



Personalbericht 2025

Personalbericht und
Personalentwicklung der
Stadtverwaltung Winnenden

Inhalt

Inhalt	1
Vorwort von Oberbürgermeister Hartmut Holzwarth	3
Vorwort von Personalleiterin Petra Munz.....	4
Die Autorinnen: Vorstellung des Sachgebiets Personal	5
Herausforderungen und Besonderheiten in den Jahren 2023-2024.....	7
Die Stadtverwaltung Winnenden als Arbeitgeberin.....	8
Berufsfelder.....	8
Aufbau der Stadtverwaltung	10
Was macht die Stadt Winnenden als Arbeitgeberin aus?	11
Werte	11
Benefits.....	11
Testimonials	17
Die Mitarbeitenden	18
Personalstand	18
Personalstruktur	20
Personalgewinnung	25
Karrieremesse in Ludwigsburg.....	25
Quereinstieg – ein Gewinn für beide Seiten.....	26
Ausbildung	27
FSJ und Bundesfreiwilligendienst	31
Praktika.....	31
Personalauswahlverfahren	32
Personalmarketing	34
Personalentwicklung	36
Jahresgespräche und Leistungsentgelt	36
Nachwuchsführungskräfteprogramm	36
Internes Schulungsprogramm für Mitarbeitende und Führungskräfte	37
Aufstiegs- und Weiterbildungslehrgänge.....	37
Externe Fortbildungen.....	38
Personalbindung	40
Ankommen mit System – unser Onboarding-Prozess	40
Offboarding mit Wertschätzung – den Abschied positiv gestalten	41
Wissenstransfer	42
Betriebszugehörigkeit.....	42

Fluktuation	44
Altersmanagement	45
Arbeitsschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement	45
Gesundheitskurse	46
Präventionsprogramme	46
Pflegelotsin.....	46
Fehlzeiten.....	47
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	48
Flexible Arbeitszeiten.....	48
Individuelle Teilzeitmodelle.....	48
Homeoffice	49
Freistellungsjahr für Beamte.....	49
Weitere Goodies	51
Betriebskantine.....	51
Teeküchen, Wasserspender	51
Neuer Kreativraum.....	51
Jobticket und Zuschuss zum Pedelec	52
Digitales Arbeiten	52
Prozessoptimierung durch Digitalisierung	52
Künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag: Dienstanweisung sorgt für klare Richtlinien.....	54
Modernes Arbeitsumfeld	54
Wichtige Informationen im Intranet.....	54
Personalrat	55
Fazit und Ausblick	56
Impressum	57

Vorwort von Oberbürgermeister Hartmut Holzwarth



Liebe Leserinnen und Leser,

wir präsentieren Ihnen den zweiten Personalbericht der Stadtverwaltung Winnenden. Sie finden hier wieder Einblicke in die Entwicklungen unserer Personalarbeit, ergänzt um aussagekräftige Zahlen, Erfahrungsberichte und Beispiele aus der Praxis.

Die Rahmenbedingungen, unter denen wir heute kommunale Aufgaben erfüllen, haben sich sehr stark verändert. Die immer angespanntere Finanzlage der Kommunen, weiter steigende Anforderungen und der Wandel am Arbeitsmarkt stellen uns auch in der Personalarbeit vor sehr große Herausforderungen. Gleichzeitig wissen wir: Unsere Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital – und der Schlüssel dazu, dass unsere Stadt funktioniert, lebendig bleibt und sich weiterentwickelt.

Auch mit begrenzten finanziellen Mitteln setzen wir auf Kreativität, Teamgeist und einen klaren Wertekompass. Wir investieren gezielt in gute Rahmenbedingungen, moderne Arbeitsformen, persönliche Entwicklung, Wertschätzung und eine Kultur des Miteinanders. Der Bericht zeigt, was wir in den vergangenen zwei Jahren gemeinsam erreicht haben: mehr mobiles Arbeiten, neue Räume für Kreativität, die Einführung erster KI-gestützter Prozesse im Arbeitsalltag. Besonders stolz bin ich auf die zahlreichen positiven Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden – sei es im Rahmen von Jahresgesprächen, bei der Willkommensbefragung oder durch das Feedback auf neue Projekte. Sie zeigen: Es sind nicht nur die großen Budgets, die zählen – sondern Haltung, Respekt und Gestaltungswille. Wie wichtig dies ist, sehen wir bei den sich verschärfenden Rahmenbedingungen, die uns künftig eine mit Augenmaß zu planende Personalreduktion auferlegen werden.

Ich danke dem Sachgebiet Personal für die sorgfältige und engagierte Erstellung dieses Berichts sowie allen Mitarbeitenden, die ihn mit Inhalten, Erfahrungen und Ideen bereichert haben.

Ich lade Sie herzlich ein, den Bericht als Impulsgeber zu nutzen – für den Austausch, für die Weiterentwicklung, für das gemeinsame Vorbereiten der Arbeitswelt von morgen. Lassen Sie uns weiterhin mutig für unsere Bürgerschaft arbeiten.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre – und freue mich auf alles, was wir gemeinsam bewegen werden.

Oberbürgermeister

Vorwort von Personalleiterin Petra Munz



Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

mit Freude und Stolz präsentieren wir Ihnen unseren zweiten Personalbericht. Er gibt nicht nur Einblick in zentrale Kennzahlen und Entwicklungen des vergangenen Jahres, sondern zeigt auch, wie wir als Stadtverwaltung gemeinsam gewachsen sind – fachlich, strukturell und menschlich.

Die Jahre 2023 und 2024 waren geprägt von Veränderungen, aber auch von bemerkenswertem Engagement. Unsere Mitarbeitenden haben in einem dynamischen Umfeld Herausragendes geleistet, neue Impulse gesetzt und zur Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur beigetragen. Themen wie Digitalisierung, Fachkräftesicherung und Weiterbildung standen dabei besonders im Fokus. Dieser Bericht soll transparent machen, was uns bewegt hat – und was wir bewegen wollen.

Er soll sichtbar machen, dass unser wichtigstes Gut die Menschen sind, die täglich mit Ideen, Einsatz und Herzblut zum Erfolg unserer Stadtverwaltung beitragen.

Ein herzlicher Dank gilt daher allen, die diesen Weg mitgestalten. Ihre Leistung ist es, die hinter jeder Zahl und jedem Projekt steht.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre!



Leitung Sachgebiet Personal

Die Autorinnen: Vorstellung des Sachgebiets Personal

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

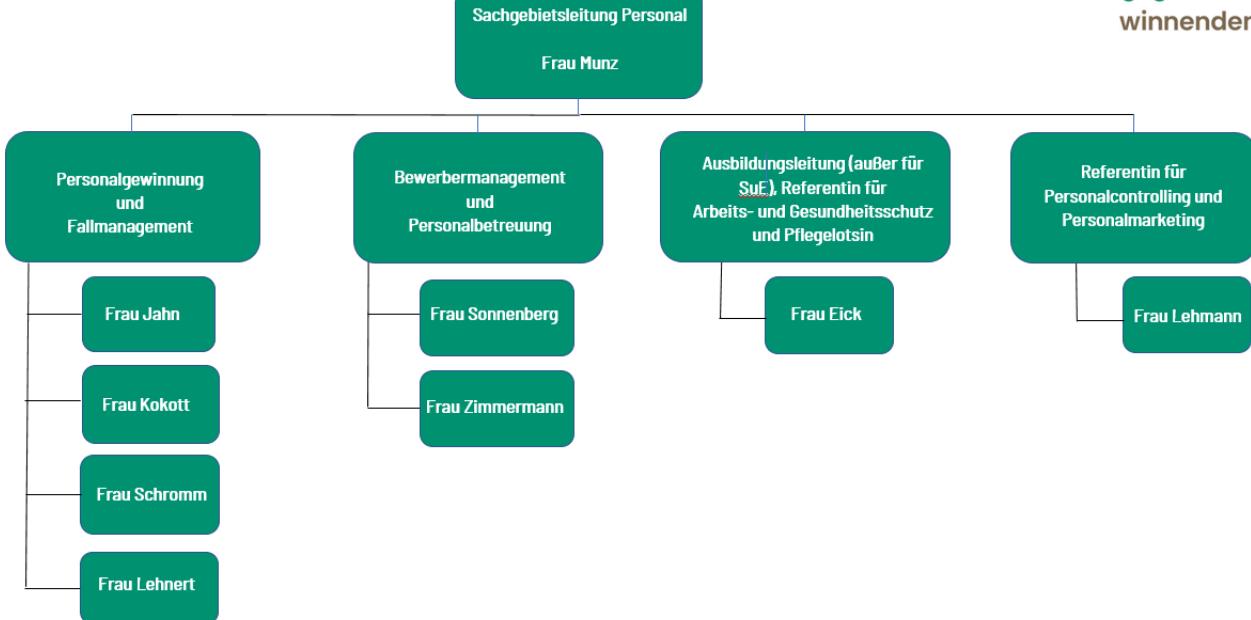


SACHGEBIET PERSONAL

Unser Team 2025:
Dorothee Lehmann, Stephanie Schromm,
Tabea Sonnenberg, Bianca Jahn, Cornelia Eick,
Nicole Zimmermann, Petra Munz, Bianca Lehnert,
Sabrina Kokott (nicht auf dem Foto)

Im Jahr 2025 sind wir neun Mitarbeiterinnen; drei Kolleginnen arbeiten in Teilzeit. Dabei ist unser Team wie folgt aufgestellt:

Organigramm Sachgebiet Personal
Stand 01.05.2025



Die Autorinnen: Vorstellung des Sachgebiets Personal

Gemeinsam kümmern wir uns um alle Themen rund um unser Personal. Dabei sind wir schon längst mehr als eine klassische Personalstelle. Unsere Aufgaben werden immer vielschichtiger und die Personalarbeit richtet sich immer mehr am einzelnen Mitarbeitenden aus. Vom Recruiting über die Personalsachbearbeitung, die Personalentwicklung, die Entwicklung und Implementierung von Personalbindungsmaßnahmen über den gesamten Mitarbeitendenzzyklus vom Preboarding über Onboarding bis hin zum Offboarding, betriebliches Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Personalcontrolling - all das und noch vieles mehr gehört zu unserem breit gefächerten Aufgabenbereich.

Ein weiteres Beispiel unserer vielfältigen Arbeit ist die Konzeption und Erstellung dieses Personalberichts. Federführend haben Frau Lehmann, Frau Eick und Frau Munz an diesem Bericht gearbeitet. Unser besonderer Dank gilt an dieser Stelle allen Kolleginnen, die uns stets mit wertvollen Ratschlägen und Unterstützung zur Seite standen.

Herausforderungen und Besonderheiten in den Jahren 2023-2024

„Kaltfreitage“ – Energie sparen und mobiles Arbeiten stärken

In den Heizperioden 2022/2023 und 2023/2024 (jeweils Oktober bis März) wurde in den städtischen Verwaltungsgebäuden an Freitagen bewusst auf das Beheizen verzichtet – mit Ausnahme der beiden Sitzungssäle und der Bürgerservicestelle. Hintergrund war das Ziel, angesichts der Energiekrise und steigender Kosten den städtischen Energieverbrauch spürbar zu senken. Gleichzeitig wurde eine pragmatische Lösung für die Mitarbeitenden gefunden: Die bestehende Dienstvereinbarung zum Homeoffice wurde angepasst und ermöglichte mobiles Arbeiten zusätzlich auch freitags, sofern keine dienstliche Präsenz erforderlich war. Das Rathaus blieb für Bürgerinnen und Bürger weiterhin geöffnet. Die Maßnahme war ein voller Erfolg – rund 30 % Energie konnten eingespart werden. Ein zusätzlicher positiver Effekt: Die temporäre Regelung für die sogenannten „Kaltfreitage“ wurde verstetigt. Auch über die genannten Heizperioden hinaus ist es nun grundsätzlich möglich, freitags mobil zu arbeiten – ein weiterer Schritt hin zu mehr Flexibilität und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Tarifliche Neuregelung: Umsetzung des Landesbezirklichen Tarifvertrags Nr. 6 G – die zu zahlreichen Eingruppierungsverbesserungen führte

Zum 1. Januar 2024 trat der Landesbezirkliche Tarifvertrag Nr. 6 G in Kraft, der die Eingruppierung von Beschäftigten im handwerklichen Bereich neu regelt. Dazu zählen unter anderem Mitarbeitende im Bauhof, der Stadtgärtnerei, auf dem Friedhof, in der Kläranlage sowie im Reinigungsdienst. Im ersten Schritt wurden alle betroffenen Beschäftigten zum Stichtag 1. Januar 2024 unter Beibehaltung ihrer bisherigen Entgeltgruppe in das neue Tarifgefüge übergeleitet. Um mögliche Verbesserungen zu ermitteln, erfolgte im Sommer 2024 eine umfassende Neubewertung aller ehemals als Arbeiterstellen geführten Tätigkeiten. Dabei wurde geprüft, ob sich aus den neuen Tätigkeitsmerkmalen des Tarifvertrags eine höhere Eingruppierung ergibt. Wo dies der Fall war, wurden die betroffenen Mitarbeitenden rückwirkend zum 1. Januar 2024 höhergruppiert. Zahlreiche Mitarbeitende profitierten von dieser tariflichen Anpassung und konnten sich über eine spürbare Eingruppierungsverbesserung und höhere Vergütung freuen – ein wichtiger Schritt zur Anerkennung der geleisteten Arbeit in diesen Bereichen.

Fachkräftemangel spürbar – aber gemeinsam gut bewältigt

In den Jahren 2023 und 2024 war der Fachkräftemangel für die Stadtverwaltung Winnenden in nahezu allen Bereichen deutlich spürbar – insbesondere in den Kitas, der Schulkindbetreuung, im technischen Bereich sowie in der Verwaltung. Der demografische Wandel, der sich durch altersbedingte Austritte und geringere Bewerberzahlen bemerkbar machte, verschärfte die Situation zusätzlich. Einige freigewordene Stellen konnten daher nur mit erheblicher Verzögerung nachbesetzt werden. Die damit verbundenen Aufgaben wurden in der Zwischenzeit vom bestehenden Personal mit großem Einsatz aufgefangen – ein Ausdruck des starken Zusammenhalts und der hohen Leistungsbereitschaft innerhalb der Verwaltung. Die Herausforderungen in der Personalarbeit zu bewältigen, erfordert ein gemeinsames Verständnis und eine enge Zusammenarbeit aller Beteiligten. Dieses Zusammenspiel gelingt in Winnenden besonders gut – dank der guten Kooperation mit der Verwaltungsspitze, dem engagierten Personalrat sowie der Vertrauensfrau für schwerbehinderte Beschäftigte.

Die Lage am Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2025 insgesamt etwas entspannt. Besonders erfreulich: In unseren Kindertageseinrichtungen sind aktuell alle Stellen besetzt, und wir können auf vielversprechende Auszubildende setzen, die im Sommer 2025 ihre Ausbildung abschließen. Weiterhin herausfordernd bleibt die Besetzung von Führungspositionen, hier setzen wir auf langfristige Strategien, gezielte Ansprache und interne Entwicklung.

