



1. Sachstandsbericht

Fachbereich Personal und Organisation

Stadt Leverkusen als attraktive Arbeitgeberin

Ausgangspunkt

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.

Agenda

- ◆ Personalbericht
- ◆ Fortführung des nextLEVel-Projektes
- ◆ Neukonzeptionierung eines Quereinstiegs für Bachelor-Absolvent*innen mit Mentoring-Programm
- ◆ Aufbau eines Personalmarketings
- ◆ Karriereportal & Arbeitgebermarke

Personalbericht

Personalbericht



◆ Start der neuen Kollegin zum 01.12.2022



◆ Vorbereitung für die Veröffentlichung im April 2023
laufen

Fortführung des Projektes nextLEVel

nextLEVel

- ◆ Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- ◆ Mehr Präsenz in Businessnetzwerken
- ◆ Erhöhung der Reichweite von Stellenausschreibung in weiteren kostenlosen und kostenpflichtigen Jobportalen
- ◆ Erfahrung StepStone
- ◆ Weitere interne Prozessoptimierung

nextLEVel als attraktive Arbeitgeberin

Handlungsfelder	In Anwendung	In Planung
Vereinbarkeit Beruf- & Privatleben	- flexible Arbeitszeitgestaltung - 247 AZ-Modelle - Mobile Arbeit ~ 1.200 Plätze	Mobile Arbeit für Auszubildende
Gesundheit am Arbeitsplatz	- Abwechslungsreiches BGM - BEM-Verfahren - Psychosoziale Beratung intern/extern - BEMpsy	- Diversity Management - Gesundheitszirkel - Digitale Gesundheitstage - Runder Tisch BEMpsy Lev
Benefits	- Job-Ticket - Corporate Benefits - Bezuschussung berufsbegl. Weiterentwicklung - Fachkräftezulage	- Zuschuss Fahrrad/E-Bike - Prüfung Goodies konzernweit - modifizierte Fachkräftezulage und Willkommensprämie - Zulage bei Einarbeitung
Willkommens- & Abschiedskultur	- Willkommens-Mappe zur Begrüßung - Mailings vor 1. Arbeitstag - Ehrungsfeier/Geschenk bei Renteneintritt	Begrüßungs-event zum Start – Onboarding-Konzept in den FB

nextLEVel als attraktive Arbeitgeberin

Handlungsfelder	In Anwendung	In Planung
Vereinbarkeit Beruf- & Privatleben	- flexible Arbeitszeitgestaltung - 287 AZ-Modelle (plus 40) - Mobile Arbeit ~ 1.300 Plätze - Mobile Arbeit für Auszubildende	
Gesundheit am Arbeitsplatz	- Abwechslungsreiches BGM - BEM-Verfahren - Psychosoziale Beratung intern/extern - BEMpsy in Lev - Gesundheitszirkel	- Dienstvereinbarung BEM - Diversity Management - Leitfaden gendersensible Verwaltungssprache
Benefits	- Job-Ticket - Corporate Benefits - Bezuschussung berufsbegl. Weiterentwicklung - modifizierte Fachkräftezulage - Zulage bei Einarbeitung	- Zuschuss Fahrrad/E-Bike - Koordinierung Goodies stadtweit
Willkommens- & Abschiedskultur	- Willkommensveranstaltung - Checkliste für das Onboarding - Checkliste speziell für Führungskräfte	Neues strukturiertes Onboarding-Konzept für die Fachbereiche

nextLEVel als attraktive Arbeitgeberin

Handlungsfelder	In Anwendung	In Planung
Nachwuchsgewinnung	- 14 Ausbildungsberufe - 4 duale Studiengänge - Laptops für alle Azubis - Möglichkeit Home-Office Azubis - Werkstudenten - Kooperation mit TH Köln - Dauerausschreibung Verwaltungsexpert*in	- 6 weitere Berufsbilder in Planung - Erweiterung PIA Kinderpfleger*innen Start 01.09.22
Berufliche Weiterentwicklung	- Basis- und Aufbaulehrgänge - Modulare Qualifikation - Verwaltungslehrgang II - Ausbildungs- und Qualifizierungsaufstieg - Interne Führungskräftequalifizierung	- Konzept Fachkarrieren im technischen Bereich - Modulare Qualifikation für Beschäftigte - Modell für Einstellung und Zusatzqualifizierung von Bachelor-Absolventen mit Mentoring-Programm
Personalentwicklung	- Begleitende Maßnahmen anhand Lebens- und Arbeitsphasen für MA und Führungskräfte	- Exit – Gespräche

