



Stadt Leverkusen

Ergänzung zur Vorlage Nr. 2022/1449/1

Der Oberbürgermeister

I/01-011-neu-wb/11-FL-wen/neu

Dezernat/Fachbereich/AZ

04.04.2022

Datum

Beratungsfolge	Datum	Zuständigkeit	Behandlung
Haupt- und Personalausschuss	04.04.2022	Beratung	öffentlich
Rat der Stadt Leverkusen	04.04.2022	Entscheidung	öffentlich

Betreff:

Stadt Leverkusen als attraktiver Arbeitgeber

- Sachstandsbericht

- Präsentation vom 04.04.2022

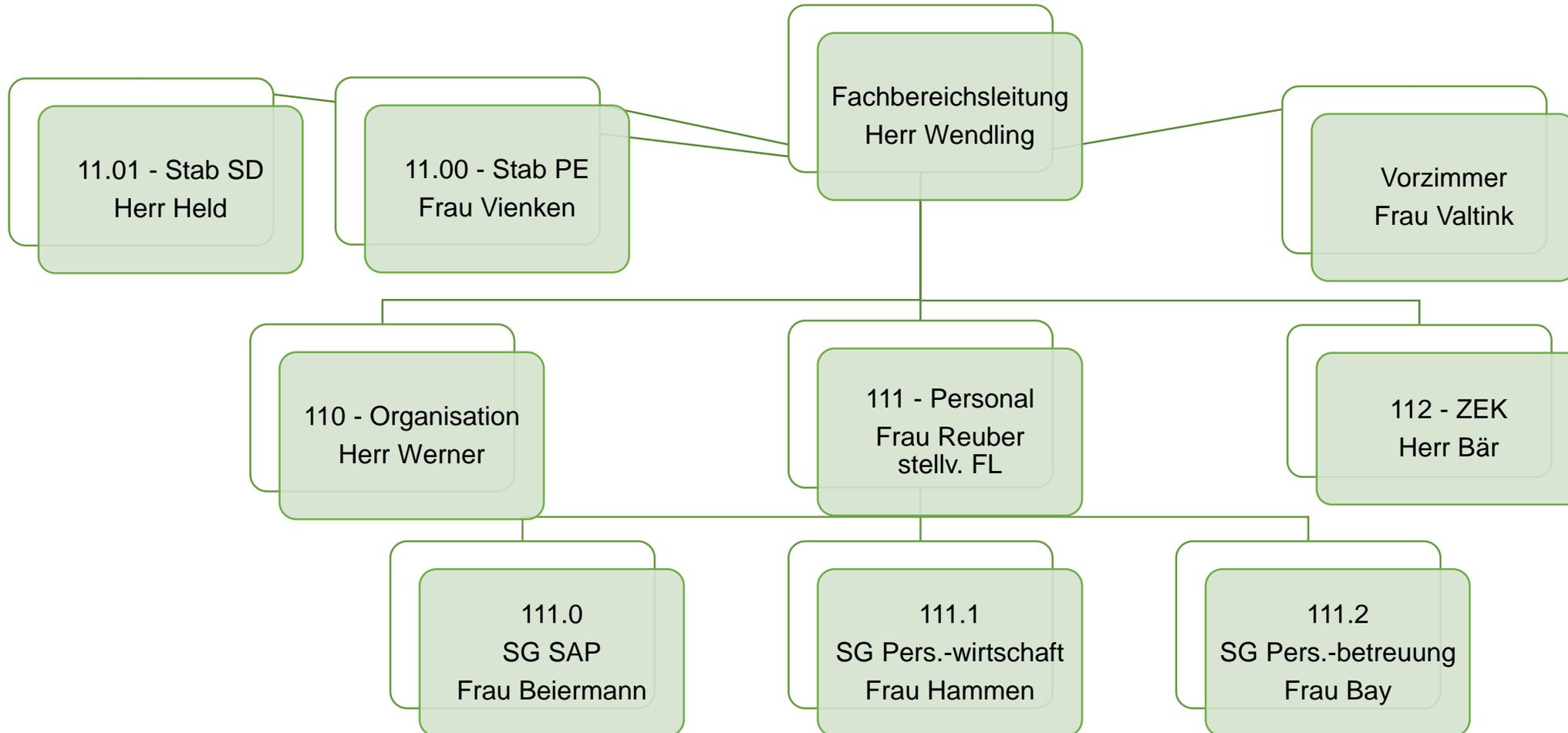
Haupt- und Personalausschuss (04.04.2022)

Fachbereich Personal und Organisation
zu Nr. 2022/1449 Sachstandsbericht
(Beschlussvorlage Nr. 2022/1449/1)

Fachbereich Personal und Organisation (FB 11)

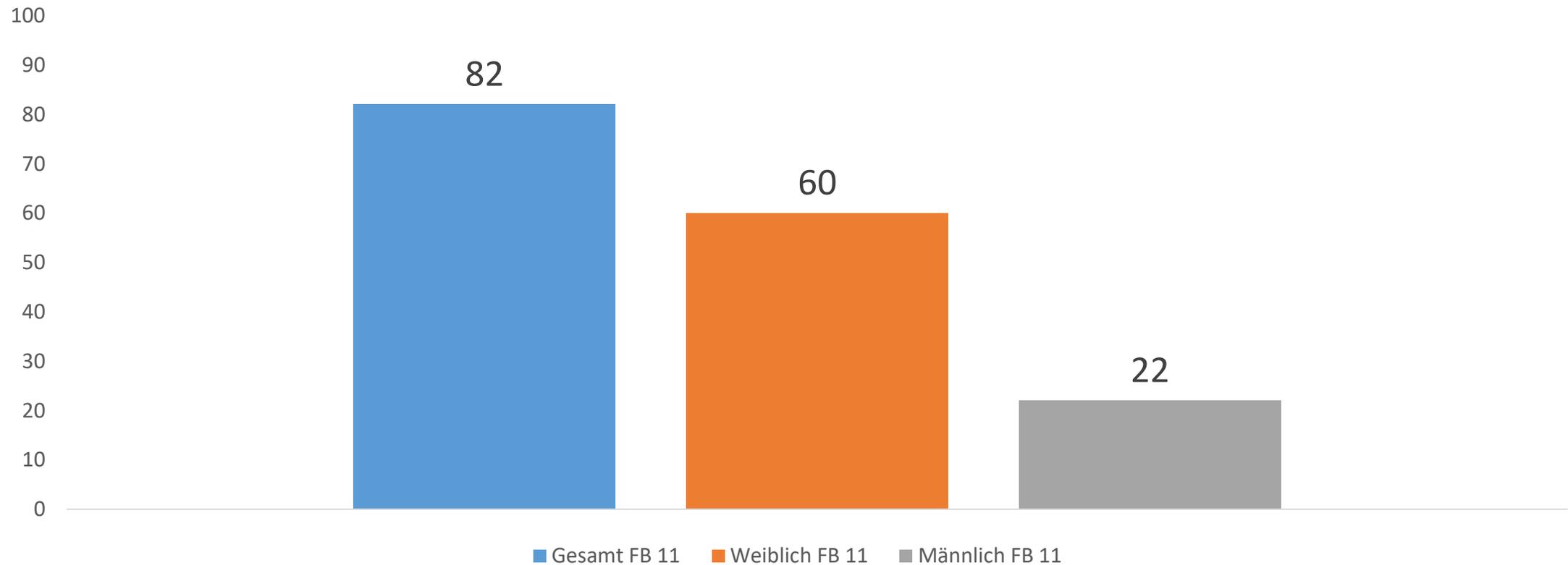
- ◆ Vorstellung/Organigramm FB 11
- ◆ Zahlen, Daten & Fakten
- ◆ Situationsbeschreibung „stadtweit“

