planungen für die erste Expo Personal, die am 24. Januar 2024 in den Räumlichkeiten der Personalakademie stattfand. Zu dieser Inhousemesse wurden politische Vertreterinnen und Vertreter der Ratsfraktionen und Bezirksvertretungen eingeladen, um die Möglichkeit zu bekommen, sich im Rahmen von neuen interaktiven Formaten zu den vielfältigen Themen der Personalarbeit wie Recruiting, Ausbildung, Unternehmenskultur, Personalservice, Personal- und Organisationsentwicklung zu informieren.



Wer wird Millionär zum Thema Personalakquise.

Lehrgangsverteilung 2024

Einsatz von Nachwuchskräften nach ihrem Abschluss

Bisher hatten Nachwuchskräfte die Möglichkeit, sich ab Januar ihres Abschlussjahres auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. In der Regel mussten sie sich dabei mehreren Auswahlverfahren stellen, um sich ihren Wunscheinsatz zu sichern. Dies war sowohl für Nachwuchskräfte als auch die Fachbereiche zeitintensiv und es bestand wenig Planungssicherheit. Beide Seiten wünschten sich daher Optimierungen in der Lehrgangsverteilung.

Die Evaluation konzentrierte sich demzufolge auf die Entzerrung der Bewerbungs- und Prüfungsphasen sowie auf eine frühzeitige Planungssicherheit.

Bei der Lehrgangsverteilung sind folglich neue Wege beschritten worden. Für den Abschlussjahrgang 2024 wurde sie erstmals in drei Phasen durchgeführt.



1. Schwerpunkt: Personalakquise

Stufe 1 – AusbildungsMATCH

Nachwuchskräfte und Fachbereiche, die sich bereits aus Praxisabschnitten kennen, konnten im Falle von Vakanzen direkt eine Besetzungsvereinbarung schließen. Diese Stufe stärkt die Ausbildungsbereitschaft und belohnt die Fachbereiche für ihr Ausbildungsengagement, da sie durch eine intensive und qualitativ hochwertige Ausbildung Nachwuchskräfte bereits frühzeitig für sich gewinnen können.

Stufe 2 – MatchingEVENT

Um Nachwuchskräfte und Fachbereiche zusammenzuführen, die in Stufe 1 noch keine Wunschbesetzung gefunden haben, wurde ein MatchingEVENT durchgeführt. In diesem konnten sich Fachbereiche und Nachwuchskräfte persönlich in einem Speed-Dating kennenlernen. Im Anschluss reichten Fachbereiche und Nachwuchskräfte Interessensbekundungen bezüglich der Stellenbesetzung ein. War ein MATCH gefunden, schlossen Fachbereich und Nachwuchskraft eine Besetzungsvereinbarung.

Stufe 3 – MatchMAKER

Konnte eine Nachwuchskraft weder in Stufe 1 noch in Stufe 2 eine Besetzungsvereinbarung abschließen, erfolgte eine Vermittlung durch das Personaleinsatzmanagement. Hierbei werden die Interessen der Nachwuchskräfte und Bedarfe der Fachbereiche gleichermaßen berücksichtigt.

Das neue Verfahren soll den Fachbereichen einen höheren Handlungsspielraum bei der Besetzung ihrer Stellen und den Nachwuchskräften eine größtmögliche Beteiligung und Zufriedenheit bei der Entscheidung über ihren Ersteinsatz eröffnen.



Kapitel 2

Düsseldorf als Arbeitgeberin

**Nicht
irgendeine Stadt.
Nicht
irgendein Job.**

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist eine dynamische und wachsende Metropole im Herzen Europas mit mehr als 650.000 Einwohnerinnen und Einwohnern. Die Stadt zeichnet sich durch ihre Internationalität, Weltoffenheit und Vielfalt aus.

Bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt Düsseldorf sind über 12.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 91 Nationen beschäftigt (Stand 12/2023), die in vielfältigen Berufen maßgeblich zum Erfolg, zur Modernität und dem besonderen Lebenswert beitragen.

2.1 Unternehmenskultur

Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodell

Mit der Erarbeitung des Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodells (WKM) ist die Personalarbeit von Grund auf neu ausgerichtet worden. Die Basis des WKM bilden die zentralen Werte Vertrauen, Verantwortung, Partnerschaft, Offenheit und Qualität. Darauf aufbauend wurden grundlegende Kompetenzen definiert, die aufzeigen, was die Landeshauptstadt von ihren Beschäftigten und Führungskräften erwartet. Ziel ist es, gemeinsam und kontinuierlich eine Kultur zu schaffen, die Respekt und Wertschätzung für alle erlebbar macht.

Stadtverwaltung Düsseldorf

Dafür stehen wir ein



Ziel: Gemeinsames Grund- und Selbstverständnis als Arbeitgeberin

Seit Einführung des Werte- und Kompetenzmodells in einer breit angelegten Roadshow Ende 2019 sind der persönliche Kontakt und der Dialog in verschiedensten Formaten fester Bestandteil der Personalarbeit. Das WKM bildet die Ausgangslage für alle Personalentwicklungsinstrumente: So wurden auch in den nachfolgend beschriebenen neuen Instrumenten von Beginn an die definierten Werte sowie Kompetenzen und Verhaltensanker hinterlegt. Die einheitlichen Formulierungen und Definitionen schaffen Transparenz und Verständlichkeit und sorgen so für eine praxisorientierte Umsetzbarkeit.

Strukturiertes Führungskräftefeedback

Zur Verbesserung der Gesprächs- und Führungskultur bei der Landeshauptstadt Düsseldorf wurde im Juli 2020 zwischen der Verwaltungsführung und dem Gesamtpersonalrat die Einführung eines Führungskräftefeedbacks beschlossen. Die erste Stufe der Implementierung des neuen Instruments – die Pilotierung – ist im Sommer 2023 gestartet. Die Pilotierung umfasst die Entwicklung der grundlegenden Inhalte und Prozesse inklusive der Durchführung des neuen Instruments in mehreren Pilotbereichen sowie einer ausführlichen Evaluation der Maßnahme.

Zur Auswahl der Pilotbereiche wurde im Oktober 2023 ein Interessentenauftrag gestartet. Bewerben konnten sich Führungskräfte aller Ebenen mit ihren direkten Teams, sofern diese mindestens 7 potentiell Beurteilende umfassten. Der Teilnahmeaufruf ist auf großes Interesse gestoßen, es haben sich mehrere Ämter und viele einzelne Teams aus verschiedenen Bereichen beworben. Gemeinsam mit den beteiligten Gremien und Ämtern hat das Hauptamt eine möglichst heterogene und vielfältige Auswahl der Beschäftigtengruppen getroffen.

Die Pilotbereiche für das Führungskräftefeedback im Überblick:

Amt für Einwohnerwesen

Amt 33 – 1 Team

Amt für Migration und Integration

Amt 54 – 1 Team

Bauaufsichtsamt

Amt 63 – 1 Team

Liegenschaftsamt

Amt 65 – gesamt

Stadtentwässerungsbetrieb

SEBD – 1 Team

Garten-, Friedhofs- und Forstamt

Amt 68 – 1 Team

Die gemeinsame Projektarbeit mit den Pilotbereichen ist im November 2023 gestartet.

Ausblick

Die Pilotierung des Führungskräftefeedbacks wird insgesamt von Sommer 2023 bis zum Herbst 2024 stattfinden, im vierten Quartal 2024 erfolgt der Projektabschluss inklusive umfangreicher Evaluierung des Instruments.

“*Ich habe sofort „ja“ gesagt, als ich von den ganz speziellen Gesundheitsaktionen des BGM-Mobils erfuhr. Ich freue mich sehr, dass in den nächsten 3 Jahren alle 103 Kindertageseinrichtungen in den Genuss dieser tollen Angebote des BGM, der Arbeitssicherheit, Konfliktberatungsstelle und der strategischen Personalentwicklung kommen werden. Alle bisherigen Rückmeldungen waren – insbesondere mit Blick auf die Team-Building-Prozesse – durchweg positiv.*

Anja Kolb-Bastigkeit
Abteilungsleiterin der Tageseinrichtungen für Kinder



Werte-Challenge

Seit circa fünf Jahren begleitet das Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodell (WKM) jetzt schon den Arbeitsalltag. Inzwischen basieren viele zentrale Personalentwicklungskonzeptionen auf dem WKM, wie beispielsweise das Starterpaket für neue Führungskräfte oder das Jahresgespräch. Immer wieder wird es auch in verschiedenen Austauschformaten und Seminaren thematisiert. So wird es in den Köpfen der Beschäftigten präsent gehalten.

Ab 2024 wird es zusätzlich eine exklusiv und neu entwickelte Teambuilding-Maßnahme geben, die auf dem WKM basiert und den zentralen Kern des Modells für alle erlebbar macht: die sogenannte Werte-Challenge.

Ziel ist es, sich mit dem Team, der Arbeit und auch mit sich selbst auseinander zu setzen und reihum verschiedene Aufgaben zu erfüllen. Diese reichen vom Verteilen kurzer Botschaften an die Teammitglieder über einen kurzfristigen Aufgabentausch bis hin zu einem etwas anderen BINGO-Spiel. Mit jeder erfüllten Aufgabe werden die gegenseitige Wertschätzung, der partnerschaftliche Umgang und ein positives Mindset gestärkt und gefördert.

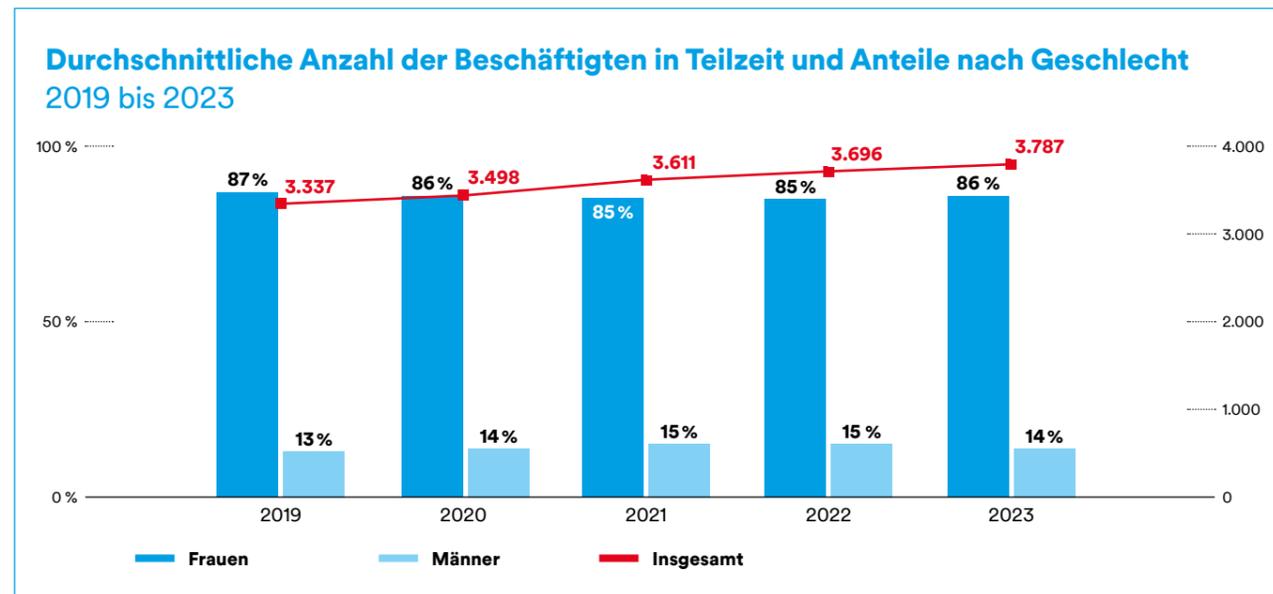
Der Vorteil der Werte-Challenge: Sie ist unabhängig von Teamgröße und Arbeitsplatz und lässt sich durch ihre flexiblen Einsatzmöglichkeiten ganz problemlos in jeden Arbeitsalltag integrieren. Den Beweis hierfür liefern die 103 Kitas der Landeshauptstadt, die im Rahmen des Projekts *BGM-Mobil – Gesundheits- und Teamaktionen für KITAs* als erster Bereich die Challenge-Karten ausprobieren dürfen. Am 8. November 2023 wurde das Projekt auf der großen Abteilungskonferenz des Amtes für Soziales und Jugend vorgestellt.

