

Interne Mobilität

Förderung der internen Mobilität

Die Förderung der internen Mobilität der Mitarbeitenden ist ein wichtiges strategisches Ziel der Arbeitgeberin Stadt Wien. Auch in Zusammenhang mit der internen Karriereentwicklung hat die Mobilität der Mitarbeitenden große Bedeutung. Durch Weiterentwicklungsmaßnahmen und die Möglichkeiten des magistratsinternen Arbeitsmarktes soll die Attraktivität der Stadt Wien als Arbeitgeberin für qualifizierte und talentierte Mitarbeitende erhöht und das Risiko in der Nachfolgeplanung reduziert werden.

Erfassung der internen Mobilität

Zur Erfassung der internen Mobilität wurde für den Magistrat (inklusive der Unternehmungen WiGev, Stadt Wien – Wiener Wohnen und Wien Kanal) eine Kennzahl entwickelt, die die Summe der Veränderungen bei den voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten im jeweiligen Kalenderjahr darstellt; siehe nachfolgende Tabelle. Als Veränderungen im Sinne der internen Mobilität wurden Überreihungen³, Überstellungen⁴, Versetzungen zwischen Dienststellen sowie dienststelleninterne Versetzungen erfasst.

Des Weiteren wurden Höherreihungen⁵, Umreihungen⁶ und Rückreihungen⁷, welche sich auf das neue W-BedG beziehen, berücksichtigt.

3 Wechsel in eine andere Bedienstetengruppe derselben Verwendungsgruppe

4 Wechsel in eine andere Verwendungsgruppe

5 Wechsel in ein höheres Gehaltsband derselben oder einer anderen Berufsfamilie (Wechsel z.B. in die Berufsfamilie Führung)

6 Wechsel in ein gleich hohes Gehaltsband einer anderen Berufsfamilie

7 Wechsel in ein niedrigeres Gehaltsband derselben Berufsfamilie

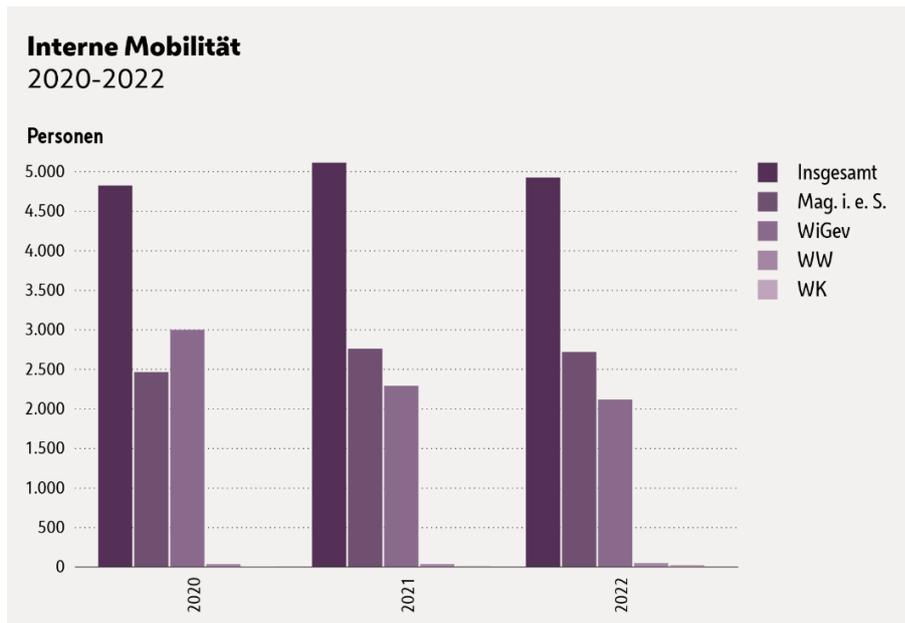


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Interne Mobilität 2020-2022 Personen

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|-------|-------|-------|
| Insgesamt | 4.824 | 5.113 | 4.926 |
| Mag. i. e. S. | 2.466 | 2.762 | 2.719 |
| WiGev | 3.002 | 2.294 | 2.117 |
| WW | 38 | 40 | 50 |
| WK | 6 | 11 | 28 |