Vorstellung/Organigramm FB 11

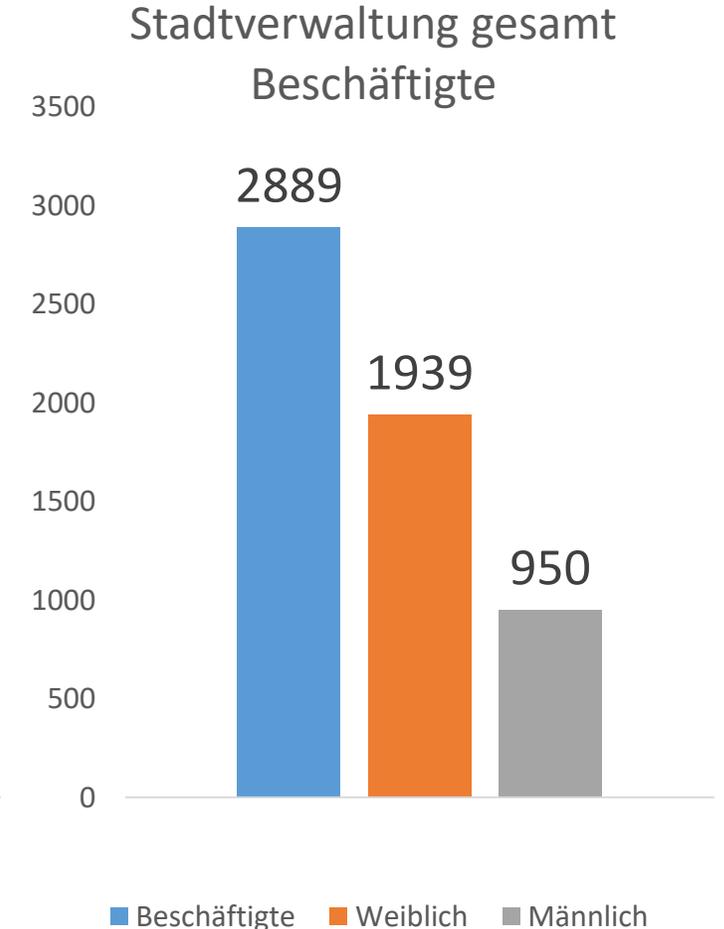
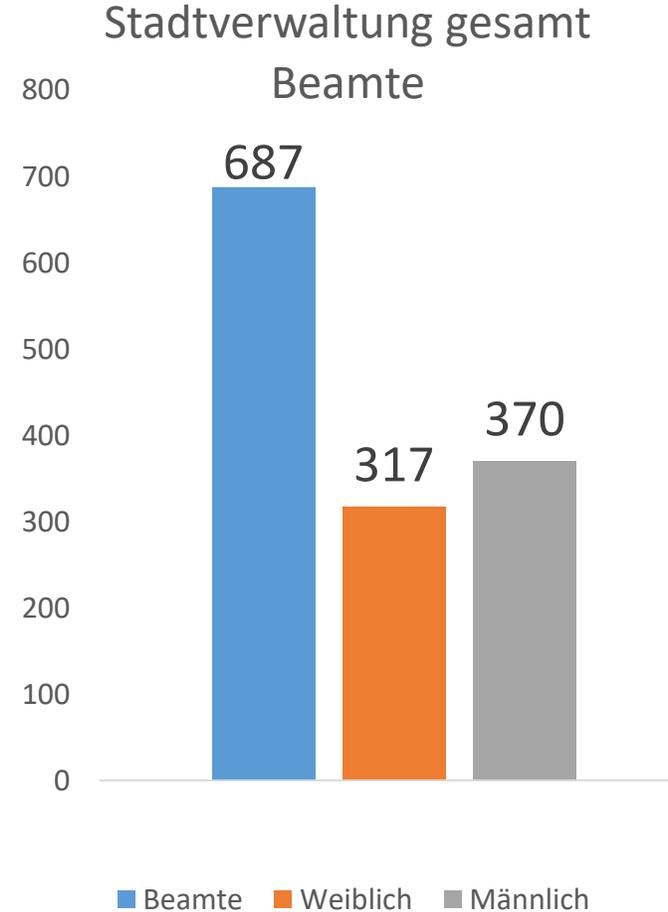
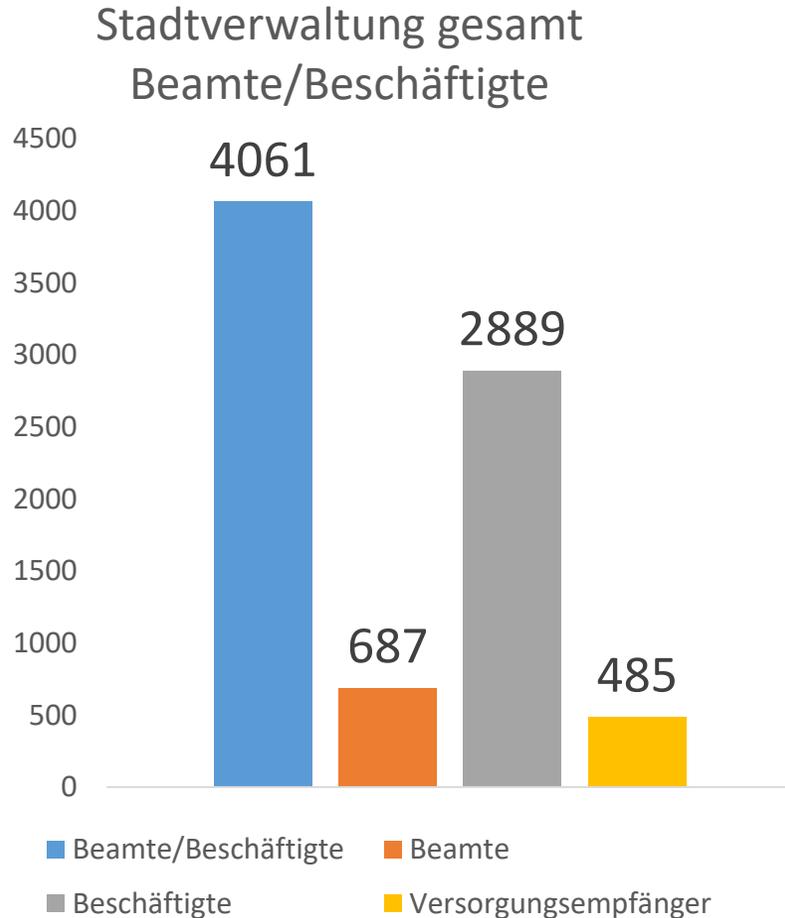


