

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 Fachkräftenrichtlinie. 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



Zusammen. Finden

Das Personalgewinnungskonzept
der Stadt Aachen

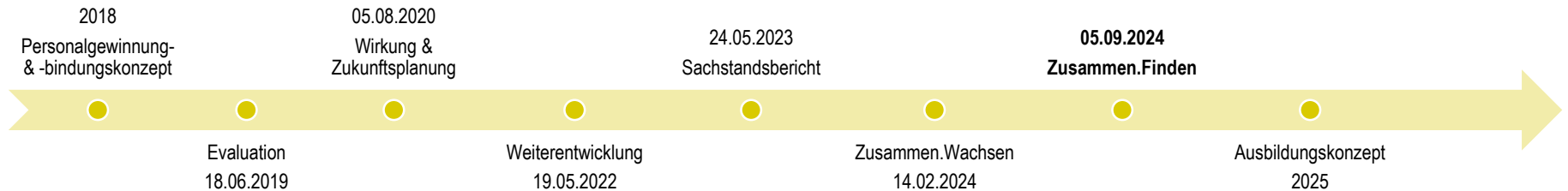
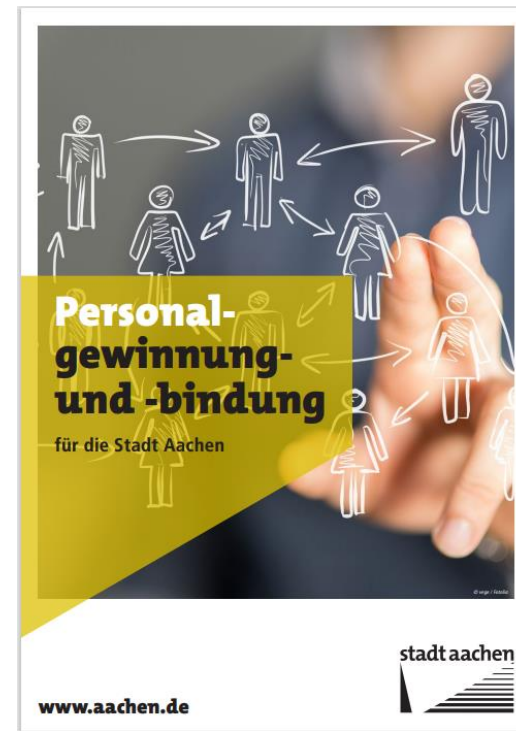
www.aachen.de/karriere