Interne Mobilität 2020-2022 Personen

Das Job Infocenter

Für die zentrale Beratung der Bediensteten ist seit 2020 ein Job Infocenter im Haus des Personals eingerichtet. Das Job Infocenter ist eine zentrale Anlaufstelle für viele Fragen zur Beschäftigung bei der Stadt Wien. Es richtet sich primär an Mitarbeitende mit Veränderungswunsch, insbesondere an jene ohne eigenen Inter- bzw. Intranetzugang. Es bietet den Mitarbeitenden eine strukturierte Beratung – auf Wunsch auch anonym – rund um das Thema berufliche Veränderung sowie Basisinformationen zu Fragen der internen Mobilität (z. B. Auskünfte zu Abläufen und Zuständigkeiten). Außerdem ist im Job Infocenter eine „Infoinsel“ eingerichtet. Diese bietet Zugang zur internen Job-Plattform der Stadt Wien und damit den Mitarbeitenden die Möglichkeit, offene Stellen zu suchen und sich online zu bewerben. Ebenso kann auf alle zur internen Mobilität vorhandenen Informationen im Intranet zugegriffen und das E-Learning „Tipps zur Bewerbung“ durchgeführt werden.

Auch für externe Interessent*innen bietet das Job Infocenter allgemeine Informationen zur Bewerbung bei der Stadt Wien. Die konkrete Jobsuche auf der externen Karriereseite der Stadt Wien ist dort ebenfalls möglich. Für Mitarbeitende des Wiener Gesundheitsverbundes steht in der Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes – Zentrale Personalagenden eine eigene Anlaufstelle zur Verfügung.

Karrierewege

Nach der erfolgreichen Implementierung von Karrierewegen für Mitarbeitende im Bereich Verwaltung wurde 2020 das Angebot des beruflichen Aufstiegs für Bedienstete ohne entsprechende Berufsausbildung, aber mit facheinschlägiger Berufserfahrung und der Bereitschaft sich weiterzuentwickeln, auch auf technische Berufe ausgeweitet. Die Nutzung der Karrierewege wurde im Jahr 2021 evaluiert. Die Ergebnisse dieser Evaluierung zeigen deutlich, dass dieses Angebot ein wichtiger Baustein zur Entwicklung und zur Bindung von Mitarbeitenden ist.

Vorrangregeln

Als Rahmenbedingung für die berufliche Veränderung wurden klare und von den Dienststellen verpflichtend zu berücksichtigende Regelungen – die sogenannten Vorrangregeln – geschaffen. Mit diesen ist definiert, dass Personalreserven, also Mitarbeitende, bei denen eine Neuorientierung aufgrund organisatorischer Veränderungen notwendig ist, bei der Besetzung vakanter Positionen Vorrang gegenüber Bediensteten haben, die sich auf eigenen Wunsch verändern wollen. Dem Grundsatz „Intern vor Extern“ Rechnung tragend, werden Jobangebote zuerst den eigenen Mitarbeitenden bekannt gemacht, bevor extern ausgeschrieben wird.

Vorranggründe

Zur Einhaltung des Grundsatzes „intern vor extern“ gab es bis Juli 2022 mit dem Personalreserve-Pool ein eigenes elektronisches Unterstützungsinstrument, das nicht mehr zeitgemäß war und daher mit Beendigung der Ausrollung der Recruitingsoftware Talent-Link abgelöst wurde. Im Zuge dessen wurde auch der interne Vorrang dahingehend präzisiert, dass Mitarbeitende mit dringender Unterbringungsnotwendigkeit bei einer Postenbesetzung noch vor Mitarbeitenden mit Veränderungswunsch zu berücksichtigen sind. Die Unterbringungsnotwendigkeiten wurden in dreizehn Vorranggründen definiert (z. B. notwendiger Stellenwechsel infolge Organisationsänderung, Dienstantritt nach einer Eltern- oder sonstigen Karenz oder Stellensuche bei Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis nach Lehrzeitende), welche betroffene Mitarbeitende im Zuge einer Stellenbewerbung angeben und wonach Personalsuchende gezielt filtern können. Damit ist ein weiteres wesentliches Prinzip der Rekrutierung in der neuen Software umgesetzt.

