

Landeshauptstadt Magdeburg

Stellungnahme der Verwaltung

öffentlich

Stadtamt	Stellungnahme-Nr.	Datum
FB 01	S0558/23	27.11.2023
zum/zur		
F0328/23 – Fraktion DIE LINKE, StR Herrn Dennis Jannack		
Bezeichnung		
Fachkräftegewinnung		
Verteiler	Tag	
Die Oberbürgermeisterin	12.12.2023	

Zur Anfrage F0328/23 nimmt die Verwaltung wie folgt Stellung:

1. Welche Informationen liegen der Landeshauptstadt Magdeburg zum Thema Fachkräftemangel vor?

Die Berichte Personal- und Organisationsmanagement sind auf der Homepage der Landeshauptstadt Magdeburg www.magdeburg.de im Digitalen Rathaus unter dem Pfad Stadt → Bürger + Stadt → Verwaltung + Service → Aktuelles + Presse → Aktuelle Publikationen und Broschüren eingestellt. Seit dem Personal- und Organisationsbericht 2007 werden Daten zu prognostizierenden Austritten erfasst (POB 2016 – 2018, S. 31). Bereits zu diesem Zeitpunkt konnte ein Fachkräftemangel erahnt werden. Zum damaligen Zeitpunkt gab es nur wenige junge Beschäftigte, aber viele ältere Beschäftigte. Damals sah sich die Landeshauptstadt Magdeburg der Herausforderung einer massiven Überalterung gegenüber. Durch das Ausbilden eigener Nachwuchskräfte mit attraktiven Angeboten für eine Anschlussbeschäftigung und durch die vielen externen Neubesetzungen der durch Altersabgänge freigewordenen vakanten Stellen, konnte die Landeshauptstadt Magdeburg junge Mitarbeitende gewinnen, die in der Gesamtheit dazu beitragen, dass der Altersquerschnitt seit Jahren rückläufig ist (POB 2019 - 2022, S. 42). Festzuhalten ist, dass alle Dezernate der Landeshauptstadt Magdeburg bis zum Jahr 2030 durchschnittlich ein Fünftel (21,4 %) ihrer Mitarbeitenden durch planbare Altersabgänge verlieren werden (POB 2019 – 2022, S. 45). Die Zahlen der Initiativbewerbungen sinken zudem seit Jahren. Vor allem im Jahr 2021 haben diese ihren absoluten Tiefpunkt erreicht. Merkllich weniger Menschen sind dazu bereit, eine Bewerbung für eine Anstellung bei der Stadt abzugeben. Für die Personalauswahl bedeutet das eine deutlich geringere Auswahl an adäquaten und qualifizierten Bewerbenden (POB 2019 - 2022, S. 53). Die große Aufgabe ist es, Voraussetzungen zu schaffen, alle Leistungspotenziale, egal ob jung oder alt, zu erschließen und insbesondere mit Blick auf die Älteren auch zu erhalten (POB 2016 – 2018, S. 26).

2. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf die Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg aus?

3. Welche Verwaltungseinheiten, Eigenbetriebe und kommunale Gesellschaften sind besonders betroffen?

Alle Dezernate werden bis zum Jahr 2028 durchschnittlich etwa 21 % ihrer Mitarbeitenden durch planbare Altersabgänge verlieren. Der stärkste Eintritt ist dabei im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst und im feuerwehrtechnischen Dienst zu erwarten (POB 2016 – 2018, S. 32f). Trotzdem haben wir im Mittel den Anteil unbesetzter Stellen stabil bei ca. 10 % halten können.

Der Fachkräftemangel ist in der täglichen Arbeit zu spüren. Es wird zusehends schwerer, geeignetes Personal zu rekrutieren. Mitunter werden vakante Stellen nicht immer fristgerecht wiederbesetzt oder bleiben aufgrund fehlender Bewerbungen unbesetzt.

