

**Ausbildung bei der Stadtverwaltung;
Berichterstattung über das Einstellungsjahr 2024;
Darstellung der aktuellen Situation und künftigen Planungen**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 14082

**Bekanntgabe in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses vom
13.11.2024**

Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht

zur beiliegenden Bekanntgabe

Anlass	Jährliche Berichterstattung über die Entwicklung im Ausbildungsbereich; Einstellungsjahr 2024
Inhalt	Die Vorlage enthält einen Überblick über die Ausbildungszahlen sowie die Bewerbungssituation des Einstellungsjahres 2024. Zusätzlich wird über die Einwanderungsgeschichte der Nachwuchskräfte im Hoheitsbereich informiert und es wird auf das Ausbildungsmarketing und auf besondere Entwicklungen eingegangen.
Gesucht werden kann im RIS auch unter	Ausbildung, Studium, Nachwuchskräfte, Talentmanager*in
Ortsangabe	(-/-)

**Ausbildung bei der Stadtverwaltung;
Berichterstattung über das Einstellungsjahr 2024;
Darstellung der aktuellen Situation und künftigen Planungen**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 14082

2 Anlagen

**Bekanntgabe in der Sitzung des Verwaltungs- und Personalausschusses vom
13.11.2024**

Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	2
1. Bericht über das Einstellungsjahr	2
1.1 Ausgangslage	2
1.2 Personalgewinnung 2024 für Ausbildung und Studium.....	2
1.3 Soziodemografische Merkmale des Nachwuchskräftejahrgang 2024	3
1.4 Ausbildungsmarketing	4
2. IT-Ausstattung der Nachwuchskräfte.....	5
2.1 Laptops	6
2.2 Städtisches Smartphone	6
2.3 Workforce Management	6
2.4 233@home	6
3. Weitere Optimierung der Nachwuchskräfteverplanung.....	7
4. Leitthema 2025	8
II. Bekannt gegeben	9

I. Vortrag des Referenten

1. Bericht über das Einstellungsjahr

1.1 Ausgangslage

Die Landeshauptstadt München konnte sich auch in diesem Jahr bei der Personalgewinnung für Ausbildungs- und Studienplätze erfolgreich gegen den allgemeinen Trend behaupten. Die erneut gestiegene Zahl an Auszubildenden und Studierenden belegt, dass die Stadtverwaltung auf dem richtigen Weg ist.

Als größte Kommune Deutschlands bietet München in vielen Bereichen Ausbildungsplätze an, nicht nur in Verwaltungsberufen. Das breite Spektrum an Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen ist ein Spiegel der vielfältigen Aufgaben im öffentlichen Dienst. Beispielsweise bietet das Baureferat eine ganze Palette an Ingenieursstudiengängen an, in den städtischen Kitas und Schulen gibt es zahlreiche Ausbildungsplätze im Erziehungs- und Betreuungsbereich.

Die LHM sucht Menschen, die München mit neuen Ideen und Engagement weiter voranbringen und zukunftsfähig gestalten. Nur gemeinsam halten wir die Stadt am Laufen. Wer zur Stadtverwaltung kommt, dem oder der stehen viele Wege offen. Die Stadt bietet sehr gute Übernahmechancen und attraktive Wohnangebote für Auszubildende und Studierende. München zählt zu den besten Ausbildern Deutschlands mit Bestnoten für Ausbildung und duales Studium. Ein Arbeitsplatz mit Zukunft ist garantiert. Die Stadt bildet aus, damit wir weiter gern in München leben.

Insbesondere bei den dualen Bachelor-Studiengängen wurden die Kapazitäten deutlich erhöht. So verzeichnet der Studiengang Public Management einen erheblichen Zuwachs und startete mit 124 neuen Studierenden, was einem Plus von fast 80 Prozent entspricht. Auch der Studiengang Öffentliches Recht ist mit 81 Studierenden und einem Plus von 45 Prozent deutlich gewachsen. Ebenso erfreulich ist der Zuwachs im Studiengang Soziale Arbeit, in dem 85 neue Studierende begonnen haben – ein Plus von 33 Prozent.

Nachdem die Bewerbungszahlen bereits im letzten Jahr um fast 13 Prozent gestiegen sind, konnte die Stadt in diesem Jahr erneut ihre Attraktivität steigern – diesmal um knapp 14 Prozent. Insgesamt haben sich 6007 Menschen für einen Ausbildungs- oder Studienplatz beworben, im Vergleich zu 5273 im Vorjahr.

