

Protokollauszug

Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses vom 05.09.2024

Zu Ö 5 Personalgewinnung und -bindung Zusammen.Finden - Das Personalgewinnungskonzept der Stadt Aachen zur Kenntnis genommen FB 11/0258/WP18

Einleitend führt Herr Lennartz (FB 11/000) aus, dass er sich freue, nach der Präsentation des Bindungskonzeptes „Zusammen.Wachsen“ Anfang des Jahres nunmehr heute gemeinsam mit Frau Baurmann (FB 11/210) das neue Personalgewinnungskonzept „Zusammen.Finden“ vorstellen zu dürfen.

Die Präsentation ist dem Anhang beigelegt.

Im folgenden Vortrag werden innovative Ideen zur Personalgewinnung, wie z.B. die Nutzung von Amts-Influencer*innen vorgestellt.

Ratsfrau Eschweiler (CDU) bedankt sich für den informativen Vortrag und hebt positiv hervor, dass die Stadt Aachen trotz einer hohen Anzahl an Einstellungen in jedem Jahr stets neue Ideen zur Personalgewinnung vorantreibt. Lobenswert sei vor diesem Hintergrund auch zu erwähnen, dass die Personalbindung in der Preboarding-Phase so gut funktioniert. Im Hinblick auf Fälle, bei denen das Ziel der Personalbindung in dieser frühen Phase nicht erreicht werde, möchte Sie wissen, wie viele Bewerber*innen die Stadt Aachen in der Zeit bis zur Einladung zum Bewerbungsgespräch verliere. Herr Lennartz (FB 11/000) antwortet, dass genau die Zeit von einem Eingang der Bewerbung bis hin zum Tag des Auswahlverfahrens die Phase des Verfahrens sei, in der am meisten Bewerber*innen verloren werden. Dies müsse sich zeitnah ändern. Frau Baurmann (FB 11/210) fügt hinzu, dass in nahezu jedem Verfahren etwa eine Person nicht zum Bewerbungsgespräch erscheine.

Ratsfrau Kuschilgen (DIE GRÜNEN) bedankt sich ebenfalls für den Vortrag und sagt, sie hoffe, dass die Zeiten des Recruiting-Prozesses tatsächlich verkürzt würden. Ihre Partei sei sehr gespannt auf die Auswirkungen des Konzeptes und die Auswirkungen der Fachkräfterrichtlinie. Besonders wichtig sei dabei die praktische Umsetzung von Konzeptschritten, merkt sie an, wobei die Parteimitglieder der Partei DIE GRÜNEN dieser Angelegenheit positiv entgegensehen würden. Abschließend hebt sie die Idee des Einsatzes von Amts-Influencer*innen als sehr interessant hervor.

Auch Ratsfrau Begolli (DIE LINKE) drückt ihren Dank für die ausführliche Präsentation und den regelmäßigen Informationsfluss in Richtung des Personal- und Verwaltungsausschusses aus. Sie spricht von einem klaren Erfolg des Konzeptes. Die aktuellen Kampagnen der Stadt Aachen zur Personalgewinnung und -bindung seien pfiffig, modern und empathisch gestaltet, führt sie aus. Dies sei vor allem der Tatsache geschuldet, dass stadteneigene Mitarbeitende darin sichtbar mitwirkten. Die Idee Amts-Influencer*innen einzusetzen begrüße auch sie, vor allem um junge Menschen für Tätigkeiten bei der Stadt Aachen begeistern zu können. Sie stellt die Frage, ob die in der Präsentation angesprochene Onboarding-Software einmal näher beleuchtet werden könne. Frau Baurmann (FB 11/210) erläutert die mögliche Idee einer solchen Software z.B. mit zurückzählendem Kalender, ähnlich einem Adventskalender, welcher die Tage bis zum ersten Arbeitstag des*der neuen Mitarbeitenden anzeige. Ähnlich gut wären auch Willkommensvideos neuer Kolleg*innen im Onboarding-Prozess einzusetzen, um erste Verbindungen zwischen dem bestehenden Team und den neuen Mitarbeitenden schaffen zu können.

Ratsfrau Moselage (FDP) bedankt sich ebenfalls für den Vortrag und lobt die sukzessive Weiterentwicklung des Kon-

zeptes. Sie betont, dass diese Entwicklung Wunsch ihrer Partei gewesen sei und sie es daher sehr begrüße, dass es bei der Stadt Aachen stets positiv vorangehe. Dem Einsatz von KI im Auswahlprozess stehe sie kritisch gegenüber, weil es darin viele Schritte gebe, an denen zwingend Menschen aktiv werden sollten. In dem Zusammenhang möchte Sie erfahren, wie viele Personen Bewerbungsverfahren bei der Stadt Aachen durchlaufen. Herr Lennartz berichtet, dass etwa 4.500 Bewerbungen im letzten Jahr eingegangen seien. Davon seien etwas mehr als die Hälfte der Bewerber*innen formal geeignet gewesen. Etwas weniger als 2.000 Bewerber*innen seien in einer Vorauswahl zu Auswahlverfahren eingeladen worden. Die genauen Zahlen seien für die Mitglieder des Personal- und Verwaltungsausschusses in der Nachreichung zu der Sitzung vom 15. Februar 2024 im Juni 2024 nachzuvollziehen.