Zahlen, Daten & Fakten

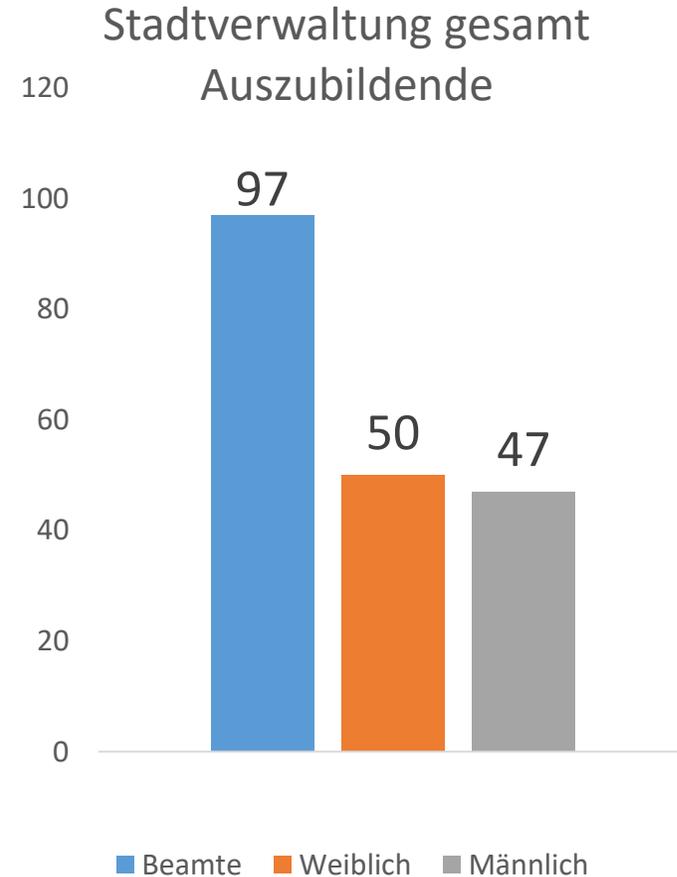
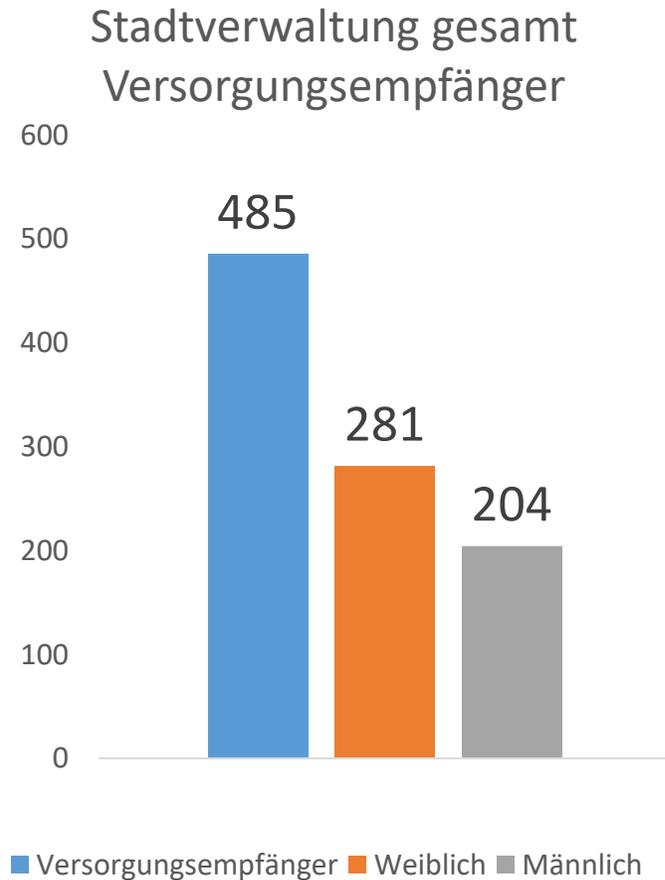
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im FB 11 (30.03.2022)