Anfang des Jahres 2024 startet der Roll-Out der Werte-Challenge in den Kitas, sodass der Spielspaß beginnen kann.

2.2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Teilzeit und Beurlaubung

Die Implementierung und Ausweitung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik stellt eine wichtige Säule für die Landeshauptstadt Düsseldorf dar, denn der Einklang von Beruf, Familie und Privatleben ist für die Beschäftigten von großer Bedeutung. Flexible Arbeitszeitmodelle können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erheblich erleichtern. Als familienfreundliche Arbeitgeberin unterstützt die Landeshauptstadt Düsseldorf den Wunsch ihrer Beschäftigten nach einem Beschäftigungsumfang anhand der individuellen Bedürfnisse und ermöglicht verschiedenste Teilzeitmodelle.



Teilzeitbeschäftigung ist ein aktiver Beitrag zu einer zukunftsgerichteten Personalpolitik, daher wird eine Teilzeitbeschäftigung in allen Berufsgruppen, Fachbereichen und Positionen angeboten. Es gilt der Grundsatz, dass jeder Arbeitsplatz auch in Teilzeit besetzbar ist.

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig und insgesamt erfahren Teilzeitbeschäftigten große Akzeptanz bei Führungskräften sowie Mitarbeitenden. Die Teilzeitquote beträgt 32 Prozent und ist im Vergleich zu den Vorjahren stabil geblieben. Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Beschäftigten geht der größte Anteil einer Erwerbstätigkeit im Umfang von 30 bis 38 Stunden nach.

Darüber hinaus besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich grundsätzlich für einen gewissen Zeitraum beurlauben, also ohne Bezüge von der Arbeit freistellen zu lassen. Der häufigste Grund für eine Beurlaubung ist die Elternzeit. Der Anteil der beurlaubten Beschäftigten, die 2023 aus diesem Grund freigestellt waren, liegt bei 73 Prozent, wobei Elternzeit nach wie vor stark von Frauen (70 Prozent) in Anspruch genommen wird.

Unter sonstige Beurlaubungen, welche mit 20 Prozent den zweihäufigsten Beurlaubungsgrund ausmachen, fallen zum Beispiel unbezahlte Beurlaubungen für längerfristige Fortbildungen oder ein Studium.

Ausblick

Führungstandems

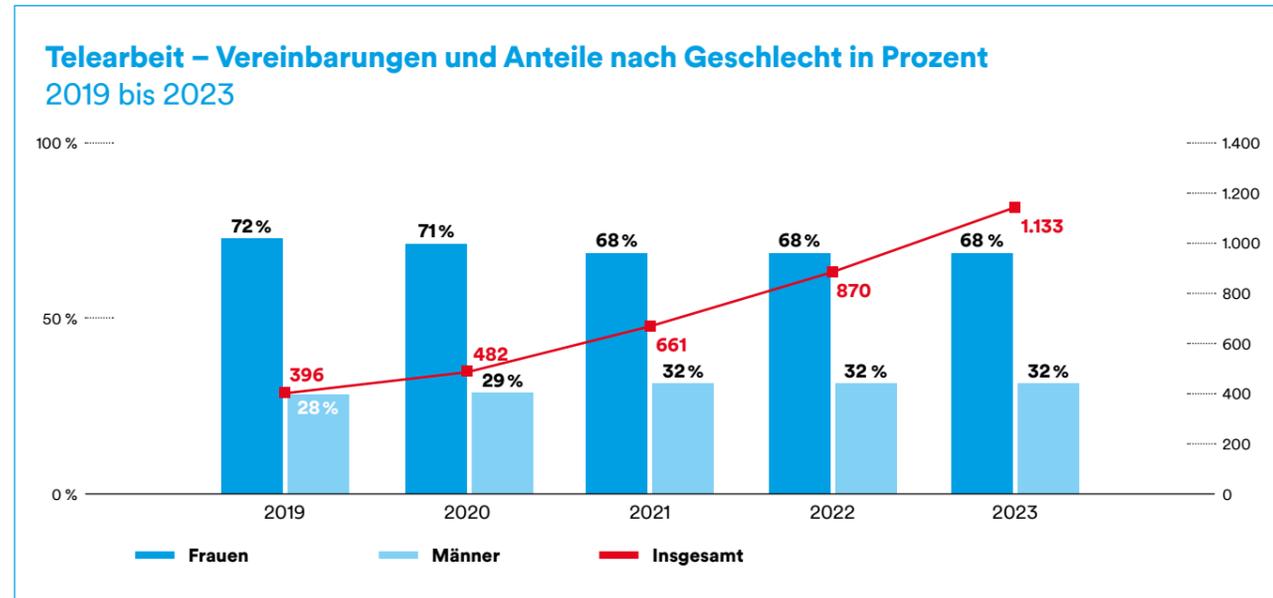
Grundsätzlich werden alle Führungspositionen auch in Teilzeit ausgeschrieben. Gerade für Teilzeitkräfte sind die Bedenken jedoch hoch, sich auf eine verantwortungsvolle und oft zeitintensive Führungsaufgabe zu bewerben. Eine Möglichkeit, dem entgegenzuwirken und damit Führungspositionen insgesamt noch attraktiver zu gestalten, ist das Angebot des sogenannten Führungstandems, auch Jobsharing

für Führungskräfte genannt. Hierbei wird eine Führungsfunktion durch zwei gleichberechtigte Führungskräfte besetzt. Diese teilen sich sowohl die Führungsaufgaben als auch die Verantwortung und treffen generelle Entscheidungen gemeinsam auf Augenhöhe.

Der mögliche Einsatz von Führungstandems bei der Landeshauptstadt Düsseldorf wird grundsätzlich befürwortet. Die genaue Ausgestaltung der Tandemarbeit wird derzeit geklärt.

Telearbeit und Mobile Arbeit

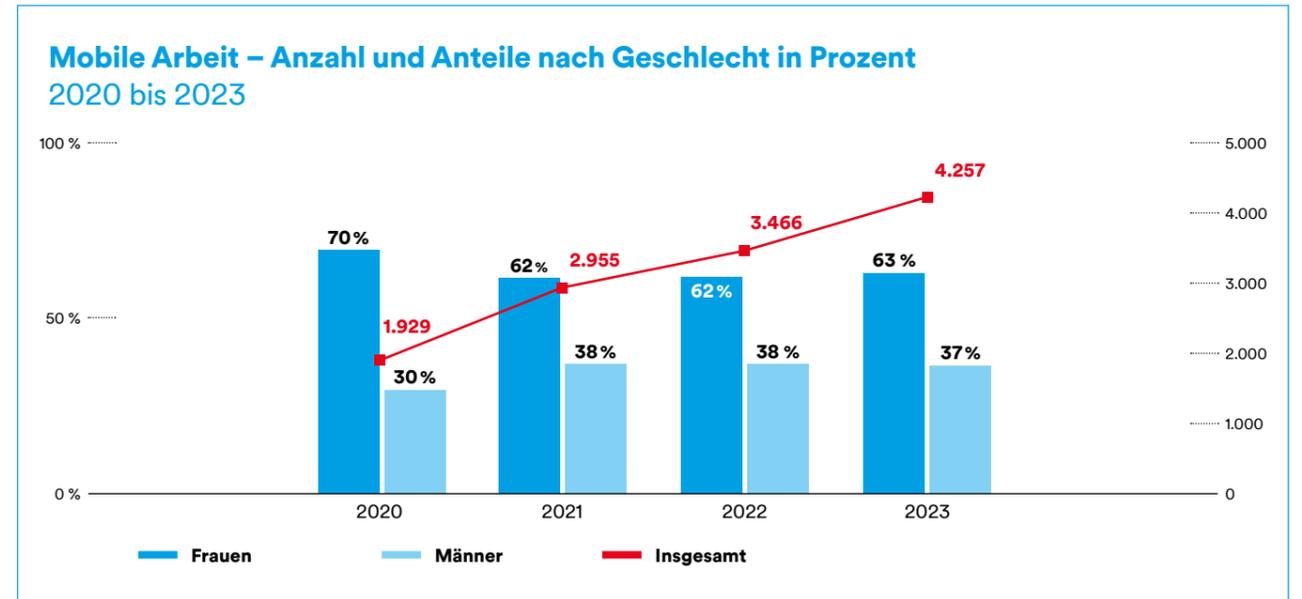
Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet ihren Beschäftigten neben dem klassischen Büroarbeitsplatz zwei zusätzliche Arbeitsformen an. Im Rahmen der alternierenden Telearbeit werden Aufgaben teilweise außerhalb der Büroräume in der häuslichen Umgebung erbracht. Hierfür wird ein fester Bildschirmarbeitsplatz eingerichtet. Die Arbeitstage (mindestens ein und maximal drei), an denen konkret von zu Hause gearbeitet wird, werden vorher festgelegt.



Von 2019 bis 2023 konnte die Anzahl der Telearbeitsplätze um 186 Prozent gesteigert werden und rund 36 Prozent der Beschäftigten nehmen an der Mobilien Arbeit teil.

Neben der alternierenden Telearbeit wurde mit der Mobilien Arbeit im Jahr 2020 ein weiteres Instrument der Arbeitsausübung etabliert. Hierbei erfolgt die Aufgabenerledigung außerhalb der Büroräume an einem sonstigen örtlich ungebundenen Platz. Mobile Arbeit findet situativ und nicht zu festen Zeiten statt. Die Verteilung der Arbeitszeit wird individuell geregelt und kann flexibel gestaltet werden. Die Ausübung Mobilien Arbeit sollte in der Regel 16 Stunden pro Woche (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) nicht überschreiten.

Voraussetzung für beide Arbeitsformen ist die fachliche und persönliche Eignung der Mitarbeitenden. Eine Teilnahme ist freiwillig.



Ausblick

Das Interesse an modernen Arbeitsformen bei den Beschäftigten steigt kontinuierlich, was die Akzeptanz gegenüber diesen Arbeitsformen innerhalb der Landeshauptstadt stärkt. Eine Weiterentwicklung der derzeitigen Dienstvereinbarungen (DV Telearbeit und DV Mobile Arbeit) ist geplant. Berücksichtigt werden dabei die vielfältigen Erfahrungen aus den vergangenen Jahren, der Corona-Pandemie und die Anforderungen an zukünftige Arbeitsformen.

2.3 Gleichberechtigung, Vielfalt und Teilhabe

Eine chancengerechte Arbeitswelt wird zum relevanten Faktor im Wettbewerb um die besten Fachkräfte. Die Landeshauptstadt Düsseldorf fördert und nutzt die Potentiale aller Beschäftigten. Das Erkennen und Fördern aller Talente trägt dazu bei, Verständnis zu schaffen, Kreativität in Gang zu setzen und so die Verwaltung zukunftsfähig auszurichten.

Gleichstellung und Vielfalt sind daher ein zentrales Leitprinzip der Unternehmenskultur. Die Personalverwaltung und das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung arbeiten dabei Hand in Hand und treiben gemeinsam die Themen voran.

Gleichstellung

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist Voraussetzung für die Realisierung echter Gleichstellung. Für ihre zukunftsweisende gleichstellungs- und diversitätsbezogene Arbeit wurde die Landeshauptstadt Düsseldorf bereits zweimal ausgezeichnet: Im Jahr 2018 mit den Gender Award und im Jahr 2020 mit dem Max-Spohr-Preis.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf geht über die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit hinaus und strebt diskriminierungsfreie Strukturen und Verhaltensweisen für alle Beschäftigtengruppen an. Das betrifft beispielsweise Fort- und Weiterbildungsangebote, die Karriereplanung, Maßnahmen zur Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Die wesentlichen Maßnahmen des Jahres 2023 sind in diesem Personalbericht in die entsprechenden Kapitel thematisch integriert.

