

# Personalbindung



Wall



# Inhalt

<b>1.</b>	<b>Schwerpunkt: Personalbindung</b>	<b>06</b>
	Kennzahlen zur Personalbindung 2024	07
	Unsere Personalbindungsstrategie	08
1.1	Qualifizierung	11
1.2	Finanzielle Anreize	18
1.3	Beruf und Familie	20
1.4	Gesundheit	23
<b>2.</b>	<b>Düsseldorf als Arbeitgeberin</b>	<b>28</b>
2.1	Akquise	30
2.2	Ausbildung	34
2.3	Nachhaltige Aufgabenerfüllung	38
2.4	Gemeinsam gestalten	39
2.5	Selbstbild der Landeshauptstadt	47
<b>3.</b>	<b>Zahlen und Fakten 2024</b>	<b>48</b>
	Kennzahlen der Landeshauptstadt Düsseldorf	49
	Entwicklung der Beschäftigtendaten 2020 bis 2024	50

# Vorwort

**Liebe Leserinnen und Leser,**

die Zukunftsfähigkeit unserer Stadtverwaltung hängt maßgeblich davon ab, unsere hoch qualifizierten und engagierten Mitarbeitenden in ihrer Arbeit zu fördern und ihnen ein modernes Umfeld zu bieten, dass sowohl organisatorisch als auch technisch den Ansprüchen an eine zukunftsweisende Stadtverwaltung entspricht.

Eine leistungsfähige Verwaltung entsteht jedoch nicht allein durch gute Rahmenbedingungen, sondern vor allem durch Menschen, die sich mit ihren Kompetenzen, ihrem Wissen und ihrem Engagement für sie einsetzen. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, ein Klima zu gestalten, das von Wertschätzung, Transparenz und dem Gefühl geprägt ist, ein Teil eines Ganzen zu sein.

Mit konkreten Angeboten an unsere Mitarbeitenden unterstreichen wir unsere Wertschätzung. Wir öffnen Arbeitszeitrahmen und ermöglichen mobile Arbeit. Durch unsere Maßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden nach Kräften dabei, beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen gerecht werden zu können.

Mit der Arbeit für die Verwaltung der Landeshauptstadt Düsseldorf sind unsere Mitarbeitenden Teil eines gesellschaftlichen Gestaltungsprozesses. Wir gestalten unsere Stadt.

Die vielfältigen Perspektiven und Erfahrungen sind dabei ein wesentlicher Bestandteil dieses Weges und zugleich ein starkes Signal für unsere gemeinsame Zukunft.



**Dr. Stephan Keller**  
Oberbürgermeister der  
Landeshauptstadt Düsseldorf



**Liebe Leserinnen und Leser,**

wie gelingt es einer modernen Stadtverwaltung, auch in herausfordernden Zeiten leistungsfähig, attraktiv und zukunftssicher zu bleiben? Die Antwort beginnt bei den Menschen, die für sie arbeiten.

Der Personalbericht 2024 der Landeshauptstadt Düsseldorf widmet sich daher einem Thema, das für unsere Verwaltung von zentraler Bedeutung ist: der Personalgewinnung und -bindung. Denn eine funktionierende Verwaltung braucht engagierte, qualifizierte und motivierte Mitarbeitende – und das langfristig.

Als Stadt setzen wir dabei auf ein breites Maßnahmenrepertoire: faire Bezahlung, gute Arbeitsbedingungen, förderliches Arbeitsklima und gezielte Weiterbildungsangebote. Unser Ziel ist es, ein wertschätzendes Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen gerne einbringen und bleiben.

Wir laden Sie daher herzlich zu einem Einblick in unsere zentralen Strategien der vergangenen Monate ein, der zeigt, was bereits gelungen ist, aber auch darstellt, worauf wir künftig noch stärker den Fokus legen werden. Dabei lassen wir nicht nur Zahlen sprechen: Wir geben auch den persönlichen Stimmen und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden Raum. Gemeinsam stellen wir die Weichen für eine erfolgreiche Zukunft. Für unsere Mitarbeitenden, für unsere Verwaltung und für Düsseldorf.



**Olaf Wagner**  
Dezernent für  
Personal, Organisation,  
Digitalisierung und  
Bürgerservice



**Bettina Mötting**  
Leiterin des Hauptamtes





## Kapitel 1

# Schwerpunkt: Personalbindung

# Kennzahlen zur Personalbindung 2024

**12.914**

Beschäftigte



**7.393**

Frauen



**5.521**

Männer

**36,93 %**

Mobile Arbeit

**9,94 %**

Telearbeit



**622**

Fortbildungsangebote

**6.743**

Fortbildungsteilnehmende

**5**

Frauen im Cross-Mentoring



**94 %**

Weiterempfehlungsquote als Arbeitgeberin

Laut Beschäftigtenbefragung

**14,86**

Jahre durchschnittliche Betriebszugehörigkeit Beschäftigte



**45,85** Jahre

Durchschnittsalter der Beschäftigten

**7**

Berufliche Entwicklung

Laufbahngruppe 2.1 nach 2.2

**16**

Aufstieg

Laufbahngruppe 1.2 nach 2.1

**62**

Verwaltungslehrgang I und II

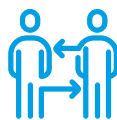


**1.222**

Einstellungen



**317** Fluktuation – Altersbedingt



Fluktuation – Sonstige **598**

Auszeichnungen der Landeshauptstadt Düsseldorf



# Unsere Personalbindungsstrategie

## 1.1 Quali- fizierung



Qualifizierungsangebote bieten Mitarbeitenden die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln, individuelle Ziele zu verfolgen und eine langfristige Perspektive bei der Landeshauptstadt Düsseldorf zu finden. Wer Entwicklungsmöglichkeiten wahrnimmt, fühlt sich in der eigenen Rolle gestärkt und stärker mit der Arbeitgeberin verbunden. Das breit gefächerte Angebot an Personalentwicklung und Weiterbildung eröffnet nicht nur neue fachliche und persönliche Horizonte, sondern trägt auch dazu bei, Motivation und Engagement auf Dauer zu sichern. So entstehen stabile Beziehungen, von denen sowohl die Mitarbeitenden als auch die Stadt profitieren – ein Gewinn für beide Seiten.

*Finanzielle Anreize sind ein zentraler Bestandteil der Personalbindungsstrategie der Landeshauptstadt Düsseldorf. Eine angemessene Vergütung, Besoldung sowie leistungsbezogene Prämien und Zusatzleistungen vermitteln Anerkennung und tragen zur Zufriedenheit, Motivation und langfristigen Bindung bei.*

## 1.2 Finanzielle Anreize



## 1.3 Beruf und Familie



*Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein weiteres zentrales Instrument der Personalbindung, da sie die Bedürfnisse der Beschäftigten nach einer ausgewogenen Balance zwischen beruflichen Anforderungen und privaten Verpflichtungen berücksichtigt. Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet den Beschäftigten familienfreundliche Rahmenbedingungen und wurde bereits mehrfach dafür ausgezeichnet. Das steigert nicht nur Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden, sondern auch ihre Loyalität. Eine gelebte Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Faktor für eine starke Personalbindung und macht die Stadtverwaltung zu einer attraktiven Arbeitgeberin.*

*Gesundheit ist die Grundlage für berufliche Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und langfristige Bindung. Denn ohne Gesundheit ist alles nichts. Die Förderung der Gesundheit ist deshalb ein zentraler Bestandteil einer nachhaltigen Personalbindung. Ein gesundes Arbeitsumfeld stärkt das Wohlbefinden, fördert die Leistungsfähigkeit und steigert die Motivation.*

## 1.4 Gesund- heit

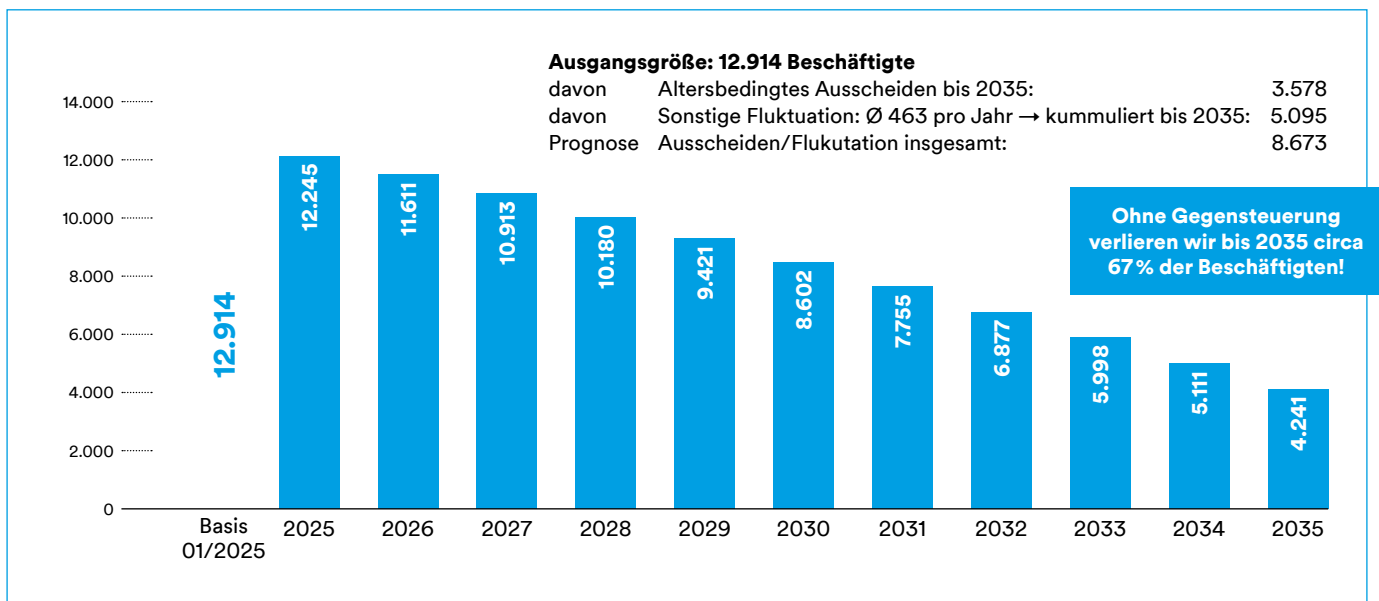


### Personalbindung – Zentrales Thema in jeder Arbeitsphase

Die Personalbindung ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die langfristige Leistungsfähigkeit der Landeshauptstadt Düsseldorf. Eine starke Bindung der Mitarbeitenden trägt dazu bei, sowohl wertvolle Erfahrungen als auch Fachwissen in der Verwaltung zu halten. Sie ermöglicht, eine nachhaltige und vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufzubauen. Durch gezielte Maßnahmen wie eine kontinuierliche Personalentwicklung, die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Aufbau einer positiven Kultur der Führung und Zusammenarbeit kann Fluktuation wirksam reduziert werden. Dies stärkt die Loyalität der Mitarbeitenden und erhöht zudem deren Zufriedenheit und Motivation.

#### Fluktuationsprognose bis 2035

Eine hohe Fluktuation bringt erhebliche Nachteile mit sich: Der fortlaufende Aufwand für Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeitender bindet Ressourcen, während gleichzeitig Know-how verloren geht. Dies kann die Leistungsfähigkeit der Verwaltung beeinträchtigen und sich negativ auf das Betriebsklima auswirken. Die Fluktuationsprognose zeigt einen deutlichen Handlungsbedarf auf.



Der altersbedingten Fluktuation kann wenig bis gar nicht entgegengewirkt werden. Daher stehen Maßnahmen im Vordergrund, um die sonstige Fluktuation (beispielsweise Kündigungen oder Dienst- und Arbeitsunfähigkeit) zu verhindern.

Die Themenbereiche *Qualifizierung, finanzielle Anreize, Vereinbarkeit von Beruf und Familie* sowie *Gesundheit* besitzen für die Landeshauptstadt Düsseldorf eine besondere Bedeutung im Kontext der Personalbindung. Sie bilden wesentliche Handlungsfelder, um Mitarbeitende langfristig zu binden, deren Motivation zu fördern und die Attraktivität als Arbeitgeberin nachhaltig zu stärken.

Die nächsten Seiten veranschaulichen, wie durch abgestimmte Maßnahmen und Strategien Mitarbeitende in allen Phasen ihres Berufslebens begleitet und unterstützt werden.



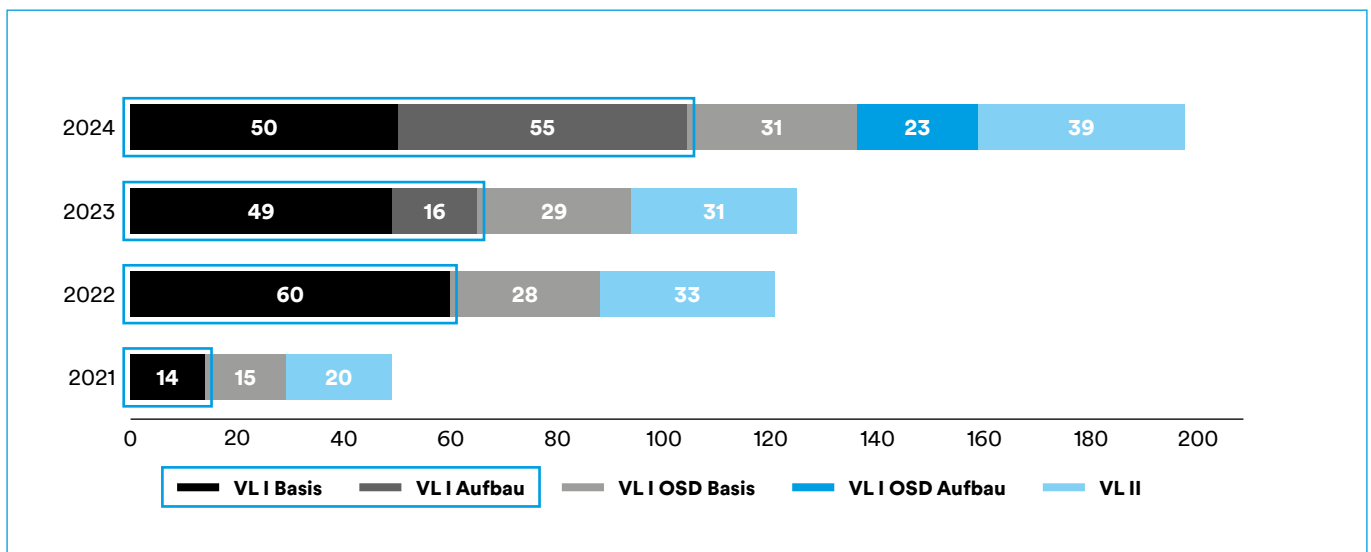
# 1.1 Qualifizierung

## Qualifizierung durch Verwaltungslehrgänge

Mit den Verwaltungslehrgängen I und II bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf ihren Beschäftigten strukturierte Qualifizierungsmöglichkeiten, die von langfristigem Nutzen sind und einen verwaltungsweiten Einsatz ermöglichen. Eigens für den Ordnungs- und Servicedienst (OSD) konzipierte Lehrgänge greifen die besonderen Bedarfe dieser Beschäftigtengruppe auf.

