



Sachbearbeitung ZS/P - Personal- und Organisationsmanagement

Datum 19.03.2013

Geschäftszeichen

Beschlussorgan Hauptausschuss

Sitzung am 02.05.2013 TOP

Behandlung öffentlich

GD 139/13

---

Betreff: Personalbericht

Anlagen: Anlage 1: Total E-Quality Bewerbung 2012 -Anlagenliste-  
Anlage 2: Personalentwicklung

**Antrag:**

Es wird beantragt,

1. den Personalbericht zur Kenntnis zu nehmen
2. der Eingruppierung der Schalterkräfte in den Dienstleistungszentren und dem Service Center Neue Mitte in die Entgeltgruppe 6 zuzustimmen.

Frau Susanne Baumgartl

---

Genehmigt:

BM 1,OB

---

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des  
Gemeinderats:

Eingang OB/G

Versand an GR

Niederschrift §

Anlage Nr.

## Sachdarstellung:

Der Personalbericht von 2013 ist, wie in der Vergangenheit auch, aufgeteilt in einen statistischen Teil und einen Teil, in dem derzeit aktuelle Personalthemen erörtert werden. Gedacht ist der Personalbericht im Hauptausschuss aber vor allem, um zwischen Verwaltung und Hauptausschuss aktuelle personalpolitische Themen zu diskutieren. Der Personalbericht soll daher diesen Austausch anregen.

## 1. Statistische Erhebungen zum Personalbestand der Stadt Ulm

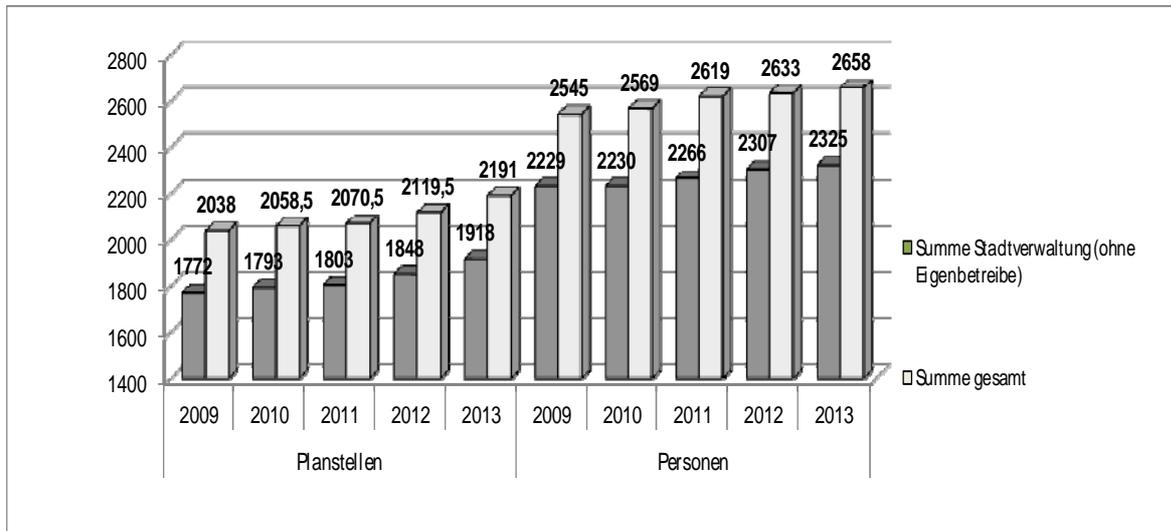
Die nachfolgende Darstellung zeigt den aktuellen Personalbestand der Stadt, aufgeteilt in verbeamtete und tarifliche Beschäftigte. Der Anteil an verbeamtetem Personal bei der Stadt Ulm ist im Vergleich zu anderen Städten gering. Auffallend ist auch die hohe Teilzeitquote von knapp 40% an der Gesamtbelegschaft.

### 1.1 Personalstellen, Personal und Personalstruktur

| Personalgruppen<br>bei der Stadtverwaltung<br>und den Eigenbetrieben<br>(* inkl. Leerstellen für Beamte) | Planstellen<br>Stellenplan<br>2013<br>(Vorjahr in<br>Klammern) | PERSONEN (Aktueller EDV-Personalbestand SAP-HR am 15.<br>März 2013, inklusive Auszubildende und Praktikant/Innen, ohne<br>Personen die auf nicht stellenplanrelevanten Stellen sitzen) |                       |                            |                      |
|--|--|--|-----------------------|----------------------------|----------------------|
|  |  | Vollzeit<br>(Vorjahr)  | Teilzeit<br>(Vorjahr) | Teilzeit-<br>quote<br>in % | Gesamt<br>(Vorjahr)  |
| Beamte*  | 419 (412)  | 274 (271)  | 74 (71)               | 21,3 %                     | 348 (342)            |
| Beschäftigte (TVöD u. a.)  | 1.499 (1.437)  | 1.138 (1.139)  | 839 (826)             | 42,4 %                     | 1.977 (1.965)        |
| <b>Summe Stadtverwaltung<br/>(ohne Eigenbetriebe)</b>  | <b>1.918 (1.849)</b>   | <b>1.412 (1.410)</b>   | <b>913 (897)</b>      | <b>39,3 %</b>              | <b>2.325 (2.307)</b> |
| EBU (ohne<br>Zweckverband)   | 192 (190,5)  | 185 (182)  | 38 (35)               | 17,0 %                     | 223 (217)            |
| AHW (Alten- und<br>Pflegeheim Wiblingen)   | 81 (81)  | 44 (45)  | 66 (64)               | 60,0 %                     | 110 (109)            |
| <b>Summe gerundet<br/>Stadtverwaltung* und<br/>beide Eigenbetriebe</b>                                   | <b>2.191 (2.120,5)</b>   | <b>1.641 (1.637)</b>   | <b>1.017 (996)</b>    | <b>38,3 %</b>              | <b>2.658 (2.633)</b> |

Seit 2009 ist ein Anstieg an Planstellen und Personen zu verzeichnen, der überwiegend auf das Konto des Ausbaus der Kinderbetreuung geht.

Entwicklung seit 2009:



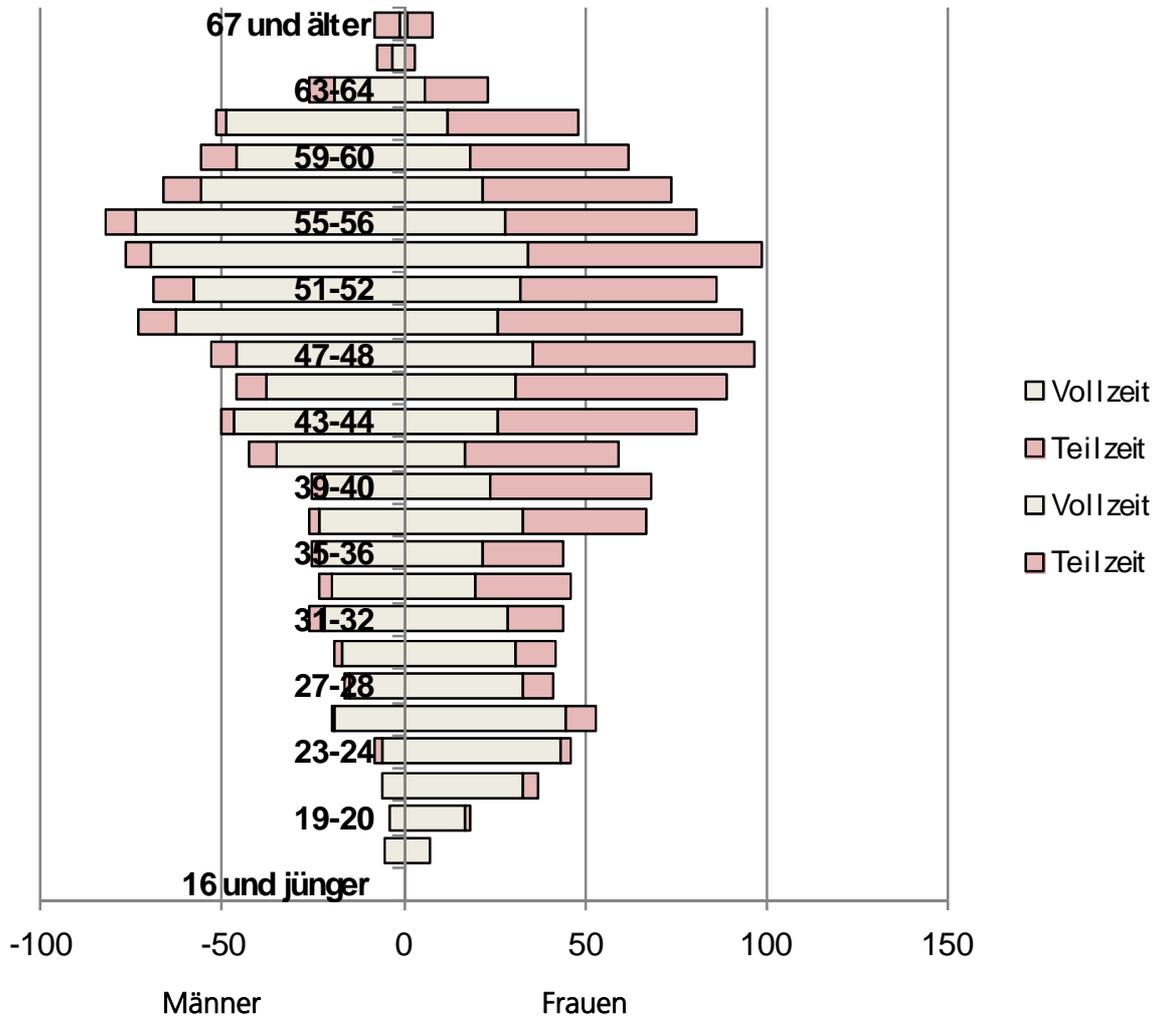
1.2 Teilzeitarbeit bei der Stadtverwaltung Ulm