1.2 Personalgewinnung 2024 für Ausbildung und Studium

Im September und Oktober 2024 startete die Stadt mit 1077 (Vorjahr 1070) neuen Auszubildenden und Studierenden in das Ausbildungs- und Studienjahr. Der leichte Zuwachs bei den tatsächlichen Einstellungen fällt somit im Verhältnis zu den noch stärker gestiegenen Bewerbungszahlen geringer aus. Das liegt daran, dass dank der hohen Bewerbungszahlen noch stärker auf die Qualität der Bewerber*innen geachtet wurde.



Der Willkommensempfang für die neuen Nachwuchskräfte fand in diesem Jahr im Deutschen Theater statt und wurde sehr positiv aufgenommen. Oberbürgermeister Dieter Reiter, Personal- und Organisationsreferent Andreas Mickisch sowie der Gesamtpersonalrat und die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hießen die neuen Kolleg*innen herzlich willkommen. In den folgenden Einführungstagen lernten die Nachwuchskräfte ihren neuen Arbeitgeber und ihre Ausbilder*innen kennen.

1.3 Soziodemografische Merkmale des Nachwuchskräftejahrgang 2024

Auch in diesem Jahr konnten überdurchschnittlich viele Frauen für eine Ausbildung oder ein Studium gewonnen werden: Rund 60 Prozent der Auszubildenden und Studierenden sind weiblich. Lediglich in den technischen Berufen und im Bereich der IT-Ausbildungs- und Studienrichtungen ist die Zahl der männlichen Bewerber weiterhin größer.

Die Stadt legt großen Wert auf Inklusion und Vielfalt in der Belegschaft, vor diesem Hintergrund wurden Nachwuchskräfte aus allen Altersgruppen und verschiedenen Herkunftsländern gewonnen. Viele der neuen Nachwuchskräfte kommen aus München, Bayern und anderen Teilen Deutschlands. Andere haben internationale Wurzeln in 46 verschiedenen Ländern der Welt, etwa in Portugal, Dänemark, Nigeria, Australien, den Niederlanden, der Türkei, Südafrika, Vietnam oder der Ukraine. Ohne ihre Beschäftigten, Auszubildenden und Studierenden mit Einwanderungsgeschichte würde die Stadtverwaltung nicht funktionieren. München lebt von seiner Vielfalt und legt als Arbeitgeber auch einen großen Wert auf Inklusion.

Die Befragung der Nachwuchskräfte zur Einwanderungsgeschichte wurde 2024 erneut online durchgeführt. Insgesamt nahmen 619 Personen teil, deutlich mehr als im Vorjahr (Vorjahr: 401 Teilnehmer*innen). Im Vergleich zum Einstellungsjahrgang 2023 zeigt die aktuelle Befragung eine Zunahme bei der Neueinstellung von Nachwuchskräften mit Einwanderungsgeschichte (siehe Anlage 2). Der Anteil ist von 30,2 Prozent im Jahr 2023 auf 43,3 Prozent im Jahr 2024 gestiegen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass nur etwas mehr als die Hälfte der Nachwuchskräfte an der Befragung teilgenommen hat, so dass die Repräsentativität dieses Wertes eingeschränkt sein kann. Der ermittelte Anteil an Nachwuchskräften mit Einwanderungsgeschichte bezieht sich also nur auf die Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben. Vermutet wird auch, dass in Deutschland geborene Nachwuchskräfte mit Einwanderungsgeschichte diese nicht angeben.

Im Einstellungsjahr 2024 beträgt die Quote der Nachwuchskräfte mit Behinderung 1,5 Prozent (16 Nachwuchskräfte), das ist eine Steigerung von 60 Prozent im Vergleich zum Vorjahr mit 0,9 Prozent (10 Nachwuchskräfte). Es ist wichtig zu betonen, dass viele Bewerber*innen im Bewerbungsprozess auf die freiwillige Offenlegung einer Behinderung verzichten. Daher ist davon auszugehen, dass der tatsächliche Anteil von Menschen mit Behinderung höher liegt; erfahrungsgemäß benennen diese Nachwuchskräfte ihre Unterstützungsbedarfe erst zu einem späteren Zeitpunkt während der Ausbildung oder des Studiums.

Um Chancengleichheit von Anfang an zu gewährleisten und bereits vor Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums Beratung und Unterstützung anzubieten, gibt es den „Beratungsfachdienst Inklusion in der Ausbildung“ (BFI). Dieser betreut die Nachwuchskräfte mit Behinderung auch nach ihrer Einstellung, damit sie ihre Ausbildung oder ihr Studium erfolgreich abschließen können.