Ausblick

Gleichstellungsplan

Im Jahr 2024 veröffentlichte die Landeshauptstadt Düsseldorf ihren siebten Gleichstellungsplan. Er stellt ein wesentliches Steuerungselement der Personalarbeit dar und enthält detaillierte Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2024 bis 2029.



Vielfalt

Es ist leider auch heute noch keine Selbstverständlichkeit, dass alle Menschen gleichermaßen akzeptiert werden. Die Arbeit des Personalbereiches und des Amtes für Gleichstellung und Antidiskriminierung zielt daher auf eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt lebt und die Chancen von Vielfalt erkennt und nutzt.

Dabei darf niemand aufgrund seines Geschlechts, seines Alters, seiner ethnischen Herkunft, seines Glaubens, seiner geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung ausgeschlossen oder diskriminiert werden.

Icon of a clock and people representing age diversity. **Alter**

Icon of hands representing religion and worldview. **Religion und Weltanschauung**

Icon of people with speech bubbles representing gender diversity. **Geschlecht**

Icon of a person in a wheelchair representing disability. **Behinderung**

Icon of a globe representing ethnic origin and nationality. **Ethnische Herkunft und Nationalität**

Icon of a female symbol and a male symbol representing sexual identity. **Sexuelle Identität**

Die Landeshauptstadt ist bunt und vielfältig und dies findet sich auch in ihrem Personalkörper wieder:

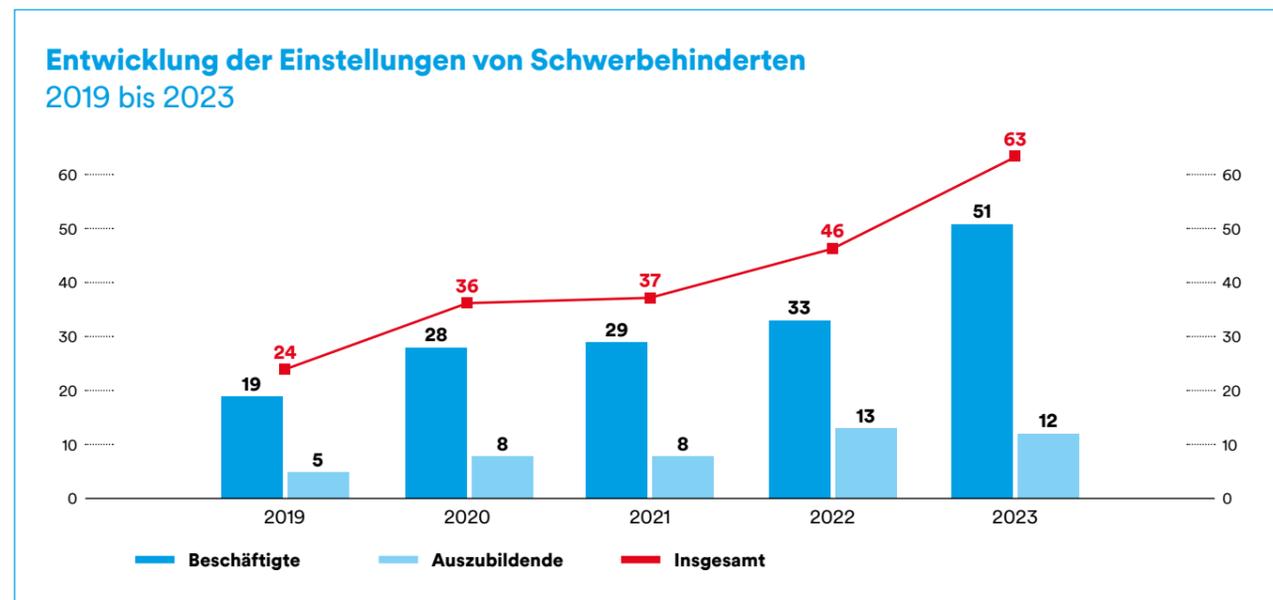
→ Weitere Informationen:
Kapitel 4,
Seite 97

- Das Verhältnis der Geschlechterverteilung ist seit Jahren ausgewogen: Im Jahr 2023 waren 56,7 Prozent Frauen und 43,3 Prozent Männer bei der Landeshauptstadt beschäftigt.
- Über die Staatsangehörigkeit lässt sich ein Eindruck von der Vielfalt gewinnen (Daten zum Migrationshintergrund werden nicht erhoben): In der Landeshauptstadt sind insgesamt 91 verschiedene Nationalitäten vertreten. Die Anzahl der Mitarbeitenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit steigt dabei seit Jahren kontinuierlich an. In 2023 waren es 6,3 Prozent aller Beschäftigten und Nachwuchskräfte (zum Vergleich 2019: 5,2 Prozent).
- Im Bereich der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung liegt die Landeshauptstadt seit Jahren deutlich über der Pflichtquote von 5 Prozent. Weitere Ausführungen finden sich nachfolgend zum Thema Teilhabe.

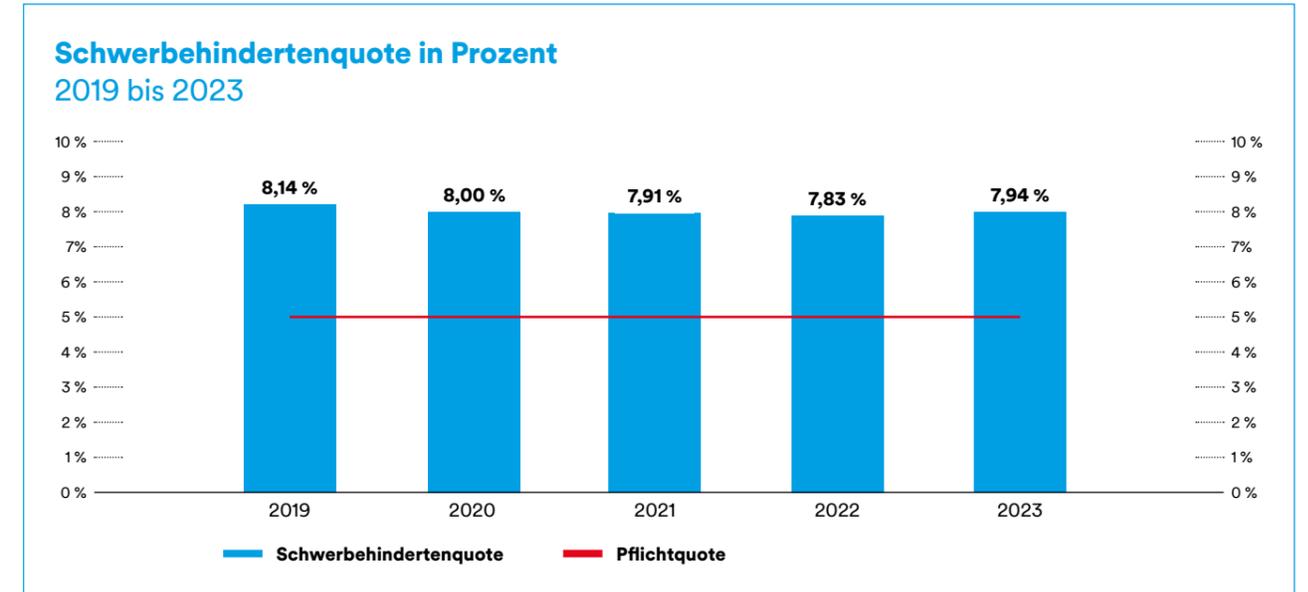
Grafische Darstellungen zur zahlenmäßigen Entwicklung der genannten Dimensionen sind unter Zahlen und Fakten im Kapitel 4 dargestellt.

Teilhabe

Die Landeshauptstadt Düsseldorf legt Wert auf ein inklusionsfreundliches Arbeitsumfeld. Dies wird deutlich in der Entwicklung der Einstellungszahlen der letzten Jahre. Im Jahr 2023 konnten 63 Personen mit Schwerbehinderung bei der Landeshauptstadt Düsseldorf eingestellt werden, das sind rund 40 Prozent mehr als im Vorjahr.



Die Pflichtquote liegt gesetzlich bei 5 Prozent. Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf ist sie seit Jahren deutlich darüber und beträgt 7,94 Prozent im Jahr 2023.



Um schwerbehinderten Beschäftigten bestmögliche Arbeitsbedingungen zu bieten, bringt die Landeshauptstadt Düsseldorf umfangreiche Finanzmittel zur behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze auf (84.658 Euro im Jahr 2023).

Weiterhin wird die Aus- und Fortbildungssituation von Menschen mit Schwerbehinderung gefördert und unterstützt. Im Rahmen der Ausbildung werden bereits spätere Einsatzmöglichkeiten geprüft und die fachpraktischen Ausbildungsabschnitte auf diese möglichen Einsatzbereiche konzentriert. Selbstverständlich werden auch die Ausbildungsplätze von Nachwuchskräften mit Schwerbehinderung entsprechend behindertengerecht ausgestattet.



2.4 Beförderungen und Höhergruppierungen

Eine angemessene Entlohnung für geleistete Arbeit stellt die Basis für eine funktionierende Verwaltung mit motivierten Beschäftigten dar.

Überträgt die Landeshauptstadt Düsseldorf Beschäftigten, bei Vorliegen einer entsprechenden Qualifikation, eine tariflich höher bewertete Tätigkeit auf Dauer, sind die Beschäftigten mit dem Tag der Übertragung in die höhere Entgeltgruppe eingruppiert. Bei Beamtinnen und Beamten erfolgen Beförderungen auf einen höherwertigen Dienstposten nach einer Erprobungszeit im Rahmen des Leistungsprinzips.

2.5 Zertifizierungen

Zertifikat familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist im Dezember 2023 zum vierten Mal in Folge mit dem Prädikat als familienfreundliche Arbeitgeberin durch die audit berufundfamilie service GmbH ausgezeichnet worden. Die Auszeichnung ist Ergebnis eines umfassenden Auditierungsverfahrens und Bestätigung der bisherigen lebensphasenorientierten Personalpolitik.



Teilnahme am Unternehmensnetzwerk *Erfolgsfaktor Familie*

Das Unternehmensnetzwerk *Erfolgsfaktor Familie* ist Deutschlands größtes Unternehmensnetzwerk zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Durch die Teilnahme wird eine zusätzliche Sensibilisierung und Stärkung des Themas bei den Beschäftigten, Führungskräften und in der Verwaltungsführung erreicht. Das Engagement und die Erfahrung der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin für eine familienfreundliche Personalpolitik wird sowohl innerhalb der Verwaltung als auch öffentlich stärker ins Blickfeld gerückt.



TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Im Frühjahr 2024 hat sich die Landeshauptstadt Düsseldorf für das TOTAL E-QUALITY-Prädikat beworben, um damit die Verankerung von Chancengleichheit und eine inklusive, diversitätsorientierte Personalpolitik und Unternehmenskultur nach innen und außen sichtbar zu machen. Mit einer erfolgreichen Bewerbung und der Verleihung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats wird das Engagement für ein diskriminierungsfreies, chancengerechtes Arbeitsumfeld und ein lebensphasenorientiertes Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anerkannt.



Auszeichnung als *Gesunde Arbeitgeberin*

Das Siegel der Corporate Health Alliance zeichnet Arbeitgebende aus, die nachweislich gesunde Arbeitsbedingungen für Beschäftigte erfüllen und dafür fest implementierte, gesundheitsförderliche Strukturen und Prozesse vorweisen können. Die Auszeichnung als *Gesunder Arbeitgeber* ist somit das erfolgreiche Ergebnis eines langjährigen Prozesses der Qualitätsentwicklung und des Prozessaufbaus im Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die Landeshauptstadt Düsseldorf setzt mit der Auszeichnung ein Zeichen, dass die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ein elementarer Teil der Unternehmenskultur ist.