Das Studieninstitut für kommunale Verwaltung passt den Aufbau von Lehrgängen unter anderem mit einer Aufteilung in *Basis-* und *Aufbaulehrgänge* noch besser an die sich fortlaufend verändernden Bedingungen an.

### Teilnehmende in den Verwaltungslehrgängen



Ab 2023 wird der VL I für den allgemeinen Verwaltungsdienst und den OSD in Basis- und Aufbaukurs unterschieden. Für die Jahre 2021 und 2022 werden VL I Basis und VL I Aufbau gemeinsam dargestellt.

## Verwaltungslehrgang II – Weiterentwicklung mit Zukunft

Jährlich erhalten circa 40 Mitarbeitende der Landeshauptstadt Düsseldorf die Chance, sich nebenberuflich weiterzuqualifizieren und den Abschluss als Verwaltungsfachwirtin, -fachwirt zu erlangen. Diese zweijährige Weiterbildung am Studieninstitut Düsseldorf bietet eine wichtige Aufstiegsmöglichkeit für Beschäftigte der Verwaltung.

Die Stadtverwaltung unterstützt ihre Beschäftigten dabei umfassend durch die Übernahme der Lehrgangskosten und eine Freistellung an zwei Schultagen pro Woche. Im Jahr 2024 starteten 39 Kolleginnen und Kollegen in den Verwaltungslehrgang II, um ihre beruflichen Perspektiven innerhalb der Stadtverwaltung gezielt zu erweitern.

### Von der Ausbildung zur Fachkarriere – Ein Erfolgsbeispiel

Eine der Teilnehmenden ist Günel Asgar, die seit neun Jahren in Düsseldorf lebt. Ihre berufliche Laufbahn begann sie 2018 im Rahmen des Projektes *Ausbildungs-Chance-Düsseldorf*, welches geflüchtete Menschen an eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung heranführen soll. Für Frau Asgar war dies nach erfolgreichem Abschluss des Projektes eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Nun, sechs Jahre später, hat sie mit dem Verwaltungslehrgang II die nächste Stufe auf ihrer Karriereleiter erklommen. Bereits die Hälfte des Lehrgangs hat sie absolviert und blickt motiviert in die Zukunft.

Mit Programmen wie dem Verwaltungslehrgang II fördert die Landeshauptstadt Düsseldorf gezielt die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden – ein entscheidender Beitrag zur Fachkräftequalifizierung und langfristigen Personalbindung.

“ Die Entscheidung für den Verwaltungslehrgang II war genau richtig. Der Abschluss eröffnet mir viele Möglichkeiten und das motiviert mich.

**Günel Asgar**  
Mitarbeiterin im Hauptamt



## Ausbau digitaler Lernangebote

Im Jahr 2024 hat die Personalakademie ihr digitales Lernangebot gezielt erweitert – ein wichtiger Beitrag zur kontinuierlichen Qualifizierung, zur Unterstützung hybrider Arbeitsformen und damit auch zur Stärkung der Personalbindung. Im Rahmen der Umstellung auf Outlook wurden besonders stark nachgefragte Lernformate entwickelt und bereitgestellt. Zudem stehen in der LernStadt weitere spannende web-basierte Trainings bereit, beispielsweise zum Thema Innovation – ein *innovatives Mindset fördern* oder *Die Führungskraft als Coach*.

### Teildigitalisierung des Ausbildereignungslehrgangs

Zudem wurde der Ausbilderlehrgang auf Basis der Ausbildereignungsverordnung im Rahmen eines Pilotprojektes (AEVO) modernisiert und in diesem Zusammenhang ein Blended-Learning-Konzept erstellt. Anstelle eines reinen Präsenzformates erfolgt die Wissensvermittlung nun hälftig über Microlearnings und web-basierte Trainings im digitalen Selbstlernen, wodurch sich die Präsenzzeit von zwei Wochen auf eine Woche reduziert. Gleichzeitig wird durch qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder die gesamtstädtische Ausbildungsqualität gestärkt. Nach erfolgreichem Abschluss des Pilotprojektes wird das neue Blended-Learning-Konzept für den Lehrgang 2025 in den offenen Fortbildungskatalog der Personalakademie aufgenommen.

*Der neue Lehrgang bietet mir eine flexible und moderne Lernmöglichkeit. Dank der teildigitalen Struktur konnte ich die Inhalte orts- und zeitunabhängig in meinen Alltag integrieren. Besonders motivierend waren die abwechslungsreichen, praxisnahen Online-Trainings. Die abschließende Präsenzwoche half, Wissen zu vertiefen und mich optimal auf die Prüfung sowie die Ausbildungspraxis vorzubereiten.*

**Fabienne Behr**  
Dozierende im Studieninstitut



© Privat



### Mitarbeitende schützen – Training Gewaltprävention

Mitarbeitende sind das wertvollste Gut – deshalb nimmt Gewaltprävention bei der Landeshauptstadt Düsseldorf einen zentralen Stellenwert ein. Ein bedeutendes neues Angebot ist das Training Gewaltprävention, das in enger Zusammenarbeit mit mehreren Fachstellen entwickelt wurde. Es vermittelt wichtige Kenntnisse zur präventiven Fürsorge, zum Umgang mit Akutsituationen sowie zu Nachsorgemaßnahmen. Denn ein respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld trägt maßgeblich zum Wohlbefinden und zur Zufriedenheit der Beschäftigten bei.

## Berufliche Entwicklung: Masterstudium oder Modulare Qualifizierung

Die Landeshauptstadt Düsseldorf setzt auf verschiedene Strategien, um der Herausforderung der Fachkräftegewinnung aktiv zu begegnen. Neben externen Einstellungen und der Ausbildung von Nachwuchskräften spielen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für vorhandene Beschäftigte eine entscheidende Rolle.

Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Fachkräfteentwicklung bei, sondern stärken auch die Personalbindung, indem sie den Mitarbeitenden Perspektiven zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung bieten und so ihre langfristige Motivation und Loyalität fördern.

Besonders in Führungs- und Managementfunktionen der Laufbahngruppe 2.2 beziehungsweise in Stellen ab der Entgeltgruppe 13 (TVöD) wächst der Bedarf in den kommenden Jahren deutlich. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, wurden neue Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten entwickelt.

### **Frau Thoma, Sie leiten das Team für Einstiegs- und Entwicklungsprogramme im Hauptamt. Welche neuen Möglichkeiten wurden im Jahr 2024 denn geschaffen, um obere Führungs- und Managementfunktionen zu besetzen?**

Bisher hatten sowohl Beschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte innerhalb der Stadtverwaltung bereits die Möglichkeit, sich über eine Modulare Qualifizierung oder ein Masterstudium für höher bewertete Stellen zu qualifizieren. Für externe Bewerbende war dieser Karriereweg jedoch bislang nicht zugänglich.

Seit Mitte 2024 hat sich das geändert: erstmals können sich nun auch externe Bewerbende mit einem Bachelorabschluss auf höher bewertete Stellen bewerben, selbst wenn sie noch keinen Masterabschluss oder die Modulare Qualifizierung abgeschlossen haben. Voraussetzung ist, dass die entsprechenden Stellen explizit für diesen Personenkreis geöffnet wurden.



*Diese gezielte Öffnung des Karrierewegs für externe Fach- und Führungskräfte stellt einen strategischen Meilenstein für die Personalgewinnung der Landeshauptstadt Düsseldorf dar. Sie ermöglicht es, einen breiteren Talentpool anzusprechen und qualifizierte Führungskräfte sowie Expertinnen und Experten von außerhalb für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.*

**Stefanie Thoma**

Teamleitung Einstiegs- und Entwicklungsprogramme

“

”

## Zukunft gestalten: Innovative Maßnahmen für Entwicklung und Bindung

Um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in der Personalentwicklung wirksam zu begegnen, wurden weitere Maßnahmen konzipiert, die sowohl die Fachkräftegewinnung und -bindung fördern als auch die Führungskompetenz stärken sollen.

Diese Qualifizierungsbausteine leisten einen wichtigen Beitrag zur Personalentwicklung und -bindung: Sie eröffnen neue berufliche Perspektiven, stärken Führungskompetenzen und fördern den bereichsübergreifenden Wissensaustausch. Die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen bilden eine wertvolle Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung und nachhaltige Verankerung dieser Maßnahmen bei der Landeshauptstadt Düsseldorf.

Perspektivisch ist vorgesehen, diese Ansätze weiter auszubauen, auf neue Zielgruppen zu übertragen und innovative Formate der beruflichen Qualifizierung fortlaufend zu optimieren.

### Pilotprojekt

#### **Qualifizierung und Vermittlung von Erzieherinnen und Erziehern**

Das Personaleinsatzmanagement beschreitet in diesem Jahr neue Wege der Vermittlung und startet ein Pilotprojekt zur Qualifizierung von Erzieherinnen und Erziehern des Amtes für Jugend und Soziales – dem größten Amt der Stadtverwaltung. Um langjährigen Mitarbeitenden, die nicht mehr in der Betreuung von Kindern und Jugendlichen arbeiten können, eine berufliche Perspektive zu ermöglichen, werden nun erstmals zwei spezielle Lehrgänge angeboten.

Nach der Planung und abschließenden Konzeptionierung im Jahr 2024 wurde 22 Mitarbeitenden das Angebot, an den Lehrgängen teilzunehmen, unterbreitet. 13 dieser Beschäftigten haben sich schließlich für diese Maßnahme entschieden und starteten am 2. April 2025 in den Basislehrgang des Verwaltungslehrgangs I. Die Teilnehmenden sind zwischen 37 und 60 Jahre alt.

Im August 2025 werden die ersten Absolventinnen und Absolventen in verwaltungsnahen Tätigkeiten eingesetzt werden können. Die verbleibenden Mitarbeitenden schließen den Aufbaulehrgang – und damit den Verwaltungslehrgang I – im Herbst 2026 ab.

Im Laufe des Jahres 2025 wird das Programm evaluiert, um dann die nächsten Lehrgänge als dauerhaftes Angebot auf den Weg bringen zu können. Neben der Verbesserung des Angebots wird auch die Übertragbarkeit auf andere Zielgruppen geprüft werden.

## Starterpaket

### Für neue Führungskräfte

2024 wurden in 17 Starterpaketen, dem städtischen Qualifizierungsprogramm für neue Führungskräfte, insgesamt 240 Teilnehmende bei ihrem Rollenwechsel begleitet.

Die Landeshauptstadt Düsseldorf fördert damit die gesamtstädtische Führungskultur und unterstützt den Ausbau und die Weiterentwicklung von individuellen Führungskompetenzen durch die umfassende Fortbildungsreihe sowie die ergänzenden Begleitmaßnahmen. Diese sind zum Beispiel ein Stammtisch zum Netzwerkausbau und ein Coachingangebot.

## Cross-Mentoring

Mit dem Auftakt des 2. Interkommunalen Cross-Mentorings für Frauen führen Düsseldorf und Köln ihre erfolgreiche Kooperation zur Förderung weiblicher Führungstalente nach der Premiere 2022/2023 fort. Das Programm setzt dabei ein starkes, sichtbares Zeichen für gelebte Gleichstellung und eine lebendige, städteübergreifende Vernetzung.



### Unterstützungsangebot für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

Die Landeshauptstadt Düsseldorf unterstützt die Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden gezielt durch zeitliche Freistellung und finanzielle Förderung – vorausgesetzt, die Weiterbildungsmaßnahmen stehen in einem inhaltlichen Zusammenhang mit der aktuellen oder angestrebten Tätigkeit. Auf diese Weise wird berufliche Weiterentwicklung ermöglicht und gleichzeitig ein wichtiger Beitrag zur langfristigen Personalbindung geleistet.





## 1.2 Finanzielle Anreize

### Beförderungen und Höhergruppierungen

Überträgt die Landeshauptstadt Düsseldorf **tariflich Beschäftigten** dauerhaft eine höher bewertete Tätigkeit, erfolgt eine Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe gemäß den Regelungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Bei **Beamtinnen und Beamten** erfolgen Beförderungen auf einem höherwertigen Dienstposten nach einer Erprobungszeit im Rahmen des Leistungsprinzips.

### LOB – 3-Zonen-Modell

Anhand von Bewertungskriterien (unter anderem Entwicklungs- und Lernbereitschaft, Selbstständigkeit, Motivation und Leistungsbereitschaft, Kontaktfähigkeit sowie fachliche Leistungen) wird nach dem Modell jährlich in drei Zonen eingeordnet: *Übertrifft die Erwartungen deutlich* (blau), *Erfüllt die Erwartungen* (grün) und *Zeigt deutliche Defizite* (gelb). Mitarbeitende, die in die grüne oder blaue Bewertungszone eingeordnet werden, erhalten eine Basisprämie sowie blau Bewertete eine zusätzliche Prämie.

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

### Leistungsorientierte Bezahlung – LOB

Das Leistungsentgeltsystem stellt eine Ergänzung zur regulären Vergütung für fast alle **Beschäftigten** dar. Es soll Mitarbeitende für besondere Leistungen und herausragende Ergebnisse gezielt motivieren und belohnen.