Ebenso entspricht die Qualität der eingehenden Bewerbungen nicht immer den Vorstellungen. Dies zeigt sich vor allem in der nachlassenden Qualität der Bewerbungsunterlagen sowie in der fehlenden oder nicht ausreichenden Qualifikation der Bewerbenden. Wo möglich werden daher die Ansprüche an Stellen heruntergeschraubt, um überhaupt geeignetes Personal zu finden. Auch die Anzahl der eingehenden Bewerbungen hat sich verringert, sodass die Auswahlmöglichkeiten eingeschränkter sind, obwohl Ausschreibungen bereits verlängert wurden. Problematisch gestaltet sich die Besetzung von zeitlich befristeten Stellen (Elternzeit, Krankenvertretungen oder Sabbatjahren). Bewerbungen auf befristete Stellen von geeigneten Bewerber*innen außerhalb Magdeburgs sind aufgrund der nur befristet gegebenen beruflichen Perspektive fast nie gegeben.

Von den genannten Gründen sind sowohl die Landeshauptstadt Magdeburg als auch die Eigenbetriebe betroffen. Zur Bearbeitung dieser Anfrage wurde eine Abfrage an die Eigenbetriebe vorgenommen.

In den kommunalen Kitas und Horten sind eine gewisse Fluktuation und Schwangerschaften, die immer ein Beschäftigungsverbot nach sich ziehen, die Ursachen für Personalbedarf. Jedoch ist aktuell ein gewisser Rückgang der Kinderzahlen zu verzeichnen und aufgrund flexibler Arbeitsverträge und eines Personalausfallkonzepts ist immer die Möglichkeit gegeben, auf die Situation zu reagieren. Aufgrund der Tatsache, dass viele junge Fachkräfte nur noch in Teilzeit arbeiten möchte, werden in den Einrichtungen mehr Fachkräfte benötigt, um den gesetzlich vorgegebenen Personalschlüssel einhalten zu können.

Das Konservatorium berichtet von Vakanzen, die sich oft beim Schuljahreswechsel im Sommer ergeben. Insbesondere für ausgefallene Instrumente gehen keine Bewerbungen ein, so dass mehr als einmal ausgeschrieben werden muss, um eine Stelle zu besetzen. Zudem herrscht eine finanzielle Diskrepanz zwischen den Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen. Da Lehrkräfte dort mehr Geld verdienen, verliert das Konservatorium Lehrkräfte. Dadurch ist der Unterricht direkt betroffen. Schüler*innen können nicht unterrichtet werden, da der Unterricht aufgrund von fehlendem Personal ausfällt.

Am Theater Magdeburg macht sich der Fachkräftemangel in den speziell theaterbezogenen Berufen (Maskenbildner*innen, Theatermeister*innen, Beleuchtungsmeister*innen, Theaterschneider*innen, Gewandmeister*innen) deutlich bemerkbar. Theater- und Beleuchtungsmeister*innen sind langjährig an ihren Häusern in ganz Deutschland und in hohen Entgelten beschäftigt. Meist verbunden mit familiärer und immobilienbezogener Verortung. Eine Motivation nach Magdeburg zu wechseln, ist nicht gegeben. Derzeit ist eine Lösung, geeignetes Personal aus den eigenen Reihen zu finden und auszubilden. Dies gelingt ganz gut. Allerdings befindet sich das Theater Magdeburg stets in Konkurrenzsituationen, da alle Theater mittlerweile um diesbezüglich spezielles Fachkräftepersonal buhlen. Weiterhin geht die derzeit gegebene und medienseitig vorgelebte „Work-Life-Balance“ nicht mit den Arbeitszeiten an Theaterbetrieben konform. Es gelingt immer weniger, auch junge Leute zu den sogenannten „theaterüblichen Arbeitszeiten“ an Abenden, an Wochenenden und an Feiertagen zu begeistern. Vielmehr mehren sich die Anfragen von proben- und inszenierungsbezogen Arbeitenden auf Reduzierung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, was das Theater Magdeburg vor zusätzliche Probleme stellt. So dem nicht in jedem Fall stattgegeben werden kann, da sonst Betriebsergebnisse zu misslingen drohen, wird sodann oft eine Kündigung des Arbeitsplatzes erwogen. Da die Arbeitszeiten des Tendenzbetriebes keine andere Lage der Arbeitszeit (in den jeweiligen Bereichen und deren personeller Ausstattung) zulassen, ist dies sehr problematisch.