nextLEVel als attraktive Arbeitgeberin

Handlungsfelder	In Anwendung	In Planung
Nachwuchsgewinnung	- 17 Ausbildungsberufe - 5 duale Studiengänge - Laptops für alle Azubis - Möglichkeit Home-Office Azubis - Werkstudenten - Kooperation mit TH Köln - Dauerausschreibung Verwaltungsexpert*in, Architekt*in, Ingenieur*in	- 2 weitere Berufsbilder in Planung - Werkstudierende verwaltungsweit - Erweiterung Praktikumsplätze
Berufliche Weiterentwicklung	- Basis- und Aufbaulehrgänge - Modulare Qualifikation - Verwaltungslehrgang II - Ausbildungs- und Qualifizierungsaufstieg - Interne Führungskräftequalifizierung - Fachkarrieren im technischen Bereich	- Konzept Fachkarrieren im technischen Bereich - Modulare Qualifikation für Beschäftigte - Modell für Einstellung und Zusatzqualifizierung von Bachelor-Absolventen mit Mentoring-Programm
Personalentwicklung	- Begleitende Maßnahmen anhand Lebens- und Arbeitsphasen für MA und Führungskräfte	- Exit – Gespräche - WTT-Campus One

Neukonzeptionierung eines Quereinstiegs für Bachelor-Absolvent*innen mit Mentoring- Programm

Traineeprogramm mit Mentoring

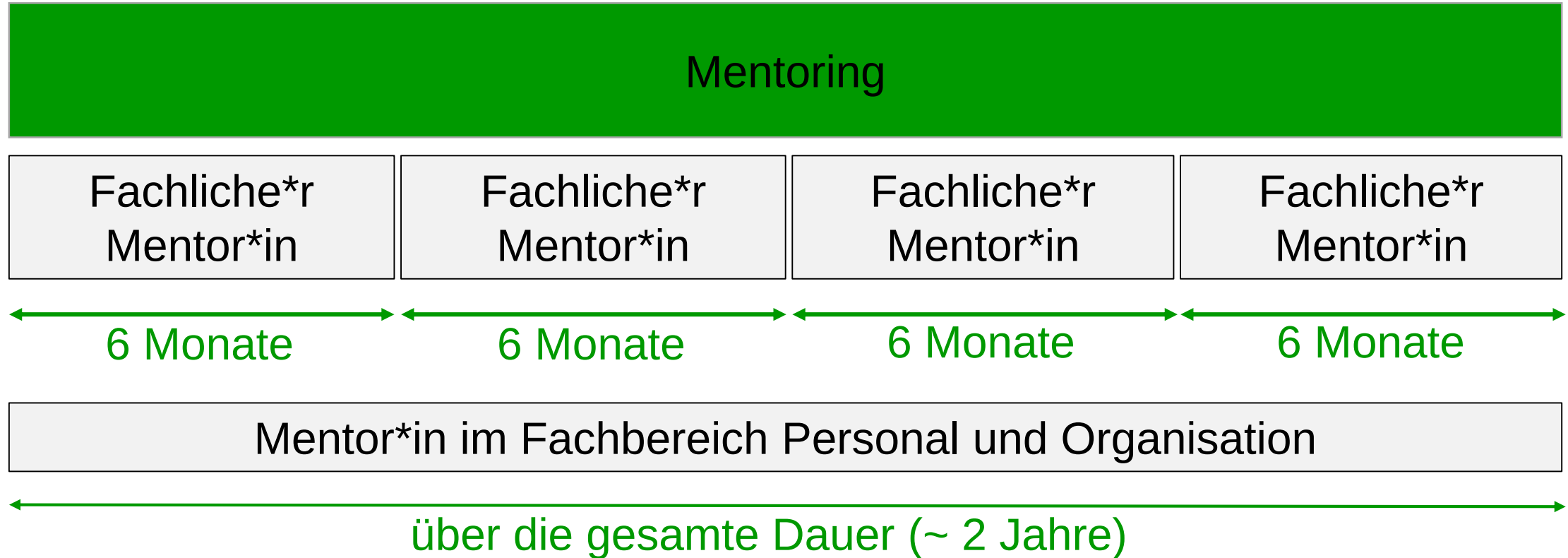
- ◆ Konzeptionierung erfolgte im Rahmen einer Projektarbeit im Masterstudium
- ◆ Ergebnis der Städteumfrage: 6 von 20 befragten Städten setzen Trainees ein
- ◆ Kombination aus Praxiserfahrung und Vermittlung von theoretischem Wissen

