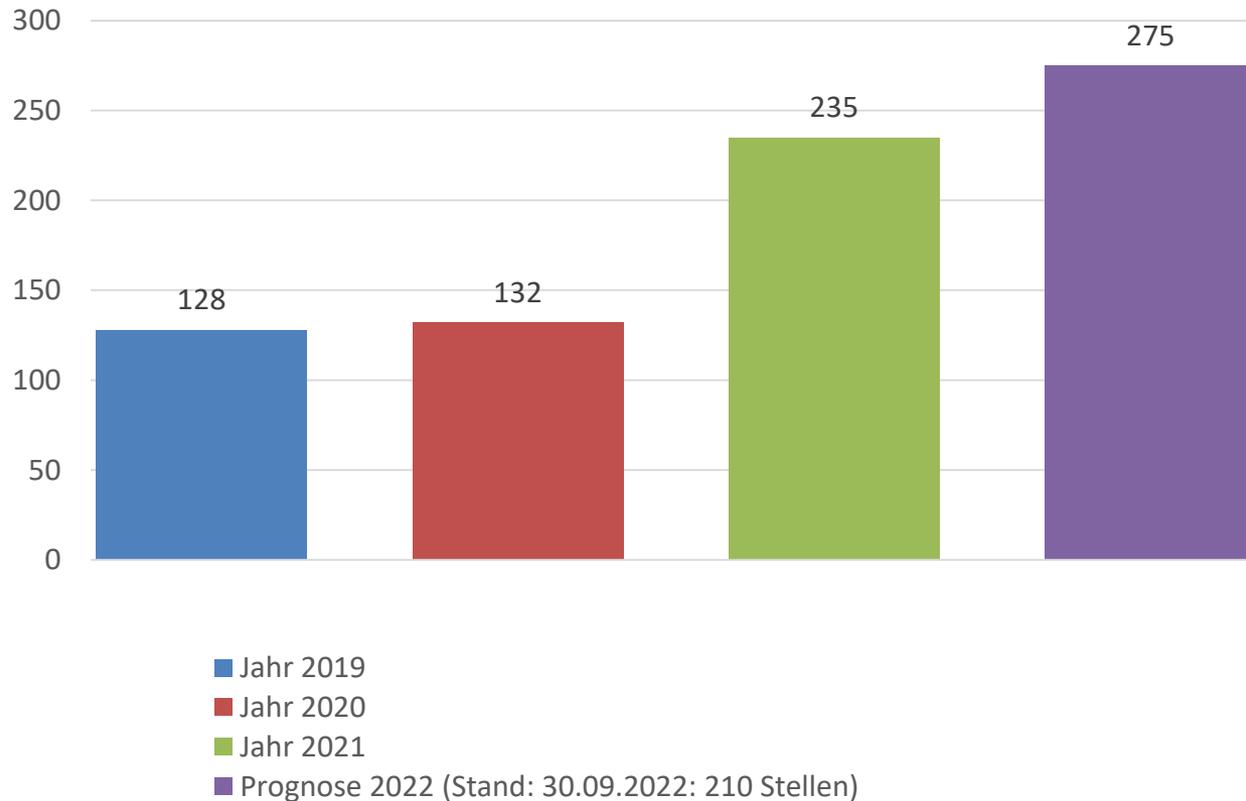


Personalgewinnung der Stadt Kempten (Allgäu) im Wandel

2019 bis 2022

Anzahl der Stellenausschreibungen



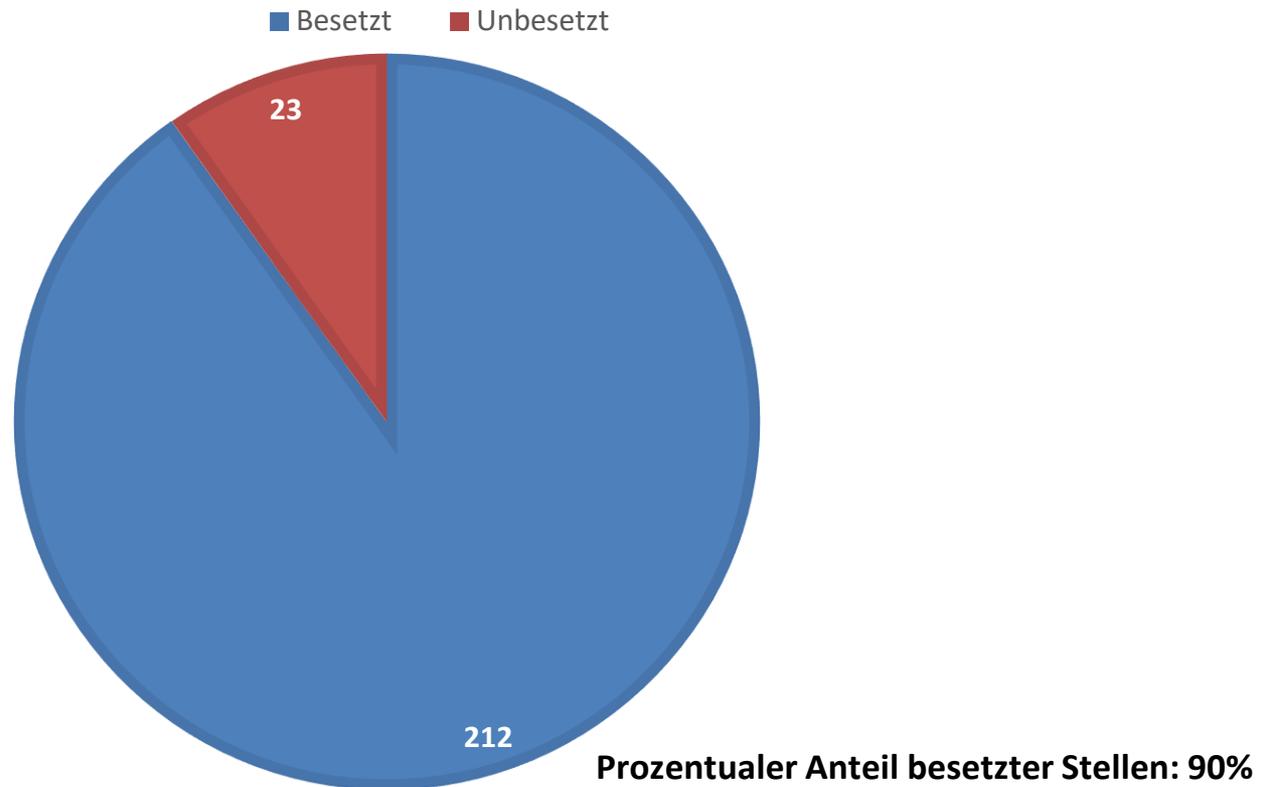
