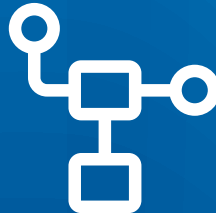


Arbeiten für Düsseldorf



Liebe Leserinnen und Leser,

Düsseldorf ist eine der schönsten und lebenswertesten Städte am Rhein und eine Metropole, in der sich mehr als 650.000 Menschen zu Hause und mit der ganzen Welt verbunden fühlen. Düsseldorf ist auch eine wachsende Stadt, mit vielfältigen Aufgaben für die Verwaltung und immer neuen Herausforderungen.

Die rund 12.000 Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf stellen sich diesen Herausforderungen und übernehmen Aufgaben, ohne die die Stadt und das Zusammenleben nicht funktionieren würden. Von Kinderbetreuung über Straßenbau bis hin zur Feuerwehr. Unsere Beschäftigten haben einen erheblichen Beitrag an der hohen Lebensqualität.

Arbeiten bei der Landeshauptstadt: Die Zukunft Düsseldorfs mit zu gestalten, das ist unser Ansporn und Grundgedanke unseres Handelns.

Damit alle Beschäftigten ihren verantwortungsvollen Aufgaben nachkommen können, investieren wir viel in Maßnahmen zur Personalakquise, Personalentwicklung und -bindung. Dabei ist immer im Fokus, die Leistungsfähigkeit der Verwaltung und die Motivation unserer Beschäftigten zu erhalten. Dazu bieten wir unseren Beschäftigten einen sicheren und zugleich attraktiven Arbeitsplatz mit sehr guten Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten. Wir sind als Stadtverwaltung ein starkes Team und legen Wert auf eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik, ein vielfältiges Vereinbarkeitsangebot, unter anderem mit modernen zeit- und ortsflexiblen Arbeitsmodellen.

Der vorliegende Personalbericht der Landeshauptstadt Düsseldorf für das Jahr 2022 gibt einen Überblick über die Personalarbeit und zeigt auf, an welchen wesentlichen Themenfeldern die Verwaltung erfolgreich arbeitet.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende und aufschlussreiche Lektüre!




Olaf Wagner
Dezernent für Personal,
Organisation und
Digitalisierung




Bettina Mötting
Leiterin des
Hauptamtes

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Zahlen und Fakten 2022	5
2. Personalakquise	6
2.1 Wir als Arbeitgeberin	7
2.2 Ausbildung	8
2.3 Fachkräfte	11
3. Personalbindung	14
3.1 Unternehmenskultur	15
3.2 Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben	16
3.3 Gleichberechtigung, Vielfalt und Teilhabe	17
3.4 Attraktive Besetzungsmöglichkeiten	19
4. Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit	20
4.1 Gesund bei der Arbeit	21
4.2 Schutz am Arbeitsplatz	22
4.3 Unterstützungsangebote	24
5. Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	26
5.1 Theoretische Ausbildung	27
5.2 Karrieremöglichkeiten	28
5.3 Fortbildung	29
6. Führungskräftemanagement	30
7. New Work – Arbeiten 4.0	34
7.1 Arbeitsplatzausstattung	35
7.2 Moderne Arbeitsformen	36
7.3 Einführung elektronische Akte (E-Akte)	37
7.4 Aktivitätsbasiertes Arbeiten und Changeprozess	38
8. Hinweise und Glossar	40
9. Anlagen	41


**Arbeiten für die
Landeshauptstadt
Düsseldorf:**
Gemeinsam das tun, was
das Großstadtleben auf Kurs
hält und Düsseldorf in die
Zukunft bringt.

Zahlen und Fakten 2022

11.617 Beschäftigte


 **6.560** Frauen

 **5.057** Männer

 **8.754** Angestellte und
2.863 Beamtinnen und Beamte

IT-unterstützte
Arbeitsplätze

 **6.975**

 **7,8 %**
Ausbildungsquote

1.517 Führungskräfte
37,5 % Frauen und **62,5 %** Männer




46,7
Jahre 
Durchschnittsalter


 **1.155**
Nachwuchskräfte

Bevölkerungszahl
653.253



 **11.433,8**
Stellen

 **5,8 %**
Quote der Beschäftigten ohne
deutsche Staatsangehörigkeit

 **7,8 %**
Schwerbehindertenquote

2 Personalakquise

Der allgemeine Fachkräftemangel führt auch bei der Landeshauptstadt Düsseldorf seit einiger Zeit zu vielfältigen Herausforderungen in der Personalakquise. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren aufgrund des demografischen Wandels weiter verschärfen. Im zunehmenden Kampf um Fachkräfte und Talente steht die Landeshauptstadt im direkten Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern und der Privatwirtschaft.

Um die Leistungsfähigkeit der Verwaltung zu erhalten, baut die Landeshauptstadt Düsseldorf bereits bewährte Instrumente der Personalakquise und -bindung weiter aus. Gleichzeitig werden neue, moderne Maßnahmen implementiert und das Personalmarketing optimiert.

Ausbildung 2024

**Stell dir vor,
du machst
die Stadt zu
deiner Zukunft.**

Landeshauptstadt
Düsseldorf

wir für **Düsseldorf**
Nähe trifft Freiheit

Neue Ausbildungskampagne
© Landeshauptstadt Düsseldorf

2.1 Wir als Arbeitgeberin

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 Vielfältigkeit aus. Bei der Arbeitgeberin Landeshauptstadt Düsseldorf sind über 11.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 83 Nationen beschäftigt (Stand 12/2022), die in vielfältigen Berufen maßgeblich zum Erfolg, der Modernität und dem besonderen Lebenswert beitragen.

Was die Tätigkeit für die Landeshauptstadt besonders macht: Sinnstiftung als Kern des Arbeitgeberversprechens

Kernpunkt dieses Versprechens für alle aktuellen und künftigen Mitarbeitenden ist es, einer sinnstiftenden Tätigkeit nachzugehen, die Lebensraum und Alltag der Einwohnerinnen und Einwohner direkt betrifft. Unterstützend dazu werden die Aspekte Flexibilität, Kollegialität sowie die in den weiteren Kapiteln beschriebenen Vorzüge der Landeshauptstadt – als größte Arbeitgeberin Düsseldorfs – in die Maßnahmen zur Personalakquise und Personalbindung eingebracht.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet einen sicheren Arbeitsplatz – was immer die Zukunft bringt. Nachwuchskräfte haben nach einem erfolgreichen Berufsabschluss eine hohe 95-prozentige Übernahmegarantie.

Im Jahr 2019 wurde in einem partizipativen Prozess das Werte- und Kompetenzmodell entwickelt. Ziel war es, ein gemeinsames Grund- und Selbstverständnis als Arbeitgeberin zu schaffen (nähere Informationen sind dem Kapitel 3.1 *Unternehmenskultur* zu entnehmen). Die Arbeit wird Hand in Hand erledigt und ein stetiger Austausch gefördert – offen, fair und respektvoll.

Wie geht es weiter?

Jetzt wird's bunt: die kreative Leitidee für alle Personalkampagnen der Landeshauptstadt

Für das Personalmarketing ist es wichtig, eine übergreifende Strategie mit einer kreativen Leitidee zu entwickeln. In den Jahren 2022/2023 wurden dazu im Employer Branding entscheidende Weichen gestellt: Der Start einer neuen Ausbildungskampagne bedeutet dabei für die Landeshauptstadt viel mehr als nur den Auftakt zur jährlichen Besetzung der Ausbildungs- und Studienplätze. Mit einer sogenannten Imagekampagne wird die Landeshauptstadt zukünftig erstmals werblich aktiv, um die Arbeitgebermarke zielgerichtet weiter aufzubauen. Von einer wirksamen Positionierung als Arbeitgeberin werden alle Bereiche profitieren, mit dem Ziel, das Team Stadtverwaltung an allen notwendigen Stellen personell zu verstärken.



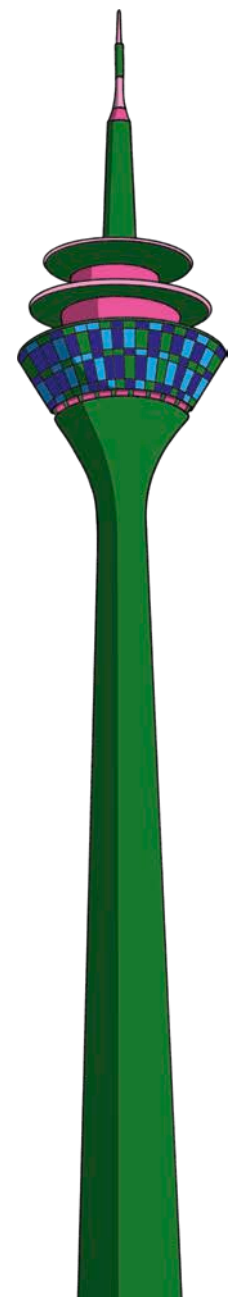
Ausbildungsoffensive

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat im Bereich der Aus- und Weiterbildung vor über fünf Jahren erfolgreich eine Ausbildungsoffensive ins Leben gerufen. Im Zuge dieser Ausbildungsoffensive konnte nicht nur die Zahl der Auszubildenden und Studierenden, sondern auch das Ausbildungsportfolio jährlich erweitert werden. Das Portfolio umfasst für das Jahr 2023 insgesamt 82 Ausbildungs- und Studienangebote.

Um diese Vielfalt zu verdeutlichen, wird beispielhaft das Angebot an dualen Studiengängen dargestellt. So wurden allein in den letzten beiden Jahren 12 zusätzliche Duale Studiengänge sowie ein Vorbereitungsdienst initiiert.

Duales Studienangebot seit Beginn der Ausbildungsoffensive

Bachelor of Engineering	Bauingenieurwesen
	Umwelttechnik/Siedlungswasserwirtschaft
	Denkmalschutz/-pflege
	Freiraummanagement
	Elektro- und Informationstechnik
	Versorgungstechnik
	Vermessung/Geodäsie
	Technischer Studiengang, insbesondere für die Feuerwehr
	Wirtschaftsingenieurwesen
Bachelor of Science	Bauingenieurwesen
	E-Government
	Landschaftsarchitektur
Bachelor of Arts	Soziale Arbeit
	Human Resources
	Verwaltungsinformatik
	Verwaltungsbetriebswirtschaftslehre
	Kindheitspädagogik
	Bibliothek und digitale Kommunikation
	Museums- oder Theaterpädagogik
	Wirtschaftspsychologie und Personalmanagement
	Architektur
Real Estate oder Kommunales Immobilienmanagement	
Master of Arts	Bauingenieurwesen
	Prävention Sporttherapie und Gesundheitsmanagement
	Architektur



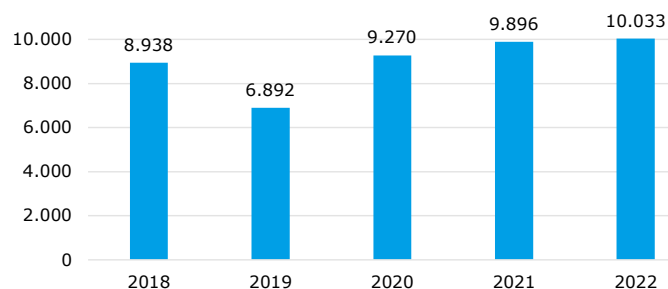
Young Professional Programm (YPP)

Zusätzlich wurde zum 1. Oktober 2022 ein neues Traineeprogramm ins Leben gerufen, welches gezielt Hochschulabsolventinnen beziehungsweise Hochschulabsolventen sowie Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger mit weniger als 3 Jahren Berufserfahrung in den Bereichen Technik und Soziales in den Fokus nimmt. Die praktische Einführung wird durch ein Fortbildungs- und Seminarangebot begleitet.

Entwicklung der Bewerbungs- und Einstellungszahlen (Ausbildung und Studium)

Im Kontext der Ausbildungsinitiative stiegen in den letzten Jahren – auch aufgrund des erweiterten Portfolios – die Bewerbungszahlen kontinuierlich an.

Anzahl Bewerbungen (Ausbildung und Studium) 2018 bis 2022



Von 2018 bis 2022 stieg die Zahl der Bewerbungen um 12,3 %.

Die hohen Bewerbungszahlen ermöglichten, dass die avisierten Ausbildungsbedarfe erfüllt werden konnten und eine deutliche Steigerung der Einstellungszahlen über alle Ausbildungsberufe und Studiengänge hinweg erreicht wurde. Im Jahr 2018 konnten 231 Einstellungen realisiert werden, im Jahr 2022 waren es bereits 480. Dies entspricht einer Steigerung von 108 Prozent.

Einstellungszahlen (Ausbildung und Studium) nach Bereichen 2018 bis 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Verwaltung	134	124	175	178	182
Soziales	47	71	123	136	141
Technik/ Handwerk	50	82	145	146	157
Summe	231	277	443	460	480

Der starke Anstieg im Bereich Technik ist auf die erhöhte Anzahl an Ausbildungen im Bereich der Feuerwehr zurückzuführen. Durch gesetzliche Änderungen wurde beispielsweise die Kombinationsausbildung aus Notfallsanitäterin beziehungsweise Notfallsanitäter und Brandmeisteranwärterin beziehungsweise Brandmeisteranwärter eingeführt.

Im Bereich Soziales sorgte der enorme Bedarf an Erzieherinnen und Erziehern im Rahmen des U3-Ausbaus für einen besonderen Anstieg.

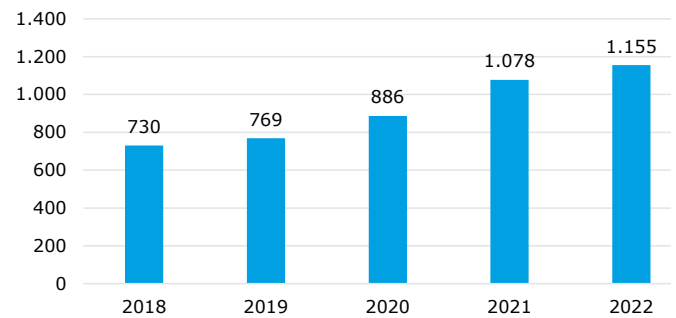
Begrüßungsfeier der neuen Nachwuchskräfte in der Tonhalle © Hauptamt



Neben den klassischen Ausbildungs- und Studienangeboten bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf zusätzlich eine Vielzahl unterschiedlicher Praktika und Freiwilligendienste an.

Hierdurch ergibt sich eine durchschnittliche Anzahl von voraussichtlich über 1.500 Nachwuchskräften im Jahr 2023.

Durchschnittliche Anzahl an Nachwuchskräften 2018 bis 2022



Wie geht es weiter?

Weitere Entwicklung der Ausbildungs- und Studienzahlen

Das Ausbildungs- und Studienportfolio der Landeshauptstadt Düsseldorf umfasst aktuell 82 Ausbildungs- und Studiengänge. Hierdurch wird bereits dem Großteil an verschiedenen, fachlichen Bedarfen innerhalb der Landeshauptstadt Rechnung getragen. Mit Blick auf die Fluktuationsprognosen wird das Portfolio gemeinsam mit den Fachbereichen regelmäßig geprüft und Ausweitungsmöglichkeiten erschlossen.

Für das Jahr 2023 bedeutet das eine weitere Steigerung der Einstellungszahlen im Ausbildungs- und Studienbereich auf rund 525. Der Trend der letzten Jahre wird auch im Jahr 2024 fortgesetzt. Insgesamt werden 545 Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, 193 Praktikaplätze und 198 Freiwilligendienste angeboten, dies entspricht einer Gesamtsumme von 936 Einstellungsmöglichkeiten für Nachwuchskräfte.

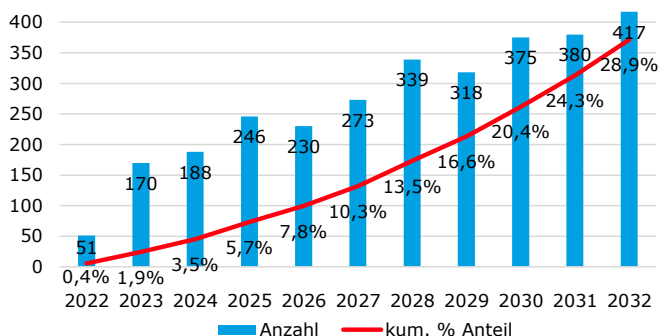
Zusätzlich wird in den kommenden Jahren der Fokus darauf liegen, die Ausbildungsqualität weiter zu erhöhen und die gewonnenen Nachwuchskräfte langfristig an die Landeshauptstadt Düsseldorf zu binden.