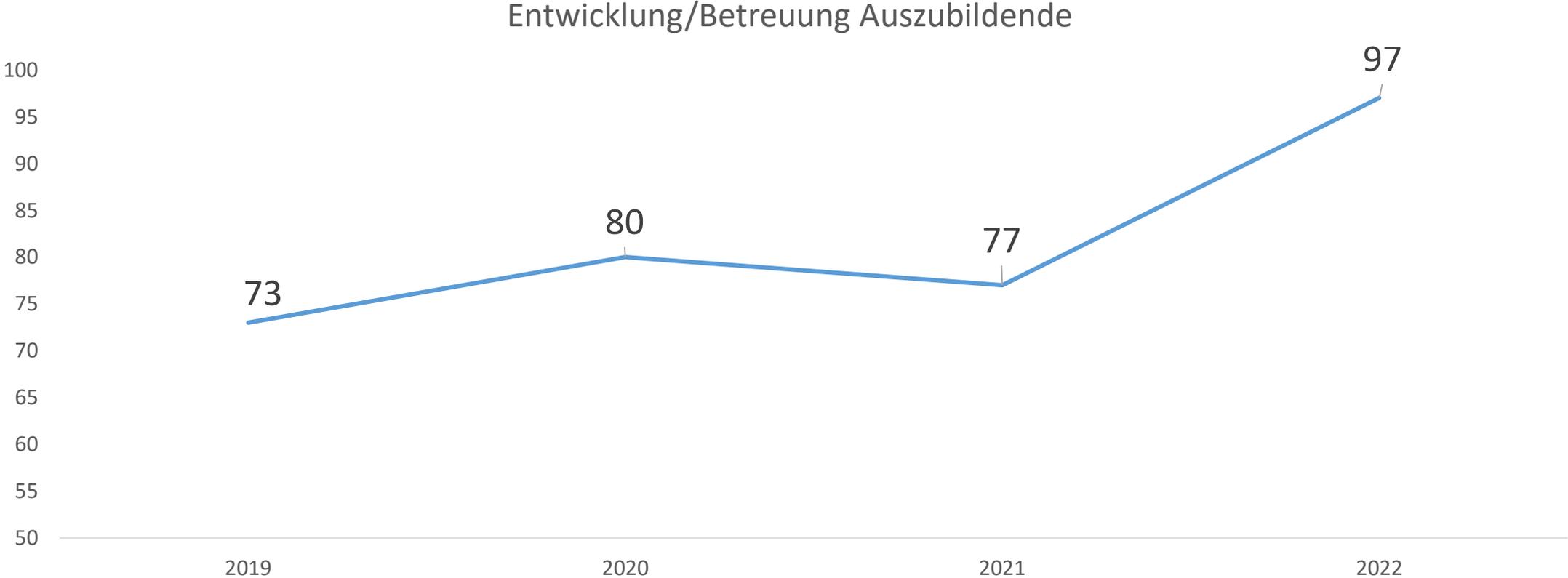
Zahlen, Daten & Fakten



Zahlen, Daten & Fakten

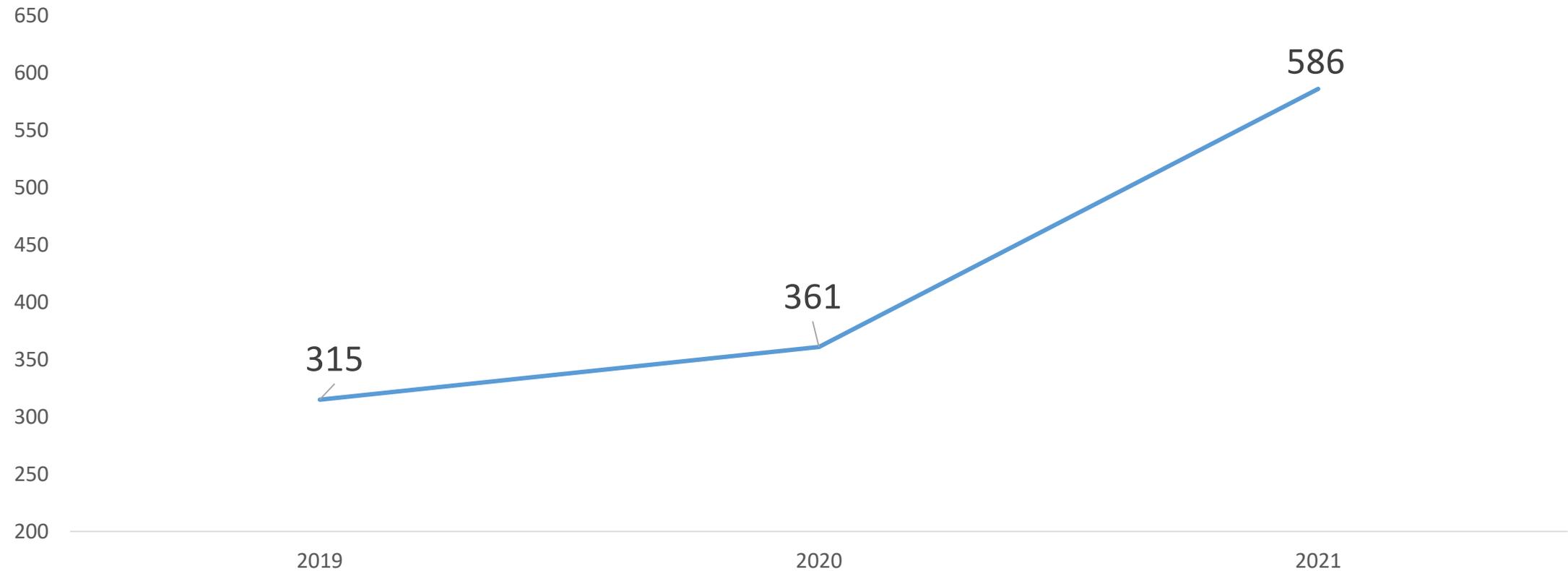


Zahlen, Daten & Fakten



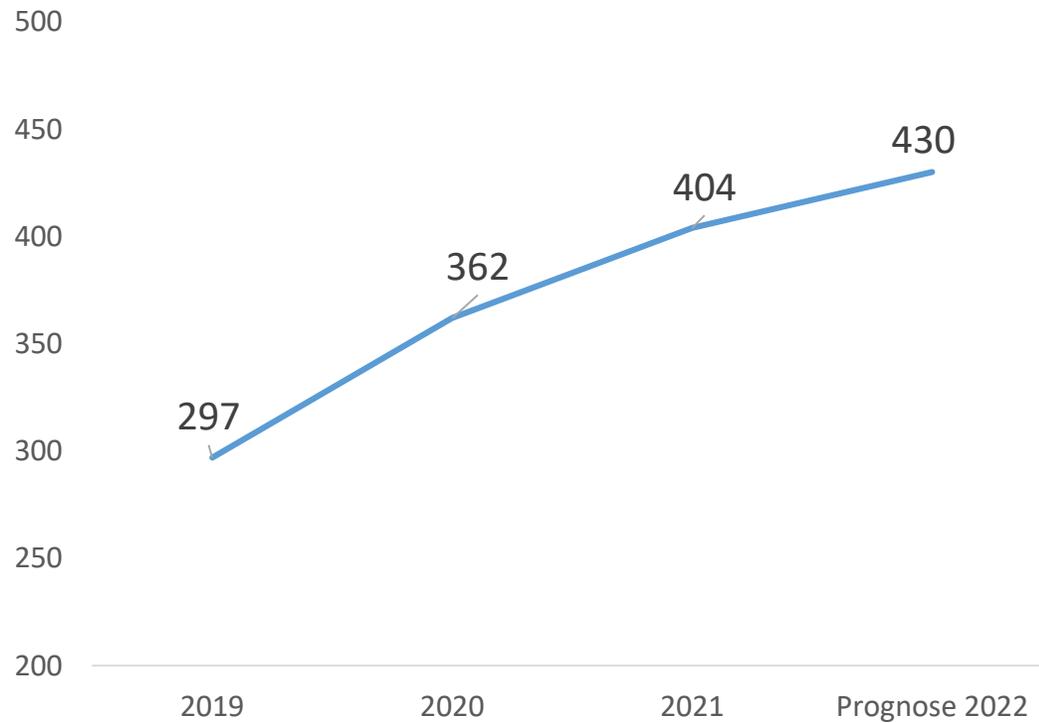
Zahlen, Daten & Fakten

Entwicklung Neueinstellungen von extern

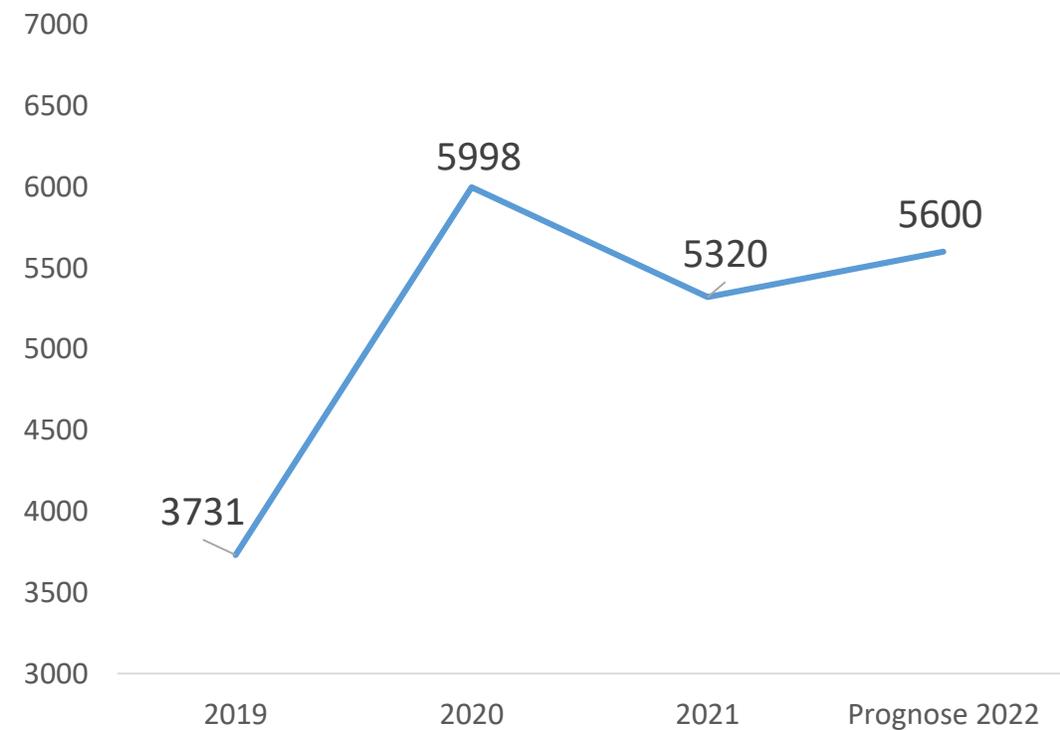


Zahlen, Daten & Fakten

Entwicklung Stellenbesetzungsverfahren



Entwicklung Bewerbungen



Situationsbeschreibung „stadtweit“

- ◆ Belastung durch „Krisen“ (Corona, Flut, Explosion, Ukraine) seit nunmehr 2 Jahren; Erschöpfungsmerkmale erkennbar
- ◆ Überlastungsanzeigen aus diversen Bereichen
- ◆ wiederholt erfolglose Besetzungsverfahren
- ◆ Fachkräftemangel, Konkurrenzsituation mit „freier Wirtschaft“
- ◆ Vakanzen im Bau-, Sozial-, Erziehungs- und Verwaltungsbereich
- ◆ unverminderter Anstieg an Stelleneinrichtungen/Ausschreibungen

Beschluss des Rates vom 13.12.2021

Antrag/Änderungsantrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Vorlagen 2021/1085, 2021/1215, 2021/1216

**Antrag Fraktionen von CDU und BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN 2022/1395 (03.03.2022 -Personalbericht-)**

**Schaffung Arbeitgebermarke – Karriereportal – Neufassung
Stellenausschreibungen inkl. verstärkte Nutzung Social Media – Benchmarks –
Mentoring-Programm - Personalbericht**

Agenda

- ◆ I . Neufassung Stellenausschreibungen/Vorstellung nextLEVel
- ◆ II. Arbeitgebermarke & Arbeitgeberattraktivität & Mentoring-Programm
- ◆ III. Benchmark/Personalbericht
- ◆ IV. Karriereportal & soziale Medien
- ◆ Nächste Schritte & Zeitschiene
- ◆ Beschlussvorschlag

I. Neufassung Stellenausschreibung/ Vorstellung nextLEVEL

Ausgangslage Stadt Leverkusen

Einleitungstext bislang:

Leverkusen (164.000 Einwohner) ist nicht nur eine Industriestadt mit Schwerpunkt Chemie sowie Maschinenbau und Autozulieferung. Es ist auch eine Stadt mit hohem Freizeitwert am Rande des Bergischen Landes zwischen Köln und Düsseldorf. Ein reichhaltiges Angebot im kulturellen Bereich, im Spitzen- und Breitensport sowie die verkehrsgünstige Lage zeichnen Leverkusen aus.

Leverkusen (164.000 Einwohner) ist nicht nur eine Industriestadt mit Schwerpunkt Chemie sowie Maschinenbau und Autozulieferung. Es ist auch eine Stadt mit hohem Freizeitwert am Rande des Bergischen Landes zwischen Köln und Düsseldorf. Ein reichhaltiges Angebot im kulturellen Bereich, im Spitzen- und Breitensport sowie die verkehrsgünstige Lage zeichnen Leverkusen aus.

