



ÖFFENTLICHER VORSCHLAG ZUR TAGESORDNUNG

Absender:

SPD-Fraktion im Rat der Stadt Hagen

Betreff:

Vorschlag der SPD-Fraktion

hier: Dem Personalmangel entgegentreten

Beratungsfolge:

26.01.2023 Haupt- und Finanzausschuss

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung stellt dar,

1. welche Wege bei der Personalgewinnung genutzt werden.
2. welche Planungen für Innovationen in der Personalgewinnung zukünftig verfolgt werden.
3. wie sie eine Besetzung offener Stellen realistisch mit den aktuellen Methoden gewährleisten möchte.

Kurzfassung

entfällt

Begründung

siehe Anlage

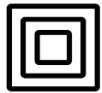
Inklusion von Menschen mit Behinderung

Belange von Menschen mit Behinderung

sind nicht betroffen

Auswirkungen auf den Klimaschutz und die Klimafolgenanpassung

keine Auswirkungen (o)



HAGEN
Stadt der FernUniversität
Der Oberbürgermeister

Seite 2

Drucksachennummer:
0042/2023
Datum:
13.01.2023

Herrn
Oberbürgermeister
Erik O. Schulz
im Hause

Hagen, 12. Januar 2023

Dem Personalmangel entgegentreten

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Schulz,

wir bitten um Aufnahme des og. Antrages für die nächste Sitzung des Haupt- und Finanzausschusses gem. § 6 Abs.1 GeschO, am 26.01.2023.

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung stellt dar,

- welche Wege bei der Personalgewinnung genutzt werden.
- welche Planungen für Innovationen in der Personalgewinnung zukünftig verfolgt werden.
- wie sie eine Besetzung offener Stellen realistisch mit den aktuellen Methoden gewährleisten möchte.

Begründung:

Immer wieder teilt die Verwaltung mit, dass die Umsetzung politischer Beschlüsse durch mangelnde personelle Ressourcen stockt oder zum Erliegen gekommen ist. Dieser Umstand hilft niemandem weiter. Umso wichtiger, dass der Politik bekannt ist, wie die Verwaltung dem Arbeitskräftemangel begegnet und somit versucht, dem beschriebenen Umstand entgegenzutreten.

Themen wie „Social Recruiting“ und „Active Sourcing“ waren im öffentlichen Dienst lange kaum vertreten, kommen aber zuletzt verstärkt zur Anwendung. In dieser Situation bietet es sich an, frühzeitig moderne Methoden zu implementieren und anderen Städten den berühmten Schritt voraus zu sein.

Freundliche Grüße



Claus Rudel
SPD-Fraktionsvorsitzender





ÖFFENTLICHE STELLUNGNAHME

Amt/Eigenbetrieb und ggf. beteiligte Ämter:

11 Fachbereich Personal und Organisation

Betreff: Drucksachennummer: **0042/2023**
Vorschlag der SPD-Fraktion
hier: Dem Personalmangel entgegentreten

Beratungsfolge:
09.03.2023 Haupt- und Finanzausschuss



Mit Antrag vom 12.01.2023 bittet die SPD-Fraktion die Verwaltung um Darstellung, welche Wege bei der Personalgewinnung genutzt werden, welche Planungen für Innovationen in der Personalgewinnung zukünftig verfolgt werden und wie sie eine Besetzung offener Stellen realistisch mit den aktuellen Methoden gewährleisten möchte wird zur Kenntnis genommen. Als Begründung schreibt die Fraktion: „Immer wieder teilt die Verwaltung mit, dass die Umsetzung politischer Beschlüsse durch mangelnde personelle Ressourcen stockt oder zum Erliegen gekommen ist. Dieser Umstand hilft niemandem weiter. Umso wichtiger, dass der Politik bekannt ist, wie die Verwaltung dem Arbeitskräftemangel begegnet und somit versucht, dem beschriebenen Umstand entgegenzutreten. Themen wie „Social Recruiting“ und „Active Sourcing“ waren im öffentlichen Dienst lange kaum vertreten, kommen aber zuletzt verstärkt zur Anwendung. In dieser Situation bietet es sich an, frühzeitig moderne Methoden zu implementieren und anderen Städten den berühmten Schritt voraus zu sein.“

Die Verwaltung nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Aktuelle Situation:

Laut einer Studie des ifo Instituts aus 10/2022 sind 49,7 % aller Unternehmen vom Fachkräftemangel beeinträchtigt. Der Fachkräftemangel ist auch im Öffentlichen Dienst und damit inzwischen auch bei der Stadt Hagen deutlich spürbar.

