

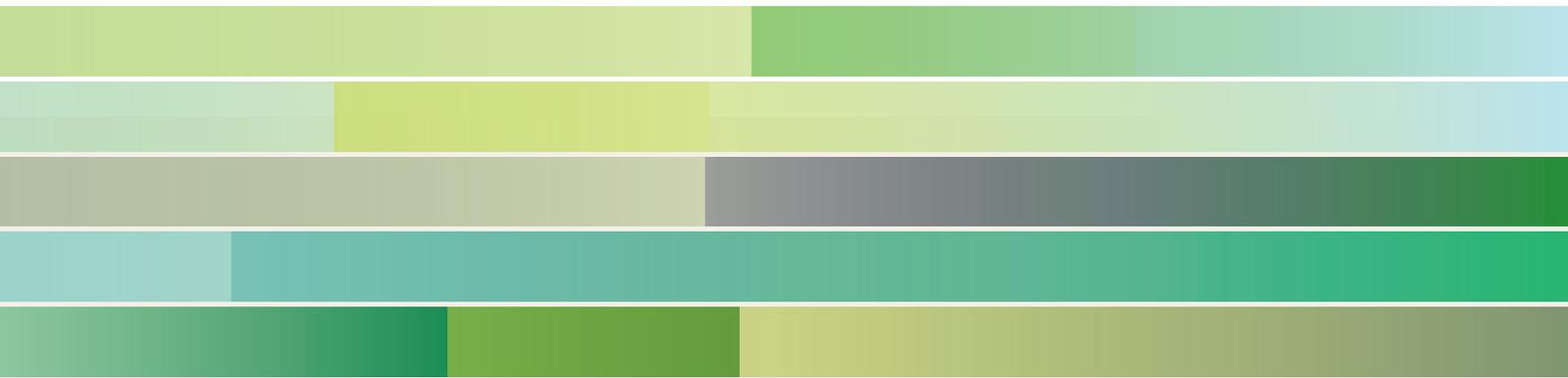
# DEMOGRAFIEBERICHT 2014/15



Strategie und Maßnahmen  
zur Abmilderung des  
Demografischen Wandels

STUTTGART





# DEMOGRAFIEBERICHT 2014/15

Strategie und Maßnahmen  
zur Abmilderung  
des Demografischen Wandels







Der demografische Wandel ist eine Herausforderung, der wir uns stellen müssen. Die Zahl älterer und hochbetagter Menschen wächst stetig. Gleichzeitig wird die Bevölkerung bunter: Familien- und Beziehungsmodelle sowie Haushaltsformen sind geprägt durch unterschiedliche Kultur, Religion oder ethnische Herkunft.

Als Hauptstadt eines prosperierenden und innovativen Landes kann Stuttgart seinen wirtschaftlichen Erfolg nur dann langfristig halten und ausbauen, wenn sie die Aufgaben des demografischen Wandels und der Migration bewusst annimmt und ihre politischen Entscheidungen danach ausrichtet. Basis dafür sind soziale Gerechtigkeit, ökologische Weitsicht, Stärkung der Wirtschaft und Schaffung von Arbeitsplätzen.

Zukünftigen Generationen, aber auch den Älteren unserer Gesellschaft werden wir nur gerecht, wenn wir dank umweltverträglicher Mobilität, ökologischer Stadtplanung, dem Bau von bezahlbaren Wohnungen sowie guter Infrastruktur die Lebensgrundlagen verbessern und so für die Zukunft sichern. Einkaufsmöglichkeiten in der Nähe, eine gute Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr, aber auch der Ausbau der Kinderbetreuung sind hier entscheidende Faktoren.

Wenn wir dabei die kulturelle Vielfalt in unserer Stadt leben und die Toleranz zwischen Generationen, Nationen und Lebensformen in unserer Stadtgesellschaft pflegen, bleibt Stuttgart ein attraktiver Standort für Menschen und Unternehmen. Das stärkt unsere Wirtschaftskraft und trägt zu einer nachhaltigen Entwicklung von Stadt und Region bei.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Kuhn'. The signature is fluid and cursive, written on a white background.

Fritz Kuhn  
Oberbürgermeister





Mit dem Demografiebericht 2014/15 werden Trends der Bevölkerungsentwicklung, die Arbeit der letzten beiden Jahre sowie Handlungsempfehlungen zusammengefasst. Die Fachbereiche sowie die Bezirke mit ihren Bezirksvorsteherinnen und Bezirksvorstehern tragen maßgeblich dazu bei, dass die demografischen Herausforderungen gut gemeistert werden.

Als Personalbürgermeister habe ich die demografischen Entwicklungen beim Personal im Blick. Gemeinsam mit den städtischen Ämtern und Eigenbetrieben ist das Potenzial einer älter werdenden Belegschaft zu erschließen: Bereitschaft zur Weiterbildung, Gesundheit am Arbeitsplatz, Motivation und Wertschätzung sind hierbei Ansatzpunkte.

Auf zwei aktuelle Aktivitäten möchte ich besonders hinweisen:

- 1) Die Studie "LERNEN 50+" des Fraunhofer-Instituts (IAO Stuttgart) und der BBBank-Stiftung. Die LHS hat sich an der Studie beteiligt, um die Lernvorlieben und –motivation dieser Personengruppe zu ergründen und die Fortbildungen noch zielgerichteter auf sie abstimmen zu können.
- 2) Das Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis,“ das von der Robert Bosch Stiftung gefördert wird. Es verknüpft erprobte Ansätze der Stadtverwaltung mit der Praxissicht von Verwaltungsexperten, um Ämter und Eigenbetriebe angesichts des Fachkräftemangels und einer alternden Belegschaft sowie beim Wissenserhalt zu unterstützen.

Es gibt viel zu tun – machen wir weiter!

Werner Wölfe  
Bürgermeister



# INHALTSÜBERSICHT

<b>1. Kurzfassung</b> .....	<b>9</b>
<b>2. Aktuelle statistische Grundlagen</b> .....	<b>10</b>
2.1 Gesamtstadt .....	10
2.2 Stadtbezirke.....	15
2.3 Das Personal der Landeshauptstadt Stuttgart .....	19
<b>3. Die Zielsetzung: Vorausschauende Demografiepolitik</b> .....	<b>22</b>
<b>4. Die Umsetzung: Mittel und Maßnahmen</b> .....	<b>23</b>
4.1 AG Demografischer Wandel als zentrale Plattform.....	24
4.2 Vernetzung und Kooperation innerhalb der Stadtverwaltung.....	29
4.3 Leuchtturmprojekte .....	33
<b>5. Zentrale und dezentrale Maßnahmen und Projekte</b> .....	<b>37</b>
5.1 Zentral: Das tun die Fachbereiche.....	38
5.1.1 Die „Innensicht“: das Personal.....	39
5.1.2 Die „Außensicht“: die Bürger/innen.....	46
5.1.3 Übersicht der demografischen Aktivitäten der Fachbereiche.....	55
5.2 Dezentral: Das tun die Bezirke .....	90
5.2.1 Kompetenzschwerpunkte .....	91
5.2.2 Der Demografische Wandel im Bezirk: Politik für alle Generationen .....	96
5.2.3 Übersicht der demografischen Aktivitäten der Bezirke .....	99
5.2.4 Gesellschaftlicher Zusammenhalt.....	119
<b>6. Der Blick über den Zaun</b> .....	<b>123</b>
<b>7. Fazit und Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>126</b>
<b>Anhang – Analysen und Berichterstattungen des Statistischen Amtes</b> .....	<b>131</b>

## Abkürzungsverzeichnis



## 1. Kurzfassung

Der Demografiebericht der Landeshauptstadt Stuttgart erscheint seit 2008 im zweijährigen Rhythmus. Der erste demografische Zwischenbericht konzentrierte sich auf den Schwerpunkt „Bezirke“. Die Berichte 2010 und 2012 zogen Bilanz mit Blick auf das Demografiemanagement in den Bezirken und in den Fachbereichen.

Im **zweiten Kapitel** werden die demografischen Herausforderungen anhand aktualisierter statistischer Daten – bezogen auf die Bevölkerung der Gesamtstadt einerseits und auf das städtische Personal andererseits – aufgeführt.

Das **dritte Kapitel** stellt die Ziele der Landeshauptstadt Stuttgart in Verbindung mit der Demografiepolitik dar und bildet die Basis für den Demografiebericht 2014/15.

**Kapitel vier** befasst sich mit der AG Demografischer Wandel als zentraler Plattform für das Demografiemanagement bei der LHS, mit der Vernetzung und mit den Kooperationen innerhalb der Stadtverwaltung und beleuchtet die zentralen Projekte der AG.

Im **fünften Kapitel** liegt der Schwerpunkt auf die bereits umgesetzten Maßnahmen und Projekte der Fachbereiche und Bezirke in Bezug auf die Jüngeren und die Älteren, in Bezug auf das Miteinander der Generationen und der Menschen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund und stellt die Vorhaben in diesen Bereichen vor. Die tabellarische Präsentation der Rückmeldungen aus den Fachbereichen und Bezirken soll der besseren Übersicht dienen. Die Einzeltabellen der jeweiligen Fachbereiche und Bezirke sind in den Abschnitten 5.1.3 bzw. 5.2.3 zu finden.

Im **sechsten Kapitel** wird auf die Vernetzung und Aktivitäten im Bereich Demografischer Wandel über Stuttgart hinaus eingegangen.

**Kapitel sieben** enthält das Fazit und Handlungsempfehlungen, die als Erkenntnisse aus dem Demografiebericht 2014/15 gezogen wurden.

## 2. Aktuelle statistische Grundlagen

Stuttgart altert und wird immer heterogener. Dies zeigen die demografischen Entwicklungen der Gesamtstadt und der Blick auf die einzelnen Bezirke.

### 2.1 Gesamtstadt

#### Einführung zur demografischen Entwicklung 2013<sup>1</sup>

Der demografische Wandel stellt Stuttgart in seiner gesellschaftlichen Komplexität vor immer neue Herausforderungen. Die aktuell steigende Bevölkerungszahl und die durch den Zuzug vor allem junger Menschen verdeckten Alterungstendenzen sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass der demografische Wandel auch in Stuttgart ein wichtiges Thema ist. Dies äußert sich in der Zunahme älterer Menschen, insbesondere mit Migrationshintergrund, in einer zunehmenden kulturellen Vielfalt und dem Entstehen neuer Haushalts- und Beziehungsformen. Und auch die Zahl der Einwohner wird mittelfristig stagnieren bis leicht zurückgehen.

Seit 1999 ist die Zahl der Einwohner um rund 35 000 angestiegen. Zum Jahresende 2013 lebten 586 000 Personen in der Landeshauptstadt. Der Bevölkerungszuwachs hat sich in den vergangenen Jahren in Folge starker Zuwanderung sogar noch verstärkt, seit 2010 steigt die Einwohnerzahl um etwa ein Prozent pro Jahr.

Die Konsequenzen dieser Entwicklung bekommen all jene zu spüren, die auf der Suche nach einer Wohnung sind, da der Bau neuer Wohnungen mit dem rasanten Einwohneranstieg der vergangenen Jahre nicht schritthalten kann. Auch im Bereich der Betreuungsinfrastrukturen oder der Schulen ist der Einwohneranstieg spürbar, schließlich stieg durch Zuwanderungen und Geburtenüberschüsse auch die Zahl der Kinder und Jugendlichen. Zum Jahresende 2013 lebten in Stuttgart über 1000 mehr unter-sechsjährige Kinder als zehn Jahre zuvor.

Ist Stuttgart vor diesem Hintergrund, so könnte man fragen, denn überhaupt von demografischen Veränderungen betroffen?

Dass diese Frage berechtigt ist, zeigt ein Blick auf gängige Demografie-Indikatoren: Steigende Einwohnerzahlen, teilweise hohe Geburtenüberschüsse, ein konstantes Durchschnittsalter und ein seit fast zehn Jahren stabiler Anteil der über 65-Jährigen an der Gesamtbevölkerung machen deutlich, dass der demografische Wandel in Stuttgart andere Schwerpunkte

---

<sup>1</sup> Verfasser: Dr. Ansgar Schmitz-Veltin, Statistisches Amt der Landeshauptstadt Stuttgart

hat als anderswo. **Und dennoch ist die Stadt von demografischen Veränderungen betroffen!** Dies liegt zum einen daran, dass Stuttgart eingebunden ist in einen regionalen, nationalen und internationalen Kontext: Für die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern oder die Finanzierung der Rentenkosten ist nicht allein die demografische Situation in Stuttgart von Bedeutung. Und zum anderen umfasst der demografische Wandel mehr als die Entwicklung der Einwohnerzahl. Neben dem Bevölkerungsrückgang gelten Alterung und Heterogenisierung als die Grundkomponenten des demografischen Wandels. Dabei kann es durchaus vorkommen, dass nur eine oder zwei dieser Komponenten demografische Veränderungen anzeigen. **Für eine Analyse des demografischen Wandels ist eine differenzierte Betrachtung aller Komponenten unumgänglich.**

### **Bevölkerungsentwicklung**

Zwischen 2011 und 2013 ist die Zahl der in Stuttgart lebenden Menschen um 12 800 gestiegen. Der Anstieg der Einwohner resultiert in erster Linie aus der Zuwanderung aus dem Ausland (Saldo: +10 000), aus anderen Teilen Deutschlands außerhalb der Region Stuttgart (Saldo: +9 000) sowie aus Geburtenüberschüssen (+800). Innerhalb der Region überwiegen dagegen die Fortzüge aus der Stadt (Saldo: -7000). In der aktuellen Einwohnervorausberechnung wird von einem weiteren Anhalten des Bevölkerungswachstums bis etwa 2017 ausgegangen. Anschließend wird die Zahl der Stuttgarterinnen und Stuttgarter stagnieren und in den 20er Jahren schließlich leicht zurückgehen.

### **Alterung**

Während die Entwicklung der Bevölkerungszahl in den letzten Jahren fast ausnahmslos nach oben zeigte, bestehen hinsichtlich der Alterung uneinheitliche Befunde. Dies liegt daran, dass Alterung auf unterschiedliche Art gemessen werden kann. Klassische Indikatoren wie das Durchschnittsalter oder der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung zeigten in der letzten Zeit kaum Bewegungen. Das Durchschnittsalter ist zwischen 2000 und 2010 von 41,8 auf 42,1 Jahre gestiegen und verharrt seitdem konstant auf diesem Wert. Ähnliches gilt für den Altenquotienten, der die Zahl der Älteren über 65 Jahren angibt, die auf 100 Erwerbstätige zwischen 20 und unter 65 Jahren entfallen. In Stuttgart liegt der Wert bei 28,8 und damit sogar leicht unter dem Wert der Vorjahre. Dass Alterung in Stuttgart dennoch ein Thema ist zeigt der Blick auf die absoluten Zahlen: Zwischen 2000 und 2013 stieg die Zahl der 75-Jährigen und älteren um fast 10 000 auf aktuell rund 53 500 an. Die Zahl der mindestens 90-Jährigen ist seit der Jahrhundertwende gar um ein Fünftel gewachsen und wird sich der aktuellen Prognose zufolge bis 2030 beinahe verdoppeln. Zum Jahresende 2013 lebten rund 230 Hundertjährige und Ältere in der Stadt.

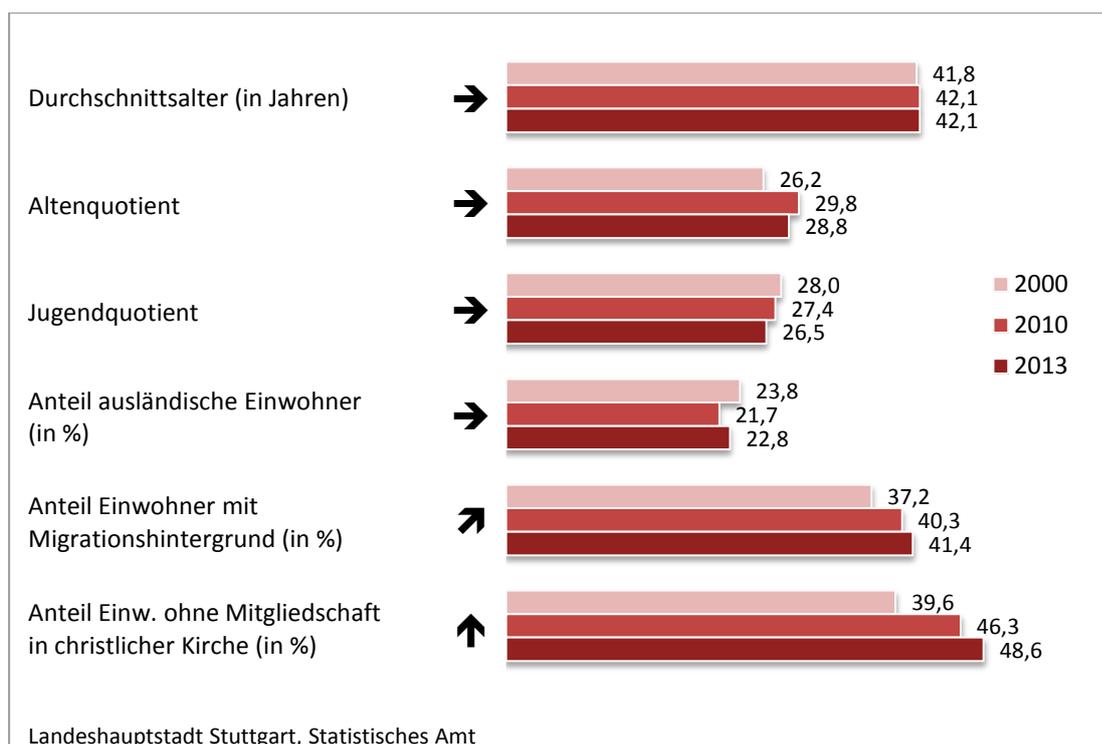


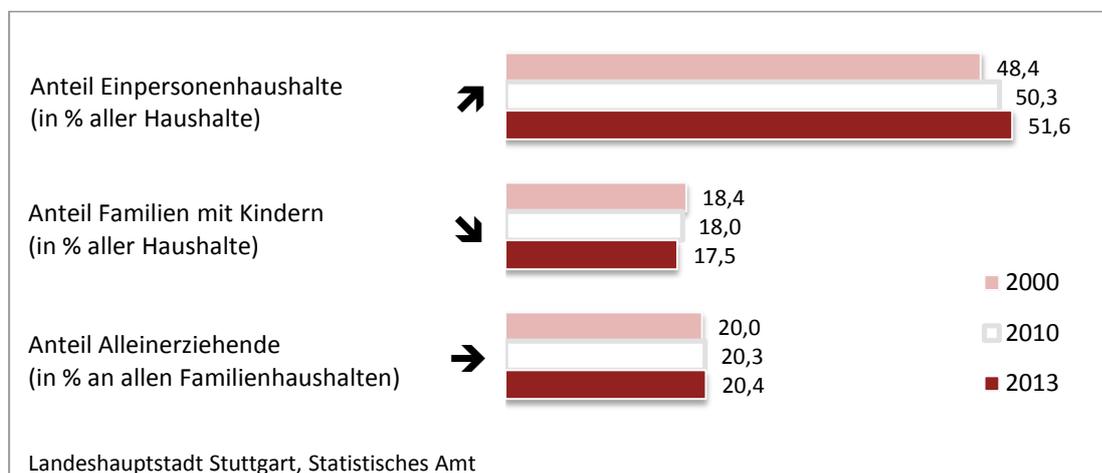
Abb. 1: Ausgewählte Indikatoren zum demografischen Wandel in Stuttgart 2000 bis 2013

## Heterogenisierung

Die wohl vielschichtigste Komponente des demografischen Wandel umfasst alles, was man als gesellschaftliche Ausdifferenzierung oder Pluralisierung beschreiben kann. Hierzu gehören die Zunahme der kulturellen, religiösen und ethnischen Vielfalt ebenso wie die Veränderungen im Bereich der Familien-, Beziehungs- und Haushaltsformen. Dass die städtischen Gesellschaften bunter werden ist keine neue Entwicklung, Zuwanderung und der Bedeutungsgewinn neuer Beziehungsformen fernab der klassischen „Normalfamilie“ setzten schon zu einer Zeit ein, in der über demografische Veränderungen kaum diskutiert wurde. Und dennoch lassen sich diese Aspekte heute nicht losgelöst vom demografischen Wandel diskutieren. 1970 war Stuttgart die erste und einzige deutsche Großstadt mit einem Ausländeranteil von über zwölf Prozent; in der Stadt lebten 80 000 Ausländer, vor allem aus Jugoslawien, Italien und Griechenland. Heute ist Stuttgart Wohnort und Heimat von 243 000 Menschen mit ausländischen Wurzeln. Dazu gehören die Kinder und teilweise die Enkel der ehemaligen Gastarbeiter ebenso wie Flüchtlinge aus den Krisengebieten der Erde, indische IT-Fachleute oder Bürgerinnen und Bürger aus den EU-Staaten. Zum Jahresende 2013 wohnten Menschen aus 184 Nationen in der Stadt. Die Zunahme binationaler Ehen oder das Aufkommen neuer Religionen und Weltanschauungen sind Ausdruck dieser als ethnisch-kulturelle Heterogenisierung beschriebenen Entwicklung. Die demografische Herausforderung dieser Komponente resultiert in erster Linie aus dem enormen Anstieg der älteren Menschen mit

Migrationshintergrund. Seit 2000 hat sich die Zahl der 75-Jährigen und älteren Einwohner mit Migrationshintergrund mehr als verdoppelt, aktuell liegt sie bei 11 000.

Die familiäre Heterogenisierung äußert sich in der Entstehung neuer Familien- und Haushaltsformen. Hierzu gehören unter anderem die älteren Ein- und Zweipersonenhaushalte als direkte Folge der Alterung. Zugenommen haben aber auch jüngere Einpersonenhaushalte und kinderlose Paare, während Kinder nur noch in jedem sechsten Haushalt leben. Rund die Hälfte der Stuttgarter Haushalte besteht aus nur einer Person, seit 2007 ist die Zahl der nicht-verheirateten Erwachsenen größer als die der verheirateten. Gleichzeitig haben sich emotionale Bindungen und das Zusammenleben in gemeinsamen Haushalten in den letzten Jahren immer stärker entkoppelt, zunehmend leben Paare unverheiratet in getrennten Wohnungen. Nichtsdestotrotz bleiben klassische Ehepaare (mit und ohne Kinder) die bislang dominierende Haushaltsform in Stuttgart.



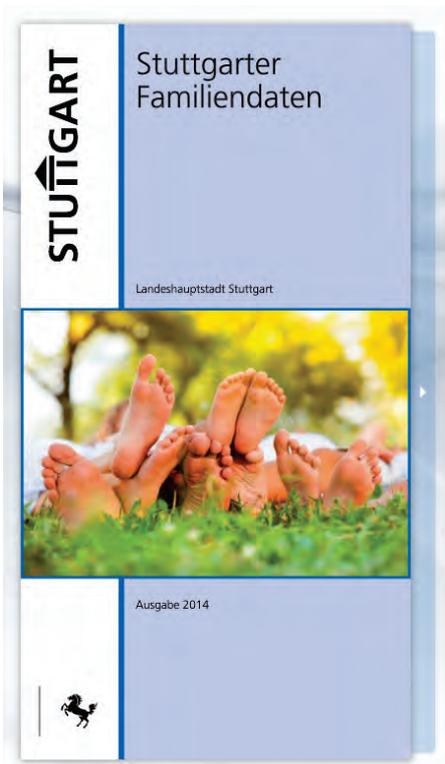
**Abb. 2: Haushaltsstruktur in Stuttgart 2000 bis 2013**

## Diversifizierung<sup>2</sup>

Zum Jahreswechsel 2013/14 lebten nur in 17,5 Prozent der Stuttgarter Privathaushalte Kinder unter 18 Jahren. Diese 54.600 Familienhaushalte mit ihren 89.000 minderjährigen Kindern sind ein Nachhaltigkeitsfaktor und damit die demografische Zukunft der Landeshauptstadt.

Hierzu gehören die 11.100 allein erziehenden Familien mit 15.000 Kindern genauso wie die 27.000 Familien mit Migrationshintergrund sowie die 6.300 kinderreichen Familien mit drei und mehr Kindern. Freilich dominiert insgesamt weiterhin die Ein-Kind-Familie. Das Meinungsbild aus den Bürgerumfragen zur Familien- und Kinderfreundlichkeit zeigt seit Jahren einen ansteigenden positiven Trend.

<sup>2</sup> Verfasser: Robert Gunderlach, Statistisches Amt der Landeshauptstadt Stuttgart



**Abb. 3:** Faltblatt „Stuttgarter Familiendaten“

Mehr Informationen zum Thema sind im Faltblatt „Stuttgarter Familiendaten“ zu finden.

Es steht als pdf-Datei zum kostenlosen Download zur Verfügung unter:

<http://statistik.stuttgart.de/statistiken/flyer/familiendaten/2014>

## 2.2 Stadtbezirke

Die dargestellte demografische Gesamtentwicklung der Landeshauptstadt setzt sich aus den jeweiligen Entwicklungen in den 23 Stuttgarter Stadtbezirken zusammen. Bei einem Vergleich wurden die Durchschnittsalter der Bezirke und die Veränderung des Durchschnittsalters nebeneinander gestellt. Dabei flossen ausschließlich Zahlen über Personen von Privathaushalten in die Darstellung ein, die Bewohner/innen z. B. von Altenheimen wurden nicht berücksichtigt. Hier wird deutlich, welcher Bezirk heute das höchste bzw. das niedrigste Durchschnittsalter verzeichnet und an welcher Stelle des „Rankings“ er in dem genannten Zeitraum stand. Die rechte Tabelle gibt die Größe der Veränderung des Durchschnittsalters an.

Stadtbezirk	Durchschnittsalter				Stadtbezirk	Veränderung des Durchschnittsalters	
	2013		2000			2000 - 2013	
	Jahre	Rang	Jahre	Rang		Jahre	Rang
Sillenbuch	46,1	1	44,1	2	Stammheim	+ 3,5	1
Botnang	46,0	2	44,8	1	Mühlhausen	+ 2,4	2
Mühlhausen	45,4	3	43,0	6	Sillenbuch	+ 2,0	3
Degerloch	45,2	4	44,0	4	Hedelfingen	+ 1,3	4
Möhringen	44,2	5	43,7	5	Degerloch	+ 1,2	5
Münster	44,1	6	43,0	7	Botnang	+ 1,1	6
Stammheim	43,3	7	39,8	23	Münster	+ 1,1	7
Birkach	43,1	8	44,0	3	Weilimdorf	+ 1,1	8
Weilimdorf	42,9	9	41,8	11	Feuerbach	+ 0,7	9
Hedelfingen	42,8	10	41,6	13	Obertürkheim	+ 0,6	10
Feuerbach	42,7	11	42,0	9	Bad Cannstatt	+ 0,6	11
Untertürkheim	42,1	12	42,0	10	Nord	+ 0,6	12
Obertürkheim	42,1	13	41,5	16	Möhringen	+ 0,5	13
Plieningen	42,0	14	41,8	12	Wangen	+ 0,5	14
Nord	41,9	15	41,3	17	Plieningen	+ 0,2	15
Wangen	41,7	16	41,2	18	Untertürkheim	+ 0,2	16
Ost	41,6	17	41,5	15	Ost	+ 0,1	17
Zuffenhausen	41,5	18	42,1	8	Süd	- 0,2	18
Vaihingen	40,9	19	41,5	14	Zuffenhausen	- 0,6	19
Bad Cannstatt	40,8	20	40,2	21	Vaihingen	- 0,7	20
Süd	40,5	21	40,8	20	West	- 0,8	21
West	40,3	22	41,2	19	Mitte	- 0,9	22
Mitte	39,2	23	40,1	22	Birkach	- 0,9	23
Stuttgart insgesamt	42,1		41,8		Stuttgart insgesamt	+ 0,3	

Abb. 4: Durchschnittsalter in den Stadtbezirken 2000 bis 2013

Botnang beispielsweise war über zwölf Jahre lang der Bezirk mit dem höchsten Durchschnittsalter, bis der Bezirk 2013 von Sillenbuch abgelöst wurde und mittlerweile Rang 2 belegt. In Stammheim fand zwischen 2000 und 2013 die größte Veränderung des Durchschnittsalters statt: plus 3,5 Jahre und ein deutlicher Sprung von Rang 23 (jüngster Stadtbezirk in 2000) auf Rang 7 (siebtältester Stadtbezirk in 2013). Damit wird Stuttgart-Mitte zum jüngsten der Stadtbezirke im Jahr 2013: mit einer Veränderung von minus 0,9 Jahren von Rang 22 auf Rang 23.

Außerdem wurden vom Statistischen Amt der Landeshauptstadt jeweils die zehn „jüngsten“ und die zehn „ältesten“ Stadtteile in den Stuttgarter Bezirken tabellarisch aufgelistet:

**Die zehn "jüngsten" Stadtteile**

Rang	Stadtbezirk	Stadtteil	Durchschnittsalter 2013
1	Vaihingen	Pfaffenwald	26,9
2	Plieningen	Hohenheim	27,6
3	Zuffenhausen	Zuffenhausen-Im Raiser	31,1
4	Mitte	Europaviertel	31,7
5	Nord	Am Rosensteinpark	34,3
6	Plieningen	Chausseefeld	34,4
7	Bad Cannstatt	Burgholzhof	34,5
8	Vaihingen	Lauchäcker	34,7
9	Bad Cannstatt	Pragstraße	34,7
10	Untertürkheim	Lindenschulviertel	35,1

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

**Abb. 5: Die „jüngsten“ Stadtteile 2013**

Auffällig in dieser Darstellung ist, dass Pfaffenwald (Vaihingen), Hohenheim (Plieningen) und Im Raiser (Zuffenhausen) im Vergleich zu 2011 unverändert die ersten drei Ränge belegen (siehe Demografiebericht 2012). Im Raiser konnte trotz einem Anstieg des Durchschnittsalters um 1,7 Jahre – von 29,4 Jahre auf 31,1 Jahre – Rang drei halten. Die Stadtteile Europaviertel (Stuttgart-Mitte) und Am Rosensteinpark (Stuttgart-Nord) sind 2013 neu im Ranking dabei – und als sehr junge Stadtteile direkt auf den Plätzen vier und fünf eingestiegen.

**Die zehn "ältesten" Stadtteile**

Rang	Stadtbezirk	Stadtteil	Durchschnittsalter 2013
1	Plieningen	Asemwald	62,8
2	Degerloch	Hoffeld	52,4
3	Nord	Am Bismarckturm	52,1
4	Untertürkheim	Luginsland	48,8
5	Sillenbuch	Riedenberg	48,8
6	Botnang	Botnang-Süd	48,2
7	Ost	Frauenkopf	48,1
8	Möhringen	Möhringen-Nord	47,9
9	Mühlhausen	Mönchfeld	47,8
10	Bad Cannstatt	Sommerrain	47,4

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

**Abb. 6: Die „ältesten“ Stadtteile 2013**

Im Vergleich zum Jahr 2011 (siehe Demografiebericht 2012) fällt auf, dass auch im Ranking der „ältesten“ Stadtteile die ersten drei Plätze von den unangefochtenen Spitzenreitern besetzt bleiben – ein ähnliches Phänomen wie bei den „jüngsten“ Stadtteilen (s.o.). Asemwald (Plieningen), Hoffeld (Degerloch) und Am Bismarckturm (Stuttgart-Nord) bleiben unverändert auf Rang 1, 2 und 3. Neu in diesem Ranking aus dem Jahr 2013 ist der Stadtteil Sommerrain (Bad Cannstatt) auf Platz 10 mit einem Durchschnittsalter von 47,4 Jahren.

### Migration in den Stuttgarter Stadtbezirken

Der Demografische Wandel bringt für die Landeshauptstadt Stuttgart neben dem Altern eine weitere Entwicklung mit sich: Die Stadtgesellschaft wird deutlich „bunter“.

Von den ca. 586.000 Einwohner/innen Stuttgarts haben ca. 243.000 einen Migrationshintergrund, d. h. 41.4%. Die folgende Tabelle stellt den jeweiligen Anteil der Einwohner/innen mit Migrationshintergrund in den 23 Stadtbezirken der Landeshauptstadt dar, prozentual und in absoluten Zahlen. Die Bezirke sind in drei Kategorien eingeteilt: Stadtbezirke mit einem durchschnittlichen, einem über- und einem unterdurchschnittlichen Anteil an Einwohner/innen mit Migrationshintergrund.

Anteil der Einwohner/innen mit Migrationshintergrund am 31.12.2013 in den Stuttgarter Stadtbezirken					
Stadtbezirk	Einwohner	Einwohner mit Migrati- onshintergrund	Anteil EW mit MGH	Klass STA/2	Bezeichnung
23 Zuffenhausen	36546	19564	53,5	+	Überdurchschnittlicher Anteil
21 Wangen	8730	4459	51,1	+	Überdurchschnittlicher Anteil
06 Bad Cannstatt	68458	34636	50,6	+	Überdurchschnittlicher Anteil
13 Mühlhausen	25383	12054	47,5	+	Überdurchschnittlicher Anteil
01 Mitte	22270	10255	46	+	Überdurchschnittlicher Anteil
19 Untertürkheim	16238	7425	45,7	+	Überdurchschnittlicher Anteil
03 Ost	46843	20859	44,5	o	Durchschnittlicher Anteil
22 Weilimdorf	30973	13603	43,9	o	Durchschnittlicher Anteil
10 Feuerbach	28458	12285	43,2	o	Durchschnittlicher Anteil
11 Hedelfingen	9515	4101	43,1	o	Durchschnittlicher Anteil
14 Münster	6319	2657	42	o	Durchschnittlicher Anteil
15 Obertürkheim	8377	3395	40,5	o	Durchschnittlicher Anteil
02 Nord	25509	10284	40,3	o	Durchschnittlicher Anteil
04 Süd	42970	16600	38,6	o	Durchschnittlicher Anteil
18 Stammheim	11875	4561	38,4	o	Durchschnittlicher Anteil
20 Vaihingen	44441	15638	35,2	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
05 West	50767	17754	35	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
12 Möhringen	30275	10356	34,2	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
07 Birkach	6851	2236	32,6	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
08 Botnang	12777	4060	31,8	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
17 Sillenbuch	23406	7402	31,6	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
16 Plieningen	12731	3960	31,1	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
09 Degerloch	16272	4461	27,4	-	Unterdurchschnittlicher Anteil
<b>Stuttgart insgesamt</b>	<b>585984</b>	<b>242605</b>	<b>41,4</b>		
<i>untere Klassengrenze</i>					37,9
<i>obere Klassengrenze</i>					44,9

**Abb. 7: Anteil der Einwohner mit Migrationshintergrund am 31.12.2013 in den Stuttgarter Stadtbezirken**

## 2.3 Das Personal der Landeshauptstadt Stuttgart

Der demografische Wandel zeigt deutliche Auswirkungen auf die Personalstruktur der Verwaltung. Anfang 2007 hat der zentrale Personalservice der Landeshauptstadt Stuttgart den Personalbestand erstmals gezielt hinsichtlich seiner Altersstruktur analysiert. Neben dem Durchschnittsalter der Referate, Ämter und Eigenbetriebe wurden die zu erwartenden altersbedingten Personalabgänge ermittelt. Die Darstellungen des Personals der Landeshauptstadt Stuttgart konzentrieren sich auf zwei Grafiken. Ausführlichere Informationen und Grafiken sind im Personalbericht 2014 des Haupt- und Personalamts enthalten.

Die folgende Grafik (Abb. 8) veranschaulicht das Durchschnittsalter der jeweiligen Referate, Ämter und Eigenbetriebe und gibt an, wie hoch die Anzahl der Über-55-Jährigen (ANZ>55) ist, wie viel Prozent der Beschäftigten über 55 Jahre alt sind (%>55) und damit in etwa zehn Jahren vom Dienst ausscheiden werden. Insgesamt liegt der Altersdurchschnitt der Stadt Stuttgart 2013 bei 45,22 Jahren. Mittlerweile sind über ein Fünftel (20,44 %) der Bediensteten der Stadtverwaltung über 55 Jahre.

Das Rechtsamt ist 2013 mit einem Altersdurchschnitt von 52,5 Jahren das „älteste“ Amt und löst damit das Gesundheitsamt ab. Die Branddirektion mit einem Altersdurchschnitt von 40,6 (2011: 40,4) Jahren stellt nach wie vor das „jüngste“ Amt dar. Das Kulturamt und der Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart reichen mit je 45,5 Jahren Durchschnittsalter an den Altersdurchschnitt der Stuttgarter Stadtverwaltung (45,22 Jahre) am nächsten heran. Dies galt 2011 für die Stadtkämmerei. 2011 wies Referat STU mit 48,0 Jahren das höchste Durchschnittsalter auf. 2013 konnte eine leichte Verjüngung (47,0) verzeichnet werden. Als jüngstes Referat hingegen befindet sich RSO mit 44,2 Jahren wie schon zwei Jahre zuvor auf dem anderen Ende der Altersdurchschnittsskala (damals 42,2 Jahre).

**Altersstruktur der Ämter u. Eigenbetriebe nach Referaten (12/2013)**

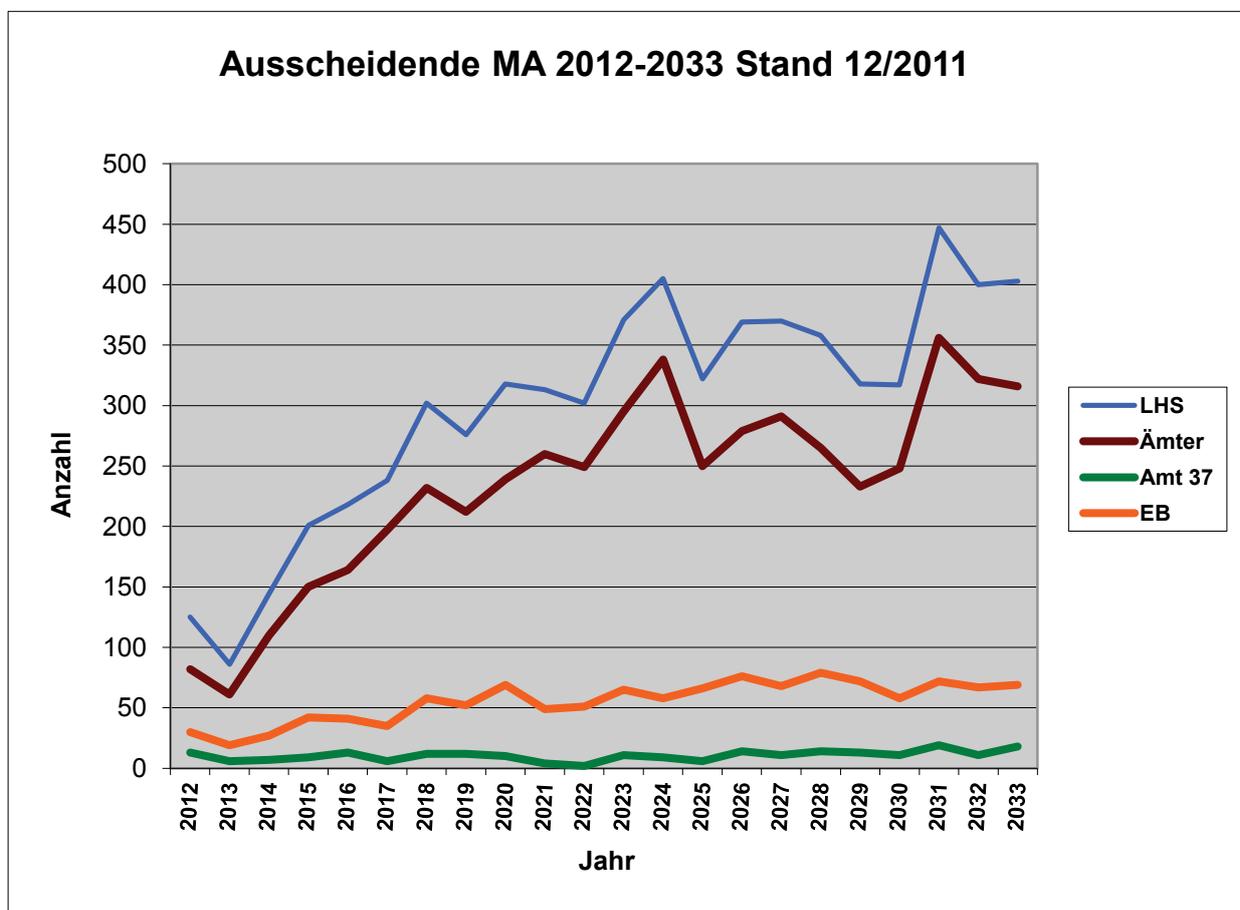
	Anz. MA	Ø	vgl. 2012	Anz. > 55	% > 55	vgl. 2012
Bürgermeisteramt (BMA)	178	47,9	48,0	43	24%	24%
Rechnungsprüfungsamt	41	48,2	48,7	10	24%	28%
<b>OB</b>	<b>219</b>	<b>48,0</b>	<b>48,1</b>	<b>54</b>	<b>23%</b>	<b>25%</b>
Gemeinderatsfraktionen	15	42,1	41,6	1	7%	6%
Haupt- und Personalamt	533	47,0	46,8	123	23%	22%
Bezirksämter	227	47,1	46,7	51	22%	18%
<b>AK</b>	<b>775</b>	<b>46,9</b>	<b>46,6</b>	<b>174</b>	<b>23%</b>	<b>20%</b>
Stadtkämmerei	259	44,3	44,2	52	20%	21%
Amt für Liegenschaf- ten und Wohnen	186	46,6	46,8	49	26%	25%
Jobcenter	479	42,0	41,0	50	10%	9%
Eigenbetrieb Bäder- betriebe Stuttgart	286	46,1	46,0	58	20%	19%
<b>WFB</b>	<b>1.210</b>	<b>44,2</b>	<b>43,8</b>	<b>209</b>	<b>17%</b>	<b>17%</b>
Statistisches Amt	37	48,5	47,9	10	27%	30%
Rechtsamt	14	52,5	51,5	6	43%	21%
Amt für öffentliche Ordnung	819	43,1	42,8	126	15%	15%
Standesamt	31	43,7	42,5	4	13%	6%
Branddirektion	525	40,6	40,2	50	10%	8%
<b>RSO</b>	<b>1.426</b>	<b>42,4</b>	<b>42,0</b>	<b>196</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>
Schulverwaltungsamt	984	48,4	48,1	234	24%	23%
Kulturamt	713	45,5	45,2	172	24%	23%
Amt für Sport und Bewegung	73	49,6	49,0	25	34%	26%
<b>KBS</b>	<b>1.770</b>	<b>47,2</b>	<b>47,0</b>	<b>431</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>
Sozialamt	375	47,1	47,0	97	26%	24%
Jugendamt	3.192	42,9	42,8	543	17%	16%
Gesundheitsamt	171	50,4	50,0	54	32%	28%
Eigenbetrieb Leben und Wohnen	829	45,5	44,4	202	24%	22%
<b>SJG</b>	<b>4.567</b>	<b>44,0</b>	<b>43,7</b>	<b>896</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>
Amt für Umweltschutz	145	46,4	46,7	28	19%	20%
Amt für Stadtplanung und Stadt- erneuerung	199	47,2	47,3	48	24%	24%
Baurechtsamt	133	49,2	49,1	33	25%	25%
<b>StU</b>	<b>477</b>	<b>47,5</b>	<b>47,6</b>	<b>109</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>
Stadtmessungsamt	186	47,7	47,8	50	27%	28%
Hochbauamt	177	48,7	48,0	39	22%	22%
Tiefbauamt	474	46,0	46,1	112	24%	23%
Eigenbetrieb Stadt- entwässerung Stgt	344	45,9	45,2	77	22%	21%
Garten-, Friedhofs- und Forst- amt	489	46,6	46,4	109	22%	20%
Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart	725	47,8	47,5	168	23%	22%
<b>T</b>	<b>2.395</b>	<b>47,0</b>	<b>46,7</b>	<b>555</b>	<b>23%</b>	<b>22%</b>

Abk.: Anz. = Anzahl; MA = Mitarbeiter/-innen, Die Bürgermeister/innen, Referatsmitarbeiter/-innen und Stabsstellen sind im BMA enthalten.

