

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	06.02.2017

Mitteilung der Verwaltung zum TOP 4.1 Personalgewinnung / Besetzungsverfahren

In den Ausschusssitzungen 2016 wurde bereits dargestellt, dass die Stadt Köln vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und für die Bewältigung der zahlreichen kommunalen Herausforderungen (wachsende Stadt, Flüchtlingsversorgung, Infrastrukturmaßnahmen etc.) die Personalgewinnungsmaßnahmen massiv verstärkt hat.

Neben den gezielten durch die jeweiligen Fachdienststellen dezentral veranlassten Stellenausschreibungen wurden u. a. folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Stadt Köln (z. B. durch die Aufhebung des Befristungsgrundsatzes, Ausschöpfen der tarifrechtlichen Möglichkeiten)
- Ausweitung der Auszubildendenzahlen für den Verwaltungsbereich (sowohl im (ehemals) mittleren als auch gehobenen Dienst)
- zentrale Bewerberverwaltung für Initiativbewerbungen (Erfassung, Vorprüfung, Eignungstestorganisation, gezielte Weiterleitung an die Fachbereiche)
- Ausweitung der Reichweite der Personalsuche (z. B. durch Pressemitteilungen, über Soziale Medien (Facebook-Kanal - Kooperation mit koeln.de, Twitter), über die städtische Homepage, im externen Newsletter der Stadt Köln, mittels eines Aufrufs „Wir suchen Personal“ in den Wartebereichen der städtischen Kundenzentren und der KFZ-Zulassungsstelle)
- Erweiterung der möglichen Qualifikationen für die Verwaltungsbereiche
- Ausweitung der Personalentwicklung und Qualifizierungsprogramme (u. a. verschiedene Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für die Verwaltungsbereiche des (ehemals) mittleren und gehobenen Verwaltungsdienstes bis hin zu modularer Qualifizierung, Förderung von Masterstudiengängen und Trainee-Programmen für den (ehemals) höheren Dienst)
- Enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberservice der Bundesagentur und des Jobcenters zur Bewerberakquise, u. a. gezielte Ausschreibungen, gezielte Ansprache, Geförderte Beschäftigung, Job-Speed-Dating, Bewerbungstage
- Vermittlung von Personal, welches andere Arbeitgeber freisetzen bzw. vermitteln (u. a. Vivento, Lufthansa, Sparkasse Köln/Bonn, Zurich Versicherung)
- Reaktivierung von Pensionären entsprechend der gesetzlichen Vorgaben zum Versorgungsrecht von Beamtinnen und Beamten (zur gezielten Unterstützung verschiedener Fachdienststellen)
- Aktivierung von Beurlaubten zur vorzeitigen Rückkehr aus der Beurlaubung
- Unmittelbare Personalakquise und Personalmarketing durch Messeauftritte, z. B. meet@th-koeln am 18.05.2016, Women&work am 04.06.2016, Jungfachkräftebörse am 31.08.2016, Job-Speed-Dating Köln am 15.09.2016, Kölner Karrieretag am 06.10.2016, geförderte Beschäftigungen (09 und 10/2016), sowie im Rahmen der Gewinnung von Ausbildungskräften an diversen Ausbildungsmessen
- Stadtweite Plakataktionen, sowie Bewerbungsaufrufe u. a. im Internet und Intranet
 - a) zur Gewinnung von Ausbildungskräften
 - b) zur Gewinnung von ausgebildeten Kräften (Aktion „1.000 freie Stellen“ bzw. „Plakataktion“)

Die Anzahl an externen Einstellungen hat, auch vor dem Hintergrund der verschiedenen Maßnahmen, deutlich zugenommen (neben auch deutlich gestiegenen Auszubildenden-Zahlen). 2016 konnten 1.256 Eintritte (externe Einstellungen Stammpersonal Gesamtverwaltung, ohne Auszubildende) erreicht werden; im Vergleich zu den Jahren 2012 bis 2015 (= durchschnittlich 838 Einstellungen) somit eine Steigerung um fast 50%.

Die Entwicklung des Personalbestandes zeigt ebenfalls einen deutlich steigenden Trend: Gab es 2012 noch unter 18.500 Mitarbeiter/-innen insgesamt (Gesamtpersonal, d. h. alle aktiven und inaktiven Mitarbeiter/-innen, in der Gesamtverwaltung (inkl. eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und Sondervermögen)), so sind es inzwischen fast 10% mehr (über 20.000 mit Stand 31.12.2016).

Für 2017 ist eine nochmalige Ausweitung der gesamtstädtischen Personalgewinnungs- und Personalmarketingmaßnahmen geplant. Unter anderem sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Ausweitung Traineeprogramm für Nachwuchskräfte des (ehemals) höheren Dienstes
- Umsetzung von mehreren abgestimmten Personalmarketingmaßnahmen (z. B. Veröffentlichung eines neuen Personalmarketinglogos)
- Aufrufe zur Personalsuche (beispielsweise auf unseren städtischen Internetseiten, durch Pressemitteilungen, in Form von Sammelausschreibungen für bestimmte Bereiche, durch Plakataufhänge, sowie mittels einer Beilage zum Gehaltsstammblatt)
- Stadtinformationskampagnen (Mini Poster (KVB) und City Poster in den Stadtinformationsanlagen)
- Messeteilnahmen sowohl hinsichtlich Auszubildenden, als auch zur externen Gewinnung von bereits qualifizierten Fachkräften:
 - Ausbildungsmessen: z. B. „Einstieg“ in Köln „Berufe live“, „Stuzubi“
 - Job- und Karrieremessen: „Women&Work“ in Bonn, „meet@th-koeln“, „JobSpeedDating“ mit dem Jobcenter Köln, „Karrieretag“ Köln (und ggfs. in weiteren Städten), ggfs. Jobvector Career Day in Düsseldorf

Durch das Inkrafttreten der Neuen Entgeltordnung zum TVöD zum 01.01.2017 wird ebenfalls mit einer Steigerung der Attraktivität des Öffentlichen Dienstes gerechnet. Insbesondere in Bereichen mit Personalgewinnungsschwierigkeiten bringt die Neue Entgeltordnung eine Aufwertung mit sich (z. B. bei Technikern/-innen und Ingenieuren/-innen, sowie im IT-/DV-Bereich).

Darüber hinaus sind folgende Maßnahmen mittel- bis langfristig geplant, die ebenfalls zu einer verbesserten Besetzungssituation und Personalgewinnung beitragen werden:

- Weitere Optimierungen im Stellenbesetzungsverfahren
- Aufgrund gestiegener Ausbildungszahlen sind für die Jahre 2017 ff zunehmend mehr Übernahmen von Auszubildenden bzw. Ersteinsatzkräften zu erwarten.
- Bewerbercenter:
Im Rahmen einer Weiterentwicklung des Amtes für Personal, Organisation und Innovation ist die Implementierung eines „Bewerbercenters“ mit verschiedenen Aufgaben zur zentralen Bewerberverwaltung und Personalgewinnung als zentrale professionalisierte Anlaufstelle für Bewerber/-innen und Dienststellen vorgesehen.
- E-Recruiting-Software:
Die Einführung einer umfassenden marktaktuellen E-Recruiting-Software (datengestütztes Online-Bewerbermanagementverfahren) ist für das kommende Jahr 2017 eingeplant. Aktuell befindet sich das Lastenheft zur Ausschreibung für den Kauf bzw. die Vergabe der Software in der fortgeschrittenen verwaltungsinternen Abstimmung.