



Personalbericht 2023

Personalbericht und
Personalentwicklung der
Stadtverwaltung Winnenden

Inhalt

Inhalt	1
Vorwort von Oberbürgermeister Hartmut Holzwarth	3
Warum benötigen wir einen Personalbericht?.....	4
Die Autorinnen: Vorstellung des Sachgebiets Personal	5
Herausforderungen und Besonderheiten im Jahr 2022.....	6
Die Stadtverwaltung Winnenden als Arbeitgeberin	7
Berufsfelder.....	7
Aufbau der Stadtverwaltung.....	9
Was macht die Stadt Winnenden als Arbeitgeberin aus?	10
Werte	10
Benefits	10
Testimonials.....	14
TopCompany Siegel 2023 von Kununu.....	15
Die Mitarbeitenden	16
Personalstand	16
Personalstruktur	18
Personalgewinnung	22
Ausbildung	22
FSJ und Bundesfreiwilligendienst	23
Praktika.....	23
Personalauswahlverfahren.....	24
Personalentwicklung.....	26
Leistungsentgelt und regelmäßige Jahresgespräche	26
Nachwuchsführungskräfteprogramm	26
Internes aufeinander abgestimmtes Schulungsprogramm für Mitarbeitende und Führungskräfte.....	26
Aufstiegslehrgänge und Angestelltenprüfung I und II	27
Externe Fortbildung und Weiterbildung	27
Personalbindung.....	29
On-/Off-Boarding	29
Willkommenskultur	29
Gute Einarbeitung	30
Geplanter Wissenstransfer.....	30
Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt.....	30
Fluktuation.....	31

Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement	32
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	33
Flexible Arbeitszeiten	33
Individuelle Teilzeitmodelle.....	34
Sabbatjahr	34
Weitere Goodies	35
Jobticket und Zuschuss zum Pedelec	36
Digitales Arbeiten.....	36
Prozessoptimierung durch Digitalisierung.....	36
Homeoffice.....	37
Modernes Arbeitsumfeld	38
Wichtige Informationen im Intranet	38
Personalcontrolling	39
Fazit und Ausblick.....	40
Impressum	41

Vorwort von Oberbürgermeister Hartmut Holzwarth



Liebe Leserinnen und Leser,

ich freue mich, Ihnen den ersten Personalbericht der Stadtverwaltung Winnenden vorstellen zu können. Neben statistischen Auswertungen, finden Sie umfangreiche Informationen zu den aktuellen Entwicklungen im städtischen Personalmanagement. Künftig wird unser Personalbericht alle zwei Jahre erscheinen.

Der Personalbericht soll die Personalarbeit und die personelle Situation der Stadt Winnenden transparent machen. Themen wie der Fachkräftemangel und der demographische Wandel betreffen uns alle. Wie können wir diesen Herausforderungen begegnen? Wie können wir in diesen Zeiten im Wettbewerb um die besten Kräfte bestehen, unsere offenen Stellen zeitnah besetzen und unsere Mitarbeitenden langfristig binden? Das gelingt uns, indem wir krisensichere sowie abwechslungsreiche Arbeitsplätze bieten und uns als attraktive Arbeitgeberin mit spannenden und ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern wie zum Beispiel Sozialverwaltung, Bauverwaltung, Stadtgärtnerei, Klimaschutz, Kinder- und Jugendbetreuung, Integration, Ordnungsamt und Standesamt zeigen. Die Gesundheit und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden waren und sind uns eine Herzensangelegenheit. Welche Maßnahmen wir im Gesundheitsschutz und in der Personalbindung und damit zum Thema Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden bereits ergriffen haben, lesen Sie im vorliegenden Bericht. Als moderne und kundenorientierte Stadtverwaltung verfügen wir über eine gute Arbeitsausstattung. Familienfreundliches und eigenverantwortliches Arbeiten, gute Ausbildung sowie Einarbeitung, flexible Arbeitszeiten und Weiterentwicklungsmöglichkeiten – für all das stehen wir.

Das Jahr 2022 war noch geprägt von der Corona-Pandemie. Homeoffice, digitale Besprechungen und das Führen auf Distanz waren bereits gut eingeübt und haben zu neuen Arbeitsweisen geführt. Die Digitalisierung ist gerade durch die Pandemie in großen Schritten vorangeschritten. Hier gilt mein Dank allen unseren Mitarbeitenden, die täglich ihren Beitrag dazu geleistet haben, die Herausforderungen der Corona-Pandemie zu meistern und dabei alle anderen städtischen Belange nicht aus dem Blick zu verlieren.

Mit dem vorliegenden Personalbericht verbinde ich die Hoffnung, dass Ihr Blick für die Herausforderungen einer zukunftsfähigen Personalarbeit geschärft wird und der Bericht unserem Gemeinderat sowie den Ämtern und Sachgebieten neben neuen Erkenntnissen auch eine gute Diskussionsgrundlage für weitere Optimierungen bietet.

Ich freue mich auf neue Impulse, kreative Experimente, die Weiterentwicklung von vorhandenen Lösungen sowie viele gute Ideen, die das Sachgebiet Personal gemeinsam mit den Mitarbeitenden in den kommenden Jahren umsetzen wird.

Ich bedanke mich beim Sachgebiet Personal für die Erstellung des Personalberichts und nun wünsche ich Ihnen viel Freude beim Lesen unseres Personalberichts!

A handwritten signature in blue ink that reads "Hartmut Holzwarth". The signature is written in a cursive, flowing style.

Oberbürgermeister

Warum benötigen wir einen Personalbericht?



In Zeiten von Fachkräftemangel und demographischem Wandel hat sich unsere Personalarbeit im Gegensatz zu früheren Jahren stark verändert. Themen wie Personalmarketing und -gewinnung, Personalentwicklung sowie Personalbindung werden immer wichtiger. Wir spüren den Fachkräftemangel und den demografischen Wandel inzwischen nahezu in allen Bereichen, sei es im pädagogischen Bereich, das heißt in den Kitas und der Schulkindbetreuung, im technischen Bereich oder im Verwaltungsbereich, vor allem auch im gehobenen Verwaltungsdienst. Um im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte mit wirtschaftlichen Unternehmen, aber auch mit anderen Kommunen sowie der Landesverwaltung bestehen zu können, ist es wichtig, zu zeigen, was wir alles tun und noch vorhaben, um den vielfältigen Herausforderungen zu begegnen. Der Personalbericht soll aber auch Entwicklungen und

Herausforderungen darstellen und eine Überprüfung ermöglichen, in welchen Bereichen noch Optimierungsbedarf besteht.

Außerdem wollen wir die erfolgreichen Maßnahmen unserer Personalstrategie transparent machen und zeigen, wie attraktiv die Stadtverwaltung Winnenden als Arbeitgeberin ist. Oft ist Fachkräften und Jobsuchenden gar nicht bekannt, wie vielschichtig die Aufgaben einer Stadtverwaltung sind und welche Vielfalt an Berufen und Karrieremöglichkeiten es bei uns gibt. Wir wollen deshalb nicht nur gute und sinnvolle Maßnahmen einführen und planen, wir wollen auch breit gefächert darüber informieren. Mitarbeitende, Bewerber/innen, der Gemeinderat und auch die Öffentlichkeit sollen durch den Personalbericht erfahren, welche Maßnahmen die Stadtverwaltung Winnenden bereits getroffen hat bzw. noch plant, um die Stellen weiterhin mit qualifiziertem Personal besetzen zu können (Personalgewinnung), Mitarbeitende für ihre Aufgaben fit zu machen (Personalentwicklung) und sie langfristig bei sich beschäftigen zu können (Personalbindung). Der Personalbericht dient uns damit als Marketinginstrument; er soll Außenstehende dazu animieren, sich bei uns zu bewerben, Mitarbeitende überzeugen, weiterhin bei uns zu arbeiten und frühere Mitarbeitende motivieren, wieder zu uns zurück zu kommen.



Leitung Sachgebiet Personal

Die Autorinnen: Vorstellung des Sachgebiets Personal

Dürfen wir uns vorstellen? Als Sachgebiet Personal sind wir Teil des Hauptamts.



Im Jahr 2022 waren wir acht Mitarbeiterinnen; vier Kolleginnen arbeiteten in Teilzeit. Dabei war unser Team wie folgt aufgestellt:

- 1 Sachgebietsleitung
- 1 Ausbildungsleiterin und Personalsachbearbeiterin für Recruiting und Fallmanagement
- 3 Personalsachbearbeiterinnen für Recruiting und Fallmanagement
- 2 Personalsachbearbeiterinnen für Bewerbungsmanagement und Personalbetreuung
- 1 Sachbearbeiterin Personalcontrolling und Personalmarketing

Gemeinsam kümmern wir uns um alle Belange rund um unser Personal. Dabei sind wir schon lange keine klassische Personalstelle mehr. Unsere Aufgaben werden immer vielfältiger, die Personalarbeit wird allgemein immer individueller und anspruchsvoller. Vom Recruiting über die Personalsachbearbeitung, die Personalentwicklung, die Entwicklung und Implementierung von Personalbindungsmaßnahmen über den gesamten Mitarbeitendenzklus vom Preboarding über Onboarding bis hin zum Offboarding, betriebliches Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Personalcontrolling – all das und noch viel mehr beinhaltet unsere Personalarbeit.

Auch die Konzeption und Erstellung des vorliegenden Personalberichts ist Teil unseres vielfältigen Aufgabengebietes. Federführend haben diesen Personalbericht Frau Lehmann, Frau Munz und Frau Eick gestaltet. Unser Dank gilt an dieser Stelle all unseren Kolleginnen, die uns stets mit Rat und Tat zur Seite standen.

Herausforderungen und Besonderheiten im Jahr 2022

Im Jahr 2022 stellten uns die Corona-Pandemie sowie die Umsetzung der äußerst umfangreichen und komplexen Regelungen zur Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst und zur Besoldungsreform vor besondere Herausforderungen.

Es galt, unseren Umgang mit der Corona-Pandemie und den Corona-Leitfaden aufgrund der vielen Gesetzesänderungen immer wieder sehr kurzfristig anzupassen. Der ausführliche Corona-Leitfaden, der gleichzeitig unser Hygienekonzept darstellte, gab sowohl den Mitarbeitenden als auch den Führungskräften Orientierung. Er stellte unter anderem dar, wie in der Corona-Pandemie bei der täglichen Arbeit beispielsweise mit Quarantäne, Seminaren und Reisen umzugehen war und welche Schutzmaßnahmen (Hygienemaßnahmen, Masken, Tests...) es gab. Der Leitfaden wurde vom Sachgebiet Personal stets sehr aktuell gehalten und erleichterte damit die Arbeit aller Beteiligten.

Seit dem Jahr 2020 konnten coronabedingt sowohl die Personalversammlungen als auch Gemeinschaftsveranstaltungen der Ämter, z.B. zu Weihnachten, nicht stattfinden. Als Ausgleich dafür und als kleine Anerkennung für den besonderen Einsatz der Mitarbeitenden und deren Belastungen während der Corona-Zeit wurde den Ämtern ein Zuschuss zu einer Gemeinschaftsveranstaltung im Jahr 2022 als Freiwilligkeitsleistung zur Verfügung gestellt. Den Rahmen und die Gestaltung der Gemeinschaftsveranstaltung legte jedes Amt unter Beachtung der zum Zeitpunkt der Feier geltenden Corona-Regeln selbst fest. Es kamen viele kreative und individuelle Veranstaltungen zustande: vom gemütlichen Beisammensein im Restaurant über sportliche Aktivitäten wie Bowling bis hin zum abenteuerlichen Escape-Room-Erlebnis.