2.3 Fachkräfte

In einer wachsenden Stadt steigen auch die Aufgaben der Verwaltung für die Bürgerinnen und Bürger. Um diese wachsenden Aufgaben zu meistern, ist eine gut aufgestellte Verwaltung mit ausreichendem Personal notwendig. Dort wo unabweisbarer Bedarf besteht, zum Beispiel im Bürgerservice, bei der Feuerwehr, im Wohngeldbereich oder bei Erzieherinnen und Erziehern werden neue Stellen geschaffen und ausgeschrieben.

Zeitgleich macht sich der demografische Wandel im Personalkörper bemerkbar: In den kommenden 10 Jahren werden insgesamt rund 3.000 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden.

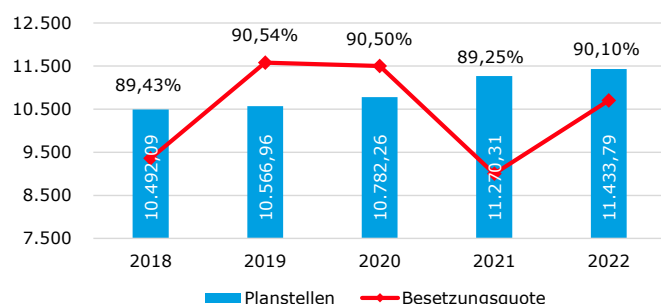
Altersbedingte Fluktuation 2022 bis 2032



Die Besetzung der neuen und der vorhandenen, vakanten Stellen ist daher vordringliches Ziel der Personalwirtschaft.

Die verstärkten Maßnahmen der Verwaltung zur Personalakquise und -bindung zeigen erste Erfolge: Bis zum Ende des Jahres 2022 ist es bereits gelungen, die Besetzungsquote trotz steigender Stellenzahl und Fachkräftemangel auf rund 90,1 Prozent zu steigern. Auch in den kommenden Jahren wird das Recruiting weiter forciert, um die Stellenbesetzung langfristig zu stabilisieren.

Entwicklung der Planstellen und Besetzungsquote in Prozent 2018 bis 2022



Beruflicher Seiteneinstieg

Neben der verstärkten Ausbildung ist es wichtig, ausgebildetes, externes Personal zu gewinnen. Seit rund drei Jahren bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf den beruflichen Seiteneinstieg an, um externen Bewerbenden, die in der Regel zumindest über einen dreijährigen Berufsabschluss verfügen, den Einstieg in die Verwaltung auch ohne bereits abgeschlossene und tariflich geforderte Verwaltungsausbildung zu ermöglichen.

Insgesamt konnten so bereits mehr als 300 Beschäftigte gewonnen werden, die in den ersten fünf Jahren der Beschäftigung die tariflich vorgesehene Ausbildung berufsbegleitend absolvieren. Durch diese Maßnahme können auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbene förderliche berufliche Qualifikationen als Grundlage für einen Einstieg in die Verwaltung genutzt werden.

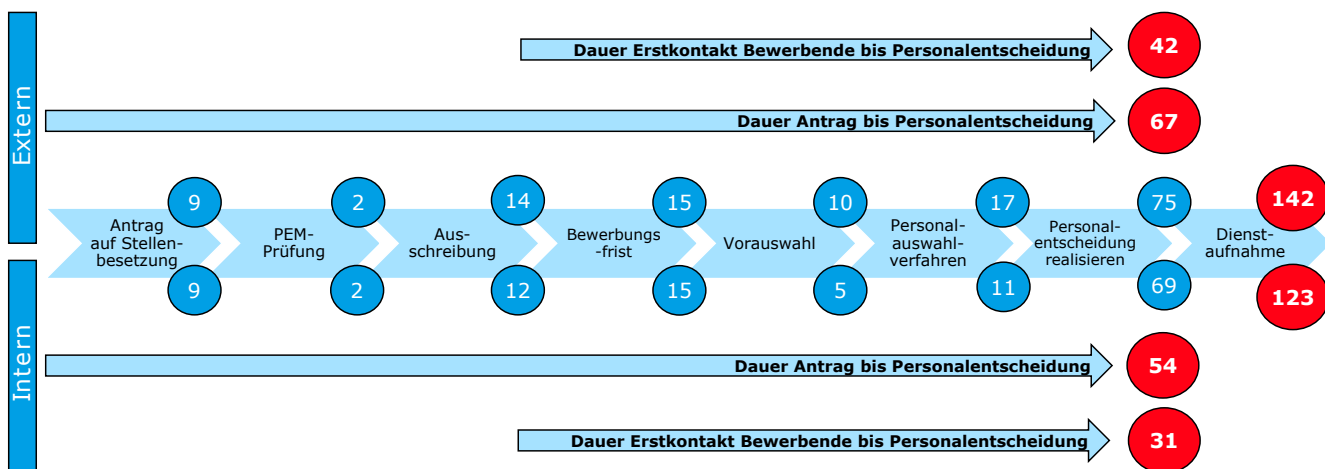
Optimierung des Stellenbesetzungsprozesses

Der Wettbewerb auf dem Stellenmarkt ist sehr groß, dabei konkurriert die Landeshauptstadt Düsseldorf nicht nur mit anderen öffentlichen Arbeitgebern, sondern auch mit privaten Unternehmen. Ein optimierter und schneller Besetzungsprozess ist dabei ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.

Der bisherige Geschäftsprozess wurde im Jahr 2022 analysiert. Jeder der rund 30 Prozessschritte wurde mit einem Serviceversprechen versehen, so dass nunmehr am Prozess ablesbar ist, wer für welchen Prozessschritt die Verantwortung trägt und wie viel Zeit der jeweilige Prozessschritt in Anspruch nimmt.

Durch verschiedene Hebel wie zum Beispiel den grundsätzlichen Verzicht auf Einstellungsuntersuchungen, konnte das Verfahren zeitlich komprimiert werden und soll modellhaft bei einem Standardprozess innerhalb folgender Zeiträume stattfinden (Darstellung in Tagen):

Stellenbesetzungsprozess



Schon seit einigen Jahren findet der Bewerbungsprozess im Ausbildungs- und Studienbereich digital statt. Die positiven Erfahrungen führten dazu, dass das Bewerbermanagementsystem auf den kompletten Stellenmarkt ausgeweitet wurde. Die Möglichkeit der digitalen Bewerbung ist unabdingbar, um die Attraktivität zu steigern und konkurrenzfähig zu bleiben. Seit Anfang 2022 findet der komplette Bewerbungsprozess digital statt.

Personalgewinnungsprozess in Zahlen

In den vergangenen fünf Jahren sind sowohl die Anzahl an Ausschreibungen für Stellen, die Bewerbungen und die damit verbundenen, externen Einstellungen deutlich gestiegen. Die Einstellung externen Personals ist maßgeblich, um die Besetzungsquote zu erhöhen.

In den Jahren 2021 und 2022 erfolgten für den Stellenmarkt insgesamt 2.321 Ausschreibungen (für insgesamt 3.120 Stellen). Mit den Ausschreibungen konnten 28.521 Bewerbungen generiert werden.

	Ausschreibungen Gesamt	intern	intern/extern	Bewerbungen Gesamt	Stellen
2021	1.033	525	508	13.286	1.349
2022	1.288	531	757	15.235	1.771
Gesamt	2.321	1.056	1.265	28.521	3.120

Insgesamt haben in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen anteilig folgende externe Einstellungen stattgefunden.

	2018	2019	2020	2021	2022
Verwaltungsdienst	75	264	286	446	333
Technik, Handwerk und Naturwissenschaften	163	315	291	191	272
Feuerwehr	11	52	74	21	22
Soziales und Erziehung	85	151	188	198	197
Gesundheit	14	14	10	41	13
Schule und Kultur	20	31	14	20	40
Orchester	8	10	13	9	21
	376	837	876	926	898

Im Jahr 2023 konnte die Zahl der Neueinstellungen auf über 1.000 gesteigert werden.

Das Ambitionslevel liegt auch für die Folgejahre bei mindestens 1.000 Neueinstellungen pro Jahr.

Wie geht es weiter?

Einrichtung eines Bewerbenden-Centers

Die Landeshauptstadt Düsseldorf nutzt viele verschiedene Maßnahmen, um die umkämpften Fachkräfte und Talente von morgen für sich zu gewinnen und erweitert diese kontinuierlich. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes in den letzten Jahren hin zu einem Markt für Arbeitnehmende macht dabei innovative Wege erforderlich.

Bewerbende möchten heute aktiv angesprochen und sich während des gesamten Bewerbungsprozesses wertgeschätzt und gut betreut fühlen. Das neue Bewerbenden-Center der Landeshauptstadt wird daher unter anderem die Funktion einer zentralen Anlaufstelle für alle Interessierten und Bewerbenden innehaben und diese bei ihrem potentiellen und tatsächlichen Bewerbungsprozess beraten und unterstützen.

Durch die Einrichtung des Bewerbenden-Centers als eine 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 aktiver durch den Bewerbungsprozess begleitet werden. Bewerbendenpotentiale können hierdurch vollumfänglich ausgeschöpft werden, um vakante Stellen schneller und qualifiziert zu besetzen.

Ein weiterer wichtiger Baustein für eine erfolgreiche innovative Personalgewinnung ist das sogenannte *Active Sourcing*, das die bisherigen herkömmlichen und in der Regel passiven Akquisewege flankieren soll. Hierdurch wird zukünftig aktiv Kontakt zu potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten hergestellt und dieser Kontakt gepflegt, um gegebenenfalls auch zu einem späteren Zeitpunkt bei der Besetzung von offenen Stellen auf diese Potentiale zugreifen zu können.

Zum *Active Sourcing* gehört auch, die verschiedenen Zielgruppen dort aufzusuchen und anzusprechen, wo sie sich aufhalten (Schulen, Hochschulen, Messen et cetera). Künftig soll dieses bereits bestehende Vorgehen noch intensiviert werden, insbesondere durch den Einsatz eines *Tour-Busses*, der gezielt entsprechende Institutionen anfahren soll.

Zudem sollen interessante Bewerbende, denen aktuell kein Ausbildungs-, Studien- oder Stellenangebot unterbereitet werden kann, durch die Aufnahme und Kontaktpflege in zentralen Talentpools für zukünftige Vakanzen beziehungsweise Bedarfe gewonnen werden.

**Bildanimation des neuen
Bewerbenden-Centers**
© Eßer Office Group

Die Bewerbenden sollen durch das Bewerbenden-Center vor, während und nach dem Bewerbungsprozess von der Landeshauptstadt Düsseldorf als moderne Arbeitgeberin überzeugt werden.



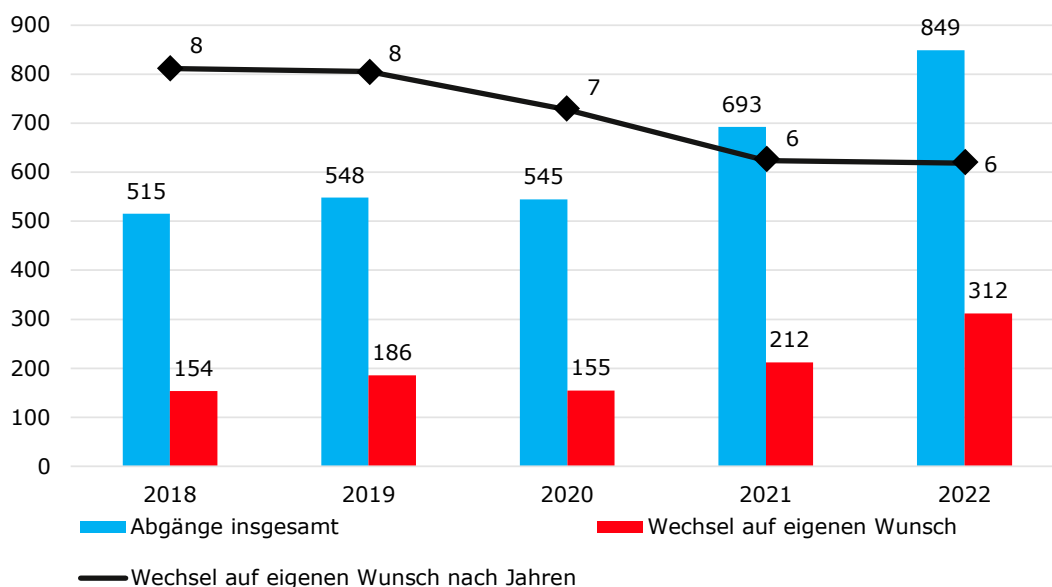
3

Personalbindung

In der heutigen Arbeitswelt ist es neben der Gewinnung von Fachkräften immer wichtiger, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, um gewonnene Fachkräfte dauerhaft an die Landeshauptstadt Düsseldorf zu binden.

Zur Personalbindung gibt es bereits vielfältige Ansätze und Angebote, wie die Etablierung einer modernen Führungs- und Unternehmenskultur, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben oder die Einführung flexibler Arbeitsformen (zum Beispiel mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung).

Wechsel auf eigenen Wunsch 2018 bis 2022



Die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten sind der Schlüssel der Personalbindung. Die Herausforderung als Arbeitgeberin besteht darin, den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden.

3.1 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.



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.

Jahresgespräch

Das Jahresgespräch ist das jährlich (verpflichtend) stattfindende Mitarbeitenden-gespräch bei der Landeshauptstadt Düsseldorf. Es wurde 2021 als Konsequenz aus der Beschäftigtenbefragung sowie vor dem Hintergrund aktueller Anforderungen eingeführt.

Ziel ist es, die im Werte- und Kompetenzmodell definierten Grundlagen der Zusammenarbeit praktisch umzusetzen und eine verbesserte Gesprächs- und Feedbackkultur zu schaffen.

Die Durchführung des Jahresgesprächs kann in hohem Maße frei gestaltet werden. Die Gesprächsführenden sprechen gleichberechtigt auf Augenhöhe und geben sich gegenseitig konstruktiv Feedback. Themenbereiche des Jahresgesprächs sind die Erfüllung gegenwärtiger und zukünftiger Aufgaben, die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Führungskräften, die Zusammenarbeit im Team und

die individuelle Entwicklung und Qualifizierung der beziehungsweise des Beschäftigten. Darüber hinaus können weitere Inhalte, wie zum Beispiel Fürsorgethemen (Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gesunderhaltung und vieles mehr) besprochen werden.

Rückmeldungen haben gezeigt, dass das Jahresgespräch – bereichsübergreifend – von Beschäftigten und Führungskräften sehr geschätzt wird und damit zur Verbesserung der Kommunikationskultur in der Verwaltung beiträgt.

Wie geht es weiter?

Beschäftigtenbefragung

In der letzten gesamtstädtischen Beschäftigtenbefragung standen die Themen *Führung* und *Zusammenarbeit* im Fokus. Gleichzeitig wurde die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den vorherrschenden *Arbeitsbedingungen* sowie der Landeshauptstadt Düsseldorf als *Arbeitgeberin* abgefragt.

Nunmehr soll eine erneute Befragung aller Beschäftigten zu den vorgenannten Themenfeldern durchgeführt werden. So sollen insbesondere die Stellschrauben identifiziert werden, die für die Beschäftigten die entscheidenden Argumente für die Wahl und den Verbleib bei der Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin sind. Nach Auswertung der Antworten werden anschließend zielgerichtet Maßnahmen zur Personalbindung verstärkt und bedarfsgerecht neu aufgesetzt.

3.2 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Die Implementierung und Ausweitung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik stellt eine wichtige Säule für die Landeshauptstadt Düsseldorf dar.