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
- Feuerwehr
- 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
- Feuerwehrgerätewart
- Bauhofmitarbeiter/in
- Gärtner/in
- Mitarbeitende in der Kläranlage
- Friedhofsgärtner/in
- Hausmeister/in

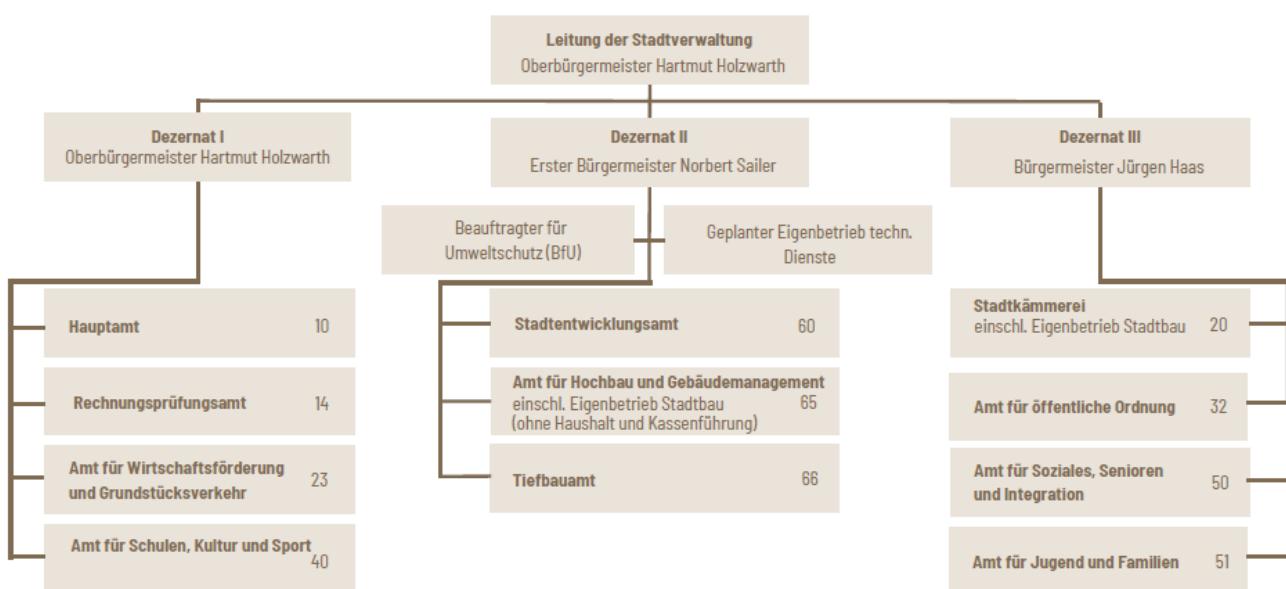
Aufbau der Stadtverwaltung

Zum 1. Januar 2024 änderte sich die Dezernatsstruktur der Stadt Winnenden in den Dezernaten I und II.

Das bisher zum Amt für Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr zugeordnete Sachgebiet „Gebäudeverwaltung“ wurde in das neu betitelte Amt für Hochbau und Gebäudemanagement (bisher Stadtbauamt) umgegliedert. Außerdem wurden aus dem bisherigen Stadtbauamt die Sachgebiete Stadtgärtnerei, Bauhof und Tief- und Straßenbau herausgenommen und zu einem neuen Tiefbauamt zusammengeführt.

Zudem wurden nahezu alle Hausmeister, die seither auf das Hauptamt, das Amt für Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr sowie auf das Amt für Schulen, Kultur und Sport verteilt waren, ab 1. Januar 2024 dem Sachgebiet Gebäudeverwaltung im Amt für Hochbau und Gebäudemanagement zugeordnet.

Seit 01.01.2024 gilt folgende Dezernats- und Verwaltungsstruktur bei der Stadtverwaltung Winnenden:



Was macht die Stadt Winnenden als Arbeitgeberin aus?

Werte

Die Stadtverwaltung Winnenden ist eine kundenorientierte Verwaltung, die stets danach strebt, den Bürgerinnen und Bürgern den bestmöglichen Service zu bieten. Wir bieten unseren Mitarbeitenden sichere Arbeitsplätze, die auch morgen noch da sind. 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.

Klare Haltung zeigen – Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ist für die Stadtverwaltung Winnenden Grundlage für eine funktionierende und gesunde Arbeitskultur. Deshalb setzen wir uns aktiv für ein kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz ein – geprägt von gegenseitiger Achtung, Toleranz und Fairness. Gemeinsam mit dem Personalrat haben wir im Jahr 2025 die Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung als wichtige Maßnahme auf den Weg gebracht. Ziel ist es, alle Beschäftigten präventiv zu sensibilisieren und ein deutliches Zeichen zu setzen: Für Respekt – und gegen jedes grenzüberschreitende oder diskriminierende Verhalten. Die Dienstvereinbarung stellt klare Regeln und Strukturen zur Verfügung, um im Bedarfsfall gezielt reagieren zu können. Sie benennt konkrete Anlaufstellen, beschreibt Verfahrenswege zur Konfliktklärung und schafft damit Transparenz und Sicherheit – sowohl für Betroffene als auch für Führungskräfte und beratende Stellen. Mit dieser Dienstvereinbarung geben wir unserer Haltung Ausdruck: Grenzüberschreitungen haben keinen Platz in unserer Verwaltung – und wir handeln aktiv, um ein respektvolles und geschütztes Arbeitsumfeld für alle zu gewährleisten.

Benefits

Eine Anstellung bei der Stadtverwaltung Winnenden bietet zahlreiche Vorteile:

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 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 wie Wertpapiersparverträge, Bausparverträge, Lebensversicherungen oder die Tilgung einer Baufinanzierung.



Attraktive Vergütung
und Zusatzleistungen

Modernes Arbeitsumfeld



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 zwei Bildschirmen und höhenverstellbarem Schreibtisch, um ergonomisches Arbeiten zu ermöglichen. Wir stellen digitale Telefonie und flächendeckendes WLAN bereit und optimieren unsere Prozesse kontinuierlich durch weitere digitale Anwendungen.

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.



Flexibles Arbeiten
und Homeoffice

Gesundheitsmaßnahmen



Gesundheitsmaßnahmen

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns sehr am Herzen. Um dazu aktiv etwas beizutragen, bieten wir vielfältige Gesundheitskurse, wie z.B. Yoga in der Mittagspause, Piloxing, Line Dance oder Kochveranstaltungen an. Unseren Mitarbeitenden stehen eine Betriebskantine mit einem guten und günstigen Speisenangebot sowie Teeküchen und Wasserspender zur Verfügung. Außerdem bieten wir vielfältige Präventionsangebote an, wie z.B. Gripeschutzimpfungen, Diabetes-, Darmkrebs- und Hautkrebsvorsorge. 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 Pflegelotsin 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, Inhouse oder in Präsenz. Für unsere Auszubildenden organisieren wir eigene Einführungstage, um ihnen den Einstieg zu erleichtern. Beamten und Beamte können an Aufstiegslehrgängen teilnehmen. Für unsere Führungskräfte und solche, die es werden wollen, bieten wir ein strukturiertes Nachwuchsführungs-kräftekrogramm sowie spezifische Führungskräftetrainings an – zur gezielten Vorbereitung auf neue Aufgaben und zur Weiterentwicklung von Führungsfähigkeiten.



Fortbildung und Karriere

Zuschuss zu ÖPNV + Pedelec



Zuschuss zu ÖPNV und Pedelecs

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 dem „Stadtradeln“.

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.

Im Jahr 2024 haben wir unser bestehendes Angebot an Benefits um weitere Leistungen ergänzt:

Zusätzlicher freier Tag bei der eigenen Hochzeit

Seit Juni 2024 erhalten unsere Mitarbeitenden einen zusätzlichen bezahlten freien Tag für ihre eigene Hochzeit. Diese Regelung unterstreicht unsere Wertschätzung für persönliche Meilensteine im Leben unserer Beschäftigten und trägt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Die Hochzeit ist ein bedeutendes Ereignis, das oft mit organisatorischem Aufwand und emotionaler Vorbereitung verbunden ist. Durch die bezahlte Freistellung ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden, diesen besonderen Tag stressfreier zu gestalten und ihn in vollen Zügen zu genießen. Diese Freistellung wird während der gesamten Beschäftigungsdauer einmalig pro Mitarbeiter/in gewährt.



Finanzieller Zuschuss zur Kinderbetreuung in den Sommerferien



Seit dem Jahr 2024 unterstützen wir im Sommer die Kinderbetreuung im „Sport- & Spaß- Camp“ des SV Winnenden mit einem Zuschuss von 50 € pro Kind. Dieser Zuschuss soll dazu beitragen, dass unsere Mitarbeitenden unbesorgt arbeiten können, während ihre Kinder gut versorgt sind. Das Angebot des SV Winnenden richtet sich an Kinder im Alter von 3 bis 6 bzw. von 6 bis 12 Jahren. Unter fachlicher Anleitung können die Kinder vielfältige Bewegungsangebote erleben und ausprobieren und ihre Kreativität beim Basteln oder Malen entfalten. Weitere [Informationen](#) sowie das Anmeldeformular sind auf der Homepage des SV Winnenden zu finden.

Sachbezugskarte „Winnender Jobkärtle“

Der Gemeinderat hat 2024 dem Winnender Jobkärtle zugestimmt, sofern die Finanzierung im Einführungsjahr aus dem Personalbudget gedeckt werden kann. Mitarbeitende sollen monatlich 25 € als steuerfreien Sachbezug erhalten. Das Jobkärtle steht Beschäftigten, Beamten und Beamten, Auszubildenden, bezahlten Praktikantinnen und Praktikanten sowie Bundesfreiwilligendienstleistenden auf Antrag zu und kann in verschiedenen Akzeptanzstellen in Winnenden eingelöst werden. Wir hoffen auf eine Einführung im Jahr 2025.



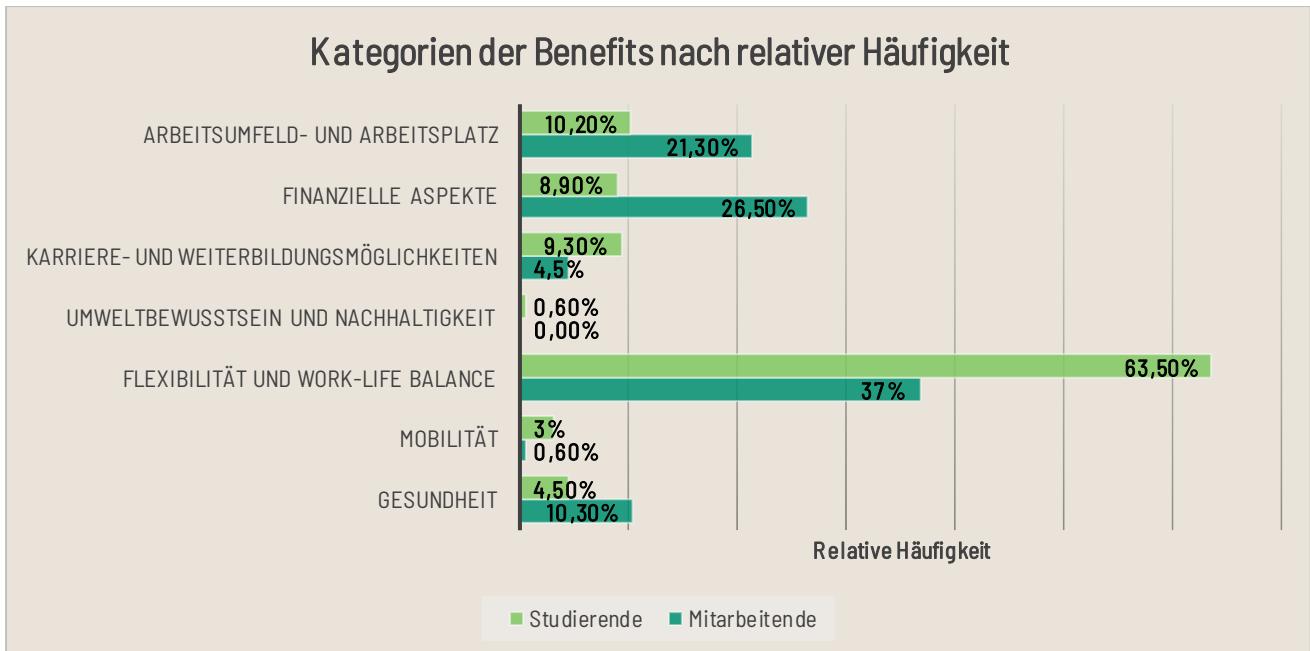
Einfluss von Benefits auf die Arbeitgeberattraktivität

Im Jahr 2024 haben wir in Kooperation mit der Verwaltungshochschule Kehl eine Befragung durchgeführt, um den Einfluss von Benefits auf die Arbeitgeberattraktivität zu untersuchen. Die Umfrage wurde in Form eines Online-Fragebogens an die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winnenden sowie an die Studierenden der Verwaltungshochschulen Kehl und Ludwigsburg als zukünftige potenzielle Mitarbeitende verschickt. Es haben 155 Mitarbeitende und 471 Studierende an der Befragung teilgenommen.

Um einen Überblick über die beliebtesten Benefits der Mitarbeitenden und Studierenden zu erhalten, wurden die Top fünf Benefits anhand der Mittelwerte verglichen und in eine Reihenfolge gesetzt:

Rang	Mitarbeitende	Studierende
1.	Flexible Arbeitszeiten (MW: 4,81)	Flexible Arbeitszeiten (MW: 4,90)
2.	Weihnachtsgeld (MW: 4,77)	Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes (MW: 4,73)
3.	Moderne Ausstattung des Arbeitsplatzes (MW: 4,74)	Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten (MW: 4,68)
4.	Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten (MW: 4,69)	Parkplätze (MW: 4,57)
5.	Seminarangebote zur fachlichen Weiterbildung (MW: 4,68)	Kostenloses Wasser und Obst (MW: 4,53)

Die Work-Life-Balance, ein modernes Arbeitsumfeld, finanzielle Zusatzleistungen sowie Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten wurden von unseren Mitarbeitenden am häufigsten als wichtigste Kategorie ausgewählt.



Die Ergebnisse zeigen, dass Benefits eine wichtige Rolle spielen und bestätigen unsere bisherigen Bemühungen.

In einer freien Abfrage nach weiteren Benefits wurde besonders häufig der Wunsch nach vergünstigtem Eintritt ins ortsansässige Schwimmbad geäußert. Diesen möchten wir im Rahmen des Jobkärtles ermöglichen und arbeiten an einer passenden Umsetzung. Gleichzeitig setzen wir weiterhin auf Maßnahmen zur Wertschätzung und eine positive Arbeitsatmosphäre, die für die Zufriedenheit und langfristige Bindung an die Stadtverwaltung eine zentrale Rolle spielen.

Testimonials

Unsere Mitarbeitenden sind die besten Botschafter für die Stadtverwaltung Winnenden. Ihre persönlichen Erfahrungen vermitteln authentisch, was es bedeutet, Teil unseres Teams zu sein. Testimonials spielen daher eine zentrale Rolle im Personalmarketing: Sie geben potenziellen Bewerbenden echte Einblicke in den Arbeitsalltag und zeigen, was unsere Stadtverwaltung als Arbeitgeberin auszeichnet.

Auch im Jahr 2024 haben wir unsere Mitarbeitenden wieder nach ihren Erfahrungen gefragt. Frau Prechtl, Leitung der Kinderkrippe Striebelsee „Pusteblume“ berichtet:



Was mich bis heute bei der Stadt Winnenden hält? Das Vertrauen und die gegenseitige Unterstützung – in den Kitas und auf dem Amt. Gemeinsam kann man einfach viel bewegen!"

Steffi Prechtl, Leitung Kinderkrippe Striebelsee

„Ich bin Stephanie, aber alle nennen mich Steffi – oder, wie die Kinder manchmal sagen, Pfefifi oder Teffi. Kein Wunder, denn ich arbeite schon lange im Kitabereich! Mit 16 habe ich meine Ausbildung im Kindergarten Baach begonnen und war seither in verschiedenen Einrichtungen tätig, unter anderem in Breuningsweiler. Dort durfte mich mein Kind manchmal begleiten. Einmal, als wir von Breuningsweiler nach Winnenden zurückfuhren, rief es begeistert: „Oh schau, die Welt!“ – von oben sieht Winnenden ja auch wirklich beeindruckend aus. Ich habe die Stadt Winnenden als Arbeitgeberin immer geschätzt – vor allem, weil mir durch flexible Teilzeitmodelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht wurde. Besonders wertvoll ist für mich der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es in den Teams oder in Arbeitskreisen zu neuen Konzepten. Was mich bis heute bei der Stadt Winnenden hält? Das Vertrauen und die gegenseitige Unterstützung – in den Kitas und auf dem Amt. Gemeinsam kann man einfach viel bewegen!“

Wir freuen uns sehr über das positive Feedback unserer Mitarbeitenden – es bestätigt unseren Anspruch, ein wertschätzendes und attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sich alle wohlfühlen und entfalten können.