Da einige freigewordene Stellen oft nur stark zeitverzögert nachbesetzt werden konnten, mussten diese Aufgaben von dem bestehenden Personal zwischenzeitlich zusätzlich übernommen werden.

Den Herausforderungen in der Personalarbeit zu begegnen, setzt voraus, dass alle Verantwortlichen und Beteiligten an einem Strang ziehen. Dies gelingt uns mit dem hochmotivierten Team des Sachgebiets Personal, der guten Zusammenarbeit mit der Verwaltungsspitze, dem Personalrat und der Vertrauensfrau der Schwerbehinderten.

Die Stadtverwaltung Winnenden als Arbeitgeberin

Berufsfelder

Die Aufgaben einer Stadtverwaltung sind vielschichtig. Die Stadtverwaltung Winnenden ist eine moderne und kundenorientierte Verwaltung. Wir bieten krisensichere und abwechslungsreiche Berufe in den unterschiedlichsten Berufsfeldern. Ob Sozialverwaltung, Bauverwaltung, Stadtgärtnerei, Klimaschutz, Integration, Ordnungsamt, Finanzbereich, IT oder Kultur – bei dieser großen Auswahl ist für jede und jeden der passende Beruf dabei!

Verwaltung

In der Verwaltung arbeiten bei uns Mitarbeitende unter anderem in folgenden Bereichen:



- Personal und Organisation
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- EDV
- Finanzverwaltung und Rechnungsprüfung
- Gebäudeverwaltung
- Wirtschaftsförderung
- Ordnungsverwaltung
- Standesamt
- Bürgerservicestelle
- Ausländerwesen
- Kultur und Sport
- Schulverwaltung
- Sozialwesen und Integration
- Verwaltung von Kindertagesstätten
- Stadtentwicklung und Bauverwaltung

Bildung und Erziehung

Im Bereich Bildung und Erziehung sind unsere Mitarbeitenden in folgenden Einrichtungen tätig:

- Kindertagesstätten
- Schulen und Schulkindbetreuung
- Stadtbücherei
- Kantinen
- Haus der Jugend
- Mobile Jugendarbeit



Bau und technische Berufe

Interessierte aus den Bereichen Bau und Technik arbeiten bei uns als:

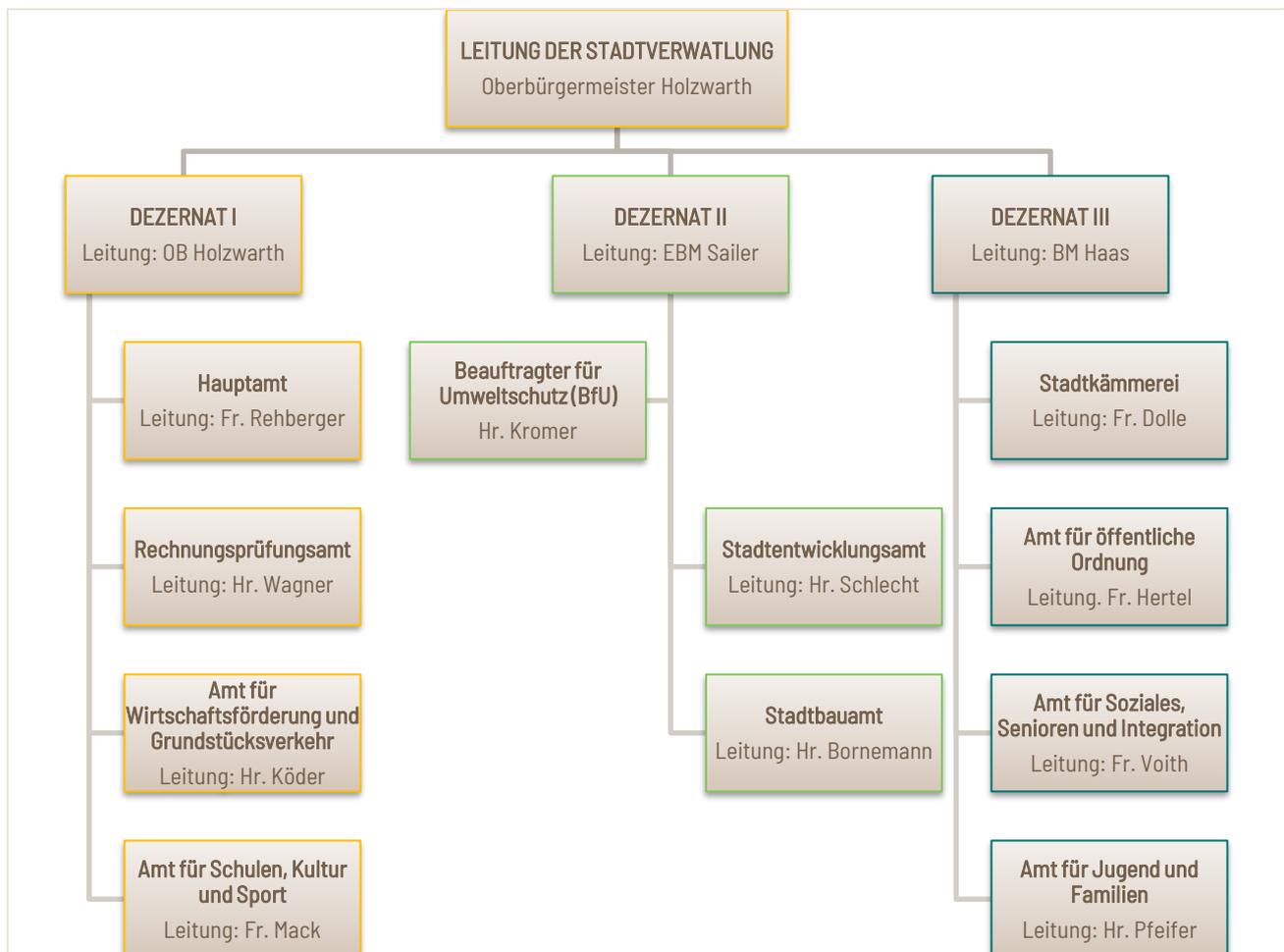


- Baukontrolleur/in
- Bauzeichner/ in, Bautechniker/in
- Stadtplaner/in
- Bauingenieur/in
- Architekt/in
- Mitarbeitende in den Bereichen Energiemanagement, Klima und Umweltschutz
- IT-Systemadministrator/in
- Feuerwehrkommandant/in
- Bauhofmitarbeiter/in
- Gärtner/in
- Mitarbeitende in der Kläranlage
- Friedhofsgärtner/in
- Hausmeister/in

Aufbau der Stadtverwaltung

Ende 2019 kam aus dem Gemeinderat der Vorschlag, mittelfristig den Zuschnitt der Dezernate zu verändern und ein technisches Dezernat einzurichten, in dem alle wichtigen Infrastrukturmaßnahmen sowie die Aufgaben des Stadtentwicklungsamtes und des Stadtbauamtes bei einem „Baubürgermeister“ gebündelt werden. Die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg (GPA) erarbeitete anhand eines „Orga-Checks“ bei der Stadt Optimierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Organisation (Aufgabenbündelung, Verwaltungsgliederung und Geschäftsverteilung). Der Gemeinderat stimmte der Neustrukturierung der Dezernate und der Einrichtung einer weiteren Beigeordneten-Stelle zu.

Seit 01.04.2022 gilt folgende Dezernats- und Verwaltungsstruktur bei der Stadtverwaltung Winnenden:



Organigramm der Stadtverwaltung Winnenden (Stand: 01.01.2023)

Was macht die Stadt Winnenden als Arbeitgeberin aus?

Werte

Die Stadtverwaltung Winnenden vereint Tradition und Moderne. Sie bietet ihren Mitarbeitenden Sicherheit und Arbeitsplätze, die auch morgen noch da sind. Wir sind eine kundenorientierte Verwaltung, die stets danach strebt, den Bürgerinnen und Bürgern den bestmöglichen Service zu bieten. Familienfreundliches und eigenverantwortliches Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und Weiterentwicklungsmöglichkeiten – für all das steht die Stadtverwaltung Winnenden und ist stets auf der Suche nach neuen motivierten Mitarbeitenden, die gemeinsam mit uns die Gegenwart und die Zukunft von Winnenden gestalten.

Benefits

Eine Anstellung bei der Stadtverwaltung Winnenden bietet zahlreiche Vorzüge:

Sicherer Arbeitsplatz



Die Stadtverwaltung Winnenden ist Teil des öffentlichen Dienstes. Die Arbeitsbedingungen sind gesetzlich und tariflich festgelegt und gesichert. Für unsere Beschäftigten gilt der TVöD (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes), für die Beamtinnen und Beamten gelten die entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Wir bieten unseren Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz in der öffentlichen Verwaltung, der ihnen auch in Krisenzeiten Planungssicherheit gibt.

Attraktive Vergütung und Zusatzleistungen

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) findet bei der Stadtverwaltung Winnenden uneingeschränkt Anwendung. Jede/r Beschäftigte erhält eine tarifgerechte Bezahlung mit Jahressonderzahlung und leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen. Die Zusatzversorgung (ZVK) ist die tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – eine besondere Art der Betriebsrente. Hier übernehmen wir als Arbeitgeberin einen Großteil der Kosten (ca. 97 %) für die Basisversicherung der ZVK-Rente. Vermögenswirksame Leistungen sind zusätzliches Geld vom Arbeitgeber, die Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Beamte des mittleren Dienstes zum Vermögensaufbau nutzen können. Bei der Anlage des Geldes haben sie die Wahl zwischen verschiedenen Anlageformen nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz. Die wichtigsten sind Wertpapiersparverträge, Bausparverträge, Lebensversicherungen oder die Tilgung einer Baufinanzierung.



Modernes Arbeitsumfeld



Winnenden ist als Große Kreisstadt Teil der Metropolregion Stuttgart und bietet eine reizvolle Mischung aus historischem Stadtkern und sich progressiv entwickelndem, modernen Stadtgebiet. Mit einer Vielzahl von kulturellen, sportlichen und sozialen Einrichtungen bieten die Stadt und ihr Umfeld attraktive Freizeitangebote. Das Rathaus und die Nebengebäude liegen mitten in der Innenstadt. Die Fußgängerzone bietet in der Mittagspause zahlreiche Möglichkeiten, Mittag zu essen oder kleine Erledigungen zu machen.

Bei der Stadtverwaltung Winnenden bieten wir unseren Mitarbeitenden einen modernen und ansprechend gestalteten Arbeitsplatz mit höhenverstellbarem Schreibtisch, um ergonomisches Arbeiten zu ermöglichen. Wir stellen flächendeckendes WLAN bereit und optimieren unsere Prozesse kontinuierlich durch digitales Arbeiten.

Flexibles Arbeiten und Homeoffice

Wir bieten vielfältige Formen und Modelle des flexiblen Arbeitens, um unsere Mitarbeitenden bestmöglich dabei zu unterstützen, Berufliches und Privates gut miteinander zu vereinbaren. Durch individuelle Teilzeitarbeitsmodelle und flexible Arbeitszeit mit Gleitzeitkonto möchten wir zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Mehr Flexibilität und verminderte Wegezeiten durch Homeoffice sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unserer Mitarbeitenden. Je nach Arbeitsplatz und Rahmenbedingungen bestehen Möglichkeiten zur flexiblen Telearbeit, mobilem Arbeiten oder auch einer Kombination der beiden Varianten.