Das Personal- und Organisationsreferat steht darüber hinaus im Austausch mit dem Behindertenbeirat, um sicherzustellen, dass die Belange der Beschäftigten mit Behinderung berücksichtigt werden. Mit geeigneten Maßnahmen wird das Ziel verfolgt, das Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion zu stärken und mehr Bewerber*innen zu ermutigen, ihre individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten offen zu teilen.

1.4 Ausbildungsmarketing

Die Ausbildung ist eine der zentralen Säulen der Personalrekrutierung der LHM. Das Ausbildungsmarketing ist daher auch einer der Aufgabenschwerpunkte des KC Personalmarketing. Es ist sehr erfreulich, dass die umgesetzten Maßnahmen greifen und die Bewerbungszahlen weiterhin einen positiven Trend aufweisen. Der Schwerpunkt des Ausbildungsmarketings liegt auch weiterhin auf Online-Aktivitäten, insbesondere auf Social Media.

Besonders hervorzuheben ist das neue Projekt „Social Media Crew“, in dem erstmals Nachwuchskräfte für die Produktion von Inhalten für Instagram verantwortlich sind. Inhalte von Nachwuchskräften für Nachwuchskräfte ermöglichen einen direkten Zugang zur Zielgruppe. Durch zielgruppenspezifische Contentplanung, angepasstes Wording und Bewegtbildformate wird eine höhere Sichtbarkeit erreicht. Auch die Plattform LinkedIn bleibt ein wichtiger Kanal, um die große Reichweite der Landeshauptstadt München effektiv zu nutzen. Hier werden regelmäßig Beiträge gepostet, die auf das Ausbildungs- und Studienangebot der Stadt hinweisen. Der Marketingpool für Nachwuchskräfte wird ausgebaut. Die Nachwuchskräfte können so bei der Planung und Umsetzung von Marketingmaßnahmen mitwirken. Sie werden geschult, damit sie auf Messen und Schulbesuchen die Ausbildung und das Studium nach außen repräsentieren können.

Die Landeshauptstadt München ist 2024 auf den drei besucherstärksten Ausbildungsmessen im Großraum München vertreten. Die wichtige Säule der Schulbesuche im Ausbildungsmarketing wird weiter ausgebaut. Neu ist in diesem Jahr die Kooperation mit dem Start-up-Unternehmen „Recrewt“, das unter anderem eine Schulbustour in den nördlichen Landkreisen Freising, Erding und Landshut durchführt. Damit wird die direkte Kommunikation mit der Zielgruppe verstärkt.

Auch die bewährte Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für angewandtes Management wird fortgesetzt. Diese Kooperation umfasst eine gemeinsame Social-Media-Kampagne, die auf das Employer Branding der Stadt abgestimmt ist und die Reichweite der Kanäle der Hochschule nutzt. Ergänzend dazu werden im Anschluss an die Kampagne gemeinsame Infoveranstaltungen für Interessent*innen durchgeführt, um eine direkte und zielgerichtete Kommunikation zu gewährleisten.



Mit der Plakat- und Social-Media-Kampagne „#nurgemeinsam“ hat das Personal- und Organisationsreferat im Frühjahr 2024 für eine offene Gesellschaft geworben. Die Kampagne war im Stadtgebiet und online zu sehen. Als Arbeitgeber beschäftigt die Stadt Menschen, die ihre Wurzeln in mehr als 110 verschiedenen Nationen haben. Kern der Kampagne war die Aussage, dass die Stadtverwaltung ohne ihre Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte nicht funktionieren würde. Mit dem Slogan „Nur gemeinsam... machen wir unsere Verwaltung fit für morgen“ warb ein Plakatmotiv auch für die Ausbildungsberufe.

Darüber hinaus wurde mit der Agentur Merkur.tz Media eine Online-Kampagne durchgeführt. Diese Kampagne zielte insbesondere darauf ab, die Attraktivität der Beamtenlaufbahn herauszustellen. Mit einer Mischung aus kreativen Ansätzen und gezielter Ansprache konnte eine breite Zielgruppe erreicht werden. Die Resonanz auf die Kampagne war sehr positiv.

