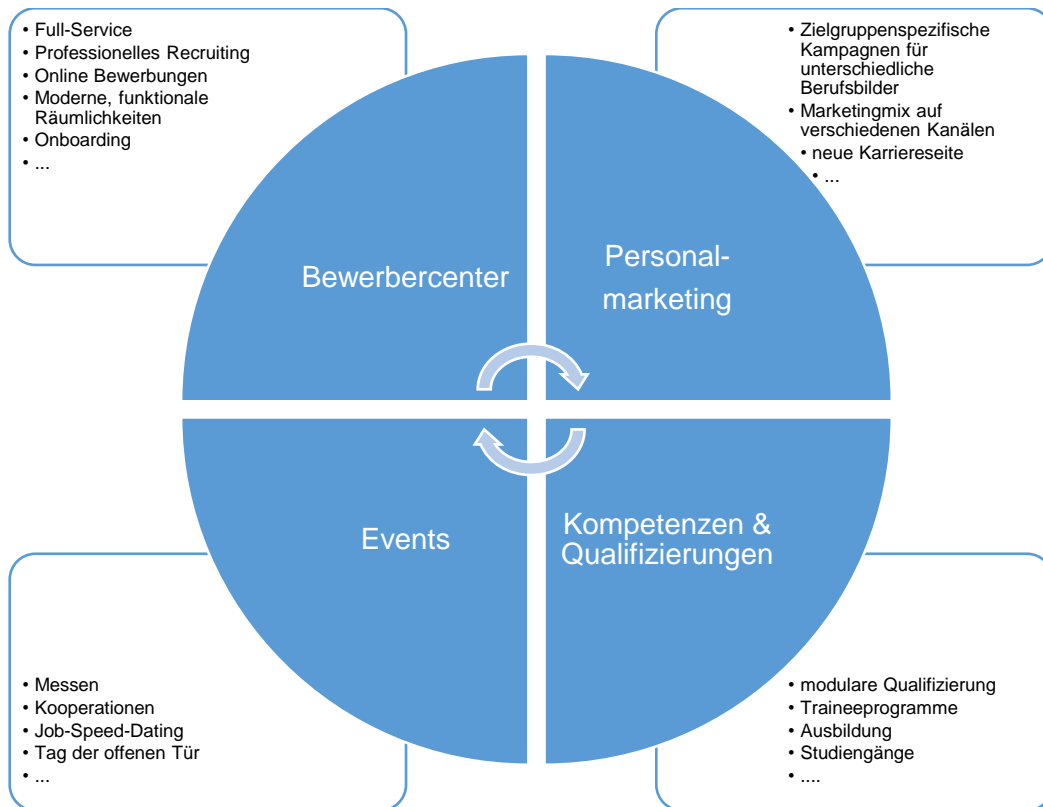


Anlage zur AVR Mitteilung 0075/2020

Die Zukunft der Personalgewinnung umfasst die folgenden vier Elemente.



Bewerbercenter:

Seit Beginn 2019 unterstützt das Bewerbercenter die Fachdienststellen verstärkt bei der internen und vor allem externen Personalgewinnung. Das Bewerbercenter fungiert hierbei zunehmend **als professionelle Anlaufstelle für Bewerber*innen und Dienststellen**. In verschiedenen Kompetenzteams für die jeweiligen Berufsgruppen wird der Fortschritt im Bereich Recruiting und mit einem eigenen Team das städtische Personalmarketing vorangetrieben.

- **Interne und externe Schulungen** zu verschiedenen Inhalten (Recruiting, Kundenorientierung, Personalmarketing, Stellenausschreibung, Feedback u.v.m.) wurden und werden von den Mitarbeitenden intensiv wahrgenommen. Hervorzuheben ist die sehr aufwendige und professionelle Weiterbildung zum **geprüften Recruiter bzw. zur geprüften Recruiterin**. Nach aktuellem Stand werden 8 bzw. nach und nach weitere Mitarbeitende diese Weiterbildung mit Zertifikatsabschluss absolvieren.
- **6 Fachdienststellen** werden inzwischen vom Bewerbercenter im sog. „**Full-Service**“ betreut. Das Bewerbercenter übernimmt in Abstimmung mit den Fachdienststellen das gesamte Verfahren zur Durchführung externer Stellenbesetzungsverfahren – von der zeitgemäßen Ausschreibung über das professionelle Auswahlverfahren bis hin zum Start des neu konzipierten Onboarding.