Gesundheitsmaßnahmen



Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns sehr am Herzen. Um dazu aktiv etwas beizutragen, bieten wir verschiedene Gesundheitskurse, z.B. Yoga in der Mittagspause, Kochkurse oder Kräuterwanderungen an. Unseren Mitarbeitenden stehen eine Betriebskantine mit einem guten und günstigen Speisenangebot sowie Teeküchen und Wasserspender zur Verfügung.

Wir veranstalten regelmäßig Gesundheitstage zu den unterschiedlichsten Themen mit gemeinsamem gesundem Essen, Vorträgen und der Möglichkeit, in unsere Gesundheitskurse hineinzuschnuppern. Außerdem bieten wir vielfältige Präventionsangebote an, wie z.B. Gripeschutzimpfungen über unsere Betriebsärzte.

Auch bei längerer Krankheit stehen wir unseren Mitarbeitenden stets zur Seite. Wir bieten bei Bedarf Gespräche (Betriebliches Eingliederungsmanagement) an und unterstützen sie bei der Wiedereingliederung.

In einer alternden Gesellschaft ist Pflegebedürftigkeit ein Thema, das viele betrifft. Pflegebedürftige und deren Angehörige stehen manchmal sehr schnell und ungeplant vor vielen Herausforderungen. Unsere Pfielgelotsin steht unseren Mitarbeitenden mit gutem Rat zur Seite, um geeignete Versorgungsformen zu finden und eine Entlastung herbeizuführen.

Fortbildung und Karriere

Die berufliche und persönliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig!

Wir führen daher regelmäßige Mitarbeitergespräche und unterstützen unsere Belegschaft durch vielfältige individuelle Fort- und Weiterbildungsangebote, online oder in Präsenz. Wir veranstalten Einführungstage für unsere Auszubildenden, bieten Aufstiegslehrgänge für Beamtinnen und Beamte, ein Nachwuchsführungskräfteprogramm und Fortbildungsprogramme speziell für Führungskräfte an, um unsere Mitarbeitenden optimal auf die Übernahme neuer Aufgaben vorzubereiten.



Zuschuss zu ÖPNV + Pedelec

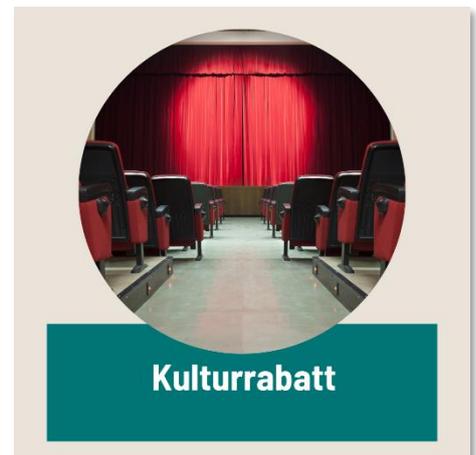


Nachhaltigkeit und Klimaschutz werden bei uns großgeschrieben. Unseren Mitarbeitenden bieten wir daher auch einen Zuschuss zum öffentlichen Nahverkehr und zu Pedelecs (E-Bikes).

Wir stellen verschließbare Abstellplätze und Lademöglichkeiten für E-Bikes sowie Duschen zur Verfügung. Außerdem motivieren wir unsere Mitarbeitenden zur Teilnahme an Veranstaltungen wie zum Beispiel das „Stadtradeln“.

Kulturrabatt

Winnenden ist reich an kultureller Vielfalt und bietet ein abwechslungsreiches Kulturprogramm, sei es auf der Bühne, bei Lesungen, bei Schlosskonzerten und Schlossmatineen, beim Theater für Kinder, Kunstprojekten oder der Kunstnacht. Für alle Kulturveranstaltungen der Stadt Winnenden bieten wir unseren Mitarbeitenden einen Kulturrabatt.



Bezahlte Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten



Die Stadtverwaltung Winnenden fördert das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeitenden. Wir bieten die Möglichkeit einer Freistellung, so dass unsere Mitarbeitenden z.B. bei Zeltlagern oder Feriencamps für Kinder und Jugendliche mitwirken können. Dabei erhalten sie für die Hälfte der Zeit bezahlte Freistellung.

Testimonials

Testimonials, auch Unternehmensbotschafter genannt, spielen im Recruiting und Personalmarketing eine wichtige Rolle. Sie vermitteln, was sie an ihrem Arbeitgeber und an ihrer Arbeit mögen. Dadurch erhalten potenzielle Bewerber ehrliche Einblicke und ein Verständnis dafür, ob sie zu dem jeweiligen Arbeitgeber passen. „Menschen vertrauen Menschen“ und trauen eher Gesichtern als Marken. Daher haben Unternehmensangehörige, die für den Arbeitgeber sprechen, meist eine gesteigerte Glaubwürdigkeit. Denn wer sonst kann so authentisch über den Arbeitgeber informieren wie Unternehmensangehörige, die teilweise schon Jahre im Betrieb sind?

Wir haben unsere Mitarbeitenden gefragt, was sie an uns als Arbeitgeberin und an ihrer Arbeit besonders schätzen. Über die vielen positiven Rückmeldungen haben wir uns sehr gefreut. Es ist schön, dass unsere Bemühungen, ein angenehmes und wertschätzendes Betriebsklima bei der Stadtverwaltung Winnenden zu schaffen, so gut ankommen.

Frau Rehberger, Leitung des Hauptamtes, schreibt dazu:



„Ich stehe jeden Morgen sehr gerne auf, um bei der Stadt Winnenden zu arbeiten. Gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen bringen wir uns täglich dafür ein, die Stadt Winnenden weiter voranzubringen und zu einer tollen Stadt mit viel Lebensqualität zu entwickeln. Dabei gefällt mir besonders, dass bei der Stadt Winnenden zwischen den Mitarbeitenden, der Verwaltungsspitze und dem Gemeinderat stets respektvoll

und auf Augenhöhe kommuniziert wird. Das Miteinander und die Bedürfnisse einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im Fokus. Es bereitet mir sehr viel Freude, gemeinsam im Team, neue innovative Ideen und Projekte für die Bürgerschaft der Stadt Winnenden und die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung umzusetzen. Packen wir es an.“

Auch Herr Weiser vom Gemeindevollzugsdienst weiß das gute Miteinander bei der Stadt Winnenden zu schätzen:



„Mein Name ist Markus Weiser und ich arbeite bei der Stadt Winnenden im Gemeindevollzugsdienst. Besonders gut gefällt mir, dass mein Job sehr abwechslungsreich und vielseitig ist. Kein Tag ist wie der andere. Auf meine Kollegen kann ich mich richtig verlassen - wir sind ein echt gutes und gemischtes Team und bekommen tolle Unterstützung von der Amtsleitung. Von der Bevölkerung erhalten wir viel

Zuspruch - unsere Arbeit wird positiv wahrgenommen. Die Stadtverwaltung Winnenden zeichnet sich als

Arbeitgeberin aus, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut und fair behandelt und eine Menge bietet. Hier kann man sich als Arbeitnehmer echt wohlfühlen.“

Auf unserer Homepage haben wir diese und weitere Berichte unserer Testimonials unter der Rubrik [Karriere und Jobs](#) veröffentlicht.

TopCompany Siegel 2023 von Kununu



Es ist uns sehr wichtig, dass unsere Mitarbeitenden sich bei uns wohlfühlen und in einer angenehmen und wertschätzenden Arbeitsatmosphäre ihren vielfältigen Aufgaben nachgehen können. Ende 2022 wurde die Stadtverwaltung Winnenden mit dem TopCompany Siegel 2023 von der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu ausgezeichnet. Dieses Siegel erhalten nur die 5% der beliebtesten Arbeitgeber auf kununu. Es freut uns sehr, dass unsere Mitarbeitenden so gerne bei uns arbeiten und wir möchten uns an dieser Stelle nochmals herzlich für alle Bewertungen bedanken!

Unser vollständiges Arbeitgeberprofil auf kununu kann unter folgendem Link eingesehen werden:

<https://www.kununu.com/de/stadt-winnenden1>

Wir freuen uns über jedes ehrliche Feedback unserer Mitarbeitenden, sei es auf kununu oder gerne auch persönlich bei uns im Sachgebiet!

Die Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück unserer Verwaltung. Sie leisten täglich einen wichtigen Beitrag, um die Stadt Winnenden für ihre Einwohner/innen noch attraktiver und lebenswerter zu machen. Daher möchten wir im folgenden einige Zahlen und Fakten zu unseren Mitarbeitenden darstellen.

Personalstand

Bei der Stadtverwaltung Winnenden arbeiten mit Stand zum 31.12.2022 663 Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit.

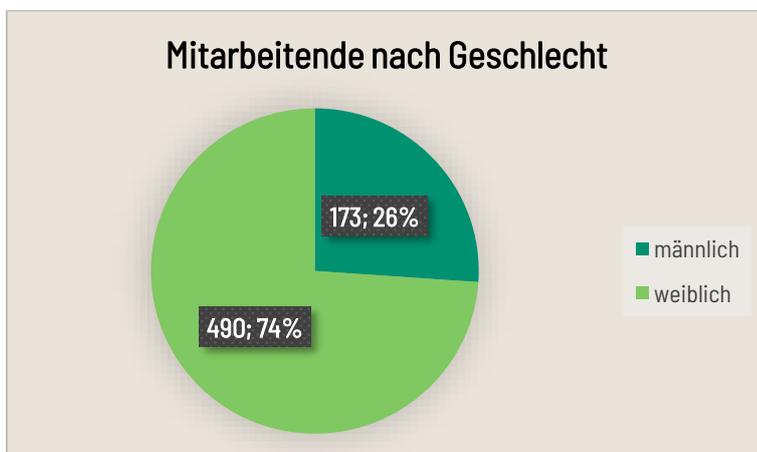
Mitarbeiterkreise

Von unseren 663 Mitarbeitenden haben 87 Personen den Beamtenstatus, 576 Personen sind Beschäftigte.



Mitarbeitende nach Geschlecht

Ein Großteil der Belegschaft ist weiblichen Geschlechts. 74 % unserer Mitarbeitenden sind Frauen, 26% Männer.

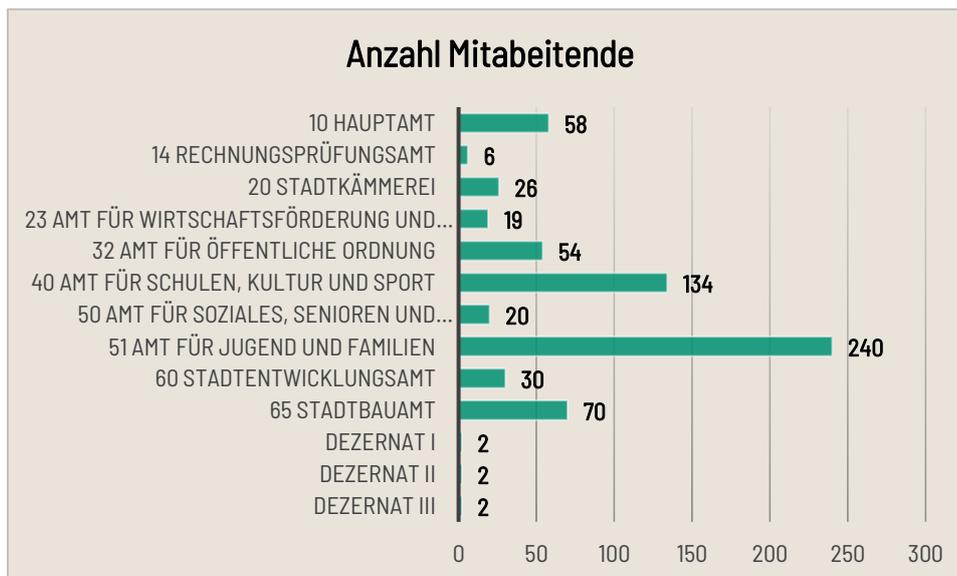


Schwerbehinderte

Die Teilhabe von Menschen mit einer (Schwer-) Behinderung ist uns ein besonderes Anliegen. Wir sehen Inklusion als Gewinn sowohl für uns als Arbeitgeberin als auch für unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen. Wir freuen uns sehr, dass wir auch im Jahr 2022 die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von 5% mit einer Quote von 6,15% deutlich überschritten haben.