Die Stadt Leverkusen sucht



Erzieherin/Erzieher (m/w/d)

Wir suchen Sie!

Der Fachbereich Kinder und Jugend der Stadt Leverkusen sucht ab sofort Erzieherinnen bzw. Erzieher (zwei bis drei TVL90-Stellen) für verschiedene Kindertageseinrichtungen in Vollzeit/ Teilzeit für unbefristete wie befristete Stellen.

Voraussetzung für die Abgabe einer Bewerbung:

- Staatlich anerkannte Erzieherinnen und Erzieher
- Staatlich anerkannte Heilpädagoginnen und Heilpädagogen
- Staatlich anerkannte Heilberufshilfen und Heilberufshilfen, die an einer Fachschule oder in entsprechender berufsqualifizierenden Studiengängen der Berufshilfe ausgebildet sind
- Kindererkranktenhilfen und Kindererkranktenhilfen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation, vor allem für die Betreuung von Kindern mit besonderen pädagogischen Betreuungsbefehl eingesetzt werden
- Absolventinnen und Absolventen von Studiengängen der sozialen Arbeit mit staatlicher Anerkennung
- Absolventinnen und Absolventen von Diplom-, Bachelor- und Master-Studiengängen der Erziehungswissenschaften, der Pädagogik sowie Studiengängen der Fachrichtung Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik sowie Sozialpädagogik, wenn sie einen Nachweis über eine insgesamt mindestens einsemestrige Praxiserfahrung in der Kindertagesbetreuung vorlegen

Das Aufgabengebiet umfasst schwerpunktmäßig:

- Förderung und Entwicklung von Kindern, auch von Kindern mit Förderungsbedarf
- Durchführung und Anleitung kreativer Angebote zur Förderung
- Planung, Gestaltung und Koordination des Förder- und Entwicklungsprozesses
- Erstellung von Beobachtungs- und Entwicklungsprotokollen

Ansprechpartnerinnen für den Fachbereich Kinder und Jugend in Bewerbungsgelgenheiten:

Direknet IV/Personalabteilung
Frau Meiners, Tel.: 02 14 4 26 - 24 25
E-Mail: carmen.meiners@postpark-lew.de

Frau Angermann, Tel.: 02 14 4 56 - 88 40
E-Mail: agnee.angermann@stadtleverkusen.de

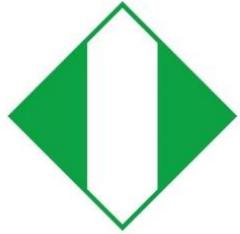
Es werden ausschließlich Onlinebewerbungen über das Bewerberportal entgegengenommen.

Eine Besetzung der Vollzeitstellen in Teilzeit ist möglich, wenn eine Verteilung der Arbeitslast Realis im Rahmen der Öffnungszahlen gewährleistet ist.

