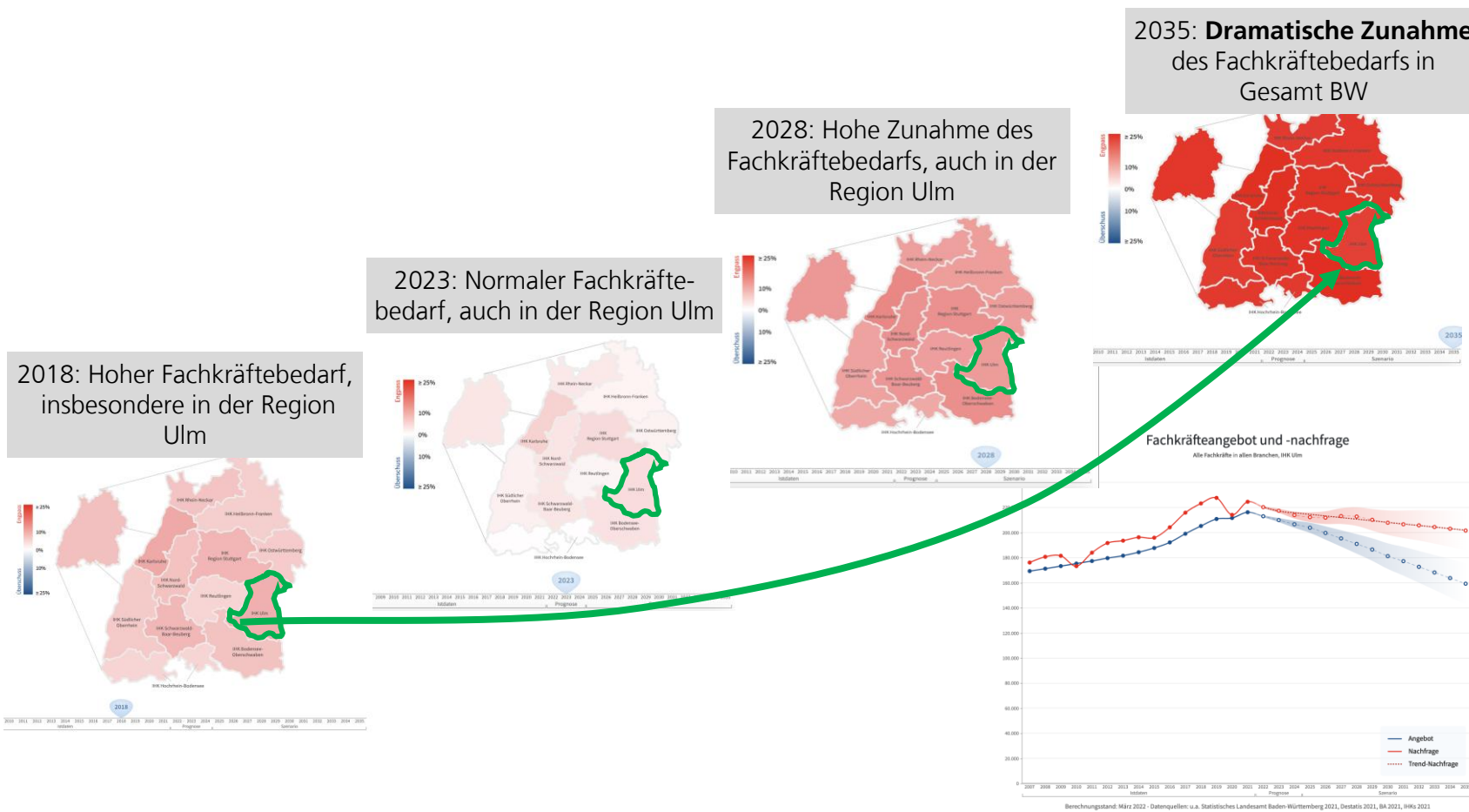
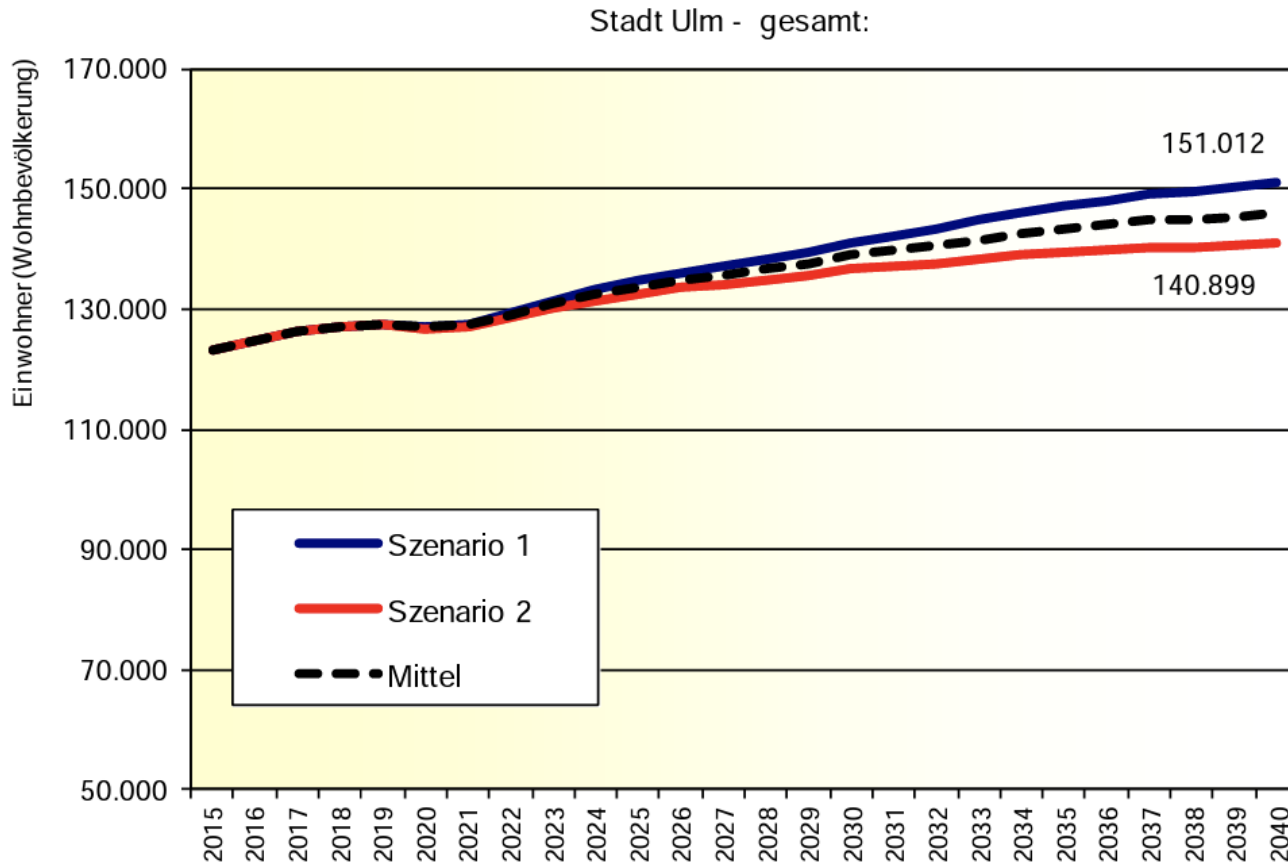


