



# Personalakquise am Beispiel der Stadt Frankfurt am Main Stadtschulamt

Daniel Butschan

Fachbereichsleitung Personal

[Daniel.Butschan@Stadt-Frankfurt.de](mailto:Daniel.Butschan@Stadt-Frankfurt.de)



## ABLAUF

1. Vorstellungsrunde
2. Impulsvortrag
3. Arbeitsphase (Teil I)
4. Pause
5. Arbeitsphase (Teil II)
6. Feedbackrunde





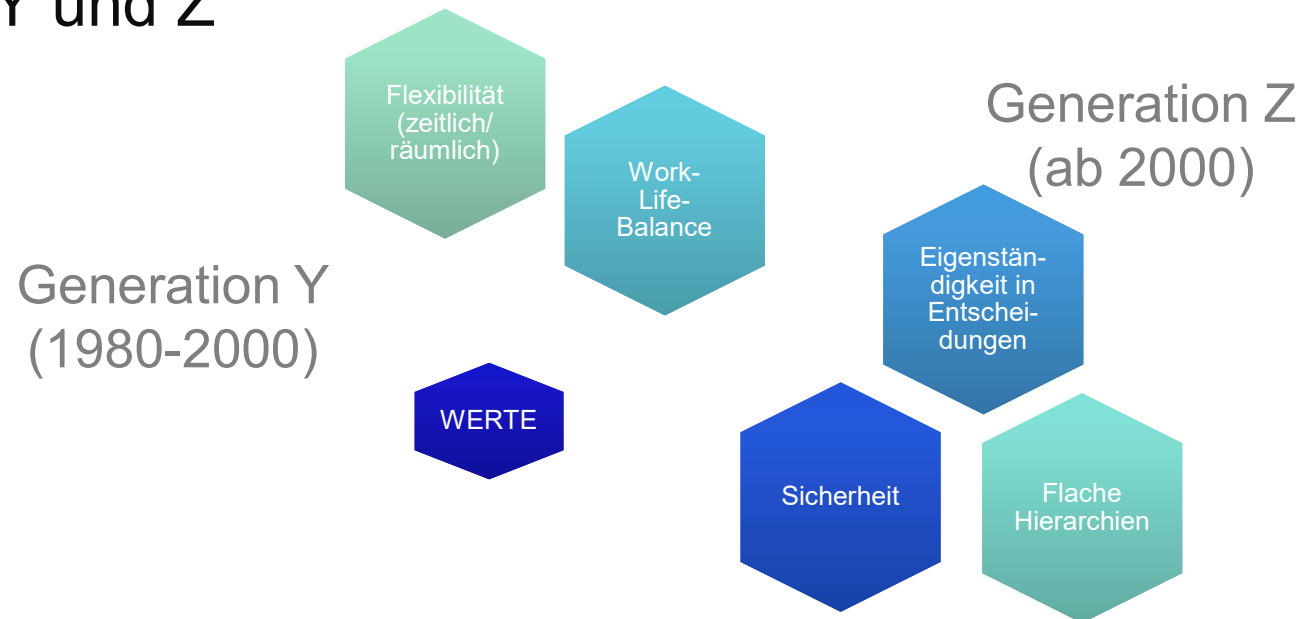
## AGENDA

- Aktuelle Herausforderungen der Stadt Frankfurt am Main
- Meilensteine innerhalb der stadtweiten OE – Instrumente der Personalakquise
- Herausforderungen des Stadtschulamtes bei der Personalakquise
- Ansätze des Stadtschulamtes zur Forcierung der Personalakquise
- Recruitingprozess des Stadtschulamtes – Optimierung
- Vision und Mission



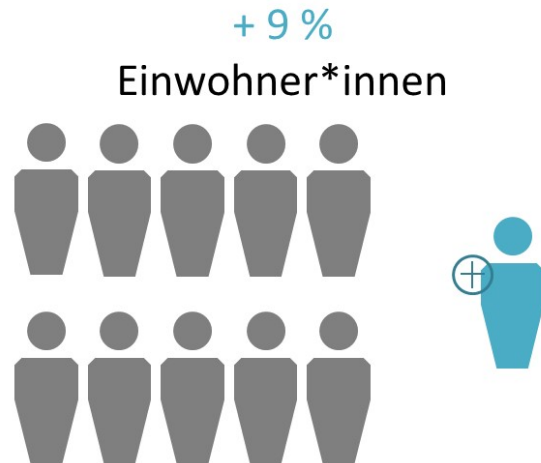
## Aktuelle Herausforderungen der Stadt Frankfurt am Main:

- Demografischer Wandel, Dynamik
- Zielgruppen und deren Erwartungen im Hinblick auf die jeweiligen Generationen → Konzentration auf Generation Y und Z





Prognose 2030



Bevölkerungswachstum  
745.000 → 810.000 → 830.000  
2018      2030      2040

Prognose 2030



Wird aufbauend auf der Durchschnitts-Wohnungsgröße von rund 70 m<sup>2</sup> ein Flächenbedarf von 100m<sup>2</sup> zugrunde gelegt, so ergibt sich ein

Flächenbedarf von rund 900 Hektar, das sind 1.260 Fußballfelder



## Meilensteine innerhalb der stadtweiten OE – Instrumente der Personalakquise:

- 1989: Gründung des Amts für Multikulturelle Angelegenheiten (AmkA)
- 2010: Verabschiedung des Integrations- und Diversitätskonzepts
- Seit 2012: Etablierung eines Integrations- und Diversitätsmonitoring

Vielfalt als Chance | professioneller  
Umgang mit Vielfalt



- Dienstvereinbarung Nr. 233 (Stand 02/2019) „Eckpunkte eines effektiven Personalmanagements in einer zukunfts- und mitarbeiter/-innenorientierten Stadtverwaltung“:

- § 7 „Fortbildung“



- § 9 „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“



- § 10 „Betriebliches Gesundheitsmanagement“



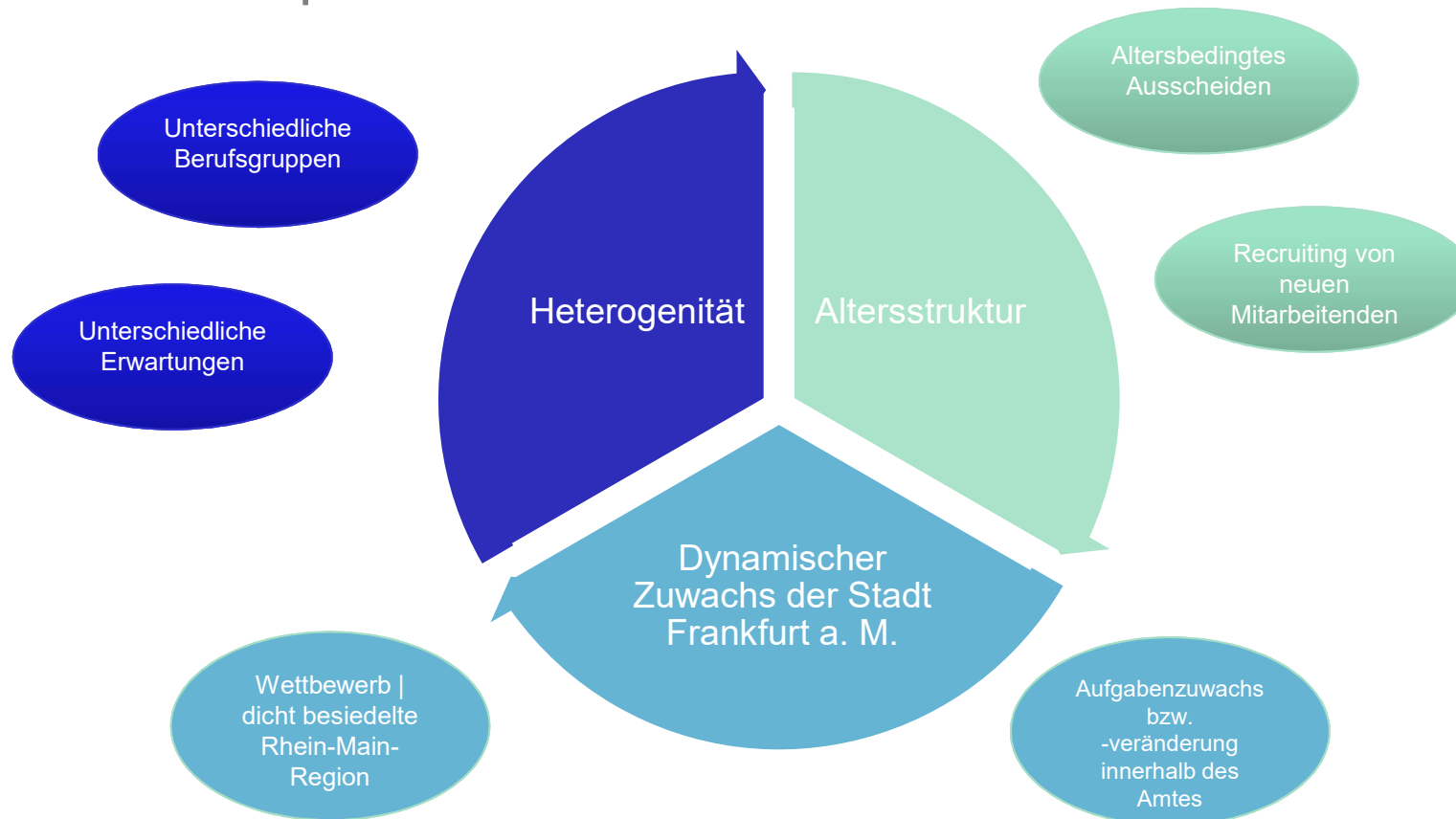




- Personalentwicklung: Leitfäden zu den drei priorisierten Instrumenten
  - MAVG (2001)
  - Führungskräfteentwicklung/Führungskräfte-nachwuchsentwicklung (2001) und Weiterentwicklung „Führen 2030 – Empfehlungen zur Führungskräfte/Nachwuchs/Entwicklung“ (2017)
  - Einarbeitungsqualifizierung/Fortbildung (2006)




## Herausforderungen des Stadtschulamtes bei der Personalakquise:





STADTFRANKFURT.JOBS.DE - DAS JOBPORTAL DER STADTVERWALTUNG



STELLENANGEBOTE   AUSWAHLVERFAHREN   FAQ'S   KARRIEREPORTAL

### Herzlich Willkommen im Jobportal der Stadt Frankfurt am Main

Wir freuen uns, dass Sie Interesse an einer Tätigkeit bei uns haben. Auf dieser Seite finden Sie unsere aktuellen Stellenangebote. Die Suchfunktionen sollen Sie bei Ihrer Recherche nach passenden Stellenangeboten unterstützen.