Mitarbeitende nach Ämtern

Unsere 663 Mitarbeitenden verteilen sich auf die unterschiedlichen Ämter und Dezernate wie folgt:

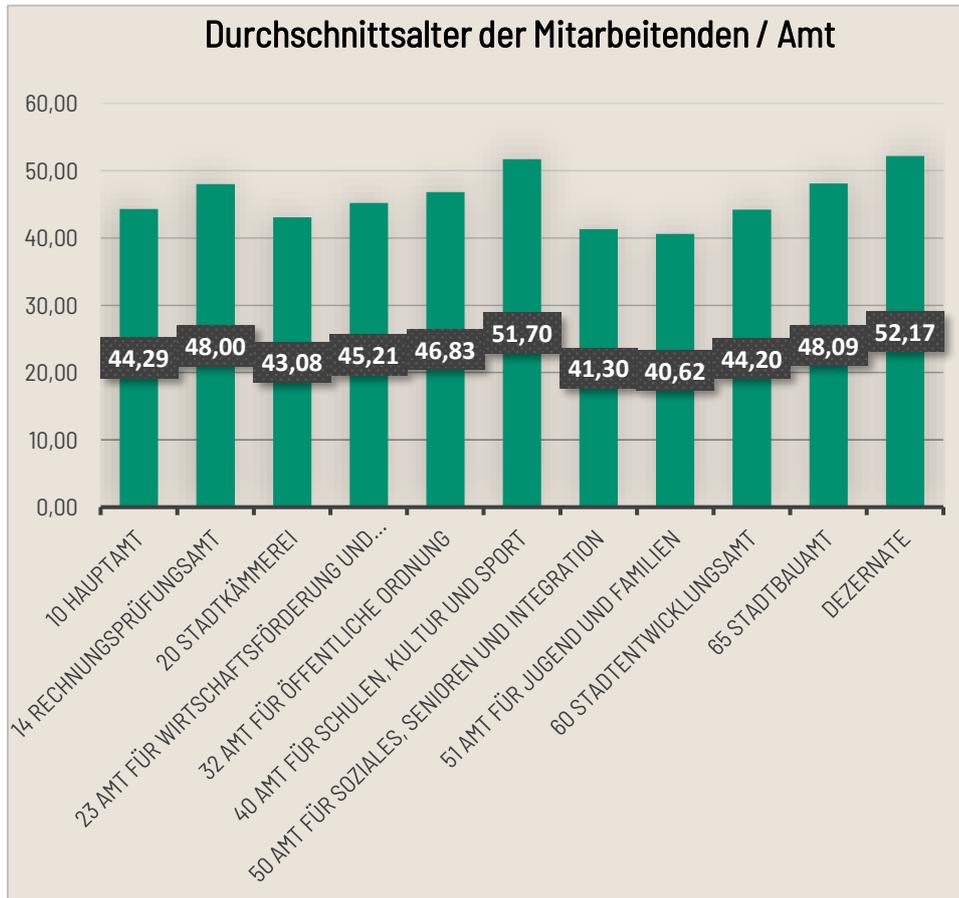


Unser zahlenmäßig größtes Amt ist mit 240 Mitarbeitenden das Amt für Jugend und Familien, gefolgt vom Amt für Schulen, Kultur und Sport mit 134 Mitarbeitenden. Hier schlagen jeweils die pädagogischen Kräfte im Erziehungs- und Schulkindbetreuungsbereich zu Buche. Im Rechnungsprüfungsamt arbeiten mit 6 Personen die wenigsten Mitarbeitenden.

Personalstruktur

Durchschnittsalter und Altersgruppen

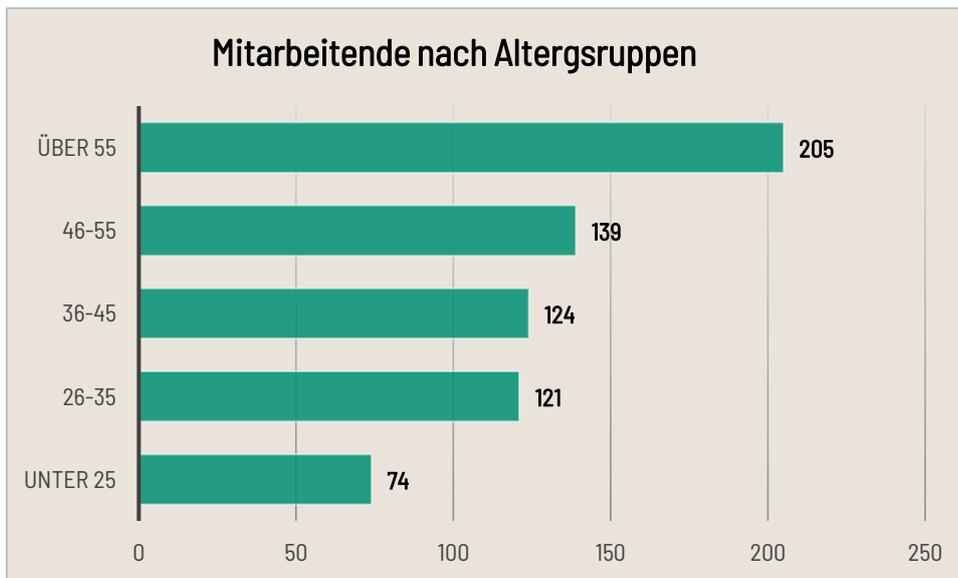
Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden beträgt zum 31.12.2022 45,06 Jahre. Im Vergleich zum Vorjahr¹ ist das Durchschnittsalter um 0,07 Jahre gestiegen.



Das Durchschnittsalter ist dabei im Amt für Schulen, Kultur und Sport mit 51,70 Jahren am höchsten. Im Amt für Jugend und Familien ist das Durchschnittsalter mit 40,62 Jahren am niedrigsten.

¹ Stand zum 30.06.2021

Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winnenden verteilen sich auf die einzelnen Altersgruppen wie folgt:

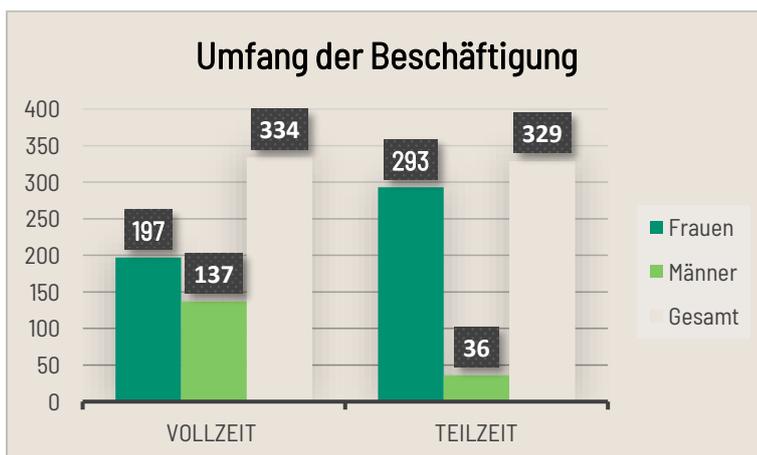


Die Zahl unserer Nachwuchskräfte (Altersgruppe unter 25) ist im Vergleich zum Vorjahr² um 25% von 59 auf 74 Personen gestiegen.

Die Anzahl unserer Mitarbeitenden, die über 55 Jahre alt sind, ist im Vergleich zum Vorjahr³ hingegen nur um 15% von 178 auf 205 Personen angestiegen.

Teilzeitquote

Knapp die Hälfte aller Mitarbeitenden arbeitete im Jahr 2022 bei der Stadtverwaltung Winnenden in Teilzeit. Dabei ist der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen deutlich höher als der der Männer.



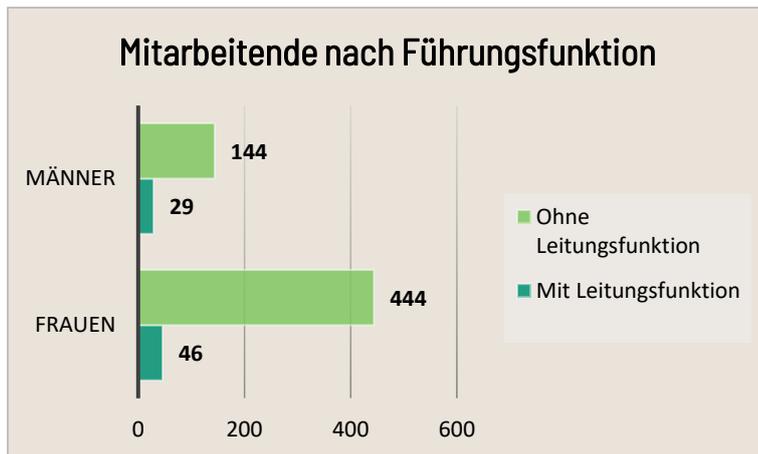
² Stand zum 30.06.2021

³ Stand zum 30.06.2021

Rund 60% der Frauen arbeiteten 2022 in Teilzeit, bei den Männern waren es rund 21%. Im Vergleich zum Vorjahr⁴ hat sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männern dabei von 19% auf 21% leicht erhöht. Bei den Frauen ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben.

Führungskräfte

Die Stadtverwaltung Winnenden fördert weibliche Führungskräfte.



Rund 61% unserer Führungskräfte sind weiblich. Da die Frauen auch einen Großteil unserer Mitarbeitenden ausmachen, haben wir zusätzlich berechnet, wie hoch der Anteil an Mitarbeitenden mit Leitungsfunktion innerhalb der jeweiligen Geschlechtergruppe ist. Bei den Frauen haben 9% Führungsverantwortung, bei den Männern ist der Anteil mit Führungsfunktionen mit 17% nahezu doppelt so groß. Auf Amtsleitungsebene ist die Verteilung mit 5 weiblichen und 5 männlichen Führungskräften ausgewogen (Stand 31.12.2022).

⁴ Stand zum 30.06.2021

Verschiedene Nationalitäten

Bei der Stadtverwaltung Winnenden arbeiten mit Stand vom 31.12.2022 Mitarbeitende aus 17 verschiedenen Nationen. Mit 93,2% hat der Großteil der Belegschaft die deutsche Staatsangehörigkeit.

Nationalität	Anzahl Personen	Prozent
bosnisch	3	0,5%
britisch	2	0,3%
bulgarisch	1	0,2%
deutsch	618	93,2%
griechisch	7	1,1%
italienisch	6	0,9%
kosovarisch	4	0,6%
kroatisch	3	0,5%
moldawisch	1	0,2%
niederländisch	1	0,2%
österreichisch	1	0,2%
russisch	1	0,2%
serbisch	2	0,3%
syrisch	1	0,2%
tschechisch	1	0,2%
türkisch	7	1,1%
ukrainisch	4	0,6%
Gesamt	663	100,0%

Personalgewinnung

In Zeiten des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels spielt das Recruiting und die Gewinnung von geeignetem Personal eine immer wichtigere Rolle. Die Stadt Winnenden setzt bei der Personalgewinnung auf die nachfolgend aufgeführten Instrumente:

Ausbildung

Die Ausbildung bildet bei der Stadtverwaltung Winnenden ein wichtiges Kernstück bei der Personalgewinnung. Durch attraktive Rahmenbedingungen und persönliche Betreuung, auch durch regelmäßige Feedbackgespräche, schaffen wir eine hohe Bindung, sodass fast alle Auszubildenden sich nach der Ausbildung entschließen, Teil unseres Teams zu bleiben. Wir sind immer auf der Suche nach Schülerinnen und Schülern, die mit Lust und Engagement aktiv die Zukunft unserer Stadt mitgestalten wollen. Diesen bieten wir unter anderem eine Einführungswoche, begleitende Lernveranstaltungen und die Perspektive auf Übernahme nach der Ausbildung. Wir begegnen unseren Auszubildenden auf Augenhöhe und schätzen ihre Arbeit und ihren Einsatz.