ulm

**ZSD-Klausur 16.11.2023 –
Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung**
Themenfeld Personalstrategie

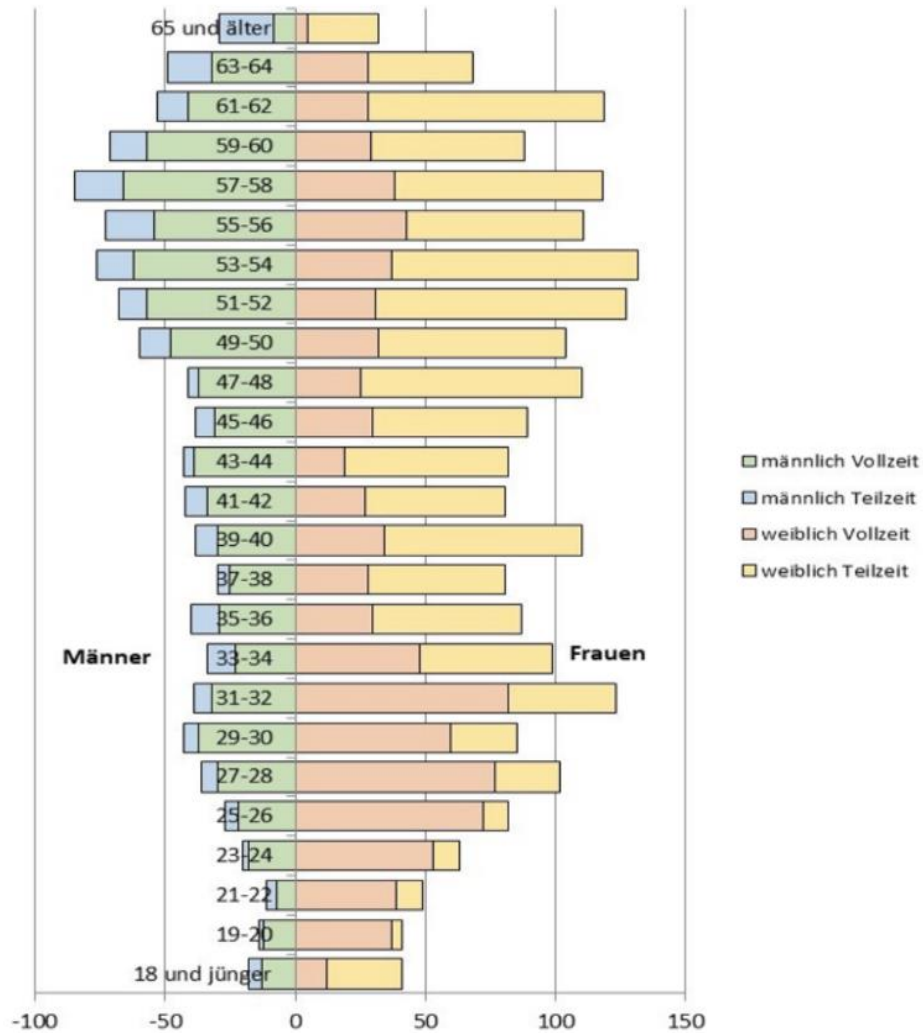


- Der Fachkräftebedarf wird in den nächsten Jahren drastisch zunehmen.
- Der aktuelle Engpass (Angebot und Nachfrage) wird aktuell von ca. 3% auf ca. 10% (bis 2028) und um ca. 20% (bis 2035) ansteigen.
- Insbesondere die Region Ulm ist in den nächsten Jahren davor hoch betroffen und bis 2035 dann auch alle Regionen in BW.



Die Wohnbevölkerung für die Stadt Ulm im Jahr 2040 liegt im Intervall zwischen +23.504 (18,4%) (S1) und +13.391 (10,5%) (S2)

Im Mittel wird der Bedarf an Bürgerservices gegenüber 2019 um 14,4% steigen > weiter wachsende Aufgaben für die Stadtverwaltung

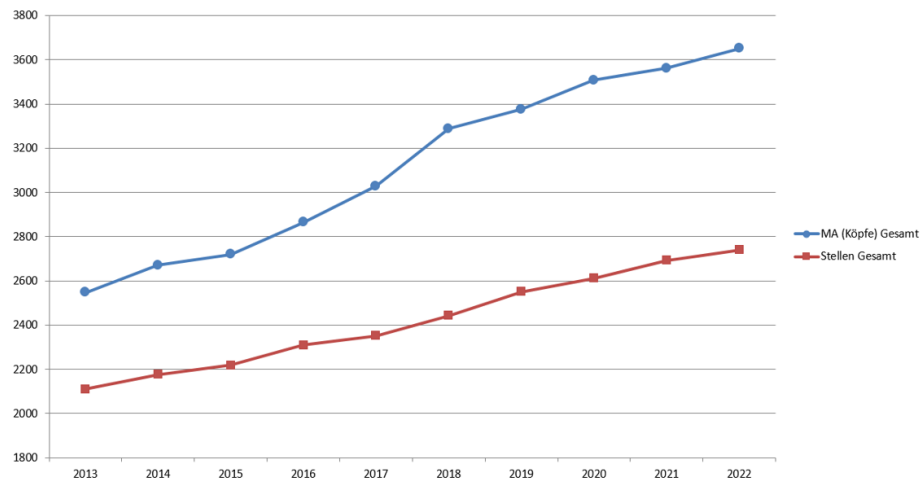
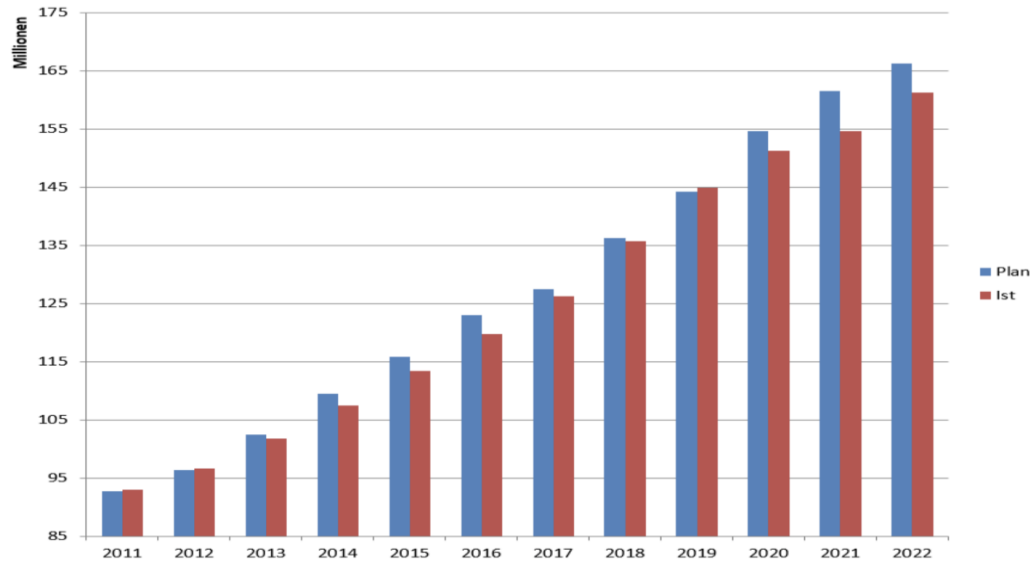