Ausgangslage Stadt Leverkusen

The screenshot shows the website header with the City of Leverkusen logo and navigation menu. The main content area is titled 'Stellenausschreibungen' and includes a 'vorlesen' button. Below the title, there are two dropdown menus: 'Corona-Info Bewerbungen' and 'Datenschutz'. A text block provides information about the application process during the COVID-19 pandemic, mentioning video conferences and safety measures. Another text block is titled 'Datenschutz' and provides information about data protection. A sidebar on the right contains a navigation menu with options like 'Rathaus & Service', 'Stadtverwaltung', and 'Arbeitgeberin Stadt'. At the bottom of the sidebar, there are links for 'Zum Stellenportal', 'Login Bewerberportal', and 'Info für Jobs bei der Gebäudewirtschaft'.

The screenshot shows the website header with the City of Leverkusen logo and navigation menu. The main content area is titled 'Arbeitgeberin Stadt' and includes a 'vorlesen' button. Below the title, there are three news items: 'Ausbildung bei der Stadt' (Training at the City), 'Aktuelle Stellenausschreibungen' (Current Job Vacancies), and 'Neue Azubis starten' (New Apprentices Start). Each news item includes a small image and a 'mehr' button. A sidebar on the right contains a navigation menu with options like 'Rathaus & Service', 'Stadtverwaltung', and 'Arbeitgeberin Stadt'. At the bottom of the sidebar, there is a 'Kontakt' section with the address 'Barmer Haus, Moskauer Straße 4a, 51373 Leverkusen' and a link to 'Stellen, Praktika, Ausbildung'.



nextLEVEL

Neuausrichtung Stellenanzeigenmanagement

1. Meilensteine nextLEVel

- ◆ Headerbilder von „unseren“ Mitarbeiter*innen
- ◆ neues Layout
- ◆ zielgruppenspezifische Ansprache
- ◆ prozessuale Änderungen intern & extern

Beispielstellenausschreibung aus dem Bewerberportal



Leinfelden-Echterdingen wächst. Mehr als 107.000 Menschen lieben den Rhein und die Kultur, den Sport und die Gemeinschaft, die Dynamik und Vielfalt. Für all das setzen wir uns ein: Mit 2.000 Mitarbeitenden entwickeln wir unsere Stadt Tag für Tag weiter. Und selbst übrigens auch. Waschen Sie mit?

Wir als Fachbereich Personal und Organisation (11) suchen im Bereich Personalwirtschaft - möglichst bald und unbefristet in Vollzeit - vielseitige Verstärkung als

Recruiter*in (m/w/d)

Das sind Ihre Aufgaben:

- Sie übernehmen federführend das gesamte Bewerbermanagement für Ihren eigenen Verantwortungsbereich
- Sie gestalten attraktive sowie zielgruppenorientierte Stellenausschreibungen
- Sie führen empathisch und wertschätzend Vorstellungsgespräche durch und begleiten Ihre Bewerberinnen bis zur Einstellung
- Sie sind strategischer Partnerin und unterstützen Ihre Fachbereiche bei der Suche nach neuen Kolleg*innen
- Sie arbeiten aktiv bei Personalprojekten zur Weiterentwicklung unserer Expertise mit

Das bringen Sie mit:

- Befähigung für die Laufbahngruppe 2.1 OStB
- erfolgreich abgeschlossener Verwaltungswissenschaften II oder
- erfolgreicher Abschluss eines Hochschulstudiums (Diplom (FH) oder Bachelor) in den Studienbereichen der Rechts-, Wirtschafts- oder Verwaltungswissenschaften oder einer tätigkeitsnahen Studienrichtung
- mindestens mit erster Berufserfahrung im Bereich Recruiting oder Personalmanagement

Sie brennen für Recruiting und haben Lust gemeinsam mit uns die Personengewinnung bei der Stadt Leinfelden-Echterdingen noch ein bisschen mehr zu gestalten? Dann haben wir Lust auf Sie! Bewerben Sie sich [bis zum 17.04.2022](#) - Jetzt online, hier falls Sie noch weitere Fragen haben, freut sich Nicole Hammen (Fachbereich Personal und Organisation), Telefon 0214 206 11-55, auf Ihren Kontakt. Mehr Infos zu uns als Arbeitgeberin erhalten Sie direkt vom Team Recruiting, da bald in Leinfelden.

Das macht Sie stark:

- Sie sind selbstbestimmt im Umgang mit Bewerberinnen, Führungskräften, Eltern und überzeugen durch ein professionelles Auftreten in der Durchführung von Vorstellungsgesprächen
- Sie haben idealerweise Kenntnisse im Arbeits-, Tarif- und Beamtenrecht
- Sie sind eine Teamplayerin und begleiten uns mit Proaktivität und Hands-on-Mentalität
- Sie kommunizieren transparent sowie zielorientiert und haben eine ausgeprägte Dienstleistungsorientierung
- Sie sind flexibel und erkennen neue Potentiale

Und das bieten wir Ihnen:

- Einstufung in die Entgeltgruppe 10 TV/ÖD bzw. eine Besoldung nach A 11 LBesG
- aufgabenorientiertes Arbeiten im Homeoffice
- engagiertes und motiviertes Team mit dem Sie gemeinsam wachsen können
- flexible Arbeitszeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- deutlich vergünstigtes Jobticket der Verkehrsverbände VRS und bei entsprechendem Wohnort VRR
- Internes wie externe Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- vielfältiges Angebot im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- zusätzliche Betriebsrente der Rheinischen Versorgungskasse für tariflich Beschäftigte
- corporate benefits - Mitarbeiterangebote mit Sonderkonditionen namhafter Hersteller und Marken



Verena Däub
Team Recruiting
Telefon 0214 206 1108

**Jetzt
bewerben**

[Link](#) zum Bewerberportal

Bildbanner



II. Arbeitgebermarke & Arbeitgeberattraktivität & Mentoring-Programm

Stadt Leverkusen als attraktiver Arbeitgeber

Handlungsfelder	In Anwendung	In Planung
Vereinbarkeit Beruf- & Privatleben	<ul style="list-style-type: none">- flexible Arbeitszeitgestaltung- 247 AZ-Modelle- Mobile Arbeit ~ 1.200 Plätze	
Gesundheit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none">- Abwechslungsreiches BGM- BEM-Verfahren- Psychosoziale Beratung intern/extern- BEMpsy	<ul style="list-style-type: none">- Diversity Management- Gesundheitszirkel- Digitale Gesundheitstage- Runder Tisch BEMpsy Lev
Benefits	<ul style="list-style-type: none">- Job-Ticket- Corporate Benefits- Bezuschussung berufsbegl. Weiterentwicklung- Fachkräftezulage	<ul style="list-style-type: none">- Zuschuss Fahrrad/E-Bike- Prüfung Goodies konzernweit- modifizierte Fachkräftezulage- Zulage bei Einarbeitung
Willkommens- & Abschiedskultur	<ul style="list-style-type: none">- Willkommens-Mappe zur Begrüßung- Mailings vor 1. Arbeitstag- Ehrungsfeier/Geschenk bei Renteneintritt	<ul style="list-style-type: none">- Begrüßungsevent zum Start- Onboarding-Konzept in den FB- Boomerang-Konzept