Tools zur Unterstützung der Mobilität und der Personalrekrutierung

Zur Unterstützung der Mobilität und des Recruitings stehen folgende Tools zur Verfügung:

Interne Job-Plattform „Mein JOB – Arbeiten für Wien“

Von 2003 bis Juli 2021 stand die magistratsinterne Jobbörse allen Dienststellen sowie den Mitarbeitenden der Stadt Wien für die Personal- und Stellensuche zur Verfügung.

Nachfolgende Abbildung zeigt die bekanntgemachten Jobs in der magistratsinternen Jobbörse in der Zeit von 2020 bis inklusive dem ersten Halbjahr 2021.

Bekanntgemachte Jobs 2020 - 1. Halbjahr 2021

| | | 2020 | 2021 (erstes HJ) |
|------------------------------------|--|-------|---------------------|
| Höherwertige Dienstposten | | 678 | 451 |
| Andere Dienstposten | | 1.536 | 856 |
| Inserate von Mitarbeitenden | | 71 | 35 |

Bekanntgemachte Jobs 2020 - 1. Halbjahr 2021

Bei der Bewertung von Dienstposten unterscheidet man zwischen grund- und höherbewerteten Dienstposten. Die Höherwertigkeit kann in der Führungsverantwortung oder bei einer Expert*innentätigkeit durch die fachliche Verantwortung begründet sein.

Mein JOB - Arbeiten für Wien: Die Plattform für interne Jobangebote

Mitte 2021 wurde die magistratsinterne Jobbörse durch die neue interne Job-Plattform „Mein JOB – Arbeiten für Wien“ abgelöst. Mitarbeitende finden auf dieser Plattform alle aktuellen internen Stellenangebote – auch die Bewerbung erfolgt online über diese Plattform. Darüber hinaus sind hier unterstützende Informationen bei einem beruflichen Veränderungswunsch und Wissenswertes zur Stadt Wien als Arbeitgeberin nachzulesen.

Die Plattform verzeichnet pro Monat durchschnittlich 26.295 Besuche.