Unsere Angebote:

- Verwaltungswirt/in
- Fachinformatiker/in Systemintegration
- Fachangestellte/r für Abwassertechnik
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste/Fachrichtung Bibliothek
- Erzieher/in
- Kinderpfleger/in
- Bachelor of Arts Soziale Arbeit
- Bachelor of Arts Public Management
- Bachelor of Arts Digitales
Verwaltungsmanagement

Im praktischen Teil der Ausbildung legen wir darauf Wert, dass die Auszubildenden systematisch alle Arbeitsbereiche ihres zukünftigen Aufgabenfeldes kennenlernen. Dies findet überwiegend durch aktive Mitarbeit, begleitet von unseren Ausbildungsbeauftragten, statt. Auch haben unsere Auszubildenden die Möglichkeit, ihre Teamfähigkeit und ihr Auftreten bei Messeauftritten, bei Informationsveranstaltungen an Schulen oder an unserem Ausbildungstag zu trainieren. Außerdem sind sie eine wertvolle Stütze bei unseren hausinternen Veranstaltungen wie zum Beispiel dem Gesundheitstag oder der Weihnachtsfeier für unsere ehemaligen Mitarbeitenden. Aber auch Geselligkeit wie bei einer gemeinsamen Wanderung oder der Azubiweihnachtsfeier kommt nicht zu kurz.



Unsere Auszubildenden 2022 mit Ausbildungsleiterin Cornelia Eick und den Dezernenten

FSJ und Bundesfreiwilligendienst

Für den Übergang zwischen Schule und Beruf bieten wir insgesamt 11 Einsatzstellen im Freiwilligen Sozialen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst an. Die Freiwilligen nutzen die Gelegenheit durch das Soziale Jahr Berufsfelder zu erkunden, wie die Arbeit in Kindertagesstätten, im Haus der Jugend, der Mobilen Jugendarbeit, in der Flüchtlingshilfe oder bei der Feuerwehr und nicht selten schließt sich eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung Winnenden an.

Praktika

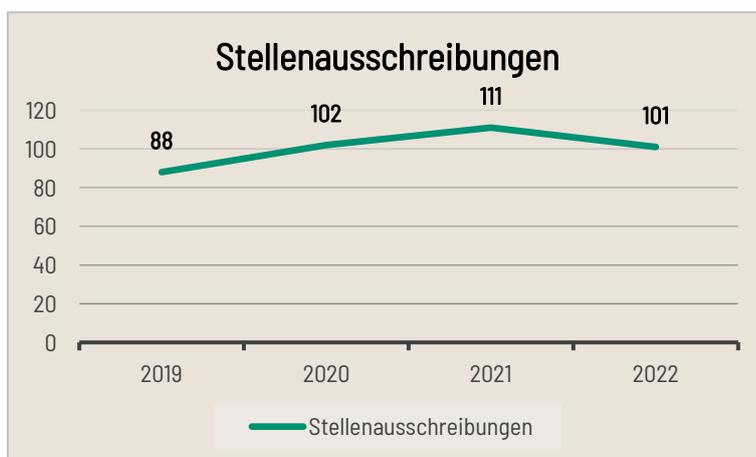
Die Stadtverwaltung Winnenden bietet verschiedene Möglichkeiten, über ein Praktikum erste Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen. Schülerinnen und Schüler können sich für ein Praktikum im Rahmen des Schulpraktikums (BORS, BOGY), sowie für ein freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung bei uns bewerben. Außerdem können bei uns Pflichtpraktika während des Studiums, Praktika in Umschulungsmaßnahmen und begleitende Praktika für Ausbildung und Studium absolviert werden. Sehr beliebt sind auch die Vertiefungspraktika im Rahmen des Studiengangs Bachelor of Arts Public Management in unserem Hause.

Personalauswahlverfahren

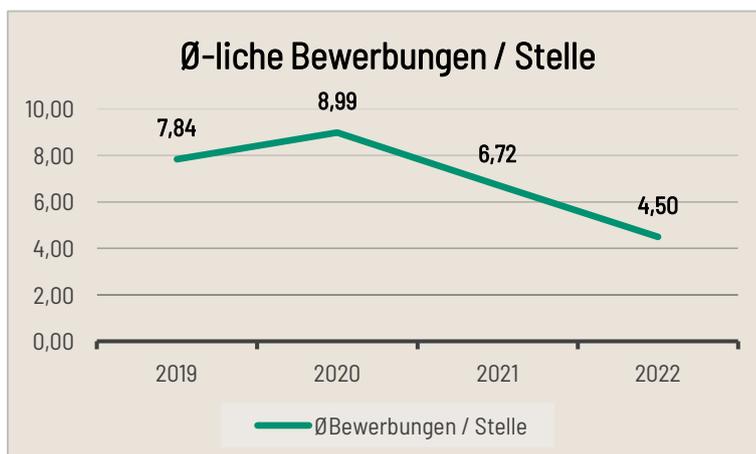
Wir arbeiten mit dem Bewerbermanagementsystem Perbility, über das die Interessenten für unsere Stellen online ihre Bewerbungen einfach und schnell hochladen können. Die Rückmeldungen über den Bewerbungseingang erfolgen sofort und automatisiert.

Bei unseren Personalauswahlverfahren ist uns eine Vergleichbarkeit der Bewerber/innen wichtig. Deshalb führen wir Bewerbungsgespräche in entspannter Atmosphäre mit standardisierten Fragestellungen durch. Teilweise kommen bei bestimmten Stellen zusätzlich Tests zum Einsatz, um den fachlichen Wissensstand der Bewerber/innen zu ermitteln.

Bei einzelnen exponierten und schwer zu besetzenden Stellen arbeiten wir auch mit externen Dienstleistern zusammen.



Im Jahr 2022 haben wir über unser Bewerbermanagementsystem 101 Stellen für die Stadtverwaltung Winnenden ausgeschrieben. Das waren 10 Stellen weniger als im Vorjahr.



Im Jahr 2022 haben wir pro Ausschreibung durchschnittlich 4,50 Bewerbungen erhalten, durchschnittlich 2,22 Bewerbungen weniger als im Vorjahr.

Unsere Einstellungsquote, also die Anzahl der Zusagen dividiert durch die Summe der Bewerbungen konnten wir im Vergleich zum Vorjahr von 10,72% auf 15,42% steigern. Die Besetzungsquote, die sich aus der Zahl der Einstellungen dividiert durch die Zahl der angebotenen Stellen errechnet, konnten wir im Jahr 2022 mit 69% auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr mit 72% halten.

Im Bereich Ausbildung haben wir im Jahr 2022 über unser Bewerbermanagementsystem 19 Stellen ausgeschrieben. Im Durchschnitt haben wir 7,05 Bewerbungen pro Stelle erhalten, die Einstellungsquote lag bei 9,70 %, die Besetzungsquote bei 68%. Die Quoten variieren je nach Ausbildungsbereich stark. Bei den Auszubildenden im Bereich Verwaltung liegt die Besetzungsquote erfreulicherweise seit Jahren bei 100 %. Im pädagogischen Bereich konnten leider nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Im Vergleich zum Vorjahr mussten wir insgesamt einen Rückgang an Bewerbungen verzeichnen, sowohl bei unseren Stellenausschreibungen als auch im Ausbildungsbereich. Daher haben wir uns Ende 2022 entschieden, ein professionelles Personalmarketingkonzept auszuarbeiten. Die Umsetzung des Personalmarketingkonzepts wird Teil unseres nächsten Personalberichts sein.

Personalentwicklung

Leistungsentgelt und regelmäßige Jahresgespräche

Die jährlichen Mitarbeitergespräche wurden umbenannt in Jahresgespräche und richten sich nach der „Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen“.

In den Jahresgesprächen sollen schwerpunktmäßig Rückblick, Bilanz und Ausblick bezüglich der Rahmenbedingungen der Arbeit, der Zusammenarbeit/Führung, der Personalentwicklung (§ 5 Abs. 4 TVöD) sowie das Reflektieren der Befähigung und der Leistung stattfinden. Dadurch sollen Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz gestärkt werden (§ 18 Abs. 1 Satz 2 TVöD).

Darüber hinaus dient diese Dienstvereinbarung der Fortführung einer Vereinbarung eines betrieblichen Systems nach § 18 Abs. 6 Satz 1 TVöD zur Auszahlung von Leistungsentgelten. Das betriebliche System soll differenzierte Leistungsrückmeldung für alle Mitarbeitende ermöglichen. Es dient zusätzlich zur Zahlung der Leistungsentgelte nach § 18 TVöD.

Nachwuchsführungskräfteprogramm

Für neue und zukünftige Führungskräfte gibt es bei uns ein Nachwuchsführungskräfteprogramm in Kooperation mit den Stadtverwaltungen Backnang und Waiblingen. Die drei Stadtverwaltungen haben gemeinsam mit der BST-Management-Beratung GbR ein Programm entwickelt, das den Ausbau der individuellen Führungskompetenzen steigert und die Sozial-, Methoden- und persönliche Kompetenz noch weiter stärkt. Die Teilnahme ist für Mitarbeitende des gehobenen Dienstes oder vergleichbarer Beschäftigter mit mehrjähriger Berufserfahrung und Bewährung im Beruf möglich. Von den drei Städten können insgesamt 15 Mitarbeitende teilnehmen.

Das Nachwuchsführungskräfteprogramm wird von unseren Mitarbeitenden sehr gut angenommen. Für Führungskräfte bietet die Stadtverwaltung Winnenden die Möglichkeit, weitere Seminare zum Thema „Führen“ zu absolvieren

Internes aufeinander abgestimmtes Schulungsprogramm für Mitarbeitende und Führungskräfte

Die Stadtverwaltung Winnenden hat in den letzten Jahren in Zusammenarbeit mit verschiedenen Coaches und Trainerinnen und Trainern ein internes Schulungsprogramm zu verschiedenen Themenbereichen initiiert. Ein aufeinander abgestimmtes Konzept ermöglicht es Mitarbeitenden und Führungskräften in den jeweiligen Gruppen, sich zum jeweils gleichen Thema, wie zum Beispiel Selbst- und Zeitmanagement oder Kommunikation, fortzubilden. Auf Grundlage der überwiegend sehr positiven Rückmeldungen und der Wünsche der Seminarteilnehmenden planen wir die Schulungsthemen für die kommenden Jahre und setzen uns Ziele für die Weiterentwicklung unsers Schulungsprogramms. Außerdem bieten wir Erste-Hilfe-Schulungen, Deeskalationstrainings oder Schulungen für unsere Ausbildungsbeauftragten an. Auch werden auf Wunsch für verschiedene Mitarbeitergruppen Schulungen organisiert. Durch unser internes Schulungsprogramm profitieren wir nicht nur von kurzen Wegen, sondern auch davon, dass die Mitarbeitenden und Führungskräfte sich im Team weiterentwickeln.