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

Die Mitarbeiterenden

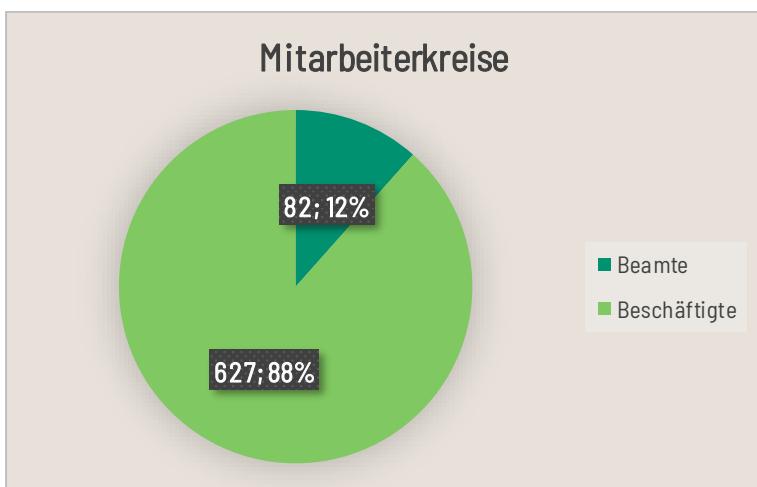
Unsere Mitarbeiterenden sind das Herzstück unserer Verwaltung. Sie leisten täglich einen wichtigen Beitrag, um die Stadt Winnenden für ihre Einwohner und Einwohnerinnen noch attraktiver und lebenswerter zu machen. Daher möchten wir im folgenden einige Zahlen und Fakten zu unseren Mitarbeiterenden darstellen.

Personalstand

Bei der Stadtverwaltung Winnenden arbeiten mit Stand zum 31.12.2024 709 Mitarbeiterende in Voll- und Teilzeit.

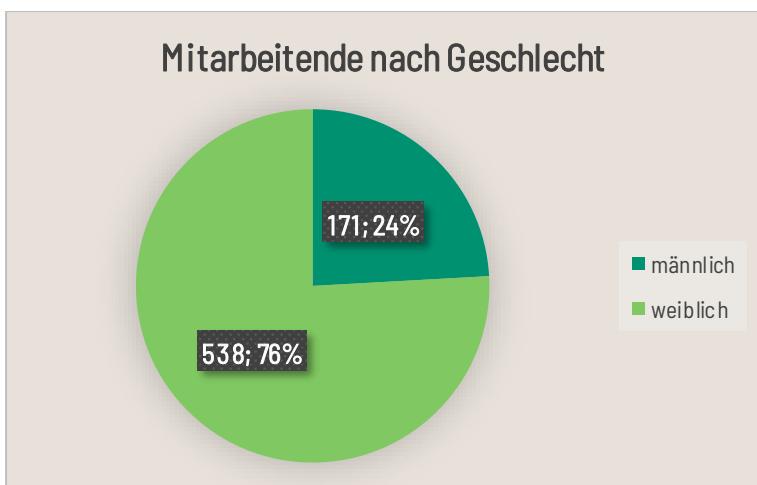
Mitarbeiterkreise

Von unseren 709 Mitarbeiterenden haben 82 Personen den Beamtenstatus, 627 Personen sind Beschäftigte.



Mitarbeitende nach Geschlecht

Ein Großteil der Belegschaft ist weiblichen Geschlechts. 76 % unserer Mitarbeiterenden sind Frauen, 24% Männer.

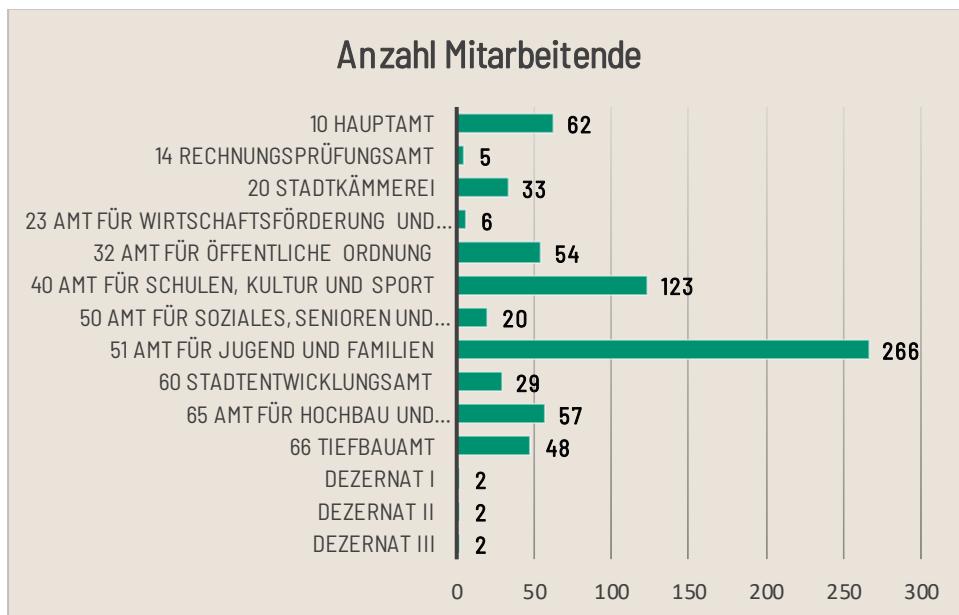


Schwerbehinderte

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 2024 die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehindertenquote von 5% mit einer Quote von 6,35% deutlich überschritten haben.

Mitarbeitende nach Ämtern

Unsere 709 Mitarbeiter verteilen sich auf die unterschiedlichen Ämter und Dezernate wie folgt:

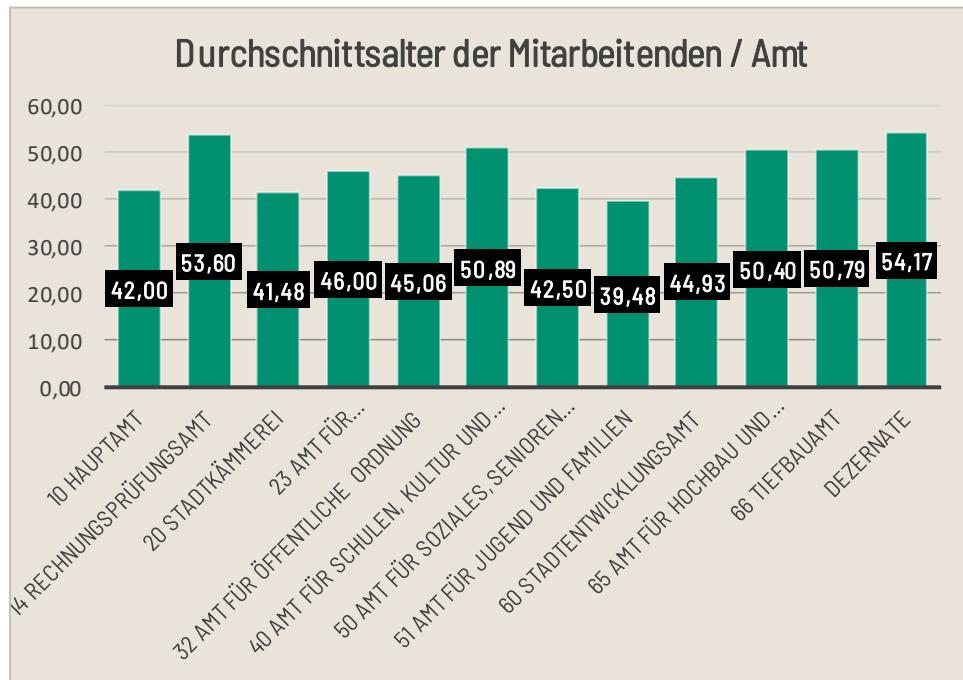


Mit 266 Mitarbeitenden ist das Amt für Jugend und Familien weiterhin das personalstärkste Amt der Stadtverwaltung, gefolgt vom Amt für Schulen, Kultur und Sport mit 123 Mitarbeitenden. Dies ist insbesondere auf die Vielzahl an pädagogischen Fachkräften in der Kinderbetreuung und Schulkindbetreuung zurückzuführen. Die geringste Anzahl an Mitarbeitenden weisen das Rechnungsprüfungsamt mit fünf sowie das Amt für Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr mit sechs Personen auf.

Personalstruktur

Durchschnittsalter und Altersgruppen

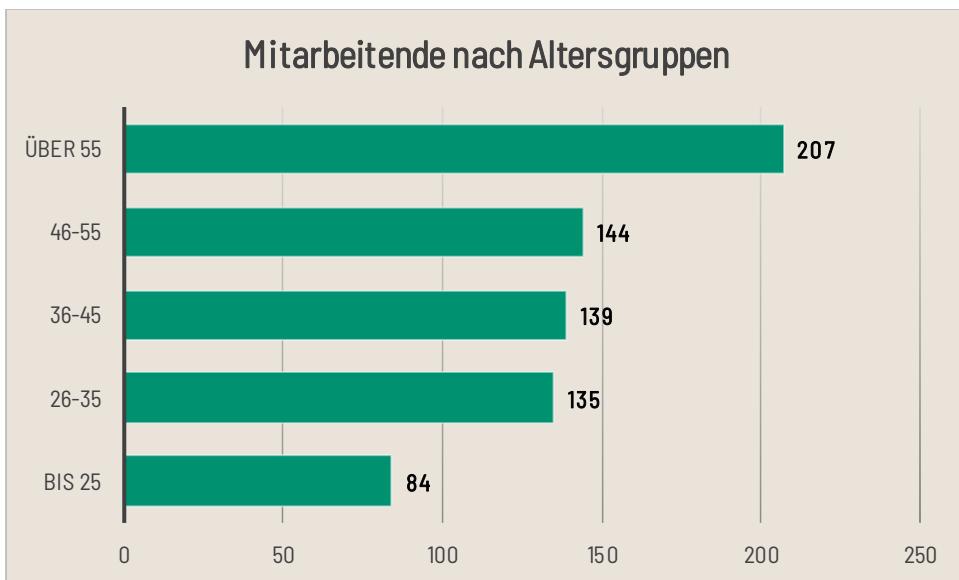
Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeitenden beträgt zum 31.12.2024 44,43 Jahre. Im Vergleich zum Vorvorjahr¹ ist das Durchschnittsalter um 0,63 Jahre gesunken.



Das Durchschnittsalter ist dabei im Rechnungsprüfungsamt mit 53,60 Jahren am höchsten. Im Amt für Jugend und Familien ist das Durchschnittsalter mit 39,48 Jahren am niedrigsten.

¹ Stand zum 31.12.2022

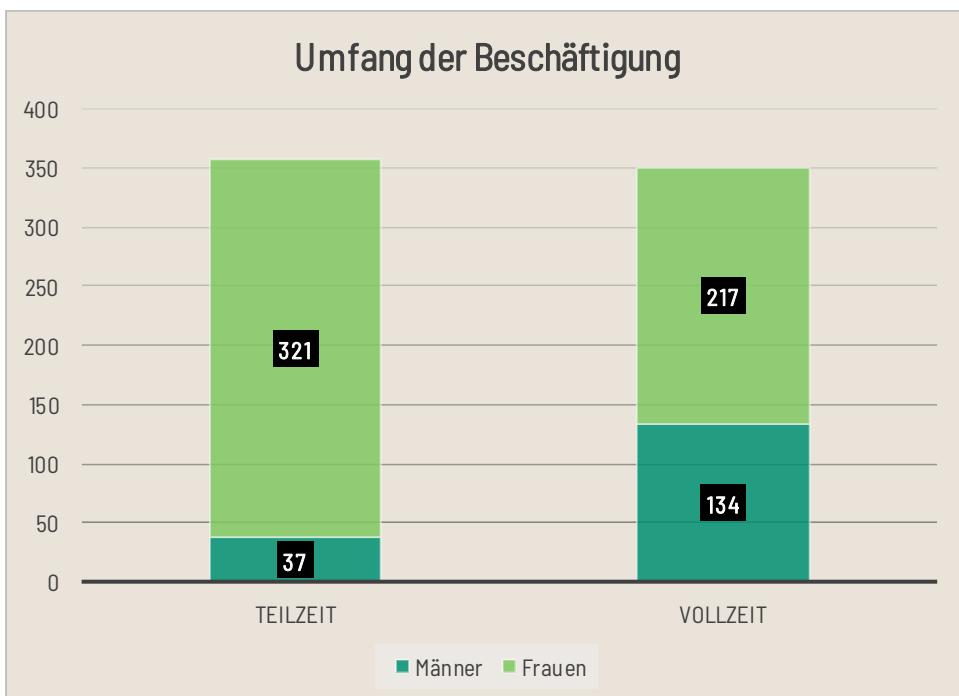
Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Winnenden verteilen sich auf die einzelnen Altersgruppen wie folgt:



Die Zahl unserer Nachwuchskräfte (Altersgruppe bis 25) ist im Vergleich zum Vorvorjahr² um 14% von 74 auf 84 Personen gestiegen. Die Anzahl unserer Mitarbeitenden, die über 55 Jahre alt sind, ist im Vergleich zum Vorvorjahr³ hingegen nur um 1% von 205 auf 207 Personen angestiegen.

Teilzeitquote

Über die Hälfte aller Mitarbeitenden arbeitete im Jahr 2024 bei der Stadtverwaltung Winnenden in Teilzeit. Dabei ist der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen deutlich höher als der der Männer.



² Stand zum 31.12.2022

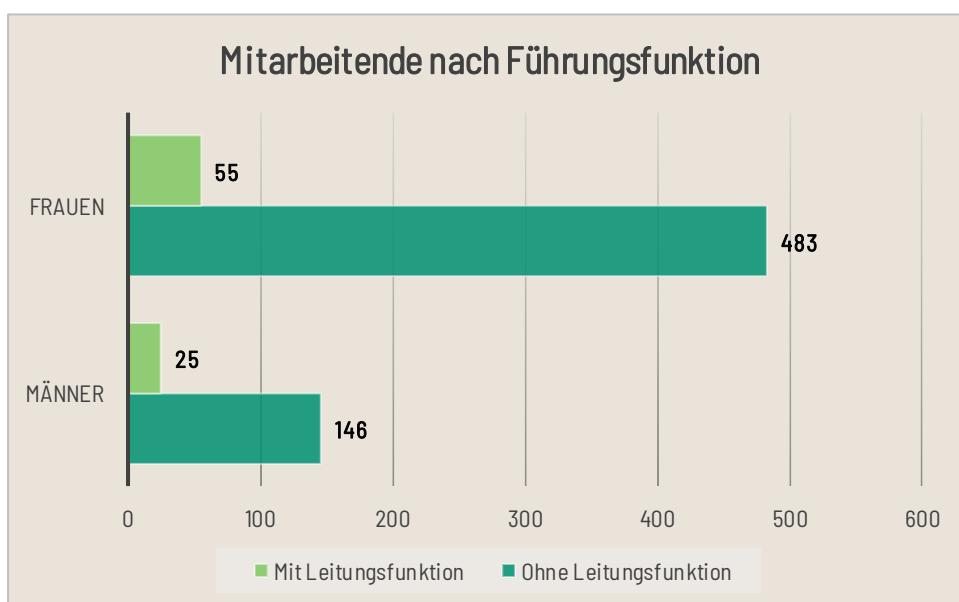
³ Stand zum 31.12.2022

Rund 60% der Frauen arbeiteten 2024 in Teilzeit, bei den Männern waren es rund 22%. Im Vergleich zum Vorvorjahr⁴ hat sich der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer dabei von 21% auf 22% leicht erhöht. Bei den Frauen ist der Anteil im Vergleich zum Vorvorjahr konstant geblieben.

Führungskräfte

Die Stadtverwaltung Winnenden fördert weibliche Führungskräfte.

Rund 69% unserer Führungskräfte sind weiblich⁵. 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 10% Führungsverantwortung, bei den Männern ist der Anteil mit Führungsfunktionen mit 15% deutlich höher. Auf Amtsleitungsebene ist der Anteil an männlichen Führungskräften mit 7 Personen nahezu doppelt so hoch wie der der weiblichen Führungskräfte mit 4 Personen. Auf Dezernatsleitungsebene gibt es keine weiblichen Führungskräfte.