**Warum werden mehr Stellen
ausgeschrieben?**

Stellenneuschaffungen
aufgrund erhöhtem
Personalbedarf aller Referate

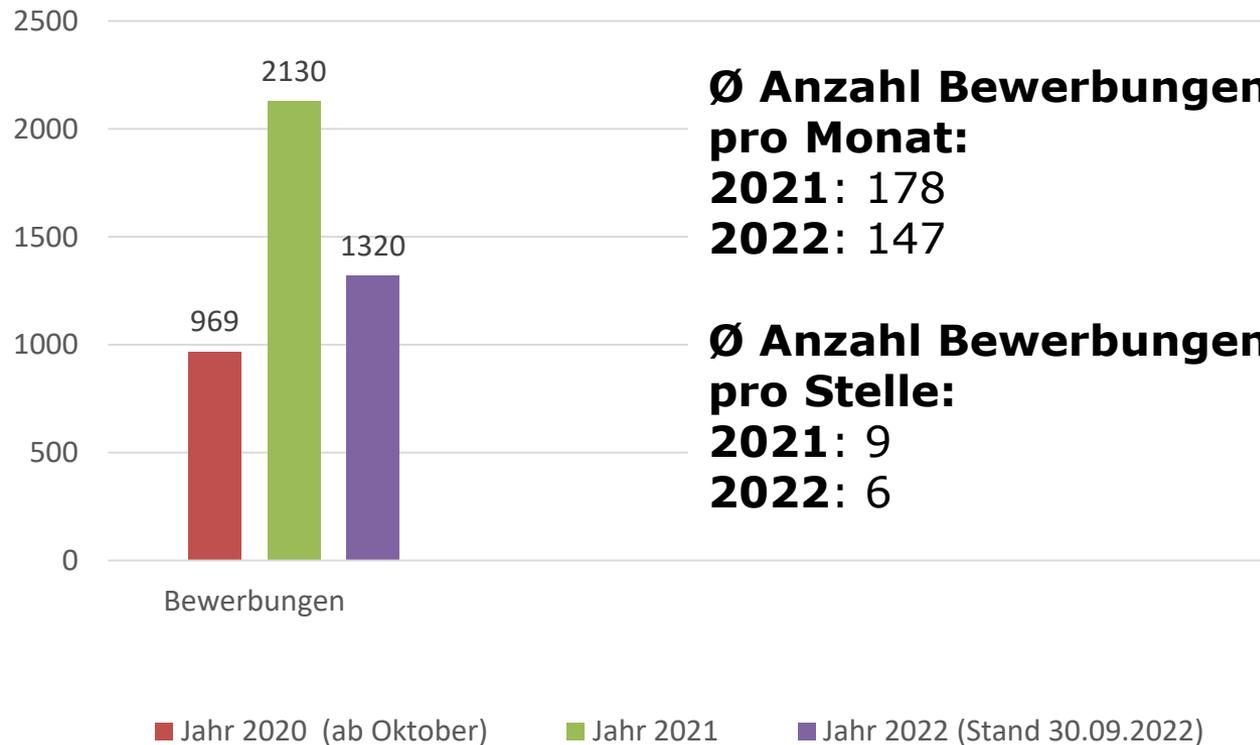
Höhere interne
Fluktuationsquote (u. a.
wg. demographischem
Wandel)