4 von 27 in Zusammenstellung

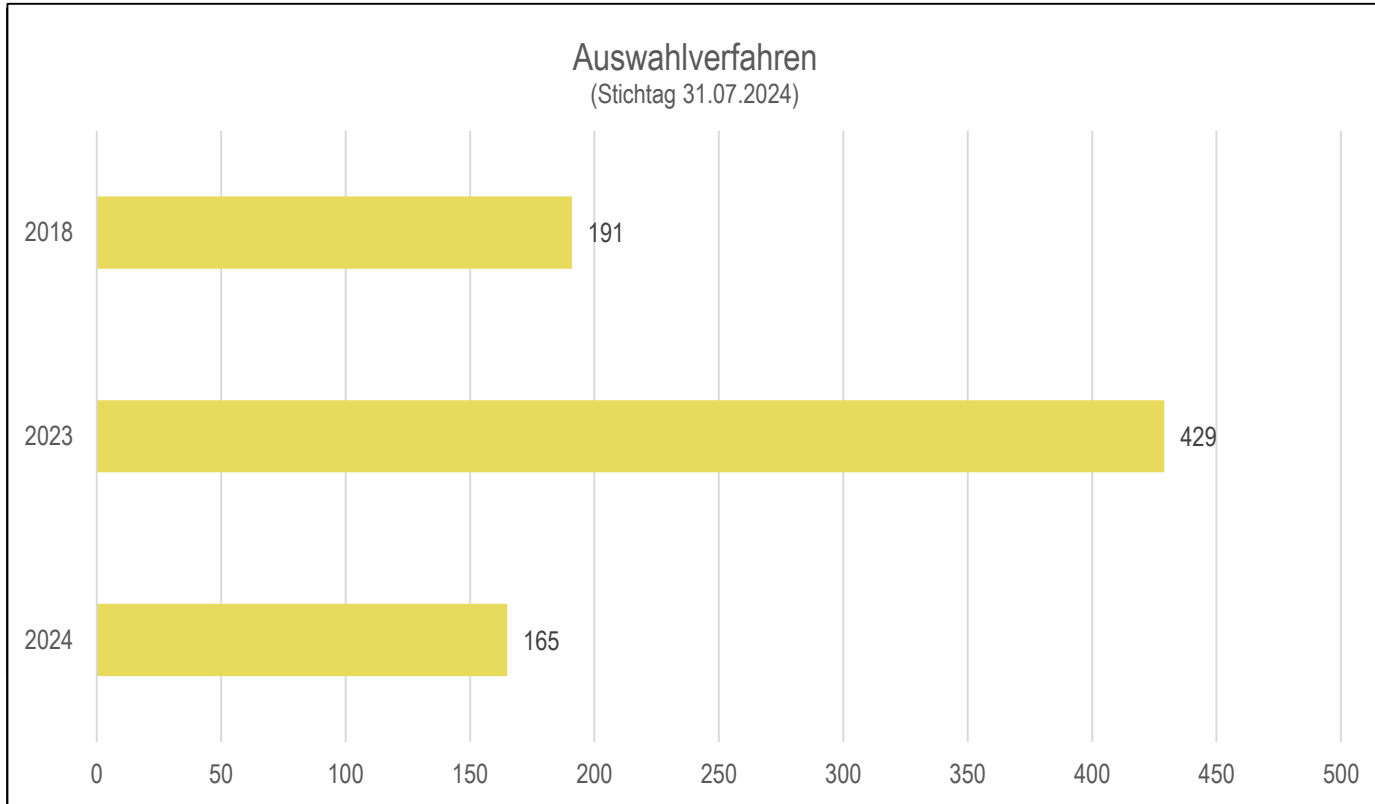
Vom Startpunkt

im Jahr 2018...

- Erstes städtisches Konzept seiner Art
- Richtungsweisend für die Personalarbeit der darauffolgenden Jahre
- Formulierung von 200 konkreten Maßnahmen