Abb. 8: Altersstruktur der Ämter und Eigenbetriebe nach Referaten 12/2013

Die Ämter werden im Durchschnitt immer älter. Personaleinsparungen würden genau dazu führen, dass kein neues Personal rekrutiert werden würde – vorhandenes Personal würde innerhalb der Verwaltung umgesetzt werden – und sich der Personalkörper so nicht merklich verjüngen könnte.

Die folgende Grafik zeigt die Anzahl der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen für den Zeitraum 2014 bis 2035, für die Gesamtverwaltung (LHS), die Ämter, die Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes (Amt 37) und für die Personen der Eigenbetriebe (EB). Die Zahlen der pro Jahr in Rente/Pension gehenden Mitarbeiter/-innen basieren auf dem Austrittsdatum nach der gesetzlichen Altersgrenze mit 65 bzw. den Staffeln bis zur Altersgrenze mit 67.



**Abb. 9: Ausscheidende Mitarbeiter/innen 2012-2033**

Bei den Beamten des Feuerwehrtechnischen Dienstes wurde berücksichtigt, dass diese im Regelfall mit 62 nach dem Dienstrechtsreformgesetz in Pension gehen können.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche die Altersteilzeit in Anspruch genommen haben, wurden mit dem Datum (Jahr) des Beginns der Freizeitphase berücksichtigt.

Personen mit zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen wurden nicht mitgezählt, da sie aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag ausscheiden.

### 3. Die Zielsetzung: Vorausschauende Demografiepolitik

Die Abmilderung der demografischen Folgen geht bei der Landeshauptstadt Stuttgart mit der Realisierung der vier folgenden Zielen einher: Erstens soll eine möglichst ausgewogene Durchmischung der Bevölkerung hinsichtlich Alter, sozialer Schicht und (mit/ohne) Migrationshintergrund angestrebt werden. Zweitens sollen Familien mit Kindern motiviert werden, nach Stuttgart zu ziehen und/oder dort zu bleiben. Drittens sollen ältere Menschen befähigt werden, möglichst lange selbstbestimmt in den eigenen vier Wänden zu leben. Und viertens wird auf einen Wertewandel hin zu einem stärkeren Miteinander der Generationen und Nationen hingearbeitet.

Man kann also zusammenfassend sagen, dass die LHS dann eine vorausschauende Demografiepolitik betreibt, wenn sie ihrer Bevölkerung durch eine umweltverträgliche Mobilität, Stadtplanung und den Bau von bezahlbaren Wohnungen sowie durch den Ausbau der Kinderbetreuung die Lebensgrundlagen verbessert und sichert. Ebenso soll die kulturelle Vielfalt der Stadt immer mehr als Bereicherung in den Blickpunkt gerückt und die Toleranz in der Stadtgesellschaft gepflegt werden. Wird all das realisiert, dann wird Stuttgart immer mehr (junge) Menschen unterschiedlichster Prägung und auch Unternehmen anziehen, was wiederum die Wirtschaftskraft der Stadt und der Region stärkt. Die Stadtverwaltung und die Bezirksverwaltungen arbeiten daher mit Nachdruck an der Umsetzung dieser Ziele, indem sie zahlreiche Maßnahmen und Projekte durchführen.



Abb. 10: Demografieziele der Landeshauptstadt Stuttgart

## 4. Die Umsetzung: Mittel und Maßnahmen

Das Thema Demografiemanagement wird in Stuttgart seit Jahren konsequent gelebt. Die Praxis zeigt, dass der Erfolg bei der Abmilderung der demografischen Schieflage maßgeblich davon abhängt, inwieweit die in ihren Aufgaben stark betroffenen Organisationseinheiten sich gemeinsam – über die Ressortgrenzen hinweg – der demografischen Herausforderung stellen.

Bei der Zielerreichung bestätigt es sich immer wieder, dass nahezu alle kommunalen Handlungsfelder vom Demografischen Wandel tangiert werden und die gewünschten Effekte nur erzielt werden, wenn man gemeinsam an einem Strang zieht. Hierfür wurden stadtweit Anreiz-, Anpassungs- und Mischstrategien entwickelt.

Das Demografiemanagement der Landeshauptstadt Stuttgart besteht aus der zentralen Fachsicht und der dezentralen Bezirkssicht. Insbesondere der Blickwinkel der Stadtbezirke hat im Sinne einer Nahtstelle zwischen Bürgern/innen, Politik und Verwaltung einen besonderen Stellenwert. Die demografischen Zukunftskonferenzen mit ihrem richtungsweisenden Charakter für die Bezirke stellen eine Form der Bürgerbeteiligung dar.

Alle Handlungsfelder, die mit „Integration“, „Jüngere: Kinder – Jugendliche – Familien“, „Ältere“ oder „Generationenübergreifendes“ in Verbindung stehen, d. h. unter dem Einfluss des Demografischen Wandels stehen, sind somit sowohl unter einem strategisch-gesamtstädtischen als auch unter einem örtlichen, d. h. Bezirks-Blickwinkel, zu bearbeiten - mit den Akteuren/innen vor Ort mit Hilfe der Fachverwaltung und externer Akteure.

Die Handlungsfelder erfordern eine ressortübergreifende Kooperation. Diese wird vermehrt eingefordert und gelebt: Beispiel hierfür sind „Wohnen in Stuttgart“ und der Aktionsplan „Nachhaltig mobil in Stuttgart“, der unter der Leitung von OBM Kuhn durch einen referatsübergreifenden Lenkungskreis (vier Referate und die SSB) erarbeitet wurde.

Um sicherzustellen, dass die Demografiestrategie der Landeshauptstadt Stuttgart möglichst vernetzt unter der Wirkung von Synergieeffekten vonstattengeht, wurde die AG Demografischer Wandel eingerichtet. Ausgehend von der AG wird aktiv Vernetzung gelebt, wodurch wiederum Leuchtturmprojekte generiert werden, wie beispielsweise die Fraunhofer-Studie zum Lernverhalten der Generation 50+, das von der Robert Bosch Stiftung geförderte Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“, sowie Projekte und Aktionen der Fachbereiche und demografierelavante Projekte in den Bezirken.

## 4.1 AG Demografischer Wandel als zentrale Plattform

Die Bearbeitung des Themas Demografischer Wandel ist – wie man an den dargestellten Zielen der Landeshauptstadt in diesem Zusammenhang erkennt – Querschnittsthema. Jeder Fachbereich der Stadtverwaltung sieht sich der demografischen Herausforderung gegenüber, weswegen der Gemeinderat durch den Unterausschuss Demografischer Wandel die Bildung einer stadtweiten Arbeitsgruppe zum Thema beschlossen hat. Die stadtweite Bearbeitung und nachhaltige Verankerung des Themas findet seitdem durch die Arbeitsgemeinschaft Demografischer Wandel (AG Demografischer Wandel) statt.

Die AG Demografischer Wandel hat daher die Funktion einer Plattform, die stadtweite Themen aus allen Fachbereichen und Stadtbezirken bündelt und ist mittlerweile durch diesen regelmäßigen Austausch der Fachexperten innerhalb der Stadtverwaltung über konkrete Projekte und Strategien zum demografischen Themenpool und Think-Tank in der Stadtverwaltung geworden. Die gemeinsame Arbeit an demografischen Chancen, Problemen und Herausforderungen sowie die gemeinsame Auseinandersetzung mit Best-Practice-Beispielen aus Stuttgart und weit darüber hinaus ermöglichen die Synchronisierung von unterschiedlichen Aktionen innerhalb der Stadtverwaltung.



Die Entwicklung der AG zeigt, dass die geschaffene dauerhafte Struktur sich bewährt. Gemäß der Geschäftsordnung der AG benennen Referate, Ämter, Eigenbetriebe, Stabsabteilungen, Stabsstellen und Bezirke offizielle Vertreter/innen, die in der Hauptarbeitsgruppe der AG Demografischer Wandel zwei bis drei Mal im Jahr zusammen kom-

**Abb. 11: AG Demografischer Wandel der Landeshauptstadt Stuttgart**

men. Zusätzlich werden Fokusgruppen gebildet, die besondere Themenstellungen intensiver behandeln und nach Bedarf tagen. In Fokusgruppen bearbeiten die jeweiligen Fachexperten beispielsweise die Themen „Die Stadt als Arbeitgeberin“ oder „Personal und Sport“ (Sport im Park für Mitarbeiter/innen).

Die in der AG Demografischer Wandel geschaffenen Synergien werden bei der Zusammenarbeit zwischen den Fachexperten genutzt – dies funktioniert deshalb so gut, weil die AG

einen breiten Ansatz darstellt und der Vorsitzende der gesamtstädtisch integrierten Struktur der Bürgermeister für Allgemeine Verwaltung und Krankenhäuser ist, in dessen Bereich auch die Bezirksämter gehören. Der vorliegende Bericht spiegelt die thematischen Strukturen der AG wider: Die Fachexperten aller Bereiche der Stadtverwaltung haben durch die AG einen umfassenden Blick „nach innen“, zum/r Mitarbeiter/in hin. Genauso haben sie einen vielschichtigen Blick „nach außen“, zum/r Bürger/in hin. Mittels Gastreferenten wird diese Übersicht durch den regelmäßigen Blick „über den Tellerrand hinaus“ zur Gesamtschau abgerundet.

Innensicht, Außensicht, Übersicht – dieser thematische Dreiklang im Zeichen des Demografischen Wandels ermöglicht der Arbeitsgemeinschaft, nachhaltige Strategien und Projekte zu entwickeln, die verhindern, dass die demografische Herausforderung die Stadtverwaltung auf dem falschen Fuß erwischt.

Aus dieser bewährten Struktur heraus hat die AG Demografischer Wandel beispielsweise eine umfangreiche Vorschlagssammlung zur Frage „Wie bekommt die Stadt den Fach- und Führungskräftemangel in den Griff?“ zusammengestellt: das AG-Papier „Maßnahmen zur Personalgewinnung und –erhaltung“. Die vorgeschlagenen Maßnahmen setzen auf die Struktur des Gemeinderatsbeschlusses GR Drs. 49/2012 auf und bündeln das Wissen und die Erfahrung, die in die AG eingebracht werden. Darunter fallen gezielte Maßnahmen zur Personalgewinnung, Personalerhaltung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge sowie zum Potenzial in der Phase nach dem Erwerbsleben und Wissensmanagement. Auf der Basis dieser Zusammenstellung hat die Abteilung Gemeinderat und Stadtbezirke des Haupt- und Personalamts, wo das Thema Demografischer Wandel stadtweit zentral ressortiert, pilothaft eine integrierte, demografische Abteilungsstrategie entwickelt. Mit dieser hat sich die Landeshauptstadt Stuttgart beim Programm der Robert Bosch Stiftung „Die Kommunalverwaltung Baden-Württemberg im Zeichen des demographischen Wandels“ für ein zweijähriges Projekt beworben. Die Stiftung hat die Förderung für das eingereichte Demografie-Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert im demografischen Wandel“ gewährt. Die Themen Demografie und Wissensmanagement sollen als Personal- und Führungsaufgabe, als Organisationsaufgabe und als IT-/Technikaufgabe in engem Verbund bearbeitet werden. Dafür sollen im Projekt Leitfäden und Workshops für die Praxis entstehen, die auf die Gesamtstadt und darüber hinaus multipliziert werden können.

### **Der Blick über den Tellerrand: Gastreferenten in der AG**

Als erste Demografie-Beauftragte Deutschlands und Leiterin des Amts für Demografie und Statistik der Stadt Bielefeld hat Frau Susanne Tatje in der AG Demografischer Wandel refe-

riert. Ihr städtisches Gesamtkonzept „Demografischer Wandel als Chance?“ hat 2006 den Innovationspreis des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten. In Ihrem Vortrag legte Frau Tatje die Notwendigkeit einer strategischen Planung dar, um den Rahmen des Demografischen Wandels auf der kommunalen Ebene bestimmen und um seine Chancen mit langfristigen Ansätzen nutzen zu können. Sie zeigte auf, dass der Wandel sich nur steuern lässt, indem Bürger, Politik und Verwaltung verbunden werden und zusammen arbeiten.

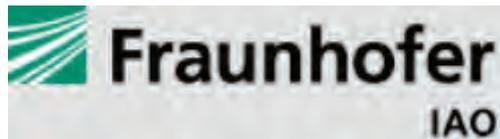
Susanne Ranz, eine Absolventin der Hochschule Ludwigsburg, beleuchtete in ihrer Bachelorarbeit die Demografiestrategie der Landeshauptstadt mit der soziologischen Systemtheorie von Niklas Luhmann und referierte in der AG über ihre Arbeit. Neben der Tatsache, dass die demografischen Veränderungen kurz- oder mittelfristig nicht mehr veränderbar sind, kam sie zu dem Ergebnis, dass in Stuttgart ein großes demografisches Bewusstsein besteht, das beibehalten und ausgebaut werden muss. Auf diese Weise kann die bestehende Problemsicht um eine Sicht auf die Potenziale ergänzt werden: Möglichkeiten werden zu Entscheidungen, freie Zeit älterer Bürger/innen wird zum Sozialkapital für die Gesellschaft

Herr Prof. Dr. Gunnar Schwarting, Professor an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer und damaliger Geschäftsführer des Städtetags Rheinland-Pfalz präsentierte in der AG die „Regionalstrategie Demografischer Wandel für die Metropolregion Rhein-Neckar“. Diese wurde erarbeitet vom „Netzwerk Regionalstrategie Demografischer Wandel (RDW)“, in dem rund 350 Mitglieder aus Unternehmen, Kommunen, Institutionen, Einzelpersonen und anderen Netzwerken vertreten sind. Auch Herr Prof. Dr. Schwarting betonte, dass der Wandel sehr stark eine kommunale Gestaltungsaufgabe darstellt.

Herr Wilfried Kruse, Beigeordneter der Landeshauptstadt Düsseldorf a.D. und Vorsitzender der Enquetekommission Demografischer Wandel der Stadt Neuss, stellte die Arbeit der Kommission vor. Ergebnis ist das „Handlungskonzept Demografie“, ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur „Verwaltung 4.0“. Potenziale, gemeinsame Denke und Sprache werden vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderung diskutiert und bewertet – auf dem Weg zur digitalen Verwaltung 4.0. Das Konzept wurde in Neuss über alle Fraktionen hinweg einstimmig beschlossen; bei der Umsetzung ist insbesondere die Öffnung der verschiedenen Fraktionen im Stadtrat der jeweiligen Kommune wichtig, um gemeinsam im Sinne des Gemeinwesens Entscheidungen zu treffen.

Frau Dr. Katrin Rehak, Gruppenleiterin Wissenschaft der Robert Bosch Stiftung, stellte im Rahmen des Förderprojekts „Die Kommunalverwaltung Baden-Württemberg im Zeichen des demographischen Wandels“ der AG die Stiftung, deren Anliegen sowie das Förderprogramm vor (siehe Abschnitt 4.3).

Frau Gabriele Korge vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Fraunhofer-IAO) präsentierte die Ergebnisse der Studie „Lebenslanges Lernen – Motivlagen und



Einstellungen der älteren Mitarbeitenden in einer kommunalen Verwaltung“ vor. Die Studie wurde in Kooperation mit der Landeshauptstadt Stuttgart als Mitarbeiterbefragung „Lernen 50+ in der kommunalen Verwaltung – lebenslang“ erfolgreich durchgeführt (siehe Abschnitt 4.3).

## **Wissenschaft, Forschung und Anwendung**

Neben der Studie vom Fraunhofer-Institut hat sich die AG Demografischer Wandel an weiteren Befragungen beteiligt wie z. B. an der Befragung der Hochschule Kehl zum Thema demografieorientiertes Personalmanagement in der Kommunalverwaltung. Die Quintessenz lautet, dass der Handlungsdruck in der Personalverwaltung langsam erkannt wird. Akuter Handlungsbedarf besteht z. B. bei der Fort- und Weiterbildung älterer Mitarbeiter/innen. Ist dies vielleicht darauf zurückzuführen, dass man über sie zu wenig weiß und daher nicht handelt? Die LHS hat sich an der o. g. Fraunhofer-Studie beteiligt, um die Lernvorlieben und –motivation dieser Personengruppe zu ergründen und so ihre Maßnahmen noch zielgerichteter auf sie abstimmen zu können.

An der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften wurde im Rahmen der Masterarbeit „Herausforderungen des demografischen Wandels und die Auswirkungen auf das Personalmanagement von Kommunen“ das o. g. AG-Papier über die Maßnahmen zur Personalgewinnung- und Erhaltung untersucht, das unter Leitung von Bürgermeister Wölfle aus der AG Demografischer Wandel entstanden ist. Fazit und Handlungsempfehlungen dieser Arbeit auf den Punkt gebracht lauten u. a.: Maßnahmen für ältere Mitarbeiter/innen nicht aus den Augen verlieren, Veränderung in der Einstellungspraxis von neuen Mitarbeiter/innen (auch „Fachfremde“ einstellen), Vernetzung und Koordination sowie die Aufstellung eines Maßnahmenkatalogs.

In einer Bachelorarbeit, die an der Hochschule Ludwigsburg zum Thema „Stuttgart in Bewegung? Gesundheit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels“ verfasst wurde, werden Transparenz bestehender Angebote, Ausbau gesamtstädtischer Bewegungsangebote sowie die Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Bedarfe empfohlen.

In allen genannten wissenschaftlichen Arbeiten werden folgende Aspekte hervorgehoben:

- Transparenz der bestehenden Angebote
- Berücksichtigung der Belange älterer Mitarbeiter hinsichtlich Lernen, Gesundheit, Einrichtung des Arbeitsplatz, Motivation
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Diese Erkenntnisse sind auch der Grund dafür, dass das o. g. von der Robert Bosch Stiftung geförderte Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“ in die Wege geleitet wurde. Es soll die Erfahrungen der Stadtverwaltung sammeln und anderen zugänglich machen (siehe Abschnitt 4.3). Auch die Aktion „Sport im Park für Mitarbeiter/innen“ im Jahr 2013 ist eine erste Antwort auf die o. g. Entwicklungen (siehe Abschnitt 4.3).

## 4.2 Vernetzung und Kooperation innerhalb der Stadtverwaltung

Der Demografische Wandel durchzieht alle kommunalen Handlungsfelder. Daher liegt es nahe, dass viele Verbindungen zu und zwischen den einzelnen Bereichen in der Stadtverwaltung und den Bezirken hergestellt werden. Neben der AG Demografischer Wandel, die alle Ämter, Eigenbetriebe und Stabsstellen an einen Tisch bringt, bestehen Vernetzungen mit den Stäben „Stuttgarter Bildungspartnerschaft“, „Abteilung Integration“, dem Bereich „Ehrenamtliches Engagement“, „Runder Tisch für Bewegungsförderung für Ältere“ sowie projektbezogene Kooperationen.

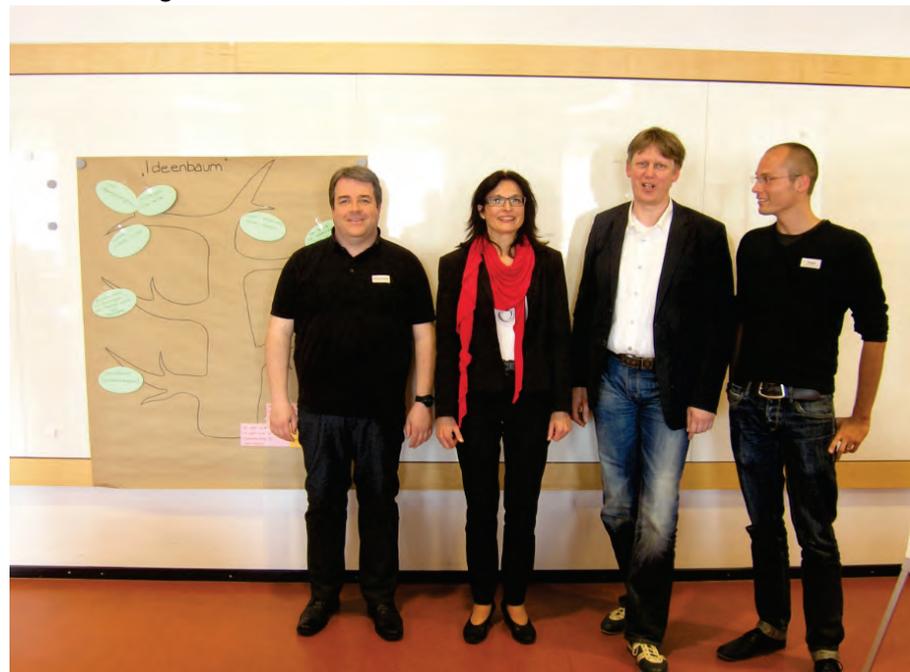
Geschaffene Strukturen und Vernetzungen werden genutzt – das sind echte Synergien und damit die Ermöglichung einer ganzheitlichen und fachbereichsübergreifenden demografischen Arbeit für die Stadtverwaltung und –bevölkerung.



Abb. 12: Vernetzung und Kooperation durch die AG Demografischer Wandel

**Demografie und Diversity** fordern die Kommunen durch ihre Vielzahl an Veränderungen in der Gesellschaft. Dies wurde auf dem **Diversity-Kongress** der Landeshauptstadt Stuttgart deutlich, der von mehreren Stellen der LHS durchgeführt wurde (u. a. Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern und Abteilung Integration). Der Kongress fand in Form des Workshops „Demografie und Stadtentwicklung“ statt, den die Geschäftsführerin der AG Demografischer Wandel, Frau Iris Frank, gestaltete und moderierte. Ausgangspunkt war die Demografiestrategie der Landeshauptstadt Stuttgart, die größtenteils auf den Haupttriebfeuern „Alterung“ und „Heterogenisierung“ basiert und durch die AG Demografischer Wandel in der Stadtverwaltung verankert wird.

Ein Vertreter der AG aus dem Stadtplanungsamt die Ziele und Schwerpunkte der Stadtplanung hinsichtlich der demografischen Entwicklungen vor und ging auf die Instrumente der Zielerreichung wie z. B. Förderung von Baugemeinschaften, zielgruppenorientierte



**Abb. 13: Diversity-Kongress: Workshop-Mitwirkende**

Bürgerbeteiligung und Infrastrukturplanung in den Stadtteilen ein. Wie konkret Bürgerbeteiligung bei der Entwicklung eines Quartiers aussehen kann, veranschaulichte ein Vertreter des Sozialamts anhand konkreter Beispiele aus den drei Quartiersentwicklungsprojekten. Unter dem Titel „Gesunde Lebenswelten?“ betonte der Vertreter des Gesundheitsamts die Notwendigkeit einer Diversity-Gesamtstrategie einerseits sowie „Alltagsorientierung“ zur Erreichung von Nachhaltigkeit andererseits. Als wichtige Handlungsempfehlungen aus der Diskussion wurden zielorientiertes Informationsmanagement und mehr menschliche Kontakte genannt, damit die betroffenen Personen wirksam angesprochen werden können.

**didacta 2014.** Die AG Demografischer Wandel unterstützte phasenweise auch die Vorbereitung der didacta-Bildungsmesse, die für März 2014 von der Abteilung Stuttgarter Bildungspartnerschaft auf der Stuttgarter Messe stattfand und Bildungswege anhand von Bildungsbiografien verdeutlichte. Bildung in unterschiedlichen Lebensphasen und in Gruppen mit unterschiedlichem sozialem und ethnischen Hintergrund gilt als zentraler Baustein, um den demografischen Herausforderungen begegnen zu können.



Abb. 14: Eröffnung der „didacta 2014“ mit Minister für Kultus, Jugend und Sport Stoch und Oberbürgermeister Kuhn

Im Jahr 2014 nahm die Zusammenarbeit zwischen der AG Demografischer Wandel und der **Stabsstelle Förderung Bürgerschaftliches Engagement** sehr konkrete Formen an: Vertreterinnen der AG Demografischer Wandel wirkten persönlich beim Sozialen Marktplatz mit. Hier trafen sich Angebot und

Nachfrage, um das Gemeinwesen durch Engagement einerseits und das Zur-Verfügung-Stellen von sinnstiftenden, ehrenamtlichen Aufgaben von Pflegeeinrichtungen und Vereinen andererseits zu stärken. Auch das Thema **Sicherheit** (Kriminalitätsprävention und Verkehrssicherheit) und Demografischer Wandel weisen zahlreiche Berührungspunkte auf. Den Berichten der Tagespresse kann man entnehmen, dass die Aufklärungsarbeit unter Älteren im Angesicht des „Enkeltricks“ dringend geboten ist. Daran arbeitet die Stabsstelle mit Nachdruck.

Auch bei der **Quartiersentwicklung** ist die AG Demografischer Wandel mit im Boot und pflegt Austausch mit den Vertretern des Sozialamts. Das Thema demografischer Wandel nimmt bei der Stadtentwicklung und der Stadtplanung einen breiten Raum ein: beide Bereiche sind intensiv mit der Umsetzung einer zukunftsorientierten Demografiepolitik betraut. Konkretisiert wird die Vernetzung der AG Demografischer Wandel mit Stadtplanung und Stadterneuerung durch die Arbeitsgruppe Sozialverträgliche Planung (AGSP).

**Kinderbeauftragte und Wirtschaftsförderung.** Ebenfalls von Bedeutung sind die Berührungspunkte mit der Kinderbeauftragten, die über Kontakte zur Wirtschaftsförderung verfügt, die wiederum mit dem Thema Nahversorgung in den Stadtbezirken betraut ist. Denn der Grad der Nahversorgung nimmt entscheidend Einfluss darauf, wie lange die Älteren ihr Leben möglichst unabhängig gestalten können.

Im Rahmen der Stuttgarter Gesundheitskonferenz wurde unter dem Schwerpunktthema Alter und Gesundheit der **Arbeitskreis „Gesund älter werden“** ins Leben gerufen und wird vom Gesundheitsamt geleitet. Die Vernetzung der AG Demografischer Wandel führt dazu, dass Vertreter der Gesundheitskonferenz ihre Themen in die AG einbringen und umgekehrt. Denn: allein die Größe der Stadtverwaltung und die Vielzahl an Aktionen und Maßnahmen

machen es notwendig, relevante thematische Überschneidungen im Auge zu behalten, um Synergien herzustellen.

Die regelmäßige Teilnahme am **Personalbeirat** nimmt in dieser Auflistung insofern eine Sonderstellung ein, als der Personalbeirat eine fachliche Verknüpfung zur AG Demografischer Wandel darstellt, die ausschließlich nach innen, d. h. zum Personal der Landeshauptstadt Stuttgart hin wirkt. Viele Themen, die in diesem gemeinderätlichen Gremium behandelt werden, werden in die AG (verwaltungsseitig) transportiert oder umgekehrt.

### 4.3 Leuchtturmprojekte

#### „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert im demografischen Wandel“ (Förderprojekt der Robert Bosch Stiftung)



**Abb. 15: Pilotgruppe des von der Robert Bosch Stiftung geförderten Projekts**

Aus den in der AG Demografischer Wandel gewonnenen Perspektiven heraus hat die Abteilung Gemeinderat und Stadtbezirke des Haupt- und Personalamts eine demografische Abteilungsstrategie entwickelt. Diese setzt auf einen Gemeinderatsbeschluss von 2012 auf. Sie ergänzt die von der Stadt seit Jahren zentral entwickelten sektoralen Strategien und enthält Maßnahmen

zur Personalgewinnung und -erhaltung sowie den Wissenserhalt und die Wissensweitergabe auf Abteilungsebene. Mit dieser Strategie hat sich die Landeshauptstadt Stuttgart im April 2014 beim Programm der Robert Bosch Stiftung „Die Kommunalverwaltung Baden-Württemberg im Zeichen des demographischen Wandels“ für ein Förderprojekt beworben.

Den Zuschlag für das Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“ hat die Stadt im Juni 2014 von der Stiftung erhalten. Damit sollen die Themen Demografie und Wissensmanagement als Personal- und Führungsaufgabe, als Organisationsaufgabe und als IT-/Technikaufgabe in engem Verbund bearbeitet werden. Für die **Praxis** werden Leitfäden und Workshops entwickelt, die auf Abteilungs- und Amtsebene multipliziert werden können. Die dezentrale Struktur der Landeshauptstadt Stuttgart ermöglicht es, Konzepte und Lösungen im Kleinen zu erarbeiten, die sich dann entweder auf andere Organisationseinheiten der Stadt oder auf andere Kommunen übertragen lassen.

Die folgenden **demografischen Trends** zeichnen sich derzeit beim städtischen Personal ab, auf die die Stadt wirksam reagieren muss:

Der **Altersdurchschnitt** der Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung stieg seit 1995 von 41,8 Jahre auf 45,22 Jahre in 2013, wobei jede/r fünfte Beschäftigte über 50 Jahre alt ist.

Die altersbedingten Austritte der Stadtverwaltung bis zum Jahr 2019 werden rund 10% der Belegschaft betragen, wobei die Kurve der Austritte kontinuierlich ansteigt. Hier ist die Regelung der Rente mit 63 noch nicht berücksichtigt. Dadurch entsteht ein beschleunigter und gravierender **Fachkräftemangel**; über Jahrzehnte erworbenes wertvolles Fach- und Erfahrungswissen geht verloren: Die **Dienstleistungsqualität der Verwaltung bei den Pflicht- und Weisungsaufgaben ist bedroht**. Freiwillige Aufgaben fallen weg. Es besteht die Gefahr, dass die Qualität der Dienstleistungen nicht mehr gehalten werden kann und die Zukunftsfähigkeit der Verwaltung leidet.

Das Hauptziel des Projekts „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“ besteht darin, die Abmilderung der demografischen Schieflage, also der eben genannten Tendenzen „steigender Altersdurchschnitt der Belegschaft“, „Bedrohung der Verwaltungsqualität durch Wissensverlust“ sowie „Fachkräftemangel“ in Maßnahmen auf Abteilungsebene zu gliedern und einen möglichst niederschweligen, handhabbaren, integrierten Ansatz zu erarbeiten. Dabei ist berücksichtigt, dass eine Abteilung über begrenzte Kompetenzen verfügt.

Die Pilotgruppe des Projekts hat bereits mit der Arbeit begonnen. Beteiligt sind das Amt für Sport und Bewegung, der Eigenbetrieb Leben und Wohnen, das Haupt- und Personalamt, das Hochbauamt, das Jugendamt, das Stadtmessungsamt und das Tiefbauamt. Die Pilotgruppe tauscht Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele aus und erarbeitet einen Leitfaden zur Erstellung einer demografischen Abteilungsstrategie, der in andere Organisationseinheiten und Kommunen hinein multipliziert werden kann. Demografie- und Wissensmanagement sind insbesondere Führungsaufgabe, daher werden auch Workshops für die erforderlichen Fortbildungen der Führungskräfte von der Pilotgruppe entwickelt.

Zusätzliche Informationen zu diesem Förderprojekt finden Sie unter:

<http://www.stuttgart.de/item/show/558477>

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/50078.asp>

### **„Lernen 50+ in der kommunalen Verwaltung – lebenslang“; eine Studie, durchgeführt vom Fraunhofer-IAO in Zusammenarbeit mit der Landeshauptstadt**

Im Rahmen der Studie „Lebenslanges Lernen – Motivlagen und Einstellungen der älteren Mitarbeitenden in einer kommunalen Verwaltung“ der BBBank-Stiftung wurde vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Kooperation mit der Landeshauptstadt Stuttgart die Mitarbeiterbefragung „Lernen 50+ in der kommunalen Verwaltung – lebenslang“ durchgeführt.

Konkret ging es in der durchgeführten Mitarbeiterbefragung darum, die Einstellung der älteren Mitarbeiter/innen zum Lernen (Wie denken Ältere über das Lernen im Allgemeinen?) und ihre Motivlagen (Was veranlasst sie, beruflich oder privat zu lernen?) zu ergründen sowie zu erfahren, welche Lernformen die älteren Mitarbeiter/innen kennen oder bevorzugen und unter welchen Rahmenbedingungen sie objektiv und subjektiv erfolgreicher lernen.

Die Antworten auf diese Fragen zu finden wird für die Stadtverwaltung insbesondere im Hinblick auf die demografische Entwicklung immer bedeutsamer. Da die Verwaltung zunehmend älter, muss sie das



**Abb. 16: Übergabe Fraunhofer-Studie an Bürgermeister Wölfle und den Stiftungsvorstand**

Lernen der Älteren verstehen. Denn vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Verwaltung und einem verschärften Fachkräftemangel soll die Studie mit den gewonnenen Stuttgarter Ergebnissen in wesentlicher Form dazu beitragen, daraus passgenaue Konzepte für die Qualifizierung und Personalentwicklung der Über-50-Jährigen zu erarbeiten.

Weitere Informationen zu dieser Studie finden Sie auf folgenden Websites:

<http://www.stuttgart.de/item/show/554481>

<http://www.iao.fraunhofer.de/lang-de/geschaeftsfelder/unternehmensentwicklung-und-arbeitsgestaltung/1456-wie-lernen-aeltere-am-besten.html>

### **Das Stadtbezirksgedächtnis Münster**

Aus der ursprünglichen Idee, einen Bildband über den Stadtbezirk Münster zu produzieren, der anhand von Fotos und Texten die Entwicklung des Stadtbezirks über die Jahrzehnte darstellt, wuchs der Aufbau des Projekts „Das Stadtbezirksgedächtnis Münster.“

In vielen kleinen Teilprojekten wird Kindern von Schule, Kindergärten und Kinder- und Jugendtreffs die Geschichte des eigenen Stadtbezirks nachhaltig vermittelt. Für einen Vergleich der Schulzeit früher und heute verbringen Senioren/innen und Kinder Zeit miteinander und entdecken im Interesse für die andere Generation viele spannende Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Bei den Kindern wird beispielsweise durch den Besuch im Feuerwehrmu-

seum oder beim Spätzle essen in Stuttgart-Münster – wo die Spätzle-Pressen erfunden wurde – nachhaltig Begeisterung für Heimatkunde geweckt.

Lokale Historiker liefern das Wissen für die Kinder und Jugendlichen, diese arbeiten die Informationen dann in kleinen Projekten auf – die interaktive Auseinandersetzung mit lokalen Themen sorgt für ein nachhaltiges Wissen über die eigene Heimat, das Wohnen und Arbeiten im Bezirk vor Ort und damit auch für die Identifikation mit dem eigenen Stadtbezirk.

### **Sport im Park (für Mitarbeiter/innen)**

Mit über 800 Terminen bietet das Stuttgarter Amt für Sport und Bewegung in Kooperation mit dem Sportkreis Stuttgart und einigen Sportvereinen seit 2010 vom Mai bis September „Sport im Park“ an. Das Projekt bietet ein abwechslungsreiches Mitmachprogramm für alle Bewegungsfreudigen unter freiem Himmel an. Ob im Unteren und Oberen Schloßgarten, am Stadtstrand Bad Cannstatt, auf dem Killesberg, am Max-Eyth-See, dem Städtischen Lapidarium und vielen weiteren attraktiven Parkanlagen – mehrmals pro



**Abb. 17: "Sport im Park" für Mitarbeiter/innen: Auftaktveranstaltung vom 10. Juli 2013**

Woche laden erfahrene Trainer zu einer Stunde Sport, Spaß und Aktivsein an der frischen Luft ein. An dem kostenlosen Angebot kann jede/r ohne Anmeldung teilnehmen. "Sport im Park" im Winter kam im vergangenen Jahr sowohl bei den Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung als auch bei den

Bürger/innen sehr gut an, so dass mittlerweile große Teile des Jahres abgedeckt sind. Deshalb gibt es auch im Winterhalbjahr 2014/15 "Sport im Park"-Termine für Bewegungshungrige. Die Idee für eine eigene „Sport im Park“-Veranstaltung für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung wurde im ersten Jahr von der AG Demografischer Wandel koordiniert. An dem kostenlosen Angebot von Juli bis Ende September 2013 konnte jede/r Mitarbeiter/in ohne vorige Anmeldung mitmachen. Seit 2014 wird das Konzept von der Abteilung Personalservice des Haupt- und Personalamts im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements weitergeführt.

## 5. Zentrale und dezentrale Maßnahmen und Projekte

Die dargestellte rege Vernetzungstätigkeit erfüllt ihren Zweck, wenn die geschaffenen Netzwerke und Strukturen genutzt werden, um konkrete Maßnahmen durchzuführen. Das stellt echte Synergien in Aussicht und ist gleichzeitig Herausforderung für eine vorausschauende Demografiepolitik der Zukunft.



**Abb. 18: Stuttgarter Bezirksvorsteher/innen mit Oberbürgermeister Fritz Kuhn**

Die Praxis zeigt, dass der Erfolg dieser Politik insbesondere davon abhängt, inwieweit die verschiedenen Akteure zusammenwirken und „Ressortegoismus“ zurück stellen. Die Erfahrung bestätigt, dass nahezu alle kommunalen Handlungsfelder in ir-

gendeiner Weise mit dem Demografischen Wandel zu tun haben – nur das gemeinsame Handeln kann die gewünschten Effekte bringen.

Dieses Kapitel stellt die u. a. auf der Basis der geschaffenen Netzwerke durchgeführten und geplanten Maßnahmen und Projekte dar, die von den Fachbereichen der Stadtverwaltung (Abschnitt 5.1) und von den Bezirksverwaltungen der Stadtbezirke (5.2) berichtet wurden.

## 5.1 Zentral: Das tun die Fachbereiche

Die AG Demografischer Wandel stellt – wie im letzten Kapitel dargestellt – die zentrale Plattform dar, auf der erforderliche Projekte angestoßen, die vielfältigen Themen der Fachbereiche und Stadtbezirke gebündelt und die zentralen und dezentralen Akteure vernetzt werden. Dies eröffnet der Landeshauptstadt Stuttgart die Möglichkeit, gemeinsame Strategien und ein abgestimmtes Vorgehen zu verwirklichen.

Der Demografiebericht 2014/15 stellt den in der AG Demografischer Wandel gewonnenen Überblick dar: Welche Strategien wurden entwickelt? Welche Maßnahmen und Projekte wurden realisiert? Er bietet somit eine Gesamtschau über die demografischen Aktivitäten der Referate, Ämter, Eigenbetriebe, Stabsabteilungen und Stadtbezirke.

Für die Fachbereiche der Stadtverwaltung zeigen sich die Auswirkungen der demografischen Herausforderung auf zwei Ebenen: Auf der einen Seite muss die sich wandelnde Struktur der Belegschaft mit einer **demografiefesten Personalstrategie** angegangen werden – die **Innensicht**. Auf der anderen Seite begegnen all die Fachbereiche, die nach „außen“ zum/r Bürger/in hin wirken, ebenso den demografischen Folgen in der Bevölkerung. Auch auf dieser Ebene äußert sich die Weitsicht der Demografiepolitik: die Verfolgung von ökologischen und ökonomischen Zielen sowie die Schaffung von mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit für die Bürger/innen in Zeiten des Demografischen Wandels – die **Außensicht**.