Um qualifizierte weibliche Führungskräfte zu fördern und moderne Arbeitsmodelle weiter auszubauen, setzt die Stadtverwaltung Winnenden auf ein zukunftsweisendes Führungsmodell: Shared Leadership – also geteilte Führung.

⁴ Stand zum 31.12.2022

⁵ Stand zum 31.12.2004



Seit November 2023 leiten Christina Gauger und Anja Munsch gemeinsam das Sachgebiet Organisation und Digitalisierung im Hauptamt. Beide arbeiten in Teilzeit und teilen sich nicht nur fachliche Zuständigkeiten, sondern auch die Verantwortung – mit spürbarem Erfolg für das Team, die Verwaltung und sie selbst.

„Geteilte Führung bedeutet für uns eine enge Zusammenarbeit auf Augenhöhe, gegenseitiges Vertrauen und klare Abstimmungen“, erklärt Christina Gauger.

Was dieses Modell besonders macht:

- Verlässlichkeit für das Team, da stets eine Ansprechpartnerin verfügbar ist
- Vertretung auf Augenhöhe, die Belastung reduziert
- Mehr Perspektiven bei Entscheidungen und Führung
- Chancengleichheit für Teilzeitkräfte, Führungsverantwortung zu übernehmen

Die Rückmeldungen aus dem Team sind durchweg positiv. Viele schätzen die schnellere Bearbeitung von Themen durch die klare Aufgabenteilung und die doppelte Fachkompetenz. Auch für die Verwaltung ist das Modell ein Gewinn: mehr Ausfallsicherheit, eine breitere Wissensbasis und die Möglichkeit, Führungsaufgaben neu zu denken.

„Wenn die Zusammenarbeit gut funktioniert, ist geteilte Führung für alle ein Gewinn“, betont Anja Munsch.

Natürlich bringt Shared Leadership auch Herausforderungen mit sich – etwa die strukturierte Aufgabenteilung, kontinuierliche Abstimmungen und ein hohes Maß an Vertrauen. Doch mit Offenheit, gegenseitiger Wertschätzung und klarer Kommunikation meistern die beiden diese Anforderungen souverän.

Für die Stadtverwaltung Winnenden ist dieses Modell ein starkes Beispiel dafür, wie Führung modern, menschlich und zukunftsorientiert gestaltet werden kann – und ein Impuls, Shared Leadership auch in weiteren Bereichen zu fördern.

Verschiedene Nationalitäten

Bei der Stadtverwaltung Winnenden arbeiten mit Stand vom 31.12.2024 Mitarbeiter aus 24 verschiedenen Nationen, im Vorvorjahr⁶ waren es noch 17. Mit 91,4% hat der Großteil der Belegschaft die deutsche Staatsangehörigkeit. Im Vorvorjahr waren es noch 93,2%.

Nationalität	Anzahl Personen	Prozent
bosnisch	3	0,4%
britisch	1	0,1%
bulgarisch	2	0,3%
deutsch	648	91,4%
französisch	1	0,1%
griechisch	11	1,6%
italienisch	9	1,3%
kasachisch	1	0,1%
kolumbianisch	1	0,1%
kosovarisch	7	1,0%
kroatisch	2	0,3%
mazedonisch	1	0,1%
moldawisch	1	0,1%
niederländisch	1	0,1%
österreichisch	2	0,3%
rumänisch	1	0,1%
russisch	2	0,3%
serbisch	2	0,3%
spanisch	2	0,3%
syrisch	1	0,1%
thailändisch	1	0,1%
tschechisch	1	0,1%
türkisch	5	0,7%
ukrainisch	3	0,4%
Ergebnis	709	100,0%

⁶ Stand 31.12.2022

Personalgewinnung

In Zeiten des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels spielt das Recruiting und die Gewinnung von geeignetem Personal eine sehr wichtige Rolle. Die Stadt Winnenden setzte bei der Personalgewinnung 2024 unter anderem auf die nachfolgend aufgeführten Instrumente:

Karrieremesse in Ludwigsburg

Studierende der Hochschule Ludwigsburg sowie benachbarter Hochschulen hatten bei der Karrieremesse des Staatsanzeigers im September 2024 in Ludwigsburg die Gelegenheit, Arbeitgeber der öffentlichen Hand kennenzulernen und sich über spannende Karrieremöglichkeiten zu informieren. Wir als Aussteller unsererseits hatten die Gelegenheit, unsere beruflichen Perspektiven und Benefits vorzustellen und mit motivierten Talenten ins Gespräch zu kommen – eine wertvolle Gelegenheit, um den Nachwuchs für den öffentlichen Sektor zu gewinnen. Als wichtigste Erfahrung konnten wir von der Messe mitnehmen, dass die Studierenden „das Team“ als entscheidenden Punkt für die Auswahl eines Arbeitgebers bzw. einer Stelle nannten.



KARRIEREMESSE LUDWIGSBURG

Ausbildungsleitung Cornelia Eick
mit den Referentinnen Dorothee Lehmann
und Sabrina Kokott an unserem Messestand

Quereinstieg – ein Gewinn für beide Seiten

Die öffentliche Verwaltung befindet sich im Wandel – sie wird digitaler, vielseitiger und bürger näher. Um diesen Weg erfolgreich zu gestalten, braucht es nicht nur klassische Verwaltungsfachkräfte, sondern auch frische Perspektiven und neue Impulse. Genau hier liegt die Stärke des Quereinstiegs. Immer mehr Menschen mit Berufserfahrung außerhalb des öffentlichen Dienstes entscheiden sich bewusst für eine Tätigkeit bei der Stadt Winnenden. Sie bringen wertvolle Fachkenntnisse, neue Denkansätze und Praxiserfahrung aus anderen Branchen mit und bereichern so unser Team in besonderer Weise. Auch wir als Arbeitgeberin profitieren vom Quereinstieg: Die Vielfalt an beruflichen Hintergründen stärkt unsere Innovationskraft und macht uns offener für moderne Lösungen. Gleichzeitig bieten wir Quereinsteigenden ein stabiles Arbeitsumfeld, sinnstiftende Aufgaben und die Möglichkeit, aktiv an der Gestaltung unserer Stadt mitzuwirken.

Wie ein erfolgreicher Einstieg gelingen kann, zeigt das folgende Erfahrungsbeispiel eines Quereinsteigers bei der Stadt Winnenden.



“Was mir an meiner Arbeit besonders gefällt? Die Nähe zum Menschen.”

Robin Hurlebaus,
Leiter Kaufmännisches Gebäudemanagement

„Mein Name ist Robin Hurlebaus und ich bin seit 2024 als Sachgebietsleiter Kaufmännisches Gebäudemanagement bei der Stadt Winnenden tätig. Mein Quereinstieg in den öffentlichen Dienst war anfangs natürlich mit einer Umstellung verbunden – insbesondere, da ich zuvor in der Privatwirtschaft gearbeitet habe. Neue Arbeitsschwerpunkte, andere gesetzliche Rahmenbedingungen und eine veränderte Organisationsstruktur waren für mich zunächst eine spannende Herausforderung. Diese habe ich gerne angenommen. Heute erlebe ich abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Aufgaben und bin Teil eines großartigen Teams. Ich wurde von Beginn an sehr herzlich aufgenommen und habe gerade in den ersten Wochen enorm viel Unterstützung erfahren. Was mir an meiner Arbeit besonders gefällt? Die Nähe zum Menschen. Es motiviert mich, gemeinsam im Team die anstehenden Herausforderungen zu meistern und die Stadtverwaltung aktiv für unsere Bürgerinnen und Bürger weiterzuentwickeln.“

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 Leidenschaft 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.

Damit unsere Ausbildung nicht nur fachlich fundiert, sondern auch persönlich bereichernd ist, fragen wir regelmäßig nach den Erfahrungen unserer Auszubildenden. Im folgenden Erfahrungsbericht schildert Lara Göltenboth, wie sie die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Winnenden erlebt:



„Mein Name ist Lara Göltenboth, ich bin 21 Jahre alt und mache derzeit eine Ausbildung zur Verwaltungswirtin bei der Stadt Winnenden. Besonders schätze ich, dass ich während meiner Ausbildung viele verschiedene Ämter kennenlernen darf. So bekomme ich einen umfassenden Einblick in die Aufgaben der Verwaltung und kann besser einschätzen, welches Amt später am besten zu mir passt. In jedem Amt gibt es einen Ausbildungsbeauftragten, der mich unterstützt – genauso wie unsere Ausbildungsleiterin Frau Eick, die uns mit viel Begeisterung begleitet und sich immer Zeit für Fragen nimmt. Ich komme jeden Tag gerne zur Arbeit. Die Aufgaben sind abwechslungsreich, ich lerne ständig dazu und die Atmosphäre im Rathaus ist offen und herzlich. Für mich war klar: Ich möchte in einem strukturierten Umfeld arbeiten, das sowohl eigenverantwortliches Arbeiten als auch Teamarbeit verbindet – genau das finde ich hier.“

Unsere Ausbildungsangebote:

- Verwaltungswirt/in
- Fachinformatiker/in Systemintegration
- Fachangestellte/r für Abwassertechnik
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste/Fachrichtung Bibliothek
- Erzieher/in
- Sozialpädagogische/r Assistent/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 wie bei der „Abenteuer Wirtschaft“ und bei Informationsveranstaltungen an Schulen zu trainieren. Außerdem sind sie eine wertvolle Stütze bei unseren hausinternen Veranstaltungen wie zum Beispiel der Weihnachtsfeier für unsere ehemaligen Mitarbeitenden, wo sie mit einem eigenen Beitrag das Treffen bereichern. Gleich zu Beginn der Ausbildung starten wir mit einem Ausbildungsfrühstück, welches von den Auszubildenden mit vorbereitet wird und die Auszubildenden und die Ausbildungsbeauftragten sich in lockerer Atmosphäre kennen lernen. Gleichzeitig sagen wir dadurch danke an die Mitarbeitenden, die als Ausbildungsbeauftragte uns in dieser wichtigen Arbeit unterstützen.



Unsere Auszubildenden 2024 mit Oberbürgermeister Hartmut Holzwarth, Bürgermeister Jürgen Haas und Ausbildungsleiterin Cornelie Eick

Großen Wert legen unsere Dezernenten darauf, die neuen Auszubildenden und Freiwilligendienstleistenden im persönlichen Gespräch kennen zu lernen und sich über ihren Einsatz ein Bild zu machen. Das zeigt die Wertschätzung, die wir auch unserem jüngsten Personal entgegenbringen.

Bildungspartnerschaft mit der Albertville-Realschule

Im Jahr 2024 haben wir unsere frühzeitige Berufsorientierung weiter ausgebaut: In einer Bildungspartnerschaft mit der Albertville-Realschule begleiten wir Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg in die Arbeitswelt. Ziel ist es, junge Talente für die vielfältigen Aufgaben einer modernen Verwaltung zu begeistern und sie bestmöglich auf den Berufseinstieg vorzubereiten.

Schwerpunkte der Zusammenarbeit:

- Frühe Berufsorientierung: Durch regelmäßige Veranstaltungen gewinnen die Jugendlichen einen praxisnahen Einblick in administrative Abläufe und Entscheidungsprozesse.
- Praxisprojekte: Ob Bewerbungstrainings, Praktika in den Ämtern oder Azubi-Veranstaltungen – in gemeinsamen Projekten entwickeln die Schülerinnen und Schüler wichtige Zukunftskompetenzen.
- Stärken fördern: Wir möchten zeigen, welche beruflichen Perspektiven die öffentliche Verwaltung bietet und wie abwechslungsreich die Tätigkeiten in den verschiedenen Fachbereichen sind.

Mit dieser Partnerschaft tragen wir aktiv dazu bei, den Fachkräftenachwuchs für unsere Stadtverwaltung zu sichern und gleichzeitig die Schülerinnen und Schüler in ihrer Berufswahl entscheidend zu unterstützen.

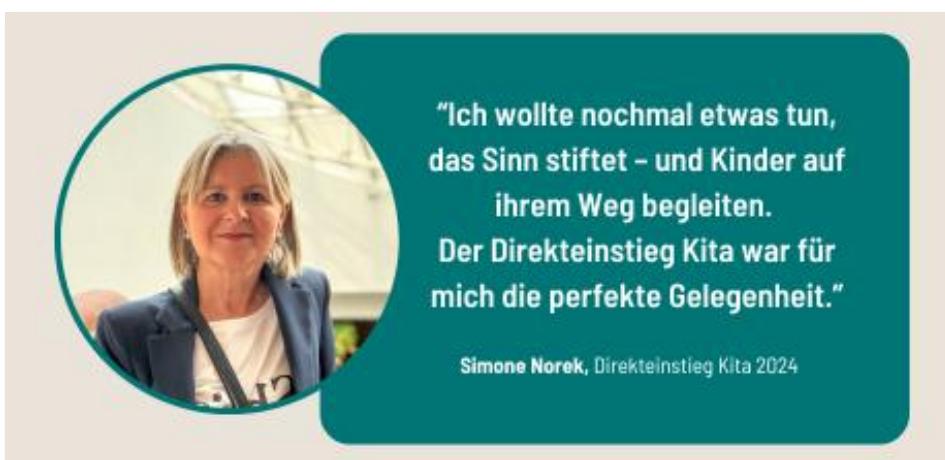


Oberbürgermeister Hartmut Holzwarth, Ausbildungsleiterin Cornelia Eick, Realschulrektor Sven Kubick, Lehrer für Berufsorientierung Jochen Wilhelm

Einführung des neuen Ausbildungsmodells „Direkteinstieg Kita“

Seit September 2023 gibt es bei der Stadt Winnenden für Interessierte, die mindestens einen Hauptschulabschluss haben und eine erfolgreich abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung vorweisen können, die Möglichkeit eine verkürzte Ausbildung zum/zur Sozialpädagogische/n Assistent/in zu absolvieren. Dieser neue Ausbildungsweg wird voll vergütet und zeichnet sich durch eine große Praxisnähe aus. Dabei können drei verschiedene Abschlüsse erworben werden: nach erfolgreichem Abschluss des ersten Jahres wird ein Zertifikat als Schulkindbetreuer/in erworben, nach zwei Jahren kann die Abschlussprüfung zur Sozialpädagogischen Assistenz und optional die Schulfremdenprüfung zum/zur Erzieher/in abgelegt werden.

Simone Norek, Teilnehmerin des Ausbildungsjahrgangs 2024, berichtet von ihren Erfahrungen:



„Zum 01.09.2024 habe ich mit dem neuen Ausbildungsprogramm Direkteinstieg Kita begonnen. Nach über 30 Jahren im Automotive-Bereich und dem Wegfall meines Arbeitsplatzes stand ich vor der Entscheidung: zurück in die Industrie oder beruflich ganz neu durchstarten? Ich habe mich für Letzteres entschieden – für eine sinnstiftende Tätigkeit mit Kindern. Als Mutter war mir schnell klar: Ich möchte Kinder auf ihrem Weg begleiten und ihnen wichtige Werte mitgeben. Der Direkteinstieg Kita machte diesen Schritt möglich: Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studienabschluss sowie mindestens zwei Jahre Berufs- und Lebenserfahrung. Besonders überzeugend: Im Gegensatz zu klassischen Ausbildungswegen ist diese praxisintegrierte Ausbildung finanziell attraktiv – sie ermöglicht einen beruflichen Neustart ohne existentielle Einbußen. Seit September bin ich drei Tage pro Woche an der Anna-Haag-Schule in Backnang und zwei Tage in einer Kita tätig. Je nach Ziel lassen sich verschiedene Abschlüsse erreichen – vom Zertifikat für Schulkindbetreuung bis zur Qualifikation als Sozialpädagogische Assistenz oder Erzieher/in. Für Menschen mit Lebenserfahrung, Lernfreude und dem Wunsch nach einer sinnvollen Tätigkeit ist dieses Programm eine echte Chance – mit Sicherheit, Perspektive und gesellschaftlicher Wirkung.“

Für unsere Kita-Teams sind die Direkteneinsteigenden, die mit ihrer Berufs- und Lebenserfahrung frische Perspektiven in den pädagogischen Alltag einbringen, eine wertvolle Bereicherung. Mit diesem attraktiven Ausbildungsweg stärken wir nicht nur unser Team, sondern auch die Zukunft der Kinderbetreuung in Winnenden.

