

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: FB 11/0346/WP17 Status: öffentlich AZ: FB 11/220 Datum: 05.06.2019 Verfasser: Carina Begaß / Jennifer Buchem						
Evaluation der Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung							
Beratungsfolge: <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="188 667 379 701">Datum</th> <th data-bbox="387 667 954 701">Gremium</th> <th data-bbox="962 667 1374 701">Zuständigkeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="188 701 379 734">04.07.2019</td> <td data-bbox="387 701 954 734">Personal- und Verwaltungsausschuss</td> <td data-bbox="962 701 1374 734">Kenntnisnahme</td> </tr> </tbody> </table>		Datum	Gremium	Zuständigkeit	04.07.2019	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Zuständigkeit					
04.07.2019	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme					

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen zur Personalgewinnungs- und bindungsstrategie zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen:

	JA	NEIN	
		X	

Erläuterungen:

Die Strategie zur Personalgewinnung und -bindung wurde vor etwas mehr als einem Jahr auf den Weg gebracht. Bestandteil der Strategie sind rund 200 Einzelmaßnahmen und -projekte, deren Ziel es ist, die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der Stadt Aachen im Wettbewerb um Arbeitskräfte zu steigern, neues Personal anzuziehen und zu gewinnen und zugleich die Bindung und Identifikation der Mitarbeiter*innen mit der Stadt als Arbeitgeberin zu fördern. Flankiert wird die Umsetzung der Strategie durch ein begleitendes Monitoring, welches sowohl zur Gesamtsteuerung der Einzelvorhaben dient, projektspezifische Kennzahlen der einzelnen Maßnahmen erfasst als auch die Gesamteffekte und Zielerreichung der Strategie kontinuierlich evaluiert.

Seit Einführung der Strategie wurden 37% der Maßnahmen und Projekte umgesetzt, weitere 52% befinden sich aktuell in der Durchführung. Die Umsetzung der restlichen Maßnahmen (11%) ist ab 2020 geplant.

Die Bandbreite der bereits realisierten Projekte ist vielfältig und ausgewogen, sowohl im Hinblick auf die Gewinnung als auch die Bindung von Personal. Bezogen auf den Bereich der Personalgewinnung ist die Stadt Aachen mittlerweile als eine attraktive und interessante Arbeitgeberin unter vielen anderen Arbeitgebern in der Region klar zu erkennen. Besonders mit dem Start des Karriereportals im September 2018 wurde ein elementarer Grundstein für den Außenauftritt der Stadt gelegt und auch das Image des öffentlichen Dienstes konnte durch moderne Präsentation auf Messen und innovative Projekte wie z.B. Kooperationen mit Aachener Startup-Unternehmen aufgewertet werden.

Im Rahmen der berufsgruppenspezifischen Personalmarketingaktivitäten werden in diesem Jahr vor allem die Bereiche Ordnungs- und Sicherheitsdienst, Feuerwehr und das Berufsfeld der Erzieher*innen in den Kindertagesstätten in den Mittelpunkt gestellt und im Rahmen einer crossmedialen Karrierekampagne beworben. Diese legt ihren Fokus auf Foto- und Videoproduktionen, zielgruppenspezifische Landingpages und weitreichende Social-Media-Aktivitäten.

Bei den Maßnahmen zur Personalbindung liegt neben wichtigen anderen Maßnahmen (Entfristungsoffensive, Anpassung der Beförderungsrichtlinien, mobile Arbeit etc.) ein Schwerpunkt auf der strategischen Neuausrichtung und Erweiterung des städtischen Weiterbildungsangebotes. Neben der Einführung digital gestützter Fortbildungsformate werden auch neue Themenschwerpunkte angeboten. Hierzu zählen unter anderem Seminare zur digitalen Transformation, deren Ziel es ist, Mitarbeiter*innen in diesem Veränderungsprozess mitzunehmen und zu begleiten. Großflächig fortgesetzt werden die bereits im letzten Jahr begonnenen internen Schulungen im Bereich der Gewaltprävention. Hier steht das Erlernen von Techniken zur Gewaltvermeidung und Deeskalation sowie zum Umgang mit psychischen und physischen Gewaltmomenten im Vordergrund.

Die Effekte aller Maßnahmen sind bereits jetzt anhand steigender Bewerber*innen- und Auszubildendenzahlen, sinkender Stellenvakanzen - z.B. im Kita-Bereich - sowie einer zunehmenden Anzahl an Initiativbewerbungen erkennbar. Mit Hilfe des elektronischen Bewerbermanagements wird

der gesamte Bewerbungsprozess durch eine digitale Bearbeitung und Steuerung aller Abläufe optimiert. Dieses Verfahren steht kurz vor der Fertigstellung.

Eine detaillierte Darstellung der bereits durchgeführten bzw. sich momentan in der Umsetzung befindlichen Maßnahmen des Konzeptes zur Personalgewinnung und –bindung wird im Zuge der Präsentation vor dem Ausschuss vorgestellt.

Anlage/n:

Tagesordnungsantrag von CDU und SPD vom 29.04.2019