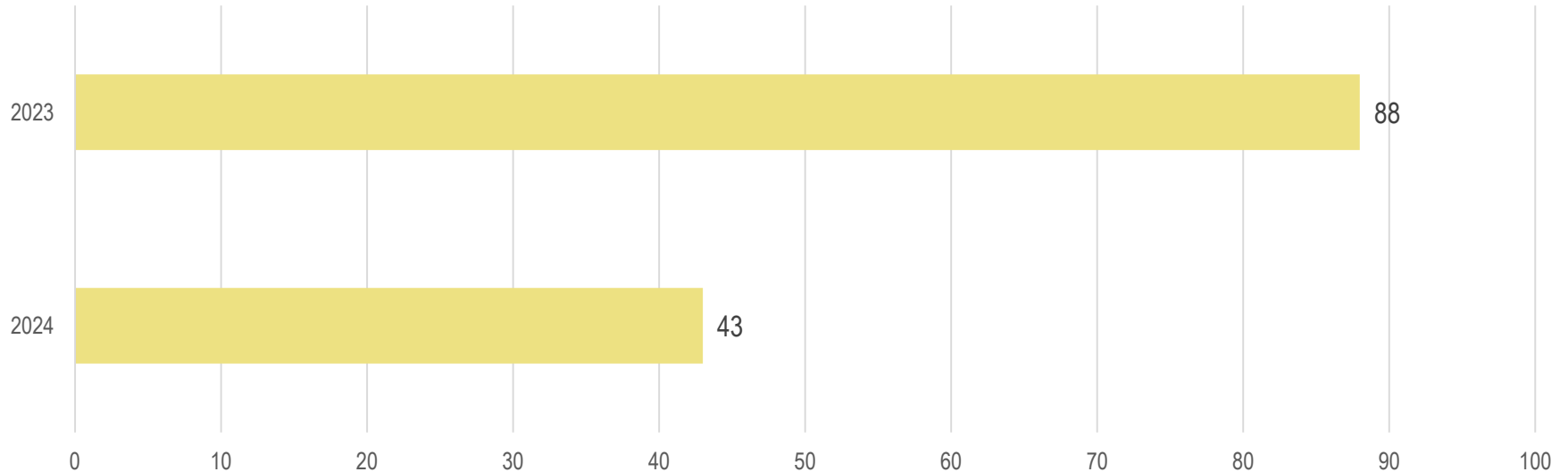


Über Entwicklungspfade...



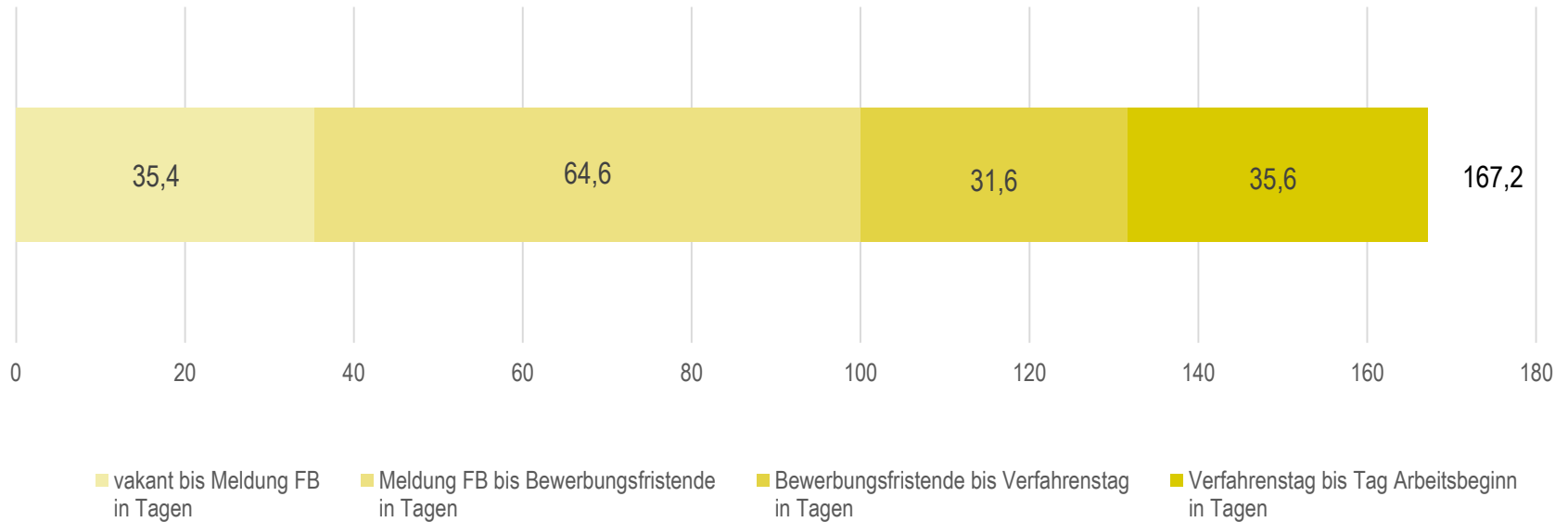
Über Entwicklungspfade...

Mehrfachausschreibungen



Über Entwicklungspfade...

Dauer Stellenbesetzung



Zum Wegweiser

- Nahezu 250 Maßnahmen im Bereich der Personalgewinnung
- Interdisziplinäre Erarbeitung
- Wissenschaftliche Methodik
- Ausrichtung der Teamstruktur 210 am Personalgewinnungsprozess
- 10 Mitarbeiter*innen für strategische Personalgewinnung zuständig

Zusammen.Finden

Das
Personalgewinnungs-
konzept der Stadt
Aachen



Stand: 05. September 2024

www.aachen.de/karriere





Die Talent-Reise bei der Stadt Aachen

Zielgruppe

Marke ist, wenn Du im Raum bist.