Wie unter 1.1 bereits gezeigt, ist der Anteil an Teilzeitarbeit in der Stadtverwaltung relativ hoch. Ca. 85% der Teilzeitarbeitsverhältnisse betreffen Frauen.

| Personengruppen und Eigenbetriebe                 | Teilzeit inkl. Altersteilzeit<br>abs.<br>(Vgl. Jahr 2007) | Frauenanteil an den Teilzeitkräften |                      |
|---|---|-------------------------------------|----------------------|
|   |   | abs.<br>(Vergleichsjahr 2007)       | in %                 |
| Beamte  | 74 (56)   | 71 (55)                             | 95,9% (98,2%)        |
| Beschäftigte (TVöD u.a.)                          | 839 (784)   | 719 (677)                           | 85,7% (86,4%)        |
| <b>Stadtverwaltung insg. (ohne Eigenbetriebe)</b> | <b>913 (840)</b>  | <b>790 (732)</b>                    | <b>86,5% (86,5%)</b> |
| EBU (ohne Zweckverband Klärwerk Steinhäule)       | 38 (41)   | 14 (17)                             | 36,8% (41,5%)        |
| AHW (Alten- und Pflegeheim Wiblingen)             | 66 (56)   | 64 (52)                             | 97,0% (92,9%)        |
| Summe Stadtverwaltung und beide Eigenbetriebe     | <b>1.017 (937)</b>  | 868 (801)                           | <b>85,3% (85,5%)</b> |

### 1.3 Altersstruktur Stadtverwaltung Ulm (ohne Eigenbetriebe)

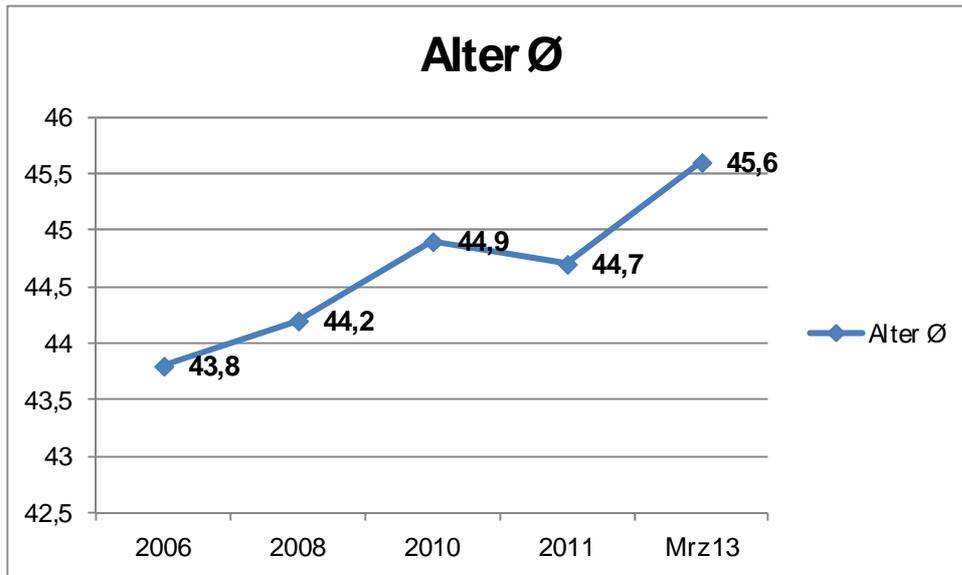
Die Altersstruktur der Stadtverwaltung Ulm (hier ohne Eigenbetriebe) spiegelt die demographische Entwicklung wider. Das Durchschnittsalter liegt mittlerweile bei 45,6 Jahren. Im nachfolgenden "Altersbaum" wird die hohe Teilzeitquote von Frauen (auch über 45 Jahren) deutlich sichtbar. Auch der überwiegend weibliche Nachwuchs springt ins Auge.



Stand: 15.03.2013

#### 1.3.1 Entwicklung Durchschnittsalter Gesamtstadt seit 2006

Seit den ersten Erhebungen in 2006 steigt das Durchschnittsalter bei der Gesamtstadt kontinuierlich an. In den Zahlen sind jeweils die nicht stellenplanrelevanten Besetzungen herausgerechnet (z.B. Bücherkinder oder Freiwilliges Soziales Jahr o.ä.), da diese das Bild verzerren würden. Aufgrund dieser Altersentwicklung ist es wichtig, vorausschauende Personalgewinnung zu betreiben und auch die eigenen Potenziale innerhalb der Mitarbeiterschaft zu erschließen. Dieser Aufgabe müssen sich alle Fach-/Bereiche stellen.



### 1.3.2 Entwicklung Durchschnittsalter in den Fachbereichen seit 2010

In den einzelnen Fach-/Bereichen ist die Tendenz unterschiedlich, wobei überwiegend eine aufsteigende Entwicklung festzustellen ist. Je nach Größe können bereits wenige personelle Veränderungen spürbare Auswirkungen auf das Durchschnittsalter haben. Bei den nachfolgenden Zahlen sind die Auszubildenden und auch Bücherkinder, FSJ ... nicht berücksichtigt. Der Bereich OB hat das höchste, der Fachbereich BuS das niedrigste Durchschnittsalter.

| Fach-/Bereich | 2010 | 2011 | März 2013 |
|---------------|------|------|-----------|
| OB            | 48,3 | 48,5 | 49,9      |
| ZS            | 44,9 | 45,8 | 45,1      |
| ZD            | 46,7 | 45,3 | 45,9      |
| BD            | 44,7 | 44,7 | 45,7      |
| Kultur        | 42,1 | 43,3 | 46,1      |
| BuS           | 42,9 | 43,7 | 43,4      |
| StBU          | 46,1 | 46,4 | 47,5      |
| AHW           |      |      | 45,8      |
| EBU           |      |      | 46,7      |

## 1.4 Geschlechterverteilung

Am 15.11.2012 hat das Frauenbüro einen Zwischenbericht zur Umsetzung des Chancengleichheitsplans (GD 409/12) erstattet. Dabei wurde der Wunsch des Hauptausschusses nach Daten über die Geschlechterverteilung bei den Beschäftigten der Stadt artikuliert. Daher kommen jetzt nachfolgend mehrere Darstellungen zu diesem Thema.

Die Stadtverwaltung Ulm hat, wie viele andere Verwaltungen auch, einen hohen Frauenanteil. Er beträgt ca. 60%, Tendenz steigend. Auch der Nachwuchs (Azubis) ist mehrheitlich weiblich.