Der Fachbereich Personal und Organisation (FB 11) wertet seit Jahren mit Hilfe der Personal- und Organisationsmanagementsysteme (SAP-HCM) die Fluktuationsdaten der Beschäftigten der Stadtverwaltung Hagen aus. Diese Fluktuationsanalyse umfasst alle planbaren Personalabgänge der künftigen Jahre und wird halbjährlich aktualisiert. Diese Daten sind Grundlage für die Personalbedarfsplanung und ständiges Thema in den regelmäßig stattfindenden Gesprächen zwischen dem FB 11 und den einzelnen Fachbereichen. Die ermittelten Vakanzen werden im Hinblick auf die Notwendigkeit einer internen bzw. externen Besetzung gewertet. Berücksichtigt wird dabei, soweit vorhersehbar und möglich, die sich verändernde Aufgabenlage auch unter dem Aspekt fortschreitender Digitalisierungsprozesse in den einzelnen Bereichen. Sofern eine Nachfolgebesetzung erforderlich ist, werden mit Blick auf den Wiederbesetzungszeitpunkt die notwendigen Maßnahmen eingeleitet.

Nach aktueller Auswertung der Fluktuationsdaten (Stand Januar 2023) werden in den Jahren 2023 bis 2027 insgesamt 297 Stammkräfte (das entspricht 10 %) altersbedingt aus dem aktiven Dienst der Stadt Hagen ausscheiden. Die Fluktuation wird in den kommenden fünf bis zehn Jahren jedoch den höchsten Stand erreichen.

Maßnahmen, die von der Verwaltung zur Personalgewinnung bereits umgesetzt wurden und ständig weiterentwickelt werden:

- **Neue Bewerbersoftware/Social Recruiting**

Die seit 2022 eingesetzte neue Bewerbermanagement-Software ermöglicht Bewerber*innen einen optimal gestalteten, digitalen Zugang zur Stadt Hagen. In Minuten schnelle kann nun z. B. auch mittels Smartphone eine Bewerbung verschickt werden. Die Software ermöglicht



zudem eine professionelle Verwaltung und Begleitung der Bewerber*innen durch die Personalwirtschaft. Mit Einführung der Software wurde auch das Layout der Stellenausschreibungen informativ, übersichtlich und ansprechend neu gestaltet. „Social Recruiting“, der Begriff bezeichnet die Personalgewinnung in sozialen Netzwerken, erfolgt bei jeder externen Stellenausschreibung über die Business Netzwerke XING, Indeed und Google for Jobs.

Der Internetauftritt wurde überarbeitet, eine „Karriere-Seite“ eingerichtet, auf der die Stellenausschreibungen der Stadt Hagen neben INTERAMT und der Agentur für Arbeit veröffentlicht werden.

Die sozialen Netzwerke Facebook und Instagram werden für Ankündigungen wie Karrieretage, Ausbildungsmessen etc. genutzt, die unter Teilnahme der Stadt Hagen stattfinden. Eine Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über diese Netzwerke erfolgt bewusst nur in Ausnahmefällen, da über die o. g. Business-Netzwerke eine gezieltere Adressierung der Zielgruppen möglich ist.

Selten werden noch Anzeigen im Papierformat geschaltet. Das Deutsche Ärzteblatt ist beispielsweise immer noch eine auflagenstarke Publikation für Mediziner*innen und bei der Personalakquise im Medizinbereich unumgänglich.

- **Weitere Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit/Active Sourcing**

„Active Sourcing“ ist ein Sammelbegriff für verschiedene Methoden des Recruitings im Personalwesen. Darunter versteht man grundsätzlich die zielgerichtete, proaktive Recherche, Ansprache und Rekrutierung potenzieller Mitarbeiter für das eigene Unternehmen.

Sowohl im Ausbildungsbereich als auch bei der Suche nach Fachkräften wurde die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt.

Die Stadt Hagen ist präsent auf Ausbildungsmessen, Berufsschultagen, im Rahmen von Berufsfelderkundungen, an Universitäten, Fachhochschulen und Studieninstituten und stellt sich dort den jeweiligen Zielgruppen als attraktive Arbeitgeberin vor. Darüber hinaus präsentiert sich die Stadt Hagen regelmäßig erfolgreich auf Berufsorientierungstagen an drei Hagener Schulen, auf Jobmessen der Bundeswehr und in den Soldatenlehrgängen des Südwestfälischen Studieninstitutes Hagen.

Es wird jede Gelegenheit genutzt, Personal zu gewinnen. So nahm der Fachbereich Personal und Organisation beispielsweise auch gerne die Einladung des Integrationsrates an, um auf dessen Neujahrsempfang im Februar 2023 über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren. Viele interessierte Bürger*innen mit Migrationshintergrund nutzten diese Gelegenheit zur Kontaktaufnahme.

Aktuell bestehen im Bau-, IT- und im sozialen Bereich die größten Herausforderungen, geeignete Fachkräfte zu finden. Das Interesse an ausgeschriebenen Stellen ist übersichtlich und schwankend.



Um Absolventen in den Studiengängen der Ingenieurwissenschaften zu erreichen, hat sich die Stadt Hagen im Mai und im Dezember 2022 auf dem Career Day der Ruhruniversität in Bochum unter Beteiligung junger und engagierter Mitarbeiter*innen aus den jeweiligen Fachbereichen als interessante Arbeitgeberin präsentiert. Als erfolgreich hat sich hier bereits die Anwerbung von Werkstudierenden erwiesen, die später als neue Beschäftigte gewonnen werden konnten. Der nächste Career Day findet im November 2023 statt.