**Neue qualifizierte
Bewerber*innen müssen
gefunden werden.**

Erfolgreich besetzte Stellen (2021)



Anzahl der Bewerbungen



**Warum wird es schwieriger
Bewerber*innen zu finden**

Bewerber*innen mit Wechselwunsch haben die Wahl bei welchem Arbeitgeber die Arbeit angetreten wird =>
Arbeitnehmermarkt

Zu wenig geeignete Bewerber*innen auch im Arbeiterbereich
=>
Arbeitskräftemangel

Zu wenig qualifizierte Bewerber*innen im öffentlichen Dienst
=>
Fachkräftemangel

Öffentliche und wirtschaftliche Arbeitgeber konkurrieren um zu wenig Fach- und Arbeitskräfte
=>
Der Arbeitnehmer hat die Wahl

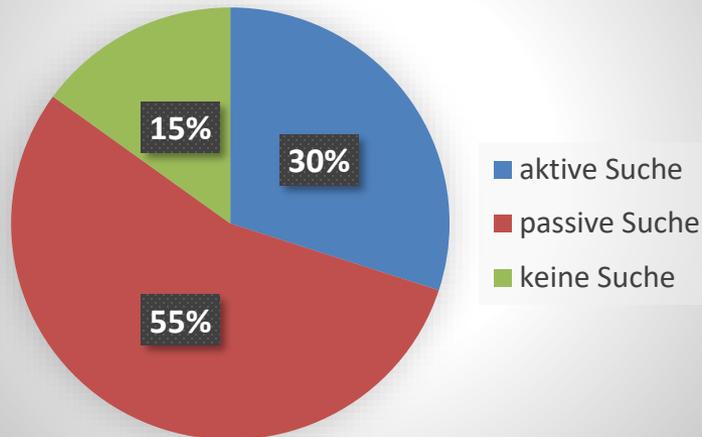
Aktuelle Maßnahmen der Personalgewinnung

- Nutzung digitaler Stellenanzeigen über Bewerbermanagementsystem BITE
- Nutzung von diversen Internetplattformen zur breiten Veröffentlichung der Stellenanzeigen wie:
 - Google 4 Jobs
 - Bundesagentur für Arbeit mit Xing und diversen bekannten Partnerjobbörsen
 - Interamt (Stellenportal für den öffentlichen Dienst inkl. Bund.de)
 - Allgäu-jobs.de
 - Portal der Hochschulen Kempten, Augsburg, München & Verwaltungshochschulen in Kehl und Ludwigsburg
 - social media wie Facebook und Instagram über Büro OB
 - eigene Karriereseite auf der Homepage der Stadt Kempten
 - geeignete Jobportale wie Jobware, Indeed, LinkedIn, Monster, Fachportale etc. bei Bedarf
- Veröffentlichungen in regionalen und überregionalen Printmedien, Fachzeitschriften und Fachmedien
- Imagefilm veröffentlicht über youtube

Bewerber*innen im Wandel

Wechselwunsch

(Forsa Umfrage 2022)



- Bei der Wahl des Arbeitgebers zählen nicht nur mehr das Gehalt, sondern Position, Gestaltungsmöglichkeit, Sinnhaftigkeit
 - Der Arbeitgeber muss sich bei Kandidaten*innen bewerben
 - Der Fokus bei der Stellensuche liegt mehr auf social media; die Kandidaten*innen nutzen immer weniger Printanzeigen und Jobportale
- (Forsa Umfrage 2022)

Als größtes Potential gilt es, die passiv Suchenden zu erreichen und durch gezielte Eigenwerbung auf sich als Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

Lösungsansätze

- Erstellung und Einführung eines Employer Branding Konzeptes (Stadt Kempten als attraktive, alleingestellte Arbeitgebermarke)
 - Neugestaltung von Stellenanzeigen mit eigenen Mitarbeitern (Homepage und Print)
 - Imagevideos zu bestimmten Berufsgruppen
 - Einführung und Pflege eines eigenen Karrierekanals in den gängigen social media-Plattformen (Stellenanzeigen, Azubi, selbstgedrehter Content des jeweiligen Fachamts)
 - Individuell designte Anzeigen für diesen Bereich
 - Start und Pflege eines Accounts in Karriereportalen
- Active Sourcing von potentiellen Kandidaten*innen auf sozialen Netzwerken
- Eigenwerbung durch unsere Mitarbeiter*innen
- Vertretung der Stadt Kempten auf Karriere-Messen

**Personal-
Gewinnung
im Bereich
social
media**

Ausblick

- Steigende Anforderungen vs. Stellenkapazität (aktuell 1,0 VK-Stelle im Bereich Personalgewinnung)
- Aktuell: Organisationsuntersuchung im Personalamt; Ergebnisse werden Ende 2022 erwartet
- Vorstellung der Ergebnisse Anfang 2023 im Ausschuss für Personal und Verwaltung geplant

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**