Das System basiert auf dem 3-Zonen-Modell und soll unter Einbeziehung des Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodells Leistungen differenziert honorieren.

### Fachkräftezulage

Beabsichtigt ist, zukünftig die Richtlinie zur *Anwendung der Fachkräftezulage auf Grundlage der Richtlinie der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften* zu nutzen. Dies ermöglicht es sowohl **neueingestellten als auch vorhandenen Beschäftigten** eine Fachkräftezulage zu gewähren und dadurch bessere finanzielle Konditionen zu bieten.

Die wesentlichen Eckpunkte sehen die Gewährung einer Fachkräftezulage sowohl aus Gründen der Personalgewinnung oder Personalbindung vor. Sie kann für einen Zeitraum von bis zu 10 Jahren gezahlt werden und in Abhängigkeit der persönlichen Eingruppierung bis zu 1.500 Euro monatlich betragen.

In der gesamtstädtischen Beschäftigtenbefragung geben gut 3.700 Mitarbeitende (das entspricht 80 Prozent der Teilnehmenden) auf die Frage, welche Aspekte nach der persönlichen Einschätzung eine attraktive Arbeitgeberin auszeichnen, an, dass eine angemessene Bezahlung weiterhin ein maßgeblicher Faktor ist.



## 1.3 Beruf und Familie

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Landeshauptstadt Düsseldorf unterstützt ihre Beschäftigten dabei, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen – ob bei der Kinderbetreuung, in der aktiven Rolle von Vätern im Familienalltag oder bei der Pflege von Angehörigen. Mit vielfältigen Angeboten und flexiblen Arbeitsmodellen wird eine Arbeitskultur gefördert, die Lebensphasen berücksichtigt, Entlastung schafft und die persönliche Bindung zur Arbeitgeberin stärkt. Ein Ziel ist es, individuelle Lebensrealitäten ernst zu nehmen und mit passgenauen Lösungen zu unterstützen. Schon lange wird auf eine Personalpolitik gesetzt, die Work-Life-Balance nicht als Bonus, sondern als entscheidenden Erfolgsfaktor betrachtet – für mehr Zufriedenheit, Motivation und Leistung.

Dazu werden flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, mobiles Arbeiten und Modelle wie Teilzeit oder zukünftig Jobsharing angeboten. So wird eine Kultur geschaffen, in der Karriere und persönliche Bedürfnisse kein Widerspruch sind. Denn nur wer Raum für Familie, Freizeit und persönliche Entwicklung hat, kann im Job sein volles Potenzial entfalten. Die gemeinsam gestaltete Arbeitswelt ermöglicht beides: beruflichen Erfolg und ein erfülltes Privatleben.

### **Kinderbetreuung innerhalb der Stadtverwaltung – Familienfreundliche Lösungen für unsere Mitarbeitenden!**

Mitarbeitende werden mit flexiblen Betreuungsangeboten unterstützt. Drei Betriebskindergärten sorgen für verlässliche Betreuung vor Ort und durch die Nähe zum Arbeitsplatz profitieren Eltern von kurzen Wegen, während kurzfristige Lösungen am Arbeitsplatz spontane Betreuungseingänge überbrücken. Zudem werden unter bestimmten Voraussetzungen Betreuungskosten bei Qualifizierungsmaßnahmen übernommen, damit Eltern sich ohne Einschränkungen beruflich weiterentwickeln können.



Die Landeshauptstadt Düsseldorf wurde zum vierten Mal seit 2014 vom renommierten Audit berufundfamilie als **Familienfreundliche Arbeitgeberin** ausgezeichnet – dieses Mal sogar mit Prädikat.

## Väter im Fokus: Neue Angebote für Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Immer mehr Männer möchten heute Verantwortung in der Familie übernehmen und Sorgearbeit partnerschaftlich gestalten. Doch oft stehen dem strukturelle oder kulturelle Hürden im Weg. Um Väter in diesem Engagement gezielt zu unterstützen, wurden 2024 folgende neue Angebote geschaffen:

### Vätternetzwerk

Ein internes Forum für Austausch, Workshops, Aktionen und Infos – von Vätern für Väter. Themen: Beziehungsgestaltung, Alltag mit Kindern, Vereinbarkeit und mehr.

### Väter-Newsletter

Informationen zu neuen Angeboten, Veranstaltungen und spannenden Themen rund um Vaterschaft und Vereinbarkeit.

### Individuelle Beratung (Männersache)

Das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung bietet persönliche Beratung zu Elternzeit, partnerschaftlicher Sorgearbeit und Herausforderungen im Familienleben.

### Intranetportal – Infos für (werdende) Väter

Infos zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und weiterführende Unterstützungsangebote.

Mit den neuen Angeboten geht ein Kulturwandel einher: Väter sollen sichtbarer werden! Die Angebote sind Teil der Gleichstellungsstrategie und im audit berufundfamilie sowie im TOTAL E-QUALITY verankert. Die Stadt engagiert sich für eine faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die Sensibilisierung von Führungskräften und externe Kooperationen – etwa mit der Landesarbeitsgemeinschaft Väterarbeit oder im Rahmen des Equal Care Days – stärken wirksam eine gerechtere Arbeitsteilung.

## Vereinbarkeit Beruf & Pflege | Landesprogramm NRW

Personaldezernent Olaf Wagner nahm am Montag, 12. Mai 2025, im Rathaus stellvertretend für Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus den Händen von Ministerialdirigentin Heike Weiß, Leiterin der Abteilung Pflege und Alter im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, entgegen. In ihrer Funktion als Projektleiterin war Greta Ollertz für das Kuratorium Deutsche Altershilfe vertreten.

*„Als Arbeitgeberin möchten wir unsere Mitarbeitenden ganzheitlich unterstützen: im Job und auch bei privaten Herausforderungen. Die Pflege von Angehörigen ist angesichts der Demographie ein immer drängenderes Thema. Es ist selbstverständlich, unseren Kolleginnen und Kollegen durch Informationsangebote und die notwendigen Freiräume in diesen Lebenssituationen zu helfen. Deshalb haben wir uns gerne dieser zukunftsweisenden Charta des Landes angeschlossen.“*

### Olaf Wagner

Dezernent für Personal, Organisation, Digitalisierung und Bürgerservice



## 1. Schwerpunkt: Personalbindung

**13%** mehr Telearbeit  
**12%** mehr mobile Arbeit  
zwischen 2023 und 2024

**Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen machen es leichter, Beruf und Familie in Einklang zu bringen – und fördern die langfristige Bindung.**

Zusätzlich zu den vorangegangenen Unterstützungsmaßnahmen überarbeitet die Landeshauptstadt Düsseldorf die veraltete Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung grundlegend, um den Anforderungen einer modernen Arbeitswelt besser zu entsprechen. Ziel ist ein flexibler, zukunftsfähiger Rahmen, der dienstliche Erfordernisse und individuelle Lebensphasen vereint. Im Jahr 2024 wurden dafür Beteiligungsformate wie eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in die Eckpunkte ein, die im Dezember vorgestellt wurden. Künftig sollen gemeinsam mit der Personalvertretung neue, faire und motivierende Arbeitszeitmodelle entwickelt werden.

### Arbeitszeitflexibilisierung

Arbeiten außerhalb des Büros – ob von Zuhause oder unterwegs – ist seit der Corona-Pandemie fester Bestandteil moderner Arbeitsmodelle. Die Landeshauptstadt Düsseldorf bietet dazu Telearbeit mit einem voll ausgestatteten Heimarbeitsplatz und mobile Arbeit mit hoher Flexibilität an. Zwischen 2023 und 2024 stieg die Zahl der Beschäftigten in Telearbeit um 13 Prozent und die der mobilen Arbeit um 12 Prozent. Aktuell werden die Regelungen gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat überarbeitet und in einer neuen Dienstvereinbarung *Hybrides Arbeiten* gebündelt, um mehr Flexibilität und einfachere Prozesse zu ermöglichen.

### Telearbeit und mobile Arbeit

### Teilzeit und Beurlaubung

Die Landeshauptstadt Düsseldorf verfolgt eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu fördern. Flexible Arbeitszeitmodelle und vielfältige Teilzeitmöglichkeiten orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten. Teilzeit ist in allen Bereichen und Positionen möglich und wird besonders häufig aus familiären Gründen genutzt. Die Teilzeitquote liegt stabil bei 32 Prozent, wobei die meisten Teilzeitkräfte zwischen 30 und 38 Stunden pro Woche arbeiten. Zusätzlich besteht die Möglichkeit der unbezahlten Beurlaubung, was vor allem für die Elternzeit in Anspruch genommen wird.

### Jobsharing

Als attraktive, moderne und familienfreundliche Arbeitgeberin bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf schon heute verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle an. Um insbesondere für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch komfortabler gestalten zu können, beabsichtigt die Stadtverwaltung ein *Jobsharing-Modell* einzuführen. Bei der Besetzung einer Stelle durch zwei (oder mehr Teilzeitbeschäftigte) soll es zukünftig möglich sein, den Besetzungsumfang auszuweiten und somit noch mehr Gestaltungsspielraum hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeiten zu bieten.



# 1.4 Gesundheit

## Gesundheitsangebote im Laufe des Berufslebens

Die Landeshauptstadt Düsseldorf setzt auf ein umfassendes Gesundheitsmanagement, das Beschäftigte in jeder Phase ihres Berufslebens unterstützt. Damit zeigt sie nicht nur Wertschätzung, sondern schafft auch eine positive, unterstützende Arbeitskultur. Im Jahr 2024 wurden die Gesundheitsangebote weiterentwickelt und nachhaltig ausgebaut. Durch die Zusammenarbeit verschiedener Akteure konnten bestehende Strukturen optimiert und neue Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden geschaffen werden.

Das Gesundheitsmanagement umfasst eine Vielzahl an Angeboten, die sowohl präventiv als auch unterstützend wirken. Durch umfassende Angebote stellt die Landeshauptstadt Düsseldorf sicher, dass ihre Beschäftigten in jeder Phase ihres Berufslebens bestmöglich unterstützt werden.

<b>Berufseinstieg und Einarbeitung</b>	Gesundheitstage für neue (und bereits länger) Beschäftigte, Ergonomie- und Sicherheitsschulungen, Stressbewältigung für Berufseinsteigende
<b>Etablierung im Berufsleben</b>	Betriebssportangebote (beispielsweise Yoga, Rückentraining, Teamsport), Ernährungsberatung, Prävention Herz-Kreislauf-Erkrankungen
<b>Berufliche Weiterentwicklung</b>	Führungskräftetrainings zu gesunder Führung, Workshops zu Resilienz und psychischer Gesundheit, Fortbildungen im Bereich Gesundheit
<b>Herausforderungen und Krisen</b>	Konfliktberatung, Unterstützung bei psychischer Belastung, individuelle Gesundheitsberatung, Krisenintervention
<b>Gesund bleiben bis zum Ruhestand</b>	Präventionsprogramme für ältere Beschäftigte, Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit, Vorbereitung auf den Ruhestand
<b>Übergang in den Ruhestand</b>	Gesundheitsberatung für den Renteneintritt, Sport- und Bewegungsangebote für ehemalige Mitarbeitende, soziale Vernetzungsmöglichkeiten

### Gesundheit als Gemeinschaftsaufgabe

Die Landeshauptstadt Düsseldorf stärkt mit ihrem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) nachhaltig die Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten.

Die Stabsstelle BGM steuert zentrale Maßnahmen, unterstützt durch die Technische Arbeitssicherheit, um ergonomische und sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Prävention und individuelle Gesundheitsförderung stehen im Mittelpunkt: Angebote wie das BGM-Mobil, Workshops zur psychischen Gesundheit sowie die Konfliktberatungsstelle unterstützen Mitarbeitende direkt am Arbeitsplatz.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) begleitet Beschäftigte nach längerer Krankheit zurück in den Arbeitsalltag, während der Betriebsärztliche Dienst mit Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen zur gesundheitlichen Absicherung beiträgt.

Sport- und Bewegungsangebote der Betriebssportgemeinschaft (BSG) sowie die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und der Fachstelle für behinderte Menschen fördern zusätzlich ein inklusives und gesundes Arbeitsumfeld.

### Dienstvereinbarung Sucht

Auch dem Thema *Sucht* begegnet die Landeshauptstadt Düsseldorf offen und verantwortungsvoll. Mit der Dienstvereinbarung Sucht schafft sie einen verbindlichen Rahmen zur Prävention, zum gesunden Umgang mit Suchtmitteln und zur Unterstützung Betroffener am Arbeitsplatz. Ein praxisbewährtes, dreistufiges Interventionsverfahren ist etabliert und bindet Führungskräfte sowie Suchtbeauftragte aktiv ein. Zur besseren Umsetzung stehen kompakte Informationsblätter für Führungskräfte und Beschäftigte zur Verfügung, die zentrale Fragen praxisnah beantworten.



3-stufiges Interventionsverfahren bei Unterstützungsbedarf

## Gesundheitsnetzwerk der Landeshauptstadt Düsseldorf



**Ziel:**

Ein sicherer und gesunder Arbeitsplatz.