### 5.1.1 Die „Innensicht“: das Personal

Auch das Personal der Stadt Stuttgart wird von der demografischen Entwicklung erfasst. Jeder einzelne Fachbereich ist von den demografischen Prozessen beim eigenen Personal betroffen. Im Jahr 2014 ist der „Kampf um die besten Köpfe“ in vollem Gange – und für die Landeshauptstadt ergibt sich daraus die Notwendigkeit, im Wettbewerb um qualifiziertes Personal ihre Position als attraktive Arbeitgeberin weiter zu stärken und bekannt zu machen. Für das Referat Allgemeine Verwaltung und Krankenhäuser (Referat AK) stehen angesichts dieser Herausforderungen des Demografischen Wandels die folgenden Aspekte für eine demografiefeste Personalpolitik im Fokus:

- Personalgewinnung und -erhaltung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung
- Gesundheitsmanagement
- Wissensmanagement

In diesen Handlungsfeldern werden Maßnahmen der Referate, Ämter, Eigenbetriebe und Stabsabteilungen für das Personal der Stadtverwaltung ergriffen. Die hierzu eingegangenen Rückmeldungen der einzelnen Fachbereiche finden sich in der Übersichtstabelle in diesem Kapitel (Abschnitt 5.1.3). Zunächst werden in diesem Abschnitt die Strategien und Maßnahmen des Referats AK dargestellt, das als zentral zuständige Einheit die Folgen der demografischen Entwicklung für das Personal gezielt abmildert. Danach folgt die Darstellung weiterer Aktivitäten, untergliedert in die einzelnen Ämter und Eigenbetriebe. Die Entwicklung seit dem Demografiebericht 2012 zeigt, dass in den Fachbereichen immer mehr auf die Notwendigkeit eines demografiefesten Personalmanagements reagiert wird.

#### Referat AK – Strategien und Maßnahmen

**Altersstrukturanalyse – die Basis.** Die Altersstrukturanalyse wurde federführend vom Haupt- und Personalamt entwickelt. Ein Kurzüberblick findet sich in Abschnitt 2.3 des vorliegenden Demografieberichts. Weiterführende Informationen sind im Personalbericht 2014 enthalten. Im Rahmen der Auswertung der jährlichen Personalkennzahlen und deren Darstellung im Personalbericht wird u. a. die Altersstruktur des Personalkörpers analysiert, um dann entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

**Personalgewinnung und -erhaltung.** Um der demografischen Entwicklung Rechnung zu tragen, muss die Stadtverwaltung ihre Position als attraktive Arbeitgeberin weiter stärken.

Strategien zur Personalgewinnung umfassen daher auch die kontinuierliche Verbesserung des Ausbildungsangebots und die Weiterentwicklung des Standortvorteils.

Das Ausbildungsangebot der Stadt Stuttgart wurde bedarfsgerecht angepasst, z. B. mit der neuen praxisintegrierten Ausbildung für Erzieherinnen (PIA). Im Verwaltungsbereich wurde



die Zahl der Ausbildungsplätze nochmals gesteigert. Um qualifizierte Auszubildende früh an die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu binden, wird weitgehend die Übernahme aller städtischen Auszubildenden im Anschluss an eine erfolgreiche Ausbildung praktiziert.

**Abb. 19: Auszubildende der Stuttgarter Stadtverwaltung**

Für die Gewinnung von Fach- und Führungskräften konnten weitere Maßnahmen realisiert werden: Das **Jobticket** ermöglicht den Beschäftigten der LHS eine deutlich günstigere Nutzung des ÖPNV – zusätzlich können Kinder am Wochenende kostenfrei mitgenommen werden. Die eingeführte Arbeitsmarktzulage „Tarif+“ dient der Gewinnung von Fachkräften für Kindertageseinrichtungen (Kitas). Auch durch das ausgeweitete städtische Angebot betrieblicher Kinderbetreuung in einer neuen Kita wird die Kinderbetreuung ausgebaut.

Zudem wird der Fokus auf den Ausbau des zielgruppenorientierten **Personalmarketings** gelegt: so ist in diesem Zusammenhang eine Neuauflage der Messe „Spot on job“ geplant die Präsenz auf Jobmessen wurde verstärkt. Neben der Einführung eines elektronischen Bewerbermanagements ist geplant, die Möglichkeiten, Mitarbeitenden übergangsweise angemessenen Wohnraum zur Verfügung zu stellen, zu verbessern.

**Vereinbarkeit von Beruf und Privatem.** Die Attraktivität eines Arbeitgebers hat einen großen Einfluss auf die Entscheidung von Mitarbeiter/innen, ob sie dort arbeiten wollen – und auch darauf, ob sie dort verbleiben wollen. Insbesondere im Hinblick auf den hohen und weiter steigenden Anteil von Frauen in der Stadtverwaltung (siehe Personalbericht) rückt dies die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den Fokus. Eine wirksame Strategie ist die aus einem Projekt heraus entstandene Dienstleistung „Zeit für Zuwendung“ des Haupt- und Personalamts. Ebenso werden der Ausbau der Betrieb-

lichen Kinderbetreuung (s. o.), der Kulturwandel beim Thema „Elternurlaub von Vätern“, der Ausbau der Telearbeit und die Weiterentwicklung der Teilzeitmodelle in diesem Zusammenhang bearbeitet.

**Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung.** Auf vielen Ebenen sehen sich die Mitarbeiter/innen steigenden Anforderungen gegenüber. So führen neue gesetzliche Anforderungen oder der Kulturwandel (z. B. wachsende Ansprüche von Bürger/innen) zu erhöhtem Qualifizierungsbedarf. Deswegen ist es notwendig, den aktuellen demografischen, technischen und kulturellen Entwicklungen und ihren Auswirkungen auf das Personal der Stadtverwaltung nachhaltig mit zielgerichteten, zeitgemäßen und wirkungsorientierten Personalentwicklungskonzepten zu begegnen.

Das Haupt- und Personalamt hat das Thema Führung in den letzten beiden Jahren weiterentwickelt und in gesamtstädtische Maßnahmen und Vereinbarungen umgesetzt (u. a. das Curriculum Führung für neue Führungskräfte). Mit der erfolgreichen Teilnahme an der Studie „Lernen 50+ in der kommunalen Verwaltung – lebenslang“ in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut wurde auch ein besonderes Augenmerk auf die Möglichkeiten zur Personalentwicklung bei älteren Mitarbeiter/innen gelegt.

Auf der Agenda des Haupt- und Personalamts stehen gesamtstädtische Maßnahmen im Bereich der Führungskräfteentwicklung, die Weiterführung der lebensphasenorientierten Personalentwicklung und altersgerechte Arbeitszeitmodelle. Außerdem soll ein Stellenpool für Leistungsgeminderte geschaffen werden, neben der Fortentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und der Pflegezeitrichtlinien mit Blick auf neue Bedarfslagen.

**Gesundheitsmanagement.** Im Bereich des Gesundheitsmanagements gibt es viele Schnittstellen mit dem Arbeitssicherheitstechnischen und dem Arbeitsmedizinischen Dienst im Referat AK. Maßnahmen fokussieren sich insbesondere auf das Thema Gesundheitsvorsorge: Angebote zu Betriebssport und Gesundheitsförderung gibt es mittlerweile auch gezielt für ältere Mitarbeiter/innen, die Mitarbeiter/innen der Betriebsrestaurants erhalten jetzt Schulungen zur gesundheitsorientierten Zubereitung der Essen, und für die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung wurde ein gezieltes Angebot von Schulungen zu Gesundheitsthemen realisiert. Für die Zukunft steht der weitere Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung hin zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) auf dem Programm des Haupt- und Personalamts.

**Wissensmanagement.** Eine weitere drastische Auswirkung der demografischen Entwicklung auf die Stuttgarter Stadtverwaltung mit ihren rund 18.500 Mitarbeiter/innen wird neben dem steigenden Durchschnittsalter der immense Anteil an Experten mit Spezialwissen sein, die bald in Pension oder Rente gehen. Ein wichtiger Eckpfeiler auf dem Weg zu einer

demografiefesten, d. h. einer auf die Zukunft ausgerichteten Organisation, ist die Zusammenführung der einzelnen Ansätze des Wissensmanagements hin zu einem gesamtstädtischen Konzept.

Um u. a. der Bedrohung der Verwaltungsqualität durch Wissensverlust entgegen zu wirken, hat das Haupt- und Personalamt ein zentrales Fortbildungs- und Beratungskonzept zum Wissensübergang entwickelt (WEK). In Haupt- und Personalamt wird der Wissensübergang bei ausscheidenden Mitarbeiter/innen mithilfe „demografiefester Organisation“ realisiert, d. h. „Doppelung“ für alle zentralen Aufgaben, standardisierte Prozess- und Wissensdokumentation, systematische und qualitätsvolle Aktenführung und Dokumentenmanagement.

Auf der Agenda des Haupt- und Personalamts steht in diesem Bereich, das entwickelte WEK (zentrales Fortbildungs- und Beratungskonzept zum Wissensübergang) zu bewerben. Außerdem nimmt das Haupt- und Personalamt über die AG Demografischer Wandel am Förderprojekt der Robert Bosch Stiftung „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“ teil (siehe Abschnitt 4.3).

**Integration und Diversity.** Die kulturelle Vielfalt Stuttgarts ist ein Markenzeichen der Stadt geworden. Es leben Menschen aus mehr als über 180 Nationen in der Landeshauptstadt – und mehr als 40% der Einwohner/innen haben einen Migrationshintergrund. Diese Vielfalt hat eine hohe Bedeutung für die Stadtverwaltung, weswegen das Haupt- und Personalamt die Kampagne „Deine Stadt – Deine Zukunft“ gestartet hat. Diese hat durch gezieltes Personalmarketing den Anteil an Migranten/innen bei den Auszubildenden und bei den Mitarbeiter/innen erfolgreich gesteigert: Im Jahr 2014 haben insgesamt 38% der Auszubildenden der Stadt Stuttgart einen Migrationshintergrund, was eindeutig die aktuelle Bevölkerungsstruktur wiedergibt.

Im Zusammenhang mit Diversity ist bemerkenswert: Ein sichtbarer Fortschritt in der Gleich-



stellung von Mann und Frau ist die derzeitige Besetzung der Posten der Bezirksvorsteher/innen in der Landeshauptstadt. In den 23 Stuttgarter Stadtbezirken gibt es elf Bezirksvorsteherinnen und elf Bezirksvorsteher ein perfekt ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter (wobei sich allerdings die elf Bezirksvorsteherinnen um zwölf Bezirke kümmern).

**Abb. 20: Integration hat in allen Bereichen der Stadtverwaltung einen hohen Stellenwert**

## **Vom Referat AK in die Fachbereiche: Vernetzung mit den Fachämtern**

Die Entwicklung der dargestellten demografiefesten Personalstrategien und die Erarbeitung der genannten Maßnahmen für das Personal der Landeshauptstadt erfolgten im Haupt- und Personalamt mit den verantwortlichen Stellen. Die mit dem Personal befassten Bereiche des Haupt- und Personalamts sind mit den korrespondierenden Bereichen in den Fachämtern eng verzahnt. Diese Struktur ermöglicht der Stadt Stuttgart als Arbeitgeberin, dass die im Hinblick auf den Demografischen Wandel entwickelten Personalstrategien abgestimmt mit den Fachbereichen realisiert werden können.

Die vom Haupt- und Personalamt durchgeführte „Verwaltungsleiterrunde“ mit den Verwaltungsleitern/innen aller Ämter und Eigenbetriebe behandelt auch in regelmäßigen Abständen das Thema Demografischer Wandel und Personalthemen.

## **Was tun die Fachbereiche beim Thema „Personalstrategien – unter den Voraussetzungen des Demografischen Wandels“?**

Das Referat AK hat als zentrales Querschnittsreferat Strategien zur Abmilderung der Effekte des Demografischen Wandels beim Personal der Landeshauptstadt Stuttgart entwickelt. Aus den Rückmeldungen der Fachbereiche geht klar hervor, dass dort ein viel größeres Bewusstsein für die demografischen Entwicklungen besteht als noch vor zwei Jahren. Es wird auch die Notwendigkeit erkannt, diese Entwicklungen in den Aktivitäten für das Personal mit einzubeziehen: demografiefeste Personalpolitik. Die Umsetzung der zentral entwickelten Maßnahmen schreitet gut voran, da mit den immer deutlicher zu Tage tretenden Herausforderungen des demografischen Wandels (Fachkräftemangel, Alterung, Bedarf an Führungskräften) auch die Einsicht wächst, dass diesen Herausforderungen mit einer entsprechenden Personalpolitik zu begegnen ist.

**Personalgewinnung.** Die Stadtverwaltung der Landeshauptstadt muss im Hinblick auf die demografische Entwicklung dringend Auszubildende an sich binden. In den Fachbereichen erfolgt die Umsetzung der Personalgewinnungsstrategien vor allem durch die Schaffung von neuen Ausbildungsgängen und die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze. Im Sinne der erforderlichen bedarfsgerechten Anpassung des Ausbildungsangebots wurden neue Ausbildungsplätze geschaffen: im Jugendamt (Praxisintegrierte Ausbildung), im Stadtmessungsamt (Geomatiker) und im Tiefbauamt (Elektroniker für Betriebstechnik und Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice). Die Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze gelang im Eigenbetrieb Abfallwirtschaft Stuttgart, im Stadtmessungsamt und im Jugendamt – in der Stadtkämmerei steht diese Maßnahme auf der Agenda.

Insbesondere die jungen Menschen sollen dauerhaft für die Arbeit in den Fachbereichen gewonnen werden. Hierfür setzt der Eigenbetrieb Leben und Wohnen (ELW) auf das Angebot unbefristeter Übernahmeverträge nach der Ausbildung, auf die übertarifliche Bezahlung von Funktionsträgern und Auszubildenden bei der Übernahme sowie auf ein individuelles Angebot von Teilzeitmodellen. Auch das Standesamt nennt als Maßnahme zur Personalgewinnung das Angebot von möglichst vielen unbefristeten Arbeitsverträgen. Sowohl das Jugendamt als auch das Stadtmessungsamt nehmen neben dem Haupt- und Personalamt an Ausbildungs- und Personalmessen teil. Die Präsentation als attraktiver Arbeitgeber nennen auch die Stadtkämmerei (positive Darstellung des Fachbereichs bei den Auszubildenden), das Hochbauamt (Schärfung des Arbeitgeberprofils) und das Amt für Sport und Bewegung (Imagepflege und –entwicklung).

Die im Demografiebericht 2012 dargestellte starke Beteiligung der Fachbereiche an der stadtweiten Kampagne „Deine Stadt – Deine Zukunft“ des Haupt- und Personalamts zeigt erste Erfolge: Sowohl das Jugendamt als auch der ELW geben die erfolgreiche Gewinnung von Migranten/innen in der Ausbildung und von ausländischen Fachkräften an.

**Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Personalerhaltung.** Maßnahmen zur Personalerhaltung in den Ämtern und Eigenbetrieben der Stadtverwaltung haben große Schnittmengen mit Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. So nimmt die Weiterentwicklung der Teilzeitmodelle im Rahmen des Tarifvertrags in den Fachbereichen immer konkretere Formen an. Das Rechnungsprüfungsamt berichtet flexible Arbeitszeiten und die



Abb. 21: Kinder und Beruf sollen sich leichter vereinbaren lassen

Förderung von Teilzeitbeschäftigung. Im Amt für öffentliche Ordnung werden die Arbeitszeitmodelle auf die persönlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen abgestimmt und es gibt einen Wiedereinsteiger-Pool. Auch das Standesamt nennt in diesem Zusammenhang die möglichst große Berücksichtigung indi-

vidueller Wünsche im Bereich der Gestaltung der arbeitsvertraglichen und tätigkeitsbezogenen Inhalte. Das Amt für Sport und Bewegung plant die Einführung von Telearbeit.

Aus der Sicht der Gesamtstadt wird immer wieder betont, welche Bedeutung der Wertschätzung Mitarbeiter/innen gegenüber zukommt, um diese an die Stadtverwaltung zu binden.

Zulagen als Anreiz, z. B. für zusätzliches Engagement, Verbesserung des Betriebsklimas durch Anerkennung der Leistungen, Gemeinschaftsveranstaltungen, Wohlfühlprogramme oder lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle können wirksame Ansätze sein um nachhaltige Personalerhaltungsstrategien in der Stadtverwaltung zu verwirklichen.

**Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung.** Die Fachbereiche der Stadtverwaltung verfügen über eine umfassende Palette an demografischen Maßnahmen zur Personalentwicklung. Sowohl unter der Rubrik „Das wurde erreicht“ als auch unter „Das ist geplant“ wurde umfassend von der Planung und Durchführung von Schulungen berichtet. Ebenso wird die Teilnahme an Lehrgängen und Seminaren, Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte, Führen in Teilzeit, Trainee-Programme und Nachwuchsförderung genannt (Rechnungsprüfungsamt, Stadtkämmerei, Amt für Liegenschaften und Wohnen, Stabsstelle Bürgerschaftliches Engagement, Sozialamt, Jugendamt, EB Leben und Wohnen, Jobcenter, Amt für Sport und Bewegung und Gesundheitsamt).

Die Führungskräfte spielen eine entscheidende Rolle bei der Verankerung eines auf die Zukunft gerichteten Personalmanagements. Hierfür werden in Zukunft vom Haupt- und Personalamt gesamtstädtische Maßnahmen im Bereich der Führungskräfteentwicklung durchgeführt. Auch aus den Berichten der Fachbereiche geht diese Zielrichtung hervor. Demografiesensible Personalentwicklungsmaßnahmen, die auf die Führungsebene ausgerichtet sind, finden sich schon im Amt für Sport und Bewegung (Führen in Teilzeit), im ELW (Führungsseminare für die erste Führungsebene) und im Jugendamt (Führungskräftenachwuchs-Qualifizierung in den Arbeitsbereichen Kita-Betreuung, Beratungszentren und Erziehungshilfen).

Im Demografiebericht 2012 wurde festgestellt, dass das Bewusstsein für die Alterung, den zunehmenden Fachkräftemangel und die Notwendigkeit für mehr Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt besteht – und dass der Handlungsdruck erkannt wurde. Die aus den Berichten der Fachbereiche hervorgehende Entwicklung zeigt nun, dass in den letzten beiden Jahren eine breite Fülle an demografischen Maßnahmen für das Personal der Stadt Stuttgart durchgeführt wurde. Die Planungen der Fachbereiche lassen darauf schließen, dass die demografischen Aktivitäten weiter verstärkt werden.

Im Blick auf die Gesamtstadt lässt sich im Jahr 2014 weiterer Erkenntnisgewinn feststellen. Die geschaffenen Strukturen können nun genutzt werden, um fachbereichsverbindend eine demografiefeste Personalpolitik zu realisieren – und damit die heutigen Herausforderungen entschlossen anzugehen, wie das im Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“ der AG Demografischer Wandel praktiziert wird.

### 5.1.2 Die „Außensicht“: die Bürger/innen

Die Entwicklung, die sich im Demografiebericht 2012 angedeutet hat, wurde bestätigt und weiter verstärkt: Die Zahl der von den Fachbereichen gemeldeten Aktivitäten und Planungen für die Bürger/innen der Landeshauptstadt steigt kontinuierlich. Dies hängt auch damit zusammen, dass das Bewusstsein für die demografische Herausforderung weiter wächst. Angesichts der Fülle an Maßnahmen und Projekten für die Bürger/innen innerhalb der Stadt-



**Abb. 22: Das Bewusstsein für die demografische Herausforderung wächst**

verwaltung kann die Darstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Häufig werden viele Daueraufgaben oder laufende Projekte als bekannt vorausgesetzt, die ihrerseits ebenfalls einen großen Beitrag leisten. Die eingegangenen Rückmeldungen der einzelnen Ämter, Eigenbetriebe und Stabsstellen finden sich in der Übersichtstabelle in diesem Kapitel (Abschnitt 5.1.3).

Die Abmilderung der Folgen des Demografischen Wandels geht auch mit ökologischen Zielen, ökonomischen Zielen und gesellschaftlicher Gerechtigkeit einher. Konkret verwirklicht werden die vier Demografieziele der Landeshauptstadt Stuttgart, die sich auf die folgenden Bereiche beziehen:

1. **Integration** – Beitrag zur Durchmischung der Menschen mit/ohne Migrationshintergrund für ein nationenübergreifendes Miteinander
2. **Jüngere:** Kinder – Jugendliche – Familien
3. **Ältere:** Ermöglichung eines möglichst langen selbstbestimmten Lebens
4. **Generationenübergreifend:** Durchmischung der Generationen für einen Wertewandel hin zu einem Miteinander von Jung und Alt

Die Ausgangsbasis für die Projekte, Maßnahmen und Planungen der Fachbereiche stellen die Analysen und Berichterstattungen des Statistischen Amts zur Bevölkerungsentwicklung und zu Aspekten des Demografischen Wandels in Stuttgart dar. Sie zeigen den Handlungsbedarf für die Stadtverwaltung auf. Eine umfassende Auflistung der Analysen, Berichte, Vorträge und Datenzusammenstellung ist im Anhang zum Bericht aufgeführt. Auch die konkreten Fundstellen zur demografischen Entwicklung sind dort benannt.

**1. Integration.** Die Themen Migration und Integration sind für die Landeshauptstadt Stuttgart von großer Bedeutung. Sowohl auf Bundesebene als auch auf europäischem und internationalem Parkett ist die Integrationspolitik der Stadtverwaltung seit Jahren ein Begriff. In den letzten beiden Jahren hat sie sich weiter verankert – denn die Aspekte Migration und Integration stellen eine der Haupttriebfedern des Demografischen Wandels für die Landeshauptstadt dar. In Stuttgart ist kulturelle Vielfalt zum Markenzeichen geworden, die großen Schnittstellen zwischen Integrationspolitik und der Demografiepolitik der Stadt machen eine nachhaltige Integration erst möglich, aus der Toleranz in unserer Stadtgesellschaft erwächst.

Das erste Demografieziel der Landeshauptstadt Stuttgart weist auf eine Durchmischung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund hin. Hier finden all jene Projekte und Maßnahmen Erwähnung, die zu dessen Verwirklichung beitragen. Wie in der Vergangenheit auch bringt die Abteilung Integration im



Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters gemeinsam mit anderen Bereichen innerhalb und außerhalb der Stuttgarter Stadtverwaltung unterschiedlichste Projekte zur Integration der Stuttgarter Bürger/innen mit Migrationshintergrund voran. Reiht man diese Strategien und Maßnahmen der Landeshauptstadt auf einen Zeitstrahl, wird deutlich, dass die Integrationsstrategie bereits bei der Geburt eines Menschen mit Migrationshintergrund ansetzt und Maßnahmen für jede Lebensphase bis ins hohe Alter hinein bietet.

Durch das Projekt „Mama lernt Deutsch“ können sich Mütter mit kleinen Kindern an vielen Stuttgarter Schulen die deutsche Sprache aneignen, bei Bedarf auch mit Kinderbetreuung. Das städtische Jugendamt beteiligt sich u. a. durch Sprachförderung in Kitas, durch Elternseminare und durch das Elternbildungsprogramm „Rucksack: Förderung von **Familien mit Migrationshintergrund** und bildungsbenachteiligten Eltern“ an der Integrationsarbeit. Der „Arbeitskreis Migrantinnen“, der Zusammenschluss von Einrichtungen, die für und mit Migrantinnen arbeiten, berät diese Bevölkerungsgruppe und bietet Hilfe und Unterstützung an. Hier ist auch die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern beteiligt. Mittels Angeboten und Förderprogrammen beraten und betreuen Migranteltern von Kindern mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen betroffene Migranteltern in einem Mentorenprogramm in der Muttersprache („Migranteltern helfen Migranteltern“).

Im Projekt „LERNaktiv: Deutsche Sprachförderung durch Studierende des Lehramts“, das noch bis Ende 2014 lief, wurden **Jugendliche** mit Migrationshintergrund durch Lehramtsstudenten in enger Zusammenarbeit mit den Klassenlehrern kostenfrei gefördert (etwa 50 Förderlehrer/innen fördern 120 Schüler/innen). Des Weiteren nehmen acht Stuttgarter Sekundarschulen am bundesweiten Bildungsprogramm „Dialog macht Schule“ teil. Dieses Programm bietet über 2 – 3 Jahre hinweg die Möglichkeit, dass in diesen Schulen nachhaltig an der Entfaltung persönlicher, sozialer und demokratischer Kompetenzen von Jugendlichen aus Migrantenfamilien mitgewirkt werden kann. Die seit 2004 bewährte Maßnahme „STARTklar“ bereitet mit Hilfe von Ehrenamtlichen Schüler/innen von Haupt- und Werkrealschulen auf den Übergang in den Beruf vor.

Die Landeshauptstadt Stuttgart hat größtes Interesse daran, gut ausgebildete Fachkräfte in Stuttgart halten. Hierzu koordiniert die Abteilung Integration das von ihr im Frühjahr 2013 initiierte Kooperationsnetzwerk „**Internationale Studierende**“ unter Mitwirkung verschiedener städtischer Beteiligung (Abteilung Wirtschaftsförderung, Abteilung Arbeitsförderung, Amt für öffentliche Ordnung, Referentin für Wissenschaft und Hochschulen im Kulturrat) und externer Partner. Auch für dieses Ziel bot die Informationsveranstaltung „Your future in Stuttgart – Deine Zukunft in Stuttgart“ am 11. April 2014 internationalen Studierenden die Möglichkeit einer beruflichen Orientierung für einen Karrierestart in Stuttgart. Oberbürgermeister Fritz Kuhn hieß die rund 350 internationalen Studenten aus 60 Ländern im Stuttgarter Rathaus willkommen und betonte: „Studierende aus aller Welt sind ein Gewinn für die Stuttgarter Stadtgesellschaft und nicht zuletzt auch für die Stuttgarter Wirtschaft.“

Für Stuttgarter **Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund** bietet der „Runde Tisch Migrantenökonomie“ eine Vernetzungsplattform, um auch die Potenziale der migrantischen Unternehmen öffentlich bekannt zu machen. Um Migranten eine Brücke aus Deutschland zu ihrer Heimat zu schlagen, beteiligt sich die Abteilung Außenbeziehungen an der Initiative der Stiftung Entwicklungszusammenarbeit BW "Meine Welt. Deine Welt. Eine Welt" mit der klaren Richtung: „Entwicklung findet Stadt und Land. Kommunale Entwicklungspolitik ist mehr als eine freiwillige Aufgabe" (Motto eines Fachtages).

Älterwerden in der Fremde – und damit das Thema „**kultursensible Altenpflege**“ – rückt zunehmend in den Fokus. Die Abteilung Integration, der städtische Eigenbetrieb Leben und Wohnen sowie weitere Partner erarbeiten diesbezüglich Konzepte, um auf die wachsende Anzahl der älteren Migranten/innen kultursensibel reagieren zu können.

Da Integration Querschnittscharakter hat, vernetzt sich die Abteilung Integration mit zahlreichen städtischen Fachkreisen zum Themenkomplex **Stadtentwicklung**. Denn die sozioökonomischen Aspekte bei Migranten haben Einfluss auf die zahlreichen Faktoren, die die Stadtentwicklung prägen.

Die Bevölkerungsentwicklung der Stadt Stuttgart weist höhere Wanderungsgewinne durch **Flüchtlinge** auf. Diese Menschen unterzubringen und ihnen den Zugang zu Deutschkursen zu ermöglichen, erfordert eine höhere Anzahl an städtisch geförderten Sprachkursen. Ab September 2014 starteten 24 Kurse (bis 15 Teilnehmer) für alle Flüchtlinge.

**2. Jüngere: Kinder – Jugendliche – Familien.** Das zweite Demografieziel der Stadt Stuttgart besteht darin, Familien mit Kindern zu motivieren, nach Stuttgart zu ziehen bzw. dort zu bleiben. Im Folgenden werden Maßnahmen und Projekte beschrieben, die darauf abzielen, Stuttgart für diesen Kreis attraktiver zu machen. Auch hier ist der/die Bürger/in in jedem Alter und in jeder Lebensphase gut aufgehoben.

Schon beim ersten Kontakt eines **Neugeborenen** mit der Verwaltung ist Stuttgart bemüht, den Bedürfnissen junger Familien durch eine Ecke zum Stillen, Wickeln und zum Spielen im Standesamt entgegenzukommen. In den Kindertagesstätten wird das Projekt des Amts für Sport und Bewegung „kitafit“ durchgeführt, das aus Bewegungsangeboten besteht. Auch das Stadtmessungsamt ist an einem Kontakt mit der jüngeren Generation interessiert: im August 2014 wurde ein Sommerferienprogramm für Kinder veranstaltet, bei dem diese einen Einblick in die Aufgaben des Amts erhielten.



**Abb. 24:** Auch junge Familien sind in Stuttgart gut aufgehoben

Da Eltern mittlerweile einen Rechtsanspruch auf eine Betreuung ihrer ein- bis dreijährigen Kinder haben, steht der **Kita-Ausbau** ganz oben auf der Agenda der Landeshauptstadt Stuttgart. Das Jugendamt arbeitet bereits seit einiger Zeit – neben seinen Daueraufgaben Elternseminare und frühe Förderung von Familien – mit Hochdruck an einem quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuung

in Kitas, ebenso wie an der Sprachförderung in diesen Einrichtungen.

Das Gesundheitsamt widmet sich der weiteren Umsetzung des neuen Themas „Jedes Kind zählt“, beispielsweise durch Elternberatung in Kinder- und Familienzentren oder Weiterentwicklung der Schulsprechstunde in veränderter Schullandschaft sowie Angebote zur Gesundheitsförderung (Ernährungsberatung, Suchtprävention etc.) an **Schulen**.

Im Rahmen der Kulturpädagogik werden die **Kulturlotsenangebote** des Kulturamts weitergeführt. Außerdem bietet das Fachamt Hausaufgabenhilfe und Lernlotsen in einigen Einrichtungen der Stadtbibliothek. Die Stuttgarter Philharmoniker führen **musikpädagogische Ak-**

**tivitäten für Kinder und Familien** durch: zielgruppenspezifische Konzerte und das 8. Stuttgarter Musikfest für Kinder und Jugendliche 2014. Für die Identifikation der jungen Stuttgarter mit ihrer Stadt werden Schulmaterialien "Stadtmuseum unterwegs" zu Themen der Stadtgeschichte ausgegeben.

Um Kindern und Jugendlichen auch von der Stabsstelle für Bürgerschaftliches Engagement aus möglichst gute Rahmenbedingungen zu bieten, vermittelt beispielweise die Freiwilligenagentur Ausbildungspatenschaften für Realschüler beim **Übergang Schule-Beruf**.

Um den Radius von Schülern ins Ausland hinaus zu vergrößern und um den Grundstein für ein gelebtes Europa der guten Nachbarschaft zu legen, realisiert die Abteilung Außenbeziehungen das Projekt „**Deutsch-französisches Jugendparlament**“. Die Abteilung Integration initiiert und koordiniert das Kooperationsnetzwerk „Internationale Studierende“.

Das von der Abteilung für individuelle Chancengleichheit konzipierte Präventionsprojekt für Kinder und Jugendliche gegen häusliche Gewalt „**Hinschauen – Erkennen – Handeln: Wir können alle etwas tun!**“ ist im Februar 2014 in die Umsetzungsphase gestartet. Beteiligt ist auch die Stabsstelle für Kriminalprävention.

**3. Ältere.** Das dritte Demografieziel der Stadt Stuttgart lautet, der älteren Generation ein möglichst langes selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Eine tragende Rolle auf dem Weg zu diesem Ziel spielt die Partizipative Altersplanung 2011 – selbstbestimmtes und selbstständiges Leben im Alter in der Landeshauptstadt Stuttgart des Sozialamts. Die Partizipative Altersplanung hat im Sinne des Demografieziels die Rahmenzielsetzung, dass es Bürger/innen in Stuttgart möglich ist, aktiv und selbstbestimmt, bedürfnisorientiert und auf der Basis einer Vielzahl von Angeboten und Möglichkeiten abgesichert älter zu werden. Hierfür wird nicht nur die Kompetenz sozialer Organisationen, des bürgerschaftlichen Engagements, der Stadtbezirke und der kommunalen Institutionen vernetzt, sondern auch innerhalb der Stadtverwaltung entstehen wegen des Querschnittscharakters Synergieeffekte, über das Sozialreferat hinaus. Aus den Berichten der Fachbereiche geht hervor, dass neben vielen anderen die Referatsabteilung Krankenhäuser, das Kulturamt und das Jugendamt im Projekt mitwirken und die Ergebnisse umsetzen.

Im Rahmen der Altersplanung werden erfolgreiche Beteiligungsprozesse entwickelt, denn ein wichtiges Element des Projekts sind verschiedene Formen der Partizipation von älteren Einwohner/innen der Landeshauptstadt. Eine dieser Formen ist der „Alterssurvey 2012: Älter werden in Stuttgart – Generation 50plus“ des Sozialamts. Um Angebote und Planungen auf die Bedürfnisse der älteren Generationen abstimmen zu können, wurden ältere Einwohner/innen umfassend zu ihren Alltagserfahrungen, Lebensumständen und Wünschen befragt. Im Ergebnis konnte ein tieferer Einblick in die Lebenslagen von älteren Menschen, ihre Einstellungen, ihre Wahrnehmung des Älterwerdens und die Gestaltung von Lebensberei-

chen gewonnen werden. Mit der Umsetzung der Ergebnisse des Alterssurveys ist es möglich, die Infrastruktur für die älteren Generationen der Landeshauptstadt bedarfsgerecht anzupassen und auszubauen. Auch hier wird deutlich, dass die Aktivitäten und Planungen der Stadtverwaltung für die älteren Einwohner/innen Stuttgarts an Umfang und Qualität zunehmen, über Ressortgrenzen hinweg: Drei Bezirksverwaltungen, das Statistische Amt, das Sozialamt und das Gesundheitsamt berichten von Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Alterssurvey 2012.

Auf der Basis des Alterssurveys wurde die kommunale Gesundheitskonferenz des Gesundheitsamts (Institution) eingerichtet. Das Amt führte die Gesundheitskonferenz (Tagung) zum Thema „Gesund älter werden“ im Oktober 2013 durch. 170 Fachleute – viele davon von der Landeshauptstadt Stuttgart – aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen haben teilgenommen und mit Vorträgen und Workshops aktuelle Bedarfe und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation älterer Menschen in Stuttgart diskutiert. Themenschwerpunkte waren u. a. Soziale Teilhabe, Bewegung, Ernährung und Alkoholprävention. Das Kulturamt hat Handlungsempfehlungen aus den Ergebnissen der Gesundheitskonferenz erstellt und eine bedarfsgerechte wohnortnahe Planung der Hilfe, Assistenz und Pflegeinfrastruktur für Ältere entwickelt – neben der Fortschreibung des kulturellen Terminkalenders für Senioren/innen.

Immer mehr ältere Menschen sind von Demenz und gerontopsychiatrischen Erkrankungen betroffen. Daher engagieren sich mehrere Ämter und die Referatsabteilung Krankenhäuser im Netzwerk „Demenz“ und starten Projekte. Das Sozialamt geht mit der Inklusion von gerontopsychiatrisch erkrankten Menschen in Begegnungsstätten einen wichtigen Schritt und öffnet diese als Regelangebot des Sozialraums für Ältere mit geistiger Behinderung.

Um das Demografieziel, älteren Menschen ein möglichst langes selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, nachhaltig für die Gesamtstadt und alle Lebensbereiche der Älteren zu realisieren, müssen all die Fachbereiche, deren Aktivität nach „außen“ zum/r Bürger/in hin wirkt, speziell auf diese Bevölkerungsgruppe zugeschnittene Angebote bereitstellen. So bietet z. B. das Standesamt anlassbezogen ausgestattete Lesecken für ältere Bürger/innen an, das Garten- Friedhofs- und Forstamt hat drei weitere Bewegungsparcours fertiggestellt und die Stabsstelle Kriminalprävention bietet drei speziell auf Senioren/innen zugeschnittene Projekte an. Im Einzelnen sind dies „Enkeltrick: ‚Hallo Oma – ich brauch Geld!‘“, „Senioren in öffentlichen Verkehrsmitteln“ und „Aktiv gegen Gewalt in der häuslichen Pflege“. Auf Initiative der Abteilung für individuelle Chancengleichheit und des Sozialamts wurde schon 2012 das Anonyme Beratungstelefon bei Gewalt in der häuslichen Pflege eingerichtet.

**4. Generationenübergreifend.** Im Demografiebericht 2012 war die Entwicklung erkennbar, dass die Separierung von Aufgaben zwischen Ressortzuschnitten und Ressortgrenzen in der Praxis zugunsten des Kooperations- und Netzwerkgedankens weicht. Diese Entwicklung hat sich in den letzten beiden Jahren fortgesetzt, denn insbesondere bei Aktivitäten mit generationenübergreifendem Charakter ist es wichtig und zielführend, Ansätze integriert und fachbereichsübergreifend zu gestalten. Auf diese Weise lässt sich das vierte Demografieziel der Stadt Stuttgart, nämlich auf ein Miteinander der Generationen hinzuwirken, nachhaltig realisieren. Die Ämter, Eigenbetriebe und Stabsstellen der Stadtverwaltung haben bei der Berichterstattung über ihre Konzepte, Projekte und Maßnahmen mehr Verbindungen zu anderen Ressorts hergestellt als noch vor zwei Jahren.

Das Thema Barrierefreiheit zieht sich quer durch alle Fachbereiche. Insbesondere die barrierefreie Gestaltung der baulichen Infrastruktur für alle Generationen ist ein Thema, auf das sich viele Ämter in den letzten beiden Jahren fokussiert haben. Durch die Berücksichtigung von entsprechenden Normen in Wettbewerben und Neuplanungen wird ein barrierearmes Wohnumfeld geschaffen (Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung).



**Abb. 25: Fokus Barrierefreiheit**

Barrierefreies Bauen ist ein Thema, an dem viele Fachbereiche gemeinsam arbeiten: Das Hochbauamt stimmt einschlägige baurechtliche Vorgaben für städtische Gebäude mit dem Baurechtsamt ab, die konzeptionelle Weiterentwicklung des Themas findet ebenso vom Hochbauamt aus statt – vernetzt mit dem städtischen Immobilienmanagement des Amtes für Liegenschaften und Wohnen, des Schulverwaltungsamts und

des Arbeitssicherheitstechnischen Dienstes. Auch das Tiefbauamt ist im Bereich der baulichen Infrastruktur aktiv: fußgängerfreundliche Ampelschaltungen und Straßenumgestaltung (z. B. durch Einrichtung eines ebenerdigen Fußgängerüberwegs oder Querungshilfen an Straßen), Ausbau der Blindenleiteinrichtungen und die Herstellung barrierefreier Bus- und unterirdischer Stadtbahnhaltestellen wurden von dort berichtet. Das Statistische Amt nennt die Ausweitung barrierefreier Wahllokale. Im Kulturamt spielt neben der räumlichen auch die virtuelle Barrierefreiheit eine Rolle und das Stadtmessungsamt gewährleistet einen barrierefreien Zugang zu Geoinformationen der Stadtverwaltung über das Internet.

Ebenfalls große Synergie-Effekte und Netzwerkarbeit zwischen verschiedenen Fachbereichen der Stadtverwaltung sind in engem Zusammenhang mit dem Thema der barrierefreien Bebauung entstanden: Die Gestaltung des geschaffenen Wohnumfelds für alle Generationen. Diese kann ihre Nachhaltigkeit dann voll entfalten – und damit einen großen Beitrag

zum Demografieziel der „Stadt der Generationen“ leisten – wenn kontinuierliche Kooperation zwischen den Fachbereichen besteht, deren Aktivitäten mit dem Thema in Verbindung stehen. Zur Verwirklichung der übergreifenden Strategie einer nachhaltigen Wohnumfeldgestaltung für alle Generationen sichert das Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung bezahlbaren Wohnraum über das Stuttgarter Innenentwicklungsmodell (SIM), erhält Gemeinbedarfsfläche für die notwendige Infrastruktur und führt Maßnahmen zur Klimaanpassung durch – über Rahmenpläne, Bauleitplanung und Grünordnungsplanung. Hier kommt zum Tragen, dass die Ökologie als ein Grundpfeiler der Demografiepolitik der Landeshauptstadt einen wichtigen Aspekt der Nachhaltigkeit darstellt. Im Hochbauamt wird das Konzept „Lebenszyklusorientiertes Bauen“ für ein nachhaltiges generationenübergreifendes Planen und Bauen ständig aktuell gehalten und Informationen über Bauprojekte werden im Internet zur Verfügung gestellt. Das Amt für Liegenschaften und Wohnen wirkt mit den Projekten „Preiswertes Wohneigentum“, „Familienbauprogramm“ und „Wohnungsvergabe an Haushalte mit Kindern/in betreuten Altenwohnungen“ an der Wohnumfeldgestaltung für alle Generationen in der Landeshauptstadt mit. Der Aspekt Nachhaltigkeit umfasst hier auch Maßnahmen, die gezielt das Miteinander der Generationen im geschaffenen Wohnumfeld fördern („Quartiersentwicklung“): Das Sozialamt hat im Quartier Raitelsberg ein „Treff- und Begegnungszentrum für Jung und Alt“ entwickelt und im Stadtteil Neckarvorstadt ein „Bürgercafé für Jung und Alt“ gegründet. Einen großen Beitrag zur Gestaltung nachhaltiger und generationenübergreifender Wohnumfelder leistet auch das Kulturamt mit der Einrichtung intergenerativer und interkultureller Erzählcafés oder mit der Etablierung der Stadtbibliothek am Mailänder Platz als einen zentralen Ort des Miteinanders der Generationen und Nationen.