Das Lebensphasen- und Vereinbarkeitsangebot ist vielfältig und wird von den Beschäftigten sehr geschätzt. Es umfasst von *zeit- und ortsflexiblen Arbeitsmodellen* (Gleitzeit, Teilzeit, Arbeitszeitsparbuch, Telearbeit, mobiles Arbeiten) über Angebote rund um das Thema *Kind und Beruf* (Kinderbetreuung, Betriebskindertagesstätten, Beurlaubung) bis hin zum Thema *Pflege* alle Dimensionen der Vereinbarkeit.

In den Jahren 2021 und 2022 war dabei ein Thema besonders im Fokus: Der Wunsch nach dem Ausbau mobiler Arbeitsformen, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Der Schub aus der Corona-Zeit für flexible und digitale Arbeitsweisen und für die Vereinbarkeit wirkt nachhaltig und wird von der Landeshauptstadt Düsseldorf weiter aktiv gefördert. Weitere Ausführungen dazu finden sich im Kapitel 7.2 *Moderne Arbeitsformen*.

Teilzeit und Beurlaubung

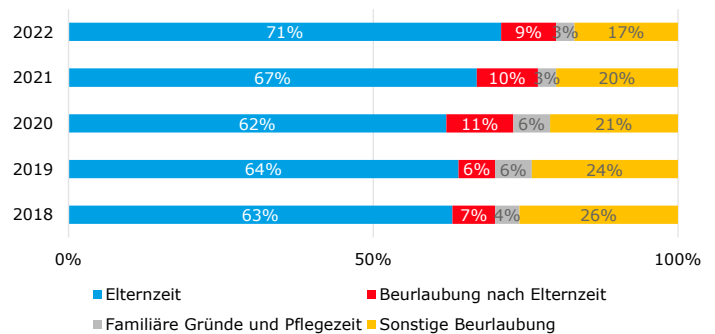
Um den Beschäftigten passend zur jeweiligen Lebenssituation optimale Arbeitsbedingungen bieten zu können, wird die Inanspruchnahme von Teilzeit sowie Beurlaubung unterstützt. Die Gründe für eine Reduzierung der Arbeitszeit sind vielfältig. Teilzeitbeschäftigungen erfahren insgesamt große Akzeptanz.

Die Mehrheit der Beschäftigten geht ihrer Erwerbstätigkeit in einem Umfang von 30 bis 38 Stunden nach (wobei eine Beschäftigung ≥ 39 Stunden als Vollzeitbeschäftigung gilt).

Die Teilzeitquote der Landeshauptstadt beträgt rund 32 Prozent.

Darüber hinaus besteht für alle Beschäftigten die Möglichkeit, sich grundsätzlich für einen gewissen Zeitraum beurlauben zu lassen. Der häufigste Grund für eine Beurlaubung ist die Elternzeit. Der Anteil der beurlaubten Beschäftigten, die 2022 aus diesem Grund freigestellt waren, lag bei 71 Prozent und ist seit 2020 deutlich gestiegen. Unter sonstige Beurlaubungen fallen zum Beispiel unbezahlte Beurlaubungen für längerfristige Fortbildungen oder ein Studium.

Beurlaubung nach Gründen in Prozent 2018 bis 2022



Wie geht es weiter?

Zertifikat Familienfreundliche Arbeitgeberin

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat in ihrer Personalpolitik bereits früh erkannt, welche Bedeutung eine stimmige Work-Life-Balance für die individuellen Lebensphasen und die Zufriedenheit der Beschäftigten hat.

Die Auszeichnung als Familienfreundliche Arbeitgeberin unterstreicht die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und hebt das Engagement der Verwaltung in diesem Bereich hervor. Vereinbarkeit wird als ein Schlüssel betrachtet, um als attraktive Arbeitgeberin für gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen gerüstet zu sein.

Alle drei Jahre stellt sich die Landeshauptstadt Düsseldorf einem erneuten Zertifizierungsprozess, der das aktuelle Angebot überprüft und Optimierungspotenziale aufzeigt. Im Sommer 2023 hat ein Dialogverfahren gemeinsam mit der audit berufundfamilie Service GmbH begonnen. Es wird ein neues Handlungsprogramm für die kommenden Jahre erarbeitet, um das bestehende Angebot sinnvoll und beschäftigtenorientiert zu erweitern.

Seit 2014 ist die Landeshauptstadt Düsseldorf als Familienfreundliche Arbeitgeberin durch die audit berufundfamilie Service GmbH ausgezeichnet.



Zertifikat seit 2014
audit berufundfamilie

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

Der Gleichstellungsplan nimmt die gesamte Struktur der Verwaltung in den Blick. Die dort beschriebenen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen zielen auf den Abbau von Diskriminierung – wobei die Landeshauptstadt Düsseldorf über die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit hinausgeht und diskriminierungsfreie Strukturen und Verhaltensweisen für alle Beschäftigtengruppen anstrebt. 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 2022 sind hier im Personalbericht in den entsprechenden Kapiteln thematisch integriert und dargestellt.

Der Gleichstellungsplan der Landeshauptstadt Düsseldorf ist ein wesentliches Steuerungselement der Personalarbeit. Hier werden detailliert alle Ziele und Maßnahmen beschrieben, die die Gleichstellung innerhalb der Verwaltung weiter fördern.

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.



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

- Über die Staatsangehörigkeit lässt sich ein Eindruck von der Vielfalt gewinnen (Daten zum Migrationshintergrund werden nicht erhoben): In der Landeshauptstadt sind insgesamt 83 verschiedene Nationalitäten vertreten. Die Anzahl der Mitarbeitenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit steigt dabei seit Jahren kontinuierlich an. In 2022 waren es 5,8 Prozent aller Beschäftigten und Nachwuchskräfte (zum Vergleich 2018: 4,4 Prozent).
- Das Verhältnis der Geschlechterverteilung ist seit Jahren ausgewogen: Im Jahr 2022 waren 56,5 Prozent Frauen und 43,5 Prozent Männer bei der Landeshauptstadt beschäftigt.
- Im Bereich der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung liegt die Landeshauptstadt seit Jahren über der Pflichtquote von 5 Prozent. Weitere Ausführungen finden sich im nachfolgenden Abschnitt *Teilhabe*.

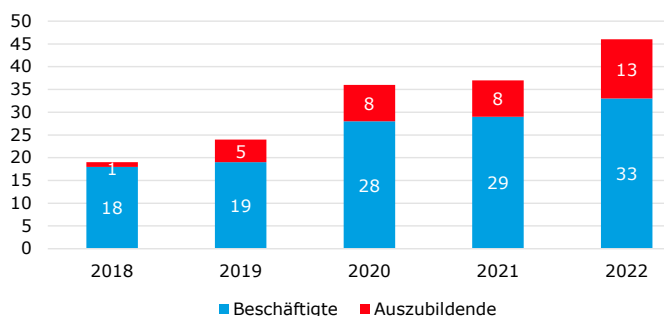
Grafische Darstellungen zur zahlenmäßigen Entwicklung der genannten Dimensionen können den Anlagen entnommen werden.

Teilhabe

Dies wird deutlich in der Entwicklung der Einstellungs zahlen der letzten Jahre. Im Jahr 2022 konnten 46 Personen mit Schwerbehinderung bei der Landeshauptstadt Düsseldorf eingestellt werden, das sind rund 140 Prozent mehr als im Jahr 2018.

Die Schwerbehindertenquote liegt im Jahr 2022 insgesamt bei 7,83 Prozent und damit über der Pflichtquote von 5 Prozent.

Einstellung von Schwerbehinderten 2018 bis 2022



Um schwerbehinderte Beschäftigte zu integrieren, bringt die Landeshauptstadt Düsseldorf umfangreiche Finanzmittel zur behinderungsgerechten Ausstattung der Arbeitsplätze auf (142.771 Euro im Jahr 2022).

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.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf legt Wert darauf, ein inklusionsfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen.

Wie geht es weiter?

Nachdem die Landeshauptstadt Düsseldorf bereits seit Jahren für ihre Vereinbarkeitspolitik als *Familienfreundliche Arbeitgeberin* ausgezeichnet ist, wird ein ergänzendes Prädikat für die erfolgreiche Arbeit der Verwaltung im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit angestrebt.

Die Landeshauptstadt wird sich für das *TOTAL E-QUALITY* Prädikat bewerben, um damit ein klares Statement für die Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in der Unternehmenskultur zu setzen. Ziel ist es, die erfolgreiche Personalpolitik von der chancengerechten Personalakquise und -entwicklung über die Maßnahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bis zur Förderung diskriminierungsfreien Verhaltens am Arbeitsplatz durch das neue Siegel nach außen und innen sichtbar zu machen.

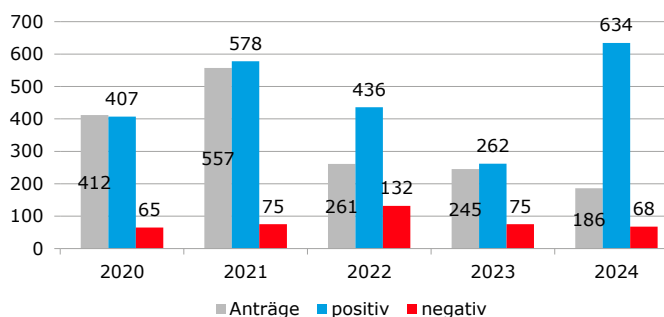
3.4 Attraktive Besetzungsmöglichkeiten

Stellenbewertungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Die Anforderungen an die Organisationsgestaltung sind in den letzten Jahren durch einen immer schnelleren Aufgabenwandel, der Verdichtung von Aufgaben und der Digitalisierung stetig gestiegen. So bedingt die dynamische Anpassung von Organisationsstrukturen die Veränderung von Stellenprofilen. Gleichzeitig wächst der Akquise- und Wettbewerbsdruck hinsichtlich attraktiver Aufgaben und damit verbundenen Stellenbewertungen.

So konnte Ende 2022 die Anhebung von Stellen größerer Beschäftigtengruppen der Landeshauptstadt Düsseldorf erfolgen (Aufnahme in den Stellenplan 2024). Beispielhaft ist die Anhebung von rund 230 Stellen im Bereich der Reinigungskräfte und von rund 181 Stellen bei der Feuerwehr zu nennen.

Höherbewertung von Stellen 2020 bis 2024



Im Jahr 2022 wurden auf Grund von Höherbewertungen 424 Beförderungen und 819 Höhergruppierungen vollzogen.

Wie geht es weiter?

Seit dem Jahr 2020 wird eine *Transparenzoffensive Stellenbewertung* praktiziert, die maßgeblich dazu beiträgt, die Stellenbewertungen für Fachämter und Beschäftigte zugänglicher zu machen und am Stellenbewertungsprozess zu partizipieren.

Durch Informationsveranstaltungen und Schulungsangebote werden die Verwaltungsabteilungen der Fachämter in die Lage versetzt, fundierte Stellenbewertungsanträge zu formulieren. Die Fachämter werden zu Stellenprofilen und Bewertungen beraten, zudem werden der Stellenbewertungsprozess und das Stellenbewertungsergebnis transparent kommuniziert.

Zur Stärkung der Transparenz, Zusammenarbeit und der Partizipation ist geplant, eine Stellenbewertungskommission aufzubauen. In dieser Stellenbewertungskommission arbeiten Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber gemeinsam mit der Personalvertretung an der Bewertung von Musterstellenbeschreibungen und in verwaltungsweiten Stellenbewertungsprojekten.

Entfristungen

Um die Prekarisierung der Arbeitswelt, insbesondere in Bezug auf befristete Arbeitsverträge, aufzubrechen und den Beschäftigten mehr Planungssicherheit zu bieten, reduziert die Landeshauptstadt Düsseldorf die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse auf ein Minimum.

Im Jahr 2022 wurden 161 Beschäftigte aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Bei Feststellung der gesundheitlichen und fachlichen Eignung der Beschäftigten sowie Vorliegen der betrieblichen Gegebenheiten werden weitere Entfristungen folgen. Zudem werden künftig Ausschreibungen und Einstellungen in der Regel unbefristet durchgeführt, auch wenn zunächst nur ein befristeter Bedarf vorliegt. Sofern durch dieses Vorgehen im Einzelfall eine Überbesetzung entsteht, wird diese zur Deckung von Vakanz genutzt, so dass sich die Besetzungsquote perspektivisch weiter erhöht.

4

Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit

Die Förderung der Gesundheit und die Gewährleistung der Sicherheit der Beschäftigten ist ein Aspekt mit vielen Facetten.

Das Gesundheitsnetzwerk der Landeshauptstadt Düsseldorf ist ein Zusammenschluss von verschiedenen Fachexpertisen zur Gewährleistung eines hohen Gesundheits- und Sicherheitsstandards für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf. Das Ziel der gemeinsamen Zusammenarbeit ist das Erreichen eines bestmöglichen Gesundheitsstatus, einer hohen Arbeitszufriedenheit, eines sehr guten Wohlbefindens der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen aber auch die Schaffung eines modernen, ergonomischen und sicheren Arbeitsumfeldes.



Gesundheitsnetzwerk der Landeshauptstadt Düsseldorf

4.1 Gesund bei der Arbeit

Gesundheitsförderung

Die betriebliche Gesundheitsförderung bietet den Beschäftigten, den Führungskräften und den Fachbereichen verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen an. Hierzu zählen unter anderem Thementage und -wochen zur Bewegungsförderung, gesunden Ernährung, Stressprävention und Achtsamkeit. Zudem werden Aktionstage mit dem mobilen Stand des betrieblichen Gesundheitsmanagements, dem *BGM-Mobil*, für die Fachbereiche organisiert.

In 2022 wurden 48 Vorträge und 10 Workshops angeboten, woran durchschnittlich 22 Personen pro Veranstaltung teilnahmen. Insgesamt haben somit 1.842 Beschäftigte an einem Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung teilgenommen.

Die Themenschwerpunkte lagen unter anderem auf dem Entgrenzungsmanagement, also dem Umgang mit der Auflösung von Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, der Selbstorganisation und der Stärkung der Zusammenarbeit im Team. Zudem wurden in einzelnen Veranstaltungen der Umgang mit Migräne und Kopfschmerzen, das Thema gesunder Schlaf und die Möglichkeiten zur Stärkung des Immunsystems vorgestellt. Zur Erhebung des eigenen Gesundheitsstatus hatten die Beschäftigten die Möglichkeit an diversen Gesundheits-Checkups des betriebsärztlichen Dienstes teilzunehmen.

Das Team der Gesundheitsförderung mit dem BGM-Mobil

© Betriebliche Gesundheitsförderung



Betriebssportgemeinschaft

Zur Förderung der sportlichen Aktivität bietet die Betriebssportgemeinschaft ein vielfältiges Portfolio an Sportangeboten für Interessierte. Neben den klassischen Ballsportarten werden auch Fitnessangebote wie Rückenfit, Fitnessboxen, high intensity training und viele weitere Sportarten von der Betriebssportgemeinschaft organisiert. Arbeit und sportliche Aktivitäten miteinander zu verbinden, fördert die Gesundheit, den Zusammenhalt und die Motivation der Beschäftigten. Zudem können neue Kontakte geknüpft und Netzwerke entwickelt werden. Über 400 Beschäftigte sind Mitglied in der Betriebssportgemeinschaft.

Wie geht es weiter?

Seit den 2000er Jahren wird seitens der Krankenkassen berichtet, dass die Anzahl und die Anteile an psychischen Störungen und Erkrankungen gesamtgesellschaftlich zunehmen. Die Corona-Pandemie hat durch Kontaktbeschränkungen, Home-schooling et cetera zu einer Verstärkung dieser Entwicklung beigetragen.

Zur Unterstützung der Beschäftigten hat die Landeshauptstadt Düsseldorf ein 3-Säulenkonzept zur Sekundärprävention für psychisch dysbalancierte Beschäftigte entwickelt. Das Konzept umfasst die Einführung psychischer Ersthelferinnen und Ersthelfer, Personalentwicklungsangebote für Führungskräfte im Umgang mit psychisch auffälligen Beschäftigten und ein Angebot zur Krisenintervention.

Nach einer wissenschaftlich sehr positiv evaluierten Pilotierungsphase ist eine Ausschreibung für einen Kooperationsvertrag zur Durchführung der Krisenintervention geplant. Anschließend kann ein dauerhaftes Angebot für alle Beschäftigten implementiert werden.