Mein JOB – Arbeiten für Wien

2. Halbjahr 2021 bis 31.12.2022

Anzahl bekanntgemachter Jobs

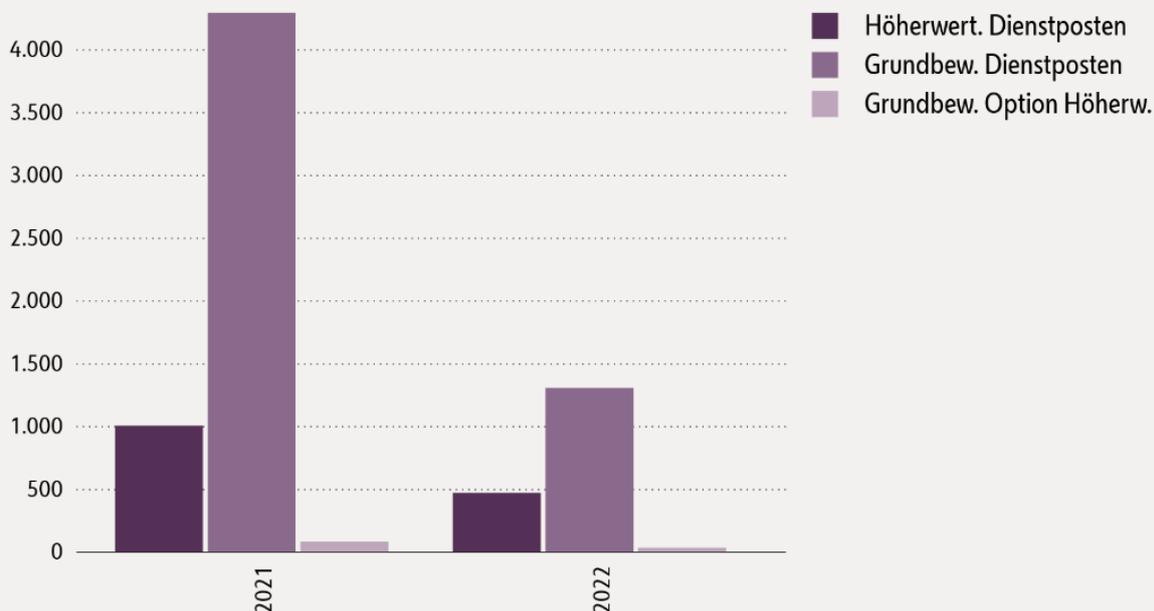


Chart: ViennaVIZ

Quelle: Magistratsdirektion für Personal und Revision

Bekanntgemachte Jobs 2. Halbjahr 2021 - 2022 interne Job-Plattform „Mein JOB – Arbeiten für Wien“

| | 2021 (zweites HJ) | 2022 |
|---|-------------------------|-------|
| Höherwertige Dienstposten | 473 | 1.008 |
| Grundbewertete Dienstposten | 1.308 | 4.295 |
| Grundbewertete Dienstposten mit Option höherwertig | 36 | 84 |

Bekanntgemachte Jobs 2. Halbjahr 2021 - 2022 interne Job-Plattform

Bei der Bewertung von Dienstposten unterscheidet man zwischen grund- und höherbewerteten Dienstposten. Die Höherwertigkeit kann in der Führungsverantwortung oder bei einer Expert*innentätigkeit durch die fachliche Verantwortung begründet sein. Auch grundbewertete Dienstposten mit der Option einer Höherwertigkeit nach einem definierten Zeitraum werden auf der internen Job-Plattform publiziert.

Tools zur Unterstützung der Mobilität und der Personalrekrutierung

Zur Unterstützung der Mobilität und des Recruitings stehen folgende Tools zur Verfügung:

Interne Job-Plattform „Mein JOB – Arbeiten für Wien“

Von 2003 bis Juli 2021 stand die magistratsinterne Jobbörse allen Dienststellen sowie den Mitarbeitenden der Stadt Wien für die Personal- und Stellensuche zur Verfügung.

Nachfolgende Abbildung zeigt die bekanntgemachten Jobs in der magistratsinternen Jobbörse in der Zeit von 2020 bis inklusive dem ersten Halbjahr 2021.

Bekanntgemachte Jobs 2020 - 1. Halbjahr 2021

| | 2020 | 2021 (erstes HJ) |
|------------------------------------|-------|---------------------|
| Höherwertige Dienstposten | 678 | 451 |
| Andere Dienstposten | 1.536 | 856 |
| Inserate von Mitarbeitenden | 71 | 35 |

Bekanntgemachte Jobs 2020 - 1. Halbjahr 2021

Bei der Bewertung von Dienstposten unterscheidet man zwischen grund- und höherbewerteten Dienstposten. Die Höherwertigkeit kann in der Führungsverantwortung oder bei einer Expert*innentätigkeit durch die fachliche Verantwortung begründet sein.

Mein JOB - Arbeiten für Wien: Die Plattform für interne Jobangebote

Mitte 2021 wurde die magistratsinterne Jobbörse durch die neue interne Job-Plattform „Mein JOB – Arbeiten für Wien“ abgelöst. Mitarbeitende finden auf dieser Plattform alle aktuellen internen Stellenangebote – auch die Bewerbung erfolgt online über diese Plattform. Darüber hinaus sind hier unterstützende Informationen bei einem beruflichen Veränderungswunsch und Wissenswertes zur Stadt Wien als Arbeitgeberin nachzulesen.

Die Plattform verzeichnet pro Monat durchschnittlich 26.295 Besuche.

Recruiting-Software TalentLink

Auf Grundlage des gemeinsam mit den Dienststellen entwickelten Standard-Recruiting-Prozesses unterstützt die Software TalentLink den internen und externen Recruiting-Prozess der Stadt Wien. TalentLink ermöglicht eine zeitgemäße Bewerber*innenansprache und -kommunikation, einen transparenten und effizienten Bewerbungs- und Auswahlprozess sowie eine Entlastung der Mitarbeitenden im Personalbereich von Routinetätigkeiten.

Der Einsatz der Software startete nach Implementierung und Anpassung 2020 im Rahmen eines Pilotbetriebes.