FSJ und Bundesfreiwilligendienst

Für den Übergang zwischen Schule und Beruf bieten wir insgesamt 16 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, bei der Feuerwehr oder bei unserer neuen Stelle im Bereich Kultur, Stadtmarketing und Tourismus und nicht selten schließt sich eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung Winnenden an.

Praktika

Die Stadtverwaltung Winnenden bietet vielfältige Möglichkeiten, über ein Praktikum erste Einblicke in unsere 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. Auch lassen sich bei uns Pflichtpraktika während des Studiums, Praktika in Umschulungsmaßnahmen und begleitende Praktika für Ausbildung und Studium absolvieren. Eine große Nachfrage haben wir für die Vertiefungspraktika im Rahmen des Studiengangs Bachelor of Arts Public Management in unserer Verwaltung. Im Schnitt betreuen wir 10 Studierende pro Jahr, die mit großer Begeisterung ihr Wissen einbringen und so auch ihren eventuell künftigen Arbeitgeber besser kennen lernen können.

Maya Munz berichtet, wie sie das Vertiefungspraktikum im Hauptamt bei der Stadtverwaltung Winnenden erlebt hat:



“Besonders schätze ich, dass ich im Rahmen meines Praktikums viele verschiedene Aufgaben übernehmen und aktiv am Tagesgeschehen mitwirken darf.”

Maya Munz, Praktikantin

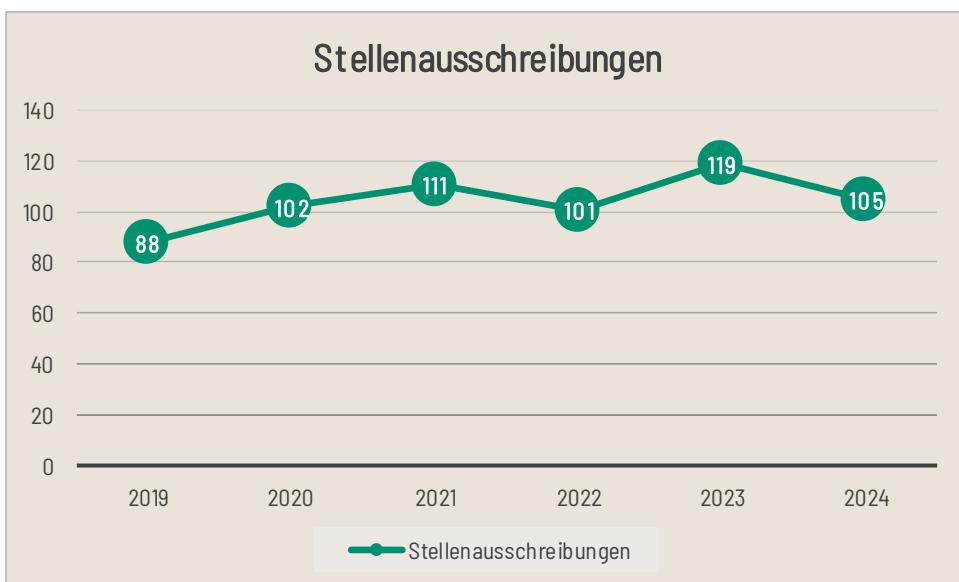
„Mein Name ist Maya Munz, ich bin 20 Jahre alt und absolviere derzeit im Rahmen meines Public-Management-Studiums mein Vertiefungspraktikum bei der Stadt Winnenden. Ich habe mich ganz bewusst für ein Praktikum bei der Stadt Winnenden entschieden, da sie nicht nur wirtschaftlich attraktiv ist, sondern auch kulturell und gesellschaftlich viel zu bieten hat. Die Kombination aus vielfältigen beruflichen Möglichkeiten, einem inspirierenden Umfeld und hoher Lebensqualität macht Winnenden für mich zum idealen Ort, um wertvolle Praxiserfahrungen zu sammeln und mich sowohl fachlich als auch persönlich weiterzuentwickeln. Besonders schätze ich, dass ich im Rahmen meines Praktikums viele verschiedene Aufgaben übernehmen und aktiv am Tagesgeschehen mitwirken darf. Dabei werde ich als vollwertiges Teammitglied anerkannt und mit Respekt sowie Wertschätzung behandelt – was für mich eine große Motivation darstellt. Jeder Arbeitstag gestaltet sich anders und bringt neue, spannende Herausforderungen

mit sich. Darüber hinaus ist es für meine berufliche Orientierung äußerst hilfreich, dass ich Einblicke in unterschiedliche Ämter und Aufgabenbereiche der Stadtverwaltung erhalte.“

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. Unsere Auswahlverfahren sind darauf ausgerichtet, Bewerbende objektiv und vergleichbar zu beurteilen. Bewerbungsgespräche führen wir in einer offenen und entspannten Atmosphäre, mit standardisierten Fragestellungen, um gleiche Chancen für alle zu gewährleisten. Bei bestimmten Stellen ergänzen wir das Auswahlverfahren durch fachliche Tests, um Kompetenzen gezielt einschätzen zu können. Darüber hinaus bieten wir Bewerbenden bei geeigneten Stellen die Möglichkeit zu einer Hospitation, z. B. im Bauhof, in der städtischen Gärtnerei, bei unseren Einrichtungen für Kinderbetreuung oder im Rahmen eines FSJ. So können Interessierte schon im Vorfeld einen realistischen Einblick in den Arbeitsalltag gewinnen und sowohl Team als auch Aufgabenfeld besser kennenlernen. Mit diesem ganzheitlichen Ansatz schaffen wir die Basis für fundierte Entscheidungen auf beiden Seiten und einen erfolgreichen Einstieg bei der Stadt Winnenden.

Stellenbesetzungen im Wandel der Jahre



Die Zahl der Stellenausschreibungen bei der Stadtverwaltung Winnenden hat sich in den letzten Jahren auf einem konstant hohen Niveau bewegt. Nach 88 Ausschreibungen im Jahr 2019 stieg die Zahl bis 2023 kontinuierlich an – auf einen Rekordwert von 119 veröffentlichten Stellen. Im Jahr 2024 wurden 105 Stellen ausgeschrieben, was einem leichten Rückgang entspricht, aber weiterhin über dem Niveau der Vorjahre liegt.

Die Besetzungsquote – also der Anteil der ausgeschriebenen Stellen, die tatsächlich erfolgreich besetzt wurden – schwankte in den letzten Jahren deutlich: Während 2019 noch 97 % der Stellen besetzt werden konnten, lag die Quote in den Jahren 2021 bis 2023 teils deutlich darunter (zwischen 70 % und 77 %). Im Jahr 2024 konnte sie erfreulicherweise wieder auf 84 % gesteigert werden.

Diese Entwicklung zeigt: Der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte nimmt weiter zu. Umso wichtiger ist ein professioneller Auftritt als Arbeitgeberin – von der Ausschreibung bis zum erfolgreichen Onboarding.

Entwicklung der Bewerbungen pro Stellenausschreibung



Auch die durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle spiegelt die Herausforderungen des Arbeitsmarkts wider. Während 2020 noch knapp 9 Bewerbungen pro Stelle eingingen – ein Spitzenwert – fiel dieser Wert bis 2022 auf nur noch 4,51 Bewerbungen. Im Jahr 2023 lag er bei 4,84 – ebenfalls auf einem niedrigen Niveau. Ein Lichtblick zeigt sich im Jahr 2024: Mit durchschnittlich 8,09 Bewerbungen pro Stelle konnte wieder ein deutlich höherer Wert erzielt werden – ein Indikator dafür, dass unsere gezielten Maßnahmen im Bereich Personalmarketing, Employer Branding und Social Media Wirkung zeigen.

Die Einstellungsquote – also der Anteil der Bewerbenden, die letztlich eingestellt wurden – lag dabei über die Jahre relativ stabil zwischen 10 % und 16 %. Diese Konstanz zeigt, dass trotz der Schwankungen in der Bewerberzahl eine sorgfältige Auswahl und qualitativ hochwertige Verfahren gewährleistet sind.

Im Bereich Ausbildung haben wir im Jahr 2024 über unser Bewerbermanagementsystem 16 Stellen ausgeschrieben. Im Durchschnitt haben wir 5,31 Bewerbungen pro Stelle erhalten, die Einstellungsquote lag bei 14,21 %, die Besetzungsquote bei 75 %. 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.

Personalmarketing

Die Gewinnung qualifizierter Fach- und Führungskräfte gewinnt auch für Kommunen zunehmend an Bedeutung. Die Stadtverwaltung Winnenden setzt deshalb auf ein modernes Personalmarketing, das digitale Kanäle, authentisches Employer Branding und kontinuierliche Erfolgskontrolle miteinander verbindet.

Digitale Stellenanzeigen & Social Media

Unsere Stellenausschreibungen erscheinen seit 2023 nahezu ausschließlich online – ergänzt durch gezielte Social-Media-Schaltungen. Dank eines automatisierten „Wrapping“-Verfahrens werden alle Ausschreibungen auch direkt auf unserem neuen LinkedIn-Arbeitgeberprofil veröffentlicht. So erreichen wir potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten dort, wo sie sich beruflich vernetzen. Unser LinkedIn Profil finden Sie unter diesem Link: <https://de.linkedin.com/company/stadtverwaltung-winnenden>.

SALE-Analyse

In Zusammenarbeit mit der Agentur Kunze + Stamm haben wir im Frühjahr 2024 mithilfe der SALE-Methode („Sichtbarkeit – Attraktivität – Leistung – Einfachheit“) unsere Arbeitgeberattraktivität aus Kandidatensicht untersucht. Die Ergebnisse zeigen klar auf, wo unsere Stärken liegen und welche Handlungsfelder wir priorisieren sollten:

Leistung: Niedrige Arbeitslosenquoten im Rems-Murr-Kreis machen den Wettbewerb um Fachkräfte hart, erhöhen aber die Wertschätzung für unsere langfristig sicheren Stellen.

Sichtbarkeit: Die Reichweite über eigene Social-Media-Kanäle ist ausbaufähig.

Attraktivität: In einem gemeinsamen Workshop definierten wir unsere Employer Value Proposition (Arbeitgeberwertever sprechen, Alleinstellungsmerkmal als Arbeitgeber):

- **Arbeitsinhalte:** Gestaltungsspielräume, Abwechslung, sinnstiftende Themen
- **Benefits:** Sicherheit, finanzielle Zuschüsse, Homeoffice, Work-Life-Balance, Gesundheitsangebote
- **Unternehmenskultur:** kollegiales Miteinander, Offenheit, Menschlichkeit
- **Selbstbild:** sympathisch, bodenständig, verlässlich, innovativ und zukunftsfähig

Einfachheit: Unser Online-Bewerbungsprozess soll weiter verschlankt werden, um Abbruchraten zu minimieren.

Ausblick & nächste Schritte

In den kommenden Jahren setzen wir die Handlungsempfehlungen der SALE-Analyse um: Wir werden unsere Online-Formulare weiter verschlanken, zielgruppenspezifische Media-Kampagnen starten und unsere Benefits noch sichtbarer kommunizieren. So stellen wir sicher, dass wir auch in einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgebermarke wahrgenommen werden. Dass wir auf einem guten Weg sind, zeigen die Auszeichnungen, die wir als Arbeitgeberin bereits erhalten haben.

Auszeichnungen



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 2024 wurde die Stadtverwaltung Winnenden mit dem TopCompany Siegel 2025 zum dritten Mal in Folge 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>

Außerdem erhielten wir 2024 zum ersten Mal das Siegel „Arbeitgeber der Zukunft“ vom „Deutschen Innovationsinstitut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung (diind)“. Dieses Siegel wird seit 2021 unter der Schirmherrschaft der früheren Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries verliehen. Mittlerweile hat es sich laut Handelsblatt als eine der wichtigsten Auszeichnungen im Employer Branding etabliert. Anders als viele andere Auszeichnungen legt das "Arbeitgeber der Zukunft"-Siegel großen Wert auf Transparenz. Unternehmen werden anhand ihrer digitalen Außenwahrnehmung und ihres digitalen Auftritts bewertet, wobei der Fokus auf Modernität, Innovation und Digitalisierung liegt. Es handelt sich hierbei nicht um eine "Zertifizierung", sondern um einen detaillierten und objektiven Prüfprozess, der zudem kostenlos ist – eine Bewerbung unsererseits war nicht erforderlich. Die Analyse umfasst die Prüfung des Social Listenings sowie der digitalen Touch Points eines Unternehmens und wird durch eine Selbstauskunft ergänzt. Darüber hinaus werden Feedbacks von Mitarbeitenden und Kunden auf gängigen Plattformen wie kununu begutachtet. Ziel vor jeder Bewertung ist es, möglichst viele Datenpunkte für ein ausgewogenes Bild zu erhalten.



**"Wir freuen uns, dass unsere
Mitarbeitenden uns fleißig
Feedback geben, ob über Kununu
oder im direkten Gespräch.
Dieser offene Austausch ist uns
wichtig!"**

Emely Rehberger, Hauptamtsleiterin

Personalentwicklung

Jahresgespräche und Leistungsentgelt

Regelmäßige Jahresgespräche sind ein wichtiger Bestandteil unserer Personalentwicklung. Sie bieten Raum für Rückblick, Feedback und gemeinsame Zielvereinbarungen. Dabei geht es nicht nur um die Bewertung der vergangenen Arbeitsphase, sondern auch um die Weiterentwicklung der Zusammenarbeit, der individuellen Stärken und der beruflichen Perspektiven. Die Gespräche orientieren sich an der „Dienstvereinbarung zur Führung von Jahresgesprächen“ und fördern Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz. Sie schaffen Transparenz, stärken die Kommunikation und bilden gleichzeitig die Grundlage zur Zahlung der Leistungsentgelte. Damit würdigen wir besondere Leistungen, fördern individuelle Entwicklung und unterstützen eine faire, wertschätzende Feedbackkultur in der Stadtverwaltung Winnenden.

Nachwuchsführungskräfteprogramm

Für neue und zukünftige Führungskräfte bieten wir ein Nachwuchsführungskräfteprogramm in Kooperation mit den Stadtverwaltungen Backnang, Waiblingen und seit 2025 auch mit Weinstadt. Die 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 vergleichbarerer Beschäftigter mit mehrjähriger Berufserfahrung und Bewährung im Beruf möglich. Von den vier Städten können insgesamt 16 Mitarbeitende teilnehmen.

Das Nachwuchsführungskräfteprogramm wird von unseren Mitarbeitenden sehr gut angenommen. Annika Luckert, Teilnehmerin des Nachwuchsführungskräfteprogramms 2024, schreibt dazu:



**“Die Teilnahme am Nachwuchsführungskräfte-
programm war für mich
persönlich eine tolle Erfahrung.”**

Annika Luckert, Leiterin SG Sport- u. Vereinswesen

„Die Teilnahme am Nachwuchsführungskräfteprogramm war für mich persönlich eine tolle Erfahrung. Im Rahmen des Programms konnte ich viele wertvolle Erkenntnisse mitnehmen und meine Führungskompetenzen gezielt weiterentwickeln. Besonders der offene Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus ganz unterschiedlichen Bereichen war spannend und hilfreich. Viele der Impulse nehme ich mit in meinen Arbeitsalltag.“

Für Führungskräfte bietet die Stadtverwaltung Winnenden die Möglichkeit, weitere Seminare zum Thema „Führen“ zu absolvieren.

Internes 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 Mitarbeitendengruppen Schulungen organisiert. Für Führungskräfte bieten wir in Einzelfällen ein Coaching unter fachlicher Expertise an.