Unter dem Punkt 2.5 Stellenbesetzungscontrolling im aktuellen Personal- und Organisationsbericht 2019 – 2022 finden Sie detaillierte Kennzahlen zum Personalbestand.

4. Welche Vorhaben ziehen sich dadurch besonders in die Länge oder können gar nicht verwirklicht werden?

Vor allem bei geförderten Projekten können durch die Bewerberlage im Bereich der Fachkräfte, die die übliche Dauer eines Besetzungsverfahrens durch wiederholte Ausschreibung noch verlängert, Fördermittel für die Personalkosten nicht im vollen Umfang abgerufen werden und die Projekte selbst nicht im vollen Umfang abgebildet werden. Die in der Projektbindung begründete Befristung von Projektstellen macht diese zudem für potentielle Bewerbende uninteressanter. In den meisten Fällen sind diese an einer unbefristeten Einstellung interessiert.

Langfristig unbesetzte Stellen zehren an den Kräften aller Mitarbeitenden, die diese Stellen auffangen müssen. Damit einher gehen zunehmende stressbedingte Beschwerden und somit zusätzliche Ausfälle in der Verwaltung (EB Puppentheater).

5. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf die Arbeit der Freien Träger der Kinder- und Jugendarbeit in der Landeshauptstadt Magdeburg aus?

Das Jugendamt der Landeshauptstadt Magdeburg konkurriert bei der Besetzung vakanter Stellen mit den freien Trägern der Kinder- und Jugendarbeit, um die Fachkräfte aus einem begrenzten Kreis potentieller Bewerbender. In der Folge können ggf. nicht alle Stellen mit Bewerbenden besetzt werden und die freien Träger müssten eventuell ihr Angebot, beispielsweise an Betreuungsplätzen, einschränken.

Wie die freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe intern mit den Herausforderungen des Fachkräftemangels umgehen und diese lösen, entzieht sich der Kenntnis und Einflussnahme der Verwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg.

6. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf die Arbeit in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in der Landeshauptstadt Magdeburg aus?

Klinikum Magdeburg gGmbH

Die Krankenhäuser, wie das Klinikum Magdeburg, unterliegen einer zunehmenden Zahl von rechtlichen und fachlichen Reglementierungen, welche einen immer höheren Stand an ausgebildeten Fachkräften und Zusatzqualifikationen erfordern. Diese sind weder auf dem Markt einfach zu erlangen, noch in der erforderlichen Zahl zeitnah auszubilden.

Die Nichterfüllung bestimmter Fachkräftequoten oder Vorhaltung von Qualifikationen kann dazu führen, dass Leistungen von den Kostenträgern nicht vergütet werden oder sogar ganz aus dem Spektrum fallen und nicht mehr erbracht werden dürfen.

Das betrifft die Betreuung in der Pflege, wo in mehreren Bereichen Untergrenzen festgelegt sind, die selbst bei bester Planung in Zeiten hoher Infektionszahlen auf Grund von Fachkräftemangel schwer einzuhalten sind und auch künftig zu erbringende Auflagen, die dann bei Nichteinhaltung sanktioniert werden. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Anzahl der betreibbaren Betten und damit auf die Versorgung der Bevölkerung aus. Darüber hinaus sind für verschiedene zu erbringende Leistungen umfangreiche Qualifikationen und Zusatzqualifikationen notwendig.

Um die Versorgung sicherstellen zu können, sind bei der Gewinnung von Fachkräften oder kurzfristige Bedarfsdeckung erhebliche finanzielle Aufwendungen erforderlich. Dies wird jedoch nicht durch die Kostenträger adäquat finanziert.