Nicht nur in den geschaffenen Treffpunkten wird der generationenübergreifende Aspekt durch das Nationen- und Kulturübergreifende ergänzt. Bei der Initiierung und Durchführung eines Jahreskongresses der Abteilung für individuelle Chancengleichheit als „Gender- und Diversity-Kongress“ (s. Abschnitt 4.2) spielen sowohl das Miteinander der Generationen als auch das Miteinander der Nationen in der heutigen großen Vielfalt der Lebensentwürfe eine Rolle. Bei der Weiterentwicklung der Städtepartnerschaftsarbeit werden alle Bevölkerungsgruppen von der Abteilung Außenbeziehungen mit einbezogen. Auch hier tritt das Hinwirken auf eine Gemeinschaft der Nationen, Generationen und Kulturen deutlich zu Tage.

Im Abschnitt 5.1.1 wurden Strategien für die demografiefeste Personalpolitik der Stadt Stuttgart dargestellt („Die Innensicht“), unter anderem bestimmte Maßnahmen zur Personalentwicklung. Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit hat in den letzten beiden Jahren demografische generationenübergreifende Maßnahmen und Projekte gezielt auf die Bürger/innen ausgerichtet, die Personalentwicklungscharakter haben: Mit dem Promotorennetzwerk, dem Work-Life-Balance-Netzwerk Region Stuttgart und der Internetseite zum familien-

freundlichen Wirtschaftsstandort wurden Netzwerke und Kooperationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Privatem aufgebaut. Zum Thema gehören auch die Ausgestaltung des Internationalen Frauentags, die Teilhabe der Abteilung am Arbeitsmarkt für chancenarme Frauen und Männer durch die Übernahme der Koordinierung des Netzwerks „Qualifizierung und Ausbildung von Frauen“. Die Angebote der „frEE-Akademie“ der Stabsstelle für Bürgerschaftliches Engagement ergänzen die „Personalentwicklung für Bürger/innen“ durch die Weiterbildung Ehrenamtlicher.

Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die in den Abschnitten 5.1.1 und 5.1.2 dargestellten Maßnahmen und Planungen.

### 5.1.3 Übersicht der demografischen Aktivitäten der Fachbereiche

(erfolgte Rückmeldungen)

Hinweis: Die folgende Übersicht über die demografischen Aktivitäten der Fachbereiche erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zur besseren Lesbarkeit der Tabelle wird nur dort die männliche und weibliche Form verwendet, wo in besonderer Weise die Geschlechterabhängigkeit von Aussagen betont werden soll. An den anderen Stellen wird die gängige männliche Form für beide Geschlechter verwendet.

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Bürgermeisteramt</b>				
<b>Rechnungsprüfungsamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 48,2 Jahre (48,6 Jahre)                      Mitarbeiter: 41 (45)                      Altersaustritte 2015–20: 9</p> <p>Die altersbedingte Fluktuation beträgt in den nächsten zehn Jahren etwa 30,4%, darunter fallen 69% der Führungskräfte                      → Wissensverlust                      → Gewinnung neuer Mitarbeiter, die einen den veränderten Aufgabenstellungen angepassten beruflichen Hintergrund mitbringen (z. B. Betriebswirte)</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>                      – Einrichtung der Zentralen Antikorruptionsstelle der LHS Stuttgart 2012, die im Rahmen der Korruptionsverhütung und -bekämpfung Hinweise auf Korruption entgegen nimmt und ihnen nachgeht</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  <u>Personalerhaltung:</u>                      – Beförderungsmöglichkeiten durch Stellenausschreibungen                      – Förderung von Teilzeitbeschäftigung                      – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf                      – flexible Arbeitszeiten                      – ausgewogene Altersstruktur durch Einstellung junger Mitarbeiter</p> <p><u>Personalentwicklung:</u>                      Fortbildung der Mitarbeiter</p>	<p><b>Chancen:</b>                      – Jüngere Mitarbeiter mit neuen beruflichen Abschlüssen bringen neues Wissen und neue Ideen ein</p> <p><b>Risiken:</b>                      – Verlust von Fachwissen der Mitarbeiter und Führungskräfte                      – Die demografische Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt erschwert zunehmend die Gewinnung von geeignetem Fachpersonal</p>	<p><b>Für die Bürger:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Für das Personal:</b>  <u>Personalentwicklung:</u>                      – Personalentwicklungskonzept                      – Qualifizierungsmaßnahmen                      – Erwerb von Führungskompetenzen und Verhandlungstechniken                      – Teambildungsmaßnahmen</p> <p><u>Wissensmanagement:</u>                      – Einarbeitung jüngerer Kollegen in altersgemischten Teams                      – Projekt WEK = Wissen, Erfahrung, Kompetenz, Pflege der Wissensdatenbank                      – Qualitätsmanagement</p>

<sup>1</sup> Die Zahlen zu dem Durchschnittsalter, den Mitarbeitern und den Altersaustritten der einzelnen Organisationseinheiten sind dem Personalbericht 2014 entnommen und damit Stand 12/2013. Aktuellere Zahlen der jeweiligen Organisationseinheit sind ggf. in Klammern hinter diesen Angaben aufgeführt.

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p><u>Gesundheitsmanagement:</u> Beschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen</p> <p><u>Wissensmanagement:</u> Datenschutzgerechte Wissensdatenbank, auf die alle Mitarbeiter zugreifen können</p>		
<p><b>Abteilung Wirtschaftsförderung</b></p>	<p>Keine Angaben</p>	<p><b>Projekte/ Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung des Pilotprojekts „SIA – Verantwortung und Erfolg im Mittelstand“ bei 25 Unternehmen:</li> <li>• Beratung in den Unternehmen</li> <li>• Entwicklung eines modularen Schulungsprogramms mit Arbeitshilfen für die Umsetzung</li> <li>• Konzeption von Schulungsmodulen für Berufs-/ Meisterschulen</li> <li>• Aufbau eines Netzwerks als Plattform für den Wissens- und Erfahrungsaustausch</li> <li>• Laufzeit SIA bis Ende 2014</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die SIA-Angebote werden nach Abschluss des Projekts weitergeführt (externe Anbieter)</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>
<p><b>Abteilung für Individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern</b></p>	<p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vereinbarkeit von Beruf, gesellschaftlichem Leben und Privatem</li> <li>- Vielfalt von Lebensformen</li> <li>- Gegen Gewalt, z. B. Ältere Menschen und Gesundheit, Gewalt in der häuslichen Pflege</li> </ul>	<p><b>Projekte/ Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausgestaltung des Internationalen Frauentages</li> <li>- Netzwerke und Kooperationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatem → Promotorennetzwerk, Work-Life-Balance-Netzwerk Region Stuttgart, Internetseite zum familienfreundlichen Wirtschaftsstandort</li> <li>→ Themen: Flexibilisierung von Kinderbetreuung, Hilfe bei Pflegebedarf, berufl. Entwicklungsmöglichkeiten für</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durch eine enge, zielgerichtete und konstruktive Zusammenarbeit mit den Fachämtern und Referaten</li> <li>- Durch fundierte Kennzahlen, aus denen sich Handlungsansätze für personalpolitische Entscheidungen ableiten lassen können</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zielgruppenspezifische Arbeit und Unterstützung für benachteiligte Gruppen in der Landeshauptstadt</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <p><u>Personalerhaltung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chancengleichheit in der Verwaltung: Weiterarbeit und Umsetzung der DV Chancengleichheit</li> <li>- Weiterentwicklung und Betreuung des</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Mütter und Väter in Führungspositionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilhabe am Arbeitsmarkt für chancenarme Frauen und Männer: Übernahme der Koordinierung des Netzwerks „Qualifizierung und Ausbildung von Frauen“</li> <li>- Initiierung und Durchführung eines Jahreskongresses als „Gender/Diversitykongress“</li> <li>- Runder Tisch „Gewalt in der häusl. Pflege“ (Flyer, Fachkonferenz, Beratungstelefon)</li> <li>- Präventionsprojekt für Kinder und Jugendliche bei häusliche Gewalt "Hinschauen - Erkennen - Handeln"</li> <li>- Vielfalt von Familie: Unterschiedliche Lebensformen</li> <li>- Unterstützung der Netzwerkarbeit des AK Migrantinnen, z. B. durch Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>→ Arbeitsschwerpunkte: Flüchtlingsfrauen, Menschenhandel, Zwangsheirat, Armuts- und Zwangsprostitution, Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt)</li> <li>- Optimierung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Relaunch des Internetauftritts der Abteilung auf der Homepage der Stadt Stuttgart unter der Rubrik „Leben in Stuttgart“</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <p><u>Personalerhaltung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratungsangebote</li> <li>- Chancengleichheit in der Verwaltung</li> </ul>	<p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p>Wiedereinstiegsportals für beurlaubte Beschäftigte (in Kooperation mit Klinikum und Referat AK)</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<p><b>Abteilung Außenbeziehungen</b></p>	<p>Koordination der internationalen Aktivitäten der LHS Stuttgart</p> <p>Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Städtepartnerschaften</li> <li>- Europa</li> <li>- Kommunale Entwicklungszusammenarbeit</li> </ul> <p>Die Zusammenarbeit der Abteilung findet innerhalb der Verwaltung dezentral mit den Fachbereichen und in Stuttgart mit den zivilgesellschaftlichen Akteuren (u. a. Jugendgruppen, Schulen, Generationenhäuser, Vereine, ausländische Kulturvereine und -institutionen) der drei genannten Bereiche statt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterentwicklung und Betreuung des Wiedereinstiegsportals für beurlaubte Beschäftigte (in Kooperation mit Klinikum und Referat AK)</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterstützung und Beratung der genannten Akteure</li> <li>- Vernetzung der Akteure verschiedener thematischer Bereiche, z. B. Runde Tische zum Austausch von Aktivitäten, Schaffen von Synergien, Know-how-Transfer bezogen auf Partnerstädte</li> <li>- Unterstützung von Besuchsprogrammen bei den Akteuren als Best-Practice-Beispiele, z. B. Generationenhäuser, Jugendhäuser</li> <li>- Initiierung von Projekten der Völkerverständigung, z. B. Deutsch-französisches Schülerparlament</li> <li>- Mitwirken an und Beiträge zu Veranstaltungen im Bereich der Kommunalen Entwicklungszusammenarbeit, z. B.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an der zweijährig stattfindenden Initiative der Stiftung Entwicklungszusammenarbeit Baden-Württemberg „Meine Welt. Deine Welt. Eine Welt.“ 2013: Koordination eines Gesamtprogrammes bestehend aus Veranstaltungen von in Stuttgart ansässigen NGO und zivilgesellschaftlichen Akteuren (z. B. ausländische Kultur- bzw. Migrantenvereine) im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit</li> <li>• Messe FAIR HANDELN: Teilnahme an der Podiumsdiskussion während des</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alle Bevölkerungsgruppen können durch Maßnahmen erreicht werden</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Umkehrung der Chancen, falls in der dezentralen Umsetzung der Maßnahmen nicht darauf geachtet würde</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weitere Unterstützung und Beratung der aktiven Akteure und Initiativen aller drei internationalen Schwerpunktbereiche</li> <li>- Miteinbeziehung aller Bevölkerungsgruppen bei der Weiterentwicklung der Städtepartnerschaftsarbeit</li> <li>- Weiterhin Vernetzung und Unterstützung der zivilgesellschaftlichen Akteure verschiedener thematischer Bereiche untereinander im Hinblick auf die vier Demografieziele der LHS Stuttgart, speziell zum Wertewandel innerhalb der Stadt als Gemeinschaft der Generationen und Nationen</li> <li>- weitere Bewerbung von Best-Practice-Beispielen im internationalen Kontext, z. B. Generationenhäuser, Jugendhäuser</li> <li>- Informationsvermittlung entsprechender EU-Programme, die sich mit dem Demografischen Wandel beschäftigen</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Fachtags der Kommunen „Entwicklung findet Stadt und Land – Kommunale Entwicklungspolitik ist mehr als eine freiwillige Aufgabe“</p>		
<p><b>Abteilung Integration</b></p>	<p>Keine Angaben</p> <p>ca. 25 Akteure im Arbeitskreis ca. 60.000 Muslime in Stuttgart</p> <p>Etwas 30% aller Stuttgarter Unternehmer haben einen Migrationshintergrund</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b> – Keine Angaben</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> – Bundesweites Bildungsprogramm „Dialog macht Schule“ – „AK Muslime und Integration“ als Fachforum zum Austausch von Informationen und zukünftigen Anliegen; will die Rolle der islamischen Gemeinden im städt. Gesellschaftsbild stärken – „Runder Tisch Migrantenökonomie“ etabliert Kommunikationsstrukturen zwischen der Abt. Integration und den 14 migrantischen Unternehmerverbänden aus Stuttgart – „Migration und Stadtentwicklung“: Vertretung der Abt. in zahlreichen städt. Fachkreisen zum Themenkomplex Stadtentwicklung – Weiterführung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch die Programme „STARTklar“ und „LERNaktiv“ – Austausch zur Thematik „kultursensible Altenpflege“ – „Migranteneltern helfen Migranteneltern“: Elternmentoren von Kindern mit Behinderungen/chronischen Erkrankungen beraten und betreuen betroffene</p>	<p><b>Chancen:</b> – „Runder Tisch Migrantenökonomie“: Potentiale der migrantischen Unternehmer nutzen – „Migration und Stadtentwicklung“: Gentrifizierungsprozesse verhindern; gute soziale Bevölkerungsmischung anstreben – Programme „STARTklar“ und „LERNaktiv“: Bildungsbeteiligung von Kindern aus Einwandererfamilien ausbauen – Informationsveranstaltung „Your future in Stuttgart – Deine Zukunft“: Anwerben von internationalen Studierenden für unseren Arbeitsmarkt</p> <p><b>Risiken:</b> Städtisches Angebot von kommunal geförderten Deutschkursen für Flüchtlinge: Flüchtlinge sind von</p>	<p><b>Für die Bürger:</b> – „Migration und Stadtentwicklung“: Fortsetzung geplant – Programme „STARTklar“ und „LERNaktiv“: Fortsetzung geplant – „Migranteneltern helfen Migranteneltern“: Langfristige Koordinierung über Elternstiftung Baden-Württemberg – Kooperationsnetzwerk „Internationale Studierende“: Ausbau der Vernetzung und verstärktes Angebot für diese Zielgruppe – „Mama lernt Deutsch“-Kurse: Fortführung geplant – Städtisches Angebot von kommunal geförderten Deutschkursen für Flüchtlinge: Flächendeckender Ausbau geplant – Welcome Center Stuttgart: Aufbau und Betrieb eines Welcome Centers für Neuzuwanderer um eine gelingende Erstintegration zu ermöglichen; Eröffnung im Herbst 2014</p> <p><b>Für das Personal:</b> – Keine Angaben</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Migranteneitern in der Muttersprache über Angebote und Förderprogramme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „AK Migrantinnen“: Zusammenschluss von Einrichtungen, die für und mit Migrantinnen arbeiten, sie beraten und ihnen Hilfe und Unterstützung anbieten</li> <li>- Initiierung und Koordinierung des Kooperationsnetzwerks „Internationale Studierende“ im Frühjahr 2013</li> <li>- Informationsveranstaltung „Your future in Stuttgart – Deine Zukunft“ in Stuttgart“ als Möglichkeit einer beruflichen Orientierung für einen Karrierestart in Stuttgart für internationale Studierenden</li> <li>- Koordination von „Mama lernt Deutsch“-Kursen</li> <li>- Städtisches Angebot von kommunal geförderten Deutschkursen für Flüchtlinge</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>                      Kampagne „Deine Stadt- Deine Zukunft“                      Personalgewinnung:                      zur Steigerung des Anteils an Migranten bei den Azubis und Mitarbeitenden gemeinsam mit dem Haupt- und Personalamt (Migrationshintergrund der Azubis 2007: 17% und 2013: 38%)</p>	<p>Bundesintegrationskursen ausgeschrieben</p>	
<b>Referat AK</b>				
<b>Haupt- und Personalamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 47,0 Jahre                      Mitarbeiter: 533                      Altersaustritte 2015–2020: 52</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>                      Personalgewinnung:                      – Bedarfsgerechte Anpassung des Ausbil-</p>	<p><b>Chancen:</b>                      – Abmilderung der demograf. Entwicklung im Personal- körper und Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung durch gezielte Maßnahmen im Bereich</p>	<p><b>Für die Bürger:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Für das Personal:</b>                      Personalgewinnung:                      – Weiterer Ausbau des zielgruppenorien-</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	<p>dungsangebots, z. B. mit neuer praxisintegrierter Ausbildung für Erzieher</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Steigerung der Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich</li> <li>- Steigerung des Anteils an Migranten bei den Azubis und bei den Mitarbeitenden durch gezieltes Personalmarketing (erfolgreiche Kampagne „Deine Stadt – Deine Zukunft“: 2013 haben 38% der Azubis einen Migrationshintergrund)</li> <li>- Weitgehende Übernahme aller städt. Azubis bei erfolgreicher Ausbildung</li> <li>- Jobticket: Durch den Zuschuss wird der ÖPNV in der LHS für die Beschäftigten deutlich günstiger. Kinder können am Wochenende kostenfrei mitgenommen werden</li> <li>- Tarif+: Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung von Fachkräften für Kitas, um Ausbau der Kinderbetreuung realisieren zu können</li> <li>- Betriegl. Kinderbetreuung: in der neuen Kita Tunzhofer Straße wird das städt. Angebot betriegl. Kinderbetreuung ausgebaut</li> <li>- Als Teil des Diversity-Konzepts wurde die Zielgruppe LSBT beleuchtet. Unter dem Motto „Stuttgart – weltoffen und vielfältig“ wurden verschiedene Maßnahmen aufgesetzt und publiziert, u. a. die Teilnahme am CSD und weiteren Veranstaltungen</li> </ul> <p><u>Personalentwicklung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterführung des Konzepts „Zeit für Zuwendung“ (erleichterte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf)</li> <li>- Weiterentwicklung des Themas Führung</li> </ul>	<p>dungsangebots, z. B. mit neuer praxisintegrierter Ausbildung für Erzieher</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Steigerung der Ausbildungsplätze im Verwaltungsbereich</li> <li>- Steigerung des Anteils an Migranten bei den Azubis und bei den Mitarbeitenden durch gezieltes Personalmarketing (erfolgreiche Kampagne „Deine Stadt – Deine Zukunft“: 2013 haben 38% der Azubis einen Migrationshintergrund)</li> <li>- Weitgehende Übernahme aller städt. Azubis bei erfolgreicher Ausbildung</li> <li>- Jobticket: Durch den Zuschuss wird der ÖPNV in der LHS für die Beschäftigten deutlich günstiger. Kinder können am Wochenende kostenfrei mitgenommen werden</li> <li>- Tarif+: Arbeitsmarktzulage zur Gewinnung von Fachkräften für Kitas, um Ausbau der Kinderbetreuung realisieren zu können</li> <li>- Betriegl. Kinderbetreuung: in der neuen Kita Tunzhofer Straße wird das städt. Angebot betriegl. Kinderbetreuung ausgebaut</li> <li>- Als Teil des Diversity-Konzepts wurde die Zielgruppe LSBT beleuchtet. Unter dem Motto „Stuttgart – weltoffen und vielfältig“ wurden verschiedene Maßnahmen aufgesetzt und publiziert, u. a. die Teilnahme am CSD und weiteren Veranstaltungen</li> </ul> <p><u>Personalentwicklung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterführung des Konzepts „Zeit für Zuwendung“ (erleichterte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf)</li> <li>- Weiterentwicklung des Themas Führung</li> </ul>	<p>Personalgewinnung und -erhaltung → Entscheidende Rolle der Führungskräfte</p> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abhängigkeit vieler Maßnahmen von ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen</li> </ul>	<p>tierten Personalmarketings</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterer Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung</li> <li>- Verbesserung der Möglichkeiten, Mitarbeitenden übergangsweise angemessenen Wohnraum zur Verfügung zu stellen</li> <li>- Einführung ei. Bewerbermanagement</li> <li>- Neuaufgabe der spot-on-job-Messe</li> <li>- verstärkte Präsenz auf Jobmessen</li> </ul> <p><u>Personalentwicklung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gesamtstädtische Maßnahmen im Bereich der Führungskräfteentwicklung</li> <li>- Weiterführung der lebensphasenorientierten Personalentwicklung</li> <li>- Fortentwicklung des betrieblichen Eingliederungsmanagements</li> <li>- Entwicklung eines Stellenpools für Leistungsgeminderte</li> <li>- altersgerechte Arbeitszeitmodelle</li> <li>- Fortentwicklung der Pflegezeitrichtlinien mit Blick auf neue Bedarfslagen</li> </ul> <p><u>Gesundheitsmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung hin zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)</li> </ul> <p><u>Wissensmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stadtwides Angebot des zentralen Fortbildungs- und Beratungskonzepts zum Wissensübergang (WEK) bewerben</li> <li>- Teilnahme am Robert-Bosch-Projekt</li> <li>- „Führen-Steuern-Wissen: Maßgeschneidert im demografischen Wandel“</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>und Umsetzung in gesamtstädt. Vereinbarungen und Maßnahmen (u. a. Curriculum Führung für neue Führungskräfte)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnahme an der Studie "Lernen 50+ in der kommunalen Verwaltung - lebenslang" in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer-Institut</li> </ul> <p><u>Gesundheitsmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausweitung des Angebots zum Betriebssport und Gesundheitsförderung auch gezielt für ältere Mitarbeiter</li> <li>- Jährliche Gesundheitsberichterstattung über das Personal</li> <li>- Schulungen der Mitarbeitenden der Betriebsrestaurants zur gesundheitsorientierten Zubereitung der Essen</li> <li>- Gezieltes Angebot von Schulungen für Mitarbeitende zu Gesundheitsthemen</li> </ul> <p><u>Wissensmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissensübergang bei ausscheidenden Mitarbeitenden mithilfe „demografiefester“ Organisation, d. h. „Doppelung“ für alle zentralen Aufgaben, standardisierte Prozess- und Wissensdokumentation, systematische und qualitätsvolle Aktenführung, Dokumentenmanagement)</li> <li>- Entwicklung eines zentralen Fortbildungs- und Beratungskonzepts zum Wissensübergang (WEK)</li> </ul>		
<b>Arbeits-sicherheits-technischer Dienst</b>	<p>Versuch, eine ausgewogene Durchmischung im Dienst zu erreichen, scheidet an der Bewerberlage für den öffentlichen Dienst</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <p>Gesundheitsmanagement: Personalaufstockung auf notwendiges</p>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Thematisierung der Angelegenheit in den Gesundheitsberichten der Ämter und Eigenbetriebe</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <p>Gesundheitsmanagement: Betriebliches Gesundheitsmanagement</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		Mindestmaß Wissensmanagement: Bis Ende 2014 sind 50% der Mitarbeitenden „neu“	<b>Risiken:</b> – Ausgewogene Durchmischung im Dienst zu erreichen, scheidet an der Bewerberlage für den öffentl. Dienst <b>Chancen:</b> – Beitrag zur verstärkten Wahrnehmung des Themas „Demografischer Wandel“ in den Stuttgarter Krankenhäusern – Beitrag zur Erarbeitung von Ansätzen, welche die Krankenhausbearbeitung auf Bedürfnisse älterer Menschen genauer abstimmen. Dabei wird auch diskutiert, wie Mitarbeiter der Krankenhäuser noch besser im Hinblick auf den Umgang mit älteren Menschen geschult werden können und welche Fragen bei der Patientenaufnahme und Entlassung gezielt zu körperlichem oder anderem Unterstützungsbedarf gestellt werden können. <b>Risiken:</b> – Keine Angaben	(BGM) als Steuerungsinstrument nutzbar machen  <b>Für die Bürger:</b> – Mitwirkung im Netzwerk „Demenz“ – Mitwirkung im Projekt „Krankenhaus und Demenz“ – Mitwirkung im Beirat „Stuttgarter Gesundheitskonferenz“ – Mitwirkung im Projekt „Partizipative Altersplanung“ – Mitwirkung bei der Etablierung und beim Ausbau des Zentrums Altersmedizin im Klinikum Stuttgart am Standort Krankenhaus Bad Cannstatt  <b>Für das Personal:</b> Personalgewinnung: Intensive praktische Ausbildung von Studenten der HVF <u>Gesundheitsmanagement:</u> Unterstützung des individuellen Bedarfs <u>Wissensmanagement:</u> – El. Ablage des Schriftverkehrs, u. a. als Grundlage für Heim-/Telearbeit – Führung eines el. Postbuchs im Sinn eines Aufgabenmanagements
<b>Referatsabteilung Krankenhausbereich</b>	Keine Angaben	<b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> – Mitwirkung im Netzwerk „Demenz“ – Mitwirkung im Projekt „Krankenhaus und Demenz“ – Mitwirkung im Beirat „Stuttgarter Gesundheitskonferenz“ – Mitwirkung im Projekt „Partizipative Altersplanung“  <b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b> – Keine Angaben		
<b>Referat WFB</b>				
<b>Stadtkämmerei</b>	Durchschnittsalter: 44,3 Jahre Mitarbeiter: 259 (261) Altersaustritte 2015–2020: 25	<b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> – Keine Angaben	<b>Chancen:</b> – Keine Angaben	<b>Für die Bürger:</b> – Keine Angaben

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	(26), darunter auch Führungskräfte Der Fokus liegt insbesondere auf dem Personal. Es existiert eine ausgewogene Personal-/Altersstruktur. Bei der Fluktuation bestehen keine Auffälligkeiten.	<b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b> <u>Personalgewinnung:</u> – Stellenausschreibungen und Einstellung von stadttinternen Nachwuchskräften waren zielführend – positive Darstellung des Amts bei Azubis <u>Personalerhaltung:</u> Gutes Betriebsklima <u>Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement:</u> Städt. Fortbildungsangebote wurden und werden wahrgenommen	<b>Risiken:</b> – Keine Angaben	<b>Für das Personal:</b> <u>Personalgewinnung:</u> Möglichkeiten einer Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze prüfen und ggf. umsetzen <u>Wissensmanagement:</u> – Anwendung des Wissens-, Erfahrungs- und Kompetenzmanagements prüfen und ggf. umsetzen – Kompetenzeinschätzung von Nachwuchskräften
<b>Amt für Liegen- und Wohnen</b>	Demograf. Wandel wird mit drei Projekten entgegengewirkt: – Förderung von Alleinerziehenden und Familien mit Kindern beim Eigentums-erwerb – Förderung von Sozialmietwohnungen – Förderung von Mietwohnungen für mittlere Einkommensbezieher	<b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> – Projekt: Preiswertes Wohneigentum – Projekt: Familienbauprogramm – Projekt: Wohnungsvergabe an Haushalte mit Kindern/in betreuten Altenwohnungen  <b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b> <u>Personalentwicklung:</u> Teilnahme an Angestelltenlehrgängen I u. II <u>Gesundheitsmanagement:</u> EDV-Software „Fit@Work“	<b>Chancen:</b> – Keine Angaben  <b>Risiken:</b> – Keine Angaben	– Fortführung und Erweiterung der Projekte
<b>Eigenbetrieb Bäderbetriebe Stuttgart</b>	Durchschnittsalter: 46,1 Jahre Mitarbeiter: 286 Altersaustritte 2015–2020: 32	<b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> – Umrüstung auf gut lesbare, in ausreichender Schriftgröße angelegte Schilder und Gestaltung eines verständliches Leitsystems in den Bädern → ältere Gäste, die oft in der Orientierung unsicherer sind als jüngere, sollen sich nicht verloren fühlen – Verschiedenste Kursangebote für Jung und Alt. Für die älteren Teilnehmer insb.	<b>Chancen:</b> – Kursangebote speziell für Ältere können zur Steigerung bzw. Stabilisierung der Besucherzahlen führen – Grundsätzlich können die Anforderungen an die Arbeitsplätze bei BBS auch von älteren Beschäftigten bewältigt werden	<b>Für die Bürger:</b> – Kursangebote, ggf. Besonderheiten bei Neubau oder Sanierungen, Stichwort: Barrierefreies Bauen (Landesbauordnung)  <b>Für das Personal:</b> – Weiterhin Ausbildung