Ziel der Krisenintervention ist, durch frühzeitige Unterstützung langfristige psychische Erkrankungen und damit einhergehenden umfangreichen Ausfallzeiten am Arbeitsplatz vorzubeugen.

Corona-Pandemie

Eine besondere Herausforderung stellte in den vergangenen 3 Jahren die *SARS-CoV2-Pandemie* (Corona-Pandemie) dar. Das Team der Arbeitssicherheit bildete mit dem Hauptamt, dem betriebsärztlichen Dienst, dem Personalrat und dem Gesundheitsamt ein Team aus Expertinnen und Experten, das gemeinsam FAQs veröffentlichte, um allen Führungskräften und Beschäftigten wichtige Informationen in einer sehr dynamischen Infektionslage zur Verfügung zu stellen. Dabei war der Fokus auf den Gesundheitsschutz aller Beschäftigten und auch ihrer Angehörigen gerichtet.

Die Informationen beinhalteten Handlungsempfehlungen beispielsweise für die Nutzung von Schutzausrüstung, von Dienstfahrzeugen, das Arbeiten im Homeoffice oder im Bürgerservice und Vorgaben zur Einhaltung der Hygienevorschriften.

Die Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen hat letztlich dazu geführt, dass Infektionswellen effektiv verhindert wurden, zum Schutz der Beschäftigten und der Bürgerinnen und Bürger.

Ämter mit Publikumsbereichen erhielten zielgerichtete Schutzmaßnahmen wie beispielsweise die Installation eines Spuckschutzes durch Plexiglasscheiben und ein spezielles Lüftungskonzept. Für alle Beschäftigten gab es je nach Aufgabe persönliche Schutzausrüstung (zum Beispiel FFP2- Masken, Einmalhandschuhe, Overalls oder Schutzbrillen). Darüber hinaus erhielten alle Fachbereiche Hand- beziehungsweise Flächendesinfektionsmittel sowie Selbsttests.

Gefährdungsbeurteilung

Gesundheitliche Belastungen für die Beschäftigten gibt es in allen Branchen und Betriebsgrößen. Neben den allseits bekannten Gefährdungen am Arbeitsplatz wie Gefahrstoffen, physikalischen Belastungen (zum Beispiel elektrischer Strom, Lärm), Infektionsgefahren, ungünstiger Arbeitsplatzgestaltung und Körperhaltung spielen auch psychische und soziale Belastungen sowie Konflikte oft eine nicht einfach erkennbare Rolle im Gesundheits- und Krankheitsverhalten der Beschäftigten.

Hier spielt die Gefährdungsbeurteilung eine wichtige Rolle. In den vergangenen Jahren wurden diese an die neuen gesetzlichen Anforderungen angepasst, um die Themen Mutterschutz und Pandemie ergänzt und allen Fachbereichen zur Verfügung gestellt. Diverse Ämter wurden durch die Arbeitssicherheit bei der Ersterstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung unterstützt und eng begleitet.

Auch die Ärztinnen und Ärzte des betriebsärztlichen Dienstes beraten die Beschäftigten und Führungskräfte in arbeitsmedizinischen Fragen und unterstützen die Fachbereiche bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen.

Im Jahr 2022 hat der betriebsärztliche Dienst 346 Impfungen durchgeführt und 369 Beschäftigte präventivmedizinisch beraten. Zudem haben 3.469 Vorsorgen und Untersuchungen stattgefunden. Zu den Vorsorgen zählen:

- **Pflichtvorsorge:**
Die Beschäftigten dürfen ihre Beschäftigung erst ausüben, wenn sie untersucht wurden.
- **Angebotsvorsorge:**
Die Arbeitgeberin muss eine Untersuchung anbieten. Die Beschäftigten entscheiden selbst, ob sie das Angebot annehmen möchten.
- **Wunschvorsorge:**
Sehen Beschäftigte einen Zusammenhang zwischen einer Erkrankung und den Arbeitsbedingungen, können sie sich auf Wunsch untersuchen lassen.

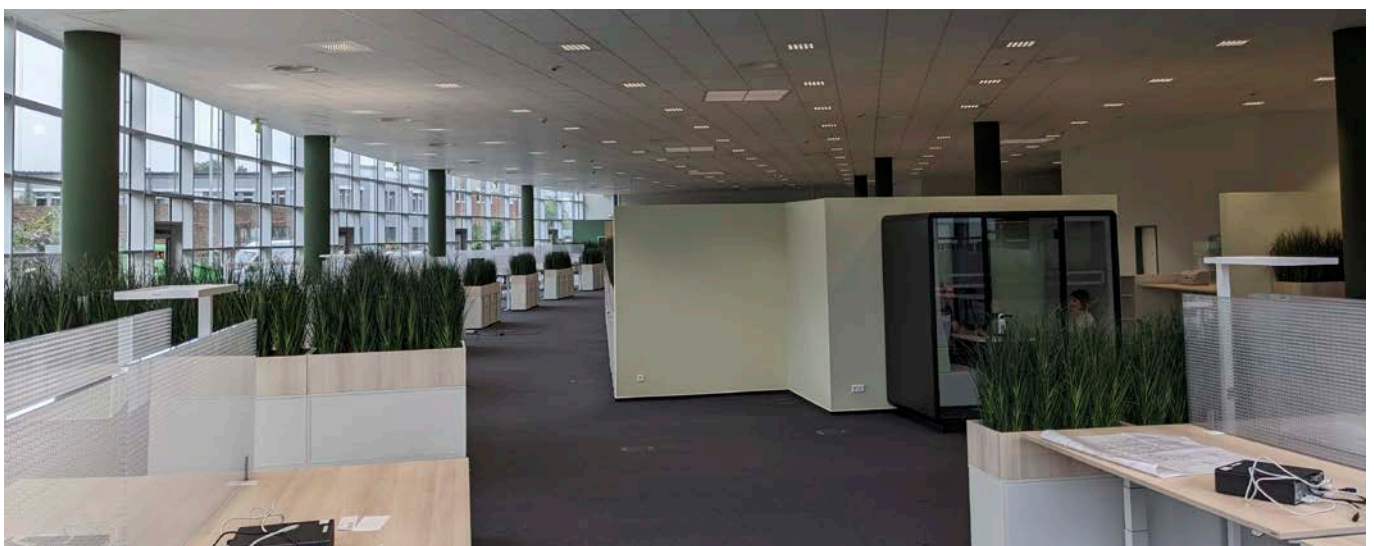
Anmietung, Sanierung, Umbau-/Bauvorhaben von Dienstgebäuden

Die frühzeitige Einbindung der Arbeitssicherheit in Anmietungs- und Bauprozesse trägt signifikant zur Gestaltung moderner und ergonomischer Arbeitsplätze in einer gesunden Umgebung bei. In den vergangenen Jahren wurden diverse Großprojekte ab der Planungsphase betreut. Besonderes Augenmerk war dabei auch auf Projekten zur Konzeption und Umsetzung von Arbeitswelten im Open-Space-Design:

- Planungen zum Neubau des Technischen Rathauses (für circa 3.000 Beschäftigte) einschließlich Planung einer Musterfläche
- Umgestaltung der KFZ-Zulassungsstelle.



Bildanimation des neuen Technischen Rathauses (TVG)
© AllesWirdGut & Hertl.Architekten | bloomimages



KFZ-Zulassungsstelle in der Automeile Düsseldorf
© Technische Arbeitssicherheit

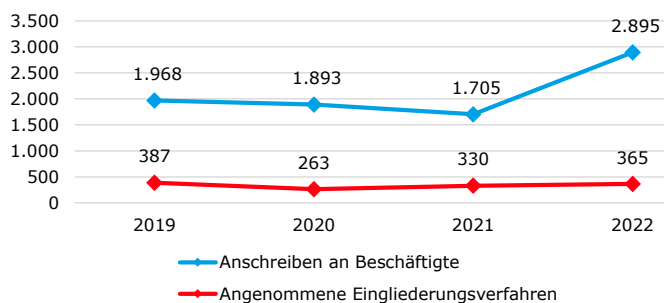
4.3 Unterstützungsangebote

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Beschäftigten nach länger andauernden krankheitsbedingten Abwesenheiten. Ist eine Beschäftigte beziehungsweise ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig, so ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein einzelfallbezogenes BEM anzubieten (§ 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – SGB IX).

Bei Annahme des Gesprächsangebotes werden im BEM-Verfahren im Austausch zwischen Dienststelle und betroffenen Beschäftigten gemeinsam Maßnahmen erarbeitet, wie die Rückkehr in den Arbeitsprozess unterstützt werden kann.

Anzahl der Eingliederungsverfahren 2019 bis 2022



Zudem wurden Befragungen der Beschäftigten und Führungskräfte durchgeführt und ausgewertet, so dass analysebasiert Weiterentwicklungen beim betrieblichen Eingliederungsmanagement kontinuierlich vorgenommen werden.

Überlastungsanzeigen

Motivierende und die Gesundheit erhaltende Arbeitsbedingungen der Beschäftigten tragen wesentlich zur Qualität der Leistungen der Landeshauptstadt Düsseldorf bei. Neben anderen Faktoren können sich Überlastungssituationen am Arbeitsplatz nachteilig sowohl auf die Arbeitsergebnisse als auch auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Die Landeshauptstadt hat daher Unterstützungsangebote für den Umgang mit Überlastungssituationen für betroffene Beschäftigte und Führungskräfte entwickelt.

Ziel ist es, einen transparenten, offenen und verantwortungsvollen Umgang mit Überlastungssituationen zu fördern.

Dazu wurde die Dienstvereinbarung *Gesundheit bei der Arbeit* mit Informationen und einem Ablaufschema zum Umgang mit einer Überlastungsanzeige erweitert. Zudem wurden Leitfragen für Beschäftigte und Führungskräfte entwickelt, die anschaulich informieren und bei der Bewertung der Sachlage behilflich sind.

Im Jahr 2022 wurde der Bearbeitungsprozess einer Überlastungsanzeige in der Landeshauptstadt Düsseldorf weiter optimiert und wird bei neu eingegangenen Überlastungsanzeigen angewandt.

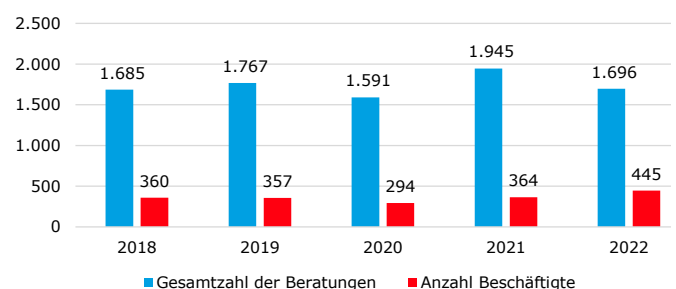
Konfliktberatung

Gerade in Zeiten der zunehmenden psychischen Belastungen und Erkrankungen in der heutigen Gesellschaft leistet die Konfliktberatungsstelle eine wichtige Präventionsaufgabe für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Zum Angebotsspektrum zählen

- persönliche Beratungen zu psychosozialen Themen für die Beschäftigten
- Krisen- und Suchtberatung für Betroffene und Vorgesetzte
- Mediationen
- Führungskräftecoachings und
- Moderationen von Teamworkshops.

Inanspruchnahme der Konfliktberatungsstelle 2018 bis 2022



Basierend auf den Erkenntnissen der Inanspruchnahme der einzelnen Angebote wird das Portfolio der Konfliktberatungsstelle kontinuierlich an die Bedarfe der Beschäftigten angepasst.

Gewaltprävention

Aufgrund der Vollstreckungsaufgaben und einer Vielzahl an Berufsgruppen mit täglichem Bürgerkontakt ist das Thema der Gewaltprävention für die Gesundheit der Beschäftigten von hoher Bedeutung. Die am häufigsten von Gewaltvorfällen betroffenen Bereiche sind das Ordnungsamt, das Amt für Migration und Integration sowie das Amt für Einwohnerwesen.

Anhand der folgenden Kennzahlen lässt sich die Relevanz des Themas erkennen: Im Jahr 2022 wurden 454 Gewaltvorfälle registriert und 218 Strafanzeigen durch die Dienststelle beziehungsweise direkt durch die Geschädigten gestellt.

Basierend auf der *Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf vor Gewalt durch Dritte* und der erhobenen Daten erfolgt fortwährend eine Erstellung bedarfsorientierter Präventionsmaßnahmen durch einen proaktiven Arbeitsschutz. So wurde zum Beispiel eine Notfallkarte und die Gefährdungsbeurteilung *Gewalt durch Dritte* erarbeitet. Zudem berät die Arbeitssicherheit die Fachbereiche bei der Einführung einer Alarmierungssoftware sowie Erstellung und Umsetzung von Sicherheits- und Notfallkonzepten (beispielsweise in Bürgerbüros oder der KFZ-Zulassungsstelle).

Was tun im Notfall?
Sicheres Verhalten in außergewöhnlichen Situationen

Landeshauptstadt Düsseldorf
Herausgegeben von der Landeshauptstadt Düsseldorf/ Der Oberbürgermeister/ Betriebliches Gesundheitsmanagement
Verantwortlich: Prof. Dr. Andreas Meyer-Felcke

Unklare Situation ?
Reagieren Sie zeitnah und beherrscht. Keine Angst vor Fehlalarm!
Herrenlose Gegenstände oder verdächtige Substanzen
1. Alarmieren Sie die **Polizei (110)***.
2. Berühren Sie den Gegenstand bzw. die Substanz (z. B. Pulver) nicht.
3. Halten Sie andere Personen fern.
Gasgeruch
1. Alarmieren Sie die **Feuerwehr (112)***.
2. Belüften Sie den Raum nicht zur Vermeidung eines Kamineffekts.
3. Schalten Sie kein Licht ein.
4. Verlassen Sie den Bereich.
5. Halten Sie andere Personen fern.
Verdächtiges Verhalten von Personen
1. Prägen Sie sich die Person und ihr Verhalten möglichst genau ein.
2. Alarmieren Sie die **Polizei (110)***.

Subjektive Bedrohungssituation
Dominantes und bedrohliches Kunden-Auftreten
1. Beobachten Sie wachsam die Reaktionen Ihres Gegenübers.
2. Schaffen Sie Distanz zwischen sich und der aggressiven Person.
3. Versuchen Sie die Situation zu beruhigen (Deeskalation).
4. Lösen Sie Alarm aus und ziehen Sie nach Möglichkeit Kolleginnen und Kollegen hinzu.
Androhung von Gewalt oder Tätlichkeiten über Telefon, E-Mail oder Post
1. Dokumentieren Sie den Vorfall zeitnah durch Erinnerungsprotokolle oder Kopien.
2. Informieren Sie nach der Situation unverzüglich Ihre Führungskraft.

Körperliche Bedrohungssituation
Gewalttätigkeiten und körperliche Übergriffe im Affekt
1. Schaffen Sie Distanz zwischen sich und der aggressiven Person.
2. Versuchen Sie die Situation zu beruhigen (Deeskalation) und den Aggressor zu beschwichtigen.
3. Alarmieren Sie die **Polizei (110)***.
4. Informieren Sie Ihre Führungskraft und benennen Sie (wenn möglich) Zeuginnen/Zeugen für den Vorfall.
Bombendrohungen per Telefon
1. Hören Sie aufmerksam zu und versuchen Sie viele Informationen zu gewinnen. Machen Sie sich Notizen.
2. Alarmieren Sie die **Polizei (110)*** und informieren Sie Ihre Führungskraft und das Notfallmanagement.

Waffenbesitz, Verdacht auf Amoklauf
Drohungen mit einer Waffe, offenes Tragen von Waffen
1. Alarmieren Sie die **Polizei (110)***.
2. Lösen Sie Alarm aus und ziehen Sie nach Möglichkeit Kolleginnen und Kollegen hinzu.
3. Schließen Sie sich vor dem Aggressor ein oder suchen Sie Deckung, Trennwänden sowie Fenstern fern.
4. Halten Sie sich von Türen, Glas- und Trennwänden sowie Fenstern fern.
5. Sind weitere Personen betroffen: Rufen Sie laute und klare Anweisungen zur Schutzsuche, wie „In mein Büro“ oder „Gehen Sie in Deckung“.