Ausblick 2020:

- Der Anschluss weiterer Fachdienststellen, mit dem Ziel der vollumfänglichen Anbindung, ist für 2020 geplant und bereits in Umsetzung.
- Die neue eRecruiting-Software wird in Kürze die Möglichkeit der **externen Online-Bewerbung** bieten.
- Die **Eröffnung moderner und funktionaler Räumlichkeiten** als zentrale Anlaufstelle für Bewerber*innen sowie zur Durchführung von Auswahlrunden erfolgt voraussichtlich im 2. Halbjahr 2020.

Personalmarketing

Ziel ist die Steigerung der Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Köln und die Bekanntmachung des vielfältigen Angebots an Job- und Karrieremöglichkeiten in den Bereichen Verwaltung, Ingenieurwesen, Technik, Handwerk, IT, Medizinischer Bereich, Soziales und Erziehungsdienst sowie des attraktiven Angebots an Ausbildungs- und Studiengängen.

- **Anzeigenkampagnen:**
Intensive Nutzung der Stadtinformationsanlagen **zur stadtweiten, flächendeckenden Personalwerbung**. Es wurden in den über 500 City-Lights- und ca. 200 Mega-Lights - sowie vielen digitalen Info-Anlagen „Superhelden*innen“ (Sozialpädagogen*innen), Erzieher*innen, InGENIEure*innen und IT-Fachkräfte, Mitarbeiter*innen für den Ordnungsdienst und für die Feuerwehr gesucht. Die entsprechenden Motive und Slogans wurden zielgruppenspezifisch unter Beteiligung der betreffenden Fachämter und z.T. von Werbe-/Grafikagenturen entwickelt.
- **Flankierenden Maßnahmen** waren u. a.
 - Aushang der jeweiligen Motive in öffentlichen Dienstgebäuden, Bürgerämtern u.a.
 - E-Mail-Footer (automatischer Hinweis unter nahezu allen versandten städtischen E-Mails)
 - externer E-Mail-Newsletter
 - Platzierung der Motive in den Aufrufanlagen der Kundenzentren
 - Nutzung der städtischen Social-Media-Kanäle
 - Ausweitung der Printkampagnen ins Digitale: „Kater Pilla“ (organischer Post) und „Köln Digitalisieren“ (erstmalig als zielgruppenspezifisch geschaltete Werbeanzeige bei Facebook und Instagram: Reichweite 37.576, Video Wiedergaben: 4.220, Link Nutzung zur Karriereseite IT: 1.032).
 - Hinweis auf der Startseite des städtischen Internetauftritts mit Verweis auf eine jeweils eigens eingerichtete Internet-Informationseite.



Ausblick 2020:

- **Weiterführung bestehender Kampagnen**
- Neuauflage der **Kampagne für Sozialarbeiter*innen**
- Berufsübergreifende Kampagne „**Karriere bei der Stadt Köln**“
- Neue **Werbelinie für den Ausbildungsbereich** mit zielgruppenadäquaten Texten und Grafiken
- **Stärkere Nutzung von Social Media** (Facebook & Instagram) und adäquate Entwicklung von neuen Formaten z.B. Berufestories, Messebegleitung o.ä.
- Überarbeitung der **städtischen Karriereseite**: Das Aushängeschild und „Must-Have“ einer attraktiven Arbeitgeberin wurde im Rahmen eines Verwaltungsreformprojektes unter Beteiligung zahlreicher Fachämter komplett neu konzipiert und geht mit nunmehr nutzerorientierter, moderner Ausrichtung im 1. Quartal 2020 online
- Einführung eines **professionellen Accounts der Stadt Köln auf XING** und kununu: Unternehmensprofil und Premiumprofile für Mitarbeitende des Bewerbercenters
- Kooperation mit der Forschungsgesellschaft für Straßen- und Verkehrswesen (FGSV e.V.) zur Erstellung **eines Imagefilms für das Berufsbild „Ingenieur*in im öffentlichen Dienst“**. Ziel: Mit negativen Behördenklischees aufräumen und Bewerber*innen für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst begeistern.
- Weitere Möglichkeiten der Vermarktung der Stadt Köln als Arbeitgeberin in **Bewegt** z.B. über Social Media, für Messeauftritte und die neu gestaltete Karriereseite in Form von Berufsbeschreibungen wird geprüft
- Bündelung und Erweiterung **gesamtstädtischer Hochschulmarketing-Aktivitäten**: Von Unternehmensvorträgen und Promotion bis hin zu Plakatkampagnen in den relevanten Fachbereichen der umliegenden Universitäten und Fachhochschulen.
- Konzeption eines **Mitarbeiterempfehlungsprogramms** bei der Stadt Köln, um von der gezielten Vermittlung geeigneter Bewerber*innen durch die Beschäftigten zu profitieren
- Die Entwicklung einer **Arbeitgebermarke Stadt Köln** als Teil einer strategischen Neuausrichtung der Stadtverwaltung Köln auf dem Arbeitsmarkt mithilfe externer Begleitung: Gemeinsam mit den Mitarbeitenden wird eine nachhaltige Arbeitgeberpositionierung im Sinne einer Unternehmensidentität entwickelt. So wird die Stadt Köln als glaubhafte und attraktive Arbeitgeberin positioniert und signifikant von anderen Arbeitgebern abgegrenzt. Ist die Unternehmensidentität einmal herausgearbeitet, werden sich die Personalmarketingmaßnahmen zielgerichtet an dieser orientieren.

Events

Teilnahme an erfolgsversprechenden Ausbildungs-, Absolventen- und Karrieremessen zur Gewinnung potenzieller Bewerber*innen sowie Initiierung eigener Veranstaltungen, um potenzielle Kolleginnen und Kollegen auf die Stadt als attraktive Arbeitgeberin aufmerksam zu machen.

- Teilnahme des Bewerbercenters an **13 Job- und Karrieremessen** mit Repräsentantinnen und Repräsentanten der Fachdienststellen (berufsübergreifenden sowie fachorientiert)
- Die Ausbildungsleitung nimmt neben gemeinsamen Formaten, wie den Karrieretagen und der Jobmesse Köln, ebenfalls an zahlreichen Informationsveranstaltungen, Messen, Berufsforen und ähnlichen Veranstaltungen teil
- Vielzahl an **außergewöhnlichen Messeaktivitäten**, die das Bewerbercenter in Zusammenarbeit mit den Fachdienststellen wahrgenommen hat: u.a. Unternehmens-Präsentationen, eine Podiumsdiskussion Company Pitch, Gewinnspiele, die Außenpräsenz von Feuerwehr und Ordnungsdienst mit Drehleiter-Fahren und Fotobox...
- Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit speziell für **Kaufhofhof-Mitarbeitende**, die derzeit auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sind. Es wurden ca. 70 Bewerbungen generiert, eine Prüfung eingeleitet und bereits mehrere erste Einstellungserfolge erzielt.
- Im Rahmen der Initiative „**Einstellung zählt - Arbeitgeber gewinnen**“ hat die Stadt Köln ebenfalls an einem von der Agentur für Arbeit Köln organisierten Bewerbungstag für schwerbehinderte Kundinnen und Kunden teilgenommen. Das Bewerbercenter konnte in den Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit in Köln die zahlreich erschienenen schwerbehinderten Menschen umfassend über die vielfältigen Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Stadtverwaltung Köln informieren.



Ausblick 2020:

Ausbau der Teilnahme an erfolgsversprechenden **Job- und Karrieremessen** zur Gewinnung potenzieller Kolleginnen und Kollegen, aktueller Stand mind. **14 Formate**:

- Querdenker Tag, meet@fh-aachen, women&work, meet@th-koeln, Karrieretag Bauwirtschaft, JobSpeed-Dating, IT-Jobtag, Jobmesse Köln, VDI Recruiting Tag, Karrieretag Bonn, Soldatentag "Berufsorientierung Öffentlicher Dienst", Karrieretag Köln, Karrieretag Öffentliche Bauverwaltung, Absolventenkongress.
- Erarbeitung eines **innovativen Messekonzepts**, um mit einem modernen und interaktiven Messeauftritt geeignete Bewerber*innen zu akquirieren
- Weiterhin eine enge **Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter Köln**: u. a. gezielte Ausschreibungen und Ansprache, geförderte Beschäftigung, Job-Speed-Dating, Querdenker-Tag und weitere Formate.
- „**Tag der offenen Tür**“ inklusive Vorstellung der verschiedenen Fachdienststellen ist geplant

Kompetenzen und Qualifizierungen

- Einführung der **modularen Qualifizierung für den technischen Fachkräftemangel-Bereich (Ingenieur*innen-Stellen)**: Eröffnet Perspektiven und damit Karrierewege über die Laufbahngrenze (ehemals) höherer Dienst hinweg. Dies ist ein wichtiger Baustein zur Motivation und Erhaltung des Bestandspersonals, und attraktivitätsfördernd zur Gewinnung von Personal als eine weitere interne Karrierechance
- Die **Förderung von Masterstudiengängen** komplettiert das Aufstiegsangebot
- Im Rahmen eines Pilotprojektes wurde den Fachdienststellen, die Ingenieure*innen einsetzen, die Möglichkeit eingeräumt, für geeignete Aufgaben **Stellenausschreibungen für „Sonstige Beschäftigte“** zu öffnen. Damit werden gute, engagierte Fachkräfte gefördert und gehalten, Vakanzen gerade in den Eingangsamtern der jeweils höheren Laufbahn können so z.T. schneller besetzt werden und auch extern erschließt sich hiermit ein weitaus größerer Bewerberkreis
- Mit der Anwendungsregelung der Arbeitgeberrichtlinie der VKA zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften (Fachkräfterichtlinie) stehen der Arbeitgeberin Stadt Köln auch monetäre Anreize (bspw. eine befristete Fachkräftezulage) zur Personalgewinnung und -erhaltung zur Verfügung, welche nunmehr individuell in Abstimmung der Dienststellen mit dem Personal und Verwaltungsmanagement eingesetzt werden können.
- Bei der Erstellung von Anforderungsprofilen und Festlegung der Ausbildungserfordernisse werden regelmäßig die Möglichkeiten von Öffnungen für weitere Berufs- bzw. Studienabschlüsse geprüft und umgesetzt.
- Für den Bereich Ausbildung ist festzuhalten, dass die Stadt Köln in **37 verschiedenen Berufsbildern ausbildet** (hierbei sind die Ausbildungen beim Amt für Kinder, Jugend und Familie noch nicht eingerechnet).

Ausblick 2020:

- Eine weitere **modulare Qualifizierung für den Sozialbereich** wird in Kürze aufgelegt.
- **Qualifizierung für staatlich geprüfte Techniker*innen** geplant, um damit Karrierewege über die Laufbahngrenze des (ehemals) gehobenen Dienstes (vgl. Ingenieure*innen) zu eröffnen.
- In enger Zusammenarbeit mit den Dienststellen werden **neue Ausbildungs- und Studiengänge erarbeitet**, um den wandelnden Bedarfen Rechnung zu tragen. So wird derzeit bspw. ein Studienangebot zum Fachbereich „Digitalisierung“ geprüft, um die Bedarfe in diesem Bereich zukünftig besser decken zu können.
- In 2020 werden **erstmalig folgende Studiengänge und Ausbildungen** bei der Stadt Köln angeboten: Hygienekontrolleur*in, Stadtbauoberinspektor*in (Vorbereitungsdienst für den gehobenen nichttechnischen Dienst auf Basis eines zuvor erworbenen Diplom- oder Bachelorstudiums), Techniker*in "Premiausbildung", Verwaltungsfachangestellte*r für öffentliche Ordnung und Verwaltungsinformatiker*in (Duales Studium in der Beamtenlaufbahn).
- Das **Traineeprogramm zur Gewinnung von externen Nachwuchsführungskräften** für die Ämtergruppe des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (ehemals höherer Dienst) wird neu aufgelegt. Zielgruppe sind Absolvent*innen verschiedener Studiengänge, bspw. in den Fachrichtungen Verwaltungswissenschaften, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Rechtswissenschaften.