Daneben wird die Arbeitgebermarke auch 2024 mit klassischer Außenwerbung im Münchner Stadtbild einer breiten Zielgruppe zugänglich gemacht. Auch hier steht die Vielfalt der Ausbildungs- und Studiengänge bei der Stadt im Mittelpunkt. Die gewählten Kanäle umfassen unter anderem Großflächenwerbung in öffentlichen Verkehrsmitteln, Radiowerbung oder auch Informationsstelen im Kreisverwaltungsreferat.

2. IT-Ausstattung der Nachwuchskräfte

POR und RIT haben gemeinsam für die Nachwuchskräfte wichtige Fortschritte bei der Digitalisierung und digitalen Arbeitsweisen erzielt, die es ermöglichen, eine sehr gute technische Ausstattung und Zugänge zu digitalen Services zu gewährleisten.

2.1 Laptops

Auch in diesem Jahr wurden alle neuen Nachwuchskräfte aus den Bereichen Verwaltung, IT und Soziale Arbeit, also dem Zuständigkeitsbereich des Personal- und Organisationsreferats, von Beginn an mit einem Laptop und einem Yubikey für mobiles Arbeiten und Homeoffice ausgestattet.

Auch alle laufenden Jahrgänge haben im Laufe des vergangenen Ausbildungs- und Studienjahres ihre eigenen Laptops erhalten. Diese können an allen Praktikumsstellen genutzt werden. Eine eigene Ausstattung der Nachwuchskräfteplätze in den Referaten und Eigenbetrieben ist somit nicht mehr notwendig.

2.2 Städtisches Smartphone

In den vergangenen Monaten wurde allen Nachwuchskräften der aktuellen Jahrgänge ein persönliches städtisches Smartphone zur Verfügung gestellt. Die Verteilung der von it@M bereitgestellten Geräte erfolgte durch die SC Ausbildung. Damit ist es nun allen Nachwuchskräften möglich, mobil auf ihre dienstlichen E-Mails und Termine zuzugreifen und ihre Arbeitszeit über die bereitgestellte App einfach und unkompliziert zu erfassen.

Aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen konnte die Ausstattung der neuen Nachwuchskräfte, die dieses Jahr ihre Ausbildung oder ihr Studium begonnen haben, mit Smartphones bisher nicht realisiert werden. Sobald sich die finanzielle Lage wieder entspannt hat, soll auch dieser Personenkreis ein Smartphone erhalten.

2.3 Workforce Management

Seit dem 1. März gehören Stechuhr, Stempelkarte und ausgedruckte Urlaubsanträge auch für die Nachwuchskräfte der Vergangenheit an. Nach einer intensiven Vorbereitungsphase erhielten auch die Nachwuchskräfte als eine der letzten Gruppen Zugang zur digitalen Zeiterfassung mit Hilfe des Workforce Management Systems.

Damit können alle Nachwuchskräfte ihre Arbeitszeiten und Pausen digital erfassen. Auch Urlaub und Gleittage können darüber beantragt und genehmigt werden. Das verkürzt die Genehmigungswege und damit den Aufwand für alle Beteiligten. Außerdem können die hauptamtlichen Ausbilder*innen die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften besser im Blick behalten und ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Nachwuchskräften leichter nachkommen.

2.4 233@home

Der Service 233@home ermöglicht eine orts- und geräteunabhängige telefonische Erreichbarkeit und wird derzeit stadtweit eingeführt. Da die Umstellung grundsätzlich standortbezogen erfolgt, hätte aufgrund der regelmäßigen Wechsel der Praktikumsstellen nicht sichergestellt werden können, dass alle Nachwuchskräfte zeitnah Zugang zu diesem Service erhalten.

Daher wurden im Sommer alle laufenden Jahrgänge mit Ausnahme des Abschlussjahrgangs und auch alle neuen Nachwuchskräfte mit einer persönlichen Rufnummer, die während der gesamten Zeit bei der Landeshauptstadt München unverändert bleibt, sowie der entsprechenden Software von it@M ausgestattet. Die Nachwuchskräfte gehören in diesem Fall zu den ersten städtischen Beschäftigten, die den Service nutzen können.

Durch die Nutzung von 233@home sind an den Praktikumsstellen künftig keine

Telefongeräte vor Ort mehr notwendig. Auch die regelmäßige Aktualisierung der Telefonnummer im städtischen Telefonbuch ist künftig nicht mehr erforderlich.

3. Weitere Optimierung der Nachwuchskräfteverplanung

Anfang 2023 wurde der Verplanungsprozess im Rahmen eines Projekts überarbeitet, um den Einsatz der ausgebildeten Nachwuchskräfte noch gezielter entsprechend ihrer Stärken zu ermöglichen. Das übergeordnete Ziel ist es, die Nachwuchskräfte langfristig bei der Landeshauptstadt München zu halten.