Kapitel 3

Arbeiten bei der Landeshauptstadt

3.1 New Work – Arbeiten 4.0

Unsere Arbeitswelt ist geprägt durch Veränderungen, Krisen, digitale Herausforderungen, Personalverluste, Innovationen, neue Arbeitsweisen (mobiles Arbeiten), neue Arbeitsräume (Bürolandschaften) und politische Ansprüche. Immer haben wir es dabei mit Menschen zu tun und immer hilft Struktur bei der Entwicklung von Lösungsansätzen weiter.

Projektmanagement und agile Arbeitsmethoden

Hierzu bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf mit dem Projektmanagement-office im Hauptamt eine zentrale Anlaufstelle für Projektmanagementmethoden an, mit denen sich nicht nur Projekte, sondern auch projektähnliche Aufgaben erfolgreich strukturieren und umsetzen lassen.

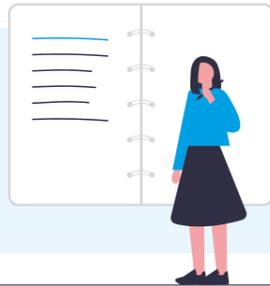
Das Mitgestalten neuer Aufgaben, Lösungen und Prozessabläufe bietet interessierten Projektmitarbeitenden persönliche Entwicklungschancen, eine ganzheitliche Sichtweise und Erfolgserlebnisse.

Modernes Projektmanagement



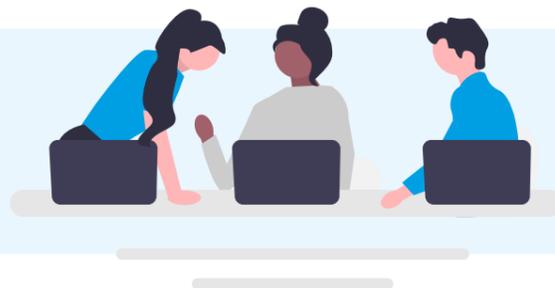
Wir setzen agile Arbeitsmethoden ein, zum Beispiel Kanban, Retrospektiven, Weeklies.

Wir erarbeiten Lösungen ganzheitlich – häufig in Projekten und entwickeln dort Ideen, die im Alltag umgesetzt werden. Dazu nutzen wir moderne Kommunikationsmittel wie Online-Konferenzsysteme, Whiteboards und Chats.



Wir schaffen Struktur und Transparenz durch ein wirkungsvolles Projektmanagement und ein Projektmanagementoffice.

Wir bilden die Projektmethodenkompetenz unserer Mitarbeitenden ständig weiter und vernetzen die Projektleitungen.



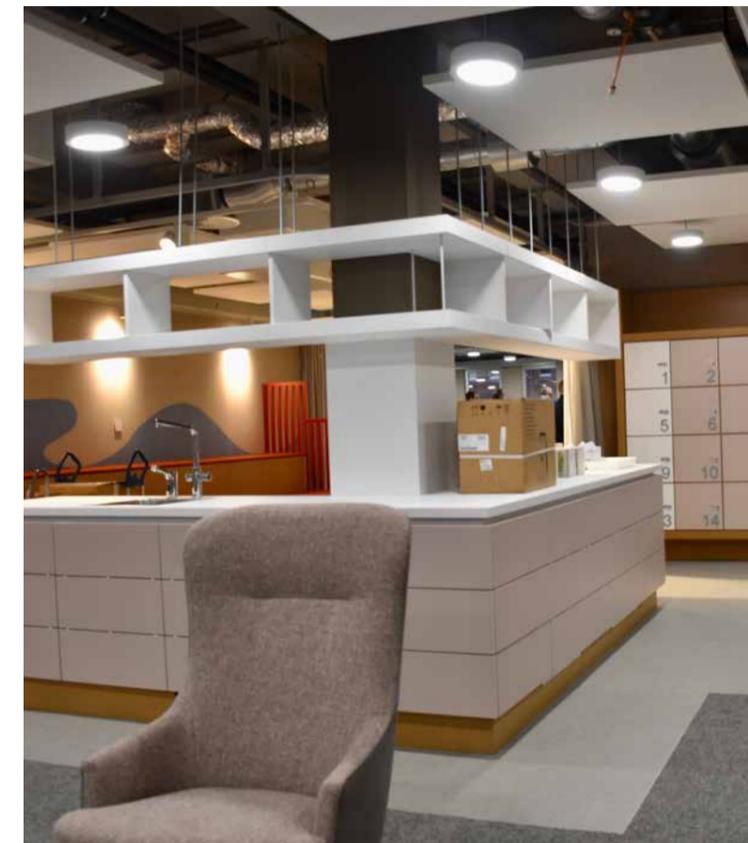
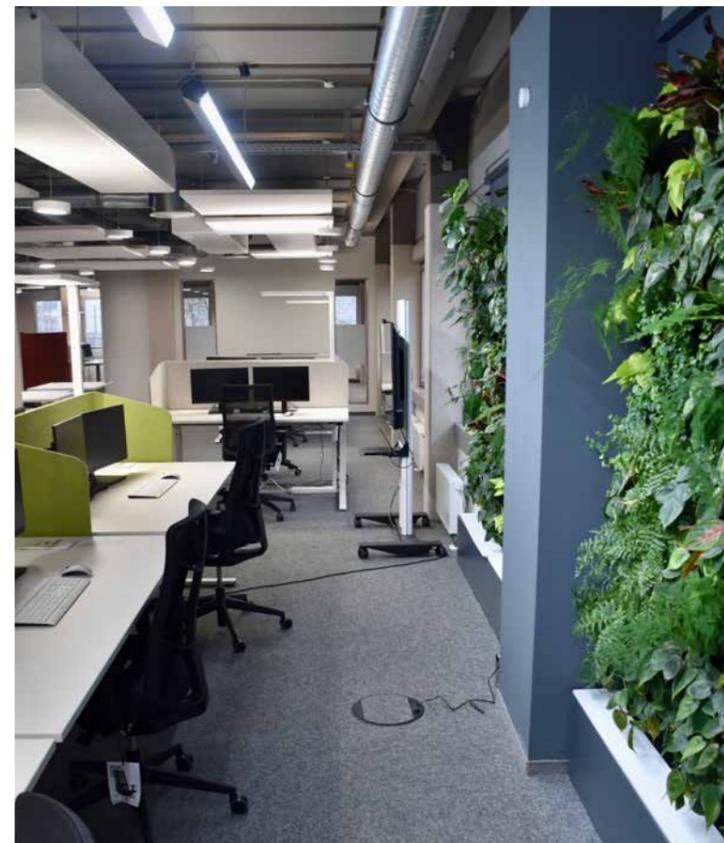
Changemanagement und aktivitätsbasiertes Arbeiten

In der Arbeitswelt gibt es immer neue Anforderungen und damit Veränderungen. Zurzeit sind es beispielsweise der demografische Wandel, der damit einhergehende Wettbewerb um Fachkräfte, die Digitalisierung und eine sich verändernde Anforderung an das Arbeitsumfeld.

Eine Weiterentwicklung bei der Landeshauptstadt ist die Einführung des aktivitätsbasierten Arbeitens (activitybased working) im Neubau des Technischen Verwaltungsgebäudes (TVG). Dabei handelt es sich um ein offenes Büroraumkonzept mit einer non-territorialen Ausrichtung. Als Teil des Changeprozesses ist eine Musterfläche für die offene Bürolandschaft eingerichtet worden. Bis der Neubau realisiert wird haben die Beschäftigten dort die Möglichkeit, diese Musterfläche auszuprobieren, um sich bewusst mit dem aktivitätsbasierten Arbeiten auseinanderzusetzen.

Ein weiterer wesentlicher Baustein im Changeprozess ist die Einbindung und Kommunikation mit den Beschäftigten. Allen muss deutlich werden, warum diese Veränderung angestrebt wird und was sich die Landeshauptstadt davon verspricht. Gespräche, Informationsveranstaltungen und Workshops sind neben der Testphase daher fester Bestandteil des Prozesses.

Eindrücke aus der Musterfläche mit Arbeitsplätzen (links) und einem Kommunikationsbereich, dem sogenannten *Marktplatz* (rechts).



3.2 Gesundheit bei der Arbeit

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Landeshauptstadt Düsseldorf ist ein fundamentaler Bestandteil einer modernen und mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Es umfasst eine Vielzahl an Maßnahmen, deren Ziel es ist, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern und langfristig zu erhalten. In der Landeshauptstadt Düsseldorf wird das BGM als ein zentrales Element der Personalpolitik verstanden. Die Hauptaufgabe des BGM ist die Koordination des Gesundheitsnetzwerkes, damit ein breites Portfolio an Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen für die Beschäftigten zur Verfügung steht.

Eine serviceorientierte Kommunalverwaltung wie die der Landeshauptstadt Düsseldorf erfordert motivierte und gesunde Beschäftigte, um den stetigen Wandel und die damit einhergehenden Herausforderungen bewältigen zu können. Daher ist ein gesundes Unternehmen die Basis, um aktuellen und zukünftigen Aufgaben erfolgreich begegnen zu können.

Gesundheitsnetzwerk der Landeshauptstadt Düsseldorf



Ziel: Ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz.



Das grundlegende Ziel des Gesundheitsnetzwerkes besteht in der Unterstützung der Beschäftigten und Führungskräfte in ihrer Arbeitszufriedenheit und Arbeitsfähigkeit. Basierend auf Analysen werden zielgruppenspezifische Gesundheitskonzepte und Maßnahmen initiiert, die sowohl auf der Verhaltens- wie auch auf der Verhältnisebene wirksam sind.

Sascha Martini

Leiter Betriebliches Gesundheitsmanagement



Die Netzwerkakteure des BGM bei der Landeshauptstadt Düsseldorf verdeutlichen, dass betriebliche Gesundheitsförderung nicht nur Aufgabe der Stabsstelle BGM ist. Vielmehr wird das Thema Gesundheit bei der Arbeit fachbereichsübergreifend von einer Vielzahl von internen und externen Akteuren aufgegriffen. Dies schließt die Zusammenarbeit mit externen Beratern wie Sozialversicherungsträgern, Kliniken und Reha-Einrichtungen ein.

Die Handlungsfelder des BGM bei der Landeshauptstadt Düsseldorf umfassen unter anderem Gesundheitsschutz und Arbeitsschutz, betriebliche Gesundheitsförderung, Angebote zur Work-Life-Balance sowie spezifische Maßnahmen zur Förderung beschäftigter Menschen mit Behinderung. Diese Handlungsfelder zeigen, dass das BGM ein breites Spektrum an Maßnahmen bietet, um die Gesundheit und das Wohlergehen der Beschäftigten zu unterstützen.

3.3 Führungskräfte- management

Führungskräftecoaching

Führungskräfte haben einen starken Einfluss auf den Erfolg und die Zufriedenheit von Teams. Gleichzeitig stehen sie häufig vor Herausforderungen. Die Landeshauptstadt Düsseldorf möchte ihre Führungskräfte bestmöglich unterstützen, daher bietet die Personalakademie allen Führungskräften die Möglichkeit ein Einzelcoaching zu absolvieren. Dabei geht es nicht nur darum eine Maßnahme zur Lösung akut auftretender Probleme zu bieten, sondern vielmehr eine Begleitung und Unterstützung bei den verschiedenen Herausforderungen, denen Führungskräfte gegenüberstehen bereitzuhalten. Diese Maßnahme wird bereits seit 2019 angeboten, dabei nimmt die Nachfrage stetig zu. Im Jahr 2023 hat sich die Nachfrage im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt.

Die erfahrenen Coaches stehen den Führungskräften in verschiedensten Situationen zur Seite. Führungskräfte werden durch die Coaches im Hinblick auf Selbststeuerung, Bewusstsein, Selbstreflexionsvermögen und Verantwortung gefördert. Konkret kann eine Coachin oder ein Coach beispielsweise bei der eigenen Rollenfindung, der Entwicklung des eigenen Führungsstils, der Verbesserung von Kommunikationstechniken und vielem mehr unterstützen.