Unterstützung danach: Extremsituationen sind immer auch eine psychische Belastung. Lassen Sie danach stressbedingte Reaktionen zu und nehmen Sie bei Bedarf zügig kompetente Hilfe an, z. B. unter Telefon 99-95368 (Ambulanz für Gewaltopfer im Gesundheitsamt).

Wie geht es weiter?

Das Netzwerk *#sicherimDienst* ist ein Präventionsnetzwerk für mehr Schutz und Sicherheit von Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen und umfasst mehr als 600 Behörden, Institutionen, Verbände und Organisationen. Die Landeshauptstadt Düsseldorf arbeitet von Beginn an am Thema mit und begleitet diese Initiative. In 2023 tritt die Landeshauptstadt dem Netzwerk offiziell bei. Zudem wird eine eigene intern und extern ausgerichtete Respektkampagne ins Leben gerufen.

5 Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Im Laufe der letzten Jahre hat es bei der Landeshauptstadt Düsseldorf Modernisierungen im Personalmanagement sowie Veränderungen von Arbeitsanforderungen und Personalbedarfen gegeben. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der gesamtstädtischen Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2016, dass die Möglichkeit, sich beruflich zu entwickeln und weiter zu qualifizieren bei den Beschäftigten einen sehr hohen Stellenwert genießt.



Zusammen Stadt gestalten

Nicht irgendeine Stadt.
Nicht irgendein Job.

Wir für Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit

Karriereportal

© Landeshauptstadt Düsseldorf

Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf gibt es zahlreiche Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Damit wird ein deutliches Zeichen für den Stellenwert und die Bedeutsamkeit von Qualifizierung und Weiterentwicklung der Beschäftigten gesetzt. Langfristig wird so eine neue und moderne Lern-, Qualifizierungs- und Entwicklungskultur bei der Landeshauptstadt Düsseldorf etabliert.

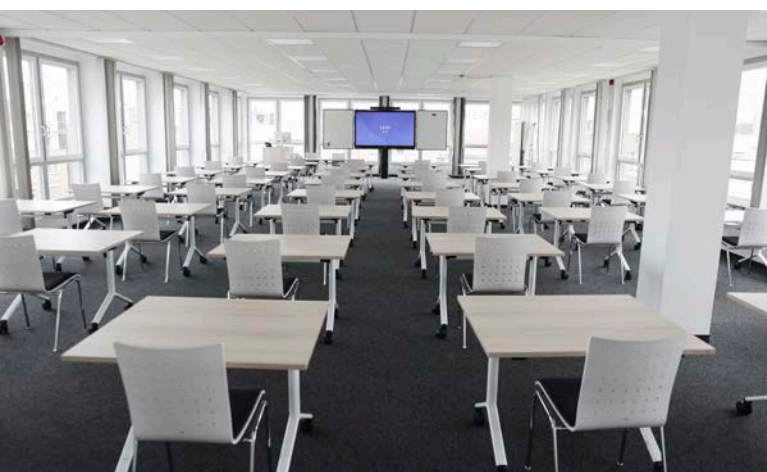
5.1 Theoretische Ausbildung

Die Personalakademie bildet das Zentrum der gesamtstädtischen Personalentwicklung. In der Personalakademie findet die theoretische Ausbildung in diversen kommunalen Berufsbildern statt. Darüber hinaus gibt es ein umfassendes Fortbildungsangebot sowie individuelle Beratungs- und Coachingangebote.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf verfolgt das Ziel, Beschäftigte bestmöglich für ihre aktuellen Aufgaben zu befähigen, auf zukünftige (Karriere-)Entwicklungen vorzubereiten oder aktuelle Veränderungen personalentwicklerisch zu begleiten.

Das Studieninstitut in Düsseldorf ist eines von zwölf Studieninstituten in Nordrhein-Westfalen. Es handelt sich hierbei um eine pflichtige Ausbildungs- und Prüfungsinstitution. Ihm obliegt als zuständige Stelle die praxisorientierte schulische Ausbildung in einer Reihe von kommunalen Berufsbildern mit abschließender Prüfung durch eigene Prüfungsausschüsse für die Kunden im Institutsgebiet. Zu Beginn des Jahres 2022 wurden folgende sechs Kunden in das Institutsgebiet neu aufgenommen:

- Kreis Mettmann
- Stadt Erkrath
- Stadt Hilden
- Stadt Langenfeld
- Stadt Monheim sowie die
- Stadt Solingen



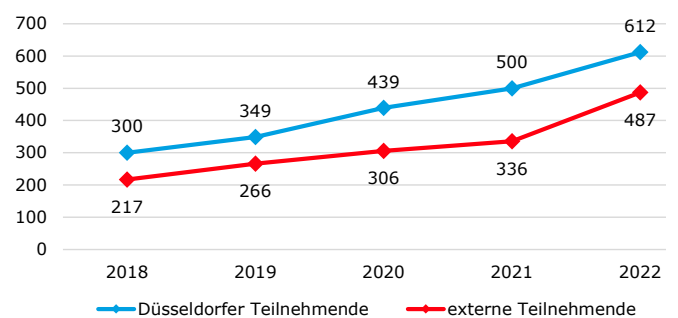
Modern gestaltete Unterrichtsräume in der Personalakademie
© Hauptamt

Entwicklung der Teilnehmendenzahlen

Aufgrund der initiierten Ausbildungs-offensive der Landeshauptstadt sind die Ausbildungszahlen über alle Berufe massiv angestiegen.

Die Zahl der Teilnehmenden wurde daher stetig erhöht und hat bereits im Jahr 2022 die Schwelle von 1.000 Teilnehmenden überschritten.

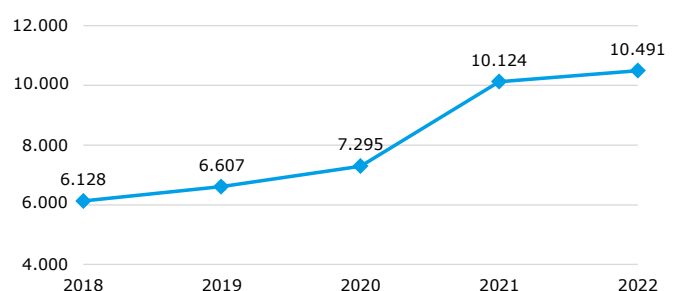
Entwicklung der Teilnehmendenzahlen 2018 bis 2022



Entwicklung der geleisteten Unterrichtseinheiten im Studieninstitut

Folglich kam es zu einer Ausweitung der zu leistenden Unterrichtsstunden im Studieninstitut. Hier fand in den letzten Jahren eine Steigerung von 6.128 Unterrichtseinheiten im Jahr 2018 auf bis zu 10.491 Unterrichtseinheiten im Jahr 2022 statt. Hierbei wurde ein Anteil von rund 30 Prozent durch hauptamtlich Dozierende und rund 70 Prozent der Unterrichtseinheiten durch nebenamtliche Dozierende abgedeckt.

Entwicklung der Unterrichtseinheiten 2018 bis 2022



5.2 Karrieremöglichkeiten

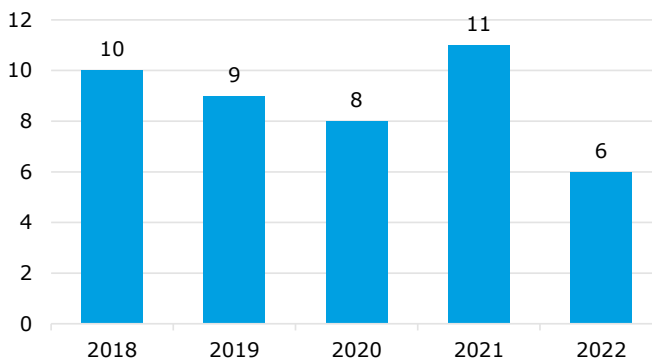
Für eine mittel- und langfristige Personalplanung ist das Fördern von potentiellern Nachwuchs für höherwertige Tätigkeiten ein entscheidendes Instrument. Zu diesem Zweck bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf verschiedene Karrieremöglichkeiten an.

Berufliche Entwicklung für Beamtinnen und Beamte und Beschäftigte

Der Zugang zur Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 wird Beamtinnen und Beamten gemäß § 25 der Laufbahnverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (LVO NRW) über die modulare Qualifizierung oder gemäß § 26 LVO NRW über ein Masterstudium eröffnet. Analog dazu wird Tarifbeschäftigten der Zugang zu einer Tätigkeit ab Entgeltgruppe 13 beziehungsweise 14 laut Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ermöglicht.

Tarifbeschäftigte des allgemeinen Verwaltungsdienstes, die die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, können sich seit dem Jahr 2021 analog zu den Beamtinnen und Beamten auf das zentrale Zulassungsverfahren bewerben.

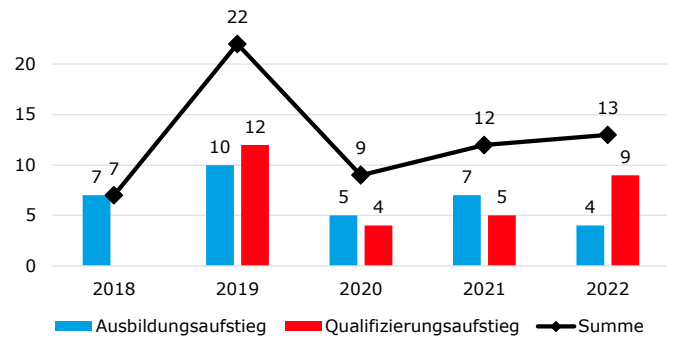
Teilnehmende an der modularen Qualifizierung 2018 bis 2022



Qualifizierungs- und Ausbildungsaufstieg

Für Beamtinnen und Beamte des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 des allgemeinen Verwaltungsdienstes werden zwei Aufstiegsmöglichkeiten in die Laufbahngruppe 2 angeboten: Der *Qualifizierungsaufstieg* gemäß § 21 LVO NRW und der *Ausbildungsaufstieg* gemäß § 20 LVO NRW. Seit 2020 hat insbesondere das Interesse am Qualifizierungsaufstieg zugenommen.

Teilnehmende an Aufstiegsmöglichkeiten 2018 bis 2022



Verwaltungslehrgänge

Im Rahmen von längerfristigen Fortbildungsmaßnahmen können Beschäftigte an modularen Verwaltungslehrgängen beim Studieninstitut teilnehmen. Die Beschäftigten erhalten hiermit eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung verbunden mit der tarifrechtlichen Eingruppierung nach erfolgreichem Abschluss. Die konkreten Teilnehmendenzahlen an den Verwaltungslehrgängen I und II (VL I und VL II) können den Anlagen entnommen werden.

Wie geht es weiter?

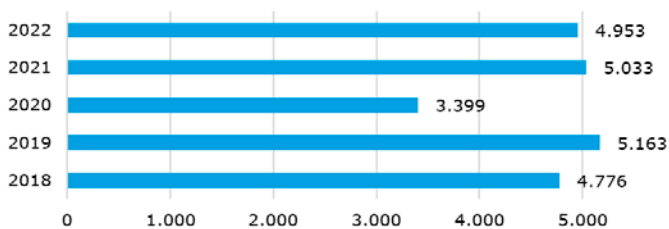
Der Zugang zu einer Tätigkeit ab Entgeltgruppe 13 beziehungsweise 14 TVöD wird für Tarifbeschäftigte in den Tätigkeitsbereichen *Technik, Handwerk und Naturwissenschaft, Soziales und Erziehung, Gesundheit, Wirtschaft, Schule und Kultur* künftig umgestellt: An die Stelle eines zentralen Zulassungsverfahrens tritt dann die erfolgreiche Bewerbung auf eine Stelle der Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2.

Die berufliche Förderung der eigenen Beschäftigten als ein zentraler Baustein der Personalstrategie soll noch weiter ausgebaut werden. Neben den oben genannten Karrieremöglichkeiten stellt dabei die Konzeption zur *Fachkräftequalifizierung* ein weiteres wichtiges Element dar, das entsprechend des Bedarfes angepasst wird.

5.3 Fortbildung

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet ihren Beschäftigten ein umfassendes Angebot an Fortbildungen an. Sie werden kontinuierlich und effizient über das gesamte Berufsleben aus einer Hand gefördert, beraten und entwickelt. Hierbei findet auch die sich kontinuierlich verändernde Arbeits- und Lernwelt Beachtung. Um die Beschäftigten effektiv und bestmöglich zu unterstützen, werden im Rahmen der beruflichen (Weiter-) Entwicklung auch neue Lernformate eingebunden. Neben den bekannten Präsenztrainings und den Webinaren werden weitere Formen des E-Learnings eingesetzt, wie zum Beispiel Blended Learning und Web Based Trainings (WBTs).

Teilnehmende an Fortbildungsmaßnahmen 2018 bis 2022



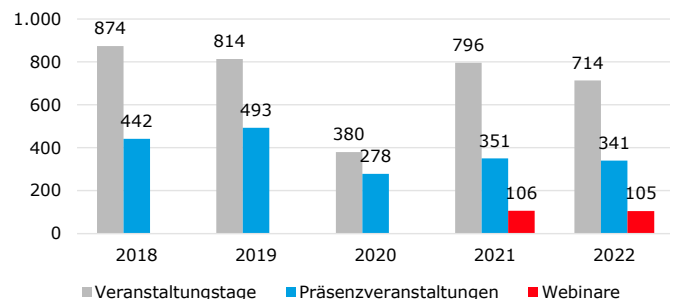
Durch die Corona-Pandemie sind die Teilnehmendenzahlen im Jahr 2020 gesunken, haben sich aber schon im Jahr 2021 erholt und auf dem Niveau vor Corona eingependelt.

Anzahl Fortbildungsveranstaltungen und Veranstaltungstage pro Jahr

Auch in Zeiten des Lockdowns konnte die Aufgabenerfüllung dauerhaft sichergestellt werden. So kam es zwar im Jahr 2020 zu einem Einbruch bei der Anzahl der Präsenzseminare im Bereich Fortbildung, jedoch stiegen diese bereits im Jahr 2021 wieder an. Hinzu kamen ab dem Jahr 2021 auch digitale Weiterbildungsangebote, wie beispielsweise die Veranstaltung *Führen aus der Ferne*.

Die Qualifizierungsquote der Beschäftigten lag im Jahr 2022 bei rund 28 Prozent. Neben den Fortbildungsveranstaltungen in der Personalakademie werden auch dezentral in den Fachbereichen weitere Fachqualifizierungen als Inhouseveranstaltung oder bei externen Anbietern wahrgenommen, die die Quote der Teilnahmen weiter erhöhen.

Veranstaltungstage und Fortbildungsveranstaltungen 2018 bis 2022



6 Führungskräftemanagement

Eine kontinuierliche Führungskräfteentwicklung ist essenziell für die erfolgreiche Personalführung und wesentlich für jedes Unternehmen. Mitarbeitendenbindung und Mitarbeitendenmotivation sind zentrale Erfolgsfaktoren und hängen maßgeblich von der Führung ab. Übergeordnetes Ziel der Führungskräfteentwicklung ist im weitesten Sinne, die Führungsqualität zu verbessern. Eine bessere Führung bedeutet wiederum, dass die Mitarbeitenden motivierter, engagierter und somit leistungsfähiger sind.



Auftaktveranstaltung des Cross-Mentoring für Frauen in Köln

© Hauptamt

Im August 2022 ist erstmalig ein interkommunales Cross-Mentoring-Programm für Frauen zwischen den Städten Düsseldorf und Köln gestartet. Das Mentoring-Programm stellt eine Maßnahme zur individuellen beruflichen Orientierung und Entwicklung der weiblichen Beschäftigten dar.

Das Herzstück dieses Projekts ist die enge Zusammenarbeit von je fünf Frauen aus Düsseldorf und Köln mit erfahrenen Mentorinnen und Mentoren aus der jeweils anderen Kommune. In dieser einzigartigen Tandemarbeit können die Mentees von den reichen Erfahrungen und dem Wissen ihrer Mentorinnen und Mentoren profitieren und ihre individuellen Fragestellungen einbringen. Das Projekt hat zum Ziel, weibliche Beschäftigte in ihrer beruflichen Orientierung und Karriereentwicklung in beiden Städten zu fördern, ihre Potenziale zu entfalten und die Gleichstellung der Geschlechter im beruflichen Umfeld voranzutreiben. Durch den gegenseitigen Austausch und die unterschiedlichen Perspektiven haben auch die Mentorinnen und Mentoren die Möglichkeit, Impulse für ihre eigene Arbeit mitzunehmen.