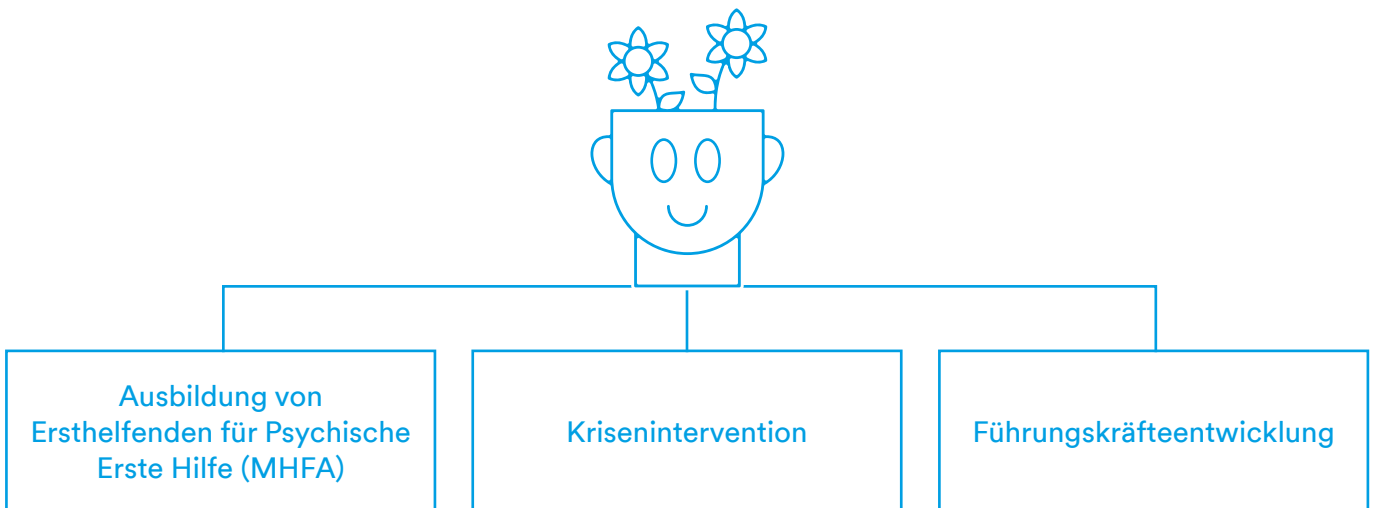
## 47 % Anstieg der psychischen Erkrankungen und daraus resultierender Fehltage seit 2014

Quelle: AOK Fehlzeiten-Report 2024

Dem wirken wir mit verschiedenen Maßnahmen entgegen.

### Beauftragte für psychische Gesundheit

Das Thema *psychische Gesundheit* wird angesichts steigender Belastung, demographischen Wandels und hoher Krankenstände auch für Arbeitgebende immer wichtiger. Die Landeshauptstadt Düsseldorf hat dies erkannt und im Jahr 2024 mit dem 3-Säulen-Konzept zur Förderung der psychischen Gesundheit ihrer Beschäftigten ein innovatives Konzept auf den Weg gebracht.



3-Säulen-Konzept zur Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten

Neben der Ausbildung von MHFA-Ersthelferinnen und -Ersthelfern für Psychische Erste Hilfe (Mental Health First Aid) und der Qualifizierung von Führungskräften im Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden umfasst das Angebot auch eine Kooperation mit der örtlichen Median Klinik. Im Rahmen dieser sogenannten Krisenintervention können Beschäftigte in besonderen psychischen Belastungssituationen zeitnah bis zu acht Beratungsgespräche mit Psychotherapeutinnen und -therapeuten in Anspruch nehmen.



„Wir freuen uns gemeinsam als Beauftragte für psychische Gesundheit mit diesem Konzept die Beschäftigten in ihrem Arbeitsalltag unterstützen zu können.“

Dipl.-Psych. Tatjana Kippels (links), Dr. Lara Görtner (rechts)  
Psychologinnen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements



© Privat

## Zertifikat Gesunder Arbeitgeber

Die Landeshauptstadt Düsseldorf setzt auf ein gesundheitsorientiertes Arbeitsumfeld zur langfristigen Bindung von Mitarbeitenden und wurde dafür 2024 erstmals mit dem Qualitätssiegel *Gesunder Arbeitgeber* ausgezeichnet – ein Beleg für ihr starkes Engagement für das Wohlbefinden und die Entwicklung ihrer rund 13.000 Beschäftigten.

Die Auszeichnung zeigt: Gesundheit wird hier nicht nur gefördert, sondern aktiv gelebt. Mitarbeitende profitieren von einem motivierenden Arbeitsumfeld, das sie langfristig leistungsfähig und zufrieden hält. Gleichzeitig stärkt das Zertifikat die Stadt als attraktive Arbeitgeberin für neue Talente.



## Psychische Erste Hilfe – Ausbildung Mental Health First Aid

Für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf wurde erstmals im Jahr 2024 die Ausbildung zu MHFA-Ersthelferinnen und -Ersthelfern für Psychische Erste Hilfe (Mental Health First Aid) angeboten. In sechs Veranstaltungen haben sich bereits 103 Mitarbeitende fortgebildet. Im Jahr 2025 sind fünf weitere Veranstaltungen geplant.

Die zertifizierten Absolventen lernen, Erste-Hilfe-Maßnahmen bei psychischen Krisen anzuwenden, was das Verständnis für psychische Störungen verbessert, stigmatisierende Haltungen reduziert und die Früherkennung von Erkrankungszeichen fördert, um langfristige Ausfälle zu vermeiden.



Personaldezernent Olaf Wagner und Sascha Martini, Leiter des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit dem Zertifikat *Gesunder Arbeitgeber*

## Kapitel 2

# Düsseldorf als Arbeitgeberin



Sinnstiftung ist der Kern des Arbeitgebersprechens der Landeshauptstadt Düsseldorf. Mitarbeitende können ihre Ideen und Talente einbringen und erleben, wie ihr Engagement das Gemeinwohl stärkt. Damit wird der Alltag von über 650.000 Menschen in Düsseldorf mitgestaltet. Als größte Arbeitgeberin Düsseldorfs bietet die Stadt zudem attraktive Bedingungen durch Flexibilität, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit und ein kollegiales Umfeld. So entsteht eine starke Verbindung zwischen persönlichem Sinn und beruflicher Perspektive.



## 2.1 Akquise

*Bereits im Rekrutierungsprozess entsteht der erste Eindruck, der maßgeblich beeinflusst, ob sich potenzielle Mitarbeitende mit der Verwaltungskultur identifizieren können. Eine gezielte, transparente und wertschätzende Personalakquise spricht nicht nur passende Kandidatinnen und Kandidaten an, sondern schafft auch frühzeitig Vertrauen und Bindung – wichtige Voraussetzungen für langfristige Motivation und Treue der Mitarbeitenden.*

### Erfolgreiche Nachwuchsförderung: 94 Prozent der Ausbildungsplätze besetzt

In 2024 wurden bei der Landeshauptstadt Düsseldorf 507 Nachwuchskräfte in rund 60 verschiedenen Berufen eingestellt, was einer herausragenden Besetzungsquote von 94 Prozent entspricht. Neben der kontinuierlichen Erhöhung der Einstellungszahlen wird auch das Berufsportfolio regelmäßig an die sich verändernden Bedarfe angepasst.

So wurden im Jahr 2024 erstmals ein duales Studium im Bereich Stadtvermessung sowie die Studiengänge *Grünflächenmanagement* und *betrieblicher Umweltschutz* angeboten. Neben dem Ausbau des Portfolios legt die Landeshauptstadt Düsseldorf auch einen besonderen Fokus auf die Qualität ihrer Ausbildung.

### Eröffnung des Bewerbenden-Centers



Video von den Umbauarbeiten

Im Jahr 2024 begannen die Umbauarbeiten für das neue Bewerbenden-Center der Landeshauptstadt Düsseldorf. Mit seinen modernen Räumlichkeiten dient es als zentrale Anlaufstelle für alle, die Teil des Teams der Stadt Düsseldorf werden möchten. Neben Bewerbungsverfahren finden hier auch Informationsveranstaltungen und Inhouse-Messen statt, bei denen Interessierte mehr über die vielfältigen Karrieremöglichkeiten erfahren können.

Das Bewerbenden-Center soll eine einladende und angenehme Atmosphäre bieten. Ein offenes, modernes Raumkonzept sorgt für ein willkommenes Gefühl, während der Wartebereich mit Snacks sowie kalten und warmen Getränken ausgestattet ist, damit sich die Bewerbenden entspannt auf ihren Termin vorbereiten können. Ein Rundum-Wohlfühlpaket also, das den Einstieg bei der Stadt Düsseldorf noch angenehmer macht!



Isabel Srour und Cennet Tezcan am Empfang des Bewerbenden-Centers.

*Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Nachwuchskräfte die besten Rahmenbedingungen für ihre Ausbildung erhalten. Deshalb statten wir alle unsere neuen Nachwuchskräfte zum Beispiel mit Laptops aus. Dies trägt zur Vermittlung digitaler Kompetenzen bei, erleichtert das Lernen und ermöglicht einen optimalen Start ins Berufsleben.*

**Bettina Mötting**  
Leiterin des Hauptamtes



© Privat

## Active Sourcing: Erfolgreiche Pilotphase

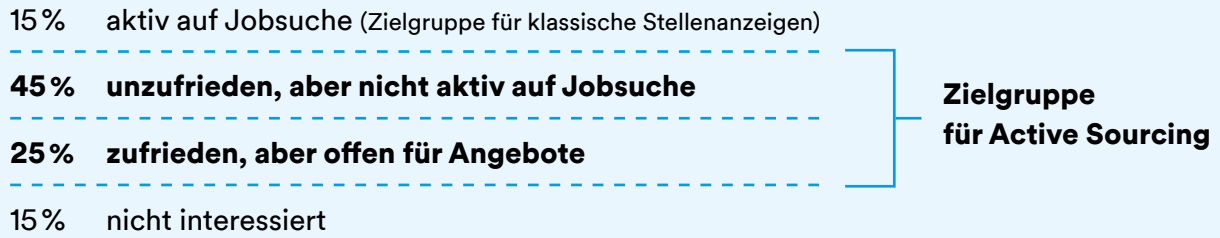
Im Jahr 2024 hat die Landeshauptstadt Düsseldorf einen bedeutenden Schritt im Recruiting unternommen: Die Einführung des Active Sourcing. Statt ausschließlich passiv auf Bewerbungen zu warten, gehen nun vier Kolleginnen und Kollegen des neu geschaffenen Bewerbenden-Centers aktiv auf Karrierenetzwerken wie XING und LinkedIn auf die Suche nach potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten und begeistern sie für eine Karriere bei der Landeshauptstadt. Denn bei weitem nicht alle Personen können über die klassische Stellenanzeige erreicht werden.



**Das Active-Sourcing-Team (v.l.): Daniel Faller, Katrin Franz, Tina Meyer-Breitgraf, Hendrik Schons**

© Landeshauptstadt Düsseldorf

## Zielgruppe für Active Sourcing



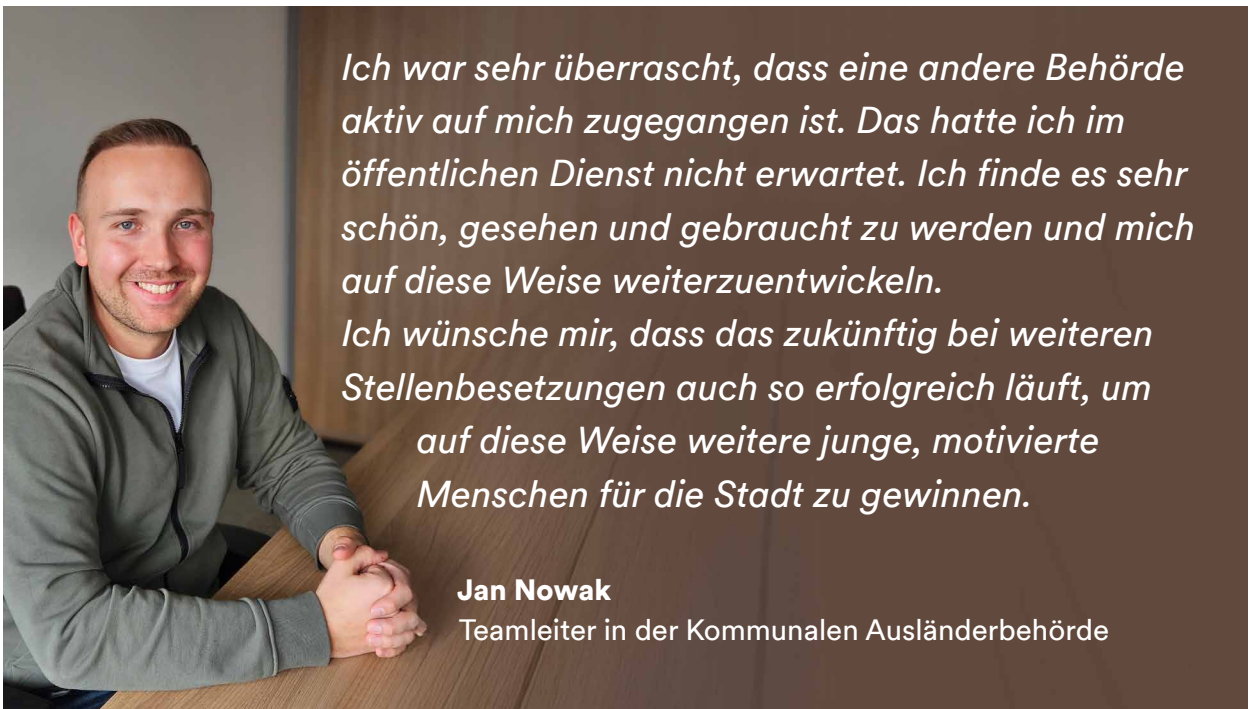
Datenquelle: ArbeitgeberGold GmbH

Schnell stellten sich die ersten Erfolge ein: einige Kolleginnen und Kollegen haben bereits ihre Tätigkeit in verschiedenen Fachbereichen aufgenommen. Diese positive Entwicklung zeigt, dass auch innovative Wege zum Ziel führen können.

Nach einer einjährigen Pilotphase mit ausgewählten Fachbereichen profitieren seit April 2025 alle Ämter und Institute von diesem neuen Recruiting-Ansatz.

“

© Landeshauptstadt Düsseldorf/ Hendrik Schons



*Ich war sehr überrascht, dass eine andere Behörde aktiv auf mich zugegangen ist. Das hatte ich im öffentlichen Dienst nicht erwartet. Ich finde es sehr schön, gesehen und gebraucht zu werden und mich auf diese Weise weiterzuentwickeln. Ich wünsche mir, dass das zukünftig bei weiteren Stellenbesetzungen auch so erfolgreich läuft, um auf diese Weise weitere junge, motivierte Menschen für die Stadt zu gewinnen.*

**Jan Nowak**  
Teamleiter in der Kommunalen Ausländerbehörde

## Job-Speed-Dating

Das zweite Job-Speed-Dating der Landeshauptstadt Düsseldorf fand im Zeitraum vom 24. bis 26. Oktober 2024 auf dem Schadowplatz statt und war ein großer Erfolg. 1.700 Teilnehmende informierten sich über das Stellen- und Ausbildungsangebot.