“

Dass die Stadtverwaltung Düsseldorf ihren Führungskräften ein Einzelcoaching anbietet, ist eine sehr sinnvolle Ergänzung zu den Weiterbildungsangeboten im Studieninstitut, da im Rahmen des Coachings sehr individuell auf die jeweiligen Herausforderungen eingegangen wird. Das Führungskräftecoaching bietet damit die Möglichkeit, die eigenen Deutungs- und Handlungsmuster zu reflektieren, neue Perspektiven einzunehmen und gegebenenfalls alternative Lösungen für bestehende Herausforderungen zu finden.

Christopher Gallo

Stellvertretende Abteilungsleitung
sowie Sachgebietsleitung für allgemeine
und berufliche Weiterbildung VHS



Besonders bei neuen Führungskräften können zu Beginn der neuen Aufgaben viele Fragen und Unsicherheiten entstehen. Damit sie bei ihrem Rollenwechsel bestmöglich unterstützt werden, bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf das Starterpaket an. Im Rahmen dieses Pakets bekommen die Teilnehmenden unter anderem die Möglichkeit an einem Schnuppercoaching teilzunehmen. Dabei können sie ganz individuell in 2 Sitzungen á 2 Zeitstunden ihre Potentiale entdecken und eigene Lösungsansätze gemeinsam mit ihrem Coach erarbeiten.

3.4 Entwicklungsmöglichkeiten

Verwaltungslehrgänge

In den letzten Jahren hat sich nicht nur bei der Landeshauptstadt Düsseldorf die Einstellungsstrategie verändert; der Trend ist in vielen Kommunen erkennbar. Durch Problematiken wie dem demografischen Wandel und den Herausforderungen in der Personalgewinnung im Bereich des Verwaltungsdienstes reicht es nicht mehr aus, Mitarbeitende ausschließlich selber auszubilden und Personen mit Verwaltungsausbildung einzustellen.

Es werden zunehmend neu- und quereinsteigende Personen akquiriert.

Damit diese die verwaltungsspezifischen Grundlagen erlernen können, müssen sie je nach angestrebter Stelle den Verwaltungslehrgang 1 oder Verwaltungslehrgang 2 absolvieren. Damit die Landeshauptstadt Düsseldorf diesem Bedarf gerecht werden kann, wurde das Angebot an Verwaltungslehrgängen deutlich erhöht. Im Jahr 2021 haben lediglich 29 Beschäftigte am Verwaltungslehrgang 1 (davon 15 im Rahmen des Ordnungs- und Servicedienstes) und 20 Beschäftigte am Verwaltungslehrgang 2 teilgenommen. Im Jahr 2023 waren es 94 Personen im Verwaltungslehrgang 1 (davon 24 im Ordnungs- und Servicedienst) und 31 Personen im Verwaltungslehrgang 2.

Die Verwaltungslehrgänge 1 und 2 werden berufsbegleitend absolviert. Dazu werden die Teilnehmenden an zwei Tagen pro Woche zur Unterrichtsteilnahme von ihren Aufgaben im Fachamt freigestellt. Der Verwaltungslehrgang 1 hat einen Gesamtumfang von 21 Monaten und im Verwaltungslehrgang 2 beträgt die Dauer 23 Monate.

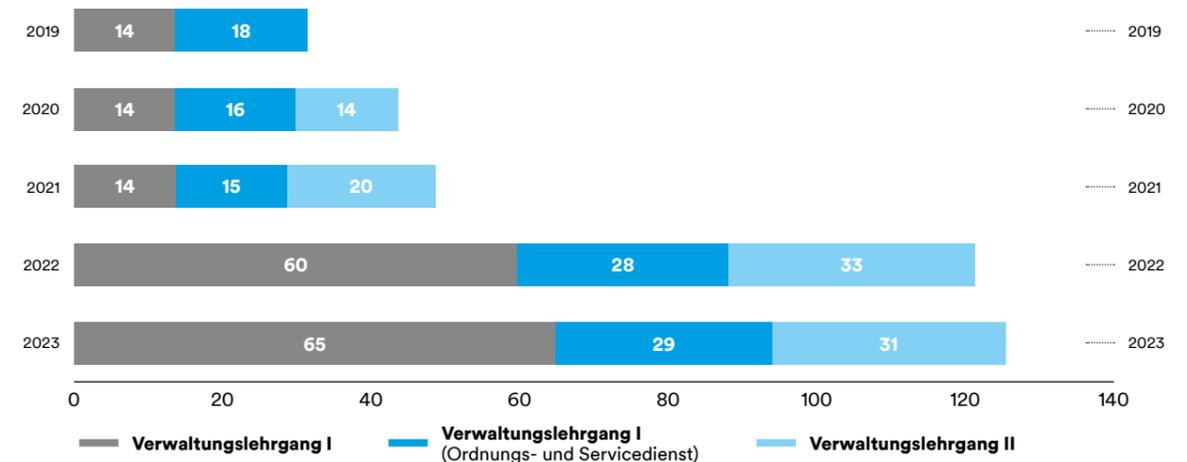
Die zeitnahe Qualifizierung ist besonders wichtig, da die Personen mit einem Bedarf für den Verwaltungslehrgang 1 sowie Verwaltungslehrgang 2 bereits ihren Dienst angetreten haben. Durch den Ausbau wird den Beschäftigten eine formale tarifliche Qualifizierung mit geringen Wartezeiten und einer konstant hohen Qualität ermöglicht.

Der Verwaltungslehrgang 1 dient vor allem zur Qualifizierung von Quereinsteigenden in Tätigkeiten der Entgeltgruppen 5 bis 9 a. Der Verwaltungslehrgang 2 kann zur Qualifizierung für eine Tätigkeit in den Entgeltgruppen 9 b bis 12 genutzt werden.

Zusätzlich wurde im Jahr 2023 ein Kombilehrgang konzipiert, der 2024 das erste Mal durchgeführt wird. Dabei absolvieren die Teilnehmenden im ersten Jahr den Verwaltungslehrgang 1 und im zweiten Jahr den Verwaltungslehrgang 2. Dieser Kombilehrgang ermöglicht eine bestmögliche, aufeinander aufbauende Qualifikation für Neueinsteigende in die Verwaltung.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf arbeitet an Möglichkeiten, die Lehrgänge stets auf die bestehenden Bedarfe anzupassen, um so den Beschäftigten eine reibungslose Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Teilnehmende an Verwaltungslehrgängen
2019 bis 2023



Cross-Mentoring

Das gemeinsame Cross-Mentoring-Projekt für Frauen der Städte Düsseldorf und Köln hat einen bedeutsamen Meilenstein in der beruflichen Entwicklung von Frauen gesetzt.

Im Mittelpunkt des Projekts stand die Zusammenarbeit von je fünf Frauen aus Düsseldorf und Köln mit erfahrenen Mentorinnen und Mentoren aus der jeweils anderen Stadt. Diese Tandemarbeit ermöglichte es den Mentees, von den reichen Erfahrungen ihrer Mentorinnen und Mentoren zu profitieren und individuelle Fragestellungen einzubringen. Neben der Tandemarbeit nahmen die Teilnehmerinnen an Seminaren zur persönlichen Kompetenzentwicklung teil und knüpften bei Netzwerktreffen und Kaminabenden wertvolle Kontakte.

Nach 15 intensiven Monaten endete das Projekt mit einer Abschlussveranstaltung, bei der die Teilnehmerinnen ihre Erfahrungen reflektierten. Die Veranstaltung wurde von den Mentees selbst organisiert und von hochrangigen Gästen wie der Stadtkämmerin aus Köln, Prof. Dr. Dörte Diemert, und dem Düsseldorfer Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller begleitet. Die Mentees teilten ihre Erfahrungen über das Mentoring und erhielten ein Teilnahmezertifikat für ihr Engagement.

Ausblick

Aufgrund des großen Erfolges und des positiven Feedbacks ist geplant, das interkommunale Cross-Mentoring auch im Jahr 2024 fortzusetzen. Diese Entscheidung unterstreicht das anhaltende Engagement beider Städte für die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen und die Geschlechtergleichstellung.



Nachgefragt bei Mentee Sara Profeta

Was konnten Sie aus dem Programm mitnehmen?

Durch die Gespräche mit meinem Mentor habe ich viel über mich, meine Stärken und Entwicklungspotentiale sowie meine weiteren beruflichen Entwicklungen nachgedacht. Ich habe gelernt aus meiner beruflichen Komfort-Zone herauszutreten und mich neuen Herausforderungen und Aufgaben aktiv zu stellen. Und ich habe viele interessante Menschen kennengelernt und konnte durch den Austausch meinen Horizont erweitern.

Was war Ihr Highlight?

Es gab viele spannende Treffen und Austausche während der Mentoring-Reise. Wir hatten zum Beispiel ein vorweihnachtliches Netzwerktreffen im November 2022. Das war eine Mischung aus Impulsvorträgen von weiblichen Düsseldorfer Führungskräften und dem Austausch zwischen den Mentees, den Mentorinnen und Mentoren und der Projektgruppe. Ich finde es super interessant und inspirierend, Frauen in Führungspositionen und die Wege, die sie dorthin geführt haben, kennenzulernen.

Was hat Sie herausgefordert?

Neben dem normalen Arbeitsalltag war der gesamte CM-Prozess durchaus zeitaufwändig. Beispielsweise die Fahrten zwischen Düsseldorf und Köln oder die Vorbereitung der unterschiedlichen Veranstaltungen wie die Netzwerktreffen, die Kaminabende, der Amtsleitungstag und der Gleichstellungsausschuss. Aber ich kann nur sagen, es hat sich gelohnt! Darüber hinaus war es für mich herausfordernd, mich so häufig zu zeigen und auf Bühnen oder ähnlichem zu stehen. Das ist mit der Zeit natürlich besser geworden, aber dies hat mich Überwindung gekostet.

Wem würden Sie das Cross-Mentoring-Programm empfehlen?

Ich würde das Mentoring-Programm allen Frauen mit Karriereambitionen empfehlen, die Lust haben, sich selber besser kennenzulernen, die offen sind für neue Ansätze, Ideen und Herausforderungen. Aber auch Frauen, die vielleicht einfach noch nicht ganz wissen, welche weiteren beruflichen Schritte sie ergreifen möchten.

Sara Profeta
Mentee

Individuelle Karriereplanung

Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf bekommen alle Beschäftigten die Chance den individuellen Karriereweg zu gestalten. Es gibt nicht nur zahlreiche Berufsbilder in denen man innerhalb der Stadtverwaltung tätig sein kann, sondern auch ein vielfältiges Fortbildungsangebot. Die Personalakademie erweitert dieses stetig.

Der Arbeitsmarkt und die Gesellschaft sind immer stärker von einer Individualisierung geprägt. Das hat auch die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin erkannt und möchte ihren Beschäftigten die Möglichkeit geben, sich entsprechend der individuellen Wünsche und Bedürfnisse entwickeln zu können. Doch manchmal stehen die Beschäftigten vor Entscheidungen zu ihrer Karrieregestaltung. Um sie dabei zu unterstützen bietet die Personalakademie verschiedene Seminare an, wie zum Beispiel *Führung – der richtige Weg für mich?*. In diesem Format können die Teilnehmenden in zwei intensiven Tagen lernen was es bedeutet eine Führungsrolle zu übernehmen, welche Kompetenzen dafür notwendig sind und dann entscheiden, ob dies der richtige Weg für sie sein kann. Die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit nimmt im Rahmen der Personalentwicklung einen hohen Stellenwert ein. Daher bietet die Personalakademie im Kontext der Führungskräfteentwicklung spezielle Formate zur Förderung von Frauen an. Zum einen ein *Orientierungsseminar für Frauen, die Führungsaufgaben anstreben*. In diesem Seminar können führungsinteressierte Frauen lernen eine Führungsaufgabe zu erreichen und diese erfolgreich zu gestalten. Darüber hinaus gibt es für Frauen, die sich bereits in einer Führungsposition befinden das Seminar *Strategien für Frauen in Führungspositionen*. Hier geht es um die Fragestellung, wie der weitere Karriereweg gestaltet werden kann. Diese Angebote sollen Frauen motivieren eine Führungsrolle anzunehmen und sie beim Rollenwechsel sowie der eigenen Entwicklung zu bestärken. Die genannten Fortbildungen konnten 2023 erstmalig angeboten werden und sind auf große Nachfrage gestoßen.