Zusätzlich gibt es für das pädagogische Personal in der Schulkindbetreuung die Möglichkeit an verschiedenen kreativen und pädagogischen Fortbildungen teilzunehmen. In Seminaren wie zum Beispiel „professionelle Feedbackgespräche mit Eltern“ wird vermittelt, wie eine partnerorientierte Gesprächsführung und eine klare Kommunikation mit den Eltern ermöglicht werden kann. Auch einen vielfältigen eigenen Fortbildungsbereich für die über 250 pädagogischen Fachkräfte in den städtischen Kindertageseinrichtungen bietet das Fachamt in Zusammenarbeit mit verschiedenen Referierenden an. Die fast 30 Fortbildungsthemen ergeben sich aus einer Umfrage in den Kitas sowie aus dem aktuellen fachlichen Diskurs und wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Durch unser internes Schulungsprogramm profitieren wir nicht nur von kurzen Wegen, sondern auch davon, dass die Mitarbeitenden und Führungskräfte sich im Team weiterentwickeln.

Aufstiegs- und Weiterbildungslehrgänge

In den vergangenen Jahren wurden unsere Aufstiegs- bzw. Weiterbildungslehrgänge von neun unserer Mitarbeitenden erfolgreich abgeschlossen.

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

Bei Interesse an Aufstiegs- oder Weiterbildungslehrgängen können sich unsere Mitarbeitenden gerne beim Sachgebiet Personal über die Voraussetzungen und weitere Einzelheiten informieren.

Aufstiegslehrgang mittlerer in den gehobenen Dienst:

Beamten und Beamte im mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst können unter bestimmten Voraussetzungen in den gehobenen Dienst aufsteigen. Diese Qualifizierungsmaßnahme (der Aufstiegslehrgang) 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 angeboten. Die Qualifizierung wird mittels

Einführungsseminaren und Workshops durchgeführt. Sie dauert 8 Monate und endet mit einer mündlichen Abschlussprüfung.



Stephanie Schromm hat die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen und berichtet von ihren Erfahrungen:

„Von März bis November 2024 habe ich die Aufstiegsfortbildung vom mittleren in den gehobenen Verwaltungsdienst bei der VWA in Stuttgart absolviert. Die Aufstiegsfortbildung setzte sich aus Einführungsseminaren, Workshops, in denen die gelernte Theorie in Aufgaben und Prüfungssimulationen gefestigt wurde, sowie einer mündlichen Abschlussprüfung zusammen. Inhalte des Lehrgangs waren die Anwendung unterschiedlicher Gesetze und die Vorbereitung auf die Anforderungen des gehobenen Verwaltungsdienstes. Es war eine sehr lehrreiche Erfahrung und ich freue mich, dass ich diesen Schritt für meine berufliche Weiterentwicklung machen durfte.“

Außerdem besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, den Aufstieg vom mittleren in den gehobenen feuerwehrtechnischen Dienst zu absolvieren.

Erste und Zweite Prüfung nach der Entgeltordnung VKA

Beschäftigte, die keine Verwaltungsausbildung haben, können unter bestimmten Voraussetzungen bei uns berufsbegleitend den Fortbildungslehrgang für die Erste Prüfung an einer Verwaltungsschule absolvieren, um entsprechend höher eingruppiert werden zu können.

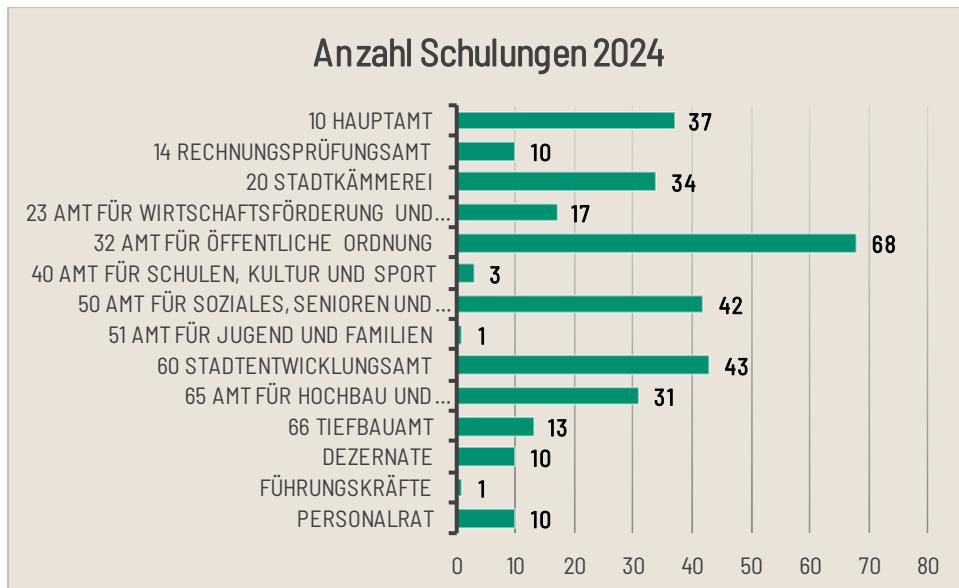
Außerdem besteht für Mitarbeitende mit entsprechender einschlägiger Berufspraxis und Erfüllung bestimmter Kriterien die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Fortbildung zum/zur Verwaltungswirt/in (Zweite Prüfung nach der Entgeltordnung VKA).

Externe Fortbildungen

Für die fachliche und persönliche Qualifizierung gibt es vielfältige Möglichkeiten, externe Fortbildungen zu besuchen, beispielsweise bei der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie e.V. (VWA).

Im Jahr 2024 nahmen unsere Mitarbeitenden an 320 externen Fortbildungsveranstaltungen teil⁷.

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



Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden hat für die Stadtverwaltung Winnenden einen hohen Stellenwert. Dies zeigt sich auch in der gestiegenen Teilnahme an externen Fortbildungen: Während im Vorvorjahr⁸ 244 Schulungsveranstaltungen besucht wurden, lag die Zahl im Jahr 2024 bei 320 – ein Anstieg von rund 31 %. Diese Investition in Wissen und Kompetenz stärkt nicht nur die individuelle berufliche Entwicklung, sondern auch die Innovationskraft und Servicequalität unserer Verwaltung.

⁷ Zusätzliche Schulungen fanden in den budgetierten Bereichen der Kindertagesstätten, Schulkindbetreuung, Schulsozialarbeit, Jugendreferat und Bibliothek statt. Diese sind nicht in der unten stehenden Auswertung enthalten.

⁸ 2022

Personalbindung

In einer Arbeitswelt, die sich zunehmend wandelt und in der gute Mitarbeitende vielfältige berufliche Optionen haben, ist es besonders wichtig, den Fokus auch auf die Menschen zu richten, die bereits für die Stadtverwaltung Winnenden tätig sind. Dabei stellt sich die Frage, wie neue Kolleginnen und Kollegen von Anfang an wertschätzend und strukturiert aufgenommen werden (Onboarding) – und ebenso, wie der Abschied von Mitarbeitenden bewusst und positiv gestaltet werden kann (Offboarding).

Ankommen mit System – unser Onboarding-Prozess

Um neue Kolleginnen und Kollegen wertschätzend und strukturiert aufzunehmen, wurden bei der Stadtverwaltung Winnenden konkrete Instrumente entwickelt:

- ein Muster-Einarbeitungsplan zur Orientierung in den ersten Wochen,
- sowie Leitfäden für Vorgesetzte, die Gespräche zur Einführung, zur Zwischenbilanz und zur Reflexion der Probezeit unterstützen.

Diese Unterlagen wurden allen Führungskräften zur Verfügung gestellt und tragen dazu bei, den Einstieg zu vereinheitlichen – gleichzeitig bleibt Raum für individuelle Gestaltung. So stellen wir sicher, dass sich neue Mitarbeitende schnell zurechtfinden, gut begleitet werden und sich von Beginn an als Teil des Teams fühlen.

Willkommenskultur

Ein gelungener Start ist die Basis für eine langfristige Zusammenarbeit. Deshalb haben wir gemeinsam mit Frau Gramlich, der Vorsitzenden des Personalrats, einen praxisnahen Leitfaden entwickelt, der neue Mitarbeitende von ihrem ersten Tag bis zum Ende der Probezeit begleitet. Ziel ist es, den Einstieg so reibungslos und wertschätzend wie möglich zu gestalten.

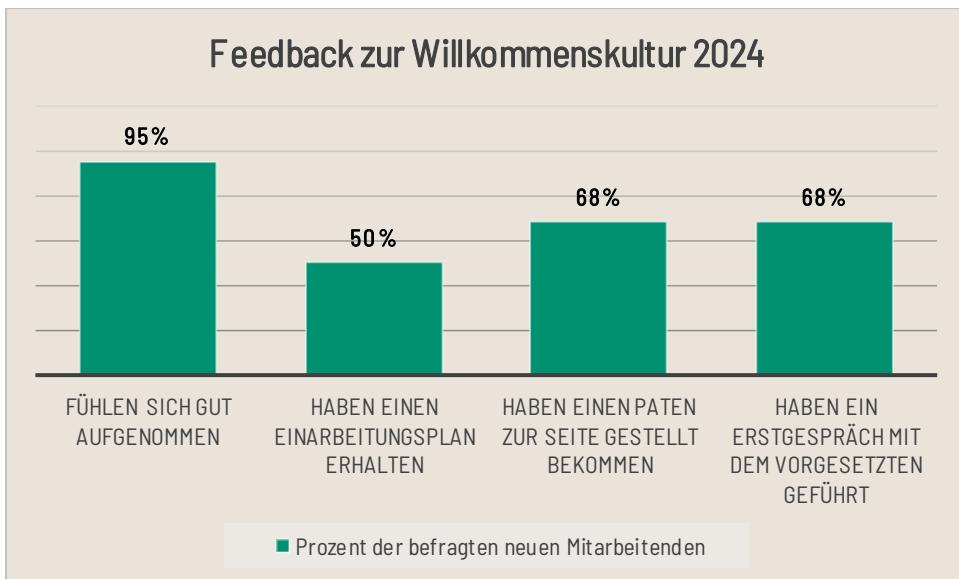
Der Leitfaden ist Teil unseres Onboarding-Prozesses und stellt sicher, dass alle relevanten Schritte – vom ersten Willkommen bis hin zu Feedbackgesprächen – strukturiert umgesetzt werden. Er richtet sich in erster Linie an Führungskräfte, die mit dem Sachgebiet Personal und den Fachämtern gemeinsam Verantwortung für einen gelungenen Einstieg tragen. Gleichzeitig sind auch Kolleginnen und Kollegen eingeladen, aktiv zur Willkommenskultur beizutragen – sei es durch Unterstützung im Alltag oder einfach durch ein offenes Ohr.

Patensystem

Als wichtiger Baustein des Onboardings 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.

Feedback zum Onboarding Prozess

Seit 2024 holen wir einige Monate nach dem Eintritt aktiv Rückmeldungen von neuen Mitarbeitenden zur erlebten Willkommenskultur ein. Ziel ist es, die Qualität unseres Onboardings nicht nur zu sichern, sondern stetig weiterzuentwickeln. Die Ergebnisse der ersten Befragungsrunde zeigen deutlich: Unsere Maßnahmen wirken und sie werden geschätzt.



95 % der befragten Mitarbeitenden gaben an, dass sie sich bei der Stadtverwaltung Winnenden aufgenommen fühlen. Die Hälfte erhielt einen Einarbeitungsplan, 68% hatten persönliche Paten und ein Erstgespräch mit dem/der Vorgesetzten.

Die durchschnittliche Bewertung der Frage, ob man die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin weiterempfehlen würde, lag bei über 8 von 10 Punkten.

Neben den quantitativen Ergebnissen spiegeln auch die offenen Rückmeldungen ein durchweg positives Stimmungsbild wider – verbunden mit konstruktiven Hinweisen, etwa zur IT-Ausstattung oder zum Wunsch nach klareren Strukturen im Einarbeitungsprozess.

Die Ergebnisse bestätigen, wie wichtig ein strukturierter und zugleich herzlicher Einstieg ist und wie entscheidend eine gute Willkommenskultur zur langfristigen Bindung beiträgt. Wir bedanken uns bei allen neuen Kolleginnen und Kollegen für ihr wertvolles Feedback und nutzen es, um unsere Prozesse weiter zu verbessern.

Offboarding mit Wertschätzung – den Abschied positiv gestalten

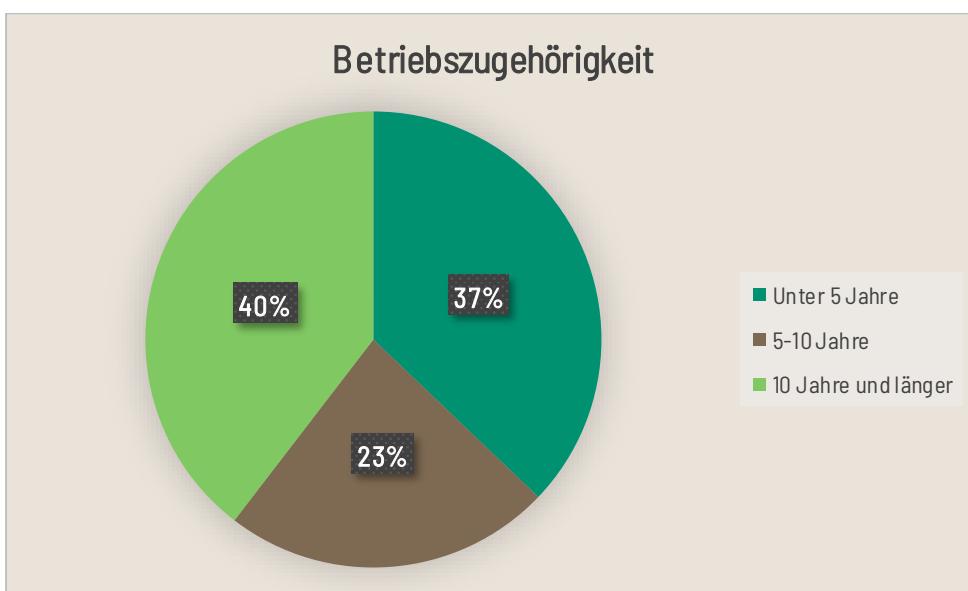
Auch der Austritt von Mitarbeitenden verdient Aufmerksamkeit – denn wer uns verlässt, bleibt oft Botschafterin oder Botschafter der Stadt Winnenden. Ein professionell gestalteter Offboarding-Prozess wirkt weit über den letzten Arbeitstag hinaus und stärkt unser Bild als verlässliche und wertschätzende Arbeitgeberin. Um den Austritt bewusst und strukturiert zu gestalten, wurden eine Checkliste für das Offboarding sowie ein Leitfaden für das Austrittsgespräch entwickelt. Diese unterstützen Führungskräfte dabei, wichtige Rückmeldungen zu berücksichtigen und ein wertschätzendes Gespräch auf Augenhöhe zu führen. Ein besonderes Signal setzt unsere „Rückfahrkarte“: Sie richtet sich an besonders geschätzte Mitarbeitende, die unser Haus auf eigenen Wunsch verlassen und bringt klar zum Ausdruck: „Wir würden uns freuen, Sie eines Tages wieder bei uns begrüßen zu dürfen.“ Mit dieser Einladung bleiben Türen offen und aus einem Abschied kann vielleicht ein Wiedersehen werden. Ein positives Offboarding-Erlebnis ist damit nicht nur ein Abschluss, sondern auch Teil einer langfristig gedachten Personalbindung.

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 wurde 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 an die Digitalisierung angepassten 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

Die Stadtverwaltung Winnenden vereint langjährige Erfahrung mit frischen Impulsen: 40 % unserer Mitarbeitenden sind seit zehn Jahren oder länger Teil unseres Teams, während 37 % in den letzten vier Jahren neu dazugekommen sind.⁹ Damit liegen wir nahe am bundesweiten Durchschnitt, laut dem im Jahr 2023 ein Anteil von 41,7 % der Beschäftigten seit mindestens zehn Jahren bei ihrem Arbeitgeber tätig war.¹⁰ Diese Zahlen zeigen, dass die Stadtverwaltung Winnenden als Arbeitgeberin sowohl Beständigkeit als auch attraktive Entwicklungsperspektiven bietet.