Wohnen und Pflegen Magdeburg gGmbH

Die Wohnen und Pflegen Magdeburg gGmbH wirkt dem zukünftigen Fachkräftemangel durch eine konzeptionell untermauerte Ausbildungsoffensive entgegen. Für das kommende Jahr ist angestrebt, mindestens 60 Auszubildende für das erste Lehrjahr einzustellen. Um die Qualität der Ausbildung dementsprechend aufrechtzuerhalten und zu verbessern, wurden

intern bereits diverse Maßnahmen ergriffen. Zusätzlich wird auch die Arbeitgebermarke und die damit verbundene Arbeitgeberattraktivität der WUP gesteigert. Auch hierfür sind bereits Maßnahmen in der Umsetzung sowie Planung.

Als kommunaler Träger ergreift die WuP gGmbH die Initiative, um dem Mangel frühzeitig entgegenzuwirken. Aus der jetzigen Situation lässt sich jedoch sagen, dass der Mangel die WuP gGmbH bisher noch nicht bedeutend getroffen hat. Dies ist den bereits vergangenen Anstrengungen zu verdanken.

7. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel auf Industrie und Handwerk in der Landeshauptstadt Magdeburg aus?

Der Fachkräftemangel ist ein Parameter innerhalb der multiplen Krisen (gestörte Lieferketten, hohe Rohstoffpreise, Unruhe am Arbeitsmarkt, hohe Energiepreise, Inflation, etc.). Mit einer separaten Betrachtung kann man der Beurteilung der komplexen Situation wohl nicht gerecht werden. Es gibt viele Wechselwirkungen, dass eine bedingt das andere u.s.w.. Ein gutes Bild vom Status Quo erhält man über Veröffentlichungen der IHK-Magdeburg und der HWK-Magdeburg. Von den Kammerspitzen werden wir auf einen Strukturwandel bzw. auf eine erforderliche Transformation eingestimmt. Die Entwicklungen rund um die Ansiedlung von Intel können im Einklang mit den Profilen der hiesigen Unternehmen gute Chancen bieten.

8. In welchen weiteren Branchen und Berufsgruppen ist der Fachkräftemangel besonders ausgeprägt?

Berufsgruppen mit unattraktiven Bedingungen (Schichtdienst, körperlich schwere Tätigkeiten, geringe Bezahlung) haben am stärksten mit dem Mangel an Fachkräften zu kämpfen.

9. Welche Strategien zur Fachkräftegewinnung verfolgt die Landeshauptstadt Magdeburg?

Der Fachkräftemangel macht sich in Deutschland in allen Branchen bemerkbar und auch der öffentliche Dienst bildet hierbei keine Ausnahme.

Eine der wichtigsten Hauptaufgaben, um der Herausforderung des Fachkräftemangels entgegenzuwirken, ist die **Nachwuchskräfteförderung**.

Derzeit bildet die Landeshauptstadt Magdeburg in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Verwaltungsfachangestellte*r
- Stadtsekretäranwärter*in
- Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste
- Fachangestellte*r für Bäderbetriebe
- Vermessungstechniker*in
- Straßenwärter*in
- Notfallsanitäter*in
- Tierpfleger*in

Darüber hinaus bietet die Landeshauptstadt Magdeburg vier duale Studiengänge (Bachelor) an:

- Öffentliche Verwaltung
- Verwaltungsökonomie
- Vermessung
- Verwaltungsdigitalisierung/Informatik

Geplant werden des Weiteren die dualen Studiengänge Soziale Arbeit und Bauingenieurwesen sowie die Ausbildungsberufe Lebensmittelkontrolleure und Hygieneinspektoren.

Eine zusätzliche "neue" Ausbildung stellt eine extra Ausbildung für den OAD im FB 32 dar. Die Ausbildung wird 2024 erstmalig durchgeführt. Die Landeshauptstadt Magdeburg nutzt bereits ein Marketingkonzept und die Präsenz auf Veranstaltungen, Messen u.v.m., um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und verstärkt Menschen für eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt Magdeburg zu begeistern.