Dank des Angebots der Personalakademie haben alle Mitarbeitenden der Landeshauptstadt Düsseldorf den Raum, die eigene Entwicklung individuell voranzutreiben.

“

Die Teilnahme am Seminar „Führung – der richtige Weg für mich?“ war eine große Bereicherung für mich. Besonders die im Seminar durchgeführte Standortbestimmung hat mir weitergeholfen. Das Angebot der Personalakademie bietet großartige Möglichkeiten zur Gestaltung der eigenen Entwicklung. Meine Teilnahme an dem Seminar hat mich bestärkt meinen eigenen Karriereweg weiterzuverfolgen.

Pascal Vogel
Mitarbeiter im Hauptamt



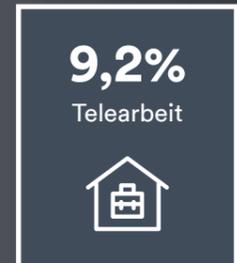
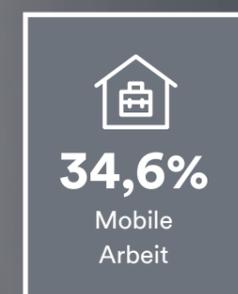
Beschäftigte werden als Individuen gesehen, daher werden Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden stetig ausgebaut. Im Jahr 2023 konnten die digitalen Weiterbildungsformate um 40 neue Angebote ergänzt werden. Die Beschäftigten können basierend auf den eigenen Interessen zeit- und ortsunabhängig webbasierte Trainings online absolvieren. Dabei finden sie Themen wie beispielsweise New Work, Agilität und Digitalisierung. Die Beschäftigten können unter anderem lernen ein agiles Mindset zu entwickeln, die digitale Informationsflut zu meistern oder ihr Zeitmanagement zu verbessern.

Im Jahr 2023 standen 76 digitale Formate zur Verfügung, zum Vergleich im Jahr 2019 waren es erst 19 digitale Formate. Im Bereich der Präsenzfortbildung ist das Angebot im Jahr 2023 ebenfalls weitergewachsen. Dort haben 6.069 Mitarbeitende an 624 Fortbildungen teilgenommen. Dabei wurde jeder Mitarbeitende einfach gezählt, die Zahl der Teilnahmen war insgesamt deutlich größer.

Kapitel 4

Zahlen und Fakten 2023

Kennzahlen der Landeshauptstadt Düsseldorf





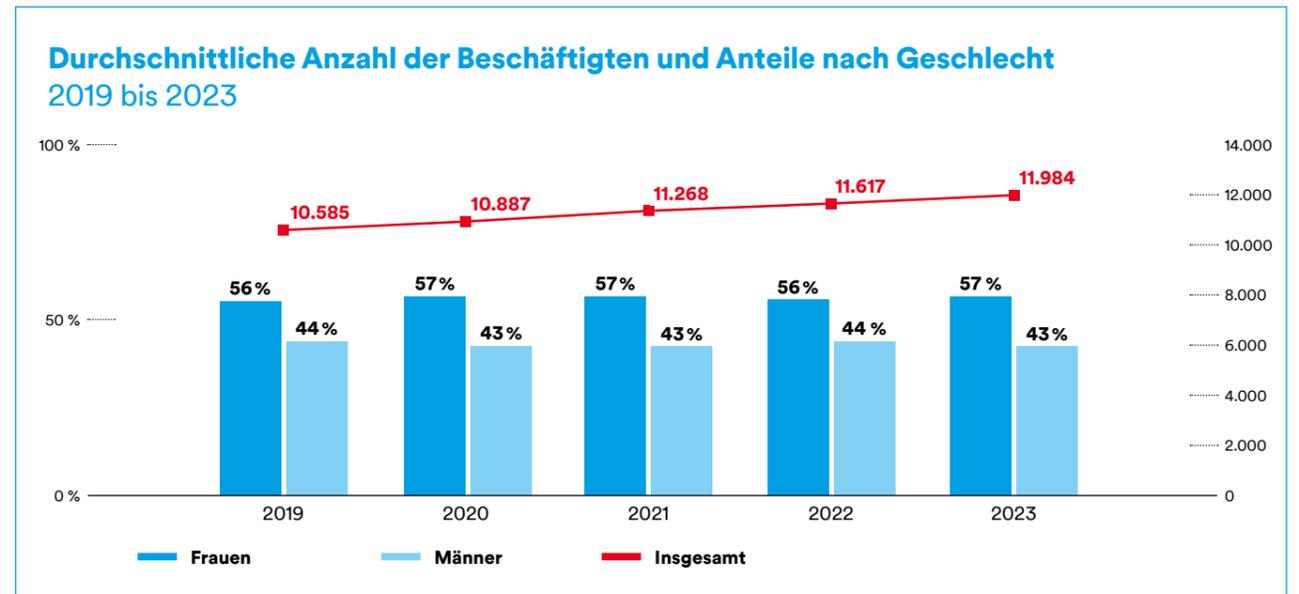
Kennzahlen dienen zur transparenten Darstellung von komplexen Sachverhalten. Sie sind eine wichtige Informationsgrundlage für die Entscheidungsfindung und zur Einleitung von Maßnahmen. Die strategische Datenanalyse ist eine wegweisende Funktion zur Wahrnehmung einer modernen, wettbewerbsfähigen und serviceorientierten Stadtverwaltung.

In diesem Kapitel sind die wichtigsten Kennzahlen zum Personal der Landeshauptstadt Düsseldorf zusammengefasst.

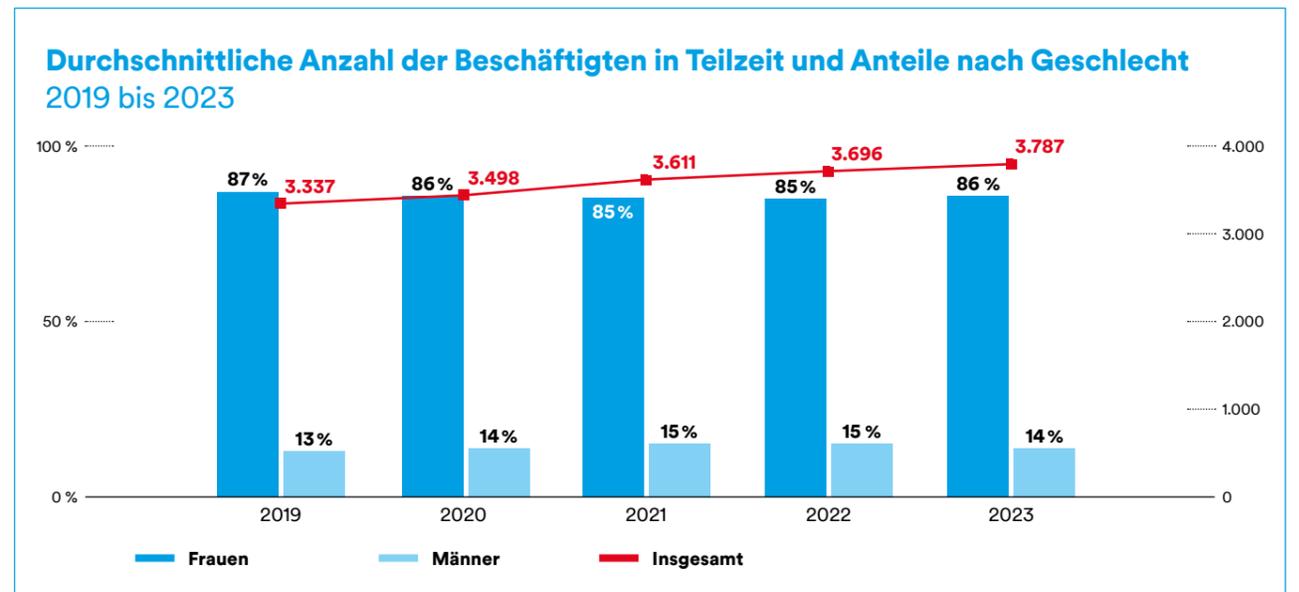
4. Zahlen und Fakten 2023

Beschäftigtenzahlen

Die Landeshauptstadt Düsseldorf wächst, sowohl die Bevölkerungszahl als auch die Anzahl der Beschäftigten. Im Juli 2023 wurden erstmals mehr als 12.000 aktive Beschäftigte gezählt. Bei der durchschnittlichen Anzahl liegt das Ergebnis knapp darunter.

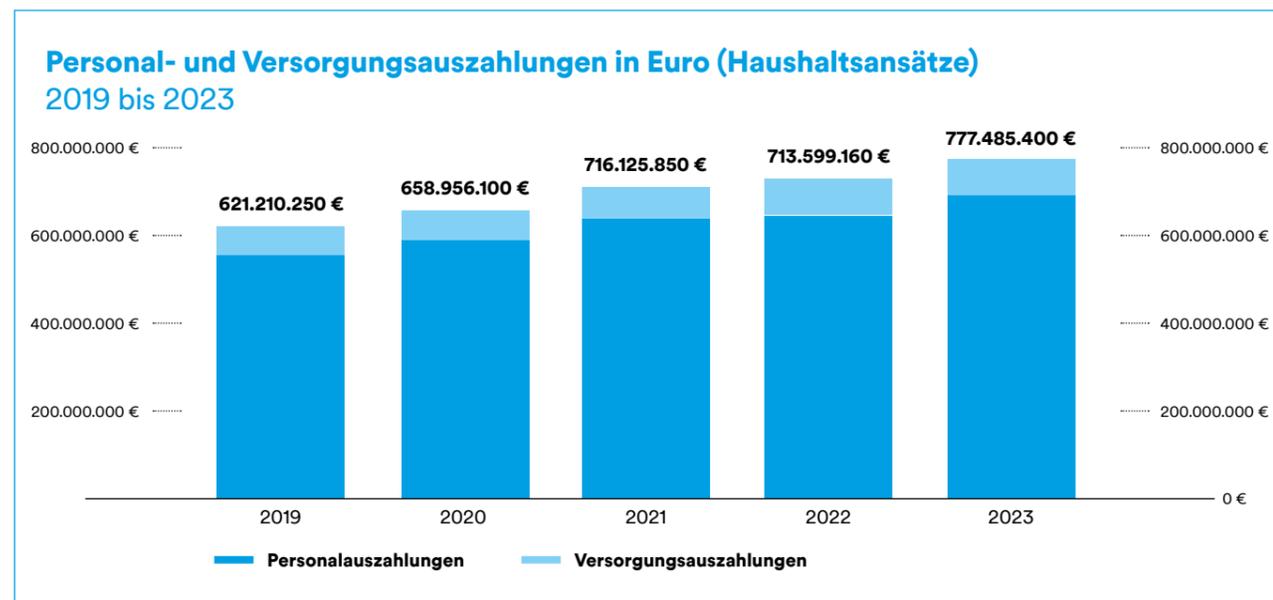
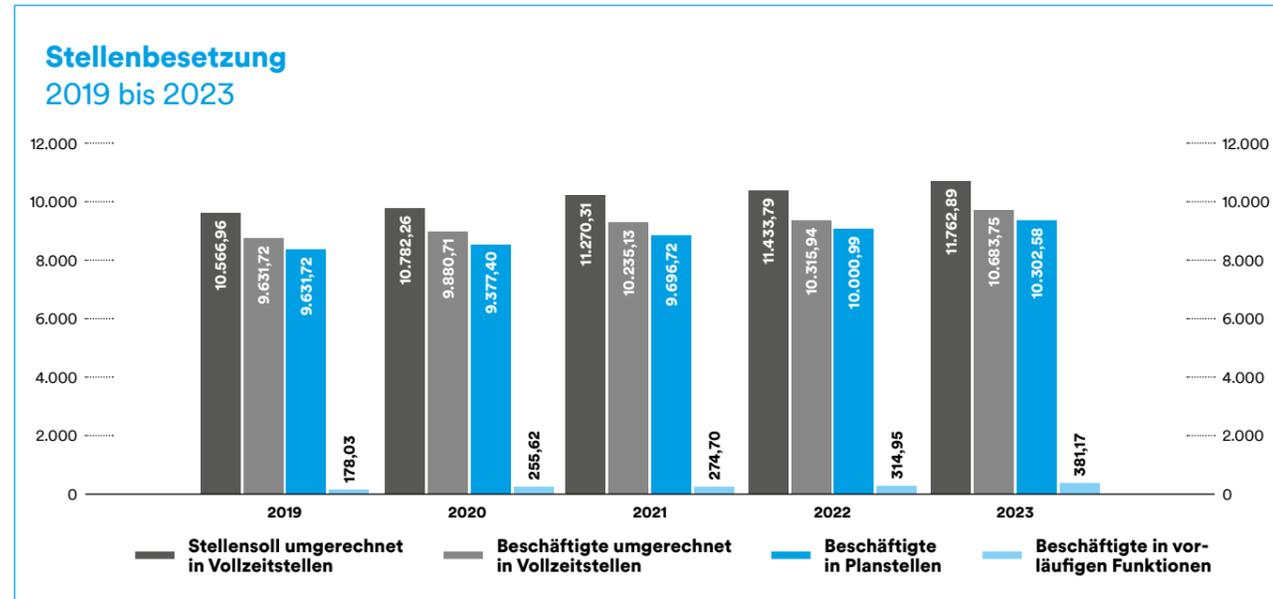