Ein zentrales Element des neuen Prozesses war die Berücksichtigung der Wünsche und Anregungen der Nachwuchskräfte, die mehr Transparenz und Mitbestimmung im Verplanungsprozess forderten. Zudem wurde die Flexibilität bei den Stellenmeldungen für die Referate und Eigenbetriebe erhöht.

Der neue Prozess, der erstmals bei der Verplanung des Abschlussjahrgangs 2024 zum Einsatz kam, umfasst drei Matching-Phasen zwischen Dienststellen und Nachwuchskräften und ersetzt die bisherigen Quotenregelungen. Im ersten Schritt hatten Referate und Eigenbetriebe die Möglichkeit, Direktanforderungen zu melden, also Nachwuchskräfte namentlich zu benennen, die sich durch ein Praktikum oder eine Hospitation besonders positiv hervorgetan hatten. Bei gegenseitigem Einverständnis wurde ein Match vereinbart.

Im zweiten Schritt, dem sogenannten Matching 2.0, konnten alle Referate und Eigenbetriebe offene Stellen melden. Die Nachwuchskräfte konnten ihr Interesse an diesen Stellen bekunden, woraufhin ein Kennenlernen organisiert wurde. Erstmals kam hierbei das KI-Tool „Ikigai“ zum Einsatz, das auf einer Technologie ähnlich der von ChatGPT basiert. „Ikigai“ ermöglicht eine intuitive Gesprächsführung und sammelt auf Seiten der Dienststellen Informationen zur Stelle sowie auf Seiten der Nachwuchskräfte Informationen zum Talentprofil. Basierend auf diesen Daten erstellt das Tool Stellenprofile, berät die Nachwuchskräfte und schlägt ihnen gezielt passende Stellen vor. Auch hier erfolgte bei gegenseitigem Einverständnis ein Match.

Für die verbleibenden Nachwuchskräfte, die nicht durch eine der beiden Matching-Phasen verplant werden konnten, übernahm das Personal- und Organisationsreferat im dritten Schritt die Zuweisung zu den noch offenen Stellen.

Der neue Verplanungsprozess hat bereits viele positive Rückmeldungen von Nachwuchskräften erhalten, die auch von der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung bestätigt wurden. Um die positive Entwicklung weiter voranzutreiben, wurden alle beteiligten Akteur*innen – darunter Nachwuchskräfte, Ansprechpartner*innen in den Dienststellen, Geschäftsleitungen und Ausbilder*innen – befragt. Eine digitale Umfrage zur Evaluation des Prozesses lief bis zum 30. September 2024. Daran beteiligten sich knapp 200 Ansprechpartner*innen aus den Dienststellen und Geschäftsleitungen sowie über 200 Nachwuchskräfte.

Die ersten Ergebnisse der Umfrage sind durchweg positiv. Auf Basis der detaillierten Analyse werden weitere Handlungsfelder identifiziert und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung des Prozesses angestoßen. Einige dieser Verbesserungen sollen bereits im laufenden Verplanungsprozess (November 2024 bis Juli 2025) agil umgesetzt werden. Für Maßnahmen, die eine längere Planungszeit benötigen, wird bis Juli 2025 ein Umsetzungsplan entwickelt.

Langfristig soll der Einsatz von KI nicht nur im Verplanungsprozess, sondern auch bei der Zuweisung von Praktikumsplätzen genutzt werden, um weitere Synergien zu schaffen.

4. Leitthema 2025

Ab diesem Jahr stellt das Personal- und Organisationsreferat in jedem Ausbildungs- und Studienjahr ein Thema in den Vordergrund, das intensiv bearbeitet wird, um es nachhaltig zu verankern und so langfristige Verbesserungen zu erreichen.

Der erste Fokus liegt auf der strategischen Bedeutung der Ausbildung. Hierbei wird die Einführung von Talentmanager*innen in den Referaten für 2025 als zentraler Punkt betrachtet. Diese neue Funktion soll unter anderem die Bedeutung der Ausbildung stärken und die Qualität der praktischen Ausbildung nachhaltig verbessern.