Aufstiegslehrgänge und Angestelltenprüfung I und II

Aufstiegslehrgang mittlerer in den gehobenen Dienst:

Beamtinnen und Beamte im mittleren Verwaltungsdienst können in den gehobenen Dienst aufsteigen, wenn sie sich im Endamt ihrer bisherigen Laufbahn befinden, sich in mindestens zwei unterschiedlichen Aufgabengebieten bewährt haben, seit mindestens einem Jahr erfolgreich überwiegend Aufgaben der nächsthöheren Laufbahn wahrnehmen, nach ihrer Persönlichkeit und ihren bisherigen überdurchschnittlichen Leistungen für diese Laufbahn geeignet erscheinen und sich durch Qualifizierungsmaßnahmen zusätzliche Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben.

Die Qualifizierungsmaßnahme (der Aufstiegslehrgang) vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst erfolgt durch die Württembergische Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie (VWA) Stuttgart in Zusammenarbeit mit der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen (HVF) Ludwigsburg. Die Aufstiegsfortbildung wird jährlich, beginnend im Frühjahr, angeboten. Das Qualifizierungskonzept ist modular aufgebaut, das heißt es werden Einführungsseminare und Workshops angeboten. Die Seminarreihe endet mit einer mündlichen Abschlussprüfung. Der Zeitraum des Aufstiegslehrgangs erstreckt sich über circa 8 Monate. Die Qualifizierungsmaßnahme kann bereits parallel zu oben genannten Voraussetzungen durchgeführt werden. In den vergangenen Jahren wurde der Aufstiegslehrgang von drei unserer Mitarbeitenden erfolgreich besucht und abgeschlossen.

Frau Brodt, Sachbearbeiterin im Sachgebiet Personal, berichtet:



„Mein Name ist Bianca Brodt. Ich arbeite als Recruiterin bei der Stadtverwaltung Winnenden. Nach meiner Ausbildung im mittleren Verwaltungsdienst habe ich berufsbegleitend die Aufstiegsfortbildung in den gehobenen Verwaltungsdienst gemacht. An meiner Arbeitgeberin schätze ich besonders, dass einem die Chance geboten wird, sich zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen.“

Externe Fortbildung und Weiterbildung

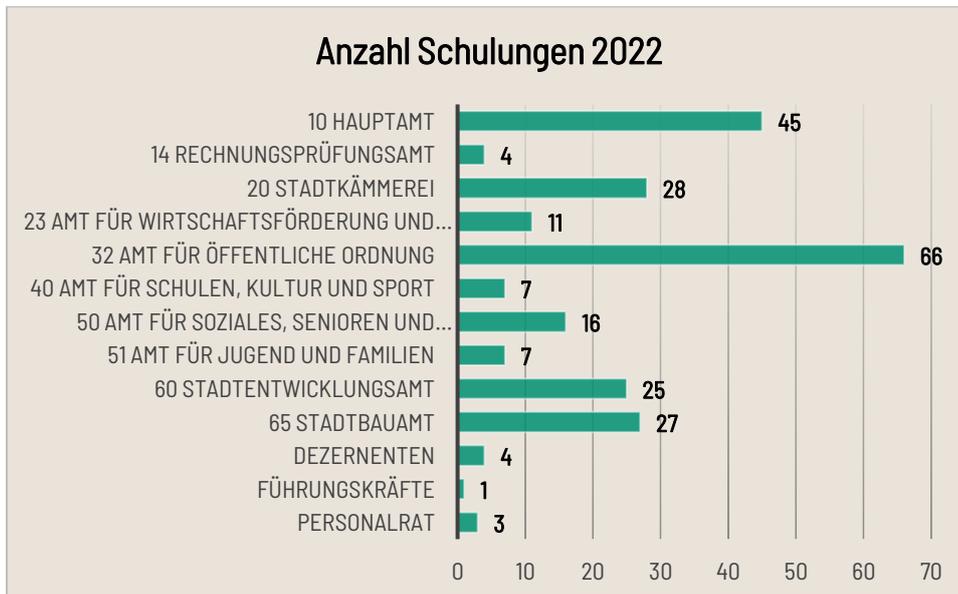
Für die fachliche und persönliche Qualifizierung gibt es vielfältige Möglichkeiten, externe Fortbildungen zu besuchen, beispielsweise bei der VWA.

Darüber hinaus ist es bei uns grundsätzlich auch möglich, sich beruflich in längerfristigen Kursen weiterzubilden, wenn dies für bestimmte Stellen sinnvoll und erforderlich ist, beispielsweise durch Meisterkurse.

Externe Fortbildungen

Im Jahr 2022 nahmen unsere Mitarbeitenden an 244 externen Fortbildungsveranstaltungen teil.

Auf die einzelnen Ämter beziehungsweise Organisationseinheiten verteilten sich die Schulungen dabei wie folgt:



Im Vergleich zum Vorjahr mit 151 Veranstaltungen wurden im Jahr 2022 mit 244 Veranstaltungen mehr Fortbildungen besucht, was einem Anstieg von rund 62 % entspricht. Dieser Zuwachs ist sicherlich auch der Corona-Pandemie geschuldet. Beispielsweise hatten wir 2018 vor der Pandemie eine Anzahl von 261 Schulungen. 2022 nähern wir uns also wieder den Werten vor Corona an, ein weiterer Schritt in Richtung Normalität.

Personalbindung

On-/Off-Boarding

In Zeiten des ansteigenden Fachkräftemangels ist es wichtig, den Fokus auch auf die bereits für die Stadtverwaltung arbeitenden Mitarbeitenden zu lenken. Dabei stellt sich die Frage, wie Mitarbeitende wertschätzend bei uns aufgenommen werden (Onboarding); aber auch der Austritt (Offboarding) sollte nicht vernachlässigt werden. Ausscheidende Mitarbeitende sind weiter Botschafter/innen der Stadtverwaltung und sorgen bei einem gelungenen Austrittsprozess für eine positive Außendarstellung. Um ein erfolgreiches On- und Off-Boarding zu gewährleisten, wurden für das Onboarding ein Muster für einen Einarbeitungsplan sowie Leitfäden für die verschiedenen Gespräche zwischen Vorgesetzten und neuen Mitarbeitenden entwickelt. Für den Offboarding-Prozess wurde eine allgemeine Checkliste sowie eine Checkliste und ein Leitfaden für ein erfolgreiches Austrittsgespräch erarbeitet. Diese Instrumente wurden allen Führungskräften zur Verfügung gestellt, um die Ein- und Austrittsprozesse zu vereinheitlichen.

Willkommenskultur

In Zusammenarbeit mit Frau Gramlich, der Vorsitzenden des Personalrats haben wir als Teil des Onboarding-Prozesses einen Leitfaden erstellt, um neue Mitarbeitende freundlich willkommen zu heißen und um sicher zu stellen, dass alle wichtigen Punkte vom Eintritt bis zum Ende der Probezeit nicht versäumt werden. Dabei tragen das Sachgebiet Personal und die jeweiligen Fachämter ihren Teil bei. Dieser Leitfaden soll als Anhaltspunkt für Führungskräfte dienen, aber auch Kolleginnen und Kollegen können unterstützend zu einer guten Willkommenskultur beitragen. Wie wichtig diese Willkommenskultur ist, bekommen wir durch die Rückmeldungen der neuen Mitarbeitenden vor Augen geführt.

Unsere Auszubildende Frau Zach lobt die Willkommenskultur der Stadt Winnenden in ihrem Erfahrungsbericht:



„Seit September 2022 absolviere ich die Ausbildung zur Verwaltungswirtin im mittleren nichttechnischen Dienst bei der Stadt Winnenden. Die Ausbildung macht mir besonders großen Spaß, da ich auf bisher jedem Amt verschiedene Tätigkeiten der Kommunalverwaltung kennenlernen durfte. Besonders gefällt mir die Willkommenskultur bei der Stadt Winnenden. Gerade auch als Auszubildende wurde ich bisher in jedem

Amt herzlich aufgenommen, in die Aufgabenbereiche eingeführt und bei allen Anliegen unterstützt. Der wertschätzende Umgang untereinander schafft ein angenehmes Arbeitsklima und gefällt mir sehr.“

Gute Einarbeitung

Als wichtiger Baustein der Willkommenskultur dient das Patensystem. Von Anfang an wird den neuen Mitarbeitenden ein Teammitglied zur Seite gestellt, das sie bei der Einarbeitung, aber auch bei praktischen Dingen, unterstützt.

Frau Scharr berichtet begeistert über ihre Erfahrungen während ihrer Einarbeitungsphase:



„Ich arbeite seit Juni 2021 bei der Stadt Winnenden als Leitung eines Kinderhauses in Birkmannsweiler. Ich habe schon in Nachbargemeinden und einer privaten Einrichtung gearbeitet, das heißt mit verschiedenen Arbeitgebern meine Erfahrungen sammeln können. An meinem Arbeitgeber schätze ich den menschlichen und vertrauensvollen Umgang untereinander. Besonders

wichtig ist mir, dass ich auch Rückmeldungen bekomme und Wertschätzung von meinem Vorgesetzten und Mitarbeitern mir gegenüber erfahre. Und das ist keine Selbstverständlichkeit. In meiner Arbeit kann ich vieles eigenständig gestalten und erarbeiten, kann aber jederzeit auf die Kompetenzen und das Wissen vom Amt zurückgreifen. Während meiner Einarbeitungsphase habe ich durch ein Patensystem, Kollegen und durch das Amt viel Unterstützung und Hilfsbereitschaft erfahren dürfen. Ich fühle mich gut informiert seitens des Arbeitgebers und schätze die Möglichkeiten, an Weiterbildungen und Fortbildungen teilnehmen zu können. Sehr positiv überrascht war ich, dass mein Vorgesetzter mit der Sachgebietsleitung zu einer persönlichen Teambesprechungsrunde in die Einrichtung kommt, um einen Austausch im Team zu ermöglichen.“

Geplanter Wissenstransfer

Als Brücke zwischen On- und Offboarding dient der Wissenstransfer. Durch eine standardisierte Dokumentation wird Wissen vom ausscheidenden Mitarbeitenden an den Nachfolgenden weitergegeben, damit dieses wertvolle Expertenwissen nicht verloren geht. Der Wissenstransfer wird zunächst testweise in Form eines individuellen Wissenstransfer-Workshops mit einzelnen ausscheidenden Mitarbeitenden, die wichtige Stellen mit Alleinstellungsmerkmal besetzen, durch das Sachgebiet Personal durchgeführt. Nach einer Auswertung und Optimierung soll der Wissenstransfer-Prozess mit allen wichtigen Informationen an die Führungskräfte kommuniziert werden, damit der Prozess zukünftig durch die einzelnen Ämter selbst durchgeführt werden kann.

Betriebszugehörigkeit im Durchschnitt

Die Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber wird als wichtiger Indikator für die Stabilität der Beschäftigung angesehen, die sich auch auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auswirken kann. So wechseln wahrscheinlich Beschäftigte, die sich in ihrem Beruf und beim Arbeitgeber wohlfühlen, auch seltener den Arbeitsplatz.

Laut einer aktuellen Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IWD) hat sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit – anders als erwartet – seit 25 Jahren kaum verändert und liegt bei rund elf Jahren. Wie lange Mitarbeitende bei ihrem Arbeitgeber bleiben, variiert dabei je nach Branche stark. Mit mehr als 16 Jahren ist die Verweildauer in der öffentlichen Verwaltung besonders hoch.⁵

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei der Stadtverwaltung Winnenden beträgt zum 31.12.2022 im Verwaltungsbereich rund 11 Jahre und liegt damit unter dem Branchendurchschnitt. Wir streben an, die Betriebszugehörigkeit durch weitere geeignete Personalbindungsmaßnahmen in den nächsten Jahren zu erhöhen.