Die Altersstruktur wird in den nächsten Jahren um 5 Jahre von durchschnittlich 44 Jahren auf 49 Jahre anwachsen

Bis Anfang 2028 verlassen alleine altersbedingt über 400 Personen die Stadt Ulm.

Die „Natürliche Fluktuation“ wird in den nächsten Jahren um ca. 10% zunehmen

- Der Mehrbedarf an Mitarbeiter*innen wird um ca. 12% bis 2028 steigen
- Der Anteil an unbesetzten Stellen wird sich verdoppeln
- 20% der Mitarbeitenden von Kultur, BuS und StBU sind über 60 Jahre alt
- 67% des zurückliegenden Personalwachstums war durch gesetzliche oder sonstige regulatorische Vorgaben bestimmt („Pflichtaufgaben“)
- Für jede Stelle werden aktuell 1,72 Stellen ausgeschrieben (im Schnitt können rund 70 % der Stellen nicht beim ersten Mal besetzt werden und müssen erneut ausgeschrieben werden)



Stetiger Anstieg der Zahl an Personalstellen und Beschäftigten, damit Personalkostensteigerung von 30 Millionen in den Jahren 2018 bis 2022.

Ursächlich für Stellenzuwächse sind u.a. Flüchtlingskrise, Ausbau Kinderbetreuung, gesetzliche Reformen (z.B. BTHG, Wohngeld) und Verwaltungsdigitalisierung.

Im Jahr 2024 belaufen sich die Personalaufwendungen auf knapp 200 Mio. € und stellen damit mehr als 1/3 der Gesamtaufwendungen im Ergebnishaushalt dar.

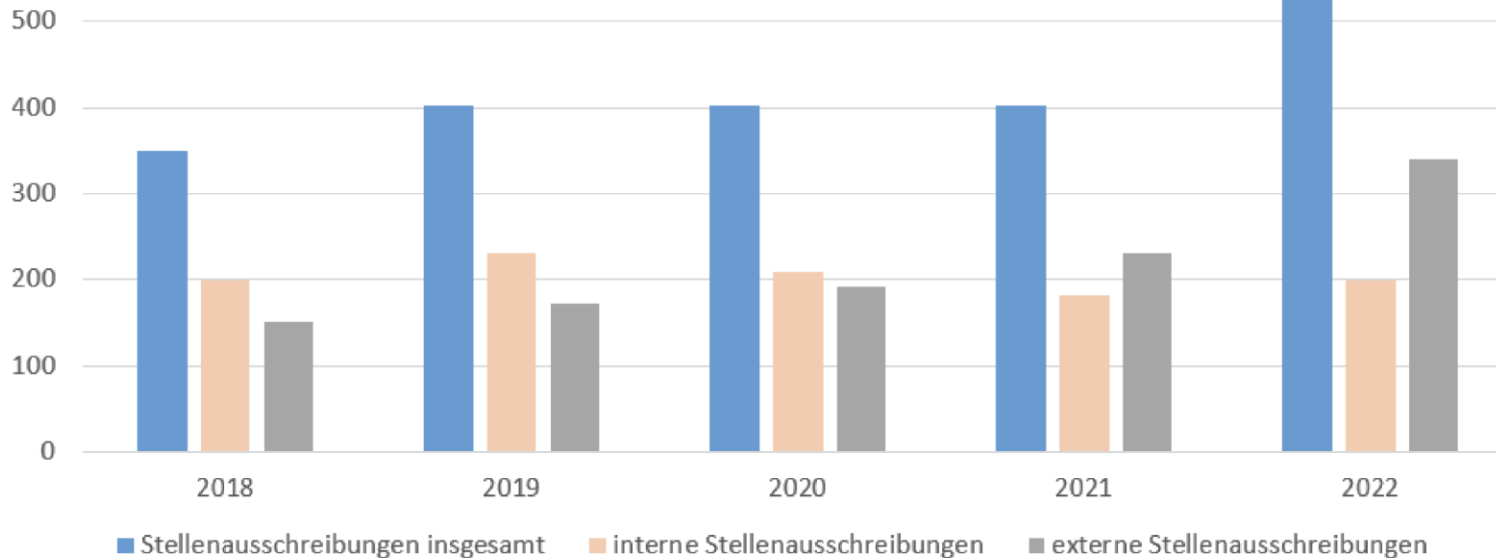
Die Kosten in der Stadtverwaltung steigen kontinuierlich jährlich um ca. 20%

ZSD-Klausur – Personalstrategie

aktuelle Herausforderungen der Verwaltung

- Die Krankheitsquote steigt seit 2020 auch in der Stadtverwaltung Ulm
- Ebenso steigen die Fallzahlen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (um mehr als 100% seit 2018)
- verzögerter Mittelabfluss bei Bauprojekten – Im 5-Jahresdurchschnitt werden nur rund 41,5 Mio. € pro Jahr verausgabt bzw. umgesetzt – bei einem Durchschnittsplan von 65,6 Mio. €
- Warteschlangen im Servicebereich – beispielsweise in der Ausländerbehörde, beim Wohngeld, ...

Stellenausschreibung intern/extern



Die Anzahl an Stellenausschreibungen hat im Zeitraum 2018 - 2022 von ca. 350 auf ca. 550 Stellen und damit um 57 % zugenommen. Für 2023 gehen wir von mind. 600 Ausschreibungen aus.

