

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: FB 11/0400/WP17 Status: öffentlich AZ: 11/220 Datum: 02.07.2020 Verfasser: Carina Begaß						
Strategie zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung - Wirkung und Zukunftsplanung							
Beratungsfolge: <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="180 667 379 701">Datum</th> <th data-bbox="379 667 954 701">Gremium</th> <th data-bbox="954 667 1390 701">Zuständigkeit</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="180 701 379 732">20.08.2020</td> <td data-bbox="379 701 954 732">Personal- und Verwaltungsausschuss</td> <td data-bbox="954 701 1390 732">Kenntnisnahme</td> </tr> </tbody> </table>		Datum	Gremium	Zuständigkeit	20.08.2020	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Zuständigkeit					
20.08.2020	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme					

Beschlussvorschlag:

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

Finanzielle Auswirkungen

	JA	NEIN	
		X	

Investive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb- ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb- ener Ansatz 20xx ff.	Gesamt- bedarf (alt)	Gesamt- bedarf (neu)
	Einzahlungen	0	0	0	0	0
Auszahlungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

konsumtive Auswirkungen	Ansatz 20xx	Fortgeschrieb- ener Ansatz 20xx	Ansatz 20xx ff.	Fortgeschrieb- ener Ansatz 20xx ff.	Folgekos- ten (alt)	Folgekos- ten (neu)
	Ertrag	0	0	0	0	0
Personal-/ Sachaufwand	0	0	0	0	0	0
Abschreibungen	0	0	0	0	0	0
Ergebnis	0	0	0	0	0	0
+ Verbesserung / - Verschlechterung	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

Erläuterungen:

Nach zwei Jahren Umsetzung des Personalgewinnungs und -bindungskonzeptes lassen sich heute die Effekte der durchgeführten Projekte und Maßnahmen bereits deutlich anhand wesentlicher Personalkennzahlen ablesen. Die Sichtbarkeit der Arbeitgeberin Stadt Aachen hat dank des Karriereportals und etlicher berufsgruppenspezifischer Kampagnen (z.B. Ordnungs- und Sicherheitsdienst und Feuerwehr) stark zugenommen. Die erfassten Kennzahlen verdeutlichen dabei anschaulich, wie wichtig zudem digitale Plattformen und persönliche Netzwerke für die Personalrekrutierung sind und für die Stadtverwaltung auch reale Personalgewinnungseffekte produzieren.

Massiv gestiegene Bewerber*innenzahlen -sowohl im Bereich der allgemeinen Stellenausschreibungen, bei den Initiativbewerbungen als auch für die Ausbildungsberufe- zeigen, dass die Personalgewinnungsprojekte tatsächlich die jeweiligen Zielgruppen erreichen. Neue Ausbildungsberufe wie die der/des Notfallsanitäterin/Notfallsanitäters weisen dabei einen so hohen Zulauf geeigneter Bewerber*innen auf, dass Wartelisten mit begehrten Nachrückerplätzen angelegt werden mussten. Die Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten mit Schwerpunkt Ordnungs- und Sicherheitsdienst (OSD) erlebte nach der Marketingkampagne für den OSD einen starken Anstieg der Bewerbungszahlen und erreichte letztlich eine Verdopplung des Vorjahreswertes.

Die Bedeutung von Instrumenten, wie z.B. die noch stärkere Öffnung des Quereinstiegs kann man anhand der Analyse struktureller Daten der Bewerbungsprofile heute deutlich ablesen. So gehen auf Ausschreibungen klassischer Verwaltungsstellen teilweise nur noch vereinzelte Bewerbungen von Personen mit typischen Verwaltungsprofilen ein - ihr Anteil macht mitunter nur noch bis zu 5% der Bewerbungen aus. Eine wirkliche Personalauswahl wäre unter diesen Umständen kaum noch möglich. Nahezu die Hälfte aller Stellen, die für den Quereinstieg geöffnet waren, wurde in 2020 faktisch bisher mit Quereinsteiger*innen besetzt.

Bei allen Maßnahmen der Personalgewinnung stellt sich die Frage, wie stark diese tatsächliche Bindungseffekte produzieren. Im Rahmen der PVA-Sitzung werden einige Rekrutierungswege exemplarisch nachgezeichnet. Es werden Menschen vorgestellt, die sich hinter den reinen Zahlenwerken verbergen und wie sie ihren Weg zur Stadtverwaltung gefunden haben.

Daneben dokumentiert die geringe Fluktuationsquote der Stadtverwaltung, dass gewonnene Mitarbeitende trotz vielfältiger Optionen bei konkurrierenden Arbeitgebern einen hohen Grad an Bindung zum Unternehmen Stadt Aachen aufweisen. Wenn Mitarbeitende die Stadtverwaltung dennoch freiwillig (z.B. durch eigene Kündigung) verlassen, sind persönliche Gründe (Umzug des Partners/der Partnerin, Nähe zum Heimatwohnort, berufliche Neuorientierung) nahezu immer ausschlaggebend. Betriebliche Gründe (z.B. Arbeitsklima) oder arbeitsvertragliche Bedingungen (z.B. finanzielle Aspekte) werden dagegen sehr selten aufgeführt. Einen Beitrag zu der hohen Bindung und Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt Aachen leisten dabei sicherlich die vielfältigen Maßnahmen, die im Rahmen der Bindungsoffensive umgesetzt werden und deren Bandbreite von Entfristungen, der Förderung der beruflichen Entwicklung des Personals, bis hin zu neuen Formaten der Fortbildung reichen.

Der Einschnitt, den die Gesellschaft dieses Jahr durch die Corona-Krise erfahren hat, ist auch bei der Umsetzung der Maßnahmen des Personalgewinnungs und -bindungskonzeptes zu spüren. So mussten zum Beispiel Veröffentlichungstermine fertiger Kampagnen verschoben werden, Veranstaltungen, wie beispielsweise die wichtigen Personalmessen, wurden abgesagt, das Bewerbungsgeschäft erlebte einen Einbruch und einige Praktikanten/studentische Hilfskräfte konnten ihre Tätigkeiten nicht antreten. Dennoch hat auch hier die Krise ihre Chancen offenbart. Kurzfristig wurden geplante Maßnahmen des Konzeptes in andere, innovative Formen überführt, neue Kommunikations- und Kontaktwege wurden gesucht und digitale Angebote entwickelt, erschlossen und erprobt. Einige der Formate wurden dabei so gut angenommen, dass sie künftig weiter ausgebaut werden sollen. Ganz nebenbei hat die Stadtverwaltung Aachen damit anschaulich gezeigt, dass sie als moderne Arbeitgeberin auch in der Krise nicht still steht, flexibel reagieren kann und für die Menschen von außen sichtbar und erlebbar ist.

Eine detaillierte Darstellung der Kennzahlen, der Effekte der Maßnahmen und der Zukunftsplanungen rund um die Personalgewinnung und -bindung wird dem Ausschuss im Zuge der Präsentation vorgestellt.