Stadt Leverkusen als attraktiver Arbeitgeber

Handlungsfelder	In Anwendung	In Planung
Nachwuchsgewinnung	<ul style="list-style-type: none">- 14 Ausbildungsberufe- 4 duale Studiengänge- Laptops für alle Azubis- Möglichkeit Home-Office Azubis- Werkstudenten - Kooperation mit TH Köln- Dauerausschreibung Verwaltungsexpert*in	<ul style="list-style-type: none">- 6 weitere Berufsbilder in konkreter Planung- Erweiterung PIA Kinderpfleger*innen Start 1.9.22
Berufliche Weiterentwicklung	<ul style="list-style-type: none">- Basis- und Aufbaulehrgänge- Modulare Qualifikation- Verwaltungslehrgang II- Ausbildungs- und Qualifizierungsaufstieg- Interne Führungskräftequalifizierung	<ul style="list-style-type: none">- Konzept Fachkarrieren im technischen Bereich- Modulare Qualifikation für Beschäftigte
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none">- Begleitende Maßnahmen anhand Lebens- und Arbeitsphasen für MA und Führungskräfte siehe Portfolio folgend	<ul style="list-style-type: none">- Modell für Einstellung und Zusatzqualifizierung von Bachelor-Absolventen mit Mentoring-Programm
		<ul style="list-style-type: none">- Exit-Gespräche

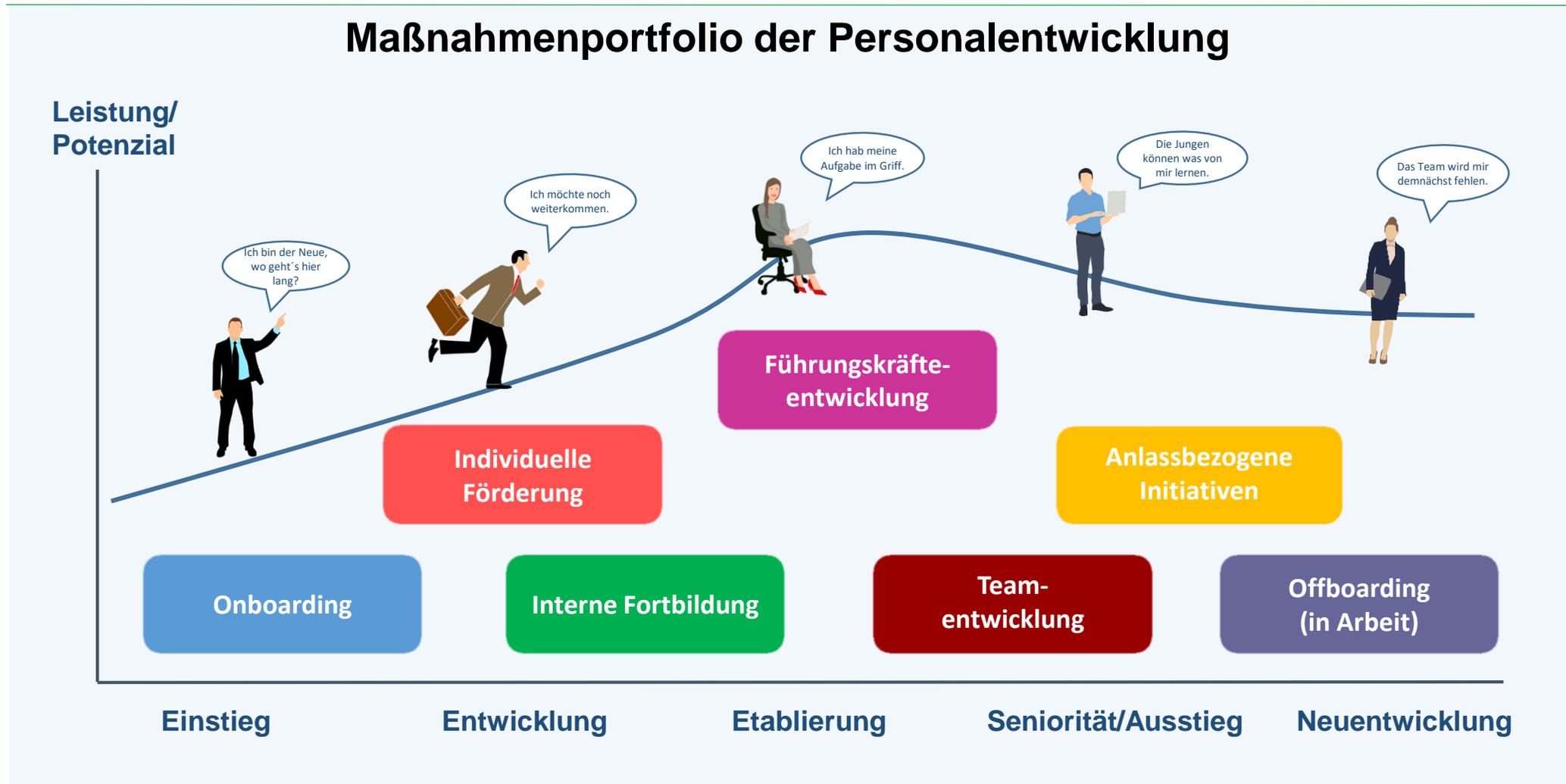
Einstellung und Zusatzqualifizierung von Bachelor-Absolventen mit Mentoring-Programm

- ◆ 8 zusätzliche Stellen für Bachelor Absolvent*innen verschiedenster Studiengänge
 - ◆ Personalbedarf im gehobenen Segment abdecken
 - ◆ Ressourcenvielfalt
- ◆ Zusatzqualifizierung mit modularem Verwaltungslehrgang II
 - ◆ Verwendungsbreite und Verwaltungsexpertise
- ◆ Mentoring-Programm begleitet die Trainees
 - ◆ in der Regel 4 Stages, Teilnahme an Projektarbeiten
 - ◆ persönliche Weiterentwicklung und Vernetzung als eigene Gruppe

Maßnahmen Stab Personalentwicklung



Maßnahmen Stab Personalentwicklung



Maßnahmen der Personalentwicklung

Führungskräfte

- Schulungsprogramm für neue Führungskräfte
- Qualifizierungsreihe für Stellvertreter*innen
- Fach-Seminare für Führungskräfte, z.B. Führen auf Distanz
- Individuelles Coaching

Mitarbeitende

- Fortbildungsprogramm, z.B. Selbstorganisation im Home-Office
- Workshop „Ist Führung etwas für mich?“
- Onboarding-Informationen
- Tutorials, z.B. Zoom

Individuelle Förderung

- Förderung von Qualifizierung in Eigeninitiative
 - Bis zu 5 Tage Sonderurlaub p.a.
 - Finanzielle Förderung bis zu 2.500 €

Bewährte und innovative Instrumente unterstützen und stärken die Arbeitgeberattraktivität.