Die absoluten Zahlen der Beschäftigten in Teilzeit steigen kontinuierlich von 2019 bis 2023. Im Jahr 2023 erreicht die Zahl der Teilzeitkräfte ihren derzeitigen Höhepunkt mit 3.787. Die prozentuale Verteilung der Geschlechter bleibt über die Jahre jedoch fast immer gleich.



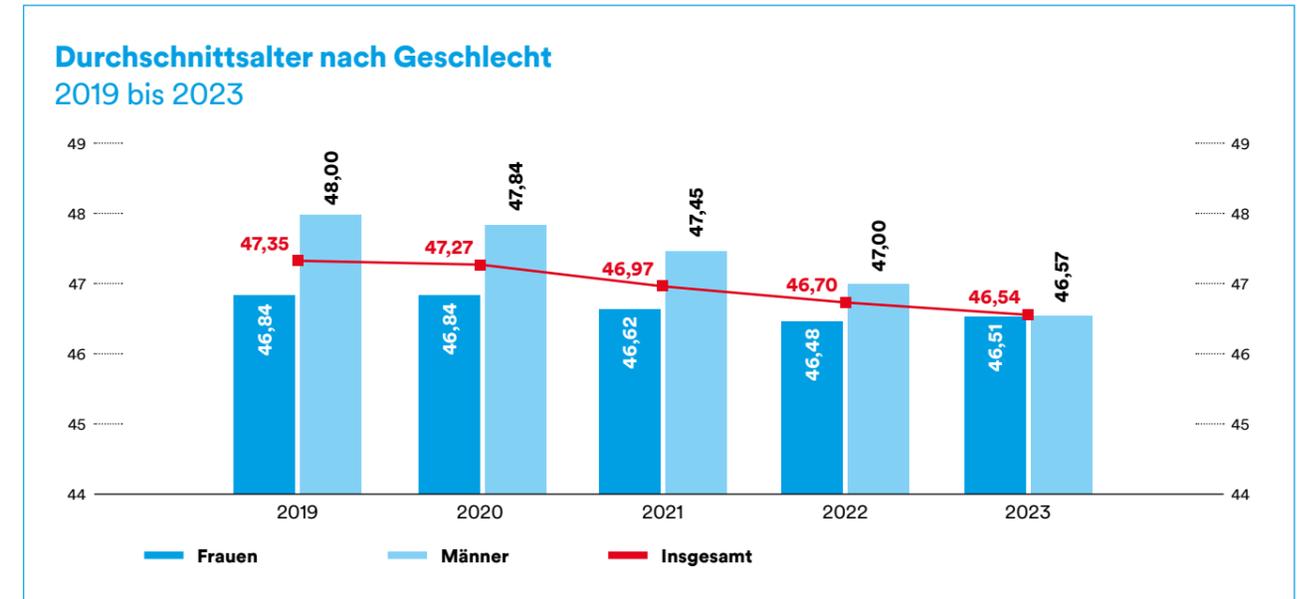
Stellenbesetzungen, Personal- und Versorgungsauszahlungen

Analog zur Anzahl des Stellensolls ist ebenfalls die Anzahl der Beschäftigten konstant angestiegen. Über einen Betrachtungszeitraum von fünf Jahren (2019 bis 2023) ist zu erkennen, dass fast 1.000 Stellen mehr besetzt wurden.

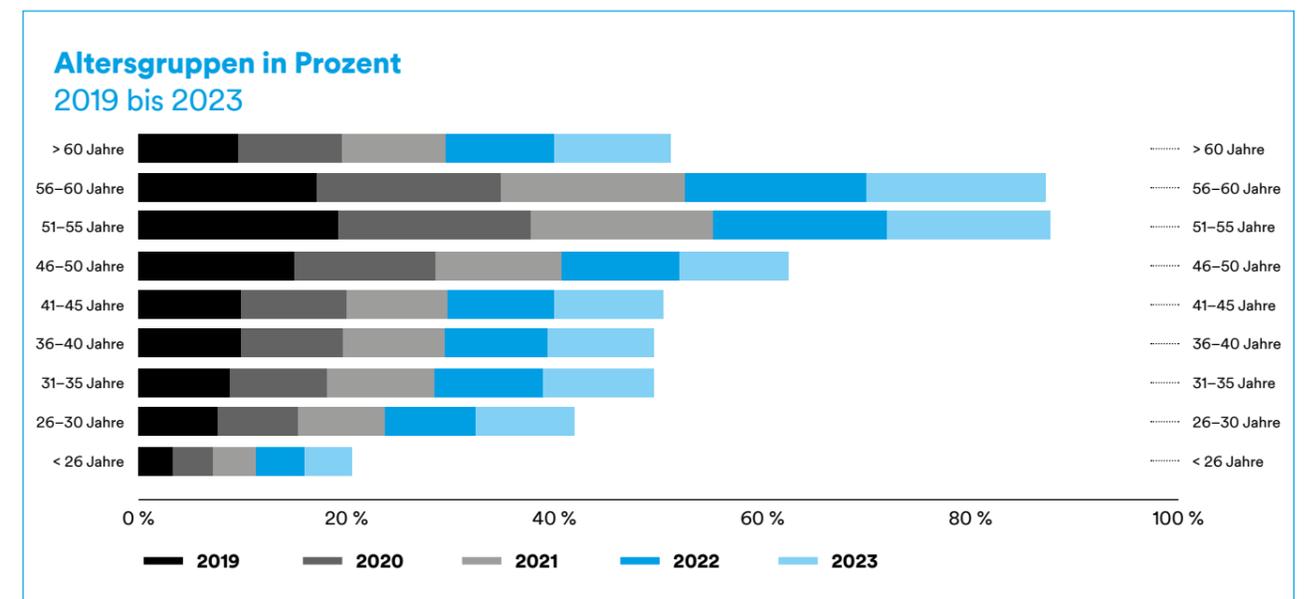


Altersverteilung

In den Jahren 2019 bis 2023 nahm das durchschnittliche Alter der Angestellten und Beamtinnen und Beamten kontinuierlich ab. Im Jahr 2023 erreichte es mit 46,54 Jahren den bisher niedrigsten Wert in dem Betrachtungszeitraum.

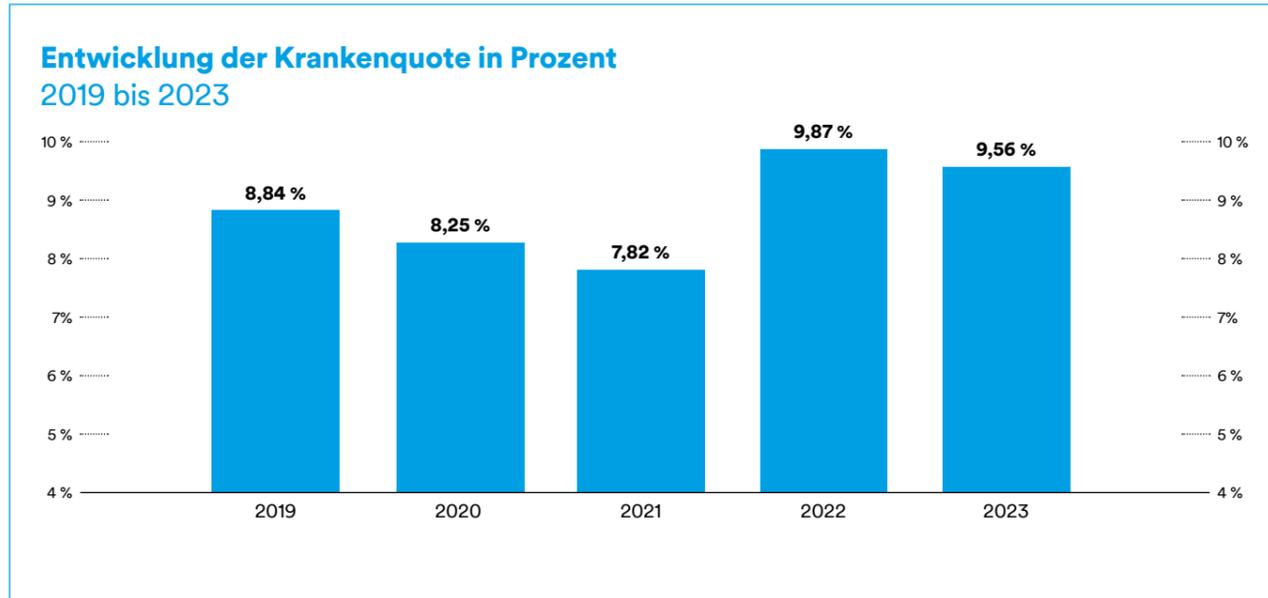


Nach wie vor sind die größten Altersgruppen der Stadt Düsseldorf die von 51 bis 55 und 56 bis 60 Jahren. Die kleinste Altersgruppe ist, wie in den Jahren zuvor auch, die Gruppe der unter 26-Jährigen. Allerdings kann hier ein kleiner Anstieg in den letzten zwei Jahren festgestellt werden.