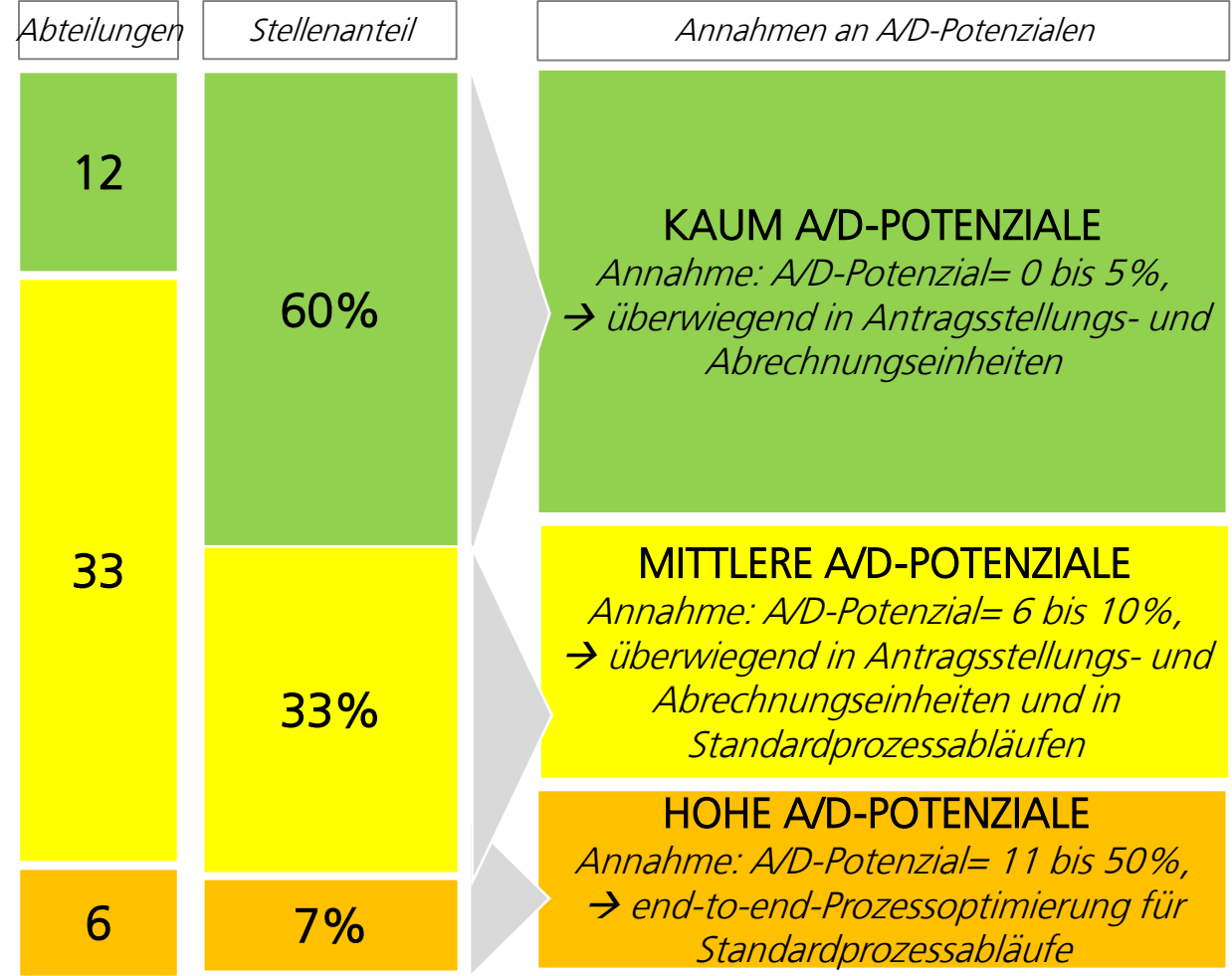
Aufwand für Stellenbesetzungen steigt jährlich um ca. 20%

Potenzial durch Automatisierung / Digitalisierung (A/D)

WELCHE
FACHBEREICHE
HABEN WELCHE
POTENZIALE?



Abt.	Bezeichnung
KITA	
BS	Bildung und Sport
TH	Theater
GM	Gebäudemanagement
VGVB/BB	Baubetriebshof
FW	Feuerwehr
BD V	Veterinäramt
FR	Friedhof
MU	Museum
MS	Musikschule
VGVB/GF	Grünflächen
SH	Stadthaus (Ausstellungen, Veranstaltungen, etc.)
SO	Soziales
ZSD/P	Personal und Organisation
ZSD/IT	
BI	Bibliothek
LI	Liegenschaften
ZSD/D	Interne Dienste
ZSD/HF	Kämmerei
VGVB/ME	Vermessung
VGVB/VP	Verkehrsplanung
Z	Zentralstelle ("politischer Referent" des OB, Öffentlichkeitsarbeit, A
SUB I	Verwaltung, Haushalt, Wohnen
AR	Archiv
SUB V	Umweltrecht und Gewerbeaufsicht
ZSD/SB	Abt. Steuern und Beteiligungen
BM3	Stadtentwicklung, Bau und Umwelt
SUB III	Städtebau und Baurecht I (Innenstadt)
BM2	Kultur, Bildung und Soziales
VGVB/VI	Verkehrsinfrastruktur
KA	Archiv
JCU	Jobcenter Ulm
SUB IV	Städtebau und Baurecht II (äußeres
OB/B	Büro OB
RPA	Rechnungsprüfungsamt
DA	Digitale Agenda
VGVB	Verkehrsplanung und Straßenbau, Grünflächen,
VGVB/MO	Mobilität
ZSD/R	Rechtsstelle
VGVB/V	Verwaltung
SUB II	Strategische Planung
BM1	Erster Bürgermeister
OB	Oberbürgermeister
GPR	Gesamtpersonalrat
SUB	Stadtplanung, Umwelt, Baurecht
BD III	Melde- und Ausländerwesen, Führerscheinwesen, Standesamt
	Ortsverwaltungen
BD II	Bußgeldstelle
BD I	Sicherheit, Ordnung und Gewerbe
BD IV	Statistik und Wahlen, Kfz-Zulassung, Verwaltung und Controlling
BD	Bürgerdienste