Zu beachten ist aber auch, dass wir in 2022 im Bereich der Nachwuchskräfte (Mitarbeitende unter 25 Jahren) erfreulicherweise einen prozentual hohen Zuwachs an Personen unter 25 Jahren verzeichnen konnten, wie schon im Kapitel Personalstruktur unter dem Punkt Altersgruppen beschrieben, was natürlich auch Auswirkungen auf die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit hat.

Mit Jubiläen feiern wir unter anderem die Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeitenden. 2022 durften wir einigen Mitarbeitenden gratulieren:

Jubiläum	Anzahl von Mitarbeitenden
10 Jahre Stadt	19
20 Jahre Stadt	11
25-jähriges Dienstjubiläum	4
30 Jahre Stadt	10
40 Jahre Stadt	1
40-jähriges Dienstjubiläum	2
40 Jahre Stadt + Dienstjubiläum	1
Gesamtergebnis	48

Wir freuen uns auf viele weitere Jubiläen unserer Mitarbeitenden, denn es sind Menschen, die uns als Stadtverwaltung Winnenden ausmachen.

Fluktuation

Im Jahr 2022 hatten wir bei der Stadtverwaltung Winnenden 42 Austritte⁶ und 87 Neueinstellungen⁷ zu verzeichnen.

Der Fluktuationskoeffizient der Stadtverwaltung Winnenden betrug im Jahr 2022 9,73%. Er errechnet sich aus der hälftigen Summe von begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnissen einer Periode bezogen auf den Personalbestand. Einer Auswertung von statista nach Wirtschaftszweigen für das Jahr

⁵ Quelle: <https://www.personalwirtschaft.de/news/recruiting/arbeitnehmer-bleiben-durchschnittlich-11-jahre-in-einem-unternehmen-133055/>

⁶ Ausgewertet wurden die folgenden Maßnahmen: Austritt – Altersgrenze, Austritt – Entlassung Beamte, Austritt – Kündigung Ang./Arb. und Austritt – Veranlass. AG

⁷ Ausgewertet wurden die folgenden Maßnahmen: Einstellung – Beamte, Einstellung – TVöD

2021⁸ zufolge betrug der Fluktuationskoeffizient in Deutschland im Bereich der öffentlichen Verwaltung 13,2%, im Bereich Information und Kommunikation beispielsweise sogar 55,9%. Ein wie bei uns vergleichsweise niedriger Fluktuationskoeffizient kann daher als Indikator für eine gute Mitarbeiterbindung herangezogen werden, worüber wir uns sehr freuen.

Auch die mit 5 Personen im Jahr 2022 geringe Anzahl an Mitarbeitenden, die uns im ersten Jahr ihrer Beschäftigung verlassen haben (Frühfluktuation), ist ein Indikator für eine gute Mitarbeiterbindung und ein gelungenes Onboarding.

Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement

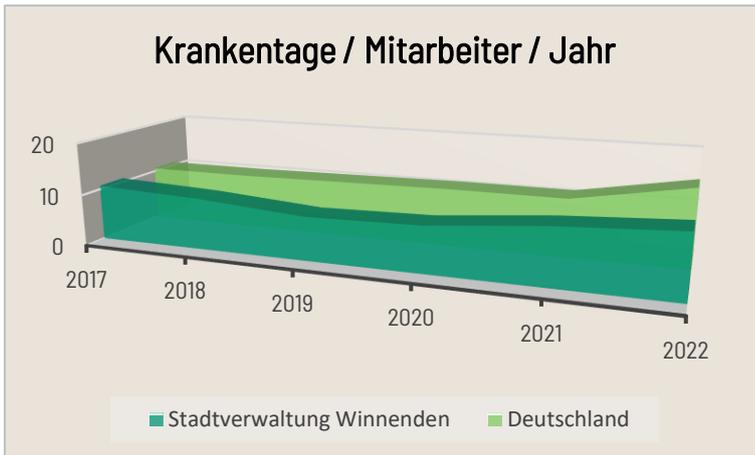
Für die Stadt Winnenden ist der Schutz der Mitarbeitenden vor Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz von großer Bedeutung. Als Grundlage wurde bereits 2014 eine Dienstanweisung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erstellt. Diese Dienstanweisung ist ein Instrument, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren für alle Beschäftigten möglichst zu vermeiden. Zur Umsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen war es erforderlich, eine geeignete Aufbau- und Ablauforganisation im Arbeitsschutz zu schaffen. Der Oberbürgermeister leitet die Stadtverwaltung als vertretungsberechtigtes Organ der Stadt Winnenden und gilt als Unternehmer für den Betrieb der Stadtverwaltung Winnenden. Zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsschutzes sind nachgeordnete Führungskräfte und Organisationseinheiten einbezogen. Den Führungskräften kommt hierbei eine besondere Vorbild- und Kontrollfunktion zu.

In Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes stellen wir unter anderem durch Gefährdungsbeurteilungen, Begehungen, Untersuchungen und Unterweisungen die Sicherheit der Mitarbeitenden sicher. Auch die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfern trägt zur Qualität des Arbeitsschutzes bei. Im Arbeitssicherheitsausschuss und in Sitzungen mit den Sicherheitsbeauftragten, sowie in den Jahresplanungen mit dem Personalrat, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt werden Themen diskutiert und wichtige Änderungen angestoßen.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern, bieten wir Gesundheitskurse, Kochveranstaltungen und einen Gesundheitstag an. Auch unterstützen wir aktiv die Teilnahme am Präventionsprogramm RV-Fit der Deutschen Rentenversicherung und offerieren Gripeschutzimpfungen und Darmkrebsprävention. Für Mitarbeitende, die in ihrem Umfeld mit dem Thema Pflege konfrontiert werden, gibt es ein zeitnahes, niederschwelliges und vertrauliches Gesprächsangebot durch eine Pflegelotsin. Ihre Aufgabe ist es, als Wegweiserin die Betroffenen über gesetzliche Rahmenbedingungen zu informieren und ihnen als Ansprechpartnerin in Fragen rund um Pflege, Betreuung und die Vereinbarkeit der familiären Verantwortung zur Seite zu stehen.

Eine kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten ist uns eine Herzensangelegenheit.

⁸ Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/664601/umfrage/fluktuation-der-sozialversicherungspflichtigen-beschaeftigung-in-deutschland-nach-wirtschaftszweigen/>



Auch im Jahr 2022 lag die Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeiter/in bei der Stadtverwaltung Winnenden mit 12,02 Tagen deutlich unter der Anzahl der durchschnittlichen Krankheitstage pro Mitarbeiter/in in Deutschland⁹ mit 15 Tagen. Für uns stellt dies ein klares Indiz dar, dass unsere Bemühungen, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern, Früchte tragen.



Die Anzahl der Langzeitkranke bei der Stadtverwaltung Winnenden war im Jahr 2022 mit 27 Personen, wie auch schon im Jahr zuvor mit 33 Personen nach dem Hoch in 2020 weiter rückläufig. Eine Entwicklung, über die wir uns ebenfalls sehr freuen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Flexible Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten leisten einen wesentlichen Beitrag, um eigenverantwortliches und motiviertes Arbeiten sowie ein kooperatives Miteinander weiter zu fördern. Außerdem wird die Zeitsouveränität der Mitarbeitenden erhöht und eine Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit persönlichen Interessen oder Verpflichtungen ermöglicht, die sich aus der Verantwortung für die Familie ergibt. Andererseits kann der gute Service für unsere Kunden, die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Winnenden, durch die Anpassung an deren Bedürfnisse weiter verbessert werden.

⁹ Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/13441/umfrage/entwicklung-der-jaehrlichen-anzahl-krankheitsbedingter-fehltage-je-arbeitnehmer/>

Bei der Stadtverwaltung Winnenden gibt es dazu eine sehr flexible und großzügige Gleitzeitregelung. Die Kernarbeitszeiten umfassen Montag – Freitag jeweils von 9 – 12 Uhr, darüber hinaus Montag und Dienstag jeweils von 14 – 16 Uhr und donnerstags von 15 – 18 Uhr. Die Mittagspause kann flexibel in der Zeit von 12 – 14 Uhr, donnerstags sogar von 12 – 15 Uhr gelegt werden. Zeitausgleich kann in Form von freien Stunden oder auch ganzen Tagen genommen werden.

Individuelle Teilzeitmodelle

Bei der Stadtverwaltung Winnenden gibt es viele verschiedene Möglichkeiten, in Teilzeit zu arbeiten. Derzeit haben wir circa 390 unterschiedliche Teilzeitmodelle.

Frau Gross, Sachbearbeiterin für Kindertageseinrichtungen, berichtet, wie gut sie Familie und Beruf durch ihre Teilzeittätigkeit bei der Stadt Winnenden vereinbaren kann:



„Mein Name ist Sabine Gross. Ich arbeite sehr gerne bei der Stadtverwaltung Winnenden. In meiner Tätigkeit als Sachbearbeiterin für Kindertageseinrichtungen habe ich viel Kontakt zu Eltern und Mitarbeitern. Meine Aufgaben sind abwechslungsreich und ich habe die Möglichkeit sehr selbständig zu arbeiten. In unserem Amt sind wir ein tolles Team, das sich gegenseitig unterstützt und sehr gut

zusammenarbeitet. Durch meine Teilzeittätigkeit kann ich Beruf und Familie wunderbar miteinander vereinbaren.“

Sabbatjahr

Am 1. Juli 2022 ist die Dienstvereinbarung zum Freistellungsjahr für Beamtinnen und Beamte der Stadt Winnenden in Kraft getreten. Diese Dienstvereinbarung legt die Rahmenbedingungen für Beamtinnen und Beamte der Stadt fest, um ein Freistellungsjahr nach § 69 Abs. 5 Landesbeamtengesetz in Anspruch nehmen zu können. Nach einer Anspannphase von bis zu 6 Jahren ist eine Freistellung von ein oder zwei Jahren unmittelbar vor Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand möglich.

Mit dem Freistellungsjahr soll Wertschätzung gegenüber verdienter Beamtinnen und Beamter ausgedrückt werden und gleichzeitig schafft dies eine gute Planungssicherheit für die Stadt. Der dadurch entstehende Motivationsgewinn kommt der Stadtverwaltung Winnenden und den Beamtinnen und Beamten gleichermaßen zugute.

Weitere Goodies

Betriebskantine



In unserer Kantine bieten wir unseren Mitarbeitenden gutes und gesundes Essen. Es stehen täglich drei verschiedene Hauptgerichte, davon eines vegetarisch, sowie zusätzlich fünf verschiedene Salatteller zur Auswahl. Über das Portal „Mampf“ kann das bevorzugte Gericht online ausgewählt werden und wird von der Stadt Winnenden bezuschusst.

Teeküchen, Wasserspender

Im Rathaus stehen den Mitarbeitenden auf allen Stockwerken Teeküchen zur Verfügung. Frisches Wasser gibt es an unseren Wasserspendern im Erdgeschoss und in der Kantine. Wir planen, weitere Gebäude mit Wasserspendern oder geeigneten Alternativen auszustatten.