Auch am Karrieretag der SRH Hochschule in Hamm am 18.04.2023 wird die Stadt Hagen teilnehmen, um Fachkräfte im sozialen Bereich zu gewinnen. Die Zielgruppe sind dort Bachelor- und Masterstudierende im Studiengang Soziale Arbeit.

Für Sozialarbeiter*innen und Werkstudierende ist aktuell mit gutem Erfolg eine Dauerausschreibung geschaltet. Der Bereich der allgemeinen Verwaltung macht gegenwärtig hinsichtlich der Personalgewinnung wenig Sorgen. Die Personalakquise läuft problemlos und erfolgreich; auf ausgeschriebene Stellen bekommt die Personalwirtschaft inzwischen ausreichend Bewerbungen.

Auch eigene Mitarbeitende verfügen über ein Anwerbepotenzial, das eingesetzt werden kann und unter dem Fachbegriff „recruit a friend“ geläufig ist. Die Mitarbeitenden haben Kontakte aus Ausbildung, Studium und aus dem beruflichen wie privaten Umfeld. Von dieser Methode wurde beispielsweise Gebrauch gemacht, als Unterstützung für die Aufgabenbereiche Kontaktpersonennachverfolgung, Fluthilfe oder Zensus 2022 benötigt wurde.

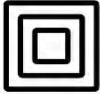
- **Erhöhung der Ausbildungszahlen/Dualen Studiengänge**

Die Bewerberlage im Ausbildungsbereich ist in den meisten Berufsgruppen sehr gut. Dies ist u. a. einer regelmäßigen Präsenz auf Ausbildungsmessen zu verdanken, die einen direkten Kontakt zu Schüler*innen und Schulen ermöglicht. Zudem bietet die Stadt Hagen Praktikumsmöglichkeiten, um jungen Menschen einen ersten positiven Eindruck vom „Arbeitsleben bei der Stadt“ zu verschaffen.

Die Zahl der Auszubildenden/dual Studierenden und Ausbilder*innen wurde und wird den gestiegenen Bedarfen angepasst und im Bereich Allgemeine Verwaltung seit 2016 mehr als verdoppelt. Insgesamt bildet die Stadt Hagen in über 20 verschiedenen Berufsgruppen aus. Aktuell (Stand Februar 2023) sind 131 Auszubildende im Haus. Dazu kommen ab April noch 19 neue Brandmeisteranwärter*innen, sowie 3 Brandoberinspektoranwärter.

Seit 2019 konnten 3 zusätzliche duale Studiengänge ins Ausbildungsangebot der Stadt Hagen aufgenommen werden, dazu zählen die Studiengänge Verwaltungsinformatik, E-Government und Sozial Arbeit.

Die Auswahlverfahren für den Einstellungsjahrgang 2023 werden in Kürze abgeschlossen. In diesem Jahr werden 70 Auszubildende/dual Studierende in 17 Berufsgruppen neu eingestellt. Die Planwerte für die folgenden Jahre werden regelmäßig nach Auswertung der aktuellsten Analysen und in Abstimmung mit den Fachbereichen ermittelt. Für die Ausbildung der Nachwuchskräfte wird offensiv geworben und allein im vergangenen Jahr konnten viele neue



Ausbilder*innen gewonnen und geschult werden, die die praktische Ausbildung vor Ort in den Fachbereichen durchführen.

Ausblick:

Die Herausforderungen des und die besondere Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt sind bekannt. Die aktuellen Maßnahmen des städtischen Personalmanagements sind bereits vielfältig sowie konkurrenzfähig und werden kontinuierlich an die weitere dynamische Entwicklung des Arbeitsmarktes angepasst.

Konkreter werden insbesondere folgende Maßnahmen zur Personalgewinnung weiterentwickelt:

- Ausbau des Internetauftritts (Karrierewebsite)
- Ausbau der Arbeitgeberpräsenz in den Business Netzwerken
- Nutzung verschiedener Werbeträger, z. B. LED-Tafeln
- Ausbau und Intensivierung der Vernetzung mit allgemeinbildenden Schulen, Fachhochschulen, Hochschulen
- Hospitationsmöglichkeiten für Studierende schaffen
- Weiterentwicklung der Employer Brand
- Berufsbegleitende Sprachkurse für neue Mitarbeitende zur Überwindung von Sprachbarrieren

Abschließend:

Ausführlichere Informationen zu den Themen Fluktuation, Personalgewinnung und -bindung enthält der jährliche Personal- und Organisationsbericht des Fachbereichs. Der Personal- und Organisationsbericht für das Jahr 2022 erscheint in Kürze.

gez. i. V. Christoph Gerbersmann
Erster Beigeordneter und Stadtkämmerer



Verfügung / Unterschriften

Veröffentlichung

- Ja
 Nein, gesperrt bis einschließlich _____

Oberbürgermeister

Gesehen:

Stadtkämmerer

Stadtsyndikus

Beigeordnete/r
Die Betriebsleitung
Gegenzeichen:

Amt/Eigenbetrieb:

Beschlussausfertigungen sind zu übersenden an:

Amt/Eigenbetrieb:

11 _____

Anzahl:

1 _____