Die Ausrollung der Recruiting-Software TalentLink in allen Dienststellen der Stadt Wien ist seit 1.4.2022 abgeschlossen. Ab diesem Zeitpunkt rekrutieren alle städtischen Dienststellen eigenständig mit der Recruiting-Software. Im Zuge der Einführung der Software wurde auch der Versetzungs- und Aufnahmeprozess evaluiert und digitalisiert. Auch die Lehrlingsplattform „JobSTART“ wurde mit TalentLink abgelöst. Ausgelernte Lehrlinge legen in TalentLink ein Jobprofil an, worauf alle Dienststellen der Stadt Wien Zugriff haben. Bei einer entsprechenden Dienstpostenvakanz in einer Dienststelle ist vor einer Veröffentlichung auf „Mein JOB – Arbeiten für Wien“ in TalentLink nach geeigneten Jobprofilen zu suchen.

Externe Karriereseite – jobs.wien.gv.at

Mit Einführung einer modernen Recruiting Software wurde auch das Internet Jobportal der Stadt Wien überarbeitet und neugestaltet. Die externe Karriereseite ist der wichtigste Anknüpfungspunkt zwischen der Arbeitgeberin Stadt Wien und Jobinteressent*innen. Sie informiert über aktuelle Stellenangebote, gibt einen Einblick in die vielfältigen Berufsmöglichkeiten und vermittelt ein authentisches Bild der Arbeitgeberin Stadt Wien. Darüber hinaus sind Informationen zu Lehre und Praktika verfügbar. Bereits auf der Startseite werden die Benefits einer Beschäftigung bei der Stadt Wien und der Ablauf des Bewerbungsprozesses dargestellt. Die Stellenausschreibungen werden mit Hilfe der Recruiting Software auf der externen Karriereseite publiziert.

Im Jahr 2022 publizierten die Dienststellen 4.502 Stellenausschreibungen auf der externen Karriereseite der Stadt Wien. Die meisten Publikationen erfolgten in den Bereichen Pflege, Soziales und Pädagogik sowie Verwaltung und Administration. Pro Monat wurden durchschnittlich 128.506 Besuche auf der Karriereseite verzeichnet. Dabei erfolgte der Zugriff zu 55 Prozent mittels Smartphone.

Recruiting-Bot

Auf der externen Karriereseite der Stadt Wien finden User*innen seit Februar 2021 den Chatbot #Arbeiten für Wien. Dieser Bot wurde speziell für das Thema „Recruiting“ ins Leben gerufen. Der Bot ermöglicht eine zeitgemäße Kommunikation bei Routinefragen: Er beantwortet Fragen zur Bewerbung und Jobsuche im Magistrat sowie im WiGev und liefert umfangreiche Informationen über die Stadt Wien als Arbeitgeberin.

Der Recruiting-Bot #Arbeiten für Wien ist auch mit dem WienBot verbunden. Das bedeutet, dass User*innen mit Fragen an den WienBot zu Jobs bei der Stadt Wien direkt in den Themen-Bot #Arbeiten für Wien geleitet werden.

Im Jahr 2022 wurde der Recruiting-Bot insgesamt 49.200 Mal aufgerufen.

Joboffensive 50plus

Um die berufliche Wiedereingliederung von über 50-jährigen Menschen zu unterstützen, hat die Stadt Wien mit September 2019 die Joboffensive 50plus gestartet. Die durch das AMS und den waff für die Stadt Wien geförderte und ursprünglich für ein Jahr geplante Maßnahme wurde auf Grund der für die Zielgruppe unverändert angespannten Situation am Arbeitsmarkt bereits in den Jahren 2020 und 2021 nun auch wieder 2022 verlängert. Mit Stand vom 31.12.2022 konnten 191 Mitarbeiter*innen in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden bzw. wurden die Dienstverhältnisse von 33 Kolleg*innen nach Ende des einjährigen Förderzeitraumes verlängert. Mit Ende Dezember 2022 gab es insgesamt 608 Personen, die sich seit Beginn der Joboffensive 50plus in einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien befunden haben bzw. noch befinden.