Zusätzliches Engagement des Personalrats

Zusätzlich zu den üblichen Zuständigkeiten und Beteiligungen im Rahmen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) sowie Beratungen und Gesprächsangeboten mit Themen rund um den Arbeitsplatz, engagiert sich der Personalrat der Stadtverwaltung Winnenden für die Mitarbeitenden mit der Planung und Durchführung eines großen ganztägigen Jahresausflugs, einer jährlichen Herbstwanderung an einem Nachmittag mit Ausklang in einem der ortsansässigen Weingüter, einem Abendessen am Büfett nach der Personalversammlung, Ausgabe von Faschnachtsküchle am Faschingsdienstag und Mitwirkung bei Dienstjubiläen- und Verabschiedungsveranstaltungen.

Das Sachgebiet Personal bedankt sich ausdrücklich beim Personalrat für die gute und konstruktive Zusammenarbeit!

Jobticket und Zuschuss zum Pedelec

Die Stadtverwaltung Winnenden beteiligt sich am VVS-Firmenticket. Dazu erhalten alle städtischen Mitarbeitenden, die ein VVS-Jahresticket oder ein sonstiges Jahresabonnement des ÖPNV in Anspruch nehmen, einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 50 Prozent. Auszubildenden und Freiwilligkeitsdienstleistenden wird ein Zuschuss von 100 Prozent gewährt.

Im Jahr 2022 nahmen 27 Mitarbeitende den Zuschuss in Anspruch, knapp 30% mehr als im Vorjahr mit 21 Mitarbeitenden.

Der Fahrkostenzuschuss für Pedelecs bietet für die Stadt Winnenden zusätzlich zum Firmenticket eine interessante Möglichkeit zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber für die langfristige Personalgewinnung und -erhaltung. Um auch von Seiten der Stadt zur Entlastung unserer Umwelt und der Parkraumbewirtschaftung beizutragen und bei den Mitarbeitenden das Bewusstsein für ihre Gesundheit zu schärfen, wird den städtischen Mitarbeitenden ein Fahrkostenzuschuss, analog zum Firmenticket, zum Kauf eines Pedelecs gewährt. Dieser Zuschuss beträgt monatlich 25 € bis zum Erreichen des Höchstbetrages von 2.000 €. Als positiver Nebeneffekt sind die Mitarbeitenden weniger auf öffentliche Nahverkehrsmittel angewiesen und entlasten Natur und Umwelt.

Seit 2021 gibt es den Fahrkostenzuschuss für Pedelecs bei der Stadtverwaltung Winnenden. 14 Mitarbeitende nahmen den Zuschuss 2021 in Anspruch. 2022 waren es bereits 41 Mitarbeitende, was einem Zuwachs von knapp 200% entspricht.

Digitales Arbeiten

Prozessoptimierung durch Digitalisierung

Wir haben im Jahr 2022 als eine der ersten Stadtverwaltungen im Rems-Murr-Kreis die elektronische Personalakte eingeführt, die es den Mitarbeitenden erlaubt, ihre Personalakte nun digital einzusehen. Für das Sachgebiet Personal ergeben sich durch die elektronische Personalakte die Vorteile, dass die Dokumente schneller abgelegt und abgerufen werden können, was nun auch aus dem Homeoffice möglich ist. Außerdem benötigen wir deutlich weniger Papier und die elektronische Personalakte ist platz- und raumsparend.

Auf dem Weg zum papierlosen Büro wird derzeit außerdem Zug um Zug bei der Stadtverwaltung Winnenden ein Digitales Datenmanagementsystem mit Aktenplan eingeführt und umgesetzt, sowie die digitale Eingangspostbearbeitung.

Homeoffice

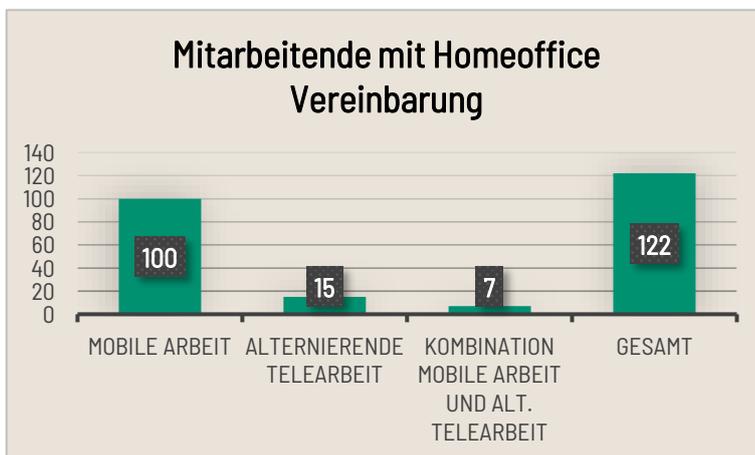
Bei der Stadtverwaltung Winnenden gibt es verschiedene Möglichkeiten im Homeoffice zu arbeiten:

Mobiles Arbeiten bezeichnet eine flexible Form der Arbeitsgestaltung, die nicht ort- oder zeitgebunden ist. Nicht zeitgebunden bedeutet, dass keine festen Tage festgelegt sind.

Alternierende Telearbeit ist bei der Stadtverwaltung Winnenden die Arbeitsform, bei welcher die Mitarbeitenden in der Regel ihre Arbeitsleistung im Wechsel zwischen dem Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung Winnenden und zu Hause erbringen. Diese ist ort- und zeitgebunden.

Außerdem gibt es die Möglichkeit, die beiden Formen des Homeoffice miteinander zu kombinieren. Seit Herbst 2022 können die Mitarbeitenden zusätzlich zu den bestehenden Einzelvereinbarungen, freitags im Homeoffice zu arbeiten.

Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wird von unseren Mitarbeitenden sehr gut angenommen. 2022 hatten 122 Personen im Verwaltungsbereich eine Einzelvereinbarung zum Homeoffice abgeschlossen, mehr als jede bzw. jeder zweite Verwaltungs-Mitarbeitende¹⁰.



Bei unseren Mitarbeitenden war im Jahr 2022 die Variante des mobilen Arbeitens mit 100 Personen deutlich beliebter als die alternierende Telearbeit mit 15 Personen oder die Kombivariante aus mobiler Arbeit und Telearbeit mit 7 Personen.

¹⁰ Mit Stand vom 31.12.2022 arbeiteten 252 Mitarbeitende im Verwaltungsbereich, in der Kernverwaltung waren es 224 Mitarbeitende. Hier wurden alle im Verwaltungsbereich arbeitenden Mitarbeiter ausgewertet.

Modernes Arbeitsumfeld

Eine hohe Ausstattungsqualität, wie ergonomische Bürostühle, höhenverstellbare Schreibtische und flächendeckendes WLAN sind für uns selbstverständlich.



Wichtige Informationen im Intranet

Wichtige Informationen, beispielsweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zu aushangpflichtigen Gesetzen, Dienstvereinbarungen, Informationen für neue Mitarbeitende und rechtlichen Regelungen finden die Mitarbeitenden im Intranet.

Personalcontrolling

Personalcontrolling stellt ein wichtiges Instrument für die Planung, Steuerung und Kontrolle der Personalwirtschaft innerhalb eines Unternehmens bzw. einer Verwaltung dar.

Um die Personalarbeit transparenter zu gestalten und die unterschiedlichsten Beteiligten jederzeit mit den benötigten aktuellen Informationen rund um das Thema Personal zu versorgen, haben wir im Jahr 2022 ein professionelles Personalcontrolling inklusive Kennzahlensystem eingeführt.

Das Personalcontrolling setzen wir dabei auf unterschiedliche Weise ein: beim quantitativen Personalcontrolling nutzen wir eine große Menge messbarer Daten wie die Personalkosten oder die Personalstruktur. Dadurch gewinnen wir einen Überblick über die Situation in unserer Stadtverwaltung und können personalbezogene Informationen und Impulse zielgerichtet an die Entscheidungsträger weitergeben sowie Chancen und mögliche Risiken frühzeitig identifizieren. Beim qualitativen Personalcontrolling geht es mehr um variable Faktoren. Anhand geeigneter Auswertungen und Kennzahlen können wir Erkenntnisse darüber gewinnen, wie hoch die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung ist oder wie motiviert die Mitarbeitenden sind. Diese Informationen nutzen wir, um auf ihre Bedürfnisse und Anforderungen noch besser reagieren zu können und schließlich als Arbeitgeberin für unsere vorhandenen und zukünftigen Mitarbeitenden noch attraktiver zu werden.

Bei der Stadtverwaltung Winnenden entwickeln wir das Personalcontrolling stetig weiter, optimieren es und passen es an die Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen an. Dabei behalten wir die langfristigen Strategien und Ziele des Personalmanagements und der gesamten Verwaltung stets im Blick.

Fazit und Ausblick

Angesichts vor allem der Herausforderungen des weiter zunehmenden Fachkräftemangels und des demographischen Wandels haben wir einen breiten Katalog von Maßnahmen zusammengestellt, der laufend weiter ausgebaut wird. So bieten wir beispielsweise bereits neue Ausbildungen für die Berufe Fachinformatiker/in Systemintegration und Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, Fachrichtung Bibliothek, an. Wir haben außerdem im Jahr 2022 On- und Offboardingprozesse sowie einen Leitfaden für die Willkommenskultur und eine Dienstvereinbarung für ein Freistellungsjahr für Beamtinnen und Beamte eingeführt.

Innerhalb der nächsten 10 Jahre wird die Generation der sogenannten „Babyboomer“ in den Ruhestand gehen. Es gilt, diese älteren Kräfte durch entsprechende Maßnahmen zu unterstützen, zu motivieren und zu qualifizieren, sodass sie möglichst lange und auch gesund im Arbeitsprozess bleiben. Außerdem geht es natürlich auch um die Wiederbesetzung dieser Stellen. Auf diese Themen werden wir künftig vermehrt unser Augenmerk legen, zum Beispiel durch die Entwicklung eines Wissenstransfers, sodass wichtiges Spezialwissen innerhalb der Stadtverwaltung Winnenden erhalten bleibt.

Es ist uns außerdem sehr wichtig, die Werte, für die die Stadtverwaltung Winnenden als Arbeitgeberin steht, noch deutlicher herauszuheben und damit unsere Arbeitgebermarke weiter auszubauen. Wir werden ein neues Leitbild entwickeln und daran orientiert beispielsweise auch Führungsgrundsätze erarbeiten. Wir denken auch laufend darüber nach, wie wir beispielsweise durch weitere Benefits unsere Attraktivität als Arbeitgeberin weiter steigern können.

Über all diese Themen werden wir im nächsten Personalbericht informieren.

Impressum

Herausgeberin

Stadtverwaltung Winnenden
Hauptamt | Sachgebiet Personal
Torstr. 10
71364 Winnenden

Ansprechpartnerin

Petra Munz, Telefon: +49 7195 13-342, petra.munz@winnenden.de

Redaktion

Petra Munz, Dorothee Lehmann, Cornelia Eick

Ausgabe 2023

Bildnachweise

Titelseite, S. 3 Stephan Haase, S. 4, 14, 27, 29, 30, 34, 35 Dorothee Lehmann, S. 5 Lydia Bagaric, S. 7 (oben) canva.com Robert Kneschke, S. 7 (unten) canva.com Kindel Media (Pexels), S. 8, 10 (oben) canva.com 89Stocker, S. 10 (unten) canva.com Arthon meekodong, S. 11 (oben) canva.com Kerkez (Getty Images), S. 11 (unten) canva.com FatCamera (Getty Images Signature), S.12 (oben) canva.com Maridav, S. 12 (unten) canva.com siriwannapatphotos, S. 13 (oben) canva.com Paul Tama's Images, S. 13 (Mitte) canva.com RinoCdZ (Getty Images), S. 13 (unten) canva.com Marinos Karafyllidis, S. 15, 22 Franziska Götz, S. 39 Tabea Sonnenberg