### Vergleich 2013 mit 2007 (Einführung SAP-HR; Datenberechnungen)

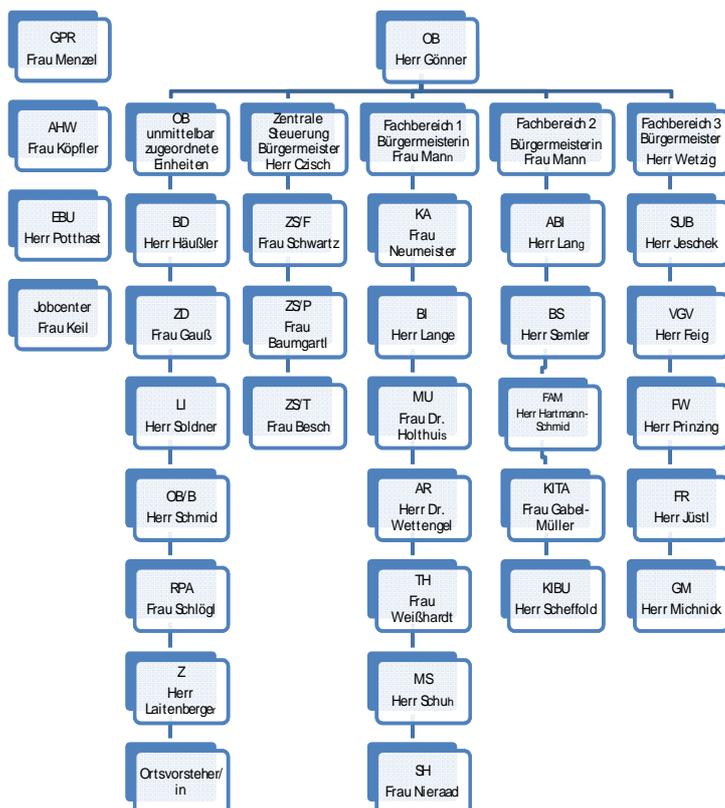
| Personalgruppen bzw. Organisationseinheiten        | Insg. 2013   | männl. 2013 | weibl. 2013  | Frauenanteil 2013 (Vergleichsjahr 2007) |
|--|--------------|-------------|--------------|---|
| Beamte   | 348          | 184         | 164          | 47,1 % (42,5 %)                         |
| Beschäftigte (TVöD u.a. )                          | 1.977        | 726         | 1.251        | 63,3 % (62,6 %)                         |
| <b>Stadtverwaltung insg. (ohne Eigenbetriebe)</b>  | <b>2.325</b> | <b>910</b>  | <b>1.415</b> | <b>60,9 % (59,7 %)</b>                  |
| Auszubildende (einschl. beider Eigenbetriebe)      | 83           | 31          | 52           | 62,7 % (75,3 %)                         |
| <b>EBU (ohne Zweckverband Klärwerk Steinhäule)</b> | <b>223</b>   | <b>191</b>  | <b>32</b>    | <b>14,3 % (15,3 %)</b>                  |
| <b>AHW (Alten- und Pflegeheim Wiblingen)</b>       | <b>110</b>   | <b>9</b>    | <b>101</b>   | <b>91,8 % (87,6 %)</b>                  |

### 1.4.1 Leitende Mitarbeitende nach Geschlecht

Aktuell hat die Stadtverwaltung im Bereich der leitenden Mitarbeitenden einen Frauenanteil von knapp 40%, ein Anteil von dem viele Unternehmen noch weit entfernt sind.

Im Jahr 2004 betrug der Frauenanteil im Bereich der leitenden Führungskräfte noch 20%. Der Frauenanteil in dieser höchsten nicht politischen Ebene wurde daher verdoppelt.

Anbei eine Darstellung des aktuellen Standes (März 2013):



### 1.4.2 Mitarbeitende nach Geschlecht und Bezahlung

Die Aufteilung der Geschlechter auf die einzelnen Bezahlbenen zeigt lediglich noch im Bereich des höheren Dienstes eine Frauenquote (25 %), die unter derjenigen der Männer liegt. Aufgrund der überwiegend weiblichen Nachwuchsentwicklung ist es aber nur eine Frage der Zeit, bis auch hier der Frauenanteil überwiegt.

| Stand: 01.01.2013<br>ohne Eigenbetriebe                   | Frauen      |       | Männer     |       | insgesamt   |
|---|-------------|-------|------------|-------|-------------|
|   | Anzahl      | in %  | Anzahl     | in %  | Anzahl      |
| <b>Beschäftigte gesamt (ohne Auszubildende)</b>           | <b>1320</b> | 62,2% | <b>802</b> | 37,8% | <b>2122</b> |
| <b>Beschäftigte gesamt nach Laufbahnen</b>                |             |       |            |       |             |
| höherer Dienst (B, A 13 hD - A 16, EG 13 - 15Ü)           | 27          | 24,8% | 82         | 75,2% | 109         |
| gehobener Dienst (A 9 gD - A 13 gD, EG 9 - 12, S 9 - 18)  | 337         | 58,2% | 242        | 41,8% | 579         |
| mittlerer Dienst (A 6 - A 9 mD, EG 3 - 8, S 3 - 8)        | 753         | 63,3% | 436        | 36,7% | 1189        |
| einfacher Dienst (EG 1 - 2Ü, S 2)                         | 203         | 82,9% | 42         | 17,1% | 245         |
| <b>Beschäftigte in Führungspositionen nach Laufbahnen</b> |             |       |            |       |             |
| Führungsfunktionen gesamt                                 | 85          | 45,5% | 102        | 54,5% | 187         |
| höherer Dienst (B, A 13 hD - A16, EG 13 - 15Ü)            | 15          | 21,4% | 55         | 78,6% | 70          |
| gehobener Dienst (A 9 gD - A 13 gD, EG 9 - 12, S 9 - 18)  | 53          | 54,1% | 45         | 45,9% | 98          |
| mittlerer Dienst (A 6 - A 9 mD, EG 3 - 8, S 3 - 8)        | 17          | 89,5% | 2          | 10,5% | 19          |
| <b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>                |             |       |            |       |             |
| Beschäftigte in Elternzeit                                | 57          | 96,6% | 2          | 3,4%  | 59          |
| Beurlaubung zur Kinderbetreuung                           | 30          | 96,8% | 1          | 3,2%  | 31          |
| Beurlaubung zur Pflege                                    |             | 0,0%  |            | 0,0%  | 0           |

### 1.4.3 Geschlechterverteilung bei zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen

Nachfolgend wird die Teilnahme an zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen aufgeschlüsselt nach Geschlecht gezeigt. Im Bereich der neuen Führungskräfte und insbesondere im Bereich der Trainees fällt der hohe Frauenanteil auf. Bei der Einstellung der zentralen Trainees wird bereits jetzt darauf geachtet, auch männliche Bewerber einzustellen.

| 1. Führungskräftequalifizierung  |       |        |        |
|--|-------|--------|--------|
| Kurs/e aktueller Stand   | insg. | weibl. | männl. |
| WS Psychische Belastungen am Arbeitsplatz für leitende Führungskräfte                        | 20    | 9      | 11     |
| Info-Veranstaltung Interkulturelle Kompetenz für leitende Führungskräfte                     | 34    | 15     | 19     |
| <b>Summe</b>   | 54    | 24     | 30     |
| 2. Neue Führungskräfte   |       |        |        |
| Definition: Personen, die seit Kurzem oder in naher Zukunft eine Führungsfunktion übernehmen |       |        |        |
| Kurs aktuelles Jahr  | insg. | weibl. | männl. |
| Neuer FK-Kurs (jährl. Kursangebot mit 6 Bausteinen; Start April)                             | 12    | 7      | 5      |
| <b>Summe</b>   | 12    | 7      | 5      |

### 3. Trainees (studierte Berufseinsteiger)

|   |              |               |               |
|---|--------------|---------------|---------------|
| Traineeprogramm erstmals seit Oktober 2009 mit einer Laufzeit von in der Regel zwei Jahren.   |              |               |               |
| Zielgruppe / Personenkreis: Berufsanfänger/innen mit Studium, insbesondere  |              |               |               |
| a. des gehobenen Verwaltungsdienstes (Inspektor/innen)  |              |               |               |
| b. andere Personen mit vergleichbarer Qualifikation (mindestens FH-Abschluss) aus anderen Berufsgruppen z.B. technischer, kultureller oder sozialer Bereich |              |               |               |
| <b>Kurse aktuelles Jahr</b> (immer 2 Kurse zeitversetzt; jährlicher Start)  | <b>insg.</b> | <b>weibl.</b> | <b>männl.</b> |
| Kurs 3 (Start war im März 2012; Ende im Dezember 2013)  | 15           | 14            | 1             |
| Kurs 4 (Start war jetzt im März 2013; Ende im September 2014)   | 12           | 10            | 2             |
| <b>Summe</b>  | <b>27</b>    | <b>24</b>     | <b>3</b>      |