Sollte keine passende Stelle dabei sein, abonnieren Sie gerne direkt unseren »Job-Newsletter«. Sobald eine Stelle entsprechend Ihrer Auswahlkriterien ausgeschrieben ist, werden Sie automatisch informiert.

Sie haben Fragen? Eventuell können unser beispielhafter Verlauf eines »Auswahlverfahrens« oder unsere »FAQ's« Ihnen weiterhelfen. Ansonsten wenden Sie sich gerne an den\_die Ansprechpartner\_in in dem Stellenangebot.

Sie möchten mehr über die ausgeschrieben Ausbildungsplätze oder unsere dualen Studiengänge erfahren? In unserem »Ausbildungsportal« finden Sie alle Informationen rund um unsere Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten.

**Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.**

Stellenbezeichnung	Ämter/Betriebe/Institute	Einstieg	Bewerbungsfrist
Bachelor of Arts in Public Administration (w/m/d)	Personal- und Organisationsamt	Ausbildung/Studium ab Fachhochschulreife/Abitur	15.09.2019
Bauingenieur_innen / Architekt_innen (w/m/d) als Projektleiter_innen (w/m/d)	Amt für Bau und Immobilien	Berufserfahrene_r	09.08.2019



## Recruitingprozess des Stadtschulamtes – Optimierung

- Aufbau eines stetig wachsenden Controlling (2019)
- Prozessdarstellung und -optimierung
- Vollumfängliches Bewusstsein über Bedeutsamkeit des Zeitfaktors innerhalb des Auswahlgremiums → Gewinn der besten Fachkraft
- Automatisierter Prozess: Eingangsbestätigungen nach Erhalt der Bewerbungsunterlagen
- Bei Absagen persönliches mündliches Feedback geben



**Vielen Dank**

**für Ihre Aufmerksamkeit!**



## Arbeitsphase (Teil 1)

### Personalgewinnung:

- Was sehen Sie als größte Herausforderung in Ihrem Bereich?
- Wo sehen Sie die größten Bedarfe in Ihrer Organisation?
- Was läuft bereits gut in Ihrer Organisation (Good Practice)?



## Arbeitsphase (Teil II)

- Wenn Sie an die größten Bedarfe und Herausforderungen denken, was sind in Ihren Augen „Gelingensfaktoren“, die dem entgegenwirken können?