Image, was gesagt wird, wenn Du ihn verlassen hast.

(Jeff Bezos)

Interessierte*r

Personalmarketing

Personalmarketing

Kampagne Zukunft.Sozial.Mitgestalten

Fachbereich Kinder, Jugend und Schule
Fachbereich Wohnen, Soziales und Integration

Start der Kampagne zeitgleich mit
Karrieremesse der Katho Aachen

Testimonials

Merchandise

landing page

Kampagnenfilm

überregional

klassische Werbemedien im
öffentlichen Raum und digitale
Medien



Personalmarketing

Karriereveranstaltungen





Personalmarketing Amtsfluencer*innen

Reichweite von Influencer*innen-Marketing
in Deutschland

- 46 Mio. Nutzer*innen in 2018
- 67 Mio. Nutzer*innen in 2024

- Keine externen Influencer*innen
- Eigene Mitarbeiter*innen als „Amtsfluencer*innen“

Personalmarketing & Stellenausschreibung

Arbeitgeberinnenmarken & Relaunch Karriereportal

- Über
- „Emp
- Form



h hinaus



Interessierte*r

**Nur was ankommt,
Ist auch kommuniziert.**

Bewerber*in

(Reinhard Steiner)

Stellenausschreibungen und Direktansprache

Stellenausschreibung

Stellenausschreibung: Erzieherin (m/w/d) für unseren Kindergarten

Wir, [Name der Einrichtung], suchen ab sofort eine engagierte und liebevolle Erzieherin (m/w/d) zur Verstärkung unseres Teams. Unsere Einrichtung bietet eine wertschätzende Atmosphäre, in der sich Kinder frei entfalten und individuell gefördert werden können. Wenn Sie Freude an der Arbeit mit Kindern haben und sich durch Kreativität, Geduld und Einfühlungsvermögen auszeichnen, dann sind Sie bei uns genau richtig!

Wir bieten Ihnen:

- Eine abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Tätigkeit in einem motivierten Team
- Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld mit Raum für eigene Ideen und Kreativität
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung
- Attraktive Vergütung nach [Tarif, z.B. TVöD SuE] und zusätzliche Sozialleistungen
- Geregelte Arbeitszeiten und 30 Tage Urlaub pro Jahr
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Stellenausschreibung

Optik & Gestaltung

- Ansprechende Stellenbezeichnung
- Kurzer Steckbrief
- Videoeinbettung
- Allgemeine Informationen werden ausgelagert
- Foto von den Ansprechpartnern
- Interaktives Informieren über benefits

Bewerbung bis: 20.04.2024

Spezialist*in für Personalgewinnung (m/w/d)

Fachbereich Personal und Organisation

Die Stadt Aachen verfolgt ein strategisches Personalgewinnungskonzept. Dieses richtet sich mit gezielten Marketing- und Karrierekampagnen zur Personalgewinnung nach außen sowie mit Mitarbeiterbindungskonzepten nach innen zur Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Aachen.

Ihre Aufgabenschwerpunkte

- Entwicklung, Einführung und Umsetzung von verwaltungsweit gültigen Konzepten im Rahmen der Personalgewinnung (Schwerpunkt Recruiting)
- Unterstützung und Beratung der Fachbereiche sowie der internen Abteilungen der Stadtverwaltung in Recruiting-Fragen sowie Umsetzung von Recruiting-Maßnahmen
- Markt- und Direktansprachen (head hunting) zur Besetzung von vakanten Stellen
- Beobachtung der aktuellen Entwicklungen im Bereich Recruiting / Personalmarketing, insbesondere die Auswahl geeigneter Job-Portale und -Tools (auch Veröffentlichungsmedien) sowie zielgruppengerechte Optimierung des Karriereportals
- Planung, Umsetzung und Überwachung von Projekten der Personalgewinnung (z.B. Employer Branding)
- für ausführliche und tieferegehende Informationen zum Aufgabengebiet steht Ihnen die zuständige Teamleitung, Frau Baumann, (siehe Kontakt) gerne zur Verfügung.