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>z. B. Funktionelle Wassergymnastik, Kurse speziell für Knie und Hüfte, Wirbelsäulengymnastik speziell für über 60-Jährige, Yoga speziell für Frauen in den Wechseljahren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stündlich kostenloses Angebot von Wassergymnastik in den Mineralbädern</li> <li>- Teilnahme und Vorstellung von Angeboten beim Kongress „Fit fürs Leben“</li> <li>- Veranstaltung von Informations- und Schnuppertagen in den Mineralbädern wie z. B. der „Tag des Rückens“</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung:</u>                      Dauerhaft Ausbildung von Fachangestellten für Bäderbetriebe und Mechatronikern zur Abdeckung des Personalbedarfs. Dadurch wurde z. B. erreicht, dass 35,6% der Aufsichtsfachkräfte jünger als 30 Jahre sind (unter 40 Jahre insgesamt 57,5%, unter 50 Jahre insgesamt 80,8%). Bei den Handwerkern sind derzeit 50% der Beschäftigten unter 50 Jahre alt.</p>	<p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	
<b>Jobcenter</b>	<p>Durchschnittsalter: 42,0 Jahre (41,5 Jahre)                      Mitarbeiter: 479                      Altersausstritte 2015–2020: 22</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bundesprogramm „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“: gezielte Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche mit dem Ziel, über 50-Jährige Langzeitarbeitslose wieder dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren und Unternehmen bei der Suche nach erfahrenerem Personal zu unterstützen</li> <li>→ Laufzeit: bis Ende 2015</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Bundesprogramm läuft bis 2015. Durch den Aufbau eines regionalen Netzwerks und die Entwicklung von Konzepten zur Förderung von älteren Arbeitssuchenden soll auch der Zeitraum darüber hinaus sicher gestellt werden</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b>                      Personalgewinnung:</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>→ Jährl. Zielvorgabe von 160 Vermittlungen konnte in allen Jahren erreicht werden (2013: Integration von 185 Leistungsberechtigten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse oder in die Selbstständigkeit)</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>		<p>Einrichtung eines zentralen Einarbeitungsteams für die Funktion „Sachbearbeiter Leistungsgewährung“</p> <p>Personalentwicklung:</p> <p>Regelmäßige Schulungsangebote für die Mitarbeitenden in Abhängigkeit der Dauer der Zugehörigkeit (fachlich/persönlich)</p> <p><u>Wissensmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Amtsinternes Wissens- und Informationssystem</li> <li>- Einführung eines Qualitäts- und Prozessmanagements</li> <li>- Regelmäßige Schulung durch interne Wissensträger; WEK Pilotversuch</li> </ul>
<b>Referat RSO</b>				
<b>Statistisches Amt</b>	<p>Durchschnittsalter: 48,5 Jahre (48,0 Jahre)</p> <p>Mitarbeiter: 37</p> <p>Altersausstritte 2015–2020: 5 (2)</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laufende Statistiken, Publikationen und Vorträge über Demografie</li> <li>- Erstellung einer Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Stadtverwaltung und einer Studie zu Beschäftigungs- und Einkommensunterschieden von Männern und Frauen in der Stadtverwaltung für das Haupt- und Personalamt</li> <li>- Wirkungsanalysen durch Alterssurvey 2012, Jugendbefragung 2013 und Bürgerumfragen</li> <li>- Erstellung e. Bevölkerungsprognose bis 2030 für die Gesamtstadt und die Bezirke</li> <li>- Kapitel Indikatoren für eine Nachhaltige Entwicklung im Statistischen Jahrbuch</li> <li>- Ausweitung barrierefreier Wahllokale einschließlich „Finder“ im Internet: Rollstuhlgerichte Wahlkabine, Einsatz von</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Effektive Entscheidungen der Politik durch Informations-bereitstellung (Spalte 3 u. 5)</li> <li>- Abmilderung des Drucks auf die Beschäftigten bei Umsetzung der Vorschläge (Spalte 5)</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelmäßige Analysen, Berichte, Vorträge und Datenzusammenstellungen zum Demografischen Wandel und zur Bevölkerungsentwicklung in Stuttgart</li> <li>- Unregelmäßige Analysen zu einzelnen Aspekten des Demografischen Wandels und zur Bevölkerungsentwicklung in Stuttgart</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <p>Personalerhaltung: Ein Ausgleich für Leistungsgeminderte/ Dauerkranke ist erforderlich, um die vertretenden Kollegen zu entlasten</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Stimmzettelschablonen für Blinde</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>                      Personalgewinnung:                      Frühzeitige Ausschreibung und überlappende Einarbeitung bei Führungspositionen</p>		
<p><b>Amt für öffentliche Ordnung</b></p>	<p>Durchschnittsalter: 43,1 Jahre                      Mitarbeiter: 819                      Altersaustritte 2015–2020: 64</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>                      Personalgewinnung:                      – Rekrutierung von Beschäftigten auch aus gehobenen Altersstufen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten                      – Mitwirkung am stadtwweiten Projekt „Elektronisches Bewerbungsmanagement (eRecruitment)“</p> <p><u>Personalerhaltung:</u>                      – Wiedereinsteiger-Pool (Ermächtigung zur überplanmäßigen Beschäftigung von Beurlaubten bis zu einem Beschäftigungsumfang von fünf Vollzeitkräften)                      – Abstimmung der Arbeitszeitmodelle auf die pers. Bedürfnisse der Mitarbeiter</p> <p><u>Personalentwicklung:</u>                      – Fortführung der Schulung in interkultureller Kompetenz für Mitarbeiter der Ausländerbehörde konnte aufgrund vieler Personalwechsel nicht abgeschlossen werden                      – Einführung von Mitarbeiterjahresgesprächen in Vorbereitung                      – Wechselbörse für alle Mitarbeiter des Amts</p>	<p><b>Chancen:</b>                      – Von Durchmischung und Erfahrungen profitieren</p> <p><b>Risiken:</b>                      – Einige entwickelte Maßnahmen können mangels Personal, Sachkosten und Räumlichkeiten nicht weiter verfolgt werden</p>	<p><b>Für die Bürger:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Für das Personal:</b>                      Personalgewinnung:                      Einführung eines elektronischen Bewerbungsmanagements  <u>Personalentwicklung:</u>                      Einführung von Mitarbeiterjahresgesprächen  <u>Gesundheitsmanagement:</u>                      – Prüfung, ob die Einführung von Gesundheitszirkeln zielführend ist                      – Ergonomieberatung u. Inhouse-Seminare zur Resilienz bei der Ausländerbehörde  <u>Wissensmanagement:</u>                      Prüfung, ob die Wissensdatenbank der Ausländerbehörde auf neue, komfortablere Systeme sinnvoll ist</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p><u>Gesundheitsmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ARGUS-Sondersitzung zum Thema „Gesundheitsmanagement im AfÖ“</li> <li>- Fortbildungen, z. B. Gesundheitsseminare, Fit &amp; 50</li> </ul>		
<p><b>Stabsstelle Sicherheitspartnerschaft in der Kommunen Kriminalprävention</b></p>	<p>Keine Angaben</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausweitung des Theaterprojekts „Hallo Oma – ich brauch Geld!“ zum Schutz von Senioren vor Betrugsdelikten auf das Umland Stuttgart</li> <li>- Senioren im ÖPNV: in theoretischen Unterrichtseinheiten und gegebenenfalls durch praktische Erfahrungen soll älteren Menschen die unfallfreie Nutzung der zum Erhalt der Mobilität so wichtigen Verkehrsmittel ermöglicht werden</li> <li>- Aktiv gegen Gewalt in der Pflege: Einrichtung eines Runden Tisches in 2010, der einen Erfahrungsaustausch ermöglicht, Informationsmaterialien erarbeitet, Fortbildungen für Pflegekräfte und öffentliche Veranstaltungen konzipiert und durchgeführt sowie ein anonymes Beratungstelefon für Pflegekräfte auf den Weg gebracht hat. Schwerpunkt der war die Konzeptionierung eines Interventionsverfahrens bei Fällen von Gewalt in der häuslichen Pflege. Es wird im Laufe des Jahres 2014 verabschiedet und implementiert</li> <li>- Das Theaterprojekt „Der ungebetene Gast“ (2014) informiert über Einbruch und Computerkriminalität und zeigt, wie man sich gegen diese Delikte schützen kann. Im Anschluss an das Theaterstück stehen Fachleute zur Verfügung, die individuell</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung der Sicherheit und damit des Wohlbefindens</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durch Darstellung verschiedener Gefahren vermehrt Unsicherheit und Kriminalitätsfurcht</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		beraten und praktische Übungen anbieten		
<b>Standesamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 43,7 Jahre                      Mitarbeiter: 31                      Altersausstritte 2015–2020: 1</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>                      – Überführung der Personenstandsbücher in elektronische Personenstandsregister                      – Weiterer Ausbau des Internetangebots des Standesamts                      – Weiterhin umfangreiche Auslage von Informationsmaterialien, anlassbezogen ausgestattete Leseecken für ältere Bürger sowie Angebot von Still- und Wickelmöglichkeit, Spielzeug und Süßigkeiten für Kinder                      ⇒ weitere Vereinfachungen für die Bürgerschaft und Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung:</u>                      Möglichst viele unbefristete Arbeitsverträge  <u>Personalerhaltung:</u>                      Möglichst große Berücksichtigung individueller Wünsche der Beschäftigten im Bereich der Gestaltung ihrer arbeitsvertraglichen und tätigkeitsbezogenen Inhalte                      Personalentwicklung:                      Steigerung der Ausgewogenheit des Altersunterschieds aller Amtsangehörigen                      ⇒ Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitsgeber für Nachwuchskräfte</p>	<p><b>Chancen:</b>                      – Verbesserung des Umgangs zwischen Verwaltung und Bürgerschaft durch die genannten Aktivitäten                      – Höhere Nutzung der Vorteile der elektronischen Datenverarbeitung                      ⇒ Erleichterung der Aufgabenerfüllung und Steigerung der Attraktivität des innerstädtischen Standesamts nach innen und außen</p> <p><b>Risiken:</b>                      – Keine Angaben</p>	<p><b>Für die Bürger:</b>                      Weiterer Ausbau der el. Personenstandsregisterführung sowie des Internetangebots</p> <p><b>Für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung:</u>                      Weiterer Ausbau der genannten Maßnahmen zur Personalgewinnung  <u>Personalentwicklung:</u>                      Aktives Werben für die städt. und außerstädt. Fortbildungsangebote, auch fachlicher Art (u. a. Bundesakademie für das Personenstandswesen) inkl. der attraktiven Gestaltung der dazu notwendigen Rahmenbedingungen  <u>Gesundheitsmanagement:</u>                      Mit Unterstützung von AK/AM und AK/Si u. a. große Achtsamkeit in diesem Bereich sowie aktive Unterstützung der Amtsangehörigen  <u>Wissensmanagement:</u>                      Pflege einer umfangreichen Wissensdatenbank in elektronischer, wenn nötig auch papiergebundener Form</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Referat KBS</b>				
<b>Schulverwaltungsamt</b>	<p><b>Personal:</b> Durchschnittsalter: 48,4 Jahre Mitarbeiter: 985 Altersaustritte 2015–2020: 111</p> <p><b>Bürger:</b> – Absehbare Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Schülerentwicklungen an den allgemein bildenden und beruflichen Schulen – Wandelnde Altersstrukturen in den einzelnen Stadtbezirken (Generationenwechsel) – Veränderte gesellschaftliche Anforderungen an Schule (Ganztagesschule, ganztägige Betreuung, Mittagessen etc.) – Zunehmender Bedarf an höherwertigeren Schulabschlüssen – Auswirkungen der UN-Konvention sowie der Expertenratsempfehlungen zur schulischen Bildung junger Menschen mit Behinderungen (Inklusion)</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> – Fortführung der Schulentwicklungsplanung für die allgemein bildenden Schulen auf Grundlage der vom Gemeinderat, gemeinsam mit Schulgemeinden und Akteuren beschlossenen Handlungsempfehlungen – Erarbeitung eines Schulentwicklungsplans für die Beruflichen Schulen (Projektlaufzeit: Herbst 2012 bis voraussichtlich Herbst 2014)</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b> – Keine Angaben</p>	<p><b>Chancen:</b> – Neuordnung der städt. Schullandschaft; Anpassung an Schülerentwicklung – Aufzeigen zukünftiger Bedarfe und Potenziale – Kleinräumige Prognose der Schülerentwicklung → passgenaue Betrachtung von Schulsituation und Bevölkerungsentwicklung in den einzelnen Stadtbezirken</p> <p><b>Risiken:</b> – Anzahl der Bewerbungen von qualifizierten Fachkräften seit Jahren rückläufig (Architekten, IT-Spezialisten)</p>	<p><b>Für die Bürger:</b> – Fortführung der Schulentwicklungsplanung für die allgemein bildenden Schulen auf Grundlage der vom Gemeinderat, gemeinsam mit Schulgemeinden und Akteuren beschlossenen Handlungsempfehlungen – Abschlussbericht des Gutachters GUS zur Schulentwicklungsplanung Berufliche Schulen</p> <p><b>Für das Personal:</b> – Keine Angaben</p>
<b>Kulturamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 45,5 Jahre Mitarbeiter: 714 Altersaustritte 2015–2020: 99</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> Seniorenarbeit allgemein:</p>	<p><b>Chancen:</b> Allgemein:</p>	<p><b>Für die Bürger:</b> Kulturpädagogik:</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	<p><i>Seniorenarbeit allgemein:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AG treffpunkt 50plus (ehem. Treffpunkt Senior) betreibt mit verschiedenen Schwerpunkten Bildungs- und Kulturarbeit mit älteren Menschen</li> <li>- Veranstaltungsreihe „An-sichtssache – Generationen im Gespräch“ diente dem generationenübergreifenden Dialog über wichtige gesellschaftspolitische Themen</li> </ul> <p><i>Stadtbibliothek</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- offene, zweckfrei zu nutzende Einrichtungen und Begegnungsräume für Bürger aller Altersgruppen</li> <li>- Begleitung der Bürger in das digitale Zeitalter und Förderung der dafür nötigen Schlüsselqualifikationen</li> </ul> <p><i>Stuttgarter Philharmoniker, Stuttgarter Musikschule:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Konzerte und musikpädagog. Aktivitäten für alle Altersgruppen, u. a. Kinder- und Familienkonzerte</li> <li>- Kultur am Nachmittag bietet Theater- oder Konzertbesuche ab 16 Uhr an, das Publikum besteht überwiegend</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeit an der Umsetzung der „Partizipativen Altersplanung 2011 – Selbstbestimmtes und selbstständiges Lernen im Alter in der LHS Stuttgart“</li> <li>- Strategiegruppe „Partizipative Altersplanung“ und Runder Tisch „Leben im Alter“ erarbeiteten die Themen „Entwicklung einer bedarfsgerechten wohnortnahen Planung der Hilfe, Assistenz und Pflegeinfrastruktur“ und die „Entwicklung von gelingenden Beteiligungsprozessen im Rahmen der Altersplanung, Austausch über gelungene partizipative Planungsprozesse“</li> <li>- Überarbeitung der Ergebnisse aus der 2. Stuttgarter Gesundheitskonferenz „Gesund älter werden“ durch AG's und Erstellung von Handlungsempfehlungen</li> <li>- Weiterentwicklung des Terminkalenders für Senioren</li> </ul> <p><i>Kulturpädagogik:</i></p> <p>Weiterführung von Kulturlotsenangeboten (Modellprojekt KuLkids)</p> <p><i>Stadtbibliothek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- intergenerative und interkulturelle Erzählcafés</li> <li>- Anpassung der Profile der Stadtbibliotheken an die Entwicklung bzw. Struktur der einzelnen Stadtteile; passgenauer Zuschnitt der wohnortnahen Medien-, Service- und Veranstaltungsangebote</li> <li>- Etablierung der Stadtbibliothek am Mailänder Platz als zentraler Ort des Miteinanders der Generationen und Nationen</li> </ul>	<p>Aktive Gestaltung des Zusammenlebens, insb. des Miteinanders, aller Generationen durch die Weiterführung der städt. Programme</p> <p>→ Verminderung der Risiken einer singulären Entwicklung</p> <p><i>Stadtbibliothek</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tauschen und Teilen von Wissen und Fähigkeiten</li> <li>- Nahräumliche Orientierung und Identifikation</li> <li>- Generationenübergreifender und interkultureller Austausch und Begegnung</li> <li>- Gegenseitige Wahrnehmung und gesellschaftliche Verbundenheit</li> <li>- Verlässlicher Ort in der Medien-, Lese- und Lernbiographie von Menschen</li> </ul> <p><i>Stadtmuseum:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Migrationsgeschichte als Teil der Stuttgarter Stadtschicht</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausweitung zielgruppenorientierter Angebote stößt an budgetäre und personelle Grenzen</li> </ul>	<p>- Entwicklung eines Rahmenkonzepts zur kulturellen Bildung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kulturpädagogische Angebote für die Ganztagschule</li> </ul> <p><i>Stadtbibliothek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stufenweise Erweiterung der Öffnungszeiten der Stadtbibliotheken und Gestaltung von Veranstaltungsangeboten für die gesamte Familie (Familiensamstage, Bibliotheksnächte, Lesefeste)</li> <li>- Einrichtung eines Medien-Lieferdienstes inklusive Vorlese-Programm als Ehrenamtsprojekt</li> <li>- Ausbau der Lernangebote, besonders im Bereich der innovativen Lernmedien</li> <li>- Abschluss von Kooperationsvereinbarungen für regelmäßige Angebote zu schulischem Unterricht und individuellem Lernen</li> <li>- Weiterer Ausbau der Frühförderung in Kooperation mit dem Elternseminar und den Familienzentren</li> <li>- Ausbau des Vorlesens für Erwachsene und Bereitstellung als Pod- und Videocast</li> <li>- Wissen tauschen und teilen: Aktivierung des bürgerschaftlichen Engagements und Know-Hows</li> <li>- Optimierung der virtuellen und räumlichen Barrierefreiheit im Gesamtsystem der Stadtbibliothek</li> </ul> <p><i>Stuttgarter Philharmoniker, Stuttgarter Musikschule:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veranstaltung des „8. Stuttgarter Musikfest für Kinder und Jugendliche“ 2014;</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	<p>aus Senioren</p> <p><b>Stadtmuseum:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zielgruppen ab 2017 u. a. Familien, Kinder und Jugendliche, Senioren sowie Stuttgarter mit Migrationshintergrund</li> <li>- Lapidarium mit Programm für Erwachsene und Kinder</li> <li>- Stadtlabor mit baukulturellen Angeboten spezifisch für Kinder ab drei Jahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hausaufgabenhilfe und Lernlotsen in einzelnen Einrichtungen, E-learning-Angebote über die Homepage der Stadtbibliothek</li> </ul> <p><i>Stuttgarter Philharmoniker, Stuttgarter Musikschule:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Begleitung von Gehbehinderten im Gustav-Siegle-Haus durch Personal</li> <li>- Konzerte und musikpädagog. Aktivitäten der Philharmoniker für alle Altersgruppen, u. a. Kinder- und Familienkonzerte, Abokonzerte haben ein Publikum, das eine sehr gemischte Altersstruktur aufweist</li> <li>- Stuttgarter Philharmoniker ist Patenorchester des Jugendsinfonieorchesters</li> <li>- Durchführung des „7. Stuttgarter Musikfestes für Kinder und Jugendliche“</li> <li>- Konzertreihe der Stuttgarter Musikschule im Augustinum für Senioren</li> </ul> <p><i>Planungsstab Stadtmuseum:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verteilung von Schulmaterialien „Stadtmuseum unterwegs“ zu Themen der Stadtgeschichte</li> <li>- Wechselnde Sonderausstellungen im Stadtmuseum Bad Cannstatt</li> <li>- Ausstellung „Meine Großeltern“ im Wilhelmispalais</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projekt „kitaFit“: Bewegungsangebote in Kindertagesstätten</li> <li>- Projekt „Fit for Life“: Bewegungsangebote für Ältere, seit Mitte 2012</li> </ul>		<p>inhaltliche Ausrichtung auf das Thema Demografie „Musik. Fürs Leben!“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erstmaliges Angebot eines Kinder- und Familienkonzerts zweisprachig (deutsch/türkisch) im Herbst</li> <li>- Initiierung eines Projektes in der Elementaren Musikpädagogik für Senioren im Augustinum</li> </ul> <p><b>Stadtmuseum:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eröffnung des Stadtmuseums 2017</li> <li>- Neueröffnung Heimatmuseum Plieningen 2015</li> <li>- Neugestaltung der Dauerausstellung Stadtmuseum Bad Cannstatt bis 2016</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>
<b>Amt für Sport und Bewegung</b>	<p>Durchschnittsalter: 49,6 Jahre</p> <p>Mitarbeiter: 75</p> <p>Altersaustritte 2015–2020: 8</p>		<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausweitung der erreichten Zielgruppen</li> <li>- Verankerung von Sport und Bewegung in der Mitte der</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortführung der genannten Projekte und Programme</li> <li>- Weiterentwicklung der Sport- und Bewegungsstrategie des Amts und Anpassung</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Projekt „Fit ab 50“: Bewegungsangebote für Personen im Alter von 50+</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <p><u>Personalentwicklung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stärkere Konzentration auf Personalplanung und -entwicklung</li> <li>- Führen in Teilzeit</li> <li>- Angebot von „Sport im Park“ für die Beschäftigten der LHS</li> <li>- Imagepflege und -entwicklung (Attraktivität als Beschäftigungsamt)</li> </ul>	<p>Gesellschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne Entwicklungsmöglichkeiten für vorhandene Mitarbeiter verbunden mit der direkten Weitergabe von Wissen</li> <li>- Neue Sichtweisen und Denkanstöße durch neue Mitarbeiter von außen</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedeutungsverlust von Sport und Bewegung, insb. auf Vereinsebene</li> <li>- Kein oder nur geringes Angebot an qualifiziertem Personal, insb. im technischen Bereich</li> </ul>	<p>der bestehenden Angebote</p> <p><b>Für das Personal:</b></p> <p>Personalgewinnung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot von Praktika und FSJ (rege Nachfrage)</li> <li>- Attraktive Stellenzuschnitte</li> <li>- Gutes Betriebsklima</li> </ul> <p>Personalentwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung der Mitarbeiter (z. B. Fort- und Weiterbildung, Promotion, Sabbaticals etc.)</li> <li>- Interne Nachfolgeregelungen, sofern Geeignetheit gegeben ist</li> <li>- Telearbeit</li> <li>- Führen in Teilzeit</li> </ul> <p>Wissensmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bevorzugt durch die direkte Weitergabe von vorhandenem Wissen</li> </ul>
<p><b>Stabsstelle Bürger- schaftliches Engagement</b></p>	<p>Fortführung der 2012 gemeldeten Maßnahmen bzw. Projekte</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau des bürgerschaftlichen Engagements (BE) durch Ansprache, Gewinnung und Begleitung der Zielgruppen Jugend, Ältere und Migranten</li> <li>- Freiwilligenagentur: „Vollkontakt“, Schüler ab 14 gehen als Hilfe für ein bis drei Tage in eine soziale Einrichtung, u. a. Ausflug mit Pflegeheimbewohnern oder Grillen mit Senioren</li> <li>- Freiwilligenagentur: Ausbildungspatenschaften für Realschüler beim Übergang Schule – Beruf</li> <li>- Angebot für Ehrenamtliche: Kurse der frEE-Akademie zur Weiterbildung</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontakt zwischen Alt und Jung ermöglicht Erfahrungsaustausch</li> <li>- Voneinander lernen, weckt Verständnis und Hilfsbereitschaft</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau des BE durch Ansprache, Gewinnung und Begleitung der Zielgruppen Jugend, Ältere, Migranten</li> <li>- Freiwilligenagentur: „Vollkontakt“</li> <li>- Freiwilligenagentur: Ausbildungspatenschaften für Realschüler beim Übergang Schule – Beruf</li> <li>- Angebot für Ehrenamtliche: Kurse der frEE-Akademie zur Weiterbildung</li> <li>- Publikationen/ Informationsschriften: Jahresbericht der Stabsstelle (jährlich oder zweijährig), Freiwilligenmagazin WIN (zwei Ausgaben im Jahr, Auflage 19.000) und Newsletter für das Bürgerengagement (acht bis neun Ausgaben im Jahr)</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>                      – Schulung Ehrenamtlicher für die Begleitung von Jugendlichen</p>		<p><b>Für das Personal:</b>                      – Maßnahmen zur Gewinnung Ehrenamtlicher (Freiwilligenagentur, FWA)                      – Maßnahmen zur Entwicklung/Qualifizierung Ehrenamtlicher (FWA)                      – abgehende städtische Mitarbeiter für das Ehrenamt gewinnen</p>
<b>Referat SJG</b>				
<b>Sozialamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 47,1 Jahre (46,5 Jahre)                      Mitarbeiter: 375 (390)                      Altersausstritte 2015–2020: 48 (51)</p> <p>Durch die erhöhte Zahl der Altersausstritte der letzten Jahre und derer in Zukunft, kann davon ausgegangen werden, dass sich der Altersdurchschnitt im Sozialamt deutlich verjüngen wird.</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>  <i>Entwicklung von Quartierskonzepten – Partizipative Altersplanung</i>                      – Ab 2012: Umsetzung des Modellprojekts durch Entwicklung von Quartierskonzepten in drei Stuttgarter Stadtteilen                      – Erzielung konkreter Ergebnisse in allen ausgewählten Stadtteilen:                      Neckarvorstadt (S-Bad Cannstatt)                      • Gründung Bürgercafé für Jung und Alt                      • regelmäßige generationenübergreifende Veranstaltungen, z. B. Yoga-Kurse, Stadteilspaziergänge, gemeinsame Feste                      Ostheim (S-Ost)                      Entwicklung eines Treff- und Begegnungszentrums für Jung und Alt im Quartier Raitelsberg (Betriebsaufnahme Herbst 2014)                      Heslach (S-Süd)                      Bildung von vier nachhaltigen AGs                      • Heslach feiert – Feste im Quartier                      • Bürgerschaftliches Engagement in Parteilisten- und Nachbarschaften                      • Mobilität und Barrierefreiheit im öffentl.</p>	<p><b>Chancen:</b>                      – Einzelne Mitarbeiter sind zunehmend bereit über ihre Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten</p> <p><b>Risiken:</b>                      – Keine Angaben</p>	<p><b>Für die Bürger:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Für das Personal:</b>                      Personalgewinnung und -entwicklung:                      Stadtweites Projekt „Die Kommunalverwaltung im Zeichen des Demografischen Wandels“ mit Unterstützung der Robert Bosch Stiftung                      Wissensmanagement:                      Erarbeitung einer Informationsplattform im Zusammenhang mit Qualitätsmanagement in Kooperation mit dem Job Center</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Raum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbarschaftliches Wohnen und Leben im Quartier</li> </ul> <p><i>Selbstorganisierte ambulant betreute Wohngemeinschaften</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung dieser Wohngemeinschaften im Alter</li> <li>– Zusammenleben von 6-12 Hilfe- und Pflegebedürftigen in einem gemeinsamen Haushalt</li> <li>– Unterstützung und Mitgestaltung der Tagesstruktur durch Betreuungskräften</li> <li>– Pflegerische Versorgung durch ambulanten Pflegedienst</li> <li>– Das Mietverhältnis und die Versorgung der Bewohner wird durch separate Verträge geregelt, die unabhängig voneinander gekündigt werden können</li> <li>– Bewohner entscheiden u.a. darüber, wer als neuer Bewohner aufgenommen wird</li> <li>– 2013: Verabschiedung der „Förderrichtlinien für selbstorganisierte ambulant betreute Wohngemeinschaften in der Landeshauptstadt Stuttgart“</li> </ul> <p><i>Inklusion von gerontopsychiatrisch erkrankten Menschen in Begegnungsstätten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Modellprojekt zur Ermittlung, wie Ältere mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen in Angebote der Begegnungsstätten integriert werden können in drei Begegnungsstätten mit unterschiedl. Konzeptionen</li> </ul> <p><i>Öffnung von Begegnungsstätten als Regelausgangspunkt des Sozialraums für Senioren mit geistiger Behinderung</i></p>		

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ab 2012: Förderung von drei Begegnungsstätten für inkl. Angebote für ältere Menschen mit geistiger Behinderung</li> <li>- Freiwillige Fördermittel stehen zusätzlich zu den Eingliederungshilfeleistungen für die Tagesbetreuung für Senioren und dem Arbeitsbereich der VfBM zur Verfügung</li> <li>- Kursangebot zur „Vorbereitung auf den Ruhestand“ für ältere Menschen mit Behinderung, die aus der VfBM ausscheiden</li> <li>- Freiwillige Fördermittel</li> <li>- <i>Partizipative Altersplanung 2011 – Selbstbestimmtes und selbstständiges Leben im Alter in der Landeshauptstadt Stuttgart</i></li> <li>- Durchführung kontinuierlicher Planungsprozesse unter system. Einbeziehung der verschiedenen im Seniorenbereich tätigen Akteure</li> <li>- konsensorientierte Begleitung der jew. Entscheidungsfindung auf der strategischen, operativen und regionalen Ebene</li> <li>- Erarbeitung von Aufträgen für den Runden Tisch hinsichtlich der Entwicklung einer bedarfsgerechten, wohnornahen Pflegeinfrastruktur und der Entwicklung von gelingenden Beteiligungsprozessen im Rahmen der Altersplanung</li> <li>- <i>Alterssurvey 2012 - "Älter werden in Stuttgart - Generation 50plus"</i></li> <li>- Durchführung und Auswertung einer repräsentative schriftlichen Befragung</li> <li>- 2013: Publikation des Alterssurveys 2012</li> <li>- Prüfung der Ergebnisse auf konkrete</li> </ul>		

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Handlungsempfehlungen und mögliche Weiterentwicklungen</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  <u>Personalentwicklung:</u>                      – Programm zur Nachwuchsförderung                      – Konzept und Durchführung eines Kompetenzbarometers (Prinzip des Lebenslangen Lernens)</p>		
<b>Jugendamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 42,9 Jahre                      Mitarbeiter: 3.192                      Altersaustritte 2015–2020: 271</p> <p>Förderung von Kindern und Jugendlichen in ihrer Entwicklung und Schaffung eines familienfreundlichen Umfeld durch Angebote und Leistungen                      → Primäres Ziel: Motivation von Familien mit Kindern, in Stuttgart zu bleiben bzw. dorthin zu ziehen                      → Weiteres Ziel: Anstoß eines Wertewandels hinsichtlich der Stadt als Gemeinschaft der Generationen und Nationen</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>                      – Quantitativer und qualitativer Ausbau der Betreuung in Kitas                      – Förderung von Stadtteil- und Familienzentren/Generationenhäusern sowie von Kinder- und Familienzentren                      – Sprachförderung in Kitas und parallele Förderung von Familien mit Migrationshintergrund und bildungsbenachteiligten Eltern durch das Elternbildungsprogramm "Rucksack"                      – Frühe Förderung von Familien zur Unterstützung von Eltern in ihrer Erziehungsverantwortung mit drei Schwerpunkten:                      1. Frühzeitiges Erreichen aller Familien und Vermittlung von Förderangeboten                      2. Weiterentwicklung fundierter Konzepte für Familien mit Unterstützungsbedarf und für Familien in belasteten Lebenssituationen                      3. Ausbau verbindl. Kooperationsstrukturen zwischen Anbietern von Angeboten zur Frühen Förderung von Familien                      – Elternseminar zur Unterstützung der Eltern bei der Orientierung in pädagog. Fragen, zur Stärkung in ihrem Erziehungsmanagement:</p>	<p><b>Chancen:</b>                      – Keine Angaben</p> <p><b>Risiken:</b>                      – Keine Angaben</p>	<p><b>Für die Bürger:</b>                      – Bedarfsgerechter Ausbau der Kindertagesbetreuung                      – Weiterentwicklung der Qualität in Kindertageseinrichtungen (Bildungsförderung II)                      – Ausbau der Stadtteil- und Familienzentren; Entwicklung einer abgestimmten Planung und Steuerung                      – Ausweitung der Sprachförderung in Kindertagesstätten                      – Aktivitäten und Maßnahmen der „Frühen Förderung von Familien“                      – Programm Kinder- und Familienzentren</p> <p><b>Für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung:</u>                      Weiterer Ausbau der Werbung auch auf die Bereiche außerhalb der Kindertagesbetreuung, z. B. Werbung an Fachschulen und Hochschulen über Angebote von Praktika  <u>Personalentwicklung:</u>                      weiteres Programm zur Führungskräfte- und Nachwuchsqualifizierung im Bereich der Kindertagesbetreuung                      Gesundheitsmanagement:</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>lungshandeln und zum Anstoß von Lernprozessen</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  Personalgewinnung:  – Internetseite im Kitabereich (Komm-zu-uns) sowie Facebook-Auftritt, Werbung an Bussen und Bahnen, Citylights, Printmedien  – Werbung an den Fachschulen für sozialpädagogische Ausbildungen für den Träger Stadt Stuttgart  – Teilnahme an Messen und Kongressen  – Anwerbung von ausl. Fachkräften (bisher rumänische, geplant ital. Fachkräfte)  – Einführung der Zulage Tarifplus von 100 € für pädagog. Fachkräfte in den Tageseinrichtungen für Kinder  – Einrichten eines Info-Telefons für Bewerberanfragen  – Einstieg und Ausbau der Ausbildungsplätze für die neue Ausbildung „Praxisintegrierte Ausbildung zum/zur Erzieher/in (PIA)“ mit insg. 180 Ausbildungsplätzen  – Koordination eines „Runden Tisches“ mit den Spitzen der Vertreter der freien Träger zum Thema Personalgewinnung</p> <p><b>Personalentwicklung:</b>  – Abschluss einer Führungskräfteentwicklungszertifizierung in den Arbeitsbereichen Kindertagesbetreuung und Beratungszentren/Erziehungshilfen sowie Start einer neuen Zertifizierung im Bereich Kindertagesbetreuung  – Qualifizierungsmaßnahmen für die sog.</p>		<p>Start des Projekts: Generierung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) im Jugendamt 2014</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Fachkräfte nach Nr. 10 (neue Berufe im Fachkräftecatalog für Tageseinrichtung für Kinder) und ausländische Fachkräfte Gesundheitsmanagement: Planung eines Projektes und Vorbereitung des Projektauftrags</p>		
<b>Gesundheitsamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 50,4 Jahre Mitarbeiter: 171 Altersaustritte 2015–2020: 33</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> – Umsetzung des neuen Themas „Jedes Kind zählt“, z. B. durch Elternberatung in KiFaZ oder Weiterentwicklung der Schulsprechstunde in veränderter Schullandschaft – Auswertung des Alterssurveys 2012: „Alt werden in Stuttgart – Generation 50plus“ – Gesundheitskonferenz zum Thema „Gesund alt werden“ – Bearbeitung von „Alkoholkonsum im Alter“ mit den Zielen ÖA und Sensibilisierung der entsprechenden Zielgruppen – Angebote in Kindertagesstätten und Schulen zur Gesundheitsförderung, inkl. Ernährungsberatungen, Suchtpräventionsprojekten, Resilienz- und Bewegungsförderung sowie settingorientierter Begleitung von Einrichtungen zu verschiedenen Gesundheitsthemen</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b> Personalentwicklung: Auf der Basis der Mitarbeiterumfrage 2009 wurde eingeführt: Informationsblatt der Verwaltung, Forum für Assistenzkräfte, Mitarbeiterjahresgespräche, detailliertere Gefährdungsbeurteilungen, verbesserte Stellenbeschreibungen</p>	<p><b>Chancen:</b> – Keine Angaben</p> <p><b>Risiken:</b> – Blockierung von Ressourcen durch überlappende Stellenbesetzung</p>	<p><b>Für die Bürger:</b> Siehe „Das wurde erreicht“ → es handelt sich hier um langfristige Projekte bzw. Aufträge</p> <p><b>Für das Personal:</b> Personalgewinnung: – Werbung für angehende Ärzte an Universitäten – Stelle für das Studium der DHBW für den Sozialdienst einrichten – Famulatur mehr anbieten – Anreize für Ausbilder schaffen und attraktive Ausbildungsplätze einrichten</p> <p>Personalentwicklung: – Neue Weiterbildung öffentlicher Gesundheitsdienst in BW verstärkt nutzen, auch für nicht-medizinische Berufsgruppen – Im Rahmen des AGG versuchen, die derzeitige Männerquote von 18 % zu erhöhen</p> <p>Gesundheitsmanagement: Umsetzung der Ergebnisse der Auswertung Mitarbeiterumfrage 2009. Der Stand der Umsetzung ist zu ermitteln und die ggf. noch offenen Punkte sind zu benennen.</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p><u>Wissensmanagement:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Überlappende Stellenbesetzung (überplanmäßig) wurde seitens des Haupt- und Personalamts nicht umgesetzt</li> <li>→ erfolgt deshalb in Einzelfällen auf Stellen des Gesundheitsamts, die dadurch für die originäre Aufgabenerfüllung blockiert sind (Prioritäten werden gesetzt)</li> <li>- Wissensdatenbanken wurden angelegt und werden fortlaufend ergänzt</li> </ul> <p>Gesundheitsmanagement: Erfolgreicher amtsinterner Yoga-Kurs</p>		
<p><b>Eigenbetrieb Leben und Wohnen</b></p>	<p>Durchschnittsalter: 45,5 Jahre Mitarbeiter: 842 Altersaustritte 2015–2020: 96</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <p><u>Personalgewinnung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projekt mit ZORA: Teilzeitausbildung in der Altenpflegehilfe für junge Mütter erfolgreich</li> <li>- Migranten in der Altenpflegehilfeausbildung</li> <li>- Individuelles Angebot von Teilzeitmodellen</li> <li>- Zulage für Ausbilder in der Pflege</li> <li>- Zulage für kurzfristiges Einspringen in den Dienstplanbereichen</li> <li>- Übertarifliche Bezahlung von Funktionsträgern (PDL, WBL)</li> <li>- Übertarifliche Bezahlung von Azubis bei der Übernahme</li> <li>- Bewerbungskommission zur gezielten Steuerung der Übernahme von Azubis in der Pflege</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hohe Identifikation mit Arbeitgeber</li> <li>- Sicherer Arbeitsplatz</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <p><u>Personalgewinnung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erneute Durchführung des Projekts mit ZORA: Teilzeitausbildung in der Altenpflegehilfe für junge Mütter</li> <li>- Migranten in der Altenpflegehilfeausbildung</li> <li>- Schulungsunterlagen für einfache Pflegetätigkeiten bildlich darstellen um Sprachbarrieren zu überwinden</li> </ul> <p><u>Personalentwicklung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PE-Konzept wird fortgeführt</li> <li>- Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf</li> <li>- Trainee-Programm für Pflegekräfte</li> <li>- Enge Kooperationen mit Schulen und Integrationsfachdienst</li> <li>- 2-tägiges Führungsseminar durchgängig für die 2. Führungsebene mit Personal-</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot unbefristeter Übernahmeverträge</li> <li>Personalentwicklung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- PE-Konzept wird fortgeführt</li> <li>- Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf</li> <li>- Trainee-Programm für Pflegekräfte</li> <li>- Enge Kooperationen mit Schulen und Integrationsfachdienst: Inklusion</li> <li>- 2-tägiges Führungsseminar durchgängig für die 1. Führungsebene mit Personalverantwortung in den Einrichtungen: Mitarbeiterjahresgespräche (MJG), Hohe Durchdringung MJG</li> </ul> </li> <li>Gesundheitsmanagement: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau der gesundheitsfördernden Maßnahmen</li> </ul> </li> <li>Allgemeines: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung möglicher nicht monetärer Anreizsysteme</li> <li>- Bewerbungen bei Awards: Bester Arbeitgeber Deutschlands</li> <li>- Bester behindertenfreundlicher Arbeitgeber (Bewerbung in 2014 abgegeben)</li> <li>- Ausbau der multikulturellen Durchmischung der Teams</li> <li>- Beteiligung an Netzwerken</li> </ul> </li> </ul>		<p>verantwortung in den Einrichtungen: Mitarbeiterjahresgespräche (MJG), Hohe Durchdringung MJG</p> <p>Gesundheitsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau der gesundheitsfördernden Maßnahmen</li> <li>- Konzept Betriebssportgruppe(n)</li> <li>- Beteiligung an Events, z. B. Stadtlauf, 24 Stunden Lauf, Turnier</li> </ul> <p>Wissensmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Projektbeteiligung ZD</li> <li>- Stärkere Durchdringung und Nutzung des ELW-Intranet</li> <li>- Überlappende Beschäftigung in Schlüsselpositionen</li> <li>- Neuordnung von Arbeitsbereichen und -schwerpunkten</li> <li>- Keine Individualisten, Wissen teilen</li> </ul>
<b>Referat StU</b>				
<b>Amt für Umweltschutz</b>	Durchschnittsalter: 46,4 Jahre Mitarbeiter: 145 Altersaustritte 2015–2020: 17	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personalgewinnung und -erhaltung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- GR-Beschluss von Mitteln für ein neues</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wissensmanagement: <ul style="list-style-type: none"> <li>Einarbeitung der Nachfolge sowie Wis-</li> </ul> </li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<p><b>Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung</b></p>	<p>Durchschnittsalter: 47,2 Jahre Mitarbeiter: 199 Altersausstritte 2015–2020: 26</p> <p>Berücksichtigung des Demografischen Wandels als Querschnittsthema im Rahmen der Stadtplanung (≙ integrativen/strategischen Planwerken wie dem Stadtentwicklungskonzept, sektoralen Handlungsstrategien), im Rahmen der Stadterneuerung wie auch in der Bauleitplanung. Folgende Handlungsfelder stehen dabei im Vordergrund: – Schaffung von bezahlbarem und barrierefreiem Wohnraum in ausdifferenzierten Wohnformen – Sicherung der notw. Infrastruktur (Treffpunkte, Pflege-</p>	<p>Konzept zur Personalgewinnung und -erhaltung (attraktive Arbeitgeberin). Möglichkeit zum Sammeln von Erfahrungen für Azubis, Praktikanten und BOGY-Hospitanten – Flexible Reaktion auf den Bedarf an z. B. angepasster EDV (Büromobiliar, größerer Bildschirm/Schrift, Sehhilfen)</p> <p><u>Personalentwicklung:</u> Werbung für das alterssensible Fortbildungskonzept der Stadt (z.B. EDV-Schulungen für ältere Mitarbeiter)</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b> Aufarbeitung des Themas im Rahmen der AGSP (Arbeitsgruppe sozialverträgliche Planung) und Umsetzung in diversen Planungen und Projekten wie z.B.: – Sicherung bezahlbarer Wohnraum über das Stuttgarter Innenentwicklungsmodell (SIM), ausdifferenzierte Wohnformen über Kontaktstelle Baugemeinschaften – Erhalt von Gemeinbedarfsfläche (GBD) für die notwendige Infrastruktur durch eingeführte GBD Entbehrlichkeitsprüfung – Beauftragung einer Konzeption „Nahversorgung konkret“ – Schaffung von Bewegungsangeboten im öffentlichen Raum durch die Stadtentwicklungspauschale (STEP) und die Stadtsanierung – Schaffung eines barrierearmen Wohnumfelds durch die Berücksichtigung entsprechender Normen in Wettbewerben und Neuplanungen sowie Anpassung von öf-</p>	<p><b>Chancen:</b> – Keine Angaben</p> <p><b>Risiken:</b> – Keine Angaben</p>	<p>senstransfer durch die Stellvertretung oder idealerweise den Ruheständler (bei überlappender Stellenbesetzung) erforderlich aufgrund der hohen Altersfluktuation in den nächsten Jahren → Inanspruchnahme „Wissenstransfer“ und „überlappende Stellenbesetzung“ (im sinnvollen Rahmen)</p> <p>Weiterführung und Fortentwicklung von Planungen und Maßnahmen bezüglich der in der Gesamtsituation aufgeführten Herausforderungen</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	<p>einrichtungen etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicherung einer erreichbaren Nahversorgung</li> <li>- Schaffung von Bewegungsanreizen im öffentl. Raum</li> <li>- Förderung eines barrierearmen Wohnumfelds</li> <li>- Stadträumliche Klimaanpassung</li> </ul> <p>⇒ Drängendstes Problem: Versorgung der alternden Bevölkerung mit bezahlbaren und barrierearmen Wohnraum in ausdifferenzierten Wohnformen</p>	<p>öffentlichen Räumen über die STEP</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen zur Klimaanpassung über Rahmenpläne ( z.B.: „Talgrund“), Bauleitplanung und Grünordnungsplanung</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>		
<b>Baurechtsamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 49,2 Jahre</p> <p>Mitarbeiter: 133</p> <p>Altersaustritte 2015–2020: 20</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <p>Konsequente Umsetzung der demografiebezogenen Normen (z. B. Nachweis von Barrierefreiheit und Kinderspielflächen) ist Teil der regulären Aufgabenerfüllung</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <p>Wissensmanagement: Überlappende Besetzung von Bauverständigen- und Bauberaterstellen mit Hilfe von befristeten Stellen</p>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besserer Wissenstransfer durch überlappende Einstellungen</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <p>Wissensmanagement: Anmeldung eines ausscheidenden Bauberaters zum Projekt Wissenstransfer bei der Abteilung Organisation und Personalentwicklung des Haupt- und Personalamts</p>
<b>Referat T</b>				
<b>Stadtmesungsamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 47,7 Jahre (48,4 Jahre)</p> <p>Mitarbeiter: 186</p> <p>Altersaustritte 2015–2020: 28 (26)</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Umfassende Beratung auch für ältere Bürger rund um Grundstück und Immobilienwerte</li> <li>- Durchführung Kinderferienprogramm und Sommerferienprogramm der STZ</li> <li>- Gewährleistung eines barrierefreien Zugangs zu Geoinformationen der Stadtver-</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verbesserung der Abläufe, einheitliches Handeln, „Wohl-fühl-atmosphäre“</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachkräftemangel, Wechsel auf besser bezahlte Stellen</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktivitäten weiterverfolgen bzw. ausbauen</li> <li>- Eigene Leistungen besser „vermarkten“</li> <li>- Einrichtung einer Grundbucheinsichtsstelle auch um älteren Bürger lange Fahrwege zu ersparen</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>waltung über das Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bereitstellung von Stadtplänen im Internet und gedruckter Form, u. a. mit Zusatzinformationen zu ÖPNV, Verkehr, Infrastrukturangeboten, sozialen Einrichtungen, Kultur, Freizeit und Sport, Bildungseinrichtungen, Erholungsgebieten sowie aktuellen Grundstücks- und Immobilienpreisen</li> <li>- Bereitstellung von Freizeit-, Radwege-, Schulwege-, Kinderstadt-, Fußgängerstadt- und Behindertenstadtplänen</li> <li>- Anstoß für Behindertenstadtplan gegeben</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b></p> <p><u>Personalgewinnung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Patenprogramm mit der Hochschule für Technik Stuttgart</li> <li>- Erhöhung der Ausbildungskapazität und neuer Ausbildungsgang (Geomatiker)</li> <li>- Unterstützung eines Ausbildungsvideos für Vermessungstechniker und Geomatiker</li> <li>- Mehr Praktika für Studenten</li> <li>- Nutzung der Plattform der Arbeitsagentur</li> <li>- Nutzung von Jobbörsen</li> <li>- Schulpraktika und Ferienprogramm für Schüler</li> <li>- Beteiligung an Ausbildungs- und Personalmessenden</li> <li>- Duale Hochschulausbildung für einen Immobilienfachwirt</li> </ul> <p><u>Personalerhaltung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Großzügige Teilzeitregelungen</li> <li>- Gemeinschaftsveranstaltungen</li> </ul>	<p>beim Land</p>	<p><b>Für das Personal:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktivitäten weiterverfolgen bzw. ausbauen</li> </ul>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Hochbauamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 48,7 Jahre                      Mitarbeiter: 177                      Altersausstritte 2015–2020: 22 (23)</p>	<p>– Weitere Einrichtungen Telearbeitsplätze                      Personalentwicklung:                      – Regelmäßige Aktualisierung des PE-Konzepts des Amts                      – Förderung Fort- und Weiterbildung  <u>Gesundheitsmanagement:</u>                      Freiwillige Untersuchungen der Außendienstmitarbeiter                      Wissensmanagement:                      – Einheitliche el. Ablagestruktur gemäß städtischem Aktenplan                      – Wissenserhalt durch Prozessmanagement inkl. Dokumentation, Vorlagen, Grundlagen etc.</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>                      – Bauseitige Themenverantwortung, z. B. für Nachhaltigkeit, Lebenszyklusorientierung, Barrierefreiheit in städt. Gebäuden:                      → Nachhaltiges Planen und Bauen: Konzept „Lebenszyklusorientiertes Bauen“ wird ständig aktuell gehalten                      → Barrierefreies Bauen: Abstimmung baurechtlicher Vorgaben mit dem Bau-rechtsamt für städt. Gebäude; konzeptionelle Weiterentwicklung des The-mas vernetzt mit dem städt. Immo-ni-Management der Ämter 23 und 40 sowie AK/Si                      – Informationen über Bauprojekte: Zugriff auf bereits abgeschlossene Projekte im Internet</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>                      Personalgewinnung:                      – Ausschreibungen, auch übers Internet</p>	<p><b>Chancen:</b>                      – Nachhaltiges Planen und Bauen: umweltfreundlich, ressourcensparend, gesund für Nutzer der Gebäude                      – Barrierefreies Bauen: erhöht den Wert und die Attraktivität von Nutzflächen in Gebäuden für Menschen mit sensorischen und motorischen Einschränkungen; Unterstützung der Inklusion                      – Informationen über Bauprojekte: ermöglicht Bürgern Einblicke in Neubau-, Um-bau- und Sanierungsprojekte des städt. Hochbaus und gesamt-städt. Entwicklungspunkte werden transparent                      – Personalgewinnung: Trotz rückläufiger Bewerbungs-</p>	<p><b>Für die Bürger und das Personal:</b>                      – Leitlinie für Barrierefreies Bauen für städtische Gebäude                      – Leitlinie für nachhaltiges Bauen</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>– Schärfung des Arbeitgeberprofils</p> <p><u>Personalhaltung:</u> Maßnahmen begrenzt möglich. Angebote wie Altersteilzeit oder „Rente mit 63“ sorgen für frühere Eintritte in den Ruhestand, befristete Stellenschaffungen mit späten Verlängerungs-Entscheidungen führen zu Kündigungen vor Ablauf der Befristung</p> <p><u>Personalentwicklung:</u> Durchführung von Maßnahmen in Abhängigkeit von Berufsgruppen, Arbeitsbereichen und organisatorischen Änderungen</p> <p><u>Gesundheitsmanagement:</u> Realisierung i. R. der städt. Standards und Strukturen, z. B. Acht auf Arbeitssicherheit (Außendienst auf Baustellen)</p> <p><u>Wissensmanagement:</u> Erfolgt el. unterstützt (HBA net) und wird in den kommenden Jahren im Zuge der Geschäftsprozessdokumentation ausgebaut</p>	<p>zahlen können durch Strategieanpassungen nach wie vor qualifizierte Mitarbeiter eingestellt werden</p> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nachhaltiges Planen und Bauen: höhere Baukosten (umweltschutzbedingte Zusatzkosten werden nicht immer durch geringere Betriebskosten kompensiert)</li> <li>– Barrierefreies Bauen: Umsetzung des BGG i. V. m. L-BGG kann zu erheblichen zusätzl. Baukosten führen</li> <li>– Personalgewinnung: befristete Stellen mit kurzen Laufzeiten können nicht mehr mit ausreichend qualifiziertem Personal besetzt werden; Internet-Ausschreibung bedeutet höhere Kosten</li> </ul>	
<p><b>Tiefbauamt mit Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart</b></p>	<p><b>Tiefbauamt</b> Durchschnittsalter: 46,0 Jahre Mitarbeiter: 474 Altersausstritte 2015–2020: 60</p> <p><b>Eigenbetrieb Stadtentwässerung Stuttgart</b> Durchschnittsalter: 45,9 Jahre Mitarbeiter: 344 Altersausstritte 2015–2020: 39</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung des öffentl. Personennahverkehrs durch Herstellung barrierefreier Bushaltestellen und weiteren Maßnahmen zur Busbeschleunigung</li> <li>– Bau von Querungshilfen an Straßen (Gehwegnasen, Bordsteinabsenkungen und Hüpfinseln)</li> <li>– Ausbau der Blindenleitrichtungen</li> <li>– Schaffung barrierefreier unterirdischer Stadtbahnhaltestellen durch die Nachrüstung von Aufzügen (derzeit im Bau: Haltestellen Maybachstraße und Österreichi-</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gezielte Nachfolgeplanung und Personalentwicklung</li> <li>– Gewinn und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Probleme bei der Stellenbesetzung, Fachkräftemangel</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Keine Angaben</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b></p> <p><u>Personalgewinnung:</u> eRecruitment</p> <p><u>Personalentwicklung:</u> 270°-Feedback</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>scher Platz)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fußgängerfreundliche Ampelschaltungen</li> <li>- Einrichtung eines ebenerdigen Fußgängerüberwegs über die Schillerstraße in Verlängerung der Königstraße (Bau Herbst 2014)</li> <li>- Fußgängerfreundliche Straßenumgestaltung im Bereich Gerber (Verbreiterung Gehwege, Bordsteinabsenkungen)</li> </ul> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung:</u>          Neue Ausbildungsberufe: Elektroniker für Betriebstechnik und Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice</p> <p><u>Personalentwicklung:</u>          2010 und 2012 dargestellte Maßnahmen werden weitergeführt</p> <p>Gesundheitsmanagement: Gesundheitsprävention, z.B. Schrittzähleraktion, Apfelwoche, Rückentraining, Aquafitness-Kurse</p> <p><u>Wissensmanagement:</u>          Strukturierte Interviews beim Ausscheiden von Mitarbeitern</p>		
<b>Garten-, Friedhofs- und Forstamt</b>	<p>Durchschnittsalter: 46,6 Jahre (45,2 Jahre)</p> <p>Mitarbeiter: 489</p> <p>Altersaustritte 2015–2020: 54</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbau von Angeboten zur Mobilitäts- und Gesundheitsförderung</li> <li>- Fertigstellung von drei weiteren Bewegungsparcours/Seniorenspielfläche</li> <li>- Bereitstellung von Grünflächen für Sport im Park</li> <li>- Angebote von altersgerechten Sitz- und Ruheangeboten in den Grünanlagen</li> <li>- Weiterer Ausbau der Angebote für pflegefreie Grabarten auf den Friedhöfen</li> </ul>	<p><b>Chancen (für die Bürger):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebote/Projekte sind auf die Durchmischung der Bevölkerung ausgerichtet</li> <li>- Angebote/Projekte unterstützen das Wohlbefinden der Einwohner in Stuttgart</li> <li>- Angebote/Projekte fördern Mobilität, Gesundheit, Zufriedenheit, Selbstbestimmtheit und bieten den Generatio-</li> </ul>	<p><b>Für die Bürger:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beteiligung der Zielgruppe an der Bedarfsformulierung und am Planungsprozess</li> </ul> <p><b>Für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung*:</u>          - Werbung von neuen Mitarbeitern bereits in Schulen, Hochschulen oder auf Messen; Werbung anhand der vielseitigen</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>→ Eröffnung der ersten Urnen-Gemeinschaftsgrabanlage auf dem Stuttgarter Hauptfriedhof im Juni 2013</p> <p>→ Einrichtung von Baumgräbern auf den Friedhöfen Feuerbach und Untertürkheim im Juni und Juli 2014</p> <p>→ Anlage von Rasengräbern auf den Friedhöfen Botnang und Wangen bis Ende 2014</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  <u>Gesundheitsmanagement:</u>  Ausbau von Angeboten zur Mobilitäts- und Gesundheitsförderung  → spezielles Gesundheitsförderangebot in Zusammenarbeit mit rehamed  → Nach erfolgter Evaluation wird über die Ausgestaltung zukünftiger Angebote entschieden</p>	<p>nen und Nationen eine Gemeinschaft</p> <p><b>Chancen (für das Personal):</b>  – Angebote/Projekte sind auf die Personalstruktur ausgerichtet  – Angebote/Projekte unterstützen Wohlbefinden, Mobilität, Gesundheit und Zufriedenheit rund am Arbeitsplatz</p> <p><b>Risiken:</b>  – Keine Angaben</p>	<p>und attraktiven Berufszweige  – Mit ÖA auf Berufszweige, Chancen, Karriere, Umweltdenken aufmerksam machen  <u>Führungskräfte- und Personalentwicklung*:</u>  Strukturierte Personalgespräche  → Aufzeigen von Entwicklungschancen  → Beratung und Förderung von individuellen Entwicklungsmöglichkeiten  <u>Wissensmanagement:</u>  Wird im Zuge der Geschäftsprozesse mitberücksichtigt</p> <p>* hierfür sind zusätzliche personelle Ressourcen erforderlich</p>
<b>Eigenbetrieb Abfall- wirtschaft Stuttgart</b>	<p>Durchschnittsalter: 47,8 Jahre  Mitarbeiter: 725  Altersausstritte 2015–2020: 90</p>	<p><b>Projekte / Aktivitäten für die Bürger:</b>  – Keine Angaben</p> <p><b>Projekte / Aktivitäten für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung:</u>  Schaffung von zwei Ausbildungsplätzen als Berufskraftfahrer 2013</p>	<p><b>Chancen:</b>  – Möglicher Renteneintritt ab 63 bei mehr als 45 Beschäftigungsjahren  – Überprüfung von Prozessen und deren Neuausrichtung sowie der Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter</p> <p><b>Risiken:</b>  – Beschäftigung bis 67 bei Tätigkeiten mit hoher körperlicher Beanspruchung  – Zunahme von Leistungseinschränkungen bei den</p>	<p><b>Für die Bürger:</b>  – Keine Angaben</p> <p><b>Für das Personal:</b>  <u>Personalgewinnung:</u>  Schaffung von zwei weiteren Ausbildungsplätzen für Berufskraftfahrer ab 01.09.14  <u>Personalentwicklung:</u>  Erarbeitung eines AWS-internen Programms zum Erwerb des Führerscheins BE bzw. CE insb. für Müllader und Straßenreinigungswarte  <u>Gesundheitsmanagement:</u>  – Erstellung eines Gesamtkonzepts zum strategischen Gesundheitsmanagement</p>

Organisationseinheit	Gesamtsituation <sup>1</sup>	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
			Beschäftigten – Zu hohe Krankenquote	– Überprüfung der nichtsatzungsgemäßen Behälterstandplätze Wissensmanagement Beschreibung aller wesentlichen Geschäftsprozesse

## 5.2 Dezentral: Das tun die Bezirke

Die Landeshauptstadt Stuttgart verfolgt seit Jahren eine bezirksbezogene Demografiepolitik vor Ort. Der Gedanke dahinter ist, maßgeschneiderte Strategien und Maßnahmen für die Bedürfnisse der Bezirke angesichts der demografischen Herausforderungen umzusetzen.