Krankenquoten

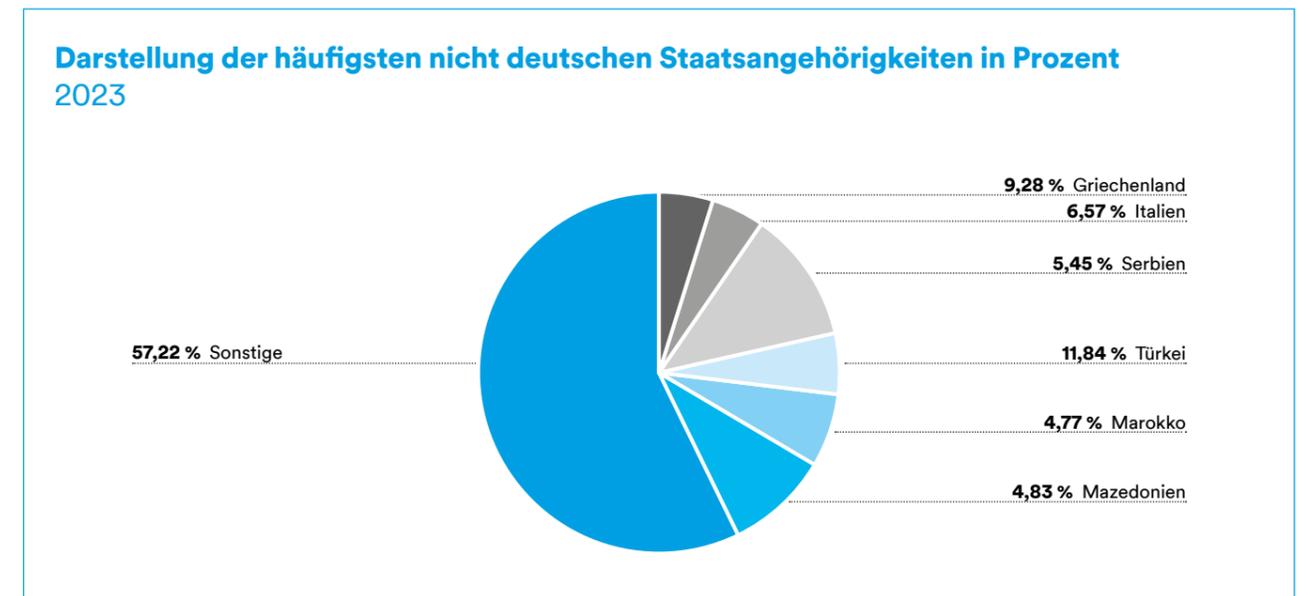
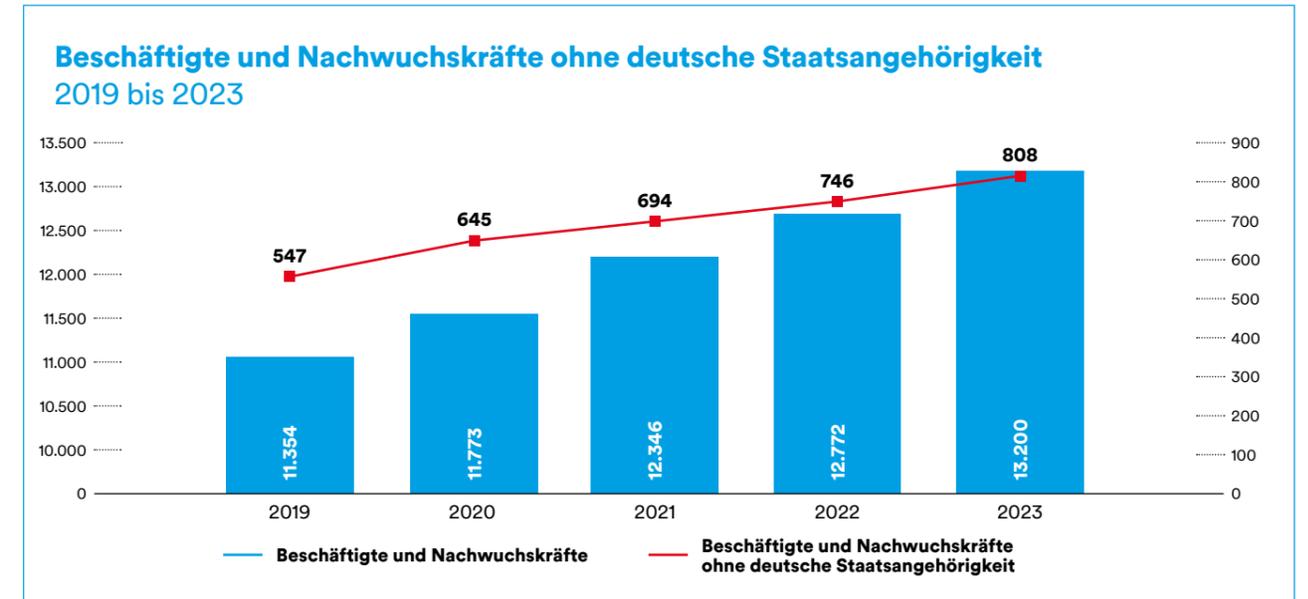
Mit der Krankenquote wird errechnet, in welchem Verhältnis die krankheitsbedingten Fehltag zu den Kalendertagen stehen. Die Quote beinhaltet Krankmeldungen der Beschäftigten ab dem ersten Tag. Ab dem Jahr 2019 bis 2021 sank die Quote auf 7,82 Prozent. Während der Corona-Pandemie ist sie um rund zwei Prozent angestiegen.



Nationalitäten

Die Landeshauptstadt Düsseldorf ist bunt und vielfältig, und dies findet sich auch in ihrem Personalkörper wieder.

→ Weitere Informationen: Kapitel 2.3, Seite 70





Kapitel 5

Hinweise und Glossar

5.1 Hinweise

Kennzahlen

Die Zahlen beziehen sich auf alle aktiven Beschäftigten und wurden für die Jahre 2019 bis 2023 ermittelt. Die dargestellten Jahreswerte sind der Schnitt der Monatsergebnisse.

Sofern in Diagrammen Werte für das Jahr 2023 dargestellt werden, beziehen sich diese auf den Dezember 2023.

Beschäftigte, die länger als einen Monat beurlaubt sind, zum Beispiel wegen Elternzeit, fließen nicht in die Zahlen ein, sondern werden gesondert betrachtet.

Zu einzelnen weiteren Themen stellen die zuständigen Fachbereiche die Angaben zur Verfügung.

Fotos

Titel, S. 52: Düsseldorf Marketing GmbH

S. 5, 30, 31, 39, 62, 79, 81: Privat

S. 8: Adobe Stock

S. 12, 13, 16, 17, 21, 25, 29, 31, 37, 41, 54, 85, 86: Landeshauptstadt Düsseldorf

S. 16: KGSt

S. 18: Landeshauptstadt Düsseldorf/Maria Theresia Noeßler

S. 27, 28: Landeshauptstadt Düsseldorf/David Young

S. 30: Landeshauptstadt Düsseldorf/Amt für Kommunikation

S. 31: Landeshauptstadt Düsseldorf/Uwe Schaffmeister

S. 32, 34: Landeshauptstadt Düsseldorf/Ingo Lammert

S. 35, 48: Halina Szafranska

S. 40, 43, 45, 47, 50, 51: Landeshauptstadt Düsseldorf/Jennifer Trümper

S. 4, 56, 58, 74, 90, 98: Düsseldorf Tourismus

S. 72: Landeshauptstadt Düsseldorf/Wilfried Meyer

S. 77: Landeshauptstadt Düsseldorf/Amt für Gebäudemanagement

S. 89: Wolfgang Reinhold

S. 92: Melanie Zanin für den Personalrat der Allgemeinen Verwaltung

5.2 Glossar

Beschäftigte

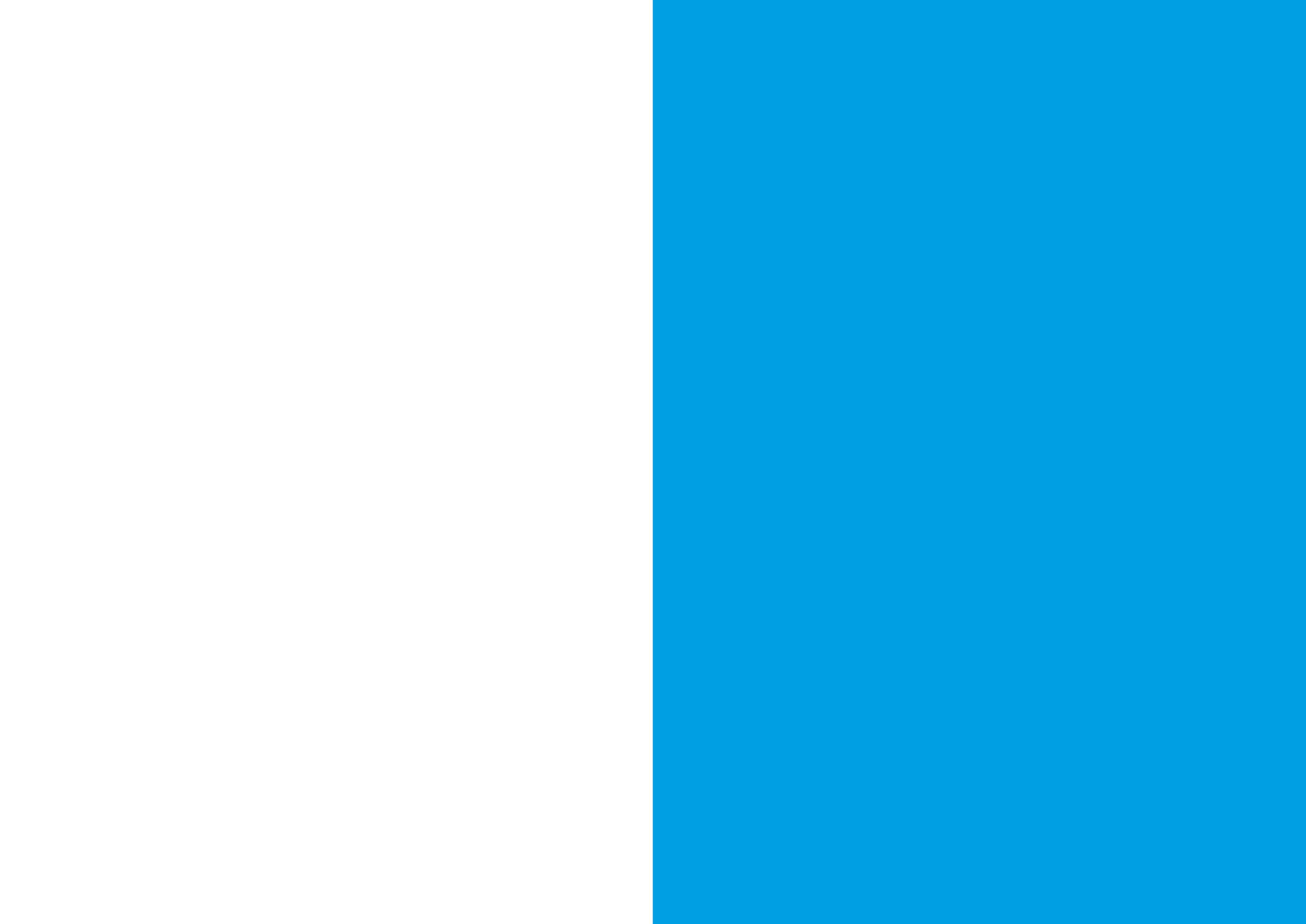
Zu den Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen gehören Beamtinnen, Beamte, tariflich und außertariflich Beschäftigte.

Führungsebenen

- Ebene 1 – Verwaltungsspitze
Oberbürgermeisterin oder Oberbürgermeister und Beigeordnete
- Ebene 2 – Amtsleitungen
Amts- und Institutsleitungen
- Ebene 3 – Abteilungsleitungen
Abteilungs-, Fachbereichs- und Verwaltungsleitungen, Büroleitungen der Dezernate
- Ebene 4 – Sachgebietsleitungen
Sachgebiets-, Bereichs- und Bezirksverwaltungsstellenleitungen
- Ebene 5 – Einrichtungsleitungen
Leitungen von Kindertageseinrichtungen, Team- und Gruppenleitungen
- Ebene 6 – Aufsichtspersonen
Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Arbeitsgruppenleitungen

Nachwuchskräfte

Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Freiwilligendienste werden unter dem Begriff Nachwuchskräfte zusammengefasst.





Landeshauptstadt Düsseldorf
Dezernat 04

Herausgegeben von der

Landeshauptstadt Düsseldorf
Marktplatz 2, 40213 Düsseldorf

Verantwortlich:

Olaf Wagner
Beigeordneter für Digitalisierung,
Personal und Organisation

Redaktion:

Bettina Mötting
Hauptamt – Amt für Personal,
Organisation und IT

08/24

www.duesseldorf.de