Fachkräfte können es sich leisten, bei der Arbeitssuche wählerisch zu sein. Daher ist es für die Arbeitgeber wichtig, sich als Arbeitgebermarke aufzustellen und vor allem für Bewerbenden sichtbar zu sein.

Es wurden bereits viele Impulse und Ideen zur Ausweitung der **Social Media Kanäle** und insbesondere zur Implementierung von Recruiting-Kanälen zur Fachkräftegewinnung an die Oberbürgermeisterin und das Team Medien und Öffentlichkeitsarbeit herangetragen. Aktuell werden folgende Social Media Kanäle der Landeshauptstadt Magdeburg werden vom Team Presse und Öffentlichkeitsarbeit bearbeitet:

Facebook <https://www.facebook.com/Landeshauptstadt.Magdeburg>

X <https://twitter.com/Ottostadt>

YouTube <https://www.youtube.com/@OttostadtMagdeburg>

Mit einer **Weiterentwicklung des Arbeitgebermarketings** soll die Sichtbarkeit der Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeberin erhöht und ein stärkerer Zulauf an Bewerbungen erzielt werden. Das Ziel ist es die bestehenden digitalen Maßnahmen zu analysieren und ein zukunftsweisendes ganzheitliches Social Media Konzept für die Stadtverwaltung Magdeburg zu erstellen. Der Bereich Personal und Recruiting soll mit einfließen und eine gesonderte Betrachtung nach Zielgruppen (Auszubildende, Studierende, Praktikanten, Fach- und Führungskräfte) erfahren. Insgesamt soll festgelegt werden welche Kanäle zur Kommunikation (und Recruiting) dienen sollen, wer dafür verantwortlich sein wird (Redaktion, Content, Vertretungsregelung) und welche Inhalte über welche Kanäle veröffentlicht werden sollen. Auch die nachfolgenden Prozesse, z. B. die Bewerbungsprozesse, die daraus resultieren, werden in die Betrachtung einfließen.

Damit die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeberin erfolgreich ist, wurden im Projekt „Moderne Akquise“ folgende Fragen beleuchtet:

- Welche Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt wollen wir erreichen?
- Wie können wir diese Zielgruppen auf uns aufmerksam und interessant machen?
- Wie können wir den Bewerbungsprozess moderner und benutzerfreundlicher gestalten?

Daraus resultierend werden folgende Handlungsfelder derzeit erfolgreich fortgeführt, weiter ausgebaut und neu aufgebaut:

Zusammenarbeit mit den Hochschulen in Sachsen-Anhalt

Die Auswertung der eingegangenen Bewerbungen zeigt, der größte Teil der Bewerbenden kommt aus dem Großraum Magdeburg bzw. aus dem Land Sachsen-Anhalt. Deshalb haben wir gerade in den letzten Monaten die Zusammenarbeit mit den Hochschulen des Landes intensiviert, die schwerpunktmäßig die Studiengänge anbieten, an deren Absolvent*innen besonders interessiert sind.

➤ **Hochschule Harz**

Auf der KarriereMesse der Hochschule Harz sind wir seit mehreren Jahren mit einem Messestand vertreten. Im direkten Kontakt mit den Studierenden präsentieren wir die Landeshauptstadt Magdeburg als attraktive Arbeitgeberin. Darüber hinaus besteht eine Kooperation mit der Hochschulverwaltung und adäquate Stellenausschreibungen der Landeshauptstadt Magdeburg werden direkt digital an die Studierenden weitergegeben.

Außerdem arbeitet die Landeshauptstadt Magdeburg eng mit der Hochschule Harz zusammen und bietet die vorab genannten Fachrichtungen als duale Studiengänge an.

➤ **Fachhochschule Magdeburg-Stendal**

In enger Zusammenarbeit mit dem Carriercenter der Hochschule Magdeburg-Stendal platzieren wir unsere entsprechenden Stellenanzeigen auf der Homepage der Hochschule. Einmal jährlich findet auf dem Campus die Firmenkontaktmesse statt, auf der wir den Studierenden die Landeshauptstadt Magdeburg als potenzielle Arbeitgeberin nahebringen.