In über 2.000 Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern aus über 20 Fachbereichen wurden 406 Bewerbungen für offene Stellen und 42 für Ausbildungs- oder Studienplätze eingereicht.

Die zentrale Lage machte es den Teilnehmenden besonders einfach, spontan vorbeizuschauen und sich persönlich über die verschiedenen Berufsmöglichkeiten zu informieren.

Besonders erfreulich sind die aus dem Job-Speed-Dating resultierten Einstellungen. Beispielsweise konnte Frau Sira Warneke für das Amt für Schule und Bildung gewonnen werden. Frau Warneke verstärkt seit dem 21. Januar 2025 das Team der Landeshauptstadt Düsseldorf.



Personaldezernent Olaf Wagner und Hauptamtsleiterin Bettina Mötting vor dem Rheinbahn-Bus, der das Job-Speed-Dating begleitet hat.

“

*Schon lange hatte ich Interesse daran, die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin kennenzulernen. Umso mehr habe ich mich gefreut, als ich in den sozialen Medien von einem Job-Speed-Dating im Oktober auf dem Schadowplatz erfuhr. Das war meine Chance, mich persönlich vorzustellen. Vor Ort nutzte ich die Gelegenheit, eine Initiativbewerbung für den Bereich Technik abzugeben. Heute bin ich als Architektin für die bauliche Instandhaltung der Düsseldorfer Gymnasien verantwortlich. Ich bin sehr glücklich, neue berufliche Herausforderungen gefunden zu haben und mich als Teil der LHD-Familie zu fühlen.*

**Sira Warneke**  
Architektin im Amt für Schule und Bildung

## 2.2 Ausbildung

*Neben der Akquise von externen Bewerbenden ist die Ausbildung ein zentraler Baustein der Personalbindung, da sie frühzeitig fachliche und soziale Kompetenzen fördert und eine enge Bindung an die Verwaltung schafft. Wer in die Entwicklung junger Talente investiert, stärkt nicht nur die eigene Fachkräftesicherung, sondern gewinnt motivierte Mitarbeitende mit hoher Identifikation.*

### Einrichtung eines zentralen Ausbildungsbüros

Auch in den nächsten Jahren steht die Steigerung der Ausbildungsqualität weiterhin besonders im Fokus. Einen wichtigen Beitrag hierzu wird das neue zentrale Ausbildungsbüro leisten. Dort werden Nachwuchskräfte aus dem Verwaltungsbereich unter der Anleitung von hauptamtlichen Ausbildungskräften verschiedene Aufgaben im Service für die Fachbereiche der Landeshauptstadt Düsseldorf wahrnehmen.

Auf diese Weise werden hochwertige zusätzliche Ausbildungsplatzkapazitäten geschaffen und ein Grundstein für eine noch individuellere Betreuung der Nachwuchskräfte in der Praxis gelegt. Gleichzeitig wird das Ausbildungsbüro Zentrum und Treffpunkt für alle Nachwuchskräfte, indem dort zum Beispiel Lehrgänge, Workshops oder Gemeinschafts-Events angeboten werden, um die Nachwuchskräfte gezielt zu fördern, zu begleiten und dadurch dauerhaft an die Stadtverwaltung zu binden.

Im Jahr 2024 konnte der Grundstein für die Inbetriebnahme des Ausbildungsbüros gelegt werden, als die Verwaltungskonferenz den Startschuss für die Projektdurchführung gesetzt hat. Auf der Fischerstraße 2 in Düsseldorf-Pempelfort konnten geeignete Räumlichkeiten gefunden werden.

Nach der Fertigstellung der Umbauarbeiten und dem Abschluss der Personalakquise kann das Ausbildungsbüro voraussichtlich im 4. Quartal 2025 an den Start gehen.



## Werkstudierende

Studieren, Geld verdienen und wertvolle Praxiserfahrung sammeln – seit Oktober 2024 bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf Studierenden ab dem 4. Semester diese Möglichkeit. Als Werkstudierende unterstützen sie die Fachbereiche mit bis zu 20 Wochenstunden und erhalten gleichzeitig spannende Einblicke in potenzielle künftige Tätigkeitsfelder.

Die Nachfrage ist hoch: sowohl die Bewerbendenlage als auch die Resonanz der Fachbereiche sind durchweg positiv. Werkstudierende bringen frische Perspektiven ein und leisten wertvolle Beiträge – sei es bei der Reform der Grundsteuer im Steueramt, in der Digitalisierungsoffensive durch die Erstellung von Social Media Content oder bei der Bearbeitung von Bauanträgen im Bauaufsichtsamt.

**Eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten!**

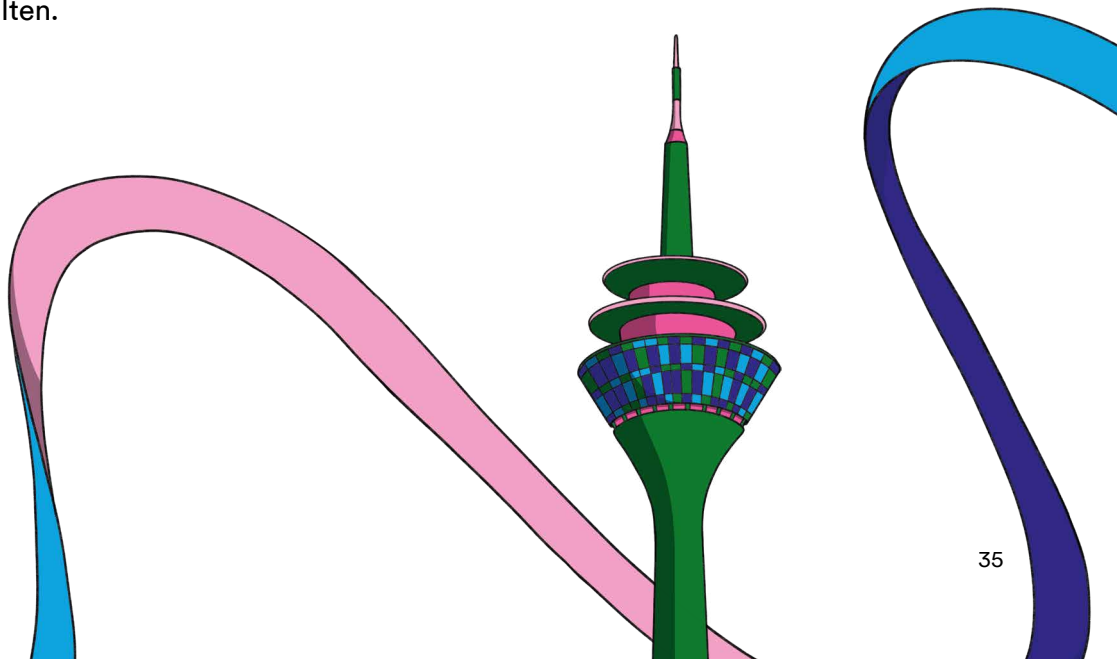
## Bezahlte Praktika

Darüber hinaus bietet die Landeshauptstadt Düsseldorf eine Vielzahl an Praktikumsmöglichkeiten, um interessierte junge Menschen gezielt auf ihrem Weg in die berufliche Zukunft zu unterstützen.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Praktika, die direkt mit einem Schulabschluss oder einer Ausbildung verknüpft sind. So können Schülerinnen und Schüler durch ein einjähriges gelenktes Praktikum im Amt für Soziales und Jugend – Fachbereich Jugend ihre Fachoberschulreife oder volle Fachhochschulreife erlangen.

Zudem unterstützt die Landeshauptstadt Düsseldorf die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Schülerinnen und Schüler, die diese Ausbildung anstreben, können ihr Vorpraktikum in städtischen Kindertageseinrichtungen absolvieren. Wer sich bereits in der Endphase der Ausbildung befindet, kann das verpflichtende Anerkennungsjahr in einer der städtischen Einrichtungen durchlaufen – mit bis zu 50 Plätzen im Amt für Schule und Bildung sowie im Amt für Soziales und Jugend – Fachbereich Jugend.

Auch Studierende profitieren von den Angeboten: 2024 haben beispielsweise 25 Studierende der Sozialen Arbeit ihre Pflichtpraktika absolviert, um wertvolle Einblicke in die Arbeit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern zu erhalten.





Projektskizze des Neubaus in dem die Azubiwohnungen geplant sind.

### Ausbau des Azubi-Wohnens

Ein schönes Zuhause trägt maßgeblich dazu bei, sich in einer Stadt wirklich heimisch zu fühlen. Damit die städtischen Nachwuchskräfte nicht nur ihre Ausbildung oder ihr Studium hier absolvieren, sondern Düsseldorf ganz als ihre neue Heimat ansehen, stellt die Landeshauptstadt Düsseldorf exklusiv den städtischen Nachwuchskräften zwei Azubi WGs mit insgesamt 16 Wohneinheiten zur Verfügung, die auch mit einem Ausbildungs- oder Studiengeld gut zu bezahlen sind.

Die Wohnungen sind bei den Nachwuchskräften sehr beliebt, sodass die Nachfrage das Angebot deutlich übersteigt. Um noch mehr Nachwuchskräften den Ausbildungs- oder Studienstart und das Ankommen in Düsseldorf zu erleichtern, soll die Anzahl an verfügbaren Wohneinheiten daher erheblich ausgebaut werden.

#### **26 neue Wohneinheiten geplant**

Geplant ist die Anmietung von fünf weiteren Gruppenwohnungen mit insgesamt 26 zusätzlichen Wohneinheiten in dem neu entstehenden Wohnprojekt Elisabethstraße/Bachstraße in Düsseldorf-Bilk. Die Wohneinheiten überzeugen mit einer modernen Ausstattung und sind zu günstigen Konditionen ab 238 Euro Kaltmiete erhältlich.

Im Jahr 2024 konnten die erforderlichen Weichen dafür gestellt werden, um den Ausbau des Azubi-Wohnens durch eine Beteiligung an dem Wohnprojekt voranzutreiben. Der Baubeginn ist 2026 geplant. Im Sommer 2028 sollen die Wohnungen fertiggestellt sein und dann den städtischen Nachwuchskräften pünktlich zum Ausbildungs- und Studienstart ein neues Zuhause bieten.

## Lehrgangsverteilung 2024

*Für Nachwuchskräfte stellt eine gut organisierte Lehrgangsverteilung ein wichtiges Personalbindungsinstrument dar, da sie von Beginn an klare Entwicklungsperspektiven, Verlässlichkeit und individuelle Förderung vermittelt. So fühlen sich junge Mitarbeitende ernst genommen, gut begleitet und motiviert, ihre berufliche Zukunft langfristig bei der Landeshauptstadt Düsseldorf zu gestalten.*

### Erfolgreicher Einsatz von Nachwuchskräften nach ihrem Abschluss

Die Einführung der dreistufigen Lehrgangsverteilung 2024 war ein voller Erfolg. Die drei Phasen – AusbildungsMATCH, MatchingEVENT und MatchMAKER – haben sich als äußerst effektives Verfahren erwiesen und wurden von allen Beteiligten durchweg positiv bewertet. Besonders hervorgehoben wurden:

#### Erhöhte Planungssicherheit

Die frühzeitige Festlegung der Einsatzbereiche hat den Fachbereichen und den Nachwuchskräften eine verlässliche Perspektive eröffnet.

#### Effizientere Verfahren

Die direkte Zuweisung in Stufe 1 und das strukturierte MatchingEVENT haben die Bewerbungsprozesse erheblich beschleunigt.

#### Bessere Passgenauigkeit

Die Möglichkeit, bereits während der Ausbildung Kontakte zu knüpfen, führte zu Besetzungen, die sowohl den Nachwuchskräften als auch den Fachbereichen optimal entsprachen.

## Das dreistufige Verfahren

### 1 Ausbildungs MATCH

Nachwuchskräfte, die bereits während ihrer Ausbildung positive Erfahrungen in einem Fachbereich gesammelt haben, können sich dort direkt bewerben und ohne weiteres Auswahlverfahren übernommen werden. Dies fördert eine frühzeitige Bindung an die Fachbereiche. → **73 Nachwuchskräfte** wurden direkt ihrem Wunschbereich zugeordnet

### 2 Matching EVENT

Fachbereiche und Nachwuchskräfte, die in Stufe 1 noch keinen passenden Einsatz gefunden haben, treffen sich in einem Speed-Dating-Format, um sich kennenzulernen und gegenseitige Interessen auszuloten. Anschließend können sie eine Besetzungsvereinbarung schließen. → **50 Nachwuchskräfte** fanden hier ihr perfektes Match

### 3 Match MAKER

Falls eine Nachwuchskraft nach den ersten beiden Stufen noch keine Stelle gefunden hat, erfolgt eine Vermittlung durch das Personaleinsatzmanagement, wobei sowohl die Interessen der Nachwuchskräfte als auch die Bedarfe der Fachbereiche berücksichtigt werden. → **24 Nachwuchskräfte** wurden bei der Stellensuche aktiv unterstützt

### Die Zukunft der Lehrgangsverteilung – Kontinuierliche Verbesserung

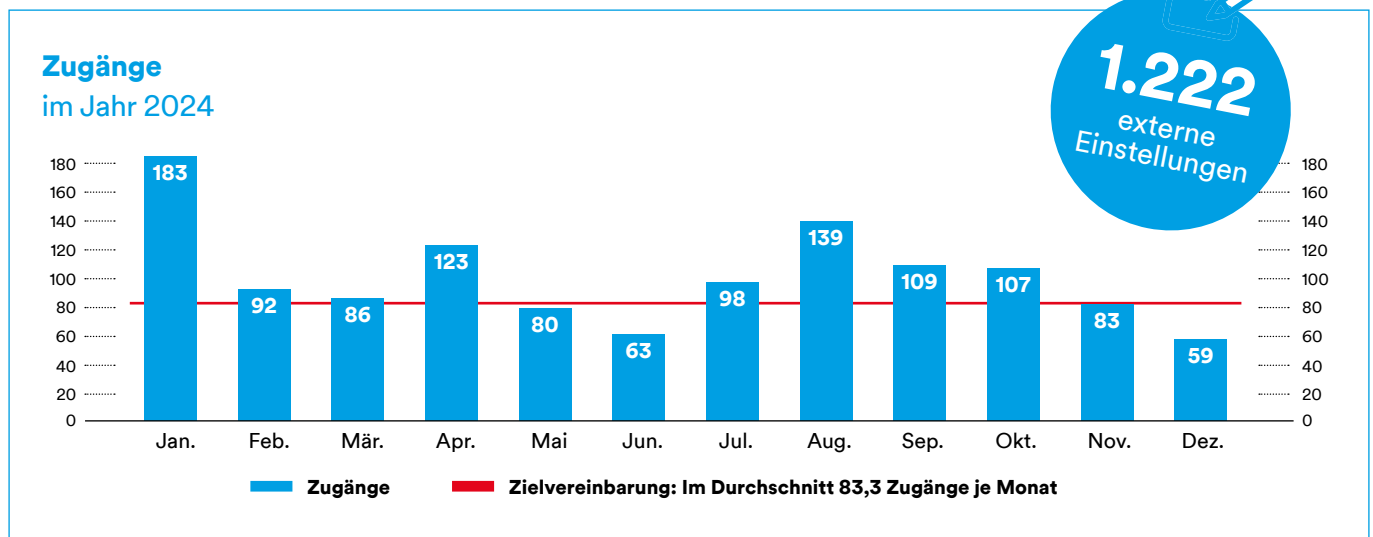
Die Lehrgangsverteilung 2024 hat bewiesen, dass sie ein zukunftsfähiges Modell für eine bedarfsgerechte und zufriedenstellende Stellenvergabe ist. Aufgrund der positiven Resonanz wird das Verfahren fortgesetzt und gezielt weiterentwickelt, um die Effektivität und insbesondere die Zufriedenheit weiter zu steigern.