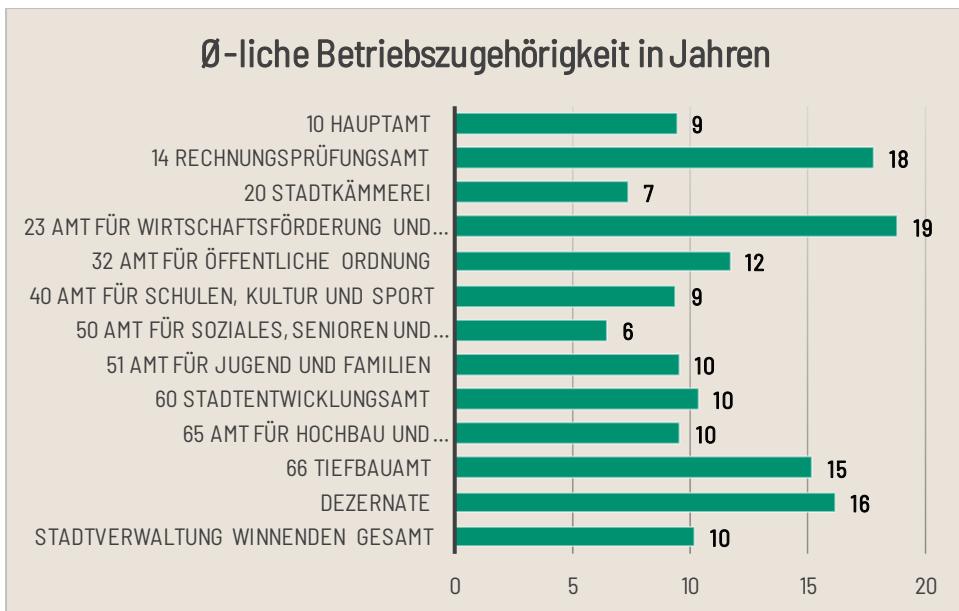


Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei der Stadtverwaltung Winnenden beträgt zum 31.12.2024 rund 10 Jahre¹¹.

⁹ In den Zahlen sind Personen unter 25 Jahren sowie Auszubildende, Praktikanten und Freiwilligendienstleistende nicht berücksichtigt.

¹⁰ Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/dauer-beschaeftigung-aktuell-Arbeitgeber.html>

¹¹ In den Zahlen sind Personen unter 25 Jahren sowie Auszubildende, Praktikanten und Freiwilligendienstleistende nicht berücksichtigt.



Besonders lange bleiben Beschäftigte im Rechnungsprüfungsamt (18 Jahre) und im Amt für Wirtschaftsförderung und Grundstücksverkehr (19 Jahre), was für eine starke Identifikation mit diesen Bereichen spricht. Gleichzeitig sorgen neue Mitarbeitende in Ämtern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit, wie dem Amt für Soziales, Senioren und Integration(6 Jahre) oder der Stadtkämmerei(7 Jahre), für frische Impulse. Diese Mischung aus Erfahrung und Innovation stärkt die Stadtverwaltung als moderne und verlässliche Arbeitgeberin.

Langjährige Treue verdient Anerkennung

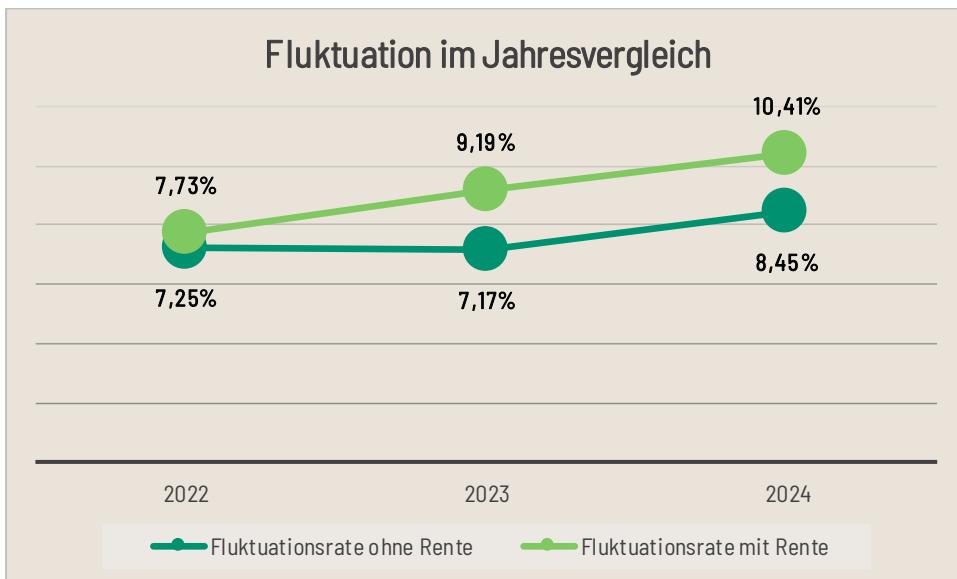
Die Stadtverwaltung Winnenden ist stolz auf die langjährige Verbundenheit vieler Mitarbeitender. Im Jahr 2024 konnten wir insgesamt 53 Kolleginnen und Kollegen zu einem besonderen Jubiläum gratulieren:

Jubiläum	Anzahl von Mitarbeitenden
10 Jahre Stadt	20
20 Jahre Stadt	6
25. Dienstjubiläum	16
30 Jahre Stadt	4
40 Jahre Stadt	1
40. Dienstjubiläum	6
Ergebnis	53

Jubiläen sind für uns nicht nur formale Meilensteine, sondern gelebte Momente der Wertschätzung. Denn letztlich sind es die Menschen, die unsere Verwaltung prägen – mit ihrem Wissen, ihrer Loyalität und ihrem täglichen Einsatz. Wir freuen uns auf viele weitere Jubiläen in den kommenden Jahren und danken allen Kolleginnen und Kollegen, die ihre berufliche Laufbahn mit uns gestalten.

Fluktuation

Die Stadtverwaltung Winnenden verzeichnete im Jahr 2024 insgesamt 70 Austritte¹². Davon entfielen 5 auf arbeitgeberseitige Kündigungen, 41 auf Kündigungen durch Mitarbeitende, 13 auf altersbedingte Austritte und 2 auf Versetzungen von Beamten. Die altersbereinigte Fluktuationsrate¹³ lag bei 8,45 %, während sie einschließlich der altersbedingten Austritte 10,41 % betrug. Im Vergleich zu den Jahren 2022 und 2023 ist ein leichter Anstieg festzustellen.



Diese Entwicklung spiegelt einen bundesweiten Trend wider: Laut dem dbb Monitor öffentlicher Dienst 2025¹⁴ fehlen dem öffentlichen Dienst derzeit rund 570.000 Beschäftigte, wobei in den nächsten zehn Jahren etwa 1,3 Millionen Beschäftigte altersbedingt ausscheiden werden. Zudem zeigt das „Bleibebarometer Öffentlicher Dienst“¹⁵, dass 80 % der Beschäftigten sich vorstellen können, den Arbeitgeber zu wechseln, wobei ein Drittel sogar einen Wechsel in die Privatwirtschaft in Betracht zieht.

Um dieser Herausforderung zu begegnen, setzt die Stadtverwaltung Winnenden verstärkt auf Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung. Erfreulicherweise ist die Frühfluktuation, also der Anteil der Mitarbeitenden, die uns bereits im ersten Jahr ihrer Beschäftigung verlassen haben, im Jahr 2024 leicht gesunken. Mit einem Anteil von 9 % an allen Austritten liegt dieser Wert unter dem 10 %-Wert aus dem Jahr 2022. Dies zeigt, dass unsere Maßnahmen zur Integration und Bindung neuer Mitarbeitender zunehmend Wirkung zeigen. Unser Ziel ist es, die Fluktuation langfristig zu senken und gleichzeitig ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich neue wie erfahrene Mitarbeitende gleichermaßen wohl und wertgeschätzt fühlen.

¹² Ausgewertet wurden die folgenden Maßnahmen: Austritt –Altersgrenze, Austritt – Entlassung Beamte, Austritt – Kündigung Ang./Arb. und Austritt – Veranlass. AG, Austritt – Sonstiges. Ohne Auszubildende, Praktikanten oder Freiwilligendienstleistende.

¹³ Die Fluktuationsrate berechnet sich jeweils aus der Anzahl der Austritte eines Jahres im Verhältnis zum Personalstand zum 31.12. des Jahres.

¹⁴ Quelle:

https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2025/dbb_monitor_oeffentlicher_dienst_2025.pdf

¹⁵ Quelle: https://nextpublic.de/wp-content/uploads/2024/12/Studie_Bleibebarometer_Oeffentlicher_Dienst.pdf

Altersmanagement

Um auch den Herausforderungen unserer erfahreneren Mitarbeitenden gerecht zu werden, haben wir uns im Rahmen einer Bachelorarbeit mit dem Thema „Entwicklung von Maßnahmen im Altersmanagement für Mitarbeiter über 55 Jahren“ beschäftigt. In einer Umfrage wurden alle Mitarbeitenden über 55 Jahre dazu befragt, wie zufrieden sie mit dem Gesundheitsmanagement, den Weiterbildungsmöglichkeiten und der erfahrenen Wertschätzung sind. Die überwiegend positive Rückmeldung ist uns Ansporn, machbare Verbesserungsvorschläge aufzugreifen und bei der Durchführung von Maßnahmen zu berücksichtigen.

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 unseren Ersthelfenden die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch und zur kontinuierlichen Weiterbildung anzubieten, fand im Jahr 2025 erstmals ein Treffen der Ersthelfenden statt. 25 Ersthelfende berichteten von ihren bisherigen Erste-Hilfe-Fällen und wurden von unserem Betriebsarzt mit aktuellen Informationen zur Ersten Hilfe versorgt.

Mit unserem 2025 neu eingeführten Unterweisungscenter sollen Führungskräfte bei der Durchführung von Unterweisungen unterstützt werden. Unterweisungen sind ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsschutzes und tragen maßgeblich zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei. Sie sind zum größten Teil vorgeschrieben und betreffen alle Mitarbeitenden. Die Qualität und Wirksamkeit einer Unterweisung hängt von der Vorbereitung, den verwendeten Materialien und einer ansprechenden Gestaltung ab. Durch das Unterweisungscenter wird Wissen interessant, fast spielerisch und interaktiv aufgearbeitet und durch die digitale Form präsentieren wir uns als moderner Arbeitgeber.

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

Gesundheitskurse

Um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern, bieten wir in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Winnenden e.V. (VHS) Gesundheitskurse an. Dabei wurde das Angebot seit dem Frühjahrsemester 2024 ausgeweitet und die Mitarbeitenden können nun aus über 15 Kursen auswählen um von Yoga, über Piloxing und Line Dance in der Gruppe etwas für ihre Gesundheit zu tun. Bei gemeinsamen Kochveranstaltungen lernen die Kursteilnehmenden unter Anleitung von erfahrenen Dozenten gesunde Küche in ihren Alltag zu integrieren. Zuletzt wurden so in lockerer Runde die Vorzüge der Ayurvedischen Küche vermittelt.

Präventionsprogramme

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden liegt uns am Herzen – denn nur wer sich wohlfühlt, kann auch langfristig engagiert arbeiten. Deshalb bietet die Stadtverwaltung Winnenden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements verschiedene präventive Maßnahmen an. Neben Grippeimpfungen sowie Angeboten zur Darmkrebs-, Diabetes- und – ganz neu – Hautkrebsprävention unterstützen wir aktiv die Teilnahme am Präventionsprogramm RV-Fit der Deutschen Rentenversicherung.

Das Programm richtet sich an Menschen mit ersten gesundheitlichen Beschwerden – auch zwei Beamtinnen und Beamte können bei uns pro Jahr daran teilnehmen. Ziel ist es, gesundheitlichen Beeinträchtigungen frühzeitig entgegenzuwirken und neue Routinen für einen gesunden Lebensstil zu entwickeln.

Eine Teilnehmerin berichtet:

„Im Jahr 2024 startete ich das halbjährige RV-Fit-Trainingsprogramm der Deutschen Rentenversicherung. Als Beamtin bin ich zwar nicht gesetzlich rentenversichert, doch die Stadtverwaltung hat meine Teilnahme ermöglicht und die Kosten übernommen. Besonders begeistert war ich vom Start in der Reha-Klinik Überruh in Isny – in herrlicher Umgebung und mit einem sehr durchdachten Programm. Nach einem ärztlichen Check wurden gemeinsam mit den Fachtherapierenden individuelle Ziele festgelegt. In der Folgezeit trainierte ich berufsbegleitend mit Unterstützung einer App und wöchentlichem Coaching. In der Abschlussphase konnten wir die Fortschritte reflektieren und Strategien für den Alltag festigen. Ich finde das Programm hervorragend – die Therapierenden waren freundlich und außerordentlich kompetent.“

Auch eine weitere Rückmeldung unterstreicht die Wirksamkeit des Programms:

„Für mich war diese Zeit sehr aktiv und erfolgreich. Ich habe neue Impulse erhalten, meine Ernährung in einigen Bereichen umgestellt und meine sportlichen Schwerpunkte verändert.“

Mit Angeboten wie diesen möchten wir unsere Mitarbeitenden ermutigen, in ihre Gesundheit zu investieren und zeigen, dass wir als Arbeitgeberin hinter ihnen stehen: präventiv, unterstützend und verlässlich.

Pflegelotsin

Für Mitarbeitende, die in ihrem Umfeld mit dem Thema Pflege konfrontiert werden, gibt es ein zeitnahe, niederschwelliges und vertrauliches Gesprächsangebot durch Cornelia Eick als 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. Oftmals hilft es schon ein offenes Ohr zu haben und Dinge gemeinsam einordnen zu können.

Fehlzeiten

Im Jahr 2024 lag der durchschnittliche Krankenstand bei der Stadtverwaltung Winnenden bei 13,27 Tagen pro Mitarbeitendem und damit erneut unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 14,8¹⁶ Tagen. Diese positive Tendenz zeigt sich bereits seit mehreren Jahren: Trotz eines leichten Anstiegs gegenüber den Vorjahren bleibt der Krankenstand durchgängig unter dem Bundesschnitt¹⁷.



Ein weiterer stabilisierender Faktor: Die Zahl der Langzeitkranken ist seit 2023 konstant bei 25 – trotz eines allgemein höheren Krankenstandniveaus seit der Pandemie. Das spricht für unsere nachhaltigen Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement.

¹⁶ Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/13441/umfrage/entwicklung-der-jaehrlichen-anzahl-krankheitsbedingter-fehltage-je-arbeitnehmer>

¹⁷ Quelle: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/krankenstand.html>



Die Daten lassen darauf schließen, dass unsere kontinuierlichen Investitionen in Prävention, Gesundheitsförderung und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld Wirkung zeigen. Kurse im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Angebote tragen zur Entlastung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei – was sich letztlich auch in einer geringeren Ausfallquote widerspiegelt.

Gerade im Vergleich zum bundesweiten Trend zeigt sich: Wer bei der Stadtverwaltung Winnenden arbeitet, profitiert nicht nur von einem attraktiven Arbeitsumfeld, sondern auch von guten Rahmenbedingungen für die eigene Gesundheit.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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. Die Stadtverwaltung Winnenden bietet dazu eine sehr flexible und großzügige Gleitzeitregelung an. 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 570 unterschiedliche Teilzeitmodelle.

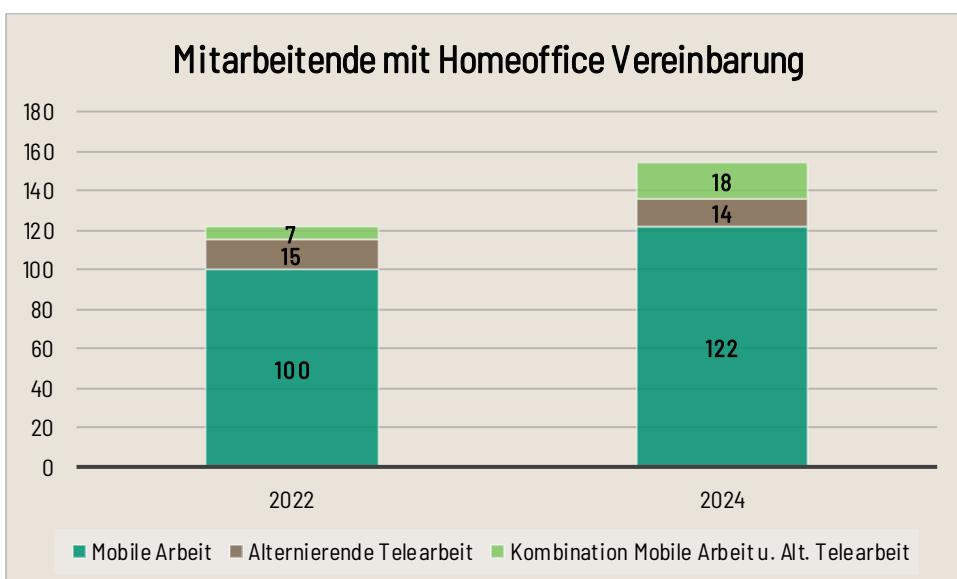
Homeoffice

Die Stadtverwaltung Winnenden bietet ihren Mitarbeitenden auch weiterhin flexible und verlässliche Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten und das ganz bewusst entgegen dem bundesweiten Trend zur Rückkehr ins Büro. Wir haben mit unseren Regelungen gute Erfahrungen gemacht und sehen im Homeoffice-Modell eine zukunftsweisende Antwort auf die Anforderungen an eine moderne Verwaltung.

