

<b>Vorlage</b>  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						
<b>Evaluation der Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung</b>							
<b>Beratungsfolge:</b>  <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="181 667 379 701">Datum</th> <th data-bbox="381 667 956 701">Gremium</th> <th data-bbox="957 667 1382 701">Zuständigkeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="181 703 379 732">04.07.2019</td> <td data-bbox="381 703 956 732">Personal- und Verwaltungsausschuss</td> <td data-bbox="957 703 1382 732">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



CDU und SPD-Fraktionen im Rat der Stadt - 52062 Aachen

An die Vorsitzende  
des Personal- und Verwaltungsausschusses  
Frau Daniela Parting  
Verwaltungsgebäude Katschhof  
52062 Aachen

#### Geschäftsstellen

Verwaltungsgebäude Katschhof  
Johannes-Paul-II.-Straße 1  
52062 Aachen

#### CDU

Telefon 0241 / 432 -7211 und -7212  
cdu.fraktion@mail.aachen.de  
www.cdu-fraktion-aachen.de

#### SPD

Telefon 0241 / 432 -7215  
spd.fraktion@mail.aachen.de  
www.spd-aachen.de

CDU TO 19.036 TO / SPD 118a/19

Aachen, den 29. April 2019

#### TAGESORDNUNGSANTRAG

Sehr geehrter Frau Vorsitzende,

die Fraktionen von CDU und SPD beantragen, für die Sitzung des Personal- und Verwaltungsausschusses am 23. Mai 2019 folgenden Tagesordnungspunkt vorzusehen:

#### Vorstellung der Ergebnisse der Personalgewinnungsstrategie

Mit freundlichen Grüßen

Elke Eschweiler  
Sprecherin CDU-Fraktion im  
Personal- und Verwaltungsausschuss

Michael Servos  
Vorsitzender SPD-Fraktion