### 4. Beruflicher Aufstieg

#### 4.1 Beamte - Aufstieg in den gehobenen, nichttechnischen Verwaltungsdienst

Laufzeit 7 Monate (März - September)

|  |              |               |               |
|--|--------------|---------------|---------------|
| <b>Kurs 2013</b>   | <b>insg.</b> | <b>weibl.</b> | <b>männl.</b> |
| VWA-Seminarreihe für Aufstiegsbeamt/innen mittlerer Dienst | 1            | 0             | 1             |

#### 4.2 Angestelltenlehrgänge

Zusage des Oberbürgermeisters für max. 4 AL I / Jahr und max. 2 AL II / Jahr

|  |              |               |               |
|--|--------------|---------------|---------------|
| <b>Kurse 2013</b>  | <b>insg.</b> | <b>weibl.</b> | <b>männl.</b> |
| AL I (in der Regel für Personen ohne Berufsausbildung) Teilnehmerzahl      | 1            | 1             | 0             |
| AL II (Verwaltungsfachwirt/in; Aufstiegslehrgang für den gehobenen Dienst) | 2            | 2             | 0             |
| <b>Summe</b>   | <b>3</b>     | <b>3</b>      | <b>0</b>      |

### 5. Beruflicher Wiedereinstieg

Organisation durch die Jobbörse bei ZS/P; Zusammenarbeit mit Institut fact.ori in Ulm

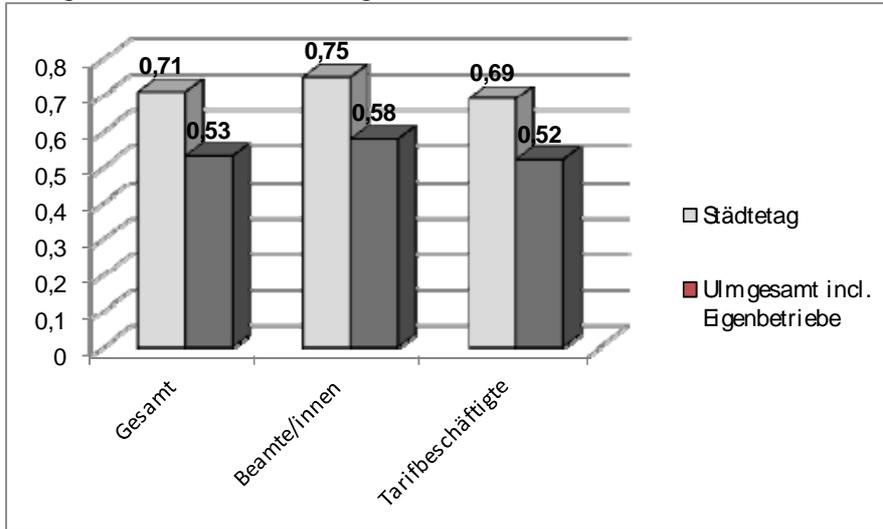
|   |              |               |               |
|---|--------------|---------------|---------------|
| <b>Kurs</b>   | <b>insg.</b> | <b>weibl.</b> | <b>männl.</b> |
| "Welcome Back"- Kurs (November 2012 bis Februar 2013) | 11           | 11            | 0             |
| <b>Summe</b>  | <b>11</b>    | <b>11</b>     | <b>0</b>      |

### 1.5 Krankenstand je Fach-/Bereich

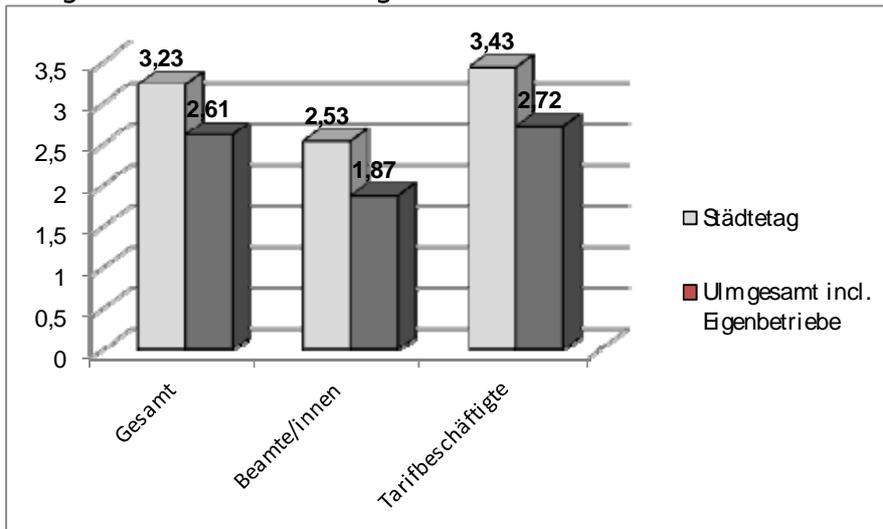
Aus der Mitte des Hauptausschusses kam der Wunsch, eine Darstellung des Krankenstandes je Fach-/Bereich zu erhalten. Um eine Vergleichbarkeit mit anderen Städten herzustellen, haben wir als Vergleichsbasis die Krankenstandsumfrage des Deutschen Städtetags hinzugenommen. Hierfür wurde die Krankenquote von 169 Städten verschiedener Größen zugrunde gelegt. Die Krankenstandsquote beträgt über alle Städte und Beschäftigtengruppen hinweg, bezogen auf Kalendertage (365 Tage p.a.) das heißt incl. Wochenenden und Feiertagen, 6,12 %. Bei der Stadt Ulm incl. Eigenbetriebe liegt diese Quote 4,80 %, also deutlich unter dem Durchschnittswert.

Ein Vergleich Städtedurchschnitt und Stadt Ulm nach der Krankheitsdauer sieht folgendermaßen aus:

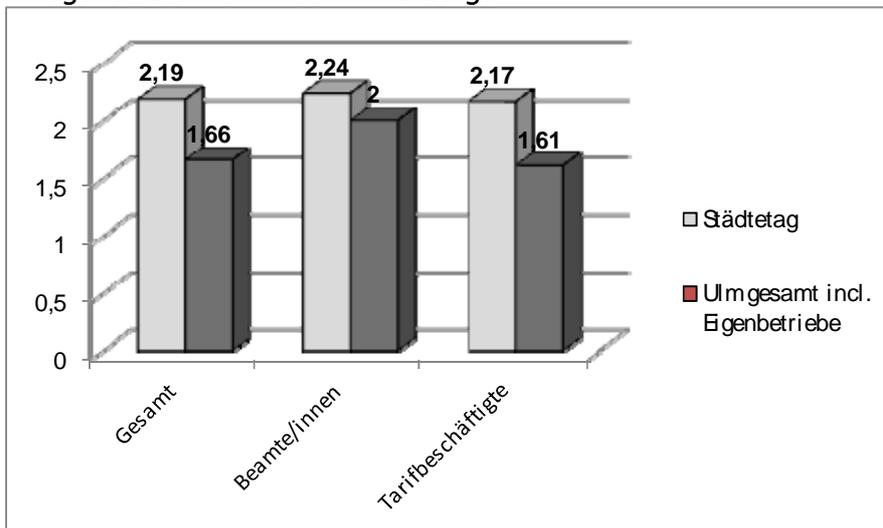
### Kategorie 1 - 3 Krankheitstage



### Kategorie 4 - 42 Krankheitstage

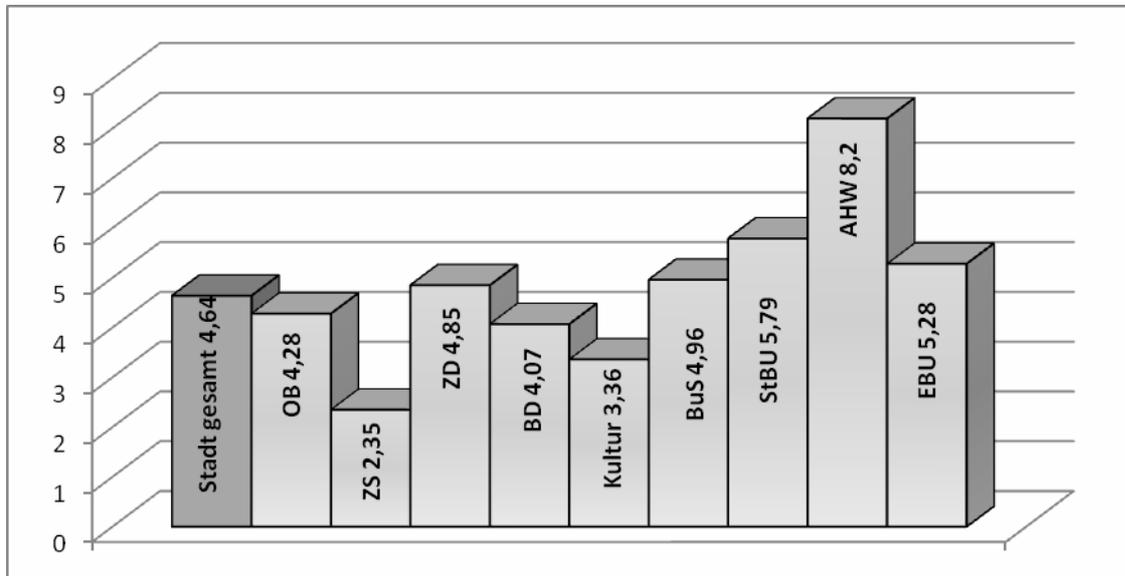


### Kategorie 43 und mehr Krankheitstage



Nachfolgend sind noch die fachbereichsbezogenen Krankheitsquoten dargestellt:

| Gesamt<br>stadt | OB   | ZS   | ZD   | BD   | Kultur | BuS  | StBU | AHW | EBU  |
|-----------------|------|------|------|------|--------|------|------|-----|------|
| 4,64            | 4,28 | 2,35 | 4,85 | 4,07 | 3,36   | 4,96 | 5,79 | 8,2 | 5,28 |



## 2. Aktuelle Themen im Personalbereich

Wie schon in den Jahren zuvor sind die wesentlichen Trends, die die Personalarbeit beeinflussen, die Demografie und der Wertewandel der nachkommenden Generation Y (die zwischen 1980 und 2000 Geborenen), die auf den Arbeitsmarkt kommt. Wir als Arbeitgeber müssen unsere Personalmaßnahmen auf beide Entwicklungen abstimmen. Es gilt, Personal zu gewinnen, zu fördern und möglichst lange, bestenfalls bis zum Erreichen des Rentenalters gesund und motiviert zu halten.

Was unterscheidet die "Generation Y" von den traditionellen Arbeitnehmern, die wir bisher gewohnt sind?

*"...Kollegialität und persönliche Entwicklung rangieren bei ihnen ganz oben und erst am Schluss stehen Status und Prestige. ...Selbstbewusste Optimisten sind dabei, die Unternehmen zu erobern und sie stellen Bedingungen. ...von den Unternehmen erwartet die Generation Y, dass sie umdenken und sich auf ihre Ansprüche einstellen. ..."*

*"...Sie hatten immer schon die Wahl. Von Geburt an wurden sie von der Generation X ihrer Eltern gefördert und gefeiert. ...Schon als Hosenmatze durften sie mitentscheiden, wohin die Familie in Urlaub fährt oder welches Auto angeschafft wird. Sie sind daran gewöhnt, sich entfalten und verwirklichen zu dürfen. Und all das, was sie in der Kindheit erfahren haben, erwarten die Neuen nun auch vom Arbeitgeber: Aufmerksamkeit, Fürsorge, Mitsprache, ständiges Feed Back. Sie wollen Chefs, die wie Eltern sind und auf ihre Bedürfnisse eingehen. Es könnte sein, dass sie ihre Erwartungen auch durchsetzen. Denn diese Generation hat eine Macht, die ihren Eltern und Großeltern vorenthalten war. Es ist die Macht der Demografie, die Macht der Knappheit."*

*Aus: DIE ZEIT, 07. März 2013*

Es ist leicht nachzuvollziehen, dass die geänderten Prioritäten bei den früher Geborenen zu

Missverständnissen und Unverständnis führen können. Um aber weiter auf dem Arbeitsmarkt guten neuen Nachwuchs rekrutieren zu können, müssen wir uns, sowohl als Organisation als auch als konkret betroffene Führungskraft auf diese Anforderungen einstellen. Eine spannende Entwicklung, die vor dem Hintergrund der unter 1.3 dargestellten Altersstruktur eine hohe Bedeutung erhält.

Im Folgenden werden einige Themen, die mit den beschriebenen Trends in Zusammenhang stehen, herausgegriffen. Die Auswahl gibt nicht die Wichtigkeit oder Rangfolge der Themen wieder und ist auch nicht vollständig.

## 2.1 Ausbildung

Die Nachwuchsgewinnung durch Ausbildung in allen Bereichen ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Stadt Ulm ist hier auf verschiedenen Feldern aktiv. Beschäftigte der Stadt sind beispielsweise Lehrbeauftragte an Hoch- und Fachschulen und repräsentieren dadurch die Stadt als Arbeitgeber.

Auch der Ausbildung in den klassischen Ausbildungsberufen nach BBiG kommt ein hoher Stellenwert zu. Die Ausbildungsbeauftragten der Stadt haben eine verantwortungsvolle Aufgabe. Sie sind für die Azubis, die oft ja noch recht jung sind, Ansprechpartner und Vertrauensperson. Sie müssen mit den neuen Anforderungen der Generation Y vertraut gemacht werden und dies bei der Ausbildung mit berücksichtigen. Gleichzeitig muss die Tätigkeit als Ausbildungsbeauftragte/r innerhalb der Verwaltung die Anerkennung bekommen, die sie auch verdient. Die Ausbildungsbeauftragten prägen wesentlich den Eindruck, den junge Menschen von der Stadtverwaltung bekommen und den sie auch im eigenen Freundeskreis weitertragen. Zudem werden die Azubis in dieser Zeit selbst in ihrer künftigen Haltung zur Arbeit / zur Berufstätigkeit stark beeinflusst.

Die Ausbildung bei der Stadt muss daher, aus mehreren Gründen, eine hohe Qualität haben.

Die Stadt Ulm bildet in vielen verschiedenen Berufsbildern aus: Aktuell sind auf der städtischen Intranetseite 30 Berufe aufgeführt:

- Altenpfleger/-in
- Anerkennungspraktikant/-in
- Bachelor of Arts (B.A.) - Soziale Dienste
- Bachelor of Arts (B.A.) - Sozialmanagement
- Beamter/-in im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst
- Bestattungsfachkraft
- Biologielaborant/-in
- Bühnenmaler/-in
- Bürokauffrau/Bürokaufmann
- Elektroniker/-in, Fachrichtung Betriebstechnik
- Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe
- Fachangestellte/-r für Bürokommunikation

- Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste
- Fachinformatiker/-in, Fachrichtung Systemintegration
- Fachkraft für Abwassertechnik
- Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Fotograf/-in
- Geomatiker/-in
- Hauswirtschaftler/-in
- Industriemechaniker/-in
- KFZ-Mechatroniker/-in
- Maskenbildner/-in
- Maßschneider/-in
- Straßenwärter/-in
- Tierpfleger/-in
- Verkaufsfachfrau/-kaufmann
- Vermessungstechniker/-in
- Verwaltungsfachangestellte/-r
- Volontär/-in