Während der 15 Monate des Cross-Mentorings nehmen die Mentees neben der Tandemarbeit an drei Seminaren zur persönlichen Kompetenzentwicklung teil und haben bei zwei Netzwerktreffen Gelegenheit, sich mit allen Projektteilnehmenden auszutauschen und wertvolle Netzwerke aufzubauen. Darüber hinaus werden *Kaminabende* und andere Veranstaltungen mit inspirierenden und erfolgreichen Frauen aus Politik und Wirtschaft organisiert, um den Erfahrungsaustausch und das Lernen zu fördern.

Während der Projektlaufzeit wird deutlich, dass dieses Cross-Mentoring Projekt nicht nur die berufliche Entwicklung von Frauen fördert, sondern auch städteübergreifend eine starke Gemeinschaft von Frauen schafft, die sich gegenseitig unterstützen und ermutigen. Bereits während des Programms konnten einige Mentees die nächsten Karriereschritte erfolgreich meistern.

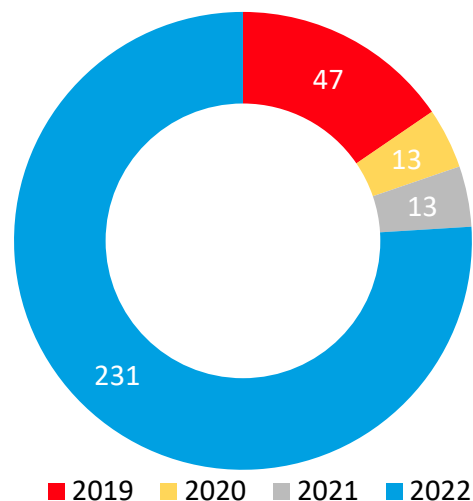
Für die Landeshauptstadt Düsseldorf steht daher fest, dass es weitere Mentoring-Programme geben wird und diese fester Bestandteil der Personalarbeit werden.

Starterpaket für neue Führungskräfte

Mit der Einführung des Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodells wurde der Beginn eines gesamtstädtischen Kulturwandels eingeläutet. Ein wesentlicher Bestandteil ist die Veränderung der Führungskultur. Um ein neues und zeitgemäßes Führungsverständnis zu etablieren, wurde das Starterpaket für neue Führungskräfte entwickelt. Durch die Vermittlung und den Aufbau grundlegender Führungskompetenzen werden Personen, die erstmals Führungsverantwortung übernehmen, bedarfsgerecht und zielorientiert auf ihre neue Aufgabe vorbereitet.

Die ersten Lehrgänge sind im Jahr 2019 gestartet. Durch den coronabedingten Lockdown konnten trotz Umstellung auf virtuelle Schulungen in den Jahren 2020 und 2021 nicht so viele Führungskräfte starten. Dieser Rückstand wurde im Jahr 2022 aufgeholt. Insgesamt konnten 304 neue Führungskräfte am Starterpaket teilnehmen.

Teilnehmende am Starterpaket 2019 bis 2022



Aktuell umfasst das Starterpaket zwölf verpflichtende Seminartage. Die Seminarinhalte sind speziell auf die Bedürfnisse neuer Führungskräfte abgestimmt und behandeln unter anderem Themen wie das Rollenverständnis als Führungskraft, rechtliche Grundlagen oder Gesprächsführung. Alle Seminare sind darauf ausgerichtet, die im Werte- und Kompetenzmodell verankerten Führungskompetenzen zu fördern und die neuen Führungskräfte so in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Um eine Vernetzung innerhalb der Landeshauptstadt Düsseldorf zu ermöglichen, bestehen die Kurse grundsätzlich aus einem gemischten Teilnehmendenkreis, also hierarchieebenen-, berufsgruppen- und fachbereichsübergreifend.

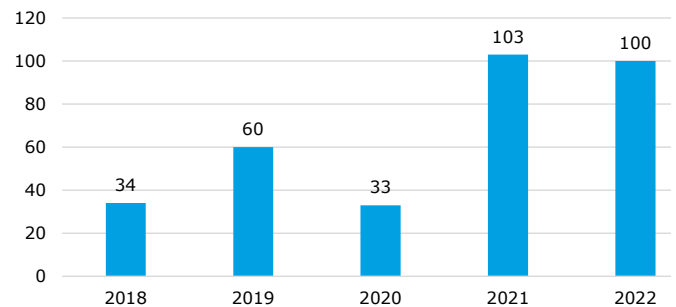


Das Starterpaket ist eine ganzheitliche praxis- und bedarfsorientierte Qualifizierungsmaßnahme, die neue Führungskräfte von Beginn an begleitet und unterstützt. Dies wirkt sich positiv auf die Führungskräfte selbst aus und bewirkt damit auch positive Veränderungen für alle Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf. So wird langfristig eine neue und moderne Führungskultur etabliert und gleichzeitig die Attraktivität von Führungspositionen gesteigert.

Fortbildungsveranstaltungen mit dem Schwerpunkt Führung

Neben der erfolgreichen Pilotierung des Starterpaketes im Jahr 2019 wurde mit dem im Jahr 2021 erstmalig stattgefundenen Online-Seminar *Führen aus der Ferne* ein weiteres Angebot im Fortbildungskatalog aufgenommen. Resultierend hieraus ist gerade im Themenbereich Führung eine erhebliche Steigerung bei der Anzahl der Fortbildungsveranstaltungen zu verzeichnen.

Fortbildungsveranstaltungen Schwerpunkt Führung 2018 bis 2022



Wie geht es weiter?

Strukturiertes Führungskräftefeedback

Im Rahmen der nachhaltigen Verbesserung der Gesprächs- und Führungskultur bei der Landeshauptstadt Düsseldorf soll zukünftig ein strukturiertes Führungskräftefeedback für alle Führungskräfte implementiert werden. Ziel dieses Feedbackinstruments ist es, den konstruktiven Dialog zwischen Beschäftigten und Führungskräften zu fördern, den Führungskräften eine ganzheitliche Rückmeldung ihrer Stärken und Entwicklungsfelder zu bieten und ihnen eine individuelle und bedarfsorientierte Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Das Führungsverhalten wird anonym durch die Beschäftigten in Form eines standardisierten (Online-) Fragebogens eingeschätzt und kumuliert an die Führungskraft zurückgemeldet. In einem nachgelagerten Prozess folgen – auf Basis der Ergebnisse – eine Beratung der Führungskraft, die Durchführung von gemeinsamen Workshops im Team sowie gegebenenfalls die Umsetzung von weiteren Maßnahmen (zum Beispiel Fortbildungsteilnahmen).

Im Jahr 2023 wird als erste Stufe der Implementierung des strukturierten Führungskräftefeedbacks eine Pilotierung starten.

Ablauf Führungskräftefeedback



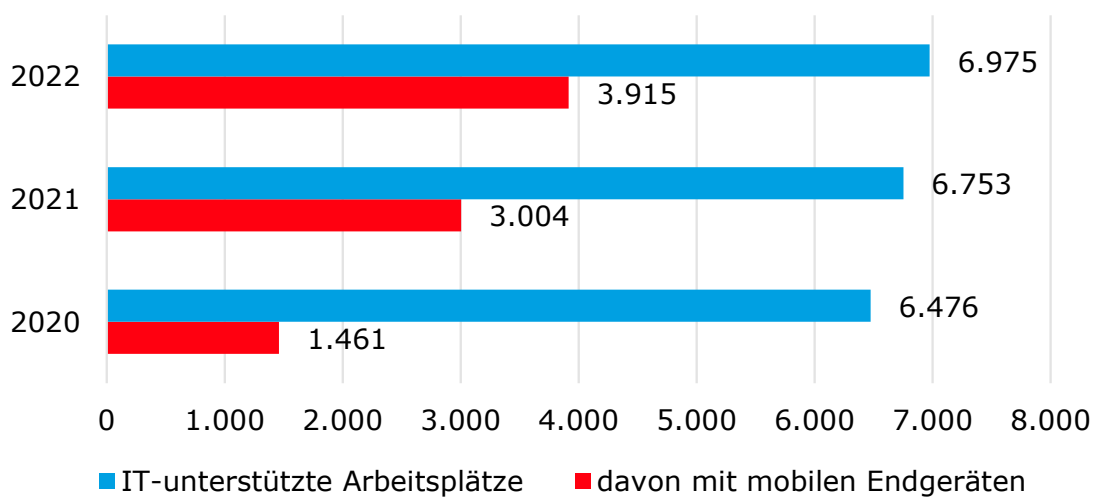
7

New Work – Arbeiten 4.0

New Work bezeichnet den sich im Rahmen von Globalisierung und Digitalisierung vollziehenden Wandel der Arbeitswelt. Die Entwicklung bewegt sich hin zu alternativen Ansätzen, die den Beschäftigten mehr Flexibilität einräumen.

Eine wichtige Voraussetzung für die flexiblen Arbeitsformen ist die Ausstattung des Arbeitsplatzes.

Ausstattung mit mobilen Endgeräten 2020 bis 2022



Von den 11.617 Beschäftigten verfügten im Dezember 2022 knapp 70 Prozent über einen modern ausgestatteten, IT-unterstützten Bildschirmarbeitsplatz.

7.1 Arbeitsplatzausstattung

IT-unterstützte Arbeitsplätze im Büro und unterwegs

Beschäftigte erwarten heute einen modern ausgestatteten Arbeitsplatz. Dies kann ein Kriterium für einen Einstellungs- oder Wechselwunsch zur Landeshauptstadt Düsseldorf sein.

Darüber hinaus verändert sich die Art und Weise der Zusammenarbeit innerhalb der Landeshauptstadt und im Außenverhältnis zu den Bürgerinnen und Bürgern entscheidend durch die zunehmende Digitalisierung.

Die Verwaltungskonferenz hat daher im November 2020 beschlossen, die Verwaltung mit mobilen Endgeräten auszustatten. Im Zuge des fünfjährigen Regelaustauschs der IT-Hardware werden seitdem sukzessive mobile Endgeräte beschafft.

Neben Performance-, Ergonomie- und Kostengesichtspunkten gewinnt bei der Ausstattung der Bildschirmarbeitsplätze der Aspekt der Nachhaltigkeit (*Stichwort: Green IT*) zunehmend an Bedeutung. Endgeräte wie PCs, Laptops, Bildschirme oder Drucker werden daher über einen Rahmenvertrag ausgeschrieben und beschafft, der den Aspekt der Nachhaltigkeit als wesentliches Bewertungskriterium zugrunde legt. Sämtliche Geräte müssen beispielsweise einen möglichst geringen Stromverbrauch gemäß *Energy Star* aufweisen und allgemein anerkannte Gütesiegel wie zum Beispiel *Blauer Engel* für Drucker und *TCO Certified Displays* für Monitore erfüllen.

Bis zum Jahr 2022 konnte der Anteil der mobilen Endgeräte an den gesamten IT-Arbeitsplätzen auf 56 Prozent gesteigert werden.

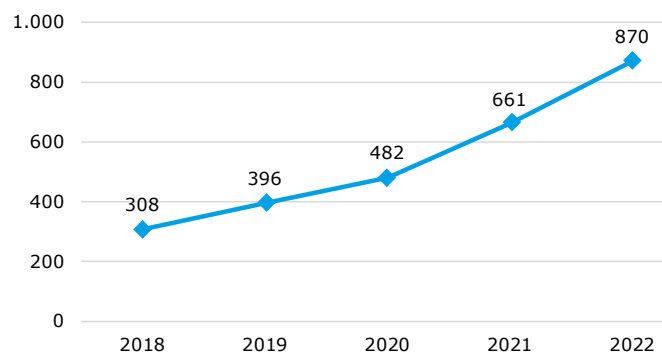
7.2 Moderne Arbeitsformen

Telearbeit/Mobile Arbeit

Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet ihren Beschäftigten neben dem klassischen Büroarbeitsplatz zwei zusätzliche Arbeitsformen an.

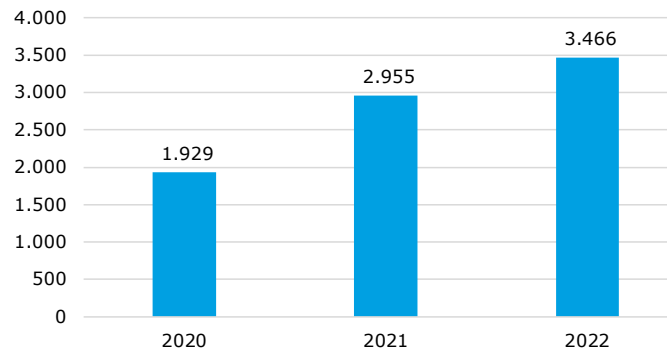
Im Rahmen der *alternierenden Telearbeit* werden Aufgaben teilweise außerhalb der Büroräume in der häuslichen Umgebung erbracht. Hierfür wird ein fester Bildschirmarbeitsplatz eingerichtet. Die Arbeitstage (mindestens ein und maximal drei), an denen konkret von zu Hause gearbeitet wird, werden vorher festgelegt.

Telearbeitsplätze 2018 bis 2022



Neben der alternierenden Telearbeit wurde mit der *Mobilen Arbeit* 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 Mobiler Arbeit sollte in der Regel 16 Stunden pro Woche (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) nicht überschreiten.

Mobile Arbeit 2020 bis 2022



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

Von 2018 bis 2022 konnte die Anzahl der Telearbeitsplätze um 182 Prozent gesteigert werden und rund 30 Prozent der Beschäftigten nehmen an der Mobilen Arbeit teil.


Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie haben dazu beigetragen, dass das Interesse an modernen Arbeitsformen bei den Beschäftigten stark gestiegen ist, aber auch, dass die Akzeptanz gegenüber diesen Arbeitsformen innerhalb der Landeshauptstadt gewachsen ist.

7.3 Einführung elektronische Akte (E-Akte)

Die Einführung der elektronischen Akte (E-Akte) stellt das Rückgrat für die digitalen Prozesse innerhalb der Landeshauptstadt Düsseldorf dar. Der Einführungsprozess ist nicht allein als reines IT-Projekt zu verstehen, sondern ebenso als Organisationsprojekt, welches eine Vielzahl optimierter Arbeitsweisen für die Beschäftigten mit sich bringt. Der Vorteil der Digitalisierung wird damit verwaltungsweit erlebbar. Das Ablösen der analogen Aktenbearbeitung durch die E-Akte ermöglicht einen ortsunabhängigen Zugang zu Akten, Vorgängen und Dokumenten und damit ein beschleunigtes Zusammenwirken und das Verkürzen von Durchlauf- und Postzeiten. Durch die stete Abnahme papierbasierter Schriftstücke sichert die E-Akte zudem ein ressourcenschonendes Arbeiten und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur gesamtstädtischen Ressourceneffizienz.

Die E-Akte umfasst ein effizientes Dokumentenmanagementsystem mit Workflow- und Postkorb-Komponenten. Im gleichen Zuge wird verwaltungsweit ein produktorientierter Aktenplan implementiert.

Hierzu zählt die Digitalisierung des Posteingangs, die medienbruchfreie, elektronische Bearbeitung des Schriftguts inklusive aller Kenntnisnahme- und Genehmigungsprozesse innerhalb der Verwaltung, sowie die revisions sichere Ablage und Archivierung.



Ziel ist die vollständige Ablage des aktenrelevanten Schriftguts in einem System.

Mit der Anbindung der Fachbereiche an die E-Akte fällt eine Vielzahl digitaler Dokumente, Vorgänge und Akten an. Bis Ende 2022 wurden bereits 2.435 elektronische Sachakten angelegt sowie 63.215 elektronische Fallakten erzeugt. Die Anzahl erhöht sich fortlaufend.