➤ **Hochschule Anhalt (Bernburg, Dessau, Köthen)**

Die Landeshauptstadt Magdeburg pflegt einen Unternehmensaccount im Intranet der Hochschule und stellt sich digital als Arbeitgeberin den Studierenden vor.

Stellenausschreibungen, die die vorab genannten Fachrichtungen betreffen, werden auf der Homepage der Hochschule platziert.

Die Teilnahme an den Messen der Hochschule ist für das kommende Jahr in Planung.

Zusammenarbeit mit den Schulen im Raum Magdeburg

Im Sinne einer Netzwerkarbeit erfolgt bereits eine direkte Kontaktaufnahme mit den Schulen im Stadtgebiet Magdeburg. Im Rahmen der Berufsorientierungsveranstaltungen stellt sich die Stadtverwaltung als Ausbildungsstelle vor und gibt Informationen zu den angebotenen Ausbildungsrichtungen. Sukzessive wird dieses Netzwerk weiter ausgebaut, um die Reichweite zu vergrößern.

Zum jährlichen Girl-/Boys-Day bietet die Landeshauptstadt den Jugendlichen ebenfalls die Möglichkeit, Einblicke in die verschiedenen Berufsfelder zu gewinnen.

Ausweitung der Werbung als Arbeitgeberin und Ausbildungsanbieterin

60% der potenziellen Bewerbenden suchen nicht aktiv, sondern werden durch Werbung inspiriert. Werbung macht potenzielle Bewerbende auf die Landeshauptstadt Magdeburg aufmerksam. Werbung auf verschiedenen Kanälen bleibt im Gedächtnis und macht interessant.

➤ **Werbeartikel**

Auf zahlreichen Messen stellt sich die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin vor und überlegt ständig weiter, mit welchen Werbeartikeln eine langfristige positive Wirkung erzielt werden kann. Dabei wurden zielgruppengerechte Überlegungen getroffen. Give-aways als sogenannte „Streuware“ sind kleine Artikel mit Werbeaufdruck, die auf Messen an viele Besucher*innen verteilt werden, um sich in das Gedächtnis potenzieller Bewerbender zu rufen. Darüber hinaus wurden einige qualitativ gehobene Werbeartikel angeschafft, die bei direkter Ansprache an Kundinnen und Kunden mit interessantem Ausbildungshintergrund ausgegeben werden.

Die angeschafften Werbeartikel sind mit dem Schriftzug bzw. mit dem Logo der Stadtverwaltung entsprechend des Corporate Design versehen, um die Arbeitgebermarke „Landeshauptstadt Magdeburg“ im Arbeitsmarkt zu etablieren.

➤ **Teilnahme an großen regionalen Messen**

Durch die intensive Zusammenarbeit mit den regionalen Hochschulen ist die Stadtverwaltung bereits auf einigen Firmenkontaktmessen als potenzielle Arbeitgeberin präsent. Darüber hinaus präsentieren wir uns 2-mal jährlich auf der „Jobmesse“ in Magdeburg.

Erstmals im Jahr 2023 wird die Messe Campus Open-Air „Jobs Here“ in Magdeburg stattfinden. Hierbei handelt es sich um neues Event-Format der Messe „Hierbleiben“ zusammen mit der Otto-von-Guericke-Universität, bei der gezielt Studierende mit den Unternehmen der Region zusammengeführt werden. Selbstverständlich ist auch die Landeshauptstadt Magdeburg hier mit einem Messestand vertreten.

Als attraktive Ausbilderin zeigen wir uns außerdem auf folgenden Ausbildungsmessen:

- Messe „Perspektiven“ (1x jährlich)
- vocatium/parentum
- Handwerk4you
- KickStart-Mint.