Zusätzlich zu den ständig angebotenen Ausbildungsplätzen werden unter anderem aus arbeitsmarktpolitischen Gründen zusätzliche Ausbildungsplätze zentral finanziert. Im letzten Jahr waren dies die unten dargestellten Plätze:

| <b>2012: 16 zusätzl. Plätze</b> wegen doppeltem Abitursjahrgang (G9 und G8) | Berufsbilder  | Zahl      |
|---|---|-----------|
| ZS/T  | Fachinformatiker/in (Fachrichtung Systemintegration)                                    | 1         |
| ZD/P  | Bürokauffrau/-mann  | 1         |
| AR  | Fotograf/in (Bilddokumentation)   | 1         |
| TH  | Fachkraft für Veranstaltungstechnik (Abt. Beleuchtung)                                  | 1         |
| BI  | Fachang. für Medien- u. Infodienste (Fachr. Bibliotheken)                               | 1         |
| ABI   | Bachelor of Arts - Studiengang „Sozialmanagement“                                       | 1         |
| FAM   | Bachelor of Arts - Studiengang „Soziale Dienste der Jugend-, Sozial- und Familienhilfe“ | 1         |
| FAM   | Erzieher/in in Jugendarbeit (Anerkennungspraktikum-1 Jahr)                              | 1         |
| KITA  | Erzieher/in Ermingen (dto.)   | 1         |
| KITA  | Erzieher/in Martin-Zeiler-Weg (dto.)  | 1         |
| BS - NaBi   | Verkaufsfachfrau/-mann  | 1         |
| TG  | Tierpfleger/in  | 1         |
| ME  | Geomatiker/in   | 1         |
| BD V  | Biologielaborant/in   | 1         |
| <b>Eigenbetriebe</b>  |   |           |
| AHW   | Altenpfleger/in   | 1         |
| EBU   | KFZmechatroniker/in   | 1         |
| <b>Insgesamt</b>  |   | <b>16</b> |

Damit die Ausbildung bei der Stadtverwaltung die geforderte hohe Qualität aufweist, planen wir, zusammen mit ZD/P, dem GPR und der gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung eine Befragung unter den Azubis durchzuführen, um Maßnahmen zur Qualitätssicherung und ggf. -verbesserung entwickeln zu können. Ziel sollte sein, dass die Ausbildung bei der Stadt von unseren Azubis in deren Bekannten- und Freundeskreis weiterempfohlen wird.

## 2.2 Personalpolitik und Chancengleichheit

### 2.2.1 Total E-Quality Kurzdarstellung Bewerbung 2012

Die Verleihung des Total E-Quality Prädikats an einen Arbeitgeber ist eine Auszeichnung für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Chancengleichheit für die (potenziellen) Beschäftigten immer mehr ein wichtiges Thema ist, zeigt die Prädikatsverleihung, dass wir hier auf dem richtigen Weg hin zu einem attraktiven Arbeitgeber sind. Das aktuelle Prädikat haben wir -bereits zum drittenmal- für die Zeit 2012 - 2014 erhalten.

Aufgrund von Nachfragen aus der Mitte des Hauptausschusses werden hier die wesentlichen Teile der Bewerbung 2012 dargestellt:

Die Bewerbung richtet sich nach einer vorgegebenen Checkliste und beginnt mit der Angabe von verschiedenen statistischen Daten und der Schwerpunkte in der Personalarbeit zur Gleichstellung. Dies sind in der Stadt Ulm die Richtlinie zu Gender Mainstreaming, der Chancengleichheitsplan und das Personalmanagementkonzept.

Danach folgen mehrere Aktionsbereiche. Hier sind immer exemplarisch ein paar wichtige Maßnahmen der Stadt angegeben.

- Aktionsbereich 1: Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
  - Auflistung der zahlreichen Auswertungen
- Aktionsbereich 2: Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchswerbung und -besetzung
  - Gezielte Ansprache von Frauen und Männern durch Jobbörse
  - Kitapersonaloffensive >Versuch, auch Jungen für diese Ausbildung zu gewinnen
  - Teilnahme am girls und boys day
  - Bildungsmesse
- Aktionsbereich 3: Weiterbildung / Personalentwicklung
  - Fortbildungsreihe für die neuen Führungskräfte
  - Trainéeprogramm
  - Jährliches Mitarbeitergespräch mit Fördergespräch
  - Potenzialanalyse
  - Coaching
  - Rahmenregelungen zur Beurlaubung / Rückkehrseminar "welcome back"
- Aktionsbereich 4: Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Flexible Arbeitszeiten: Teilzeitmodelle, Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten, Sabbaticals
  - Telearbeit
  - Ferienbetreuung
  - Portal Beruf und Familie mit Login für Beurlaubte
- Aktionsbereich 5: Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz
  - Flyer geschlechtergerechte Sprache mit den jeweiligen Fortbildungen
  - Teilnahme am GeniAI Projekt
  - Gender Mainstreaming Fortbildungen
- Aktionsbereich 6: Institutionalisierung der nach innen gerichteten Aktivitäten zur Chancengleichheit
  - Frauenbüro
  - Homepage mit Schwerpunkt Chancengleichheit

- Teilnahme am GeKom Projekt (= GenderKompetenz im Kommunalen Raum)
- Hervorhebung in der Personalwerbung (z.B. Imagebroschüre)
- Aktionsbereich 7: Gesellschaftspolitisches Bekenntnis zur Chancengleichheit
  - Chancengleichheit verankert im Leitbild der Stadt Ulm
  - Konzept Ulm -Internationale Stadt-
  - Ulmer Frauenforum
  - Sprachkurse für Migrantinnen

An der Aufzählung und den zahlreichen beigefügten Anlagen (Anlage 1) lässt sich erkennen, dass eine Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat eine umfangreiche Angelegenheit ist, die die Personalpolitik einer Organisation aus allen Richtungen beleuchtet.

### **2.2.2 betriebliche Kinderbetreuung**

Die Stadtwerke Ulm/Neu-Ulm planen in ihrem Neubau den Betrieb einer Kinderkrippe. Am 12.03.2013 fand für die Beschäftigten der SWU ein Infoabend statt, in dem darüber informiert wurde. Bis zum 26.03.2013 konnten sich die Beschäftigten der SWU für einen Betreuungsplatz anmelden. Insgesamt sind 20 Krippenplätze (U 3) vorgesehen. Derzeit ist noch nicht bekannt, inwieweit die 20 Plätze von SWU Mitarbeiterkindern in Anspruch genommen werden. Die Stadt Ulm ist, gemeinsam mit der FUG und weiteren Mietern des Neubaus, berechtigt, offene Plätze an eigene Mitarbeiterkinder zu vergeben. Bis zur Sitzung des Hauptausschusses müsste die grobe Anzahl der Plätze bekannt sein, die der Stadt zur Verfügung stehen, so dass darüber dann mündlich berichtet werden kann. Sollte sich die Anzahl der Plätze für städtische Mitarbeiterkinder als nicht ausreichend herausstellen, muss über weitere Schritte (z.B. Belegplätze in anderen Einrichtungen) nachgedacht werden.

## **2.3 Gesundheitsmanagement**

Aufgrund der demographischen Entwicklung gewinnt das Thema Gesundheitsmanagement immer höhere Bedeutung. Nachfolgend werden einzelne Projekte/Themen aus dem Gesundheitsmanagement der Stadt dargestellt, die neben der individuellen Beratung und Fallarbeit, eher den präventiven Ansatz verfolgen.

### **2.3.1 Projekt Baubetriebshof:**

Im Frühjahr 2011 wurde im Baubetriebshof im Rahmen des BEM (= betriebliches Eingliederungsmanagement) ein Projekt zur Gesundheitsförderung und Prävention durchgeführt. Anlass dafür war ein Mitarbeiter im BEM, welcher Rückenbeschwerden hatte. Bei der Erörterung von unterstützenden Maßnahmen wurden dann vom zuständigen Sachgebietsleiter weitere Defizite offen gelegt, die Auslöser für das Gesundheitsprojekt waren.

Vom BEM-Fallmanagement wurde das Konzept erstellt und Kooperationspartner bei der AOK und der Gartenbau Berufsgenossenschaft gefunden. Mit den Kooperationspartnern, dem Abteilungs- und Sachgebietsleiter, der Personalvertretung und einem Physiotherapeuten wurden dann Inhalte, Ablauf, Zeitschiene, Finanzierung und Begleitprogramm besprochen und soweit möglich auch bereits terminiert.

#### Ziele:

- Verringerung der krankheitsbedingten Fehlzeiten
  - durch ein neues Gesundheitsbewußtsein der Beschäftigten
  - verbunden mit einem praxisbezogenen Training zur Einübung anderer Arbeitsweisen bei spezifischen Tätigkeiten
- Steigerung der Motivation und Eigenverantwortung.