Aus der Arbeit der 23 Stuttgarter Stadtbezirke haben sich neun konkrete Kompetenzschwerpunkte herauskristallisiert, die dem Gemeinderat vorgestellt wurden. Mit diesen Kompetenzschwerpunkten wird die Demografiepolitik der Landeshauptstadt dezentral verwirklicht. Die neun Kompetenzschwerpunkte lauten:

1. Grüne Mobilität
2. Kultur und Freizeit
3. Identifizierung mit dem Stadtbezirk
4. Nahversorgung
5. Attraktives Wohnumfeld
6. Bildung und Ausbildung
7. Sport und Gesundheit
8. Vernetzung
9. Bürgerschaftliches Engagement.



Abb. 26: Kompetenzschwerpunkte in den Bezirken

## 5.2.1 Kompetenzschwerpunkte

Aus den Angaben der 23 Stuttgarter Stadtbezirke lassen sich – wie erwähnt – neun Kompetenzschwerpunkte ableiten. Diese Kompetenzschwerpunkte werden in den Bezirken abhängig von der demografischen Ausgangslage in Angriff genommen. Des Weiteren werden in den genannten Kompetenzschwerpunkten ein oder mehrere Demografieziele wieder aufgegriffen. Hierauf wird im nächsten Kapitel noch genauer eingegangen.

**1. Grüne Mobilität:** In den Stadtbezirken wurden Maßnahmen getroffen, die auf das Ziel



**Abb. 27: Mobilität auf der Fahrradstraße**

„Stadt der kurzen Wege“ gerichtet sind. Auch die Planungen für die nächsten beiden Jahre umfassen verschiedene Projekte, die den steigenden Mobilitätsbedarf der Stuttgarter Bevölkerung nachhaltig befriedigen sollen. Drei Bezirke konnten das bisher eingerichtete Ortsbus-Angebot sogar weiter verbessern und vier weitere Bezirke haben dies für die kommenden beiden Jahre geplant. Einige Bezirke arbeiten an den Fuß- und Radwegenezen:

In Stuttgart-West wurde mit Wissenschaftlern aus London ein Walking-Audit durchgeführt, das im Ergebnis zu wesentlich verbesserten Querungsmöglichkeiten für Fußgänger an mehreren Kreuzungen geführt hat. Kompetenz wurde in den Bezirken vor allem im Thema „aufsuchende Mobilität für Ältere aufgebaut“ – durch die Einrichtung von Besuchskreisen und –diensten, von Einkaufsservices, einem „Einkaufsbus“ und Fahrdiensten sowie durch die Schaffung neuer Sitzgelegenheiten vielerorts soll den älteren Generationen möglichst lange ein selbstbestimmtes Leben in den eigenen vier Wänden ermöglicht werden. Der Kompetenzschwerpunkt „Mobilität“ beginnt sich auch im Handlungsfeld Inklusion zu entfalten: behindertengerechte Bushaltestellen oder Zugänge zu öffentlichen Gebäuden und barrierefreie Bezirksrathäuser sind wichtige erste Schritte.

**2. Kultur und Freizeit:** Die Bereitstellung von Kultur- und Freizeitangeboten für die Stadtgesellschaft spielt eine wachsende Rolle im Rahmen der demografischen Aktivitäten und Planungen der Stuttgarter Stadtbezirke. Generationenübergreifende Veranstaltungen, die von lokalen Vereinen gemeinsam mit Institutionen für Kinder- und Jugendarbeit oder Schulen durchgeführt werden, prägen die Angebotsstruktur – neben Angeboten für die jüngeren Generationen, wie der Ausbau der Spiel- und Bolzplätze in mehreren Bezirken oder das Thema Skating-Anlage in Stuttgart-West und Botnang.

**3. Identifizierung mit dem Stadtbezirk:** Durch das Bestreben, das Potential der jüngeren Generationen dauerhaft im Bezirk zu binden und Neubürger/innen schnell zu Orientierung zu verhelfen, hat sich die „Identität“ zum eigenen Kompetenzschwerpunkt entwickelt. Teilweise durch den/die Bezirksvorsteher/in geführte Stadtbezirksspaziergänge und Stadtbezirksfahrten zielen auf Schüler, Senioren und Neubürger/innen ab. In Stuttgart-Münster bauen lokale Historiker und Schulen, Kinder- und Jugendtreffs gemeinsam ein Stadtbezirksgedächtnis auf; so kann die Identifizierung der Älteren mit dem eigenen Stadtbezirk an die nächsten Generationen weiter gegeben werden.

**4. Nahversorgung:** Vor allem für ältere Generationen und junge Familien ist die Sicherung einer besseren und generationengerechten Nahversorgung, also die ausreichenden Bereitstellung von vor allem Lebensmittelgeschäften im Quartier, ein bedeutsames Thema. Die Einwohner der Landeshauptstadt können hier von der dezentralen Struktur Stuttgarts profitieren: Zehn der äußeren Stadtbezirke haben berichtet, sich in den kommenden beiden Jahren der Verbesserung der örtlichen Nahversorgung zu widmen. Eine umweltverträgliche Stadtplanung in Zusammenarbeit mit der städtischen Wirtschaftsförderung soll den Erfolg der Vorhaben garantieren.

**5. Attraktives Wohnumfeld:** Die Gestaltung des Wohnumfeldes und die Schaffung attraktiver Wohnangebote haben sich ebenfalls zum Kompetenzschwerpunkt in den Bezirken entwickelt. Die Aktivitäten konzentrieren sich insbesondere auf Kindertagesbetreuungen, altersgerechte Wohnformen und Quartiersentwicklung mit Bürgerbeteiligung. Sechs Stadtbezirke haben sowohl den Neubau von Kitas, als auch den räumlichen und inhaltlichen Ausbau der Einrichtungen angegeben. Im Thema „Alter und Wohnen“ wurde viel Wissen und Erfahrung aufgebaut: Beispiele hierfür sind die Messe „Älter werden in Feuerbach – Wohnformen der Zukunft“ oder das Bürgerbeteiligungsprojekt „Altern hat Zukunft in Weilimdorf“. In Degerloch wurden eine Seniorenhausgemeinschaft und betreutes Wohnen für Senioren eingerichtet, Hedelfingen und Untertürkheim wollen diese dort bestehenden Strukturen weiter ausbauen. In Wangen trifft sich regelmäßig eine Gruppe allein lebender Frauen, die Ideen zum Thema „Alternative Wohnformen“ sammelt und sich bei Konzepten für zeitgemäße Wohnformen für Ältere einbringen möchte. Daneben finden in diesem Kompetenzschwerpunkt – vor allem in den inneren Stadtbezirken – Quartiersentwicklungen statt. Quartiersprojekte im Rahmen der Partizipativen Altersplanung der Stadtverwaltung (Sozialamt und Jugendamt) werden derzeit in Heslach (Stuttgart-Süd), Neckarvorstadt (Bad Cannstatt) und Ostheim (Stuttgart-Ost) durchgeführt oder weiterentwickelt. Quartiersentwicklungsprozesse ebenfalls mit Bürgerbeteiligung finden in weiteren Stadtbezirken statt, wie z. B. in Stuttgart-Nord und Stuttgart-West sowie in manchen Außenbezirken.

**6. Bildung und Ausbildung:** Die Aktivitäten in diesem Kompetenzschwerpunkt sind in den Bezirken insbesondere auf die jüngeren Generationen der Stadtgesellschaft gerichtet. Viele Projekte konnten verwirklicht werden: Die Ausbildungsmesse „Local Career“ wurde erfolgreich in mehreren Bezirken durchgeführt. Die Messe verfolgt das Ziel, das Interesse der Jugendlichen an der örtlichen Wirtschaft zu wecken und das Potential dieser Generation im Bezirk zu halten. Neben der in den Bezirksverwaltungen ohnehin gut ausgebauten Ausbildungsstruktur für Nachwuchskräfte, werden im Rahmen des Projekts „STARTKLAR“, von BOGY und BORS verwaltungsinteressierten Schülern Praktika ermöglicht. In Weilimdorf fand



**Abb. 28: Ausbildung wird groß geschrieben**

durch Kooperation verschiedener Akteure das Projekt „Ich im Web“ statt, ein Präventionsprojekt zur Selbstdarstellung Jugendlicher im Internet. In weiteren Bezirken stehen Projekte zu den Themen Gewaltprävention und Verkehr, die Ansiedelung von weiterführenden Schulen oder die Einrichtung von Gemeinschafts- und Ganztageschulen auf der Agenda. Für die älteren Generationen werden Theaterstücke zur Kriminalprävention veranstaltet – und es gibt die Projekte des „Seniorenforums“ in Stammheim. Möhringen, Münster und Obertürkheim haben von generationenübergreifenden „Einsteiger-PC-Kurse“ von Schülern für Senioren berichtet.

**7. Sport und Gesundheit:** In diesem Handlungsfeld hat sich mittlerweile einiges an Kompetenz aufgebaut, vor allem im Hinblick auf die Bedürfnisse der älteren Stuttgarter Generationen. Das Thema Gesundheit bleibt durch Bürgerforen, runde Tische und eine Vielfalt an Veranstaltungen in den Stadtbezirken verankert; die Gesundheitsmesse des Gewerbe- und Handelsvereins in Feuerbach unter Beteiligung des Stadtseniorenrats, die mit vielen Vereinen organisierten „Möhringer Gesundheitstage“ oder das viele Projekte initiiierende Bürgerforum „Gesund Leben und Wohnen im Alter in Neugereut“ im Bezirk Mühlhausen sind Beispiele hierfür. Das in vielen Bezirken in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk „Demenz“ ausgebauten Angebot für Demenzkranke sowie deren Angehörige ist mittlerweile fest etabliert. Rund fünf Stadtbezirken gelang zudem der Ausbau der Sportangebote für Senioren – im Bezirk Münster sollen im örtlichen Pflegezentrum Sportgeräte für Seniorinnen und Senioren bereitgestellt werden und Zuffenhausen plant, Sportgeräte für Jüngere im öffentlichen Raum zur Verfügung zu stellen.

**8. Vernetzung:** Die Förderung des Miteinanders der Stadtgesellschaft ist ein zentraler Punkt innerhalb der demografischen Aktivitäten der Stadtbezirke. Durch den dezentralen Aufbau der Stadt Stuttgart können effektive Projekte und bewährte Strukturen etabliert werden, die auf verschiedensten Wegen die kulturelle Vielfalt hochhalten und auf ein Miteinander der

Generationen und der Nationen in der Stadtgesellschaft hinwirken. Um in der Begegnung von Jung und Alt Verständnis füreinander zu entwickeln, voneinander und miteinander zu lernen und Hemmschwellen auf beiden Seiten abzubauen, findet die Vernetzung der Generationen in Bürgercafés, Treff- und Begegnungszentren, Generationenhäusern, Mehrgenerationenzentren und Bürgerforen statt – und auch in vielen generationenübergreifenden



**Abb. 29: Vernetzung im persönlichen Gespräch**

Projekten. Sechs Stadtbezirke wirken darauf hin, dass Senioreneinrichtungen von Kindergarten- oder Schulkindern besucht werden. Fünf Bezirke planen die Schaffung weiterer Treffpunkte für Jugendliche; die älteren Generationen kommen in Erzählcafés oder Nachbarschaftstreffs zusammen. In Sillenbuch und Vaihingen sollen weitere Veranstaltungen des Palliativ-Netztes stattfinden. Es steht in Aussicht, dass der Kompetenzschwerpunkt „Vernetzung“

in den nächsten beiden Jahren auf die Handlungsfelder Integration und Inklusion erweitert wird: Geplant ist in einigen Bezirken die Einbindung von Migranten in die bestehende Vereinslandschaft, die Anbindung älterer Menschen mit Migrationshintergrund an Begegnungstätten oder gemeinsame Aktionen von Jugendrat und dem Gemeindepsychiatrischen Zentrum in Plieningen und Birkach.

**9. Bürgerschaftliches Engagement:** Bürgerschaftliches Engagement ist ein herausragendes Kennzeichen der Stadt Stuttgart und ein Kompetenzschwerpunkt der Stuttgarter Stadtbezirke. Ein aktuelles Thema sind die Flüchtlinge, die in vielen Stuttgarter Bezirken untergebracht werden. In diesen Bezirken schließen sich Stuttgarter Bürger/innen z. B. zu einem „Freundeskreis Flüchtlinge“ zusammen, dessen Aktivitäten darauf gerichtet sind, das Leben der Flüchtlinge in der Mitte der Stadtgesellschaft zu erleichtern.

Ein weiterer Akteur im Bereich bürgerschaftliches Engagement ist der Stadtseniorenrat der Landeshauptstadt. Der von der Stadt initiierte, selbstständige und gemeinnützige Verein Stadtseniorenrat Stuttgart e.V. setzt sich dafür ein, dass in Stuttgart die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden, um älteren Menschen ein Dasein in Würde zu sichern, wobei alle Bereiche des täglichen Lebens miteinbezogen werden: Pflege, Beratung, Wohnumfeld, Verkehr oder Kultur sind Themen, in welchen der Stadtseniorenrat aktiv ist. Der Verein besitzt neben dem Vorstand eine Mitgliederversammlung und Arbeitsausschüsse. 80 Delegierte sind in allen Stadtbezirken der Landeshauptstadt im Auftrag des Stadtseniorenrats aktiv. Sie werden vom jeweiligen Bezirksbeirat vorgeschlagen und erfüllen als Mitglieder

des Stadtseniorenrats eine Doppelaufgabe: Sie beraten Bezirksvorsteher/innen und Bezirksbeiräte und beraten auch die Älteren selbst – beispielsweise zu Themen wie Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht, Wohnung oder Einrichtung der Wohnung. Barrierefreiheit im öffentlichen Raum, genauso wie die sichere Mobilität Älterer im Verkehr sind wichtige Themen. Hierfür sind besondere Materialien und Schulungen erforderlich. Der Verein versammelt viel Fachwissen (z. B. durch pensionierte Stadtplaner/innen) und eine breite Erfahrung, die für die älteren Generationen der Stadt Stuttgart eingesetzt werden.

Das Sachgebiet "Förderung Bürgerschaftliches Engagement" des Haupt- und Personalamts ist die Koordinationsstelle und die zentrale Anlaufstelle für Fragen rund um das bürgerschaftliche Engagement. Zu den Aufgaben gehört, bestehende Organisationen zu unterstützen und neue Formen des Bürgerengagements zu entwickeln. Das Sachgebiet plant und führt Veranstaltungen für die bürgerschaftlich Engagierten in Stuttgart durch (Stuttgarter Bürgerfest, Bürgerempfang des Oberbürgermeisters, Stuttgarter Stiftungstag) und koordiniert die Verleihung der städtischen Ehrenmünze für langjährige, verdiente Ehrenamtliche. Es vernetzt außerdem die unterschiedlichen Akteure (Vereine, Initiativen, Kirchen, freie Träger, Wirtschaft, Verwaltung und Politik) und verankert die Idee einer aktiven Bürgergesellschaft in der Verwaltung. Außerdem ist es der Knotenpunkt im städtischen Netzwerk frEE Stuttgart.

## 5.2.2 Der Demografische Wandel im Bezirk: Politik für alle Generationen

Betrachtet man die Aktivitäten und Planungen der Bezirke in Bezug auf die vier Demografieziele der Stadt Stuttgart, so wirft sich die Frage auf, was die Stadtbezirke speziell für die jüngeren und älteren Generationen tun – und welche Maßnahmen ergriffen werden, um das Miteinander der Generationen zu fördern.

Bei der Umsetzung und Konzeption dieser Aktivitäten und Planungen arbeiten die Bezirksrathäuser mit den Fachbereichen, der Politik und ver-



Abb. 30: Bezirksvorsteher/innen der Landeshauptstadt Stuttgart

schiedensten Akteur/innen und Institutionen vor Ort zusammen. So werden die im vorigen Kapitel beschriebenen Kompetenzschwerpunkte entwickelt. Die folgende Darstellung beantwortet die Frage, in welche Richtung diese Kompetenzschwerpunkte nun ausgerichtet werden – „für wen?“. Sie erfolgt aus der Perspektive eines fiktiven Bezirks, in dem all diese „Fäden zusammenlaufen“. Daher wird auf die Nennung einzelner Akteure und Experten verzichtet.

**Älter werden im Bezirk.** Im Bezirk wird das dritte Demografieziel der Stadt Stuttgart, ein möglichst langes selbstbestimmtes Leben der alternden Bevölkerung, konsequent verfolgt. Die Kompetenzschwerpunkte „Mobilität“, „Attraktive Wohnumfelder“, „Gesundheit und Sport“ und „Vernetzung der Stadtgesellschaft“ sind insbesondere auf die Bedürfnisse der älteren Generationen ausgerichtet. Dies führt zu einem vielseitigen Angebot an Dienstleistungen und einer sich ständig verbessernden Infrastruktur. In der Mobilität eingeschränkte Seniorinnen und Senioren können so auf Einkaufsservices oder Fahrdienste zurück greifen. Allein lebende Ältere werden nicht aus der Stadtgesellschaft isoliert, sondern werden vom Besuchsdienst besucht, nehmen am Besuchskreis teil oder treffen sich zum Mittagstisch und im Er-

zählcafé. Auch die Gestaltung des öffentlichen Raumes und öffentlicher Gebäude wird im Bezirk zunehmend barrierearm: Die Belange der älteren Generationen werden zum Beispiel bei der Entwicklung von Stadtquartieren, Wohnungsbau und Wohnumfeldgestaltung immer mehr berücksichtigt, oft gibt es auch Beteiligungsprozesse.

Neben vielen Beratungsangeboten und Informationsveranstaltungen gibt es eine Vielzahl von kleineren Aktionen und Projekten im Bezirk. Das Angebot deckt eine große Bandbreite von altersgerechten Themen ab: von Projekten zum Thema Gesundheit und Sport bis hin zu Veranstaltungen und Messen zu Themen wie Demenz, Trauer und Tod oder neuen Wohnformen im Alter sind gute Strukturen vorhanden, die weiter ausgebaut und auch gerne genutzt werden.

Die älteren Generationen der Stadt Stuttgart sind im Bezirk durch ein hohes Maß an bürgerschaftlichem Engagement geprägt. Der örtliche Stadtseniorenrat engagiert sich für die Belange der Älteren, formuliert diese für die Politik und entwirft, plant und koordiniert Angebote – wie zum Beispiel einen „Wegweiser für Senioren“ mit allen relevanten Anlaufstellen, Informations- und Serviceangeboten, der regelmäßig aktualisiert wird.

**Jüngere im Bezirk.** Auf die jüngeren Generationen und junge Familien der Stuttgarter Stadtgesellschaft wird im Bezirk vor allem dadurch eingegangen, dass die Kompetenzschwerpunkte „Bildung und Ausbildung“, „Attraktive Wohnumfelder“ und „Kultur und Freizeit“ auf ihre Belange ausgerichtet werden. Der Neubau und Ausbau der Kindertagesbetreuung spielt eine zentrale Rolle, genauso wie die notwendige Weiterentwicklung des Bezirks als Schulstandort. Auf diese Weise verfolgt der Bezirk das zweite Demografieziel der Stadt Stuttgart, die Motivation von Familien mit Kindern, in Stuttgart zu bleiben bzw. dorthin zu ziehen.

Die bestehende gute Infrastruktur für Kinder und Jugendliche (wie z.B. Schulen, Jugendhäuser und zielgruppenspezifische Veranstaltungen) möchte der Bezirk weiter verbessern und ausbauen. Durch die Schaffung von neuen Treffpunkten oder den Ausbau der Sport- und Spielplätze sollen in den kommenden beiden Jahren weitere Kultur- und Freizeitangebote zur Verfügung gestellt werden.

Der gewichtigste Kompetenzschwerpunkt für Jüngere im Bezirk bleibt „Bildung und Ausbildung“. In zielgruppenspezifischen Informationsveranstaltungen klärt der Bezirk die Jüngeren über zeitgemäße Risiken auf, lehrt zum Beispiel den richtigen Umgang mit dem Internet. Durch verschiedene zielgruppenspezifische Projekte oder Jobmessen soll den Jüngeren dabei geholfen werden, einen möglichst nahtlosen Übergang von der Schule in den Beruf zu gestalten. Hierbei möchte der Bezirk das Potential der jungen Generationen vor Ort binden, indem das Interesse der Jugendlichen an der örtlichen Wirtschaft geweckt wird und ihnen dort Chancen geboten werden.

Die Koordinierungsstelle für den Jugendrat und die anderen städtischen Beteiligungsformen für Jugendliche am kommunalen Geschehen ist in der Abteilung Gemeinderat und Stadtbezirke des Haupt- und Personalamts angesiedelt.

**Das Miteinander der Generationen im Bezirk.** Die im Bericht 2012 dargestellte Vielfalt an generationenübergreifenden Zielen, Strategien und Maßnahmen wurde in den letzten beiden Jahren noch weiter entwickelt. Es gibt im Bezirk mittlerweile eine große Bandbreite an Projekten und Strukturen, die das Miteinander der Generationen fördern, da jeder der in Abschnitt 5.2.1 dargestellten Kompetenzschwerpunkte auch auf generationenübergreifende Aspekte gerichtet ist.

Es gibt im Bezirk eine Vielzahl an Zentren der Begegnung für Jung und Alt. Diese in Stuttgart über viele Jahre hinweg aufgebaute bauliche Infrastruktur mit intergenerativer Zielrichtung ist mittlerweile integrierter Teil der Stadtgesellschaft geworden und wird konsequent weiterent-



Abb. 31: Schülergruppe mit Seniorpartnern und Lehrerin

wickelt. Das Miteinander im Bezirk wird neben diesen Strukturen durch viele verschiedene generationenübergreifende Projekte gefördert: Es gibt zum Beispiel regelmäßige Feste, sportliche Angebote oder kulturelle Veranstaltungen. Verschiedene örtliche Vereine setzen Projekte mit Kindern und Jugendlichen um, Kindergärten und Schulklassen besuchen

das Seniorenzentrum im Bezirk. Neben diesen eher unverbindlichen Treffen der Stuttgarter Generationen werden auch längerfristige und verbindliche Partnerschaften eingegangen, wie z. B. durch die „Leihgroßeltern“ oder übernommene Patenschaften für Schüler. Ebenso gibt es im Bezirk Nachbarschaftshilfe für Ältere von Studenten und „Einsteiger-PC-Kurse für Senioren“ von Schülern.

Die große Bandbreite an generationenübergreifenden Aktivitäten und Planungen im Bezirk hat stets die übergeordnete Zielsetzung gemeinsam, in der Begegnung von Jung und Alt Verständnis füreinander zu entwickeln, miteinander und voneinander zu lernen und Hemmschwellen auf beiden Seiten abzubauen. Die generationenübergreifende Förderung der Gemeinschaft ist im Bezirk der Landeshauptstadt Stuttgart auf einem sehr guten Weg und es steht nicht in Aussicht, dass sie davon abweicht.

### 5.2.3 Übersicht der demografischen Aktivitäten der Bezirke

(erfolgte Rückmeldungen)

Hinweis: Die folgende Übersicht über die demografischen Aktivitäten der Bezirke erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Zur besseren Lesbarkeit der Tabelle wird nur dort die männliche und weibliche Form verwendet, wo in besonderer Weise die Geschlechterabhängigkeit von Aussagen betont werden soll. An den anderen Stellen wird die gängige männliche Form für beide Geschlechter verwendet.

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Stuttgart-Mitte</b> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 22.300</li> <li>– 2020: ca. 22.700</li> <li>– 2030: ca. 23.800</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 39,2 Jahre</li> <li>– 2030: 39,0 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bezirk mit zweitgrößtem Einwohnerwachstum</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erste Schritte für eine Seniorengerechte Gestaltung u. Ausstattung von Grün- u. Freiflächen</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Parks und Freizeitanlagen</li> <li>– Aufwertung des öffentlichen Raums</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wohnraumrückgewinnung</li> <li>– Entwicklung des Quartiers Hospitalviertel, des Leonhardviertels sowie des Bohnenviertels</li> </ul> <p><b>Bürgerschaftliches Engagement:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gewinnung zusätzlicher Akteure für die Aufwertung des Leonhardviertels</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– es bedarf nach wie vor Anstrengungen und politischer Entscheidungen des Gemeinderats der Stadt</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gibt es keine</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung weiterer u. Verbesserung vorhandener Spiel- u. Freiflächen</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– bei der Freiflächengestaltung u. -ausstattung sind künftig auch die Bedürfnisse der Älteren verstärkt zu berücksichtigen</li> <li>– Verbesserte Betreuung von allein lebenden Hochbetagten</li> </ul>
<b>Stuttgart-Nord</b> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 25.500</li> <li>– 2020: ca. 27.400</li> <li>– 2030: ca. 32.000</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 41,9 Jahre</li> <li>– 2030: 41,7 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– größter Einwohner-</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– generationenübergreifende professionelle und ehrenamtliche Betreuungs- und Integrationsarbeit; sowohl kleinräumig als auch quartiersbezogen</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2014 Nichtoffener Planungswettbewerb „Wohnbauung Rote Wand“ durchgeführt → Bebauungsplanaufstellungsbeschluss ist gefasst</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bürgerbeteiligungsprozess für die Entwicklung des Rosensteinviertels sollte quartiersbezogen stattfinden, um Nöte, Sorgen und Wünsche der dort bereits Lebenden in Erfahrung bringen zu können</li> </ul>	<p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung der Sportsättigungssituation (Sporthallen und -plätze)</li> <li>– Entwicklung Nachnutzung für das Areal Bürgerhospital/AWS-Gelände mit Einrichtung Bürgerhaus/Bürgerzentrum und familiengerechtem Wohnen</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schritte für eine quartiersbezogene</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	<p>zuwachs in Stuttgart (+ 28,8%)</p>		<p>– Integrationsbemühungen müssen fortgesetzt und verstärkt werden</p> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ungenügende Berücksichtigung der Ergebnisse aus Beteiligungsprozessen in Entscheidungsabwägung</li> </ul>	<p>Bürgerbeteiligung zur Entwicklung des Rosensteinviertels sind eingeleitet, angesichts des fernen Zeithorizonts aber bis auf weiteres zurückgestellt worden                      → Umsetzung abhängig vom Planungsschritt in den kommenden Jahren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– auch der Bürgerbeteiligungsprozess für die Entwicklung des Areals Bürgerhospital/AWS-Gelände ist angesichts des Zeithorizonts zurückgestellt worden.</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Busverbindung Botnang-Killesberg-Pragsattel zur Verbesserung ÖPNV</li> <li>– Optimierung Radwegnetz (z. B. Radweg durch Höhenpark Killesberg)</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Modellprojekt „Entwicklung von Quartierskonzepten im Rahmen der Partizipativen Altersplanung“ in Ostheim. Ziele: Erhalt des selbstständigen Wohnens im vertrauten Wohnumfeld u. die Stärkung von Beteiligten sowie die Vernetzung aller Akteure im Quartier</li> <li>– Umsetzung Stadtteil- und Familienzentrum auf dem SSB-Areal</li> </ul>
<p><b>Stuttgart-Ost</b></p> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 46.800</li> <li>– 2020: ca. 48.400</li> <li>– 2030: ca. 45.700</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 41,6 Jahre</li> <li>– 2030: 42,0 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wird geringfügig „älter“ und „weniger“</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bau des sog. „Raitelsberger Platzles“ (Treffpunkt für Jugendliche)</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Durchführung Bürgerforum „Älter werden in Stuttgart“</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– neue Räumlichkeiten im Stadtteiltreff Stöckach: mehr generationen- u. nationenübergreifende Aktionen, z. B. Deutschkurse, generationenübergreifende Stadtteilstoffe etc.</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gebiet um den Stöckach: jetzt im Städtebauförderprogramm (demografische Aspekte): familien- u. altersgerechtes Wohnraumangebot, mehr u. bessere Aufenthaltsflächen für Ältere, mehr Begeg-</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul>	

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Stuttgart-Süd</b> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 43.000</li> <li>– 2020: ca. 42.600</li> <li>– 2030: ca. 41.700</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 40,5 Jahre</li> <li>– 2030: 40,8 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013 einwohnermäßig drittgrößter innerer Stadtbezirk</li> </ul>	<p>nungsorte für Ältere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– zukünftiges Stadtteil- u. Familienzentrum auf dem SSB-Areal mit generationenübergreifenden u. seniorengerechten Ansätzen (Kita Depot, Familienzentrum, Musikschule, Jugendhaus) → Planung dieses Jahr wieder aufgenommen</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ein Treff- und Begegnungszentrum für junge und ältere Bürgerinnen und Bürger Inbetriebnahme Herbst 2014</li> <li>– „Betreutes Surfen“ für Senioren in Koop. mit einer Schule und Jugendhaus</li> </ul> <p><b>Wohnen / Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Modellprojekt „Heslach im Blick“ (Entwicklung von Quartierskonzepten im Rahmen der Partizipativen Altersplanung): → Vier generationenübergreifende AGs erarbeiten: Was wünschen sich Jüngere und Ältere für Heslach – Was können Jüngere und Ältere tun?</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zufriedenheit der Bewohner im Quartier bei Erfolg des Modellprojekts</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Quartierskonzept ist sehr arbeitsintensiv und trägt sich noch nicht selbst</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gemeinschaftsschulen</li> <li>– Ganztageschulen</li> </ul> <p><b>Wohnen / Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Heslach im Blick“</li> </ul>
<b>Stuttgart-West</b> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 50.800</li> <li>– 2020: ca. 50.300</li> <li>– 2030: ca. 48.800</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 40,3 Jahre</li> <li>– 2030: 41,1 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– bleibt größter innerer Stadtbezirk nach Einwohnerzahlen (trotz – 2,9%)</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Demenzkampagne für Betroffene und Angehörige</li> <li>– partizipative Altersplanung: Quartiersprojekt Hasenberg; kontinuierliche Rückmeldung an Bezirksbeirat und Anträge an Institutionen</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kreuzungen: Bessere Querungsmöglichkeiten für Fußgänger an mehreren Kreuzungen nach erfolgreichem Walking Audit</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– neue Wohnprojekte erhöhen die Einwohnerzahl</li> <li>– Sanierungen und Planungen mit breiter Beteiligung führen zu einer guten Identifikation mit dem Wohnumfeld</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– eine ausreichende Finanzausstattung für die jeweiligen Planungs- und Beteiligungsprozesse muss gewährleistet werden</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nachnutzung Skatepark Forststraße</li> <li>– Planung neue Jugendverkehrsschule</li> <li>– Sanierung der Elisabethenanlage</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nachnutzung der Fläche Diakonissenplatz</li> <li>– Nachbarschaftszentrum Olgäle-Areal</li> <li>– Verbesserungen am Bismarckplatz, Elisabethenanlage</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Freundeskreis Forststraße 71, Flüchtlingsunterkunft</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Bad Cannstatt</b> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 68.500</li> <li>– 2020: ca. 68.500</li> <li>– 2030: ca. 65.500</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 40,8 Jahre</li> <li>– 2030: 42,5 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– der größte Bezirk Stuttgarts nach Einwohnerzahlen</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Local Career“ findet jährlich statt</li> <li>– Kinder- und Jugendforum Seelberg: Maßnahmen für alle Altersbereiche</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Besuchsdienst für Ältere</li> <li>– Nahversorgung: Neben bestehendem Konzept weitere Forderungen nach Ausbau formuliert</li> <li>– Kriminalprävention: Theaterstücke</li> <li>– Seniorenratgeber: „Wir in Bad Cannstatt“</li> <li>– Sprechstunden: Hilfeangebote für Ältere</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Cann/Haus der Familie: Generationenübergreifende Aktionen zu den Themen Kultur/Freizeit/Familie</li> <li>– Soziale Stadt Hallschlag</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bürgerinitiative Veielbrunnen u. Engagement beim Planungsgebiet NeckarPark</li> <li>– Quartiersentwicklung Neckarvorstadt</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bezirksrathaus jetzt barrierefrei</li> <li>– Forderungen formuliert; Burgholzof: zusätzliche Buslinie; Anbindung Bereich Birkenäcker etc.</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nutzung autofreier Marktplatz</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wenn keine finanzielle Förderung von Aktivitäten, Projekten u. Maßnahmen, muss vieles zurückgefahren werden</li> </ul>	<p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sanierung Stuttgart 28: Umfassende Bürgerbeteiligung wurde gestartet und dauert mehrere Jahre</li> <li>– ca. 220 neue Wohnungen</li> </ul> <p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterführung u. Ausbau der Kooperation: Programm „kitafit“</li> <li>– Testphase des Schwimmprojekts</li> <li>– Informationen zu Ablauf und Nutzung des Bildungs- u. Teilhabepakets, insb. Abwicklung durch Vereine</li> <li>– Ausbau Spielflächen (Soziale Stadt Hallschlag)</li> <li>– Treffpunkte für Jugendliche</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Markt der Möglichkeiten“ („Messe“ für Ältere u. ihr Alltag im Bezirk)</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Entwicklung NeckarPark</li> </ul> <p><b>Wohnen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– attraktive Gestaltung für junge Generationen u. Familien</li> </ul> <p><b>Kultur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– weitere Förderung Kulturnetzwerk Bad Cannstatt</li> </ul> <p><b>Fachbezogene Aktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– weitere Unterstützung der beiden Demografie-Lotsinnen</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Botnang</b> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 12.800</li> <li>– 2020: ca. 12.400</li> <li>– 2030: ca. 12.000</li> </ul> <p><b>Durchschnittsalter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 46,0 Jahre</li> <li>– 2030: 46,1 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einwohnerzahl sinkt um 5,7%</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– neue Kindertagesstätte errichtet</li> <li>– bestehender Kindergarten erweitert</li> <li>– neuer privater Kindergarten</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dank Botnanger Ortsbus wird insb. das dritte Ziel (möglichst langes selbstbestimmtes Leben der alternden Bevölkerung) erreicht</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– jährlicher Stadtbezirksspaziergang: persönliche Begrüßung von Neubürgern durch den Bezirksvorsteher</li> <li>– Arbeit im FuN</li> <li>– Initiative Brückenbauer</li> </ul> <p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– neue Ortsmitte liegt im Zeitplan</li> <li>– Internetauftritt des Netzwerks Botnang</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fertigstellung Rollatorweg: Schaffung einer sog. „Hüpfinsel“ über die Vaihinger Landstraße, die von Sportjugend und Nutzern des Rollatorwegs genutzt wird</li> <li>– mehr ehrenamtliche Fahrer/innen → Ortsbus fährt jetzt an sechs Tagen</li> </ul>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– die benannten Projekte und Vorhaben sind derzeit auf einem guten Weg</li> </ul> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul> <p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– eventuell weiterer Kindergarten</li> <li>– ein Schülerhaus für eine weitere Grundschule</li> <li>– ein Jugendhaus auf dem ehemaligen Festplatz wird geprüft</li> <li>– weiterer Ausbau der Skating- und Jugendanlage</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– altengerechte Nahversorgung</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fahrradoffensive „Fahr Rad in Botnang &amp; Feuerbach“</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fortführung Stadtbezirksspaziergang für Neubürger durch Bezirksvorsteher</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– weiterhin Verfolgung des Themas „Neue Wohnformen im Alter“</li> <li>– demenzfreundlicher Stadtbezirk</li> <li>– weiterhin „Seniorenfreundlicher Service“</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p>
<b>Degerloch</b> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 16.300</li> <li>– 2020: ca. 16.300</li> <li>– 2030: ca. 16.300</li> </ul> <p><b>Durchschnittsalter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 45,2 Jahre</li> <li>– 2030: 45,8 Jahre</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Runder Tisch und Informationsgespräche zur Schulentwicklungsplanung</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Etablierung von „Neuen Wohnformen im Alter“ wie der Seniorenhausgemeinschaft Epplestr.</li> <li>– betreutes Seniorenwohnen im Haus auf der</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung des Miteinanders, der Nachbarschaftshilfe und Verstärkung der Kooperationen von Vereinen und Institutionen durch Verteilung der demografischen</li> </ul>	