Zu den Messeauftritten gehört die professionelle Ausstattung des Messestandes ebenso dazu, wie die ständige Weiterentwicklung der Flyer, der Rollups und weiterer Werbeartikel.

➤ **Radiowerbung**

In den vergangenen Jahren hat die Landeshauptstadt mit der Initiierung der sehr erfolgreichen Radiokampagne bei Radio SAW ein sehr probates, wenn auch kostenintensives Instrument gefunden, die Aufmerksamkeit potenzieller Bewerbender zu erregen. Die Kampagne ist 2020 ausgelaufen. Nunmehr ist angedacht, die Imagekampagne mit der Oberbürgermeisterin als Header wieder aufleben zu lassen. Hierbei soll sowohl die Landeshauptstadt Magdeburg als Arbeitgeberin beworben werden, als auch zielgerichtete Werbung für bestimmte Ausbildungs- und Arbeitsplätze erfolgen.

➤ **Internetwerbung www.magdeburg.de**

Die Produktion der Imagefilme für die Ausbildungsberufe der Landeshauptstadt vermitteln Interessierten einen guten Einblick in die einzelnen Arbeitsfelder und Aufgabenbereiche. Die Filme sind auf Homepage www.magdeburg.de veröffentlicht und während des Ausschreibungszeitraumes mit den Ausschreibungstexten der Ausbildungsberufe verknüpft.

➤ **Stadtinternes Marketing**

Mundpropaganda gilt als die älteste Form der Werbung und die eigenen Beschäftigten prägen durch ihre Aussagen das Image der Stadtverwaltung. Jeder Mitarbeitende hat ein weitreichendes Netzwerk, bestehend aus Familie, Freunden und Bekannten, mit denen sie/er im ständigen Austausch steht. Die Beschäftigten der Verwaltung sind für potenzielle Bewerbende authentisch, weil sie von innen heraus über die Arbeit und die Konditionen berichten. Das heißt aber auch, zufriedene Mitarbeitende machen die beste Werbung für die Landeshauptstadt Magdeburg.

Zeichen der Wertschätzung und eine offene Informationsverbreitung leisten ihren Beitrag zur Mitarbeiterzufriedenheit. Dies beginnt bereits bei der Ausbildung. Daher wird seit einigen Jahren einmal jährlich eine Dankesveranstaltung für die Ausbildungsverantwortlichen in den Ämtern, Fachbereichen und Eigenbetrieben durchgeführt.

Durch stadtinterne Werbung wird bei den Mitarbeitenden regelmäßig auf die Angebote an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen aufmerksam gemacht, sowie auf Einsatzmöglichkeiten am Girls- und Boys-Day hingewiesen.

Die Mitarbeiterzeitung „Miteinander“ bietet eine große Plattform für die Informationsverbreitung, die eine große Anzahl an Mitarbeitenden erreicht.

Zudem wurde in den vergangenen Jahren eine Absolventenveranstaltung für die Auszubildenden etabliert. Diese haben hierbei die Möglichkeit, im Rahmen der Wertschätzung und des Onboarding ihre Ausbildung Revue passieren zu lassen und gemeinsam mit den Auszubildenden und Ausbildern ins Gespräch zu kommen.

Neugestaltung der Stellenausschreibungen

Kurze prägnante Stellenausschreibungen, auf denen man die wichtigsten Informationen schnell erkennen kann, sprechen Stellensuchende an. Daher hat sich der Fachbereich 01 für einen neuen Aufbau der Ausschreibungstexte entschieden:

- Hauptinformationen zur Stelle werden an den Anfang gestellt, damit die Verschlagwortung in den Suchmaschinen der Jobportale effektiver genutzt werden kann
- alle wichtigen Informationen auf einen Blick
- Hinweis auf zusätzliche Leistungen (Benefits)
- Stichpunkte anstelle des Fließtextes
- kurze prägnante Aufgabendarstellung, die nicht zu sehr ins Detail geht
- komprimierte und klare Darstellung der konstitutiven Merkmale des Anforderungsprofils
- Informationen zur Arbeitgeberin „Landeshauptstadt Magdeburg“ und zum Bewerbungsprozess werden auf der Website gegeben und nicht mehr in der Stellenausschreibung,
- vereinfachte Darstellung der Ansprechpartner zur Stellenbesetzung und zum Aufgabengebiet.