#### Maßnahmen:

- Tägliches Training am Morgen, zu Beginn angeleitet durch einen Physiotherapeuten und nachhaltig durch Freiwillige aus den Reihen der Beschäftigten
- Arbeitsbegleitung durch Berufsgenossenschaft und Physiotherapeut bei allen Tätigkeiten
  - Nutzung und Umgang mit den technischen Hilfsmitteln
  - Einübung ergonomischer Arbeitsweisen.
- Begleitende Vorträge zur Ganzheitlichkeit von Gesundheit mit dem Thema Psychosomatik (Prof. Gündel, Universitätsklinik Ulm, Abt. Psychosomatik) und Gesunde Ernährung (AOK).
- Feed-Back Gespräche
- Evaluation
- Nachhaltigkeit durch Gesundheitszirkel,
- Training als Lebensarbeitszeitbegleitende Maßnahme,
- Beobachtung der Fehlzeitenentwicklung,
- bei Bedarf und Notwendigkeit weitere ergänzende Maßnahmen.

#### Ergebnis:

- Verbesserung der Arbeitszufriedenheit
- Die Beschäftigten fühlen sich ausgeglichener
- Steigerung der Eigenverantwortung, z.B. wird mehr auf die Körperhaltung bei der Arbeit geachtet
- Stärkung der Gesundheit
- Verbesserung des körperlichen Befindens > wird durch den Betriebsarzt bestätigt
- Training und Arbeitsbegleitung wird als sehr gut bewertet
- Signifikanter Rückgang bei Arbeitsunfällen > wird durch Sachgebietsleitung und Personalvertretung bestätigt

Dieses Pilotprojekt hat bei allen Kooperationspartnern (Berufsgenossenschaft, AOK, Betriebsarzt) vom Konzept und vom Ergebnis her sehr viel Anklang gefunden und wird in anderen Bereichen weiter erprobt. Dies ist möglich, da das Konzept flexibel anwendbar ist und so auf die spezifischen Belange unterschiedlicher Abteilungen eingegangen werden kann. Da die Nachhaltigkeit im Vordergrund steht, wird das Projekt weiterhin in reduziertem Maß begleitet, damit das Gesundheitsbewußtsein der Beschäftigten weiter und dauerhaft gestärkt bleibt. Die Maßnahme stellt eine Wertschätzung dar, die sich motivierend auswirkt und damit auch ermöglicht, gesund bis zum Renteneintritt in dieser Tätigkeit zu verbleiben.

### **2.3.2 psychische Erkrankungen**

Um der Zunahme der psychischen Belastung und damit einhergehend Krankheitsausfällen mit entsprechend langen Fehlzeiten entgegen zu wirken, hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in Kooperation mit Professor Gündel von der Psychosomatischen Klinik der Universität Ulm sowie Professor Glaser (Arbeits- und Organisationspsychologe) von der Universität Innsbruck eine Struktur der Analyse, Beratung und Therapie entworfen, die im Frühjahr 2014 komplett in die Praxis umgesetzt wird. Flächendeckend wird in der Stadt Ulm nach und nach für alle Abteilungen eine Gefährdungsanalyse der psychischen Belastung mittels Fragebogen durchgeführt, in dem auch indikatorische Fragen enthalten sind, um sofort und präventiv reagieren zu können. Die Einrichtung einer psychosomatischen Sprechstunde ist dabei ein individuelles, anonymes und niederschwelliges Angebot, welches ergänzt wird durch die Möglichkeit, sofort Kurzzeittherapien, stationäre Aufenthalte oder auch Klinikaufenthalte zu ermöglichen. Um dies für alle Versicherten kostenfrei zu ermöglichen laufen gerade mit allen maßgeblichen Krankenkassen Verhandlungen.

Begleitend zu diesem Angebot sollen bei Bedarf und/oder Notwendigkeit in den Abteilungen gesundheitsfördernde Präventionsprojekte durchgeführt werden und ab 2014 gibt es dazu jährlich auch die Gesundheitstage mit Vorträgen, Schnupperangeboten, medizinischen Tests und einem weitgefächerten Informations- und Beratungsangebot.

Mit diesem Maßnahmenpaket ist die Stadtverwaltung Ulm, was das Thema Gesundheit der Belegschaft betrifft, gut auf die demographische Entwicklung eingestellt.

## 2.4 Altersteilzeit / Arbeitszeitmodelle

### 2.4.1 Altersteilzeit

Bei der Stadtverwaltung Ulm (Kernverwaltung) befanden sich zum Stichtag 31.12.2012 45 Beschäftigte in Altersteilzeit, am 31.12.2011 waren es noch 62. Zum 31.12.2012 waren dafür 1.748.940 € an Rückstellungen gebildet. Der Rückgang liegt an geänderten tariflichen Regelungen. Die Bedingungen für die Altersteilzeit richten sich seit dem 01.01.2010 nach einem speziellen Tarifvertrag (TV FlexAZ). Hiernach ist Altersteilzeit möglich sowohl in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen und auch wenn weniger als 2,5 % der Beschäftigten Altersteilzeitverhältnisse haben (Quote). Voraussetzung ist ein Lebensalter von mind. 60 Jahren. Die Quote von weniger als 2,5 % Altersteilzeitverhältnisse wird die Stadtverwaltung Ulm im Laufe des Jahres 2013 erreichen. Daher sind jetzt gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat Regelungen zu treffen, die den Zugang zur Altersteilzeit regeln (z.B. Zeitpunkt des Antrags oder andere Kriterien). Ebenso sollten gesundheitlich bedingte Einschränkungen mit eine Rolle bei der Zugangsberechtigung zur Altersteilzeit spielen.

### 2.4.2 Arbeitszeitmodelle

Bereits zum augenblicklichen Zeitpunkt bietet die Stadtverwaltung eine breite Palette an möglichen Arbeitszeitmodellen an. Für den überwiegenden Anteil der städtischen Beschäftigten gilt die Gleitzeit mit folgenden Rahmenregeln:

- Arbeitszeit zwischen 07:00 und 19:00 Uhr
- Kernzeit (= Mindesterreichbarkeitszeit) von 09:00 bis 12:00 Uhr
- Lage und Dauer ist frei und individuell vereinbar unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse
- Arbeitszeitguthaben: maximal 40 h pro Monat und maximal 120 h pro Jahr
- Arbeitszeitdefizit: maximal 10 h pro Monat und maximal 40 h pro Jahr

Auch für Vollzeitkräfte gibt dieser Rahmen bereits eine gute Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Daneben gibt es noch zahlreiche Teilzeitvarianten. Möglich ist nahezu jegliche Stundenzahl, soweit sie dienstlich betrachtet noch Sinn macht. Es ist möglich, sich eine Stelle zu teilen (halbtags oder auch mit ganzen Tagen in Blockteilzeit) oder auch, sich ein Sabbatical anzusparen. Bereits ein paar (noch wenige) Langzeitkonten gibt es bei der Stadt, bei denen ein früherer Übergang in den Ruhestand "erarbeitet" wird.

Für die Zukunft werden wir überlegen, ob es nötig ist, darüber hinaus zum Thema Langzeit-/ Lebensarbeitszeitkonten Regularien zu erlassen, oder ob eine individuelle Betrachtung sinnvoller ist. Generell ist der Themenkreis "Berufsende - Ruhestand" mittelfristig ein wichtiges Handlungsfeld. Auch Fragestellungen wie Wissenserhalt, ehrenamtliches Engagement, Experten Know how usw. gehören dabei mit betrachtet.

## 2.5 Evaluation Ideenbörse

Vor 5 Jahren wurde bei der Stadtverwaltung Ulm das bis dahin geltende "betriebliche Vorschlagswesen" durch die Ideenbörse abgelöst. Wesentliche Änderungen waren dabei die stärkere Einbeziehung der Führungskräfte (Ideenmanagement als Führungsaufgabe), dezentrale Entscheidungsstrukturen, wenig Formalitäten und ein jährliches Anreizangebot (Verlosung). In den 5 Jahren wurden insgesamt 193 Ideen eingebracht. Davon wurden 121 (!) durch die entscheidungszuständige Führungskraft abgelehnt. 48 Ideen erhielten eine Sachprämie (Wert jeweils zwischen 30 und 44 €). 18 Ideen wurden mit einer Geldprämie belohnt, da sich dort ein

Einsparvolumen berechnen ließ. Die Geldprämien betragen über die 5 Jahre hinweg 11.515 €, eingespart hat die Stadt dadurch 49.220 €.

Es muss jetzt sicherlich analysiert werden, woran die hohe Zahl der Ablehnungen liegt. Dies wirkt auf die Beschäftigten nicht motivierend und trägt dazu bei, dass die Ideen noch nicht richtig "sprudeln".

In der Gesamtbetrachtung waren die ersten 5 Jahre jedoch lohnend für die Stadt und der Weg weg vom "betrieblichen Vorschlagswesen" war der richtige. Eventuell muss das Instrument und seine Zielrichtung, sein Mehrwert nochmals kommuniziert werden.

## 2.6 Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Am 15.11.2012 fand für die leitenden Führungskräfte der Stadtverwaltung ein Impulsworkshop zur interkulturellen Kompetenz statt. Damit wurde das Angebot zur interkulturellen Kompetenz für die Beschäftigten der Stadtverwaltung eröffnet. Daran schließen sich nun Folgeveranstaltungen an, sowohl allgemein als auch für einzelne Abteilungen, je nach Bedarf. Ziel ist, möglichst viele Beschäftigten bedarfsorientiert mit dem Thema interkulturelle Kompetenz vertraut zu machen. Das ist für die Bereiche mit intensivem Kundenkontakt aber auch für interkulturell besetzte Teams wichtig. Die leitenden Führungskräfte sind dabei der Katalysator, der den jeweiligen Bedarf weiter meldet.

### Bausteine:

#### Interkulturelle Kompetenz

##### 1. Impulsworkshops

1.1 Impulsworkshop für leitende Führungskräfte  
(halbtägig) > 15.11.2012

1.2 Impulsworkshop für normale Führungskräfte  
(halbtägig)

1.3 Impulsworkshop für spezifische Mitarbeitergruppen/Abteilungen  
(halbtägig)

- GM - Hausmeister (ca. 60 Personen) > 17.05.2012

- FAM (50 – 80 Personen)

- ...

##### 2. Grundworkshops mit Mitarbeiter/innen

2.1 Grundworkshop für interessierte Mitarbeiter/innen  
(eintägig; abteilungsübergreifend)

##### 3. Bedarfsorientierte Workshops

###### 3.1 Abteilungsspezifische Workshops

(zweitägig, insbesondere für Abteilungen und Teams mit starkem Kundenkontakt)

- Stadthaus

- Museum

- ...

**Sprachthemen:** s. Kursangebot der vh im städtischen Intranet

## 2.7 Bewertung der "Schalterkräfte" im Bereich der Dienstleistungszentren bei BD III

Der Bereich der Bürgerdienste (BD) ist der Bereich der Stadt, an dem die meisten Kontakte der Bürgerschaft mit der Stadtverwaltung stattfinden. Daher prägt BD in besonderer Weise das Bild,

das die Bevölkerung von "der Verwaltung" hat. Insbesondere der Meldebereich und die Dienstleistungszentren haben eine hohe Kontaktdichte und stehen vor folgenden Herausforderungen:

- Die Belastungen in der täglichen Arbeit steigen an:
  - Die Bürger werden anspruchsvoller, sie stellen mehr Anforderungen an die Beschäftigten
  - Es gibt häufig gesetzliche Änderungen, die die Arbeit stark beeinflussen
  - Die Änderungen gehen oft einher mit technischen Weiterentwicklungen
- Es wird zu recht erwartet, dass das Gesicht der Verwaltung an der Schnittstelle zur Bürgerschaft dienstleistungsorientierter wird
- Es ist bei der Arbeit ein hohes Maß an Flexibilität, Engagement und Fachkenntnisse erforderlich
- Weiter wird Beratungs- und Verhandlungsgeschick, Geduld, Freundlichkeit, Kundenorientierung und Einfühlungsvermögen vorausgesetzt.

Diese Tätigkeiten wurden von der GPA nach EG 5 bewertet. Dies ist aus Sicht der Stadtverwaltung, auch im Vergleich mit anderen Tätigkeiten bei BD, nicht mehr sachgerecht.

**Bewertungen vergleichbarer Funktionen bei BD:**

| Org einheit/ Funktion       | Bewertung     |
|-----------------------------|---------------|
| Politesse                   | EG 5          |
| Geschwindigkeitsüberwachung | EG 5          |
| Zulassungsstelle            | EG 5          |
| DLZ Mitte                   | EG 5          |
| Dezentrale DLZ              | EG 5          |
| Service Center Neue Mitte   | EG 5 + Zulage |

Auch der **Vergleich mit anderen Städten** zeigt, dass dort der Schalterbereich durchweg höher bewertet und bezahlt wird:

| Stadt       | Bewertung  | Bemerkung   |
|-------------|--|---|
| Baden-Baden | EG 8 im Bürgerbüro; EG 6 in den Ortsverwaltungen | Empfehlung KGSt   |
| Freiburg    | EG 6   |   |
| Heidelberg  | EG 8   | Mannigfaltige Dienstleistungen, über Einwohnermeldewesen hinausgehend   |
| Heilbronn   | Nicht vergleichbar                               | Vielzahl von Aufgaben auch aus anderen Fachämtern   |
| Karlsruhe   | EG 8   | Rechtsgebiete: Meldewesen, Kfz Zulassung, Führerschein-, Pass- und Ausweiswesen, Beglaubigungen, polizeiliche Führungszeugnisse, Lohnsteuerwesen, Prüfung und Ausgabe von Landesfamilienpässen und Wahlunterlagen |
| Mannheim    | EG 6   |   |
| Pforzheim   | EG 6   | Empfehlung KGSt   |
| Reutlingen  | EG 8   |   |
| Stuttgart   | EG 8   |   |

Um der Schaltertätigkeit beim Meldebereich und in den Dienstleistungszentren die notwendige Wertigkeit zu geben, schlagen wir daher vor, für die Sachbearbeitung in den Dienstleistungszentren (DLZ) und im Service Center Neue Mitte (SCNM) eine Bewertung in EG 6 vorzusehen und insoweit

die Bewertung der GPA abzuändern.

Konkret wären davon im Bereich der DLZ zurzeit 2,5 Vollzeitstellen und beim SCNM 4 Vollzeitstellen betroffen. Die Beschäftigten des SCNM erhalten derzeit eine Zulage, die nach der höheren Eingruppierung entsprechend nach unten angepasst wird.

Die zusätzlichen jährlichen Kosten durch die Eingruppierung nach EG 6 belaufen sich auf ca. 10.000 € für alle Fälle.

### **3. Ausblick**

Folgende grobe Richtungen der Personalarbeit der Zukunft lassen sich aus den Daten, Zahlen und den genannten Themen herauslesen:

#### **1. Die Stadtverwaltung wird weiblicher**

Was ist zu tun?

- gezielte Strategien zur Gewinnung von männlichen Bewerbern, insbesondere für Berufsbilder die typischerweise mit Frauen besetzt sind (z.B. Erzieher, Verwaltungsbeamte oder -angestellte)
- weitere Angebote als familienfreundliche Organisation schaffen (z.B. Ausbau der Ferienbetreuung, betriebliche Kinderbetreuung, Unterstützung bei einem Pflegefall in der Familie o.ä.)
- Aufstiegsmöglichkeiten vermehrt auch in Teilzeit anbieten
- ...

#### **2. Die Stadtverwaltung wird älter**

Was ist zu tun?

- Ausbau der Nachwuchswerbung/Personalmarketing (z.B. Ausschreibung jetzt auch in Facebook und Xing, Verstärkung der Schul- und Hochschulkontakte, Beteiligung an der Imagekampagne des Städtetags für den öffentlichen Dienst)
- Ausbau des Gesundheitsmanagements (siehe Punkt 2.3)
- Aufbau eines Mentoringprogramms zur Wissensweitergabe
- Verbesserung der Nachfolgeplanung
- ...

#### **3. Die Stadtverwaltung wird internationaler**

Was ist zu tun?

- Stärkung der interkulturellen Kompetenz der städtischen Beschäftigten
- gezielte Strategien zur Gewinnung von Menschen mit internationalen Wurzeln, bzw. internationaler Kompetenz
- Förderung und Nutzung der Mehrsprachigkeit
- ...

Bereits jetzt verfügt die Stadtverwaltung Ulm über eine hohe Anzahl von Personalentwicklungsinstrumenten (Anlage 2). Aufgrund der stetigen Weiterentwicklung der Bedürfnisse von Organisation und Beschäftigten wird sich der Instrumentenkoffer ebenfalls weiterentwickeln.