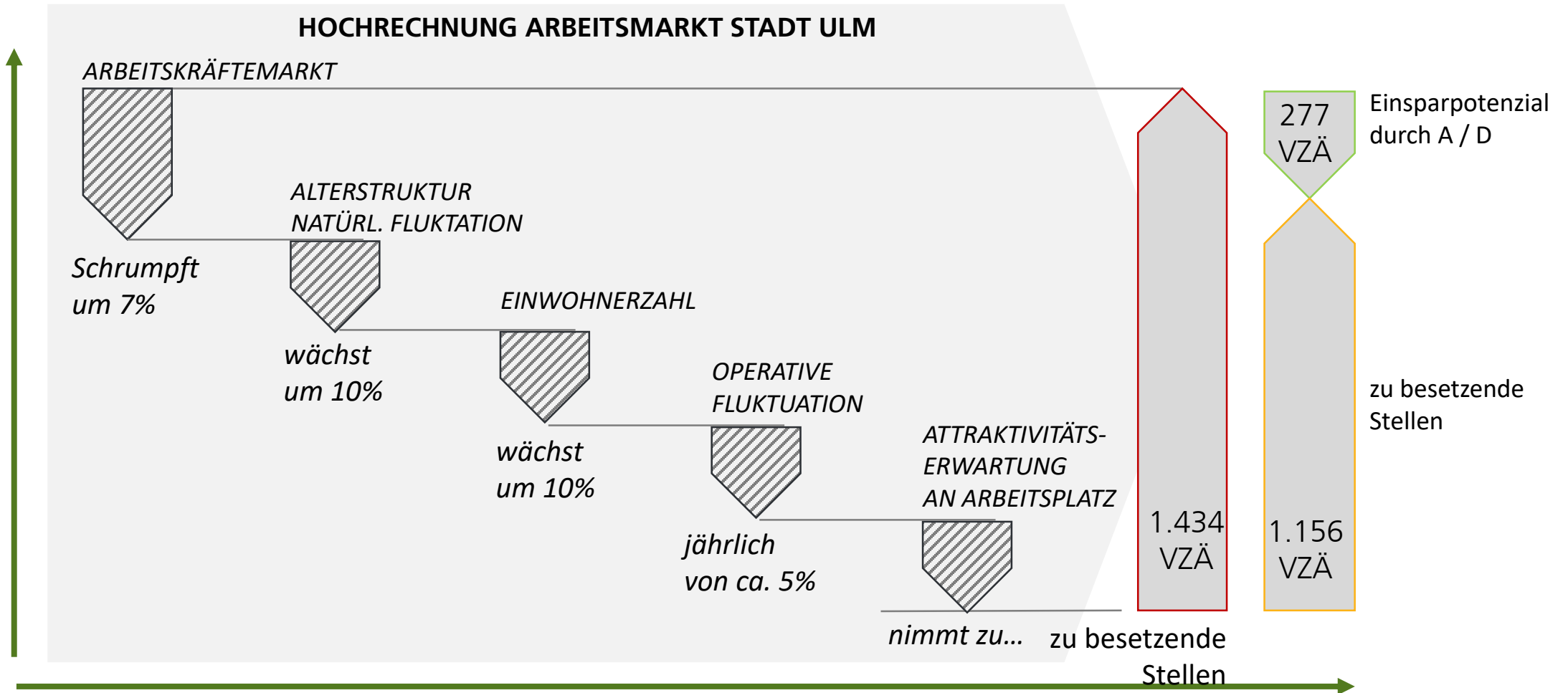
Daten: Erhebung und Erfahrungswerte Fa. STRANGE

ZSD-Klausur – Personalstrategie

Zusammenfassung

Achtung: Hochrechnung auf Vollzeit, tatsächliche MA-Zahl um ca. 45% höher = Teilzeitquote

Stadt Ulm	Annahmen	Veränderung in VZÄ	Personalstand in VZÄ	Erläuterung zur Datengrundlage
Stand Personalstellen 2023 (VZÄ)			2.800	
Wachstumsbedarf bis 2028 (ohne A/D)				<i>Datengrundlagen: u.a. Wachstum Stellenplan der vergangenen 5 Jahre; grobe Schätzung anhand bekannter Veränderungen (z.B. Ganztagesbetreuungsbedarf); Prognose IHK; wachsender Servicebedarf anhand Bevölkerungsprognose</i>
	12%	336		
Personalstand 2028 der Stadt Ulm ohne A/D			3.136	
<i>altersbedingte Fluktuation bis 2028 > 61 Jahre in %</i>	10%	314		<i>beruhend auf Auswertung des Lebensalters</i>
<i>nicht-altersbedingte Fluktuation bis 2028 in % (5%/a)</i>	25%	784		<i>% beruhen auf Auswertungen der vergangenen Jahre</i>
prognostizierte Fluktuation bis 2028		1.098		
Personalgewinnungsbedarf bis 2028 ohne A/D		1.434		
A/D-Potenzial durchschnittlich				
	9,90%	277		<i>beruhend auf Zahl Personalstellen 2023</i>
Personalstand 2028 der Stadt Ulm mit A/D			2.859	
Personalrekrutierungsbedarf bis 2028 mit A/D		1.156		