## 2.3 Nachhaltige Aufgabenerfüllung

Die nachhaltige Besetzung von Stellen und deren Aufgaben ist ein weiterer wichtiger Aspekt der Personalbindung. Eine passgenaue Besetzung fördert die Zufriedenheit, Motivation und langfristige Bindung der Mitarbeitenden von Anfang an.

### Das Ziel: 1.000+ Einstellungen im Jahr 2024

Nachdem im vergangenen Jahr das Ziel des Oberbürgermeisters Dr. Stephan Keller und des Personaldezernenten Olaf Wagner, 1.000 externe Einstellungen zu realisieren mit 1.070 Personen vom Hauptamt übertroffen werden konnte, waren die Erwartungen für 2024 natürlich groß. Umso erfreulicher, dass dieser positive Trend auch in diesem Jahr mehr als erfolgreich fortgesetzt werden konnte. In Summe konnten 1.222 externe Einstellungen realisiert werden – Nachwuchskräfte sind in dieser Zahl nicht berücksichtigt und wurden noch zusätzlich akquiriert. Neben der Ausschöpfung von tariflichen Regelungen zeigen sich hier auch der Erfolg des Active-Sourcing, schnelle und transparente Bewerbungs- und Auswahlprozesse sowie viel Engagement und Herzblut aller Beteiligten.



Beschäftigte umgerechnet in Vollzeitstellen

## 2.4 Gemeinsam gestalten

*Starke Werte wie Offenheit, Verantwortung, Partnerschaft und Qualität schaffen Vertrauen, Orientierung und ein gemeinsames Verständnis von Zusammenarbeit – zentrale Faktoren für eine langfristige Bindung von Mitarbeitenden. Sie geben dem Arbeitsumfeld Sinn und Stabilität, fördern Zugehörigkeit und stärken die Identifikation mit der Arbeitgeberin. Eine offene und transparente Kommunikation mit allen Beschäftigten stellt für die Landeshauptstadt Düsseldorf daher ein zentrales Element dar. Sie ermöglicht Teilhabe und vermittelt die gelebte Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden. Diese wiederum fühlen sich einbezogen, informiert und gehört.*

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

### Stadtverwaltung Düsseldorf

Dafür stehen wir ein



Ziel: Gemeinsames Grund- und Selbstverständnis als Arbeitgeberin

Seit Einführung des WKM sind der persönliche Kontakt und der Dialog in verschiedensten Formaten fester Bestandteil der Personalarbeit. Es bildet die Ausgangslage für alle Personalentwicklungsinstrumente, da die einheitlichen Formulierungen und Definitionen Transparenz und Verständlichkeit schaffen und so für eine praxisorientierte Umsetzbarkeit sorgen.

## Beschäftigtenbefragung

Vom 4. März bis 30. April 2024 wurde die zweite gesamtstädtische Beschäftigtenbefragung durchgeführt. Über 5.200 Mitarbeitende haben die Chance genutzt, sich mit ihrer Meinung und ihren Ideen einzubringen. Es ist ein klarer positiver Trend erkennbar, denn in allen abgefragten Bereichen sind Verbesserungen gegenüber der letzten Befragung festzustellen.



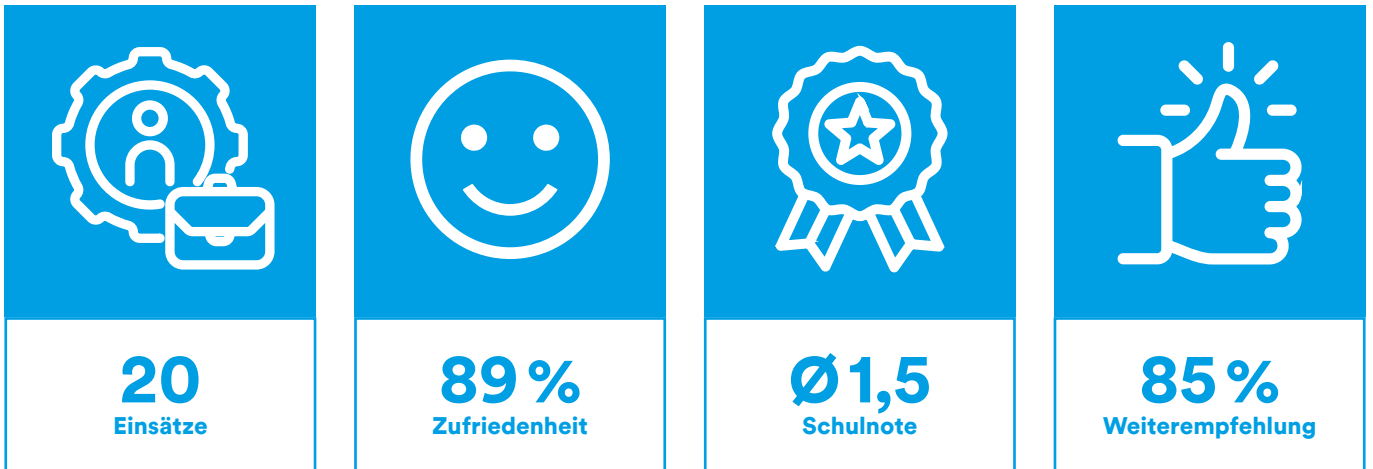
## Jahresgespräche

Das seit 2021 verpflichtende Jahresgespräch ist heute ein etabliertes Instrument der Personalentwicklung, das wesentlich zur Mitarbeitendenbindung, -führung und individuellen Entwicklung beiträgt. Es stärkt die Feedbackkultur, unterstützt Teams beim gezielten Einsatz von Stärken und fördert die Umsetzung des Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodells. Der Erfolg zeigt sich unter anderem in gestiegenen Zufriedenheitswerten in der Mitarbeitendenbefragung, die auch auf die positiven Effekte der Jahresgespräche zurückgeführt werden.

## Führungskräftefeedback

Das Führungskräftefeedback hat sich in der Pilotphase als wirksames Instrument zur Stärkung der Führungs- und Feedbackkultur erwiesen. 15 Führungskräfte und 131 Mitarbeitende reflektierten gemeinsam ihr Führungsverhalten und die Zusammenarbeit. Grundlage war ein Fragebogen, basierend auf dem städtischen Werte- und Kompetenzmodell. In Workshops wurden die Ergebnisse ausgewertet und in konkrete Maßnahmen überführt. Die positive Resonanz zeigt den hohen Wert des Dialogs zwischen Führungskräften und Teams. Als Ergänzung zum Jahresgespräch fördert das Führungskräftefeedback eine an den Mitarbeitenden orientierte Führungskultur und stärkt nachhaltig die Mitarbeitendenbindung.

## Werte-Challenge



Die Werte-Challenge ist ein Personalentwicklungsinstrument. Auf Basis des Werte- und Kompetenzmodells der Landeshauptstadt Düsseldorf wurde diese Teambuilding-Maßnahme durch die strategische Personalentwicklung ausgearbeitet. Seit Anfang 2024 begleitet das Team die Werte-Challenge beim Einsatz in den verschiedenen Fachbereichen. Dabei werden mit Hilfe eines kompakten Kartensets verschiedene Aufgaben gelöst.

Im Fokus stehen dabei ein positives Mindset, gegenseitige Wertschätzung und ein partnerschaftlicher Umgang. Durch unterschiedliche Impulse und Denkanstöße kann einerseits die eigene Kompetenz weiterentwickelt und andererseits das Wir-Gefühl gestärkt werden.

Erfolgreicher Einsatz der Werte-Challenge im Team des Betrieblichen Gesundheitsmanagement:  
*Die flexible Einsatzmöglichkeit der Werte-Challenge passt super in unseren Arbeitsalltag. Als Team bekommen wir die Chance uns noch einmal ganz neu kennenzulernen.*





## Kununu-Top-Company-Award

*Im Jahr 2024 erhielt die Landeshauptstadt Düsseldorf das Kununu-Top-Company-Siegel. Olaf Wagner, Dezernent für Personal, Organisation, Digitalisierung und Bürgerservice, berichtet über die Auszeichnung.*

### Herr Wagner, was bedeutet diese Auszeichnung für die Stadt?

Olaf Wagner: Das Kununu-Top-Company-Siegel ist eine große Ehre für uns, da es nur an fünf Prozent aller Unternehmen verliehen wird. Es zeigt, dass wir als Arbeitgeberin in der Wahrnehmung unserer Mitarbeitenden und Bewerbenden sehr gut dastehen.

### Auf welchen Kriterien basiert dieses Siegel genau?

Olaf Wagner: Das Siegel basiert auf den Bewertungen von Mitarbeitenden und Bewerbenden. Es spiegelt die Zufriedenheit und die Erfahrungen wider, die Menschen mit unserer Stadtverwaltung gemacht haben.

Personaldezernent Olaf Wagner präsentiert im Beisein von Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Personalwirtschaft und Ausbildung den Kununu-Top-Company-Award 2025.

### Wie schätzen Sie den aktuellen Stadtwert von 4,00 von 5,00 Punkten ein, den die Landeshauptstadt Düsseldorf erreicht hat?

Olaf Wagner: Wir sind sehr stolz auf diesen Wert. Der Durchschnitt im öffentlichen Dienst liegt bei 3,40 – da liegen wir deutlich drüber. Das sehen wir als Bestätigung unserer Bemühungen. Der Wert zeigt, dass wir in vielen Bereichen gut aufgestellt sind und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden hoch ist – nicht nur der digitale Bewerbungsprozess wird sehr gelobt, sondern auch die vielen modernen Ansätze in unseren Fachbereichen.

### 82 Prozent der Befragten empfehlen die Landeshauptstadt Düsseldorf als Arbeitgeberin weiter. Was bedeutet das für Sie?

Olaf Wagner: Diese Zahl ist für uns ein großes Lob und gleichzeitig ein Ansporn. Sie zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, aber auch, dass wir weiterhin daran arbeiten müssen, unser Arbeitsumfeld stetig zu optimieren.



## Gleichstellungsplan

Im vergangenen Jahr hat die Landeshauptstadt Düsseldorf ihren siebten Gleichstellungsplan vorgestellt, der für den Zeitraum 2024 bis 2029 gilt. Als zentrales Steuerungsinstrument trägt er maßgeblich zur Personalbindung, -entwicklung und -planung bei. Ziel ist es, eine geschlechtergerechte und vielfältige Verwaltung zu fördern.



## Ausgezeichnet mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat

Aufgrund des beispielhaften Handelns im Sinne einer chancengleichheitsorientierten Personal- und Organisationspolitik wurde die Landeshauptstadt Düsseldorf erstmalig mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Am 14. November 2024 nahm die Leiterin des Hauptamtes, Frau Mötting, das Zertifikat offiziell in Frankfurt am Main entgegen.

Durch die Auszeichnung wird das Engagement für ein diskriminierungsfreies, chancengerechtes Arbeitsumfeld und ein lebensphasenorientiertes Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anerkannt und sowohl nach innen als auch nach außen sichtbar. Bei der Landeshauptstadt Düsseldorf lag im Bewerbungsverfahren zur Prädikatsverleihung unter anderem der Fokus auf der Verankerung von Chancengleichheit und Vielfalt in der Unternehmenskultur unter dem Aspekt, wie diese im Unternehmen gelebt werden. Chancengleichheit ist darüber hinaus bei der Landeshauptstadt Düsseldorf über das Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung und über den Ausschuss für Gleichstellung institutionalisiert.



v.l.:  
Frau Dr. Ulla Weber,  
Bettina Mötting,  
Frau Dr. Susan  
Banihaschemi



**Oberbürgermeister Dr. Stefan Keller ehrt Frau Eva Bernert vom Amt für Schule und Bildung zu Ihrem Jubiläum.**

## **Engagement, das verbindet – Anerkennung für langjährige Mitarbeit**

In einer feierlichen Veranstaltung würdigen Oberbürgermeister und Gesamtpersonalrat regelmäßig die langjährige Treue der Mitarbeitenden zur Stadtverwaltung. Bei der Jubilarfeier am 11. April 2024 ehrten Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller und der Gesamtpersonalrat 282 Mitarbeitende für 25 sowie 40 Jahre im Dienst der Landeshauptstadt Düsseldorf. Ihre Erfahrung, Loyalität und ihr Engagement sind Ausdruck gelebter Wertschätzung und starker Gemeinschaft.

