

Vorlage		Vorlage-Nr: FB 11/0089/WP18
Federführende Dienststelle: FB 11 - Fachbereich Personal, Organisation, E-Government und Informationstechnologie		Status: öffentlich
Beteiligte Dienststelle/n:		Datum: 17.05.2022
		Verfasser/in: Melanie Spiegelberg
Personalgewinnungs- und -bindungskonzept - Weiterentwicklung		
Ziele: keine		
Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit
02.06.2022	Personal- und Verwaltungsausschuss	Kenntnisnahme

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Ausführungen der Verwaltung zur Weiterentwicklung des Personalgewinnungs- und Personalbindungskonzepts 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
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<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.	Folge- kosten (alt)	Folge- kosten (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
<i>+ Verbesserung / - Verschlechterung</i>	<i>0</i>		<i>0</i>			
	Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden		Deckung ist gegeben/ keine ausreichende Deckung vorhanden			

Klimarelevanz

Bedeutung der Maßnahme für den Klimaschutz/Bedeutung der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung (in den freien Feldern ankreuzen)

Zur Relevanz der Maßnahme für den Klimaschutz

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Der Effekt auf die CO2-Emissionen ist:

<i>gering</i>	<i>mittel</i>	<i>groß</i>	<i>nicht ermittelbar</i>
			x

Zur Relevanz der Maßnahme für die Klimafolgenanpassung

Die Maßnahme hat folgende Relevanz:

<i>keine</i>	<i>positiv</i>	<i>negativ</i>	<i>nicht eindeutig</i>
x			

Größenordnung der Effekte

Wenn quantitative Auswirkungen ermittelbar sind, sind die Felder entsprechend anzukreuzen.

Die **CO₂-Einsparung** durch die Maßnahme ist (bei positiven Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 t bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Die **Erhöhung der CO₂-Emissionen** durch die Maßnahme ist (bei negativen Maßnahmen):

gering	<input type="checkbox"/>	unter 80 t / Jahr (0,1% des jährl. Einsparziels)
mittel	<input type="checkbox"/>	80 bis ca. 770 t / Jahr (0,1% bis 1% des jährl. Einsparziels)
groß	<input type="checkbox"/>	mehr als 770 t / Jahr (über 1% des jährl. Einsparziels)

Eine Kompensation der zusätzlich entstehenden CO₂-Emissionen erfolgt:

<input type="checkbox"/>	vollständig
<input type="checkbox"/>	überwiegend (50% - 99%)
<input type="checkbox"/>	teilweise (1% - 49%)
<input type="checkbox"/>	nicht
<input type="checkbox"/>	nicht bekannt

Erläuterungen:

2018 hat der Personal- und Verwaltungsausschuss ein von der Personalverwaltung entwickeltes Personalgewinnungs- und Personalbindungskonzept erstmalig auf den Weg gebracht.

Dabei stand in den ersten Jahren die Umsetzung von über 200 Maßnahmen stark im Vordergrund.

Dass dabei die Intensivierung der Aktivitäten und besonders die Digitalisierung wichtige Themen sein würden, war allen in Verwaltung und Politik mit Personalthemen befassten Expert*innen bewusst. Vor welche Herausforderungen die Verwaltung besonders die Corona-Krise stellen würde, war nicht absehbar. Hierdurch wurde jedoch andererseits die Digitalisierung im Personalbereich, z.B. durch das Karriereportal, immens nach vorne getrieben und hat die Maßnahmenumsetzung in den vergangenen zwei Jahren maßgeblich geprägt. Themen wie Learning Management Systems, mobile Arbeit, hybride Führung, aber auch digitale Teilnahme an Auswahlverfahren, Fortbildungen, Leitungskonferenzen und Messen haben die Arbeit maßgeblich bestimmt.

Auch die immer wieder schnell umzusetzenden Personalanforderungen durch außergewöhnliche Ereignisse, wie z.B. die Flutkatastrophe und aktuell die Ukraine-Krise, fordern den ganzen Einsatz der Kolleg*innen, besonders im Bereich Personaleinsatz.

Neben diesen nicht zu erwartenden Rahmenbedingungen prägen aber besonders die Entwicklungen im Bereich Fachkräftemangel und demografische Entwicklung die Arbeit des ganzen Bereichs immer stärker.

Die Abteilung Personaleinsatz und Personalentwicklung konnte in den letzten Jahren durch die Umsetzung des Personalgewinnungs- und Personalbindungskonzepts für eine stetige Verbesserung der Stellenbesetzungsquote und der Gewinnung von Fach- und Führungskräften sowie Auszubildenden sorgen. Inzwischen wird jedoch der Aufwand, welcher zur Gewinnung dieser Kräfte betrieben werden muss, immer höher. Schon heute verlangt diese fortschreitende Entwicklung zusätzliche stärker individualisierte Maßnahmen der Personalgewinnung und eine weitere Verstärkung des Personalmarketings.

Dies und auch die kontinuierliche Steigerung der Mitarbeiter*innenzahlen sowie die Verrentung von vielen Fach- und Führungskräften führt neben dem Personalgewinnungsbedarf auch zu stetig wachsenden Bedarfen in den Bereichen Ausbildung, Fortbildung und Führungskräftenachwuchsentwicklung. Die beschriebenen Krisensituationen, aber auch die veränderten Anforderungen durch die hybride Arbeit, führen aktuell zu verstärkten Nachfragen in den Bereichen Teamentwicklung, Mediation, Coaching und Mitarbeiter*innensozialberatung sowie Betriebliches Eingliederungsmanagement.

Extern gewonnene Fach- und Führungskräfte erwarten professionelle Maßnahmen im Bereich der Mitarbeiter*innenbindung. Ein Verbleib bei einer Arbeitgeberin für viele Jahre oder gar ein ganzes Berufsleben ist bei vielen Beschäftigten, besonders vor dem Hintergrund eines sehr dynamischen Arbeitnehmer*innen geprägten Arbeitsmarktes, längst nicht mehr selbstverständlich. Hier ist die Stadt Aachen durch die vielfältigen Maßnahmen gut aufgestellt. Es bedarf aber auch weiterhin deutlicher Anstrengungen, um gegenüber anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig zu bleiben. Auch hier werden in den kommenden Jahren die Bemühungen im Bereich Personalbindung verstärkt werden müssen.

Um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wird das Personalgewinnungs- und Personalbindungskonzept mit den bewährten Maßnahmen fortgeschrieben und inhaltlich konzentriert. In Zukunft wird es ein dreiteiliges Basiskonzept mit den Themen Ausbildung, Personalgewinnung und

Personalentwicklung geben. Dieses Basiskonzept wird kontinuierlich um strategische Themen aus den drei genannten Bereichen ergänzt, die erstmalig am 02.06.2022 und danach alle zwei Jahre im Personal- und Verwaltungsausschuss vorgestellt werden.