Traineeprogramm mit Mentoring

Generalist	Leistungsverwaltung	Ordnungsverwaltung	Finanzmanagement	Organisation und Personal
2 Trainees	2 Trainees	2 Trainees	1 Trainee	1 Trainee

◆ Einsatzbereiche je nach gewähltem Schwerpunktbereich

Traineeprogramm mit Mentoring



Aufbau eines Personalmarketings

Konzept: Personalmarketing & Employer Branding



Definition:

- ◆ Personalmarketing: Akquise neuer Mitarbeiter*innen über allgemeine und zielgruppen-spezifische Kanäle
- ◆ Employer Branding: identitätsbasierte Entwicklung und Positionierung als authentischer und attraktiver Arbeitgeber



Zielsetzung:

- ◆ Stadt Leverkusen als attraktive Arbeitgeberin am Arbeitnehmermarkt positionieren
- ◆ Kolleg*innen sind Markenbotschafter*innen für Leverkusen
- ◆ Aufbau stadtinterner Schnittstellen



Gründe:

- ◆ Bindung von Bestandsmitarbeiter*innen → Reduzierung der Fluktuationsrate
- ◆ Gewinnung neuer Fach- und Führungskräfte



Maßnahmen:

- ◆ Imagekampagnen
- ◆ Hochschulmarketing
- ◆ Mitarbeiterempfehlungsprogramme
- ◆ uvm.

Auswahlverfahren: Spezialist*innen Personalmarketing & Employer Branding



- ◆ Aus dem Auswahlverfahren konnten zwei Kolleginnen ausgewählt und für die Stadt Leverkusen gewonnen werden
- ◆ Gute Bewerber*innen-Resonanz



- ◆ Umfassendes Kompetenzprofil im Bereich Personalmarketing und Employer Branding mit direktem Bezug zum öffentlichen Dienst
- ◆ Erfahrung in dem Aufbau neuer Themenfelder und Strukturen



- ◆ Start der neuen Kolleginnen zum 02.01.2023
- ◆ Einarbeitungskonzept bereits in der Koordination

Karriereportal & Arbeitgebermarke

Karriereportal & Arbeitgebermarke

- ◆ Einführung Karriereportal geht zusammen mit dem Relaunch der Homepage der Stadt Leverkusen
- ◆ Geplanter Start: Ende 2023/ Anfang 2024
- ◆ Arbeitgebermarke
- ◆ Basis für die Ausschreibungsunterlagen erstellt
 - ◆ Identifikation eines Markenkerns
 - ◆ Tonalität, Zielgruppe(n), EVP (Employer Value Proposition)



Start der Ausschreibung mit den neuen Kolleginnen im Personalmarketing



nextLEVEL

Lust weiter mit uns das Wachstum der Stadt Leverkusen voranzubringen und das nächste LEVEL zu erreichen?

Dann lassen Sie uns weiter an einem Strang ziehen!



Hans-Gerd
Wendling



Katrin
Reuber



Verena
Daub



Kristin
Schmidt