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Feuerbach</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nahezu gleichbleibende Einwohnerzahl</li> </ul>	<p>Waldau und dem Lothar-Christmann-Haus</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wohnprojekt Degerloch: barrierefreies WohnCafé (Seniorenwohnanlage Schöttlestr.)</li> <li>– Betreute Seniorenwohnungen Jahnstraße</li> <li>– weitere Demenzkampagne</li> <li>– Weiterführung des „Seniorenfreundlichen Services“ bei Handel und Gewerbe</li> <li>– Kriminalprävention: „Der ungebetene Gast“</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Begleitung bei Fragestellungen der Nachbarschaftshilfe</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sitzgelegenheiten in Einkaufsstraße durch Sponsoring</li> </ul>	<p>Herausforderung auf viele kompetente Schultern</p> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mangelnde Ressourcen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– vorerst Zurückstellung Ortsbus wegen mangelnder Finanzierung</li> </ul> <p><b>Identität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– weitere Diskussionen zum Thema „Verwurzelung und Identität“</li> </ul>
	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 28.500</li> <li>– 2020: ca. 28.500</li> <li>– 2030: ca. 26.900</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 42,7 Jahre</li> <li>– 2030: 45,0 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– deutlicher Frauenüberschuss ab dem 57. Lebensjahr</li> <li>– von Geburt bis zum 46. Lebensjahr männliche Bevölkerung stärker vertreten</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Messe „Älter werden in Feuerbach – Wohnformen der Zukunft“</li> <li>– Begleitung des Quartiersmanagements „Feuerbacher Balkon“</li> <li>– Gesundheitsmesse des Gewerbe- und Handelsvereins Feuerbach unter Beteiligung des Stadtseniorenrats</li> <li>– Fortschreibung Wegweiser für Senioren: „Alter(n) in Feuerbach“ (Stadtseniorenrat)</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– seit 2014: Sport im Park (im Stadtpark Alter Friedhof im Ortskern und im Sportpark Feuerbach)</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stadtbibliothek: Verbesserung der Angebote für Jung &amp; Alt</li> <li>– FFF: Integration von Flüchtlingen, neue Kulturen kennenlernen</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Überforderung der oft mehrfach tätigen Ehrenamtlichen</li> <li>– fehlende Finanzierung der meisten Projekte</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stadtbezirksbegehungen mit Schülern</li> <li>– regelmäßige Besuche von Kitas im Bezirksrathaus im Rahmen „Mein Stadtbezirk und ich“</li> <li>– Unterstützung des Projekts „Startklar“ (Praktikumsplätze im Bezirksrathaus)</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stadtbezirksfahrten für Senioren mit der Bezirksvorsteherin</li> <li>– Fortschreibung des Wegweisers für Senioren „Alter(n) in Feuerbach 2013“</li> <li>– Fortsetzung der Zertifizierung „Seniorenfreundlicher Service“ in den Feuerbacher Geschäften</li> <li>– Kriminalprävention für Senioren 2014: Theaterstück „Der ungebetene Gast“</li> <li>– Schaffung weiterer Sitzgelegenheiten</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
				<p>im öffentlichen Raum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausweitung des Wohncafés</li> <li>– 2015 Messe „Älter werden in Feuerbach“, in der dritten Auflage</li> <li>– eine bessere Nahversorgung im Bereich Lemberg/Föhrich</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schüler des Leibniz-Gymnasiums besuchen Pflegebedürftige im Heim</li> <li>– seniorenspezifische Bibliotheksarbeit</li> <li>– Café Kitz im Quartier „Feuerbacher Balkon“ (Kirchen, Vereinen und SSR)</li> <li>– Generationenwohnen im Schoch-Areal, Realisierung ab 2016</li> <li>– mehr Angebote der vhs &amp; regelmäßige Sprechstunden im Bezirksrathaus</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2014: Gründung des Flüchtlingsfreundeskreises (FFF)</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhaltung des Ortsbusses</li> </ul> <p><b>Kultur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Konzerte im Bezirksrathaus, bei der ein älteres Publikum meist auf jugendliche Musiker trifft</li> <li>– gemeinsame Baumpflanzaktionen des Wein-, Obst- und Gartenbauvereins mit Kita- und Schulkindern</li> <li>– 2015: Veranstaltung „Kulturelle Vielfalt – Alter – Demenz – Migration“ in Kooperation mit Bürgerservice „Leben im Alter“ und Stadtbibliothek</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<p><b>Hedelfingen</b></p> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 9.500</li> <li>– 2020: ca. 9.400</li> <li>– 2030: ca. 9.300</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 42,8 Jahre</li> <li>– 2030: 45,4 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ursache für Anstieg: mehr über 80-Jährige, weniger in jüngeren Bevölkerungsgruppen</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Besuchskreis, der alleinstehende Senioren besucht, ist etabliert und im 10. Betriebsjahr</li> <li>– Der Neckar-Tausch-Ring konnte sich als Dauer-einrichtung durchsetzen → Senioren können Leis-tungen eintauschen, z.B. Einkaufsdienst wird ge-tauscht für selbstgestrickte Socken, Kuchen ba-cken etc.</li> <li>– Gesprächskreis „Ältere Menschen im Stadtbezirk Hedelfingen“ tagt halbjährlich und tauscht sich in Sachen Seniorenarbeit aus. Neue Themen wie al-tergerechte Wohnung, Nahversorgung und genü-gend Sitzbänke sind im Fokus</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sportentwicklung: zu „Sport im Park“ zusätzlich Sportangebote für Senioren, z.B. „die fünf Esslin-ger“</li> <li>– Angebotsverweiterung des Vereins SportKultur Stuttgart → Seniorensportangebote und „Fit und Gesund“ immer beliebter; neue Abteilung „Golf“ erlebt eine rege Nachfrage von Jung bis Alt</li> <li>– Kindersportschule in Betrieb, gute Resonanz</li> </ul> <p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Beratungen zur Einführung einer neuen weiterfüh-renden Schule für den Schulstandort Hedelfingen</li> <li>– Buslinie 103 → Dauerbetrieb bei doppelten Fahr-gastzahlen</li> <li>– Buslinie 65 → mit Umsteigen kann nun der Flug-hafen und die Messe erreicht werden</li> </ul>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– alle institutionellen Akti-ven und die Ehrenamtlil-chen arbeiten gut zu-sammen und bringen neue Ideen ein, um sich auf die Veränderungen einzustellen und benö-tigte Angebote zu ma-chen</li> </ul> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– somit können im Stadt-bezirk relativ schnell be-nötigte Angebote ge-macht und Bedarfe er-kannt werden</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– die Angebote benötigen in der Regel eine Finan-zierung, die immer wie-der wegbriecht und zur Beendigung von Ange-boten führt</li> <li>– derzeit zeichnet sich ein Engpass beim BuFDi ab. Freie Stellen konn-ten nicht besetzt wer-den. Ersatz mit Entlohn-ten zu finden, scheitert am knappen Budget – Verlagerung auf Ehren-amtliche ist nur in en-gem Rahmen mög-lich</li> <li>– gelingt es nicht, eine weiterführende Schule</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterer Ausbau von zwei Kinderfa-geseinrichtungen geplant</li> <li>– Weiterbetrieb des Interimsquartiers im Katholischen Gemeindezentrum</li> <li>– Ansiedlung einer weiterführenden Schule und Weiterführung der Ganz-tagesbetreuung</li> <li>– Ersatz und Reparatur der Spielgeräte auf allen Kinderspielflächen</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– neben dem Emma-Reichle-Heim weitere Standorte wie das Betreute Wohnen im Wohneigentum (fertigge-stellt, Erstvermietung)</li> <li>– Weiterführung und Ausbau des Be-suchskreises und der anderen Ange-bote für Senioren</li> <li>– Diakoniestation, Stadtsekiorenrat, AWO-Begegnungs- und Service-zentrum erweitern stetig ihr Angebot (z.B. Malkurse, Digitalfotografie)</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Freundeskreis Flüchtlinge vermittelt Alltagskompetenz für Jung und Alt</li> <li>– weitere Vereinsaktivitäten mit etab-lierten Einrichtungen für Kinder und Senioren, z.B.: Schulkinder und Kin-der des Aktivspielplatzes besuchen das Emma-Reichle-Heim</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– AGDW-Projektarbeit weiterführen, obwohl der Verein AGDW im Stadt-</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Möhringen</b> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 30.300</li> <li>– 2020: ca. 31.400</li> <li>– 2030: ca. 30.900</li> </ul> <p><b>Durchschnittsalter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 44,2 Jahre</li> <li>– 2030: 45,6 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Überschuss an weiblicher Bevölkerung, insb. ab Beginn d. Ruhestands</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Einkaufsservice für Bürger, die nicht mehr mobil sind</li> <li>– Besuchsdienst (ILM)</li> <li>– Mittagstisch (Kirchengemeinden)</li> <li>– Erzählcafé (Bürgerverein Fasanenhof und AWO): Schutz Alleinlebender vor Isolation</li> <li>– Fahrdienst zwischen Pflegezentrum Bethanien und Bahnhof Möhringen</li> <li>– Veranstaltungen über Demenz (Kirchengemeinden)</li> <li>– Janusz-Korzak-Weg: Sportgelände für Senioren</li> <li>– Projekt „Kümmerer“</li> <li>– Kulturreihen „Donnerstag im Bürgerhaus“ sowie „Klassik im Bürgerhaus“; Kultur für mittlere und ältere Generationen</li> <li>– Herausgabe eines Seniorenratgebers für den Stadtbezirk</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bürgercafé für Jung und Alt</li> <li>– „Leihoma/Leihopa-Service“: Schülerbetreuung durch Ältere</li> <li>– „Einstieger PC-Kurse für Senioren“ (Jugendhaus mit Jugendrat)</li> <li>– Unterstützung des mobilen Generationenhauses</li> <li>– Zukunftswerkstatt (Bürgerstiftung Stuttgart)</li> </ul> <p><b>Gesundheit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Möhringer Gesundheitstage“ (Kooperation Be-</li> </ul>	<p>anzusiedeln, blutet die- ser Schulteil aus</p> <p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– die Projekte sprechen viele Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen und Altersgruppen an und schaffen so ein Bewusstsein für die Probleme des Demographischen Wandels. Zudem haben alle Projekte zum Ziel, genau diesen zu mindern</li> </ul> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bewusstsein der Bürger/innen für den Stadtbezirk und dessen Einwohner schaffen</li> <li>– Minderung der Folgen des Demografischen Wandels</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul>	<p>bezirk aus finanziellen Gründen nicht mehr aktiv sein darf und kann</p> <p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sitzbänke im Stadtbezirk sollen entfernt statt nur entfernt werden</li> </ul> <p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Alkoholprävention</li> <li>– Volleyballturnier</li> <li>– Beteiligungsveranstaltung für Jugendliche (2015)</li> <li>– Herausgabe eines Kinderstadtplans</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kümmerer (ILM) : Freiwillige Hilfe für ältere Menschen bei Behördengängen und allg. Schriftverkehr</li> <li>– Herausgabe eines Seniorenratgebers</li> <li>– Unterstützung des mobilen Generationenhauses</li> <li>– Weiterführung der Angebote für Senioren</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schaffung eines Träger- und Institutionsübergreifenden Netzwerks zur Nutzung unbekannter Synergien im Stadtbezirk</li> <li>– Projektwerkstatt: Bürgerbeteiligungsveranstaltung für die Schaffung neuer Projekte im Stadtbezirk (5 AG's mit Bezirksrathaus)</li> <li>– Lernen und Austausch: z.B. generationsübergreifendes Kochen, Vermittlung von Wissen über Generationengrenzen hinaus</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<p><b>Mühlhausen</b></p> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 25.400</li> <li>– 2020: ca. 26.600</li> <li>– 2030: ca. 26.200</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 45,4 Jahre</li> <li>– 2030: 48,2 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– deutlicher Frauenüberschuss ab dem 27. Lebensjahr</li> </ul>	<p>zirkusamt und Vereine)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Sport im Park“ (Amt für Sport und Bewegung)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kümern und Tun: z.B. ein Handwerkservice für alte und mittellose Menschen</li> <li>– gemeinschaftliches Wohnen: Schaffen einer generationenübergreifenden Wohnform im Stadtbezirk</li> </ul> <p><b>Integration / Inklusion:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Willkommenskultur: Entwicklung eines Konzepts Betreuung von Flüchtlingen</li> <li>– Bildung Freundeskreis Flüchtlinge</li> <li>– Kooperation mit Italienischem Club ARCES e.V. fortführen: z.B. Boccia-Turnier für Menschen mit und ohne Handicap. (Inklusionsprojekt)</li> <li>– Willkommensveranstaltung für Neubürger/innen</li> </ul> <p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Konzept für eine gesicherte Nahversorgung im Stadtbezirk</li> <li>– barrierefreier Ortskern Möhringen</li> </ul>
	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Runder Tisch „Gesund im Alter“: Organisation von Veranstaltungen zu Ernährung, Gesundheit etc. („Soziale Stadt Neugereut“)</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gesundheitszirkel erlebt eine sehr gute Resonanz (Zusammenarbeit mit dem Amt für Sport und Bewegung in Mönchfeld)</li> <li>– zahlreiche kleinere Projekte in Neugereut im Zuge der Sozialen Stadt dort</li> </ul> <p><b>Ältere / Infrastruktur:</b></p>		<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– hohe Anzahl an Vereinen für alle Alters- und viele Interessengruppen → Großteil der Bevölkerung hat die Möglichkeit, seine Belange und Interessen einzubringen. Das Bezirksamt koordiniert und bündelt die Interessen im Stadtbezirk gibt es viele ehrenamtlich En-</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zahlreiche Projekte im Zusammenhang mit der „Sozialen Stadt Neugereut“</li> <li>– Neugestaltung von mehreren Spiel- und Bolzplätzen</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Fit ab 60“ in Neugereut, ebenfalls Kooperation mit dem Sportamt und dem Haus St. Monika → Ernährungsberatung, Sturzprophylaxe, Einrichtung einer Veranstaltungsreihe</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Münster</b> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 6.300</li> <li>– 2020: ca. 6.400</li> <li>– 2030: ca. 6.400</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 44,1 Jahre</li> <li>– 2030: 47,3 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– nach Einwohnerzahl der kleinste Bezirk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bei jedem Verkehrsprojekt werden die Belange von älteren Mitbürgern im Zuge der Barrierefreiheit inzwischen mit berücksichtigt und umgesetzt</li> </ul>	<p>gagerte, die das Miteinander über Generationen hinweg fördern</p> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau der guten Zusammenarbeit mit Vereinen, Kirchen und Institutionen im Stadtbezirk</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wenige Möglichkeiten, eine Verjüngung in den Stadtteilen zu erreichen</li> </ul>	<p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zusammenarbeit von Kitas und Seniorenheim in Neugreut soll auch auf die anderen Kitas ausgedehnt und verstärkt werden</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– hier werden noch weitere Projekte gemeinsam mit dem neuen BV entwickelt werden</li> </ul> <p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Planung aufgrund des BV-Wechsels noch nicht abgeschlossen</li> <li>– weiterhin Berücksichtigung von allen Belangen der älteren und jüngeren Bevölkerung bei Verkehrsprojekten</li> </ul> <p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– erneute Buchung Kindertheater für Kitas und Schule</li> <li>– Angebot einer Veranstaltung für Kinder ab 6 Jahren bzgl. Gewaltprävention</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterführung der aktuellen Angebote</li> <li>– Seniorensportgeräte → Inhouse-Kurs im Pflegezentrum mit anschließenden Übungen bei den Geräten</li> <li>– Vortrag über die Verbindung zu Kloster Lorch, den Stauern und Ausflug dorthin (AK Historisches Münster)</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Fortführung von „Hand in Hand“ und</li> </ul>
		<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Märchenreise um die Welt“: Märchenerzählerin Laurence Schneider nimmt Kinder für 3 Tage mit auf Reisen in ferne Länder (finanzielle Unterstützung durch Bezirksbeirat, Baugenossenschaft Münster, Jugendamt und RTK)</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– monatl. Sprechstunden des Stadt seniorenrats zum Thema Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung</li> <li>– Nachbarschaftstreff: Kooperation Baugenossenschaft Münster und Diakoniestation; Angebote von Sturzprophylaxe, Singen, Unterhaltung, etc.</li> <li>– Monatl. Seniorenmittagstisch der kath. Kirche</li> <li>– Trommelgruppe Oldie's Live Band: Bewohner u. Besucher des Pflegezentrums (&gt; 80 Jahre) haben Trommelgruppe gegründet, musizieren von selbst kreierten Liedern bis zu „Tote Hosen“ u. treten bei</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung des Verständnisses der Generationen füreinander</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– wenn Bürger etwas initiieren möchten, sind sie oft erschrocken über die Hürden, die organisatorisch bezüglich der Genehmigung überwunden werden müssen</li> </ul>	

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>Veranstaltungen auf</p> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Hand in Hand“: Projekt des Arbeitskreises Kinder, Jugend und Familie</li> <li>→ Institutionen aus Kinder- und Jugendarbeit mit Gastmitgliedern (Stadtbibliothek, Pflegezentrum, kath. und ev. Seniorenarbeit, Bezirksrathaus)</li> <li>→ Entwickelte Angebote für Jung und Alt: Umzug an Fasnacht durch Münster, Laternenlauf der Kinder zum Pflegezentrum, Weihnachtslieder, Spielesonntag, Holztierbemalung, brasilianischer Tanz-nachmittag, Artistik-Unterhaltung etc.</li> <li>- „Hörzeit“: bekannte Rezipienten lesen alle zwei Monate aus der Weltliteratur in der Stadtbibliothek; Mitwirkung von Kindern</li> <li>- PC-Kurs für Senioren: Die Schule bietet den Kurs an → Schüler helfen Senioren</li> <li>- Sport im Park seit 2012, auch im Winter, älteste Teilnehmerin 93 Jahre</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neubürgerkundgang für neu Zugezogene aber auch andere interessierte Bürger</li> </ul>		<p>„Hörzeit“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Fairtrade“-Ausstellung im Pflegezentrum von Kindergärten, Schule, Mädchenwohngruppe, Kinder- und Jugendtreff und Kath. Kinderkirche</li> <li>- Einführung „Stadtbezirksgedächtnis“: AK Historisches Münster liefert Wissen zur Geschichte für Schule, Kitas und Kinder- und Jugendtreff</li> <li>- „Oldie’s Live Band“ weiter fördern und ihnen bei diversen Veranstaltungen und ihnen bei diversen Veranstaltungen, bei denen auch Jüngere zu Gast sind, eine Plattform bieten</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortführung Neubürgerkundgänge</li> </ul>
<p><b>Obertürkheim</b></p> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2013: ca. 8.400</li> <li>- 2020: ca. 8.000</li> <li>- 2030: ca. 7.800</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2013: 42,1 Jahre</li> <li>- 2030: 44,0 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sehr hoher Anstieg der über 80-Jährigen</li> </ul>	<p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besuche Kindergarten- und Grundschulkindern in Begegnungsstätten und Altenwohnanlage</li> <li>- Computerkurse für Ältere (im Jugendhaus Villa JO)</li> <li>- gemeinsame Pflanzaktionen und Info von Kindergarten- und Grundschulkindern durch Weingärtner und Obst- und Gartenbauvereine</li> <li>- Veranstaltungen und Kontakte im neuen evangelischen Gemeindehaus in Uhlbach</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in Obertürkheim sollen die bereits vorhandenen guten Strukturen und die gute Vernetzung weiter genutzt werden, um das Thema demografischer Wandel zu entwickeln</li> <li>- durch die dargestellten geplanten Aktivitäten und Projekte kann die insgesamt recht zufriede-</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- weiterer Ausbau des Hortangebots</li> <li>- Planung für den Bau einer multifunktionalen Spielfläche für Kinder und Jugendliche nach Verlegung des FOB Obertürkheim im Jahr 2015</li> <li>- Verbesserung des Zustands der Kinderspielplätze</li> <li>- Unterstützung und Förderung der Jugendarbeit der Vereine</li> <li>- Durchführung 4. Weltkindertag</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
		<p>– Vorstellung der Stabsstelle Integration im Bezirksbeirat; thematisiert in Stadtteilrunde</p> <p><b>Infrastruktur:</b></p> <p>– Ausbau Hortangebot → Fertigstellung Umbau Kita Luise-Benger-Straße (wegen festgestellter Schadstoffbelastung aktuell noch nicht eröffnet)</p> <p>– zusätzliche Gruppe in Kita Augsburger Straße seit 2012</p>	<p>denstellige Situation in Sachen Demografische Entwicklung erhalten bzw. weiter verbessert werden</p> <p><b>Chancen:</b></p> <p>– weiterer Ausbau der intergenerativen Aktionen und verstärkte Einbindung von ausländischen Mitbürgern verbessern und fördern das im Stadtbezirk recht gut ausgeprägte „Wir-Gefühl“ weiter</p> <p>– die geplanten baulichen Maßnahmen und anderen Projekte erhöhen die Lebensqualität vor Ort</p> <p><b>Risiken:</b></p> <p>– bei aller Wichtigkeit der festgelegten Schwerpunkte darf Unterstützung der funktionierenden Bereiche nicht vernachlässigt werden</p>	<p><b>Ältere:</b></p> <p>– weitere Förderung und Unterstützung des Erhalts der bislang schon guten Strukturen in Vereinen und Kirchen</p> <p>– Realisierung des behindertengerechten Zugangs zur AWO-Begegnungsstätte</p> <p>– Ausbau der Aktivitäten des StadtSeniorenRats</p> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <p>– Weiterführung und Unterstützung der bisherigen intergenerativen Aktionen</p> <p><b>Integration:</b></p> <p>– konkrete Maßnahmen zur besseren Einbindung von Migrantinnen und Migranten ins Ehrenamt in der Stadtteilrunde in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle für Integration</p> <p><b>Infrastruktur:</b></p> <p>– Bau einer neuen Sport- und Mehrzweckhalle in Uhlbach</p> <p>– evtl. Umwandlung der Interims-Kita Trollingerstraße in Dauereinrichtung</p> <p><b>Mobilität:</b></p> <p>– behindertengerechter Ausbau von Bushaltestellen (Niederflurbusse)</p> <p>– Lösung Nahversorgungsproblem in Uhlbach (seit Mai 2013 gibt es zumindest einen Wochenmarkt)</p>
<b>Plieningen und Birkach</b>	<p><b>Birkach</b></p> <p>Einwohner:</p> <p>– 2013: ca. 6.900</p>	<p><b>Ältere:</b></p> <p>– Wegweiser für Senioren mit allen relevanten Adressen in den Stadtbezirken Plieningen und</p>	<p><b>Fazit:</b></p> <p>– Ideen sind ausreichend vorhanden; zeitliche</p>	<p><b>Jüngere:</b></p> <p>– Kinder- und Jugendstadtplan soll umgesetzt werden</p>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
 	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2020: ca. 6.800</li> <li>- 2030: ca. 6.700</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2013: 43,1 Jahre</li> <li>- 2030: 45,4 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fast gleichbleibende Einwohnerverteilung über alle Altersstufen</li> </ul> <p><b>Pfieningen</b> Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2013: ca. 12.700</li> <li>- 2020: ca. 13.000</li> <li>- 2030: ca. 12.500</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2013: 42,0 Jahre</li> <li>- 2030: 41,9 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- geringfügige Abnahme der Einwohner, aber keine Unterschreitung der 12.000 Einwohner-Marke</li> </ul>	<p>Birkach wurde vom AK „Älter werden in Pfieningen-Birkach“ zusammengetragen, liegen ab Okt. 2014 aus, auch im Internet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regelmäßige monatliche Sprechstunde des Stadtseniorenrats im Bezirksrathaus</li> </ul> <p><b>Inklusion:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- behinderte Fußballer können freitags mit dem TV Pfieningen zusammen Fußball spielen; bei Bedarf wird auch ein Abholservice organisiert</li> <li>- Fair-Trade-Frühstück für eine Klasse der Dietrich-Bonhoeffer-Schule samt der Klasse für Kinder mit Autismus</li> </ul> <p><b>Fachbezogene Aktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verlängerung der Verträge mit den beiden Demografie-Lotsen</li> <li>- eine Demografie-Lotsin engagiert sich zusätzlich im Gemeindepsychiatrischen Zentrum → Demografie und Inklusion</li> <li>- Telefon-Aktions-Woche mit täglich wechselnden Ansprechpartnern und Themen (unterstützt von Stuttgarter Zeitung)</li> </ul>	<p>Ressourcen fehlen, um alle Ideen schnell umzusetzen; manches muss auf das nächste Jahr verschoben werden</p> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- durch vielfältige und vielseitige Herangehensweise werden verschiedene Menschen, Vereine, Einrichtungen angesprochen und können sich engagieren</li> <li>- durch Präsenz des Themas werden Hemmschwellen auf beiden Seiten abgebaut</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- noch keine erkennbar</li> </ul>	<p>Teilnahme am lebendigen Adventskalender</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnahme an gemeinsamen Projekten mit der Stadtbücherei</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wegweiser über Angebote für ältere Menschen jährlich überarbeiten</li> <li>- barrierefreie Wegeverbindungen und Zugänge zu wichtigen bzw. stark frequentierten Gebäuden überprüfen</li> <li>- Telefonaktion mit dem Ziel, das Profil der Dienstleister zu schärfen und den Zugang zu den Diensten und Beratungsstellen zu erleichtern</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betreuung der Flüchtlinge ab 26.08.14 durch gegründeten Freundeskreis</li> <li>- Patenschaften für Schüler über den Verein „Hilfe auf Gegenseitigkeit“</li> <li>- Studenten bieten zu günstigen Preisen nachbarschaftliche Hilfen für Ältere an</li> </ul> <p><b>Inklusion:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Info-Stand mit Luftballonwettbewerb auf dem Dorffest zum Inklusionsprojekt → Ausweitung auf Filderegend</li> <li>- gemeinsames Grillfest von Jugendrat und Gemeindepsychiatrischem Zentrum</li> <li>- behinderte Fußballer spielen mit dem TV Pfieningen zusammen</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Sillenbuch</b> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 23.400</li> <li>– 2020: ca. 22.200</li> <li>– 2030: ca. 21.500</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 46,1 Jahre</li> <li>– 2030: 46,2 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bezirk mit größtem Einwohnerverlust (- 8%)</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Stadteilbotschafter: niederschwellige Information der Bevölkerung zu Angeboten der palliativen Versorgungspraxis</li> <li>– aktualisierter Flyer mit lokalen Angeboten im Bereich Palliative Care ausgelegt u. verteilt</li> <li>– Bekanntmachung der Initiativgruppe des Palliativ-Netzes Stuttgart durch Präsentationen und Informationsveranstaltungen</li> <li>– Veröffentlichung von Veranstaltungen des Palliativ-Netzes in der lokalen Presse</li> <li>– Filmabend und Gespräch zu: „Die mit den Toten spricht“ über die Arbeit der Stuttgarter Bestatterin Barbara Rolf</li> <li>– 3 Erzählabende für Betroffene und Interessierte zu Trauer, Sterben, Tod</li> <li>– Kaffeemittag für alleinstehende Menschen → Aufbau nachbarschaftlicher Netzwerke</li> </ul>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sozialräumliche Verankerung der Themen Sterben, Tod und Trauer schreitet voran durch die Etablierung der Stadteilbotschafter (Ehrenamtlich Engagierte, Teilprojekt des Palliativ-Netzes Stuttgart)</li> <li>– aktive Nutzer der Angebote sind zu 90% ältere Mitbürger/innen</li> </ul> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– das Bemühen dieser Stadtteilgruppe, in der Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel vor Ort Ansätze zu entwickeln und anzugehen, wird kontinuierlich bestätigt.</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bau einer Dementen-WG in der Moosheimer Straße in Birkach</li> <li>– im Steckfeld ist ein Pflegeheim für 50 Personen geplant</li> </ul> <p><b>Ältere</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– weiterer Filmabend mit anschließenden Gesprächen</li> </ul> <p><b>Fachbezogene Aktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Projekte im Rahmen der demographischen Entwicklung sind traditionsgemäß bei den zahlreichen Kirchengemeinden im Stadtbezirk angesiedelt</li> <li>– die Bezirksverwaltung unterstützt die Aktivitäten der Kirchengemeinden nach Absprache und nach Bedarf</li> </ul>
<b>Stammheim</b> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 11.900</li> <li>– 2020: ca. 12.200</li> <li>– 2030: ca. 11.800</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Neubau weiterer Kindertagesstätten</li> <li>– Umzug der Park-Real-Schule nach Stammheim beschlossen</li> <li>– „Local Career“ findet weiterhin jährlich statt</li> </ul>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Unterstützung durch zahlreiche Ehrenamtliche</li> <li>– Wir-Gefühl im Stadtbezirk</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Neubau weiterer Kindertagesstätten</li> <li>– Jugentreff</li> <li>– Umzug der Park-Real-Schule</li> <li>– Ausbau Ganztagesgrundschule</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	<p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 43,3 Jahre</li> <li>– 2030: 45,6 Jahre</li> </ul> <p>– über die Jahre der beständigste Bezirk in Bezug auf die Einwohnerzahl</p>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– AK Kultur: Angebote vor Ort werden insb. von Senioren sehr gut angenommen</li> <li>– Kooperation mit Stadt seniorenrat: Neue Bänke aufgestellt</li> <li>– Gründung Seniorenforum: Infotag für Ältere, Ortsbegehung zum Thema Barrierefreiheit, Aufklärung zum Thema Einbruch</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Angebote im Generationenhaus wurden ausgebaut, z.B. GartenAG, „Heimparlament“</li> <li>– Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen wie z.B. Open-Air, ökumenisches Kirchenfest</li> <li>– Gründung Radini: Sicheres Fahrradfahren für Alt und Jung</li> <li>– Zertifizierung zum Fair Trade Stadtbezirk mit vielen Aktionen</li> </ul>	<p>– Zusammenarbeit der Generationen funktioniert sehr gut</p> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Viel Potential durch weitere Aufsidlung: Neubaugelbiet Langenacker-Wiesert mit 320 Wohneinheiten; mit weiterer Nachverdichtung sind insgesamt 500 Wohneinheiten geplant</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verzögerungen etlicher Maßnahmen aus finanziellen Gründen</li> </ul>	<p>– weiterhin „Local Career“</p> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Seniorenforum plant weitere Aktionen wie Infotag zum Thema Demenz</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– weiterhin gemeinsame Veranstaltungen</li> <li>– weiterer Ausbau Generationenzentrum</li> <li>– weitere Kooperationen z.B. mit Nikolauspflege etc.</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau der bestehenden Kooperationen und weitere Vernetzung</li> <li>– Einbindung weiterer Migranten in Vereine</li> </ul> <p><b>Fachbezogene Aktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhalt und Ausbau der bereits bestehenden Angebote</li> <li>– Umbau/Neubau des Gemeindehauses als Bürger- und Familienzentrums</li> <li>– Barrierefreies Rathaus</li> <li>– Erhalt/Ausbau der Einkaufsmöglichkeiten vor Ort</li> <li>– Projekt der Nikolauspflege (Wohnen und Tagesbetreuung)</li> </ul>
<p><b>Untertürkheim</b></p> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 16.200</li> <li>– 2020: ca. 16.300</li> <li>– 2030: ca. 15.400</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p>	<p><b>Infrastruktur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Neubau einer zweigruppigen Kita in der Glocknerstraße</li> <li>– Sanierung und Erweiterung des Kindergartens in der Sattelstraße</li> <li>– Sanierung Barbarossa-Spielplatz und öffentlicher</li> </ul>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Untertürkheim muss sich seiner geänderten Einwohnerstruktur bewusst werden und Menschen mit Migrationshin-</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sport und musische Angebote für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund</li> <li>– Ausbildungsatlas</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 2012: 42,1 Jahre</li> <li>– 2030: 43,7 Jahre</li> <li>– Überschuss an Männern im erwerbsfähigen Alter</li> <li>– Überschuss an Frauen ab 65 Jahren</li> </ul>	<p>Spielbereich auf dem Alten Friedhof</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufwertung Bahnhofsunterführung durch künstlerisch gestaltetes Graffiti</li> <li>– Aufwertung Widersteinstraße (Fußgängerzone) durch neue Pflanzkübel</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– heimbezogenes betreutes Wohnen in Luginland: Spatenstich Herbst 2014</li> <li>– Aufwertung Bahnhofsunterführung durch Farbanstrich und Widersteinstraße durch Bepflanzung</li> </ul>	<p>tergrund für bürgerschaftliches Engagement gewinnen</p> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund, um ihre Lebenswelt und die ihrer Familien mehr zu verstehen</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sprachprobleme</li> <li>– geringe Bindung an den Ort</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anbindung von älteren Menschen mit Migrationshintergrund an Begegnungsstätten</li> <li>– Familienzentrum</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zusammenarbeit von Kindergärten, Schulen mit Alten- und Pflegeheim, Begegnungsstätten</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Öffnen der Vereine im Ort, der Feuerwehr für Menschen mit Migrationshintergrund</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufwertung des Karl-Benz-Platzes</li> <li>– begeh- und erlebbares Neckarufer im Lindenschulviertel</li> <li>– Volkshochschule im Stadtbezirk</li> </ul>
<p><b>Vaihingen</b></p> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 44.400</li> <li>– 2020: ca. 44.700</li> <li>– 2030: ca. 43.000</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 40,8 Jahre</li> <li>– 2030: 41,4 Jahre</li> </ul> <p>– jüngster: äußerer Stadtbezirk in 2030</p>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– regelmäßige Treffen des Palliativ-Netzes Vaihingen → Gemeinsamer Stand mit der DRK-Bereitschaft beim Vaihinger Frühling</li> <li>→ Fortbildung für die DRK-Bereitschaft „zum Thema „Umgang mit dem Tod“ → Besuch im Hospiz Stuttgart</li> <li>– Seniorenratgeber Stuttgart-Vaihingen des StadtseNIorenrats (mit finanzieller Unterstützung des Bezirksbeirats)</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Januar 2014 besichtigte der Bezirksbeirat Vaihingen das neu eröffnete Paritätische Mehrgenerationenzentrum im Zentrum von Vaihingen. Im</li> </ul>	<p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– derzeit wird es immer schwieriger, Ehrenamtliche zu finden</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Suche nach Treffpunkten für Jugendliche in zentrumsnaher Lage</li> <li>– in Zusammenarbeit mit der Handlungsfeldkonferenz Organisation eines Jugendforums im Frühjahr 2015 (offene Jugendbeteiligung)</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Palliativ-Netz Vaihingen wird ab dem Jahr 2015 jeden 2. Monat „Lebens-Treff – Begegnungen mit Trauer &amp; Verlust“ abhalten → trauernde Menschen erreichen – vor allem Menschen, die alleine sind, sollen einen</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<b>Wangen</b> 	<p>Einwohner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 8.800</li> <li>– 2020: ca. 8.700</li> <li>– 2030: ca. 8.200</li> </ul> <p>Durchschnittsalter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 41,7 Jahre</li> <li>– 2030: 43,4 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Überschuss an männlichen Einwohnern bis zum 84. Lebensjahr</li> </ul>	<p>Nachgang zu der dort abgehaltenen Bezirksbeiratsitzung wurden erste Kooperationen mit dem Bürgerverein Vaihingen-Rohr-Büsnau und weiteren Vaihinger Vereinen vereinbart</p> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Generationen lernen von- und miteinander“; „Apfelwoche“ der Arbeitskreise „Senior“ und „Kinder, Jugend und junge Familien“; gemeinsame Zubereitung von Speisen, miteinander feiern und ins Gespräch kommen, voneinander lernen, Verständnis füreinander entwickeln</li> <li>– Sportgarten: Inzwischen gibt es schon zwei Gruppen, die Interesse an einem Sportgarten haben. Das vorgesehene Grundstück ist im Besitz der Landeshauptstadt Stuttgart und die Prüfung ist abgeschlossen. Es kann in Kürze los gehen</li> </ul> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– alternative Wohnformen: Gruppe allein lebender Frauen trifft sich regelmäßig; es geht insbesondere um Informationen und Erfahrungsberichte bestehender alternativer Wohnformen – weiteres Ziel ist, passende Objekte im Stadtbezirk zu finden und sich in die Planung einzubringen</li> </ul> <p><b>Fachbezogene Aktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Demografie-Lotsin: Schwerpunkt Demenz → Die Dame, die für die Funktion geschult wurde, ist über den Arbeitskreis Senior und den Bezirksbeirat bei stadtweiten Netzwerken zu diesem Thema aktiv</li> </ul>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Themen gehen in Wangen nicht aus; vieles lässt sich nicht langfristig planen, muss jedoch kurzfristig angegangen werden</li> </ul> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mehrere Bauvorhaben werden neue Familien nach Wangen bringen. Der Erfahrung im HERMA-Areal zeigt, dass die jungen Familien sich einbringen wollen und durchaus aktiv sind</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– EU-Binnenwanderer ohne Bildungsinteressen für sich und ihre Kinder werden zunehmend zum Problem. Generationen- und nationalübergreifend</li> </ul>	<p>Raum für Gespräche finden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mit einem „LebensCafé“ will die Palliativ-Gruppe präventiv wirken</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– gemeinsame Veranstaltungen mit Paritätischem Mehrgenerationenzentrum, Bürgerverein Vaihingen-Rohr-Büsnau, Stadtsekiorenrat und weiteren Vaihinger Vereinen</li> </ul> <p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorbereitung Weltkindertag 2015 mit einer öffentlichen Sitzung des Bezirksrates zu allen Kinder- und Jugendthemen</li> <li>– Jugendrat wieder beleben</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ausbau der bestehenden Strukturen und Rekrutierung der jeweils „neuen Alten“ die jährlich automatisch zur Zielgruppe dazu kommen</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Informationsveranstaltung zum Thema „Organspende“</li> <li>– Bürgerforum zum Thema „Nachbarschaft“</li> <li>– Nahversorgung</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Projekt „Recht auf Zukunft“ (EU-Binnenwanderer)</li> <li>– Flüchtlingsfreundeskreis – Ausbau für Patenschaften</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<p><b>Weilimdorf</b></p> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 31.000</li> <li>– 2020: ca. 31.800</li> <li>– 2030: ca. 31.400</li> </ul> <p><b>Durchschnittsalter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: 42,9 Jahre</li> <li>– 2030: 43,9 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Zunahme der Einwohner um 1,2%</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– „Ich im Web“: Präventionsprojekt zur Selbstdarstellung Jugendlicher im Internet (Kooperation: Mobile Jugendarbeit, Kinder- und Jugendhaus Hausen und Weilimdorf, Stadtbibliothek, Polizei, Elternseminar, Verein zur Förderung von Jugendlichen mit bes. soz. Schwierigkeiten e.V., Theater Q-Rage, Treffpunkt Pfaffenäcker, fünf Schulen)</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anschlussprojekt an Zukunftskonferenzen: „Altern hat Zukunft in Weilimdorf“ (Bürgerbeteiligungsverfahren mit dem Ziel, Defizit von 200 Pflegeplätzen auszugleichen) → Veranstaltungsreihe im Rahmen des Projekts, z.B. „Wohnformen im Alter – heute und in Zukunft“</li> <li>– Wohncafé in der Mittenfeldstraße</li> <li>– aktivierender Hausbesuch (DRK)</li> <li>– Seniorenratgeber „Alter(n) in Weilimdorf – Wegweiser“</li> </ul> <p><b>Generationsübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– generationenübergreifende Mittagstische u. Frühstückstreffs für Frauen</li> <li>– Kooperationen zwischen Kindertageseinrichtung/Schule, Vereinen und Senioreneinrichtungen</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Interreligiöse Veranstaltungsreihe</li> <li>– „Treffpunkt Pfaffenäcker“ (Familienzentrum) für Menschen unterschiedlichster sozialer u. ethnischer Herkunft</li> </ul>	<p>des Miteinanders ist so nicht möglich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Trading-down Effekt im alten Ortskern</li> </ul> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserung Angebotsstruktur</li> <li>– Verbesserung der Lebensqualität für Ältere</li> <li>– Bessere Vernetzung der ehrenamtlichen Tätigkeiten mit den Vereinen u. Institutionen im Bezirk</li> <li>– Ausgleich des Defizits von 200 Pflegeplätzen in Weilimdorf</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul>	<p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Veranstaltungsreihe im Rahmen von „Altern hat Zukunft in Weilimdorf“ fortführen</li> <li>– altersgerechtes Wohnen (es werden Flächen gesucht für einen Mehrgenerationenansatz)</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– interreligiöse Veranstaltungen (z. B. Vorträge sowie Ausstellung im Bezirksrathaus, Besuch einer Moschee und Synagoge)</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Nahversorgung: Erhalt von wohnungsnahen Einkaufsmöglichkeiten → in Vorbereitung ist „Zukunfts-offensive Nahversorgung“ mit HGV</li> </ul> <p><b>Fachbezogene Aktivitäten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– weitere Vernetzung der Angebote u. Fortführung der Ergebnisse aus den Zukunftsoffensiven</li> </ul>

Bezirk	Gesamtsituation	Das wurde erreicht	Chancen und Risiken	Das ist geplant
<p><b>Zuffenhausen</b></p> 	<p><b>Einwohner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2013: ca. 36.500</li> <li>– 2020: ca. 37.000</li> <li>– 2030: ca. 36.600</li> </ul> <p><b>Durchschnittsalter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2012: 41,5 Jahre</li> <li>– 2030: 43,1 Jahre</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>– aus Sicht der Bezirksverwaltung ist wegen noch zu erschließenden Neubaugebieten ein höheres Einwohnerwachstum wahrscheinlich</li> </ul>	<p><b>„Forum Weilmordf“:</b> Ort der Begegnung und des Austauschs, Heimat (AG Kultur, Bildung, Begegnung) → Verein mit Auszeichnung</p> <p><b>Wohnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– u. a. barrierefreies, seniorengerechtes u. teilw. generationenübergreifendes Wohnen (z. B. in Giebel „Wohnen im Bestand“)</li> </ul> <p><b>Kultur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– seit 2013 Literarische Spaziergänge (Initiative der Bezirksvorsteherin, Kooperation mit Forum, Naturfreunde, Stadtseniorenrat)</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ortsbus</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Else-Heydlauf-Stiftung führt zusammen mit der Kindertagesstätte Dr. Herbert-Czaja-Weg generationenübergreifende Projekte, wie zum Beispiel die Erstellung von Hochbeeten</li> </ul> <p><b>Gesundheit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bewegungsangebot für alle Altersgruppen in Vereinen und Institutionen wurde ausgebaut</li> </ul> <p><b>Mobilität:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– den Vereinen werden vermehrt Räumlichkeiten in den Gemeinwesenzentren zur Verfügung gestellt</li> </ul>	<p><b>Fazit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– es bestehen gute Ideen und Initiativen, um das Zusammenleben der verschiedenen Generationen im Stadtbezirk zu fördern</li> <li>– sehr großes Engagement der Ehrenamtlichen</li> </ul> <p><b>Chancen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– keine Angaben</li> </ul> <p><b>Risiken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– da oft die finanziellen Mittel fehlen, sehen die engagierten Ehrenamtlichen im Stadtbezirk keine Erfolge und sind desillusioniert</li> </ul>	<p><b>Jüngere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Jugendliche sollen Treffpunkt erhalten</li> <li>– Sportgeräte im öffentlichen Raum</li> </ul> <p><b>Ältere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– durch bessere Nahversorgung soll es ermöglicht werden, dass ältere Mitbürger länger selbstbestimmt im Stadtbezirk wohnen können.</li> </ul> <p><b>Generationenübergreifend:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– medienwirksame Öffentlichkeitsarbeit soll fortgesetzt werden</li> </ul> <p><b>Integration:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– die Zuffenhausen zugewiesenen Flüchtlinge sollen bestmöglich in die Gesellschaft integriert werden</li> </ul>

## 5.2.4 Gesellschaftlicher Zusammenhalt

Die Stadtbezirke der Landeshauptstadt sind sich der Herausforderungen im Hinblick auf die demografische Entwicklung bewusst und ergreifen eine breite Fülle an gemeinschaftsfördernden und gesellschaftspolitischen Maßnahmen mit dem Ziel, die Folgen des Demografischen Wandels abzumildern. Die Entwicklung der Stuttgarter Demografiepolitik ist auch aus dezentraler Perspektive auf einem guten Weg, die etablierten Strukturen verfestigen sich und es mangelt nicht an Ideen für weitere erforderliche Projekte. Um ihre Wirkung entfalten zu können, muss die geschaffene demografische Infrastruktur allerdings konsequent weiter entwickelt, ausgebaut und mit aktuellen wichtigen Themen „bespielt“ werden.

