

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

HAN
NOV
ER 

ZUKUNFT PERSONAL MASTERPLAN 2025

Gemeinsam die
Verwaltung von
Morgen gestalten.

Foto: Paul Bradbury / iStock



Es geht darum, die Stadt von morgen zu gestalten: Der Öffentliche Dienst bietet eine Fülle von spannenden beruflichen Aufgaben. Die Landeshauptstadt Hannover muss deutlich machen, wie attraktiv sie als Arbeitgeberin ist.

Belit Onay
Oberbürgermeister
Landeshauptstadt Hannover

Inhalt

Einleitung	5
Auf einem Blick: Daten und Fakten	6
Zentrale Handlungsfelder	9
Masterplan Personal 2025	
➤ Arbeitsplatz der Zukunft	13
➤ Personalmarketing	17
➤ Ausbildung und Studium	20
➤ Digitalisierung im Personalwesen	24
➤ Steigerung der Attraktivität	27
➤ KarriereCenter	31
➤ Flexibilität durch Budgetierung	34
➤ Besetzungsverfahren	37
➤ Stellenausschreibungen	40
Anhang	43
Zeit- und Maßnahmenplan	44
Ablaufschema Besetzungsverfahren	46
Stellenausschreibung	48



Arbeitsbedingungen, motivierte Kolleg*innen, exzellente Führung und agile Teams sind mein innerer Antrieb für die anstehenden Veränderungen und Herausforderungen

Lars Baumann

Dezernent für Personal,
Digitalisierung und Recht
Landeshauptstadt Hannover

Einleitung

Über 11.000 Menschen sind bei der Stadtverwaltung Hannover beschäftigt – damit sind wir eine der größten Arbeitgeberinnen in der niedersächsischen Landeshauptstadt. Für unsere Stadt verbessern wir ständig unseren Service.

Gemeinsam erbringen wir in 23 verschiedenen Fachbereichen, Ämtern und Betrieben unsere Dienstleistungen. So vielfältig die Aufgaben für unsere Stadt sind, so vielfältig sind die Berufsbilder. Bei der Stadtverwaltung Hannover arbeiten neben Beschäftigten in den klassischen Verwaltungsberufen aber auch Feuerwehrleute, Ingenieur*innen, Techniker*innen, Sozialpädagog*innen, Jurist*innen, Restaurantfachleute, Altenpfleger*innen, Gärtner*innen – um nur einige zu nennen. In über 30 Berufen bilden wir aus.