Auch bei den produktiv Anwendenden ist ein steter Anstieg zu verzeichnen. Im Dezember 2022 arbeiten bereits 558 Beschäftigte mit der E-Akte. Daneben dient die E-Akte zahlreichen Beschäftigten als Archivierungselement, welches bei entsprechenden Fachverfahren hinterlegt ist.

Um die Anwendenden bestmöglich auf die elektronische Aktenführung vorzubereiten, wurde ein umfassendes Schulungsprogramm entwickelt. Seit 2022 führt ein vielseitiges E-Learning Programm mit web based trainings (WBTs) die Beschäftigten in die Themen zur elektronischen Aktenführung ein. In zusätzlichen Präsenzveranstaltungen werden die Anwendenden über die Besonderheiten der E-Akte informiert und mit dem nötigen Fachwissen vertraut gemacht.

Das Arbeiten mit der Elektronischen Akte ist für viele Beschäftigte inzwischen alltäglich. Damit sind wichtige Schritte zur Vereinfachung, Beschleunigung und Optimierung des Verwaltungshandelns getan und ein rasches Voranschreiten in Richtung digitaler Arbeitswelt erkennbar.

7

7.4 Aktivitätsbasiertes Arbeiten und Changeprozess

Die Landeshauptstadt Düsseldorf steht in den nächsten Jahren vor vielen Herausforderungen sowie Entwicklungen, die Ausgangspunkt für die Überlegungen zu einer neuen Arbeitsweise waren und das künftige Arbeitsumfeld beeinflussen werden:

- Demografischer Wandel
- Steigender Wettbewerb und zunehmende Konkurrenz um Fachkräfte
- Wunsch der Beschäftigten nach zeitgemäßen und flexiblen Arbeitsformen und einer guten Work-Life-Balance
- Zunehmende Komplexität von Projektaufgaben in der Verwaltung und das Erfordernis nach vernetzter, amts- und abteilungsübergreifender Zusammenarbeit
- Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung wie E-Akte, digitale Antragsverfahren und Arbeitsprozesse sowie zeitgemäße digitale Infrastruktur
- Zukunftsfähiges, gesundheitsförderliches und attraktives Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung der Anforderungen heutiger und zukünftiger Beschäftigter.

Eine Antwort darauf wird die Landeshauptstadt mit der Einführung des *aktivitätsbasierten Arbeitens (activity based working)* im Neubau des Technischen Verwaltungsgebäudes (TVG) geben. Dabei geht es um die Kombination der persönlichen Bedürfnisse mit der erforderlichen Aufgabenerledigung und der Suche nach dem hierfür bestmöglichen Arbeitsplatz. Das Design der einzelnen Arbeitsplätze soll dabei den kreativen Prozessen aber auch den Routinetätigkeiten zunutze sein und den Beschäftigten Wahlmöglichkeiten bieten. Im Umkehrschluss bedeutet dieses Konzept aber auch, dass sich Beschäftigte aktiv einbringen, indem der für die jeweilige Aufgabenerledigung optimale Arbeitsplatz gewählt wird.

Aktivitätsbasiertes Arbeiten beruht somit auf dem Zusammenspiel der Faktoren

- aktivitätsbasiertes Design
- aktivitätsbezogenes Arbeiten
- aktivitätsbezogenes Verhalten.

Alle drei Säulen greifen ineinander und ergänzen sich gegenseitig.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat sich beim Neubau des Technischen Verwaltungsgebäudes für ein offenes Büroraumkonzept mit einer non-territorialen Ausrichtung entschieden. Als Teil des Changeprozesses ist eine Musterfläche für die offene Bürolandschaft eingerichtet worden.

Bei allen Überlegungen soll die Arbeitsweise im Fokus stehen. Nicht der Raum soll die Arbeitsweise vorgeben, sondern die Frage, wie die Arbeitsumgebung effektiv genutzt werden kann, damit der Mensch optimale Arbeitsergebnisse erzielen kann.

Der Landeshauptstadt als Arbeitgeberin ist daher daran gelegen, ein motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, das Effizienz und (Bürger-)Service miteinander vereint. Eine am Menschen orientierte Arbeitsumgebung unterstützt die neue Arbeitsweise positiv und soll das Arbeiten für die Beschäftigten attraktiver und effektiver machen.



Musterfläche für eine offene Bürolandschaft

© Technische Arbeitssicherheit

Die Beschäftigten, deren Heimat künftig das neue TVG sein wird, erhalten die Möglichkeit, die Musterfläche über einen Zeitraum von mehreren Monaten zu nutzen. Dies bietet eine optimale Gelegenheit, um sich bewusst mit dem aktivitätsbasierten Arbeiten auseinanderzusetzen und Zusammenhänge und Abhängigkeiten erkennen zu können.

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.

8.1 Hinweise

Zahlenmaterial

Die Zahlen beziehen sich auf alle aktiven Beschäftigten und wurden in der Regel für die Jahre 2018 bis 2022 ermittelt. Die dargestellten Jahreswerte sind der Schnitt der Monatsergebnisse.

Sofern in Diagrammen Werte für das Jahr 2022 dargestellt werden, beziehen sich diese auf den Dezember 2022.

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.

8.2 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

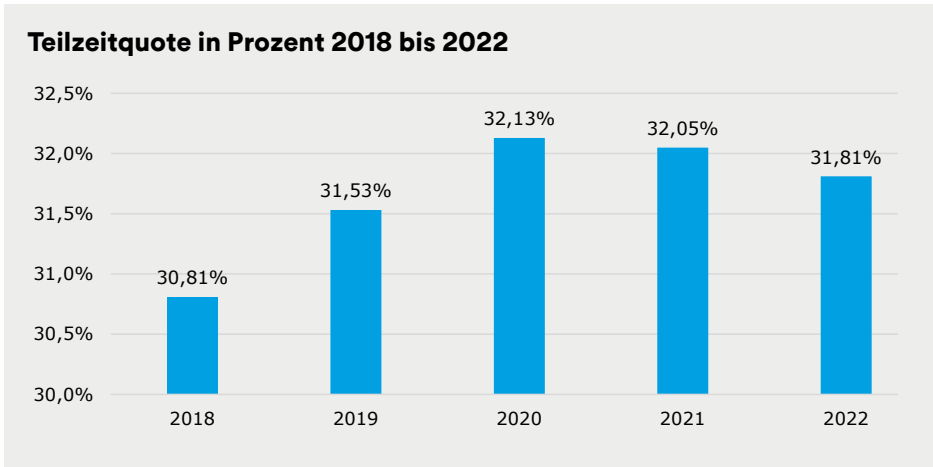
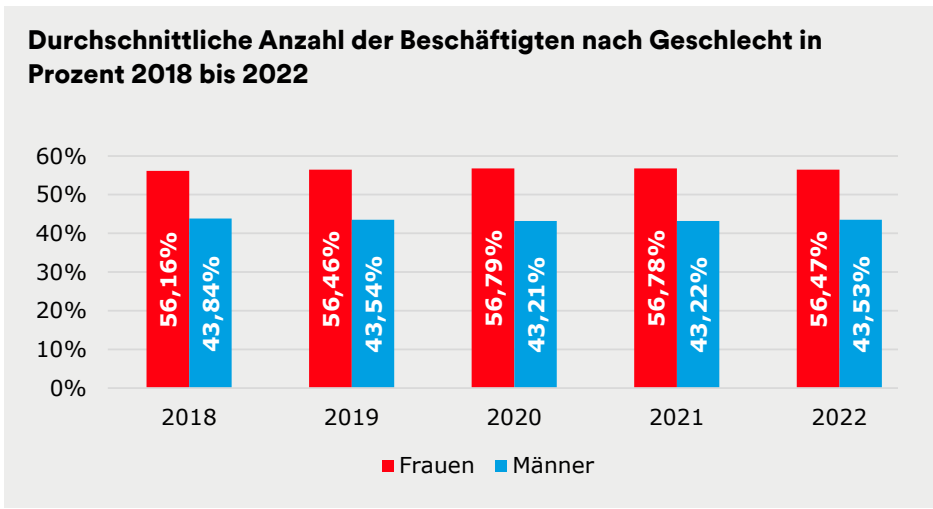
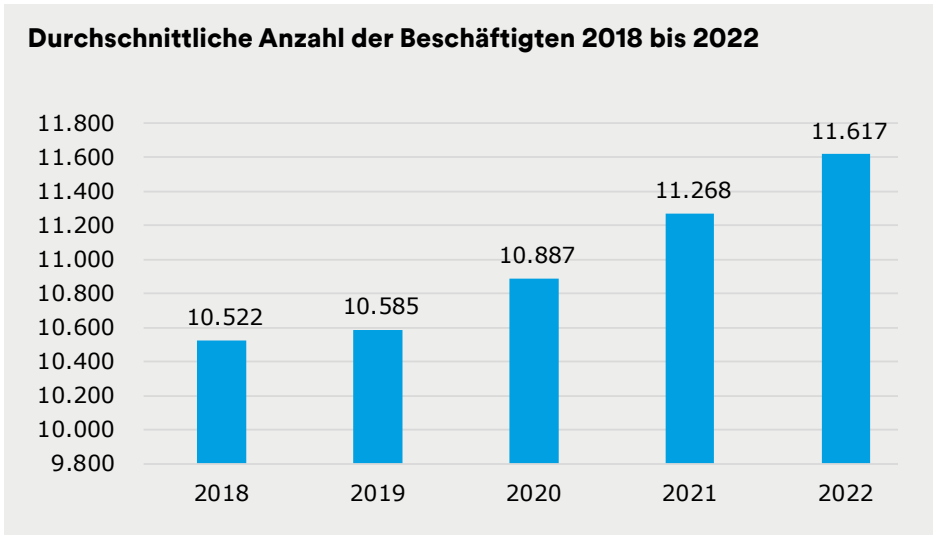
Nachwuchskräfte

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

Verwaltungslehrgänge

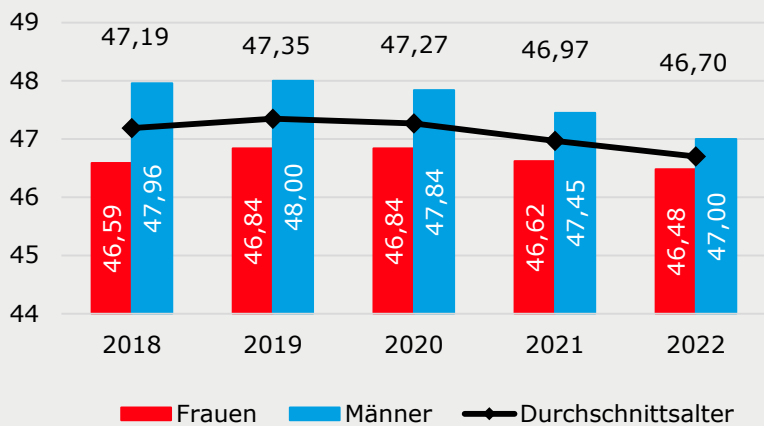
- Verwaltungslehrgang I – bei erfolgreichem Abschluss ist die Übertragung von Aufgaben des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit einer Bewertung bis Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 TVöD möglich
- Verwaltungslehrgang II – bei erfolgreichem Abschluss ist die Übertragung von Aufgaben des allgemeinen Verwaltungsdienstes mit einer Bewertung von mindestens Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 TVöD möglich

9 Anlagen

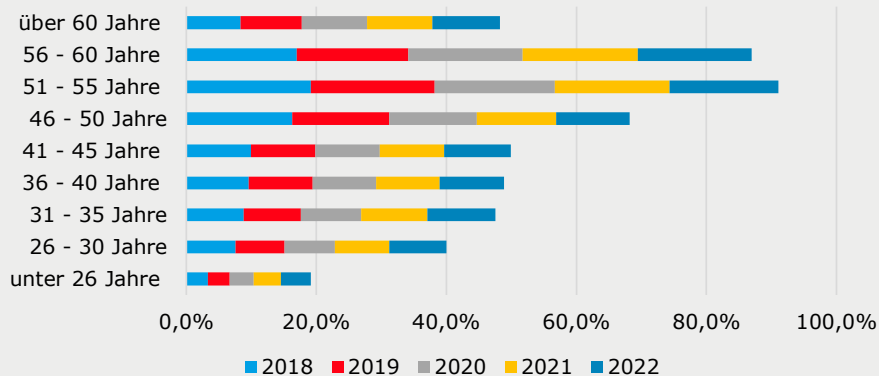




Durchschnittsalter nach Geschlecht 2018 bis 2022

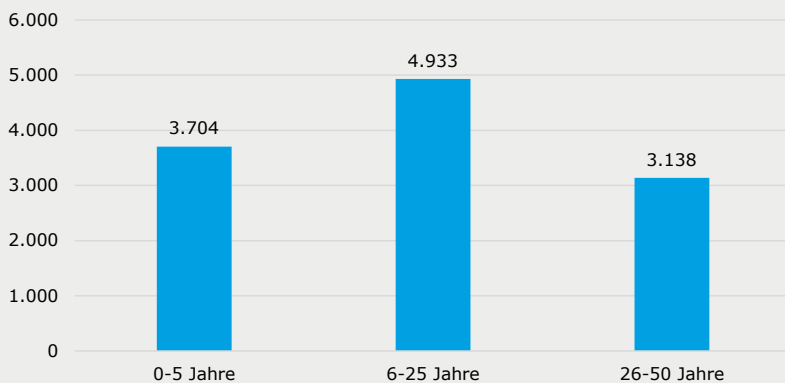


Altersgruppen in Prozent 2018 bis 2022

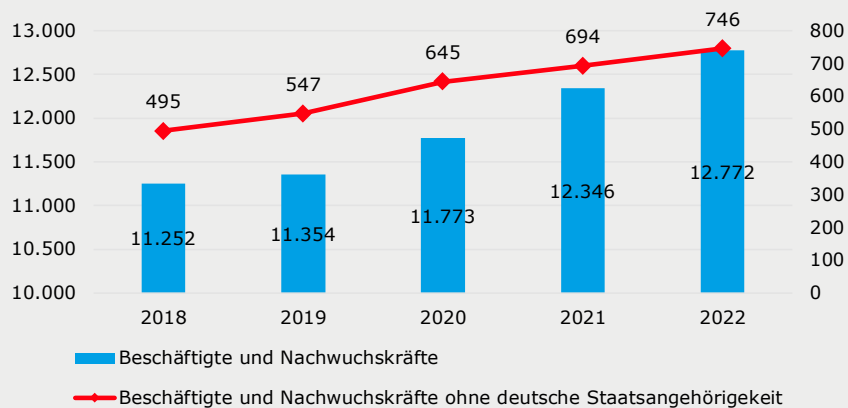


Betriebszugehörigkeit in Jahren 2022

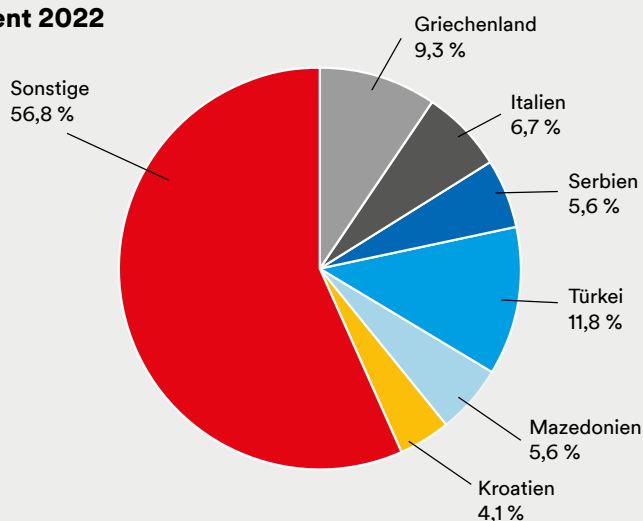
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 15,74 Jahre