### Integration von Flüchtlingen

Die Aspekte Migration und Integration stellen eine Haupttriebfeder des Demografischen Wandels für die Landeshauptstadt Stuttgart dar. Das aktuelle Thema der Aufnahme von Flüchtlingen und der konstant steigende Anteil der Einwohner mit Migrationshintergrund (2013: 41,4%, siehe Grafik in Abschnitt 2.2) setzen das Thema Integrationspolitik weiter ganz oben auf die Agenda. Im Angesicht der aktuellen Entwicklungen haben die Stadtverwaltung und die Bezirke den Auftrag, auf eine gute Durchmischung von Stuttgarter/innen mit/ohne Migrationshintergrund und auf ein Miteinander der Nationen in der Stadtgesellschaft hinzuwirken.

In den Stadtbezirken kann ein hierfür essentieller Beitrag geleistet werden, indem die Kompetenzschwerpunkte „Vernetzung der Stadtgesellschaft“, „Bildung und Ausbildung“, „Kultur- und Freizeitangebote“ und „Bürgerschaftliches Engagement“ verstärkt auf die Integrationsarbeit ausgerichtet werden. Derzeit werden in vielen Bezirken Flüchtlinge untergebracht. Die Bürger/innen dieser Bezirke schließen sich in jedem dieser Bezirke zu einem „Freundeskreis Flüchtlinge“ zusammen, der das Leben der Flüchtlinge in der Mitte der Stadtgesellschaft ermöglichen und erleichtern soll. Hier wird durch bürgerschaftliches Engagement Integration vor Ort gelebt.

Die Stadtbezirke verfügen über Möglichkeiten, aktiv eine wirksame und nachhaltige Integrationspolitik zu gestalten – auch dezentral besteht die Verantwortung, die kulturelle Vielfalt hochzuhalten und die Toleranz in der Stadtgesellschaft zu pflegen. Ein erfolgreiches Integrationsprojekt ist z. B. die interreligiöse Veranstaltungsreihe aus Weilimdorf (Vorträge, Ausstellungen, Besuche von Synagogen und Moscheen etc.), die auch fortgeführt wird. Wirksame Maßnahmen können auch die Einbindung von Migranten in Vereine sein: Angebote im Sport und musischer Natur für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund oder die Anbindung älterer Menschen mit Migrationshintergrund an die örtlichen Begegnungsstätten.

## Inklusion

Schon vor einigen Jahren während der demografischen Zukunftskonferenzen wurde deutlich, dass in der Stadtbevölkerung ein Bewusstsein besteht für die Herausforderung der Inklusion – und auch der Wille, diese anzugehen. Aus der Mitte der Bürger/innen heraus kam ein wichtiger Gedanke zum Ausdruck: Nicht nur Menschen verschiedener kultureller Herkunft,



Abb. 32: Mitglieder des Beirats Inklusion 2014

sondern auch Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, sich vollständig und gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen. Eine auf die Zukunft ausgerichtete Stadt begegnet dem Demografischen Wandel mit einer nachhaltigen Integrationspolitik – und mit der Schaffung von effektiven Projekten und Strukturen für eine nachhaltige Inklusion, die Themen sind untrennbar miteinander verbunden.

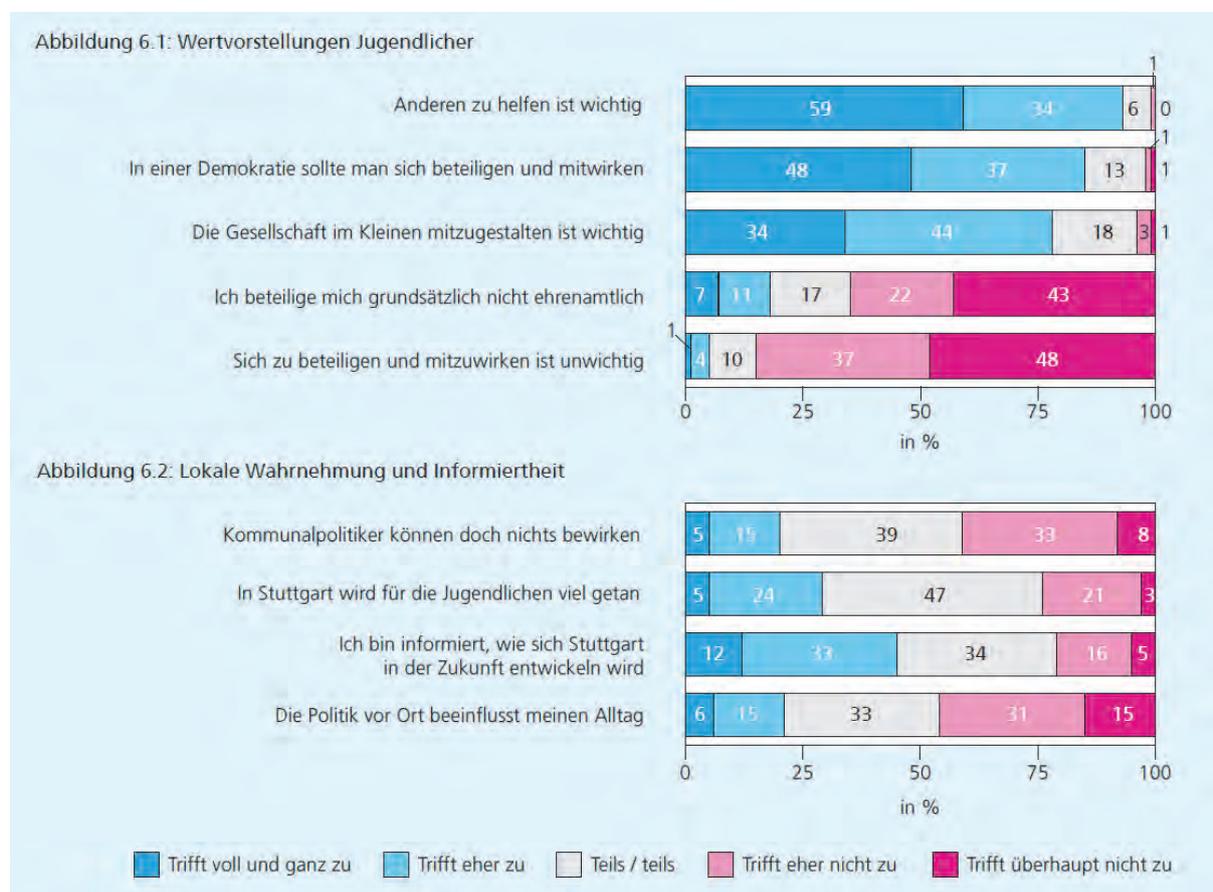
Erste wichtige Schritte auf diesem Weg werden z. B. in Plieningen und Birkach gegangen: Die Demografie-Lotsin des Bezirks engagiert sich im Gemeindepsychiatrischen Zentrum, behinderte Fußballer können zusammen mit dem TV Plieningen Fußball spielen und die Einrichtung einer Demenz-WG ist geplant. Weitere Beispiele für Inklusionsprojekte, von denen auch in der Mobilität eingeschränkte Ältere profitieren sind z. B. die Barrierefreiheit in den Bezirksrathäusern von Bad-Cannstatt und Stammheim, die behindertengerechten Zugänge zur Begegnungsstätte in Obertürkheim oder der barrierefreie Ortskern in Möhringen, um einige aktuelle Beispiele zu nennen.

## Beteiligung der jungen Bevölkerung und Jugendrat

Der Demografiebericht 2012 hat die Frage gestellt, wie die jüngeren Generationen in die Gestaltung des demografischen Prozesses aktiver einbezogen werden können. Neben der Notwendigkeit, ein tieferes Verständnis zwischen den Generationen zu wecken, wurde dargestellt, weshalb und wie die Jugend noch mehr und speziell politisch in das Thema „Demografischer Wandel“ einzubinden ist. Besonders im Hinblick auf die Vielfachbelastung, die die heute jüngeren Generationen in der Zukunft schultern müssen, muss darauf hingearbeitet werden, dass die Bürgerbeteiligung für Junge, z. B. die Möglichkeiten der Einflussnahme des **Jugendrats**, ausgebaut wird.

Im Jahr 2013 führte das Statistische Amt der Landeshauptstadt in Kooperation mit der **Koordinierungsstelle Jugendbeteiligung des Haupt- und Personalamts**, dem Stuttgarter Jugendrat, dem Stadtjugendring Stuttgart e.V. und der Stuttgarter Jugendhaus gGmbH die

zweite Stuttgarter Jugendbefragung durch. Befragt wurden Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 21 Jahren. Ein Themenschwerpunkt der groß angelegten Befragung war der Bereich „Beteiligung und Mitwirkung“. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Jugendlichen – trotz einer klar feststellbaren Distanz zur Politik – nicht ganz und gar den Themen von öffentlichem Belang fernstehen. Zwei Umstände wurden deutlich: Auf der einen Seite ruht in den jüngeren Generationen ein großes Potenzial und der eindeutige Wille, sich zu beteiligen, mitzuwirken und mitzugestalten. Auf der anderen Seite besteht hier großer Handlungsbedarf in der **Kommunalpolitik**, dieses Potential zu erkennen und aufzugreifen, sprich der Jugend die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung auch tatsächlich zu geben. 85% der Stuttgarter Jugendlichen denken, dass die Aussage „sich zu beteiligen und mitzuwirken ist unwichtig“ falsch ist, wie der Ausschnitt aus dem Bericht des Statistischen Amts „Jugendliche in Stuttgart – Ergebnisse der Stuttgarter Jugendbefragung 2013“ verdeutlicht:



**Abb. 33: Beteiligung der jungen Bevölkerung**

Wie lässt sich die Stadt Stuttgart für die heute jüngeren Generationen als ein demografiefester Lebensort gestalten, der den Herausforderungen des Demografischen Wandels vorbereitet begegnen kann? Bei der Beantwortung dieser Frage möchte die Jugend mitreden, die gefundenen Lösungen will sie mitgestalten. Hier steht die Politik in der Verantwortung, immer wieder die Initiative zu ergreifen, neue Projekte zu starten und begonnene am Laufen zu halten. Den Beteiligungswillen der jungen Generationen mit offenen Armen zu

empfangen und ihm Raum zur Entfaltung zu geben, ist besser als ihn zu ignorieren und damit zu riskieren, dass eine ganze Generation sich enttäuscht abwendet – für die Zeit, in der man sie am meisten brauchen wird.

## 6. Der Blick über den Zaun

Stuttgart arbeitet seit Jahren zielstrebig darauf hin, die Folgen der demografischen Entwicklungen in gute Bahnen zu lenken und zu gestalten. Stuttgart wirkte über den Altbürgermeister an der Demografiestrategie des Bundes mit und wurde auch in die Kommission des Siebten Altenberichts berufen. Die kommunale Ebene ist die Bühne des demografischen Wandels. Daher müssen die Kommunen – trotz oft unterschiedlicher demografischer Entwicklungsverläufe – sich vernetzen, kooperieren und voneinander lernen.

### Der Demografie-Kongress „Best Age“ 2014 des Behördenspiegels



Der vom BehördenSpiegel veranstaltete Demografie-Kongress ging 2014 mit dem Motto „Das Miteinander gestalten“ in die neunte Runde. Der Kongress ist mit rund 450 Teilnehmern der jährliche Treffpunkt für Vordenker, Kritiker, Entscheider und Gestalter aus Bund, Ländern, Kommunen, Verbänden und der Wissenschaft – auch die Landeshauptstadt Stuttgart war vertreten. Seit neun Jahren begleitet der Kongress die Demografiepolitik von Bund, Ländern und Kommunen, sendet Impulse aus und setzt Diskussionen auf die politische Agenda.

Der Demografie-Kongress setzt stets auf aktuelle Themen, Entwicklungen und Diskussionen, Praxisnähe, Austausch und Wissenstransfers. Hierbei legt das Programm besonderes Augenmerk auf die „Wandelgestalter“ vor Ort in den Kommunen, welche laut Barbara Steffens (Grüne), Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, die „wichtigste Ebene mit vor allem vernetzender, ermöglichender und moderierender Funktion“ sind.

Auf dem Kongress hat sich gezeigt, dass die Stadt Stuttgart mit ihrer Fokussierung auf die Verstärkung der Nachhaltigkeit der Demografiepolitik bundesweit ein sehr gutes Beispiel abgibt. Auf allen Ebenen herrscht rege Vernetzungstätigkeit – diese geschaffenen Netzwerke zu nutzen, ist die Herausforderung der Demografiepolitik der Zukunft.

Quer durch Deutschland betrachtet kristallisieren sich vier Schwerpunkte heraus, die die Stadtverwaltung bereits in Angriff nimmt: „Junge und Alte“, „Vernetzung der Gesellschaft“, „nachhaltige Personalstrategien“ sowie „Raum- und Stadtentwicklung“.

**Junge und Alte.** Caren Marks, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ging auf dem Demografie-Kongress deutlich auf die Notwendigkeit ein, junge Menschen mehr an gesellschaftspolitischen Prozessen zu beteiligen und mitzunehmen. Die Jugend in den Fokus zu nehmen, bedeutet insbesondere, sie mitmachen zu lassen – denn junge Menschen in der Bundesrepublik wollen die Betei-

ligung. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Stuttgarter Jugendbefragung 2013 (siehe Abschnitt 5.2.4).

Ebenso verdeutlichte sich auf dem zweitägigen Kongress, dass das dritte Demografieziel der Stadt Stuttgart, älteren Menschen möglichst lang ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, bundesweit verfolgt wird. Den älteren Generationen wird eine bedeutsame Rolle in der Gestaltung des Demografischen Wandels zukommen und auch in den anderen Regionen der Bundesrepublik gibt es bereits ein sehr hohes Maß an bürgerschaftlichem Engagement in dieser Bevölkerungsgruppe.

**Vernetzung der Gesellschaft.** Auch in diesem Handlungsfeld ist die Landeshauptstadt schon länger aktiv, um die Selbsterhaltungskräfte der Gesellschaft zu aktivieren. Es wird eine Anerkennungskultur für bürgerschaftliches Engagement geschaffen. Wichtig sind Strukturen, die das Engagement ermöglichen und dazu motivieren, denn es spielt eine tragende Rolle in der Begegnung mit den Folgen der demografischen Entwicklung. Auch Mehrgenerationenhäuser mit ihrer zentralen Funktion der Vernetzung der Menschen sind in Stuttgart im Bundesvergleich vorbildlich verwirklicht.

**Raum- und Stadtentwicklung.** Viele Parallelen zur Demografiepolitik Stuttgarts sind auf dem Kongress zu Tage getreten. Ministerin Steffens (Grüne) stellte unter anderem den „Masterplan Quartier“ des Landes Nordrhein-Westfalen vor. Dieser „Baukasten für Kommunen“ leitet diese in NRW zur partizipativen Gestaltung von Lebensräumen für ältere Menschen an; ein ähnliches Konzept wie die partizipative Quartiersentwicklung in der Landeshauptstadt.

**Nachhaltige Personalstrategien.** Auch in diesem Themenkomplex hat die LHS als Arbeitgeberin im Vergleich einiges aufzuweisen. Die Teilnehmer des Kongresses unterstrichen eindringlich, dass mehr für die Nachwuchsgewinnung unternommen werden muss. Demografiefeste Personalstrategien stehen im Fokus. Die Forderung einer Übernahme von Auszubildenden im Anschluss an eine erfolgreiche Ausbildung wird in der Stuttgarter Stadtverwaltung auch bereits realisiert, teilweise sogar unbefristet.

Auch moderierte Frau Frank (Geschäftsführerin der AG Demografischer Wandel) auf dem Kongress das Forum I „Ressource Personal“. Dabei stellte eine Vertreterin des Bundesarbeitsministeriums unter dem Titel „Modernes Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung“ die Initiative Neue Qualität der Arbeit vor. Anschließend berichteten zwei Forscherinnen über ein praxisorientiertes Qualifizierungsprogramm für Demografiemanager, das als Fortbildungs- und Vernetzungsplattform angelegt ist (EU-Forschungsprojekt). Des Weiteren präsentierten Vertreterinnen des Kompetenzzentrums Beruf & Familie Baden-Württemberg das Programm „familienorientiert & demografiebewusst“.

## Die Mitarbeit am Siebten Altenbericht

Die Kommission für den Siebten Altenbericht zum Thema "Sorge und Mitverantwortung in der Kommune - Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften" wurde am 29. November 2012 berufen und wird von Prof. Dr. Andreas Kruse, Institut für Gerontologie in Heidelberg, geleitet. In dieser Kommission ist Stuttgart mit seinem Alt-OB Prof. Dr. Schuster vertreten. Das Sozialamt beteiligte sich bei der Zuarbeit ebenso wie die Geschäftsführerin der AG Demografischer Wandel. Sie brachte neben Vertretern anderer Kommunen bei einer Sondierungssitzung den Stuttgarter dezentralen Stadtbezirksansatz in die Diskussion mit ein. In diesem Zusammenhang wurde das kommunale Netzwerk „Demografiefeste Kommunen“ gegründet.

## Netzwerk „Demografiefeste Kommunen“

Das Netzwerk „Demografiefeste Kommunen“ wurde vom Institut für Gerontologie in Heidelberg gegründet und bringt eine Reihe von Kommunen – neben der Landeshauptstadt Stuttgart die Landeshauptstädte München, Hannover und Kiel – an einen Tisch, die es sich zum Ziel gemacht haben, gemeinsam die Zukunft zu gestalten. Der Vorteil dabei ist, dass mit den anderen Landeshauptstädten Ansprechpartner auf Augenhöhe gefunden wurden, die sich mit einer vergleichbaren demografischen Konstellation konfrontiert sehen. Koordiniert wird das Netzwerk durch die Körber-Stiftung

## Weitere Aktivitäten über Stuttgarts Grenzen hinaus



Abb. 34: „Blick über den Zaun“

Auch die KGSt mit ihrem Steuerungskreis Demografischer Wandel, in dem die Geschäftsführerin der AG Demografischer Wandel einen Sitz hat, begleitete in der Vergangenheit mehrere KGSt-Berichte, um die Kommunen bei dieser Herkulesaufgabe zu unterstützen. Die Teilnahme an einer Veranstaltung des Bundeswirtschaftsministeriums zu Best-Practice-Beispielen „Vorbild sucht Nachahmer“ führte im Forum 5 „Gestalter oder Verwalter – die neuen Demografie-Beauftragten“ zu einem intensiven Austausch mit Demografie-Beauftragten anderer Kommunen.

Auch die Sitzungen des Deutschen Demografie Netzwerks ddn brachten wertvolle Impulse für die Arbeit im Bereich Demografiemanagement.

## 7. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Landeshauptstadt Stuttgart verfolgt seit Jahren eine vorausschauende Demografiepolitik. Die Erfahrung bestätigt, dass nahezu alle kommunalen Handlungsfelder in irgendeiner Weise mit dem Demografischen Wandel zu tun haben. Daher kann nur das gemeinsame Handeln die gewünschten Effekte bringen. Mit der AG Demografischer Wandel hat die LHS entsprechend eine Plattform, auf der die vielfältigen Themen der Fachbereiche und Stadtbezirke gebündelt, die zentralen und dezentralen Akteure vernetzt und erforderliche Projekte angestoßen werden. Dies eröffnet der Landeshauptstadt Stuttgart die Möglichkeit, gemeinsame Strategien und ein abgestimmtes Vorgehen zu verwirklichen.

Für die Fachbereiche der Stadtverwaltung äußert sich die demografische Herausforderung auf zwei Ebenen: Auf der einen Seite muss die sich wandelnde Struktur der Belegschaft mit einer demografiefesten Personalstrategie angegangen werden. Die Entwicklung seit dem Demografiebericht 2012 zeigt, dass in den Fachbereichen immer mehr auf die Notwendigkeit eines demografiefesten Personalmanagements reagiert wird: Altersstrukturanalyse, Personalgewinnung und –erhaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege, Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Wissensmanagement sowie Integration und Diversity sind hier die Schlüsselbegriffe. Auf der anderen Seite begegnen all die Fachbereiche, die nach „außen“ zum/r Bürger/in hin wirken, ebenso den demografischen Folgen in der Bevölkerung. Die Entwicklung, die sich im Demografiebericht 2012 angedeutet hat, wurde bestätigt und weiter verstärkt: Die Zahl der von den Fachbereichen gemeldeten Aktivitäten und Planungen für die Bürger/innen der Landeshauptstadt steigt kontinuierlich. Dies hängt auch damit zusammen, dass das Bewusstsein für die demografische Herausforderung gewachsen ist. Die Aktivitäten konzentrieren sich dabei entsprechend der Demografieziele auf die Bereiche Integration, Jüngere, Ältere und das Generationenübergreifende.

Die Entwicklung der Stuttgarter Demografiepolitik ist auch aus dezentraler Perspektive auf einem guten Weg, die etablierten Strukturen verfestigen sich und es mangelt nicht an Ideen für weitere erforderliche Projekte. Quer durch die 23 Stuttgarter Stadtbezirke haben sich neun konkrete Kompetenzschwerpunkte herauskristallisiert, mit denen die Ziele Demografiepolitik der Landeshauptstadt dezentral verwirklicht werden.

### **Handlungsempfehlungen: Diese Schwerpunkte sollten gesetzt werden**

Die Landeshauptstadt Stuttgart sieht sich – trotz ihrer relativ komfortablen demografischen Lage – vor eklatanten Herausforderungen, die bewältigt werden müssen. Wie im Bericht immer wieder erwähnt, müssen Rahmenbedingungen geschaffen und immer wieder neu in den

Blick genommen werden: gemeinsam über Ressortgrenzen hinweg an der Verwirklichung der Demografiepolitik Stuttgarts zu arbeiten.

Dabei treten die folgenden Ziele in den Vordergrund, die sich aufgrund der Rückmeldungen für den Demografiebericht ergeben haben. Diese lassen sich einteilen in die „Innensicht“, d. h. die Belegschaft der Stadtverwaltung und die „Außensicht“ der Bezirke.

**Innensicht.** In den vergangenen zwei Jahren wurden im Bereich Demografischer Wandel des Haupt- und Personalamts Projekte durchgeführt, die das Potenzial für eine nachhaltige Demografiepolitik in sich tragen: das von der Robert Bosch Stiftung geförderte Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“ und das Projekt „LERNEN 50+ IN DER KOMMUNALEN VERWALTUNG – Wie es besser gelingt und mehr Spaß macht“ des Fraunhofer-Instituts für Arbeitsorganisation (IAO) Stuttgart. Die aus dem Projekt erarbeiteten Ergebnisse gewährleisten Nachhaltigkeit, wenn sie weiterentwickelt werden.

Um die Qualität der Stadtverwaltung in Zukunft zu sichern, den Wissensverlust der Stadtverwaltung durch Ausscheiden von Wissensträgern abzufangen und eine immer älter werdende Belegschaft bis zur Altersgrenze fit, motiviert und auf einem aktuellen Wissensstand zu halten, kristallisierten sich aus der Praxis die folgenden Handlungsempfehlungen heraus:

- Die Ergebnisse des Förderprojekts der Robert Bosch Stiftung in Form eines Leitfadens und eines Workshops zum Thema „Erstellen einer Abteilungsstrategie im Angesicht des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels“ auf die Führungsebene transportieren
- Stadtweite Altersstrukturanalyse entwickeln und einführen
- Mehr Führungskräftefortbildungen, die auf die Vermeidung von Burn-Out-Erkrankungen abzielen sowie flankierende Workshops, die praktische Tipps bieten (z. B. gute Abteilungsatmosphäre durch Gemeinschaftsveranstaltungen)
- Verstärkt die Wichtigkeit von Wertschätzung für die Mitarbeiter/innen und Authentizität der Führungskräfte kommunizieren und leben
- Verstärktes Coaching und Mentoring für Führungskräfte, insbesondere hinsichtlich des demografischen Wandels (Führen altersgemischter und älterer Teams, Führen der Generation Y)
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatem: flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote und die Erprobung von Telearbeit, wenn zur Vereinbarkeit notwendig und im Interesse des Arbeitgebers

- Gesamtstrategisches Konzept zur weiteren Auswertung des sehr umfangreichen und validen Datenbestands, der im Rahmen der Fraunhofer-Studie „LERNEN 50+ IN DER KOMMUNALEN VERWALTUNG – Wie es besser gelingt und mehr Spaß macht“ erarbeitet wurde
- Eine Gesamtkonzeption für das betriebliche Gesundheitsmanagement mit Umsetzungsstrategien für die verschiedenen Ämter, Eigenbetriebe – und deren Abteilungen – sowie für die Stabsabteilungen
- Erweiterte stellenmäßige Ausstattung des Fachdienstes Betriebliche Gesundheitsförderung und Sozialarbeit

Für die AG Demografischer Wandel als zentrale Plattform für Strategie, Praxis und Vernetzung ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

- Konzept und Strategie für das „Übergangsmanagement“ älterer Mitarbeiter/innen in den Ruhestand – insbesondere im Hinblick auf das Wissensmanagement (Mentoren-, Coachingfunktionen, Dozentenfunktionen bei Abteilungsfortbildungen, Ehrenamtliches Engagement)
- Gesamtstädtische Wissensmanagementstrategie entwickeln und Umsetzungsschritte in die Wege leiten - in Kooperation mit einer universitären Einrichtung als Fortführung des Robert Bosch Projekts mit den Aspekten „Wissen als Personal- und Führungsaufgabe, Wissen als Organisationsaufgabe und Wissen als IT-Aufgabe“ unter Berücksichtigung der vorhandenen Wissensmanagement-Bestandteile „Wissens-, Erfahrungs- und Kompetenzmanagement“, eGovernment, D115, Fachanwendungen etc.
- Inhaltliche Weiterentwicklung der AG Demografischer Wandel als nachhaltigen nächsten Schritt aus dem Förderprojekt der Robert Bosch Stiftung: Fokusgruppe „Wissensmanagement“ und Fokusgruppe „Übergangsmanagement“

Die Demografiepolitik muss mit personellen Ressourcen untermauert werden: dazu gehört eine personelle Aufstockung um eine Stelle im Demografiebereich, in dem zahlreiche Aufgabenblöcke ressortieren wie die Koordination der AG Demografischer Wandel, die Projektleitung für das strategische, von der Robert Bosch Stiftung geförderte Projekt „Führen – Steuern – Wissen: maßgeschneidert in der demografischen Praxis“, die Erstellung des Demografieberichts, die Weiterentwicklung des demografischen Stadtbezirksansatzes und die Federführung bei der Koordination von wissenschaftlichen Forschungsprojekten.

**Außensicht.** Die Bezirke spielen eine zentrale Rolle bei der Implementierung einer Demografiepolitik, die auf lange Sicht wirkt. Aus diesem Grund muss das Bezirksbudget um

einen nennenswerten Betrag erhöht werden, damit die Bezirke im Bedarfsfall zeitnah reagieren und wichtige Projekte mit einer Anschubfinanzierung auf den Weg bringen können.

Ein Kompetenzschwerpunkt der Bezirke im Rahmen der Demografiepolitik stellt die „Identifizierung mit dem Stadtbezirk“ dar. Ein Stadtbezirksgedächtnis, das die Geschichte, Persönlichkeiten, Bauwerke, Naturdenkmale – kurz das, was in einem Bezirk Identifikationsmerkmale ausmacht – umfasst, ist in diesem Zusammenhang zielführend. Die Gründe hierfür sind vielfältig: die Generationen kommen zusammen, weil die Älteren den Jüngeren ihr Wissen weitergeben; diese bringen es dann in eine zeitgemäße Form. Das kann die grafische Aufbereitung, elektronische Medien etc. umfassen. Somit bearbeiten die Generationen das Wissen, gestalten mit und identifizieren sich leichter mit dem Stadtbezirk. Hierfür sollte eine Konzeption erarbeitet und Gelder bereitgestellt werden für diejenigen Bezirke, die noch über kein lokales Stadtgedächtnis verfügen.

Die Jugendbefragung ergab, dass die Jugendlichen nicht generell abgeneigt sind, sich politisch zu engagieren. Mit diesem Pfund muss gewuchert werden. Denn die Beteiligung der jungen Generation am politischen Geschehen ist eine Investition in die Zukunft. Hierfür stellt die Stadt eine sehr begrenzte Personalausstattung zur Verfügung. Um die junge Generation noch stärker mit einzubeziehen und diese die Zukunft mit gestalten zu lassen, ist eine zusätzliche Stelle auf Seiten der Verwaltung notwendig.

Für die Umsetzung ist das Zusammenrücken der Fraktionen im Gemeinderat von herausra-



**Abb. 35: Blick vom Birkenkopf**

gender Bedeutung, denn nur so können Potenziale für die Zukunftsentwicklung ausgeschöpft werden. Die Öffnung der verschiedenen Fraktionen im Stadtrat ist maßgeblich, um gemeinsam im Sinne des Gemeinwesens Entscheidungen treffen zu können.

Ein Teilnehmer auf dem Best Age Kongress 2014 brachte

es auf den Punkt: „Viele der Themen im Kontext des Demografischen Wandels hängen eng zusammen, Trends verstärken sich gegenseitig und führen zu einer Komplexität, die oft überfordert - besonders, wenn man in Zuständigkeiten und sektoralen Strukturen denkt.“



## **Anhang – Analysen und Berichterstattungen des Statistischen Amtes**

### **Regelmäßige Analysen und Berichterstellung zum demografischen Wandel und zur Bevölkerungsentwicklung in Stuttgart**

Die Einwohnerentwicklung in Stuttgart im Jahr 2013: Weiterhin steigende Einwohnerzahlen. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 3/2014, S. 98-108;

Die Einwohnerentwicklung Stuttgarts im Jahr 2012: Wanderungsgewinne aus dem Ausland - Wanderungsverluste an das Umland. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 1/2013, S. 7-17;

Internationale Migration und Bevölkerungsentwicklung 2012: Zuwanderung aus dem Ausland bleibt auf hohem Niveau. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 3/2013, S. 73-76.

### **Unregelmäßige Analysen zu einzelnen Aspekten des demografischen Wandels und zur Bevölkerungsentwicklung in Stuttgart**

Schmitz-Veltin, Ansgar: Räumliche Muster der innerdeutschen Wanderungen von und nach Stuttgart. Wanderungsgewinne vor allem aus Baden-Württemberg. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 2/2014, S. 64-68;

Die Einwohnerentwicklung in den Stuttgarter Stadtbezirken bis 2030. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 1/2014, S. 4-8;

Einwohnerberechnung 2012 bis 2030: Annahmen und Ergebnisse. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 11/2013, S. 301-318;

Geburten in Stuttgart: Immer weniger Mütter unter 20 Jahren. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 5/2013, S. 135-136;

Zahl der Eingetragenen Lebenspartnerschaften nimmt zu. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 9/2013, S. 231;

Internationale Migration und Bevölkerungsentwicklung 2012: Zuwanderung aus dem Ausland bleibt auf hohem Niveau. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 3/2013, S. 73-76.

Mütter und Väter werden immer älter. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 1/2013, S. 3;

Geburtenentwicklung in Stuttgart – zwischen Fertilitätsrückgang und Geburtenboom. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 9/2012, S. 308-318.

Catrin Hanke, Sabrina Pott, Ulrich Stein: Ergebnisse des Alterssurveys 2012. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 7/2013, S. 191-203;

Anke Schöb: Jugendliche in Stuttgart. Ergebnisse der Stuttgarter Jugendbefragung 2013. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 4/2013, S. 96-112;

Eicken, Joachim; Schmitz-Veltin, Ansgar: Die Kirchen in Stuttgart im demografischen Wandel. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 2/2012, S. 42-57;

Robert Gunderlach: Familien in der Landeshauptstadt Stuttgart. Die Zahl der Familien mit minderjährigen Kindern in Stuttgart hat 2011 leicht zugenommen. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 11/2012, S. 366-391;

Haußmann, Michael: Stuttgart – eine Hochburg der Griechen. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 6/2012, S. 191;

Erstmals mehr als 45 000 Unionsbürger/-innen in Stuttgart. Beitrag des Statistischen Amtes zur Europawoche vom 2. bis 14. Mai 2012. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 5/2012, S. 156-158;

44 Prozent der Stuttgarter Kinder und Jugendlichen leben in reinen Migrantenhaushalten. In: Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 3/2012, S. 97-98.

### **Vorträge zum demografischen Wandel und zur Bevölkerungsentwicklung in Stuttgart**

Schmitz-Veltin, Ansgar: Demografischer Wandel in Sillenbuch. Ursachen – Ausprägungen – Konsequenzen. Vortrag im Bezirksbeirat Sillenbuch am 14.05.2014;

Bevölkerungsentwicklung in Stuttgart. Vortrag im Rahmen der Sitzung der Arbeitsgemeinschaft Demografischer Wandel der Stadt Stuttgart am 24.02.2014;

Demografischer Wandel in Stuttgart – gesellschaftliche Entwicklung zwischen Reurbanisierung, Heterogenisierung und Alterung. Vortrag im Rahmen der AGSP im Amt für Stadtplanung und Stadterneuerung am 19. Dezember 2013.

### **Datenzusammenstellungen u. a. zur Bevölkerungsentwicklung in Stuttgart**

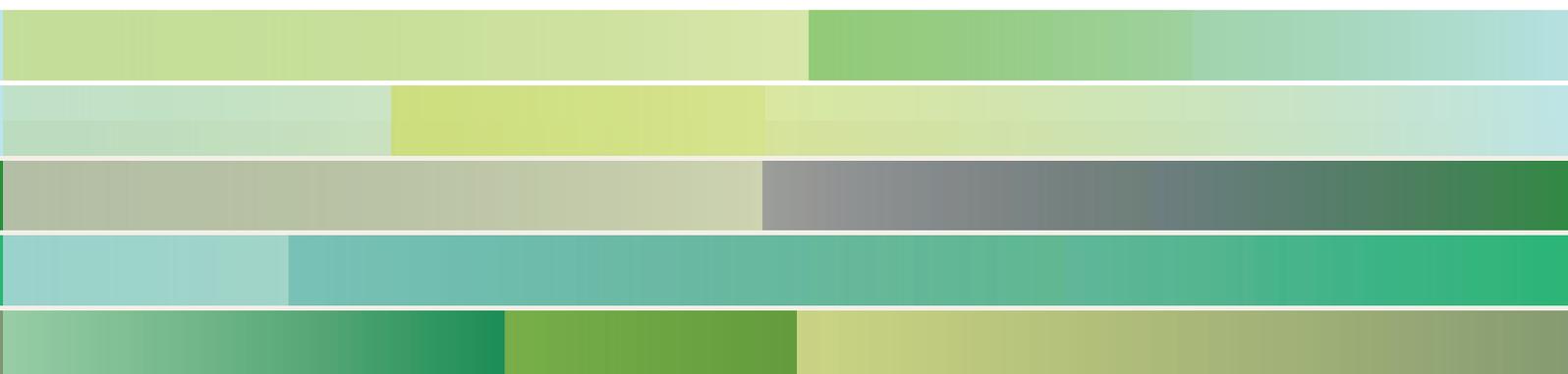
Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt (2014): Statistisches Jahrbuch 2012/2013. Statistik und Informationsmanagement, Jahrbücher;

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt (2012): Datenkompass Stadtbezirke Stuttgart. Auflage 2012/2013. Statistik und Informationsmanagement, Themenhefte;

Informationssystem des Statistischen Amtes: Alle statistischen Daten und Publikationen zur Demografie online verfügbar in „KOMUNIS“ (Intranet und Internet).

## Abkürzungsverzeichnis

AföO	Amt für öffentliche Ordnung
AG	Arbeitsgemeinschaft/ Arbeitsgruppe
AGSP	Arbeitsgruppe Sozialverträglichkeit in der Stadtplanung
AK	Referat Allgemeine Verwaltung und Krankenhäuser
AWO	Arbeiterwohlfahrt
BB	Bezirksbeirat
BE	Bürgerschaftliches Engagement
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
DL	Demografie-Lotse/in
EB	Eigenbetrieb
ELW	Eigenbetrieb Leben und Wohnen
FdaG	Freiwilligendienste aller Generationen
frEE	freiwilliges Engagement und Ehrenamt
GR Drs	Gemeinderatsdrucksache
KBS	Referat Kultur, Bildung und Sport
KBS/B.E.	Stabsstelle Bürgerschaftliches Engagement
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
LHS	Landeshauptstadt
MA	Mitarbeiter/in
PE	Personalentwicklung
RPA	Rechnungsprüfungsamt
RSO	Rechtsreferat, Referat Sicherheit und Ordnung
RSO/KKP	Sicherheitspartnerschaft in der Kommunalen Kriminalprävention
SIA	Stuttgarts innovative Arbeitgeber
SJG	Referat Soziales, Jugend und Gesundheit
S/OB	Referat Koordination und Planung des Oberbürgermeisters
STEK	Stadtentwicklungskonzept
StU	Referat Städtebau und Umwelt
SWSG	Stuttgarter Wohnungs- und Städtebaugesellschaft
T	Technisches Referat
WFB	Referat Wirtschaft, Finanzen und Beteiligungen
ZK	Zukunftskonferenz



AG Demografischer Wandel

Landeshauptstadt Stuttgart

**Haupt- und Personalamt**

Demografischer Wandel

Iris Frank

Marktplatz 1, Rathaus

70173 Stuttgart

Telefon 0711 216-60388

E-Mail: [iris.frank@stuttgart.de](mailto:iris.frank@stuttgart.de)

Internet: [www.stuttgart.de/demografischerwandel](http://www.stuttgart.de/demografischerwandel)

Herausgeberin: Landeshauptstadt Stuttgart, Haupt- und Personalamt,  
Geschäftsführung Demografischer Wandel

Redaktion: Iris Frank sowie Marc-Oliver Buck, Anja Ott und Jana-Marie Stähle

Gestaltung: Uli Schellenberger

Lektorat: Heike Weller

Grafiken: Statistisches Amt, Haupt- und Personalamt

ccvision (Titel, Seite 44), Fraunhofer IAO (Seite 35), Leif Piechowski (Seiten 31, 37),

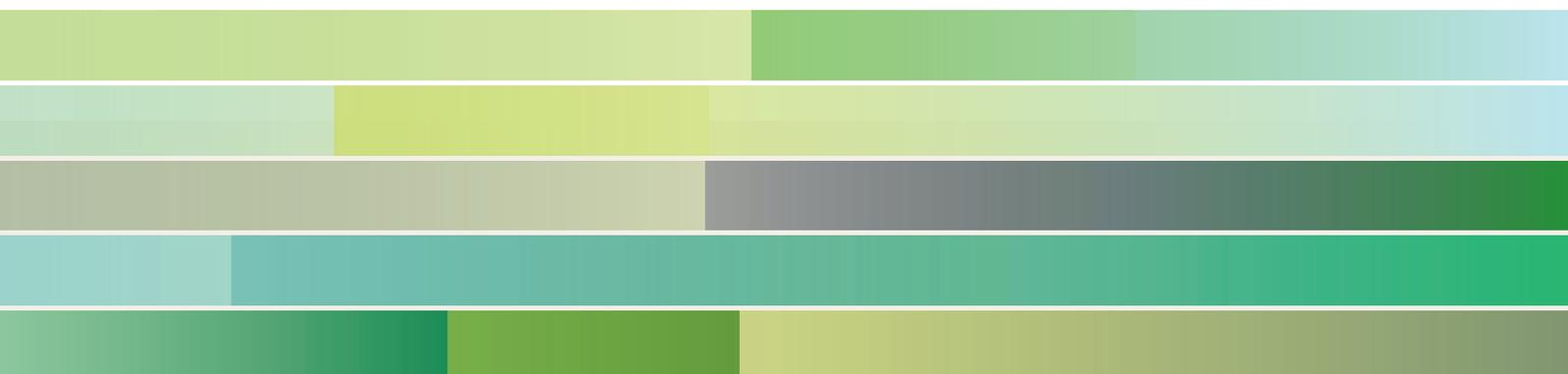
Landeshauptstadt Stuttgart (Seiten 42, 46, 47, 49, 52, 91, 93, 94, 98, 120), Landeshauptstadt Stuttgart, Abteilung Kommunikation (Seite 22, 29, 90, 125, 129), Landeshauptstadt

Stuttgart, Haupt- und Personalamt (Seiten 20, 21, 24, 30, 33, 36), Landeshauptstadt

Stuttgart, Statistisches Amt (Seiten 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 121), Landeshauptstadt

Stuttgart, Stadtmessungsamt (Seite 96)

Mai 2015



Ansprechpartnerin:

Landeshauptstadt Stuttgart

**Haupt- und Personalamt**

Demografischer Wandel

Iris Frank

E-Mail: [iris.frank@stuttgart.de](mailto:iris.frank@stuttgart.de)

**Internet: [www.stuttgart.de/demografischerwandel](http://www.stuttgart.de/demografischerwandel)**