



Einreicher:

Stadtverordneter Wollenberg, DIE LINKE

Betreff:

Personal-Recruiting für die Landeshauptstadt

Erstellungsdatum: 09.09.2021

Freigabedatum:

Datum der Sitzung: 22.09.2021

Anlass des Auskunftersuchens gem. § 29 Abs. 1 BbgKVerf.:

Die Landeshauptstadt Potsdam hat kontinuierlich eine große Anzahl von Stellen in der Verwaltung neu zu besetzen. Gleichzeitig ist die Verfügbarkeit von geeigneten Kandidat:innen für viele Aufgaben immer geringer und es gibt viele konkurrierende Angebote anderer Arbeitgeber:innen.

Ich frage den Oberbürgermeister:

Welche Kanäle und Plattformen nutzt die Landeshauptstadt derzeit, um Stellenangebote zu veröffentlichen und um geeignete Fachkräfte zu werben?

Die Qualität der Personalgewinnung bemisst sich vor allem erstmal in der erfolgreichen Besetzung von freien Stellen. Dafür notwendig ist als allererstes die zielgerichtete Ansprache von geeigneten Bewerbenden unter Nutzung der effizientesten und dafür geeignetsten Kanäle. Um einen evidenten Eindruck von der Nutzung der diversen Kanäle zu bekommen, wurden im bereits implementierten Onlinebewerbungsverfahren entsprechende Rückfragen an die Bewerbenden hinterlegt, um quantifizierbare Zahlen künftig über den genutzten Kanal zu bekommen. Es wird derzeit daran gearbeitet, noch „breiter“ bei der Werbung für Stellenausschreibungen vorzugehen.

Derzeit werden neben der eigenen Karrierewebsite im Inter- und Intranet v.a. die Plattformen Brandenburg.de, bund.de und Interamt genutzt, um eine breite Masse von potenziellen Bewerbenden deutschlandweit anzusprechen. Darüber hinaus werden von den jeweiligen Geschäfts- und Fachbereichen konkrete Vorschläge für spezifische Ausschreibungskanäle (Print und Online) gemacht, die dann durch das Recruiting nach Möglichkeit umgesetzt werden. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt mit ihrer Jobplattform, die auch eine bundesweite Reichweite aufweisen kann (IndustryArena GmbH – Jobinfo24, stellen24.de, arbeitsmarktservice.at, jobcluster.de, arbeit-regional.de, Deutschland-Stellenmarkt.de HR4YOU, Online-Stellenmarkt.net, REKRUTER, HeyJobs GmbH, Stellenanzeigen-Markt.de, salesjob Stellenmarkt GmbH, Jobware GmbH-jobs-für-meine-region.de, Funke Works GmbH /azubi.de, Tideri OHG, mvjob.de).

Fortsetzung auf Seite 2

Unterschrift

Anlassbezogen und zielgruppenspezifisch werden kostenpflichtige Angebote von diversen Anbietenden genutzt (mit z.B. bestimmten Berufsgruppenbezug), um v.a. in Berufssegmenten mit mangelndem Angebot an Bewerbenden diese effizienter anzusprechen. Auf Wunsch der Bedarfsstellen werden durch das Team Recruiting auch noch andere exemplarische Portale genutzt, die u.a. auch gezielt Student*innen (m/w/d) / Akademiker*innen (m/w/d) überzeugen sollen, sich bei der LHP zu bewerben (u.a. www.studentenwerk.de).

Um unsere Reichweite bei der Personalgewinnung zu unterstützen, werden regelmäßig Stellenausschreibungen über die Social Media Kanäle der Stadt (Twitter, Facebook, Instagram) veröffentlicht, um vornehmlich Berufseinsteiger*innen (m/w/d) zu gewinnen.

Durch das Einrichten und Nutzen eines Talentpools in der LHP soll eine erneute Ansprache von nicht zum Zuge gekommenen Bewerbenden schneller ermöglicht werden, um damit die Attraktivität der LHP als Arbeitgeberin zu erhöhen. Die Prozesse dazu befinden sich bereits in der konkreten Beschreibung.

Eine wichtige Zäsur wird der angestrebte Relaunch der Website potsdam.de mit sich bringen. Der Prozess ist gestartet und soll Schritt für Schritt seinen Abschluss voraussichtlich in 2024 finden.

Eine zusammengefasste (europaweite) Ausschreibung und Vergabe einer Personaldienstleistung im Feld der Personalgewinnung mit allen Facetten (Kanäle, Direktansprache, Verfahrensdurchführung, rechtssichere Aufarbeitung) kann als ganzheitlicher Ansatz die Qualität in der Personalgewinnung noch weiter steigern und den noch offenen und weiteren sehr dynamischen Bedarfen gerecht werden. Auch dieser Prozess ist gestartet und soll Mitte 2022 abgeschlossen sein.

Zuständigkeit: Geschäftsbereich Zentrale Verwaltung