Komprimierte Stellenausschreibungen mit der knappen Darstellung der relevanten Informationen, bei denen man nicht zu viele Informationen lesen und verarbeiten muss, motivieren potenzielle Bewerbende eher, eine Bewerbung abzugeben.

Platzierung der Stellenausschreibungen

Eine größere Reichweite der Stellenausschreibungen erzielt man durch die Platzierung auf den richtigen Portalen. Klarer und fester Bestandteil unserer Veröffentlichungsstrategie ist die Bekanntmachung über

- www.magdeburg.de
- www.interamt.de
- www.bund.de (automatische Verlinkung über Interamt)
- Agentur für Arbeit
- die Social-Media-Kanäle der Ottostadt

Um die richtigen Fachkräfte auf unsere Stellen aufmerksam zu machen und Besetzungsverfahren erfolgreich abzuschließen, reicht die Veröffentlichung auf diesen Kanälen jedoch nicht mehr aus.

Die moderne Generation potenzieller Bewerbender erreicht man über Social-Media-Recruiting und Karrierewebsites. In diesem Zusammenhang überprüfte der Fachbereich 01 lokale und namhafte Jobportale auf ihre Sichtbarkeit und Vernetzung.

Nachfolgend aufgeführte Kanäle werden derzeit wahlweise bereits genutzt:

➤ **Jobportal/Suchmaschine**

- Regio-Jobanzeiger
 - regionaler Bezug
 - automatische Streuung auf weiteren 150 Partner-Jobbörsen
 - organische Vermarktung durch Ausspielung über Facebook, Twitter, Instagram an passende User
 - Die derzeitige Vertragslaufzeit endet im Juni 2023. Da sich das Medium bewährt hat, ist die Verlängerung des Vertrages anberaumt.
- Dispono
 - Individuelle Streuung auf unterschiedlichen Portalen möglich
 - gezieltes Social Media Targeting über Stepstone, Monster, Jobware, Indeed, etc.
 - aber auch Ansteuerung zielgruppenspezifische Jobbörsen in verschiedenen Paketen (z. B. Ingenieure & Techniker, IT & Software, Recht & Finanzen, Medizin & Pflege)
 - Für einen Vertragsabschluss und die regelmäßige Nutzung der Dienstleistungen von Dispono ist eine entsprechende Kostenplanung im Städtischen Haushalt erforderlich.

➤ **Interne E-Mail**

Die Bekanntmachung der Stellenausschreibungen an die Beschäftigten der Stadtverwaltung über GroupWise hat sich in der Vergangenheit bewährt und wird weiterhin beibehalten.

Weitere Maßnahmen in Planung:

Das moderne Onlinezeitalter bietet weitere Möglichkeiten, mit potenziellen Bewerbenden in Kontakt zu treten.

Kandidatensuche/Direktansprache

Die Arbeitgeberdarstellung über die dargestellten Medien wie Interamt und Social-Media-Kanäle reicht für bestimmte vakante Stellen nicht immer aus

Kommen die Bewerbenden nicht zu uns, kommen wir zu den Bewerbenden!

Eine Direktansprache ist auf unterschiedlichen Wegen möglich:

- Kandidatensuche über Interamt, wenn die/der Nutzer/in das eigene Bewerbungsprofil freigegeben hat
- auf Jobmessen werden Kontaktdaten mit Fachkräften ausgetauscht, bzw. passende Stellenausschreibungen ausgehändigt
- Initiativbewerbung werden gesichtet und nach konkreten Qualifikationen/Berufsbildern geclustert
- vielversprechende Ersatzkandidat/innen aus anderen Verfahren werden angesprochen und auf Stellenausschreibungen aufmerksam gemacht