### **Seit über 100 Jahren gelebte Wertschätzung**

Bereits 1911 beschloss die Stadt Düsseldorf, langjährige Mitarbeit mit Ehrengaben zu würdigen. Über Jahrzehnte entwickelte sich daraus eine feste Tradition: von Geldprämien über gerahmte Urkunden bis hin zu Kunstwerken zum Jubiläum.



## New Work 2.0: Gemeinsam die Zukunft gestalten

New Work fasst alle Entwicklungen zusammen, die für eine moderne mitarbeitendenorientierte Arbeitswelt im 21. Jahrhundert von Bedeutung sind. Hauptmerkmale sind:

- Selbstbestimmung und Selbstverantwortung
- Sinnstiftende Arbeit
- Agilität und Zusammenarbeit (beispielsweise agile Arbeitsmethoden und multidisziplinäre Teams)
- Flexibilität (beispielsweise mobiles Arbeiten, Telearbeit, Digitalisierung)
- Innovation (beispielsweise neue Büroraumkonzepte)
- Neues Führungsverständnis (beispielsweise Führungskraft als Coachin oder Coach)
- Werte, Visionen, Ziele



### Wo stehen wir?

- ✓ Das Düsseldorfer Werte- und Kompetenzmodell ist etabliert und im Alltag verankert (beispielsweise LOB-System und Jahresgespräch).
- ✓ Zielvereinbarungen werden getroffen.
- ✓ Flexible Arbeitsformen werden gelebt.
- ✓ Neue Büroraumkonzepte werden auch auf bestehenden Flächen angewandt.
- ✓ Alle Beschäftigten haben Zugriff auf die Lernplattform LernStadt und können dort zahlreiche web-basierte Trainings (WBT) eigenverantwortlich und selbständig nutzen.
- ✓ Agile Arbeitsformen (beispielsweise Kanban, Weeklies, Retrospektiven) halten Einzug ins Projektmanagement.

### Wo wollen wir hin?

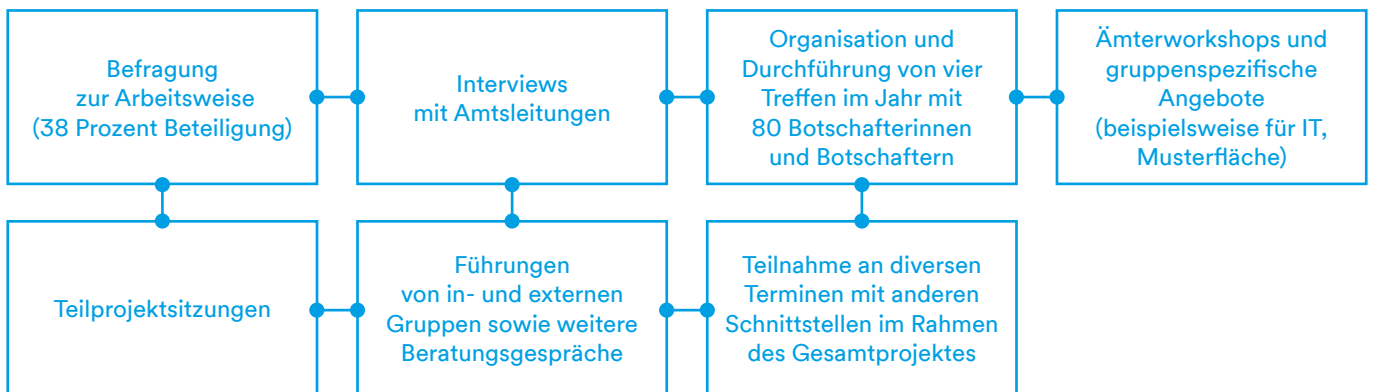
- Wir wollen uns gemeinsam weiterentwickeln, um flexibel und schneller auf Veränderungen reagieren zu können.
- Kreative Ansätze helfen dabei, Probleme zu lösen und neue Ideen zu entwickeln (beispielsweise durch die Einführung von Design Thinking).
- Lebenslanges Lernen, Veränderungsbereitschaft und Mut sollen gefördert werden.
- Das Serviceangebot der Verwaltung wird konsequent an den Nutzenden ausgerichtet und entwickelt sich fortlaufend weiter.

## Changemanagement und aktivitätsbasiertes Arbeiten

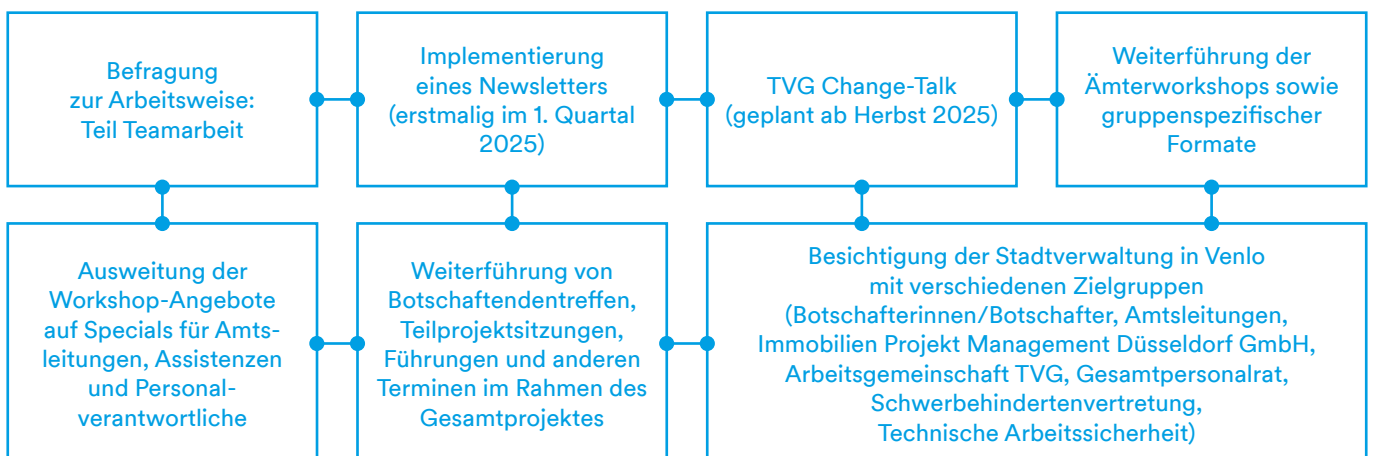
Auch im Jahr 2024 wurde der Veränderungsprozess zum aktivitätsbasierten Arbeiten im Rahmen des Neubaus des Technischen Verwaltungsgebäudes (TVG) durch das Change-Team des Hauptamtes eng begleitet. Wesentliches Merkmal des Change-Teams ist hierbei die Entwicklung der sogenannten Changestory, das heißt den Beschäftigten muss der Grund für die anstehende Veränderung transparent dargestellt werden. Nur so lässt sich kontinuierlich Vertrauen im Veränderungsprozess aufbauen.

Des Weiteren ist das Change-Team für Kommunikationsmaßnahmen für verschiedene Stakeholder ebenso verantwortlich, zum Beispiel für interaktive Maßnahmen in Form von Workshops. So konnten allein im Jahr 2024 in 37 Workshops 257 Kolleginnen und Kollegen begleitet werden (unter anderem Vorbereitung für die TVG-Musterfläche und verschiedene Ämterworkshops zur neuen Arbeitsweise im TVG). Zudem unterstützen über 80 Botschafterinnen und Botschafter als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in den Neubau-TVG-Ämtern das Change-Team bei der Vorbereitung auf die aktivitätsbasierte Arbeitsweise.

### Bisherige Bausteine im Change-Prozess:



### Geplant in 2025:



## 2.5 Selbstbild der Landeshauptstadt

*Ein starkes Arbeitgeberinnenimage fördert Stolz, Identifikation und Loyalität – und ist damit ein Schlüssel zur langfristigen Personalbindung.*

### Imagekampagne

Mit ihrer ersten Imagekampagne stärkt die Landeshauptstadt Düsseldorf seit 2024 gezielt ihre Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Im Fokus steht nicht die Bewerbung einzelner Stellen, sondern die übergreifende Wahrnehmung der Stadtverwaltung als vielfältige, sinnstiftende und moderne Arbeitgeberin. Die Kampagne zeigt über verschiedene Kanäle hinweg echte Menschen und betont die Bedeutung von Vielfalt und Gestaltungsspielraum – zentrale Faktoren im Wettbewerb um Fachkräfte.

Oberbürgermeister Dr. Stephan Keller, Personaldezernent Olaf Wagner und die Leiterin des Hauptamtes, Bettina Mötting, gaben den Startschuss für die Kampagne.



*Mit rund 13.000 Beschäftigten sind wir eine der größten Arbeitgeberinnen der Region. Wir bieten einen sicheren und zugleich spannenden Arbeitsplatz mit sehr guten Entwicklungs- und Karriere­möglichkeiten! Ich freue mich, dass unsere Arbeitgebermarke mit unserer ersten Imagekampagne sichtbarer für unsere Zielgruppe wird.*

“

**Bettina Mötting**  
Leiterin des Hauptamtes

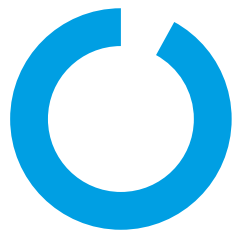
## Kapitel 3

# Zahlen und Fakten 2024

Kennzahlen dienen zur transparenten Darstellung von komplexen Sachverhalten. Sie sind eine wichtige Informationsgrundlage für die Entscheidungsfindung und zur Einleitung von Maßnahmen. In diesem Kapitel sind die wichtigsten Kennzahlen zum Personal der Landeshauptstadt Düsseldorf zusammengefasst.



# Kennzahlen der Landeshauptstadt Düsseldorf



**12.126,33**

Stellen

**92,03%**

Besetzungsquote

**1.322**

Nachwuchskräfte



**9.883**

tariflich  
Beschäftigte



**3.031**

Beamtinnen  
und Beamte

**1.568**

Führungskräfte



**607**

Frauen



**961**

Männer



**658.245**

Einwohnerinnen  
und Einwohner



**6,75%**

Quote der Beschäftigten  
ohne deutsche  
Staatszugehörigkeit

**9,57%**

Krankenquote



**6,06%**

Krankenquote  
ohne Langzeit



**8,01%**

Schwerbehinderten-  
quote

Stand: 31.12.2024

# Entwicklung der Beschäftigtendaten 2020 bis 2024

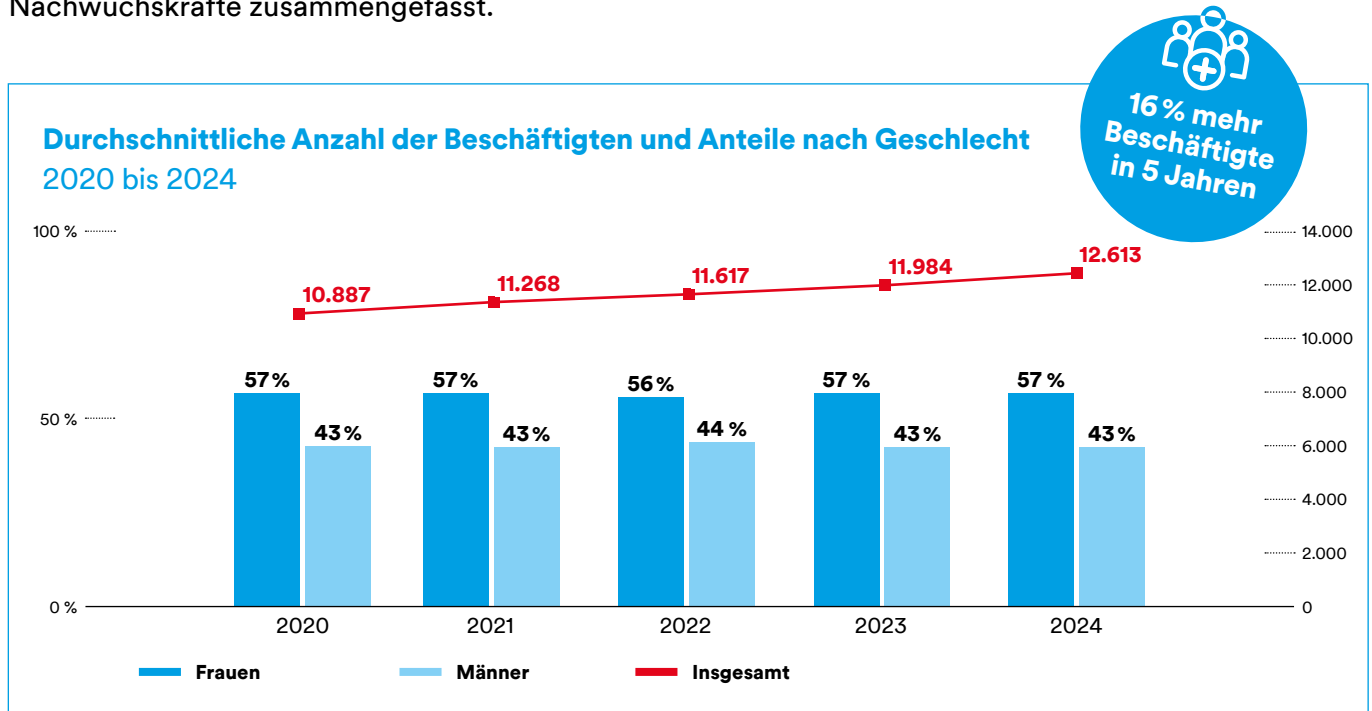
Die Zahlen beziehen sich auf alle aktiven Beschäftigten und wurden für die Jahre 2020 bis 2024 ermittelt. Die dargestellten Jahreswerte sind der Schnitt der Monatsergebnisse. Sofern in Diagrammen Werte für das Jahr 2024 dargestellt werden, beziehen sich diese auf den Dezember 2024. Beschäftigte, die länger als einen Monat beurlaubt sind, zum Beispiel wegen Elternzeit, fließen nicht in die Zahlen ein, sondern werden gesondert betrachtet.