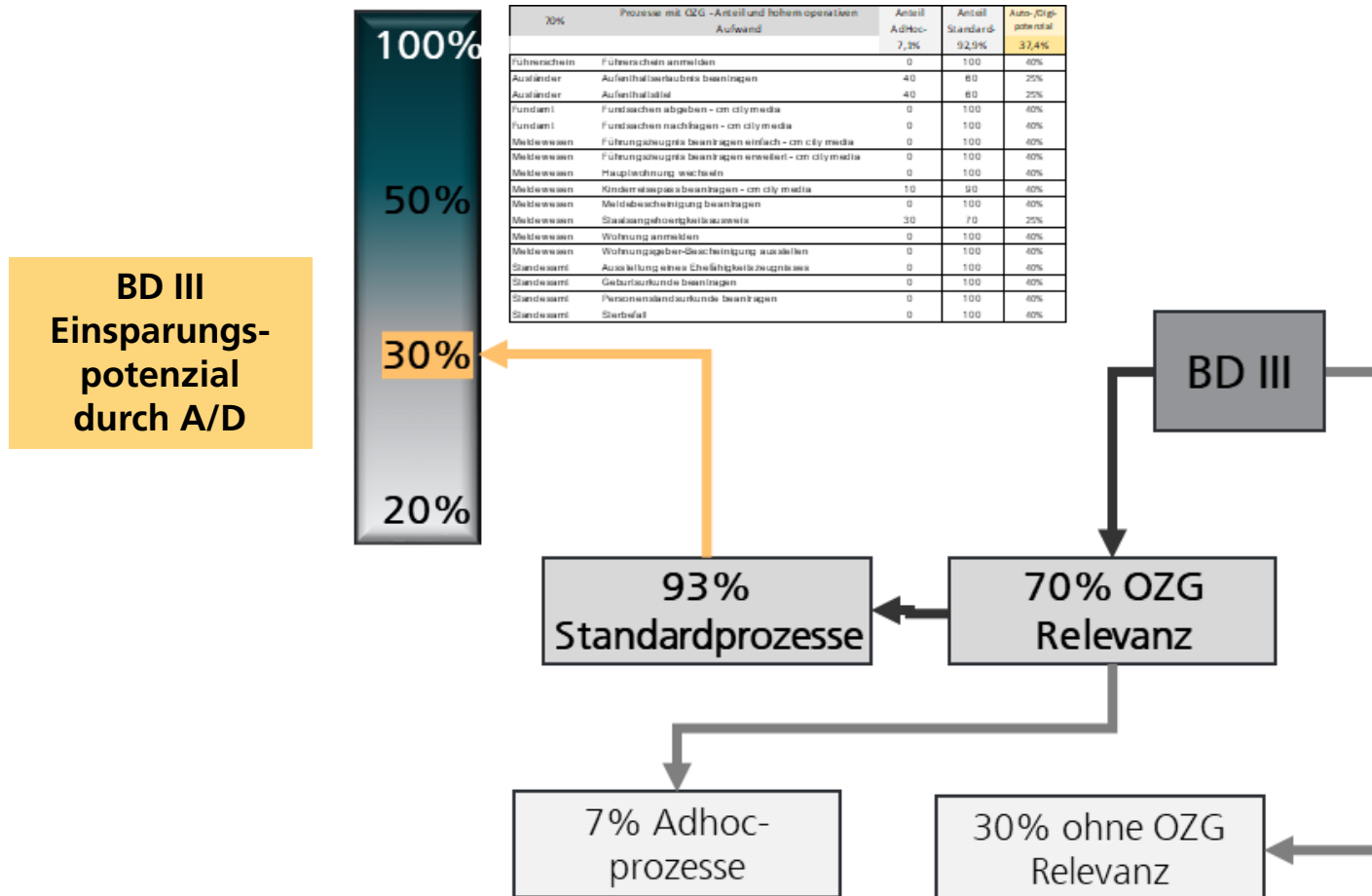


ZSD-Klausur – Personalstrategie

Potenzial durch Automatisierung / Digitalisierung (A/D)

exempl. Exkurs BD III (mit Frau Yilan):

mit konservativer Einschätzung kann Automatisierung / Digitalisierung (A/D) den spez. Personalbedarf bis 2028 bei BD III kompensieren.



Potenziale durch KI in der Verwaltung

GovTech: Baden-Württemberg hat ersten KI-Landesassistenten – F13 von Aleph Alpha

Baden-Württemberg hat als erstes Bundesland einen KI-Assistenten: F13 von Aleph Alpha. Was die neue KI-Verwaltungsassistenz kann, erfuhr das Publikum in Berlin.

Lesezeit: 10 Min. In Pocket speichern

27



KI für die Verwaltung: Baden-Württemberg ("The Länd") stellte am GovTech Campus Berlin die mit Aleph Alpha entwickelte KI-Assistenz vor. V.l.n.r.: Johannes Ast, Dr. Jan Seifert, Hannah Reitter, Katja Gollasch, Dr. Florian Stegmann (Chef der Staatskanzlei) (Bild: Florian Stegmann)

4 Wochen für 1€

29,99€

Zum Angebot

Handelsblatt

MEINE NEWS | HOME | POLITIK | UNTERNEHMEN | TECHNOLOGIE | FINANZEN | MOBILITÄT | KARRIERE | ARTS & STYLE | MEINUNG | VIDEO | SERVICE

Handelsblatt > Advertorials > Presseportal >

Suchbegriff, WKN, ISIN

Materna Information & Communications SE: Materna und Aleph Alpha schließen strategische Partnerschaft für die öffentliche Verwaltung / Generative KI aus Deutschland treibt die

ANZEIGE: Sämtliche Inhalte dieser Seite sind ein Service-Angebot von news aktuell GmbH. Für den Inhalt verantwortlich ist der unter "Original-Content von" Genannte.

MATERNA INFORMATION & COMMUNICATIONS SE

Materna und Aleph Alpha schließen strategische Partnerschaft für die öffentliche Verwaltung / Generative KI aus Deutschland treibt die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung

05.09.2023 • Update: 05.09.2023 - 10:30 Uhr • [1 x geteilt](#)
Quelle: News Aktuell GmbH

Dortmund. Das Heidelberger Startup Aleph Alpha entwickelt sich zum führenden europäischen Unternehmen bei der Erforschung und Entwicklung von generativer KI-Technologie. Mit Aleph Alpha hat Materna eine strategische Partnerschaft speziell für den öffentlichen Sektor geschlossen, um die Mehrwerte großer Sprachmodelle zügig in der Verwaltung voranzutreiben. Mit den von Aleph Alpha in Deutschland entwickelten und betriebenen KI-Sprachmodellen bedient Materna die hohe Nachfrage nach Digitalisierungslösungen, die die Souveränität der Verwaltung in Deutschland unterstützen.

Zukunftsfähigkeit erfordert...

... strategische Maßnahmen im Personalmanagement



+

... Digitalisierung und Automatisierung zur Effizienzsteigerung



... Aufgabenkritik, Prozessoptimierungen und
Überprüfung von Leistungen



Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung

Wir für die Stadt Ulm!



Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung

Wir für die Stadt Ulm!



Das Thema wurde von vielen Seiten adressiert, beispielsweise...

Diskussionswunsch von Seiten der Politik

- Haushaltsplanberatungen 2023 sowie Verabschiedung des Haushalts 2023: Verweis auf Diskussionsbedarf zu folgenden Themen:
 - Ausbildung von Erzieher*innen
 - Bezahlstruktur unterer Entgeltgruppen sowie
 - Zulagen-Gewährungim Rahmen einer Personalklausur
- Gemeinderatsantrag der SPD-Fraktion zum HH 2023: Wertschätzung für städtische Beschäftigte

Es wird beantragt darzustellen, welche finanzielle Wertschätzung die Stadtverwaltung für ihre Beschäftigten plant.

Außerdem wird beantragt, dass die Eingruppierung der städt. Mitarbeiter*innen und ihrer Tochtergesellschaften, vor allem in unteren und mittleren Entgeltstufen, geprüft werden.

Klausurtagungen zum Thema Fachkräftemangel

- Fachbereich Bildung und Soziales 02.05.2023 und 13.06.2023
- Fachbereich Kultur 27.04.2023
- Abteilungen BS und KITA 23.02.2023

Employer Branding – Kampagne (2020)

Das sind die Themen, um die es in den Gestaltungs-Cafés ging.



- Verstehen: Wie verstehen Sie den Slogan, die Botschaften und Werte der Stadt Ulm?
- Leben: Was tun Sie, um den Slogan, die Botschaften und Werte zu leben?
- Befähigen: Was brauchen Sie noch, um den Slogan, die Botschaften und Werte zu leben?
- Meckertisch: Was Sie schon immer einmal sagen wollten (am 13.06. & am 24.09.)