Ratsfrau Moselage (FDP) hinterfragt, wie Interviews nach dem neuen Konzept geplant seien. Frau Baumann erklärt, es sei möglich situative Fragen zu stellen, welche unter anderem aufzeigten, wie Bewerber*innen in verschiedenen Lagen agieren und Aufgaben priorisieren würden. Darüber hinaus könnten Fragen gestellt werden, in denen die Bewerber*innen aus ihren Erfahrungen zu speziellen Situationen und von ihrem damaligen Handeln berichten. Die Stadt Aachen orientiere sich bei der Planung von Interviews an dem Knowhow aus wissenschaftlichen Studien.

Ergänzend zum Thema der Bewerbungsinterviews stellt Herr Dr. Kremer (Dezernat V) klar, dass nicht mehr alle Auswahlverfahren bei der Stadt Aachen in einer Abteilung durchgeführt würden. Seit der letzten Neuorganisation des FB 11 werden Bewerbungsverfahren für Stellen ab einer Teamleitungsebene und darüber, sowie die strategische Weiterentwicklung der Personalgewinnung, in der Abteilung von Frau Hassiepen (FB 11/200) und alle weiteren Verfahren auf Sachbearbeitungsebene in der Abteilung von Herrn Braunleder (FB 11/300) von mehr als 30 Sachbearbeiter*innen vollumfänglich durchgeführt.

Die neue Organisationsstruktur habe den Vorteil, dass überwiegend in der jeweils zuständigen Abteilung von Beginn des Auswahlverfahrens bis einschließlich der Mitarbeitendenbetreuung ganzheitlich gearbeitet werde. Dies sei vor der Neuorganisation des FB 11 nicht der Fall gewesen. Dank der Veränderung gebe es aber nun kaum noch Schnittstellen im Verfahren, welche nach der alten FB 11 - Struktur durch wechselnde Zuständigkeiten bedingt gewesen seien. Die Prozesse rund um die Personalgewinnung und -bindung seien in ihrer jetzigen Form dadurch deutlich verbessert und zeitlich verkürzt.

Ratsfrau Parting (SPD) bedankt sich für die Ausführungen von Herrn Dr. Kremer (Dezernat V) und den Vortrag. Sie merkt an, dass der Fachkräftemangel ein großes Problem darstelle, welches weiterhin angegangen werden müsse. Die Überlegungen zum Einsatz von Amts-Influencer*innen bewerte auch sie als positiv. Sie möchte wissen, wie der zweite Schritt des Onboarding-Prozesses in den Fachbereichen ablaufe und wie der Kontakt zu FB 11 in dieser Hinsicht statfinde.

Frau Baumann (FB 11/210) erklärt, dass es bei der Stadt Aachen Einarbeitungskonzepte und Checklisten gebe, wie ein Onboarding im Fachbereich erfolgreich durchzuführen sei. Der FB 11 beziehe die künftige Abteilung bzw. den Fachbereich auch in Auswahlverfahren bzw. Preboarding-Prozesse mit ein. Es sei wichtig das Band zwischen Mitarbeitenden und Fachbereich zu knüpfen.

Herr Rott (DIE ZUKUNFT) lobt das Konzept als sehr positiv und durchdacht. Er dankt für den interessanten Vortrag und fragt, wie seitens der Arbeitgeberin Stadt Aachen mit Bewerbungen aus dem Bereich der IT umgegangen bzw. was getan werde, um eben solche Stellen bei der Stadt Aachen attraktiv gegenüber denen in der freien Wirtschaft zu gestalten.

Herr Lennartz, berichtet von der Gründung des Fachbereichs 15. Bei der Besetzung der dortigen Stellen habe die Kampagne „We love IT“ gute Resultate erzielt. Zudem erklärt er, dass Vakanzen in verschiedenen Fachbereichen verfolgt werden würden und Maßnahmen zur Rekrutierung speziell auf Ansprüche der Zielgruppen, etwa von z.B. ITlern angepasst würden. Dieses System funktioniere gut.

Zum Abschluss der Diskussion dankt Ratsfrau Fohn (CDU) für den stets verlässlichen Informationsfluss und die Mitnahme des Personal- und Verwaltungsausschusses in den Themen der Personalgewinnungs- und -bindungskonzepte. Sie würde dieses Vorgehen auch für die Zukunft begrüßen.

Beschluss:

Die Mitglieder des Ausschusses nehmen die Ausführungen der Verwaltung zur Kenntnis.

Abstimmungsergebnis:

Einstimmig, 0 Gegenstimmen, 0 Enthaltungen

Anlage 1 Präsentation Personalgewinnungskonzept