## Beschäftigte

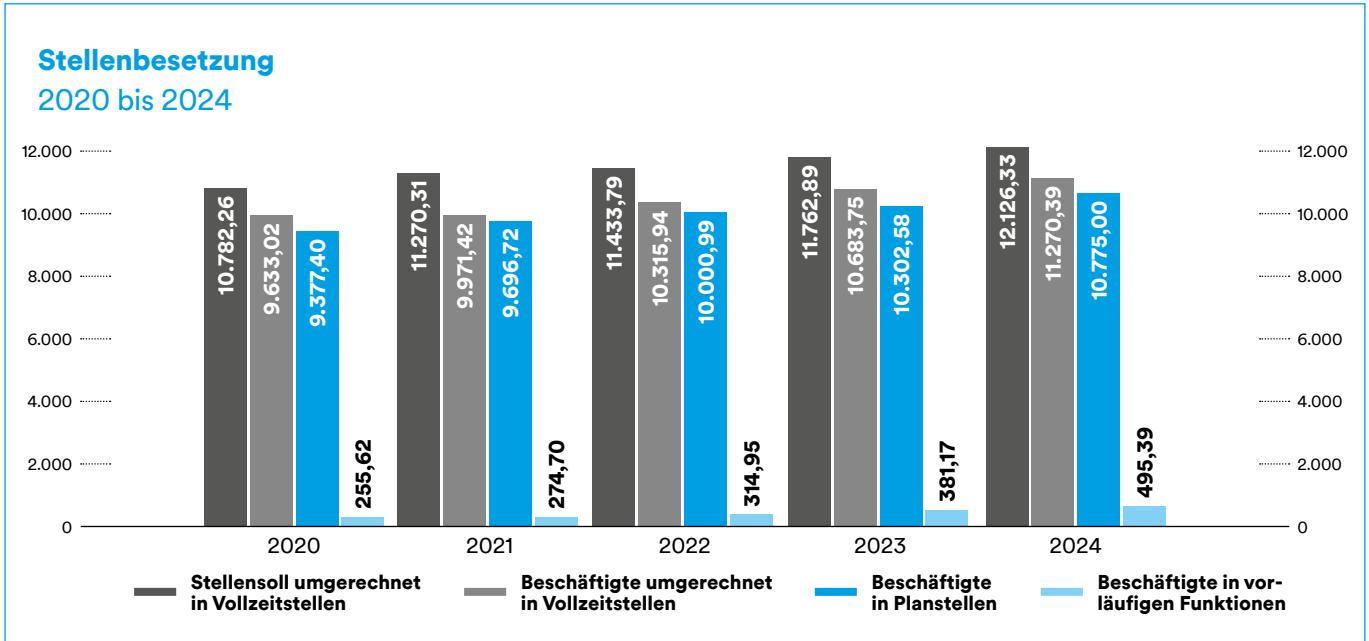
Zu den Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen gehören Beamtinnen, Beamte, tariflich und außertariflich Beschäftigte.

## Nachwuchskräfte

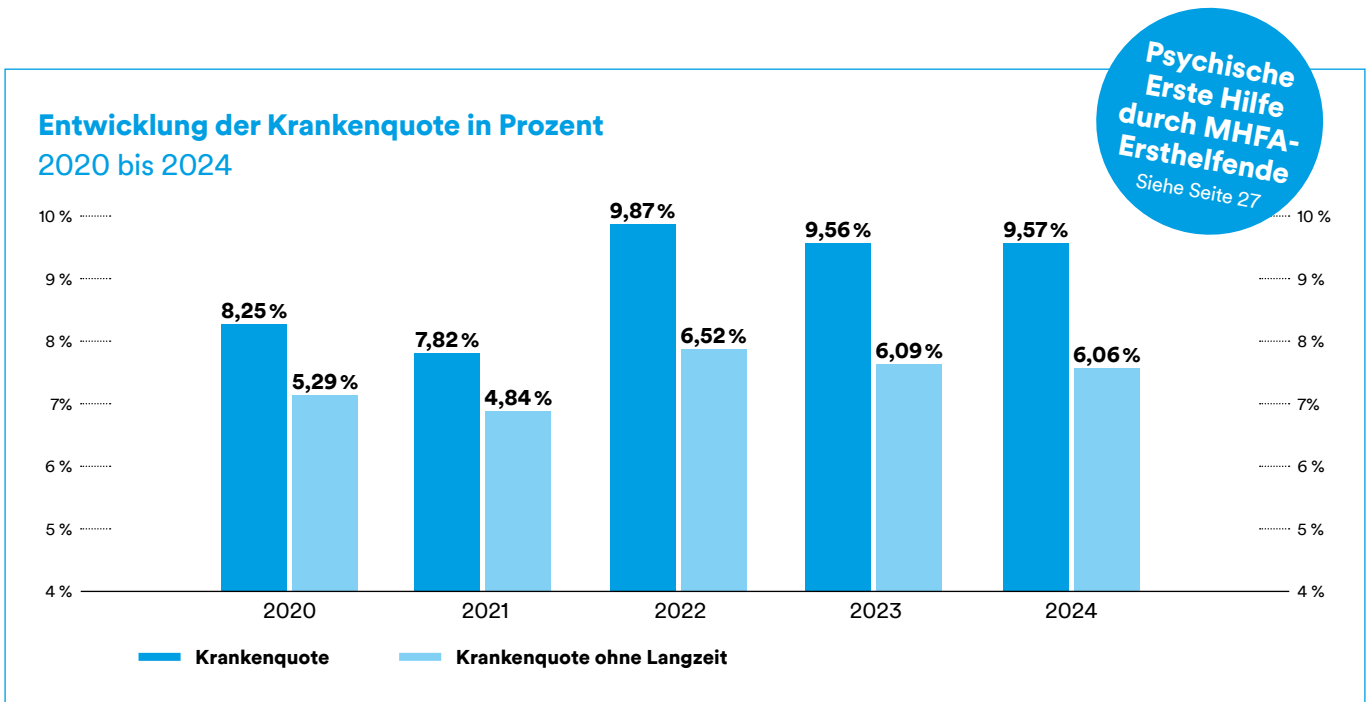
Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Freiwilligendienste werden unter dem Begriff Nachwuchskräfte zusammengefasst.



Von 2020 bis 2024 stiegen die absoluten Zahlen der Beschäftigten um knapp 16 Prozent. Die prozentuale Verteilung der Geschlechter blieb über die Jahre ähnlich.



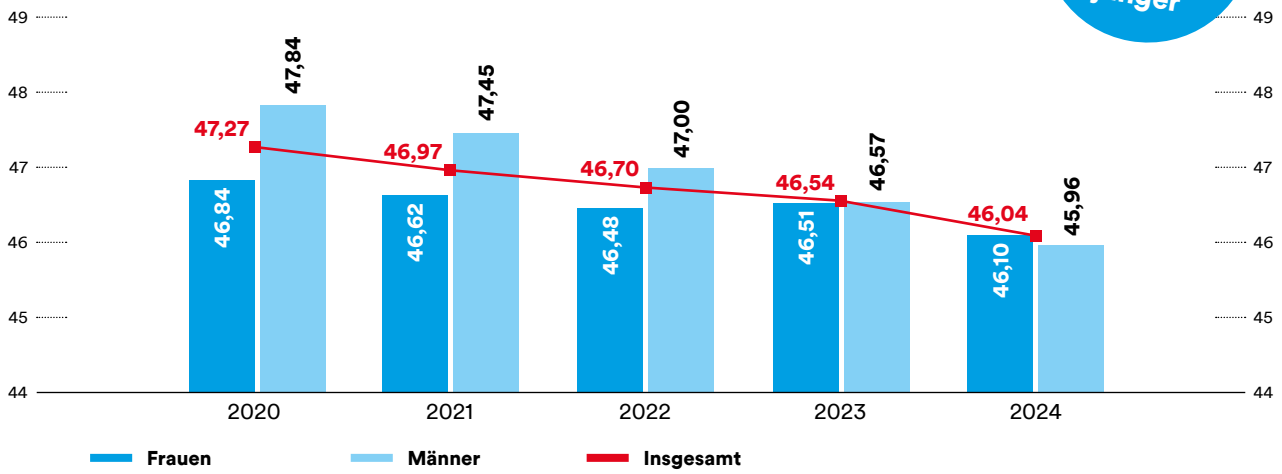
Das Stellensoll hat sich von 2020 bis 2024 um rund 12,5 Prozent erhöht. Die Zahl der Beschäftigten umgerechnet in Vollzeitstellen stieg von 2020 bis 2024 um 3,60 Prozentpunkte.



Der höhere Krankenstand seit 2022 kann auf anhaltende Belastungen im Arbeitsalltag und Nachwirkungen der Pandemie zurückgeführt werden. Eine kontinuierlich hohe Krankenquote ist auch ein Indikator für mögliche Schwächen in der Personalbindung. **Um dem entgegenzuwirken, setzt die Landeshauptstadt Düsseldorf unter anderem auf gesundheitsfördernde Maßnahmen, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld – und baut diese gezielt weiter aus.**

**Fast  
15 Monate  
jünger**

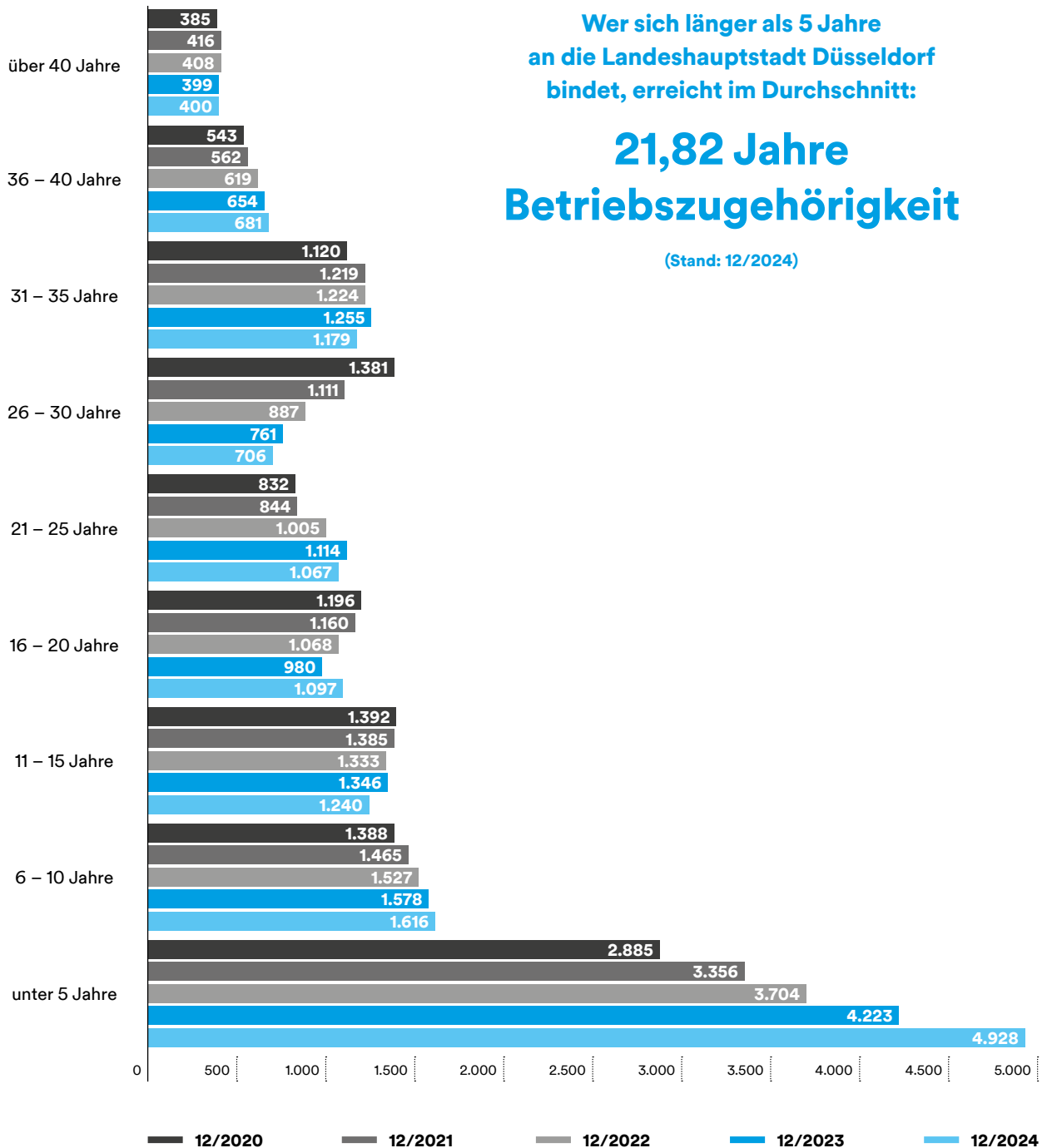
### Durchschnittsalter der Beschäftigten nach Geschlecht 2020 bis 2024



In den Jahren 2020 bis 2024 nahm das durchschnittliche Alter kontinuierlich ab. Tendenziell ist die Altersgruppe bis 45 Jahre größer geworden. Damit wird unter anderem der Erfolg der eigenen Ausbildung mit anschließender Übernahme sowie der Personalakquise deutlich.



**Betriebszugehörigkeit**  
2020 bis 2024



Wer sich länger als 5 Jahre  
an die Landeshauptstadt Düsseldorf  
bindet, erreicht im Durchschnitt:

**21,82 Jahre**  
**Betriebszugehörigkeit**

(Stand: 12/2024)

Durchschnittliche  
Betriebs-  
zugehörigkeit

16,97

16,28

15,74

15,14

14,86

Durch verstärkte Neueinstellungen in den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Mitarbeitenden mit weniger als fünf Jahren Betriebszugehörigkeit um fast 60 Prozent gestiegen. Dies zeigt sich auch im sinkenden Durchschnittsalter der Beschäftigten







Landeshauptstadt  
Düsseldorf

**Herausgegeben von der**  
Landeshauptstadt Düsseldorf  
Der Oberbürgermeister  
Marktplatz 2, 40213 Düsseldorf

**Verantwortlich**  
Olaf Wagner  
Dezernent für Personal, Organisation,  
Digitalisierung und Bürgerservice

**Redaktion**  
Bettina Mötting  
Hauptamt - Amt für Personal, Organisation und IT

VI/25-0.4  
[www.duesseldorf.de](http://www.duesseldorf.de)