III. Benchmark/Personalbericht

KGSt-Benchmarking/Personalbericht

- ◆ Erkenntnisse bzw. Benchmarking durch Teilnahme KGSt-Vergleichsring Personalmanagement
- ◆ aktuelle Themen → Digitalisierung/Mobiles Arbeiten, Arbeitgeberattraktivität, Personalentwicklung, Organisation & Ressourcen des Personalmanagements
- ◆ Standortbestimmung Stadt Leverkusen
- ◆ mehr Aussagekraft durch Personalbericht

IV. Karriereportal & soziale Medien

Perspektive

Abteilungen | Einstieg | Bewerbung | Infos | Werte

nextLEVEL

Leverkusen wächst. Mehr als 165.000 Menschen lieben den Rhein und die Kultur, den Sport und die Gemeinschaft, die Dynamik und Vielfalt. Für all das setzen wir uns ein: Mit 3.400 Mitarbeitenden entwickeln wir unsere Heimat Tag für Tag weiter. Uns selbst übrigens auch. Wachsen Sie mit?

Bereit fürs nächste Level

über	mehr als	starke	sagenhafte
160.000	56	3.400	126
Bürgerinnen und Bürger	unterschiedliche Berufsbilder	Kolleginnen und Kollegen	Auszubildende

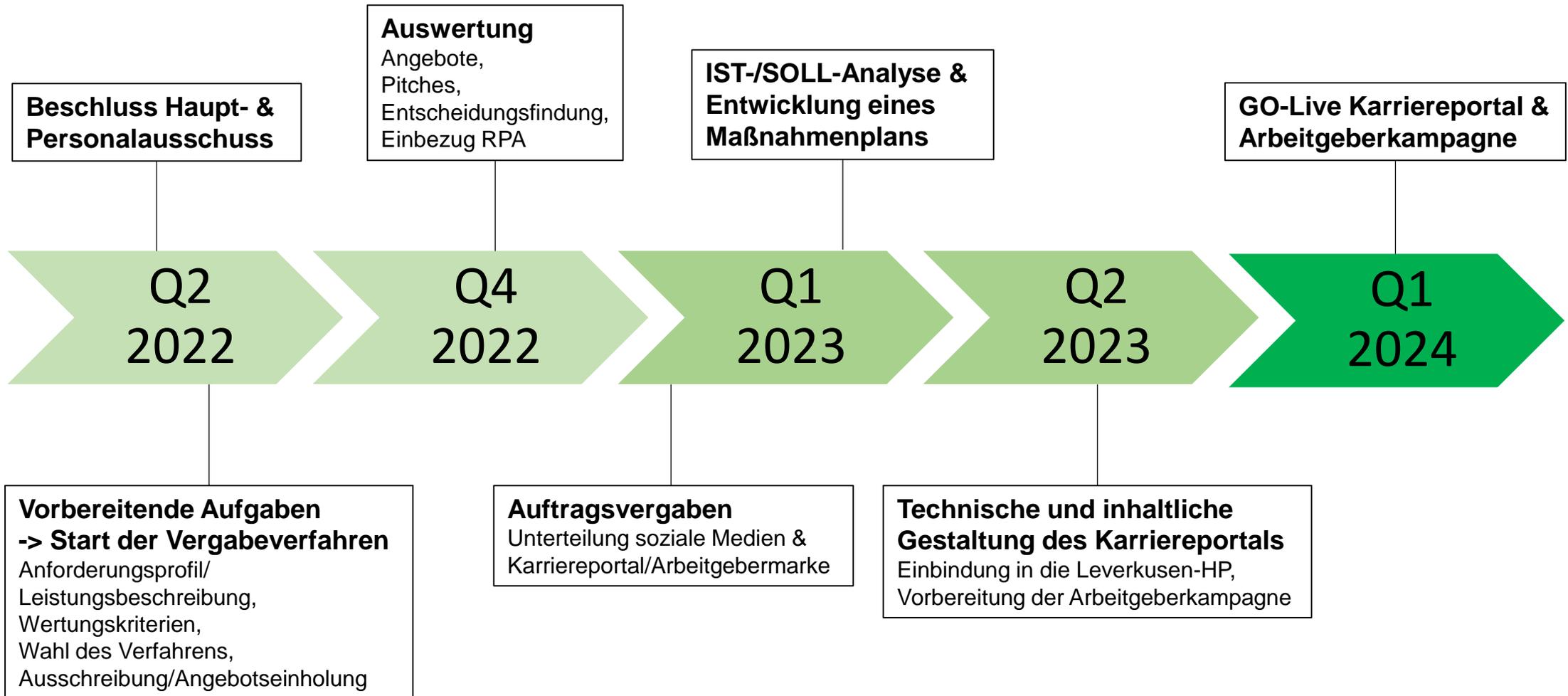
Nächste Schritte

- ◆ Weiterentwicklung der Prozesse und Konzepte
- ◆ Etablierung einer aussagekräftigen Arbeitgebermarke
- ◆ Karriereportal
- ◆ Social Media
 - ◆ bisherige Streuung
 - ◆ Pilot StepStone mit 46 „Pro“-Stellenausschreibungen
 - ◆ Workshop Anfang Juni 2022 zum Themenfeld Stellenanzeigenmarketing und Social Media Recruiting

Ressourcenbedarf

- ◆ Personell
 - 2,0 VZÄ für ein Personalmarketing
 - 1,0 VZÄ für die Ausbildung
 - 0,5 VZÄ für Personalentwicklung/Personalbericht
- ◆ Finanziell
 - Beauftragung des passenden Social Media-Kanals jährlich mit rund 150 Stellenausschreibungen
 - Beauftragung und Etablierung eines professionellen Karriereportals sowie einer Arbeitgebermarke

Zeitschiene



Beschlussvorschlag

1. Der Fachbereich Personal und Organisation wird mit der weiteren Fortführung des nextLEVel-Projektes, der Neukonzeptionierung eines Quereinstiegs für Bachelor-Absolvent*innen mit Mentoring-Programm sowie dem Aufbau eines Personalmarketings beauftragt.
2. Die benötigten Mittel i. H. v. 250.000 € (150.000 € Portal/AG-Marke bzw. Kampagne sowie 100.000 € Social Media) werden mit dem Haushalt 2023 zur Verfügung gestellt. Für erste Maßnahmen wird eine unterjährige haushaltsneutrale Mittelbereitstellung geprüft. Etwaige Folgeaufwendungen können zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht prognostiziert werden.
3. Im Fachbereich Personal und Organisation werden im nächsten Stellenplan im ersten Schritt 3,5 zusätzliche Planstellen im Segment gehobener Dienst eingerichtet und bereits im Vorgriff auf die Beschlussfassung zum Stellenplan besetzt. Je nach Projektverlauf ist der weitere Bedarf zu prüfen.
4. Der Fachbereich Personal und Organisation wird mit der Erstellung eines jährlichen Personalberichts mit Stand 31. Dezember beauftragt, der bis zum 30. April des Folgejahres veröffentlicht werden soll, um Transparenz für die Politik sowie die Mitarbeitenden zu schaffen.



nextLEVEL

Lust gemeinsam mit uns für die Stadt Leverkusen voranzugehen und das nächste LEVEL zu erreichen?

Dann unterstützen Sie uns!



Katrin Reuber



Verena Daub