Das bringen Sie mit

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Bachelor oder Diplom) des Personalmanagements, der Personalentwicklung, des Personalmarketing, der Wirtschaftspsychologie, der Wirtschaftswissenschaften oder in einem für das Aufgabengebiet relevanten Studiengang
- die Laufbahnbefähigung für die Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt für den allgemeinen Verwaltungsdienst oder die erfolgreiche Absolvierung des Verwaltungslehrgangs II
- Kommunikationsfähigkeit
- Kreativität und innovative Ideenentwicklung
- konzeptionelles Arbeiten
- Verhandlungsgeschick, Überzeugungskraft
- Eigeninitiative

Wünschenswert sind

- Kenntnisse aus den Bereichen Personalgewinnung, Personalentwicklung, Konzeption und/oder Entwicklung und Durchführung von Projekten
- Erfahrungen öffentlicher Dienst
- mehrjährige Berufserfahrung in einem für das Aufgabengebiet relevanten Themenfeld beispielsweise im Bereich Marketing / Employer Branding / Social Media

Kennzeichen 11/210-2024-002418

Teilzeit /
Vollzeit beides

Befristung unbefristet

Stunden /
Woche 39/41 Stunden

Vergütung EG 11 TVöD/ A 12
LBesO A NRW

Kontakt

Stellenprofil
Sina Baumann

0241 432-11210

Bewerbungsformalitäten

Nela Egyptian

0241 432-11329

Bewerbungshinweis

Die Stadt Aachen fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiter*innen. Wir streben an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt der Region auch bei den Beschäftigten widerspiegelt und begrüßen deshalb Bewerbungen von qualifizierten Personen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Geschlecht oder sexueller Identität. Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.

Nutzen Sie unsere Online-Bewerbung. In Ausnahmefällen können Sie Ihre Bewerbung postalisch einreichen:
Stadt Aachen, Fachbereich Personal und Organisation, FB 11/320 – z.Hd. Frau Egyptian, 52056 Aachen

Fachbereich Personal und
Organisation FB 11

Direktansprache Strategie

- Direktansprache auf der Ebene der unteren und mittleren Führungsebene sowie Funktionen ohne Führung
- Breites Portfolio an Maßnahmen
- Talentpool

Bewerber*in

**Zuallererst ist die Vorbereitung
das Geheimnis des Erfolges.**

(Henry Ford)

Kandidat*in

Bewerber*innenmanagement und Vorauswahl



Vorauswahl

Bewerber*innen-/Kandidat*innen- betreuung

- Intensität und Qualität der Kontakte
- Expert*innen aus den Fachbereichen einbinden
- Verschiedene Kommunikationskanäle

Kandidat*in

**Qualität beginnt beim Menschen,
nicht bei den Dingen.**

Mitarbeiter*in

(Philip B. Crosby)

Auswahlverfahren



Auswahlverfahren

Professionalisierung der Eignungsdiagnostik

- Neue Interviewtechnik
- Wissenschaftliche Begleitung und Vernetzung
- Erfolgskritische Anforderungsmerkmale
- Testverfahren
- Zertifizierung

Mitarbeiter*in

**Wenn Du nicht auf Deine Mitarbeiter*innen aufpasst,
wird es Dein Wettbewerber tun.**

Kolleg*in

(Bob Hooley)

Onboarding

12 von 100 Arbeitnehmer*innen haben 2018 in deutschen Unternehmen nach max. 100 Tagen gekündigt

Mittlerweile sind es
18 von 100 Arbeitnehmer*innen



Onboarding



- Bestehende Konzepte weiterentwickeln
- Onboarding-Software/-App
- Fokus auf Preboarding





Personalgewinnung

Zentrale Maßnahmen

1. Arbeitgeberinnenmarke
2. Relaunch Karriereportal
3. Städtische Direktansprache
4. Bewerber*innen-/
Kandidat*innenbetreuung &
Verfahrensbeschleunigung
5. Künstliche Intelligenz