Mit dem Antrag der Stadtratsfraktion SPD/Volt vom 06.07.2023 „München handelt gegen den Fachkräftemangel I: Ausbildung im öffentlichen Dienst weiter stärken“ wurde das POR beauftragt, die Ausbildung weiter zu stärken und sogenannte „Ausbildungsbeauftragte“ in den Referaten einzuführen. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen des POR, der Geschäftsleitungen von Referaten mit einer hohen Anzahl an Praktikumsplätzen sowie der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung, arbeitete an einer ersten Definition der neuen Rolle, die dann in der Talententwicklung und Ausbildung weiterentwickelt wurde.

Statt den Fokus weiterhin nur auf Ausbildungsbelange zu legen, sollen künftig die Themen Ausbildung und Personalentwicklung zusammengeführt werden, um den künftigen Personalbedarf besser zu decken. Dafür wird die neue strategische Rolle der Talentmanager*innen neu in den Referaten eingeführt.

Die Talentmanager*innen werden künftig als Schnittstelle für (Aus-)Bildungsthemen in den Dienststellen sowie zwischen den Dienststellen und dem POR fungieren. Ihr Auftrag ist es, auf strategischer Ebene Maßnahmen anzustoßen, die dazu dienen, den Personalbedarf vor Ort passgenau und langfristig zu decken. Die Bündelung von Ausbildung und Personalentwicklung an einem Ort ermöglicht die Berücksichtigung spezifischer Anforderungen der jeweiligen Dienststellen und die Entwicklung gezielter Maßnahmen.

In diesem Zusammenhang werden strategische Bildungsziele festgelegt, übergreifende Bildungsbedarfe identifiziert und mögliche Lücken in den Ausbildungs- und Studienrichtungen aufgezeigt. Synergien zwischen Dienststellen und Eigenbetrieben sollen genutzt werden, um die Ausbildung weiter zu stärken.

Durch die Talentmanager*innen wird nicht nur die Ausbildungsqualität verbessert, sondern auch die operative Umsetzung der Ausbildungsprozesse neugestaltet. Zudem können so noch besser geeignete Marketingmaßnahmen entwickelt werden, um den hohen Stellenwert der Ausbildung nach innen und außen zu vermitteln.

Die Talentmanager*innen werden künftig dazu beitragen, die Qualität und die Anzahl der besetzbaren Praktikumsplätze bei der Stadt deutlich zu erhöhen. Dadurch kann die LHM bei einem weiteren Anstieg der Bewerbungszahlen noch mehr Nachwuchskräften eine Ausbildungs- oder Studienmöglichkeit anbieten. Nur eine hochwertige praktische Ausbildung ermöglicht es, die Nachwuchskräfte von Anfang an als Fachkräfte an die Landeshauptstadt München zu binden. Dadurch kann dem Fachkräftemangel mittelfristig effektiv begegnet werden.

Die Verteilung der Talentmanager*innen erfolgt bedarfsgerecht: Aus- und fortbildungsstarke Referate erhalten eigene Talentmanager*innen, die auf die spezifischen Besonderheiten vor Ort eingehen. Kleinere Referate und Eigenbetriebe, die weniger in den Bereichen Ausbildung und Personalentwicklung tätig sind, werden durch zentrale Talentmanager*innen im POR unterstützt. Diese zentrale Funktion schafft zusätzliche Netzwerke und Synergien, während die individuellen Bedürfnisse kleinerer Dienststellen berücksichtigt werden.

Die neue Rolle wird im Zukunftsmodell der Geschäftsleitungen des Programms neoHR bis zum 31.12.2024 in der Arbeitsgruppe 7 „Neuorganisation des Personal- und Organisationsmanagements, Zukunftsmodell Geschäftsleitungen“ implementiert und die Einführung

ist ab Juli 2025 geplant.

Die Talentmanager*innen können somit bereits mit dem nächsten Einstellungsjahr ihre Arbeit aufnehmen und erste Verbesserungen herbeiführen. Im Folgenden können sie sich aktiv an der Entwicklung und Ausgestaltung ihrer Rolle beteiligen.

Ab 2026 werden die Leitthemen der Ausbildung dann weniger organisatorisch, sondern mehr inhaltlich gestaltet. Die Gestaltung und Umsetzung erfolgt durch die Talentmanager*innen, die dabei als Schnittstelle in die Dienststellen hineinwirken.

Der Korreferent des Personal- und Organisationsreferats, Richard Progl, und die Verwaltungsbeirätin, Micky Wenngatz, haben einen Abdruck der Bekanntgabe erhalten.

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. mit III.

über Stadtratsprotokolle (D-II/V-SP)

an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt
z. K.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat POR-2/21