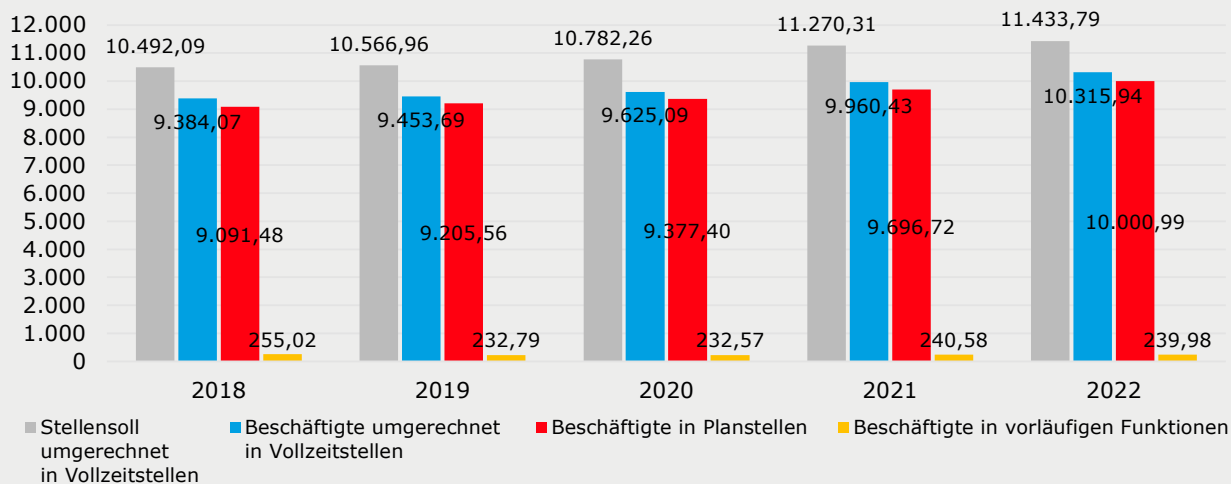
Beschäftigte und Nachwuchskräfte ohne deutsche Staatsangehörigkeit 2018 bis 2022



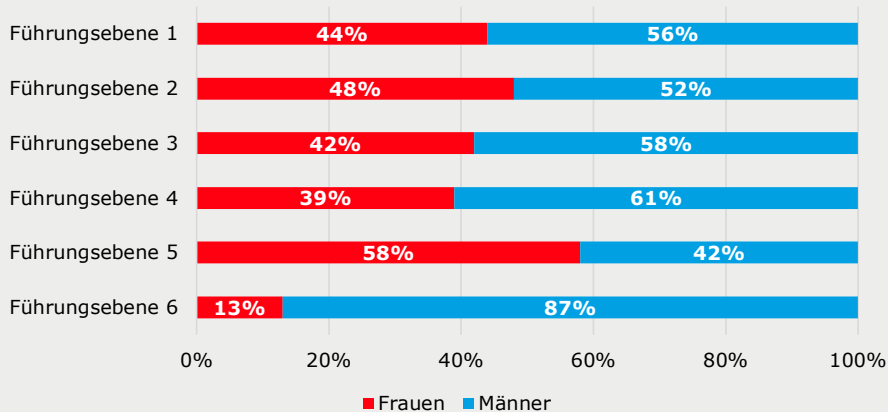
Darstellung der häufigsten nicht deutschen Staatsangehörigkeiten in Prozent 2022



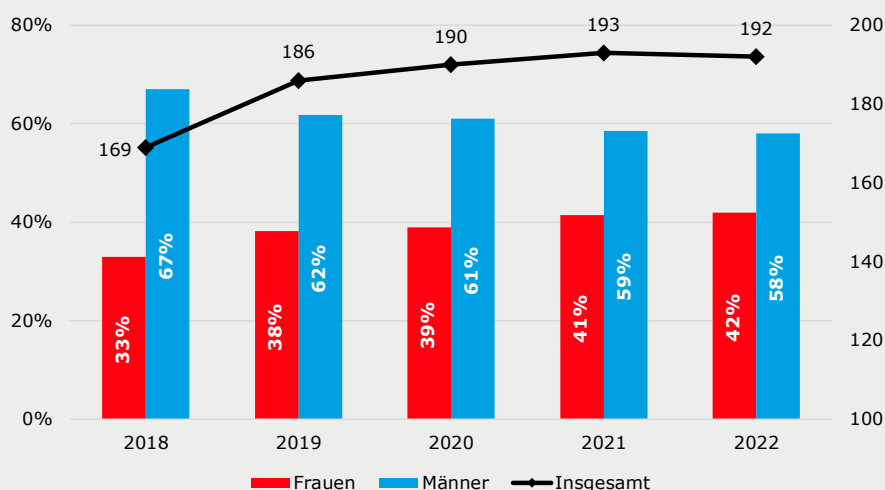
Stellenbesetzung 2018 bis 2022



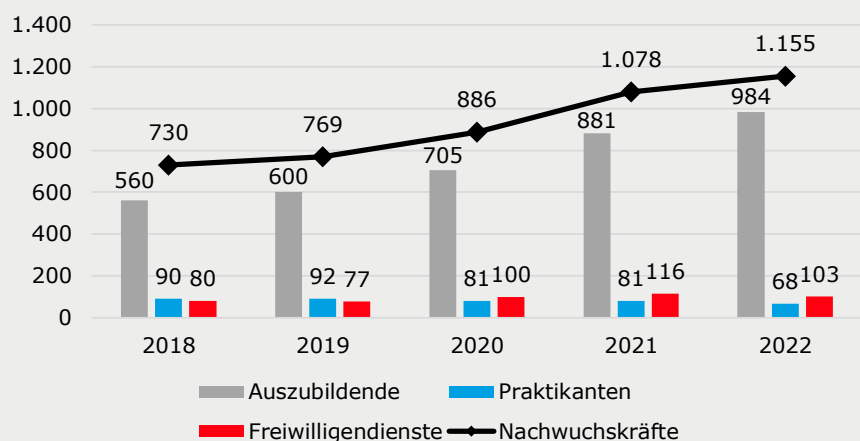
Beschäftigte nach Führungsebenen in Prozent 2022



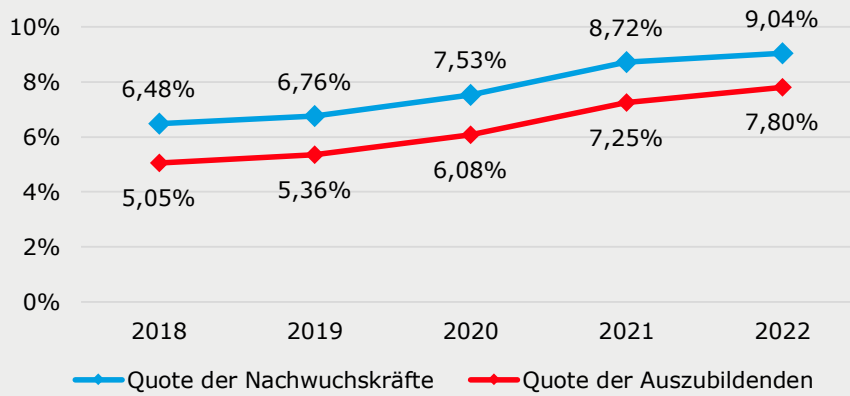
Durchschnittliche Besetzung der höheren Führungsebenen und Anteile nach Geschlecht 2018 bis 2022



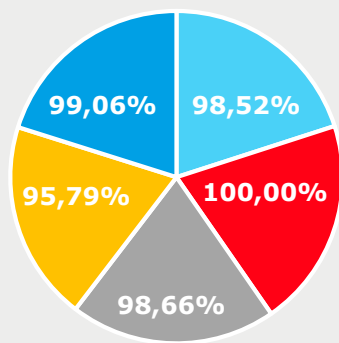
Durchschnittliche Anzahl der Nachwuchskräfte 2018 bis 2022



Quote der Nachwuchskräfte und Auszubildenden in Prozent 2018 bis 2022

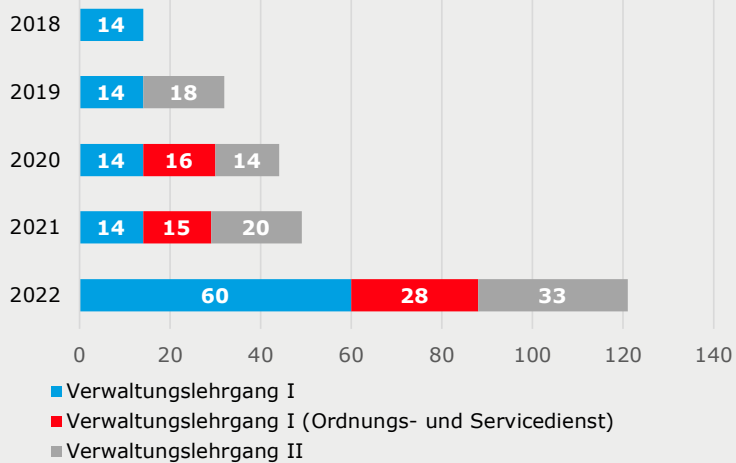


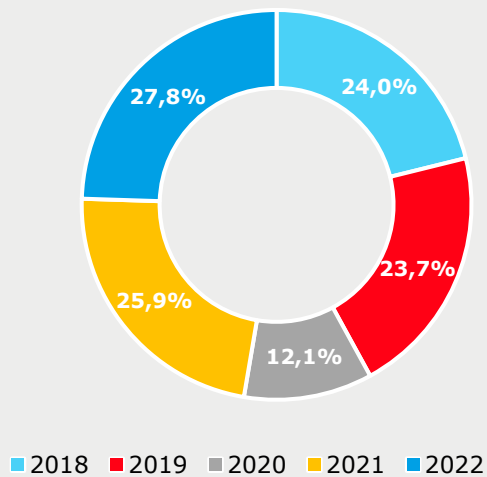
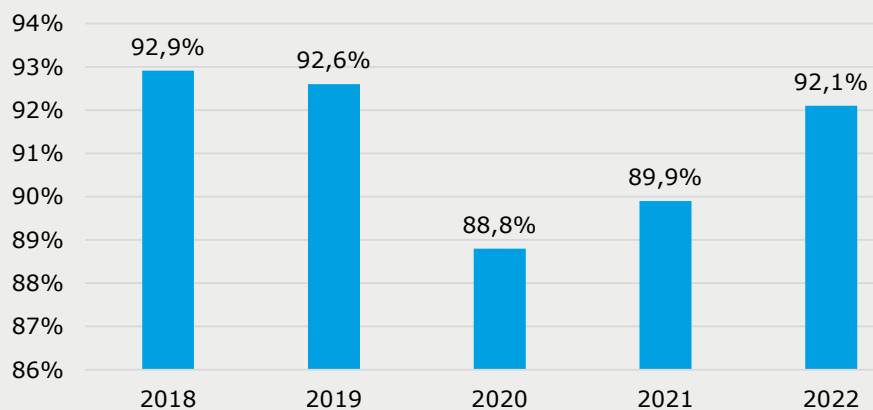
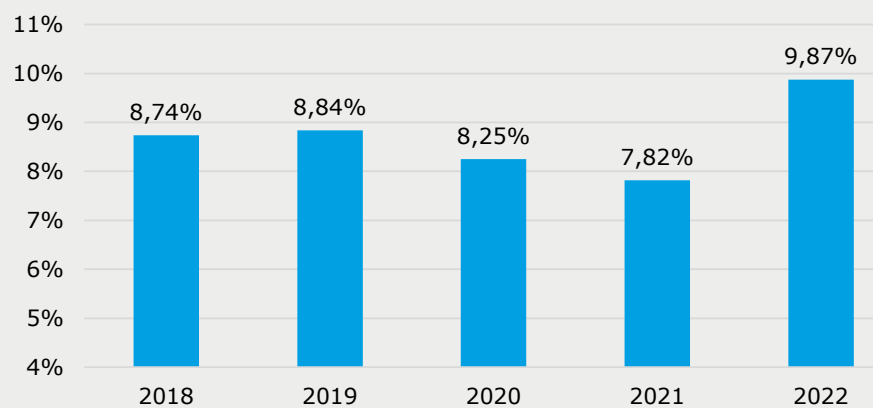
Prüfungserfolgsquote Ausbildung in Prozent 2018 bis 2022



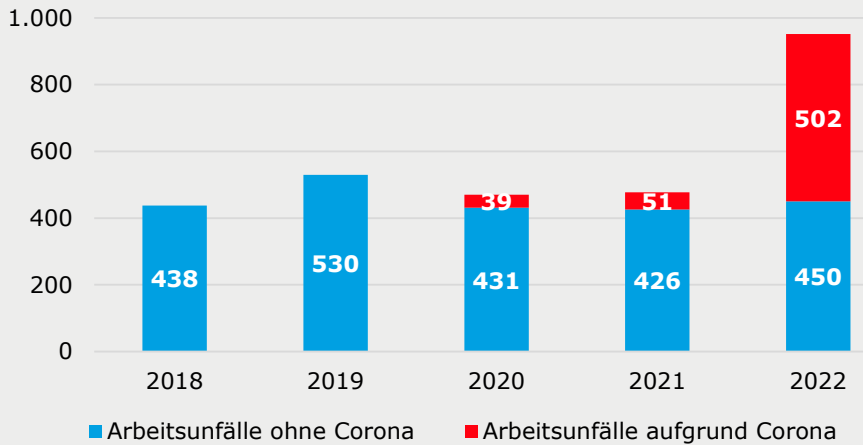
■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021 ■ 2022

Teilnehmende an Verwaltungslehrgängen 2018 bis 2022

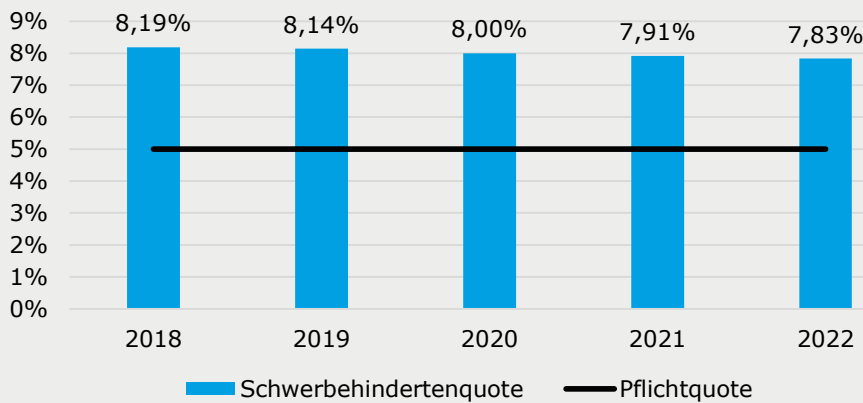


Qualifizierungsquote in Prozent 2018 bis 2022**Zufriedenheitsquote Fortbildung in Prozent 2018 bis 2022****Entwicklung der Krankenquote in Prozent 2018 bis 2022**

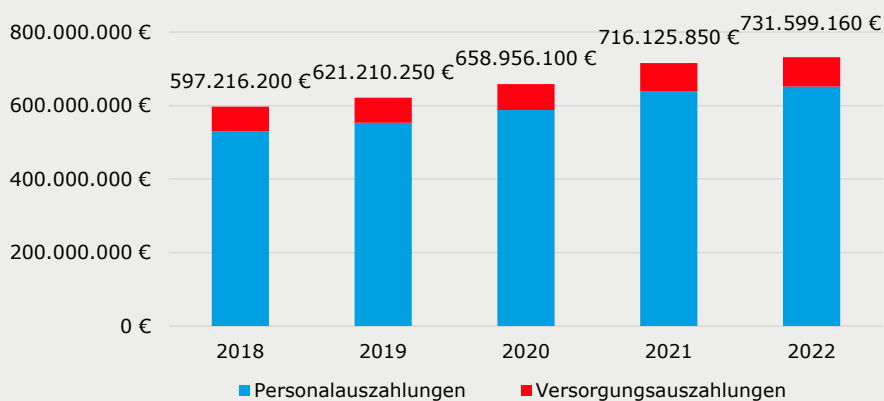
Arbeitsunfälle 2018 bis 2022



Schwerbehindertenquote in Prozent 2018 bis 2022



Personal- und Versorgungsauszahlungen in Euro 2018 bis 2022 (Haushaltsansätze)





Landeshauptstadt Düsseldorf
Hauptamt

Herausgegeben von der
Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Hauptamt – Amt für Personal,
Organisation und IT
Moskauer Straße 27, 40227 Düsseldorf

Verantwortlich Bettina Mötting

I/24-.2

www.duesseldorf.de