Gestaltungs-Cafés (ab. 23.5)

- MarkenbotschafterInnen gewinnen
- Wissen
- Identifizieren
- Befähigen
- Leben

Stadt Ulm
Zentrale Steuerung
und Dienste
Personal und Organisation

ulm

„Gestalten statt verwalten“

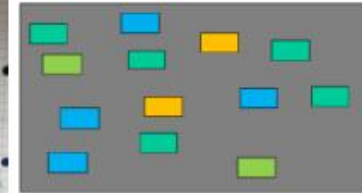
Handlungskonzept zur Arbeitgebermarke der Stadt Ulm

2020 - 2023



DEZ 28.10.

- Führungskultur stärken
- Kommunikation verbessern
- Mitarbeitende entwickeln
- Ausstattung verbessern



Führungsrunde 20.11.

- Welche Anregungen und Ideen haben Sie, um die Führungskultur der Stadt Ulm zu stärken?
- Wie soll das Handlungsfeld „Führungskultur stärken“ erarbeitet werden?

Darstellung der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in der Personalarbeit bei der Stadt Ulm

Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Stadtverwaltung Ulm in Bezug auf Personal- und Organisationsthemen auch in der Zukunft

Aufbauend auf bereits vorhandene Tools: (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen und Angeboten für die Fach-/Bereiche

Entscheidungsgremium

DEZ

Leitung des Kernteams

BM1

**Koordination des
Kernteams und der
Sitzungsvorlage**

R1

(erweitertes) Kernteam

ZSD/P, ZSD/IT, ZSD/D, GPR, Controllingbeauftragte der Fach-/Bereiche + weitere Führungskräfte aus den Fach-/Bereichen

**Thema Personal-
gewinnung/
Recruiting**

Erarbeitung: ZSD/P

**Thema Personal-
entwicklung**

Erarbeitung: ZSD/P

**Thema
Personalbindung**

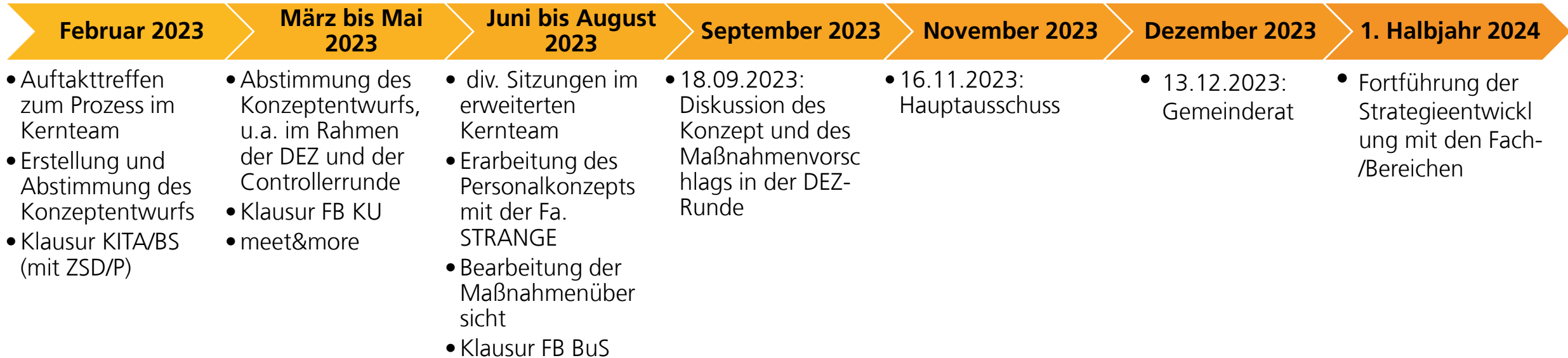
Erarbeitung: ZSD/P

**Thema Prozess-
und Organisations-
entwicklung**

Erarbeitung: ZSD/P
und ZSD/IT (Themen
wurden aufgeteilt)

**Aufgaben- und
Vollzugskritik**

Erarbeitung: ZSD/HF
und R1



Anlage 2 Handlungsschwerpunkte

Anlage 2 zu GD 278/23

Inhalt

1. Personalgewinnung / Recruiting.....	2
1.1. Stärkung der Präsenz auf Social Media, Bewertungsportale, verstärkte Sichtbarkeit nach innen und außen, Ausbau der Karriereseite.....	2
1.2. Eigenes Budget für Azubi Marketingmaßnahmen.....	2
1.3. Gezieltes Personalmarketing an Schulen und Hochschulen - Nutzung der zahlreichen Lehrbeauftragten der Stadt als "Werbebotschafter".....	2
1.4. Präsenz auf Ausbildungs-, Schul- und Universitätsmessen.....	2
1.5. Verstärktes Angebot für Ausbildung und Praktika.....	2
1.6. Ulm als Standort für die Verwaltungsschule Baden-Württemberg im Bereich des Vorbereitungslehrgangs des Berufs Verwaltungsfachangestellte*r.....	2
1.7. Stärkung von Angeboten für duale Studiengänge, insbesondere in technischen Berufen.....	2
1.8. Stärkung der Möglichkeit von Quereinstiegen.....	2
a) Künftig Verzicht auf die Anforderungen in der Person bei der Eingruppierung.....	2
b) Angebot von "Quereinsteigerprogramm" im Sinne von Qualifizierung.....	2
c) Einführungstag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	2
1.9. Stärkung des Einstiegs von ausländischen Mitarbeiter*innen.....	2
1.10. aktives Recruiting.....	2
1.11. zielgruppenspezifische Ansprache potenzieller Mitarbeiter*innen.....	2
1.12. Verringerung der Hürde bei der Einreichung von Bewerbungen.....	2
1.13. Potenzial als essentielles Kriterium für die Personalauswahl - Bereitstellung von Instrumenten und Methoden zur Potenzialmessung.....	2
1.14. Veränderung der Haltung zu formalen Regeln bei Neueinstellungen (Stellenplan).....	2
1.15. Aufbau eines Bewerberpools für qualifizierte, nicht eingestellte Bewerber*innen.....	2
1.16. Prüfung der Bereitstellung von (zeitlich befristetem) Wohnraum für den beruflichen Einstieg, auch zur Steigerung der Vernetzung.....	2
2. Personalentwicklung.....	2
2.1. Einführung von neuen / weiteren Entwicklungsprogrammen.....	2
2.2. Ausbau der Karriereberatung und der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.....	2
2.3. Prüfung der Möglichkeit zum Einsatz von Job-Rotation.....	2
2.4. Einführung einer Lernplattform, Ausbau e-learning.....	2
2.5. Aufstockung der zentralen Fortbildungs- und Coachingmittel zur Kompetenzentwicklung.....	2
2.6. Erhöhung des Fortbildungsbudgets der Fach-/Bereiche.....	2
2.7. Prüfung der Abschaffung der Qualifizierungsvereinbarung mit Rückzahlungsverpflichtung.....	2
2.8. Stärkung der Befähigung der Mitarbeiter*innen in der Prozessoptimierung.....	2
2.9. Optimierung von Führung.....	2
2.10. Künftig Verzicht auf die Anforderungen in der Person bei der Eingruppierung.....	2