Es stehen drei Modelle zur Verfügung:

- Mobiles Arbeiten: flexibel, orts- und zeitungebunden, ohne feste Homeoffice-Tage.
- Alternierende Telearbeit: regelmäßig wechselnd zwischen Büro und Zuhause, an festen Tagen.
- Kombinationsmodell: Verbindung mobiler Arbeit mit festen Telearbeitszeiten.

Seit Herbst 2022 ist ergänzend der sogenannte Homeoffice-Freitag möglich – zusätzlich zu bestehenden Einzelvereinbarungen. Diese Regelung wurde inzwischen in die Dienstvereinbarung zum Homeoffice integriert und ist fest in der Arbeitsorganisation verankert.



Die Entwicklung zeigt: Unsere Mitarbeitenden wissen diese Flexibilität zu schätzen. Mit Stand zum 31.12.2024 hatten 154 Mitarbeitende eine gültige Homeoffice-Vereinbarung abgeschlossen – das sind 32 mehr als 2022. Der Großteil bevorzugt weiterhin das mobile Arbeiten (122 Personen). Der Anteil der Mitarbeitenden mit alternierender Telearbeit (14 Personen) ist nahezu konstant geblieben. Die Kombination beider Modelle (18 Personen) hat an Beliebtheit dazu gewonnen.

Freistellungsjahr für Beamte

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 Landesbeamten gesetz in Anspruch nehmen zu können. Nach einer Ansparphase 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 Beamten und Beamter ausgedrückt werden und gleichzeitig schafft dies eine gute Planungssicherheit für die Stadt. Bis jetzt haben 4 Beamten und Beamten dieses Angebot gerne wahrgenommen.

Weitere Goodies

Betriebskantine

Wer gut arbeitet, soll auch gut essen können. In unserer Betriebskantine bieten wir täglich eine abwechslungsreiche Auswahl an frisch zubereiteten Speisen – darunter drei Hauptgerichte, von denen eines immer vegetarisch ist. Ergänzt wird das Angebot durch fünf verschiedene Salatteller. Die Bestellung erfolgt ganz unkompliziert über das Online-Portal Mampf, in dem das Wunschgericht bequem ausgewählt werden kann. Und das Beste: Die Stadt Winnenden bezuschusst jedes Gericht – als Beitrag zu gesunder Ernährung und Wertschätzung im Arbeitsalltag.

Teeküchen, Wasserspender

Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Dazu gehört für uns auch ein unkomplizierter Zugang zu frischem Trinkwasser. Neben den bestehenden Wasserspendern im Rathaus wurden in den letzten zwei Jahren zahlreiche weitere Standorte mit Wasserspendern oder -filtersystemen ausgestattet – darunter alle Kindergärten, das Alte Rathaus, die Feuerwehr sowie unsere Standorte in der Bengel- und der Marktstraße. Auch in mehreren Schulkindbetreuungen sorgen nun Wassersprudler für eine willkommene Erfrischung im Arbeitsalltag.

Neuer Kreativraum

Seit Ende August 2024 gibt es bei der Stadtverwaltung Winnenden einen ganz besonderen Ort für frische Gedanken, neue Perspektiven und gemeinsamen Austausch: den neuen Kreativraum im 1. Obergeschoss des Rathauses (Zimmer 118).



Der Raum wurde speziell dafür gestaltet, um kreative Ideen zu entwickeln, Workshops durchzuführen oder in lockerer Atmosphäre ämterübergreifend ins Gespräch zu kommen. Ganz im Sinne unserer offenen Unternehmenskultur kann er von allen Mitarbeitenden ohne vorherige Reservierung genutzt werden. Ein besonderes Highlight: Eine hochwertige Siebträger-Kaffeemaschine mit zwei Mahlwerken und ein ausgewähltes Teesortiment laden zum Genießen ein. Für die Nutzung der Kaffeemaschine ist eine kurze Einweisung erforderlich. Der Kreativraum ist damit ein weiteres Beispiel dafür, wie wir moderne Arbeitsumgebungen schaffen, die Innovation fördern und Raum für persönliche Begegnungen bieten – ganz nach dem Motto: Gute Ideen brauchen Raum. Und manchmal auch einfach einen guten Kaffee.

Jobticket und Zuschuss zum Pedelec

Die Stadtverwaltung Winnenden beteiligt sich am Deutschland-Job Ticket mit einem Zuschuss in Höhe von 50 Prozent. Auszubildenden und Freiwilligkeitsdienstleistenden wird ein Zuschuss von 100 Prozent gewährt. Momentan nehmen 71 Mitarbeitende den Zuschuss in Anspruch.

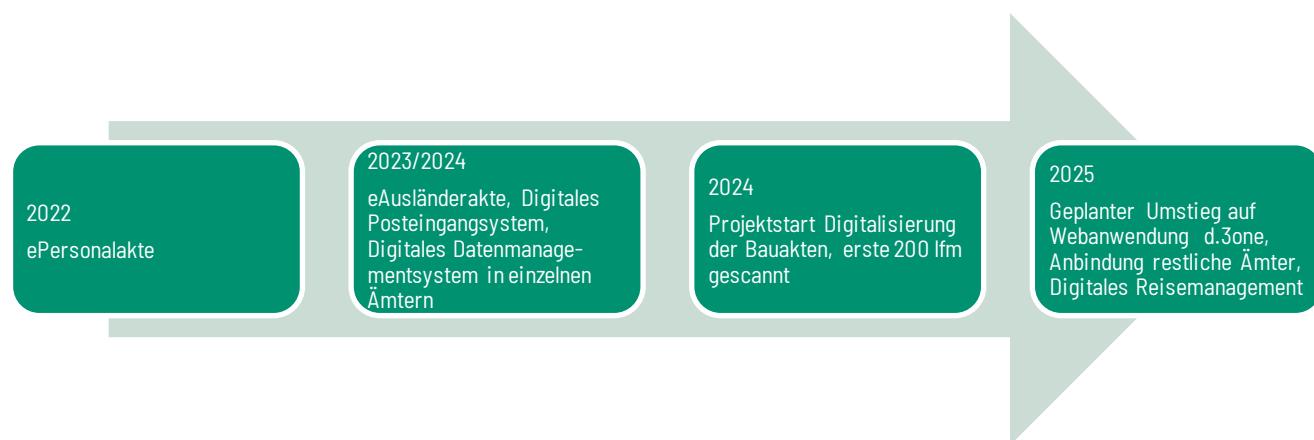
Der Fahrtkostenzuschuss für Pedelecs bietet für die Stadt Winnenden zusätzlich zum Firmenticket eine interessante Möglichkeit zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber für die langfristige Personalgewinnung und -erhaltung. Um auch von Seiten der Stadt zur Entlastung unserer Umwelt und der Parkraumbewirtschaftung beizutragen und bei den Mitarbeitenden das Bewusstsein für ihre Gesundheit zu schärfen, wird den städtischen Mitarbeitenden ein Fahrtkostenzuschuss, 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.

Der Zuschuss erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Bei Einführung des Fahrtkostenzuschusses für Pedelecs 2021 nahmen 14 Mitarbeitende den Zuschuss in Anspruch. Nun fahren mittlerweile 69 Mitarbeitende mit einem von uns bezuschussten Pedelec zur Arbeit.

Digitales Arbeiten

Prozessoptimierung durch Digitalisierung

Die Stadtverwaltung Winnenden treibt die Digitalisierung ihrer Arbeitsprozesse konsequent voran – mit dem Ziel, Verwaltungsabläufe effizienter, transparenter und ressourcenschonender zu gestalten.



Ein wichtiger Meilenstein war die Einführung der elektronischen Personalakte, mit der wir bereits 2022 als eine der ersten Verwaltungen im Rems-Murr-Kreis neue Standards gesetzt haben. Mitarbeitende im Personalbereich profitieren seither von schnellen Abläufen, weniger Papierverbrauch und der Möglichkeit, auch im Homeoffice komfortabel auf relevante Dokumente zuzugreifen.

Seitdem haben wir weitere Schritte Richtung digitales Arbeiten unternommen: Neben der ePersonalakte arbeiten wir mittlerweile mit der eAusländerakte. Darüber hinaus wird stadtweit ein einheitliches digitales Datenmanagementsystem mit Aktenplan aufgebaut – ein zentraler Baustein auf dem Weg zum papierarmen Arbeiten. Auch die digitale Eingangspostbearbeitung ist Teil dieser Entwicklung. Fünf Ämter sind bereits angebunden, weitere folgen sukzessive. Im Jahr 2025 erfolgt der Wechsel auf die neue Webanwendung d.velop.

Außerdem läuft derzeit die Digitalisierung der Bauakten. Dominik Dach, Leiter Digitalisierung Baurecht, gibt Einblicke:



Anfang 2024 wurde das Projekt „Digitalisierung der Bauakten“ gestartet und seither hat es enorm an Fahrt aufgenommen. Ein sichtbares Zeichen dafür: In unserer Registratur klafft nun eine große Lücke, wo einst acht Archivschränke voller Akten standen. Die Archivschränke stehen noch, sind nur leer und man kann hindurchsehen. „Die Digitalisierung der Bauakten ist ein bedeutender Meilenstein für eine moderne Verwaltung. Sie ermöglicht schnellere Prozesse, spart wertvolle Arbeitszeit und erleichtert den Zugang zu wichtigen Dokumenten erheblich“, erklärt Dominik Dach, der das Projekt von Beginn an begleitet hat. Für die Kolleginnen und Kollegen des Baurechtsamts und der Bauverwaltung bedeutet dies eine erhebliche Erleichterung. Mussten sie früher mühsam Akten in den Archivschränken suchen, stehen ihnen die digitalisierten Dokumente nun übersichtlich über das Datenmanagementsystem d3 von d.velop zur Verfügung.

Künstliche Intelligenz im Arbeitsalltag: Dienstanweisung sorgt für klare Richtlinien

Die rasante Entwicklung von Künstlicher Intelligenz (KI) eröffnet neue Möglichkeiten für die tägliche Arbeit und die effiziente Unterstützung in verschiedenen Aufgabenbereichen. Im Jahr 2024 wurde daher eine Dienstanweisung für den Umgang mit KI in unserer Stadtverwaltung erarbeitet, um den Einsatz dieser Technologien in einen klaren, verbindlichen Rahmen zu setzen und die Mitarbeitenden bei der Nutzung zu unterstützen. Die neue Dienstanweisung ermöglicht es den Mitarbeitenden, KI-Tools wie ChatGPT, Gemini oder den KI-Assistenten von Adobe in ihren Arbeitsalltag zu integrieren. Diese Tools bieten Unterstützung bei der Erstellung von Textentwürfen, Zusammenfassungen und der Analyse von Dokumenten und tragen somit dazu bei, Prozesse zu beschleunigen und zu vereinfachen. Wichtig ist jedoch, dass die Mitarbeitenden bei der Nutzung von KI auf die geltenden Datenschutzbestimmungen achten und die mit KI-Tools erzeugten Ergebnisse sorgfältig überprüfen. Daher bieten wir auf Wunsch Schulungen zur Nutzung von KI-Tools an, die im Jahr 2024 bereits von den ersten Mitarbeitenden wahrgenommen wurden. Damit unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, die neue Technologie sicher und verantwortungsvoll in ihre täglichen Arbeitsprozesse zu integrieren. Wir sind überzeugt, dass der Einsatz von KI den Arbeitsalltag erleichtert und freuen uns, diesen digitalen Schritt gemeinsam zu gehen.

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.

Personalrat

Am 13. Juni 2024 fand die Personalratswahl statt. 15 Mitarbeitende aus dem Beschäftigten –und dem Beamtenkreis haben sich zur Wahl aufstellen lassen. Alle wahlberechtigten Mitarbeitenden konnten daraus ein neues Personalratsgremium bestehend aus 11 Personalratsmitglieder, wählen, welches sich aus 10 Beschäftigten und einem Beamten zusammensetzt.

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 Fastnachtsküchle am Faschingsdienstag und Mitwirkung bei Dienstjubiläen- und Verabschiedungsveranstaltungen.

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

Fazit und Ausblick

Die vergangenen zwei Jahre haben deutlich gezeigt: Auch unter schwierigen Rahmenbedingungen ist bei der Stadtverwaltung Winnenden vieles möglich. Trotz angespannter Haushaltslage ist es uns gelungen, unsere Personalarbeit zielgerichtet und mit Augenmaß weiterzuentwickeln – mit kreativen Ideen, konsequenter Umsetzung und dem festen Willen, für unsere Mitarbeitenden ein verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Besonders erfreulich ist, dass viele unserer Maßnahmen – von der Einführung neuer Gesundheitsangebote wie dem Hautkrebsscreening, über die Weiterentwicklung unserer digitalen Prozesse bis hin zu mehr Flexibilität im mobilen Arbeiten – bei den Mitarbeitenden spürbar positiv ankommen. Auch die Rückmeldungen zu Themen wie Führung, Feedbackkultur oder die Gestaltung von Arbeitsräumen zeigen: Wir sind auf einem guten Weg. Gleichzeitig wissen wir: Die Herausforderungen bleiben groß. Die demografische Entwicklung, der steigende Qualifikationsbedarf, neue Anforderungen an Führung und Zusammenarbeit sowie der rasante digitale Wandel fordern uns weiter. Deshalb werden wir unsere Maßnahmen zur Personalgewinnung, -entwicklung und -bindung weiterhin gezielt ausbauen – unter anderem durch:

- die Weiterentwicklung unserer Arbeitgebermarke,
- den Ausbau von Führungskräftetrainings und der internen Nachwuchsförderung,
- die Etablierung eines systematischen Wissenstransfers,
- den gezielten Einsatz von KI-gestützten Anwendungen, um Ressourcen zu entlasten und Prozesse zu verbessern,
- sowie weitere Schritte hin zu einer modernen, gesundheitsfördernden Arbeitskultur.

Auch kleine Dinge – wie unser neuer Kreativraum – haben dabei eine große Wirkung: Sie zeigen, dass gute Ideen nicht von großen Budgets abhängen, sondern von einer offenen Haltung und dem Wunsch, gute Rahmenbedingungen zu schaffen.

Wir danken allen Mitarbeitenden, die diesen Weg engagiert mitgehen, und freuen uns darauf, im nächsten Personalbericht erneut von Fortschritten, Projekten und Menschen berichten zu können, die unsere Verwaltung mit Leben füllen.

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 2025

Bildnachweise

Titelseite, S. 3 Stephan Haase, S. 4, 5, 15, 17, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 35, 36, 38, 50, 51, 52 Stadt Winnenden, S. 8 (oben) canva.com Robert Kneschke, (unten) canva.com Kindel Media (Pexels), S. 9, 11 canva.com 89Stocker, S. 12(oben) canva.com Arthon meekodong, (Mitte)canva.com Kerkez (Getty Images), (unten), S. 14 (unten) canva.com FatCamera (Getty Images Signature), S. 13 (oben) canva.com Maridav, (Mitte) canva.com siriwannapatphotos, (unten) canva.com Paul Tama's Images, S. 14 (oben) canva.com Marinos Karafyllidis, (Mitte) canva.com Bairyna (pixabay)