Anlage 2 zu GD 278/23

3. Personalbindung.....	2
3.1. Prüfung und Optimierung von Bezahlstrukturen: untere Entgeltgruppen.....	2
3.2. Prüfung und Optimierung von Bezahlstrukturen: Facharbeiter.....	2
3.3. Flexiblere Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen in Anbetracht von Zukunftsaufgaben.....	2
3.4. Prüfung, ob die Möglichkeit der Verbeamtung erweitert werden kann und welche Auswirkungen das hat.....	2
3.5. Künftig Verzicht auf die Anforderungen in der Person bei der Eingruppierung.....	2
3.6. Erweiterung der Kinderbetreuung.....	2
3.7. Verbesserung der Unternehmenskommunikation / Information der Mitarbeitenden.....	2
3.8. Weiterer Ausbau der Vernetzung von Abteilungen und Fach-/Bereichen.....	2
3.9. Stärkung des Gesundheitsmanagements (BGM) und des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM).....	2
3.10. Ausbau und Modernisierung der Freiwilligenleistungen.....	2
3.11. Maßnahmen im Zusammenhang mit "Altersgerechtem Arbeiten".....	2
3.12. Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit.....	2
4. Prozess- und Organisationsentwicklung.....	2
4.1. Entwicklung eines strukturierten und ganzheitlichen Onboarding-Prozesses.....	2
4.2. Aufbau eines Austrittsmanagements bzw. Offboarding-Prozesses.....	2
4.3. Ausbau einer systematisierten mehrjährigen strategischen Personalplanung.....	2
4.4. Ausbau von Personalmanagementsystemen, auch dezentral für die Führungskräfte.....	2
4.5. Anpassung von (übergeordneten) Richtlinien zur Optimierung von Prozessen und Strukturen.....	2
4.6. Einsatz von Pilotprojekten und -Abteilungen für die Einführung neuer Themenstellungen; dabei z.B. auch Einsatz von Experimentierräumen möglich.....	2
4.7. Prüfung einer institutionalisierten Organisationsentwicklung als Werkzeug der zukunftsfähigen Verwaltung.....	2
4.8. weitere Stärkung der Möglichkeit für ortsunabhängiges Arbeiten.....	2
4.9. verstärkter Einsatz von digitalen Tools zur Optimierung der Arbeitsfähigkeit.....	2
4.10. Prüfung eines zentralen Veranstaltungsmanagements für interne Veranstaltungen als Optimierungsmöglichkeit.....	2

1. Personalgewinnung / Recruiting

- 1.1. **Stärkung der Präsenz auf Social Media, Bewertungsportale, verstärkte Sichtbarkeit nach innen und außen, Ausbau der Karriereseite**
Aufgrund des veränderten Kommunikationsverhaltens, nicht nur der Jüngeren, ist es notwendig, als Arbeitgeber auch in den sozialen Medien präsent zu sein, dort eigene Unternehmensauftritte zu pflegen und nach neuen Mitarbeitenden Ausschau zu halten. Auch werden Arbeitgeber bereits seit Jahren wie Hotels in

ZSD-Klausur – Personalstrategie

Maßnahmen - Personalgewinnung

Prio 1 (Start 2024):

- Stärkung Präsenz in der Personalsuche (social media, Budget Azubimarketing, Schulen und Hochschulen, Ausbildungsmessen, zentrale Finanzierung neuer Ausbildungsplätze)
- Modernisierung Einstellungsprozess (Zielgruppen ansprechen, Verringerung formaler Hürden, aktives Recruiting, Bewerberpool, Stellenpool)
- Lockerung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht (Verzicht auf Anforderungen in der Person)

Prio 2 (ab 2025):

- Erweiterung Personalsuche auf neue Kandidatengruppen (mehr Ausbildung, Standort Verwaltungsschule, Stärkung Einstieg von Quereinsteigern, Stärkung Einstieg von ausländischen MA)
- Optimierung On- und Offboarding

Prio 3:

- Prüfung Bereitstellung Wohnraum

ZSD-Klausur – Personalstrategie

Maßnahmen - Personalentwicklung

Prio 1 (Start 2024):

- Einführung Lernplattform, Ausbau e-learning
- Erhöhung der Fortbildungsbudgets der Fach-/bereiche um 250.000.-
- Lockerung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht

Prio 2 (ab 2025):

- strategische Personalplanung (incl. Definition von Skills und Rollen, fachbereichsbezogen)
- Ausbau standardisierter und individueller Entwicklungsformen (z.B. neue Entwicklungsprogramme, Ausbau Karriereberatung, Prüfung Jobrotation, usw.)
- Aufstockung der zentralen Fortbildungs- und Coachingmittel
- Optimierung von Führung (Mentoring, erneute Prüfung 360 Grad Feedback, weitere Vernetzung)

ZSD-Klausur – Personalstrategie

Maßnahmen - Personalbindung

Prio 1 (Start 2024):

- Nutzung / Erweiterung tariflicher und rechtlicher Möglichkeiten (z.B. Lockerung der Ausbildungs- und Prüfungspflicht, Prüfung Bezahlstrukturen, Verbeamtung)
- Ausbau, Modernisierung Freiwilligkeitsleistungen (Cafeteriamodell, Kinderbetreuung, Gesundheitsmanagement, Erhöhung Teambudgets für kleine Anerkennungen oder Teambuilding (200.000.-), altersgerechtes Arbeiten)

Prio 2 (ab 2025):

- Verbesserung der internen (Unternehmens-)kommunikation gemeinsam mit Z/ÖA
- Ausbau Vernetzung der Abteilungen und Fach-/Bereiche
- Mitarbeiterzufriedenheit erheben

Prio 3:

- Prüfung Bereitstellung Wohnraum

Grundsätzlich

- Digitalisierung und Automatisierung zur Effizienzsteigerung und Kompensation des Arbeitskräftemangels > laufender Prozess, der durch den Mangel an Arbeitskräften eine sehr hohe stadtweite Priorität erhält

ZSD-Klausur – Personalstrategie

Auswirkungen auf Haushalt 2024

Bei unveränderter Priorisierung:

Personalausgaben	504.000,-
Sachausgaben	670.000,-
Gesamt	1.174.000,-

Maßnahmen der Prioritäten 2 und 3 folgen in den weiteren Haushaltsjahren.

Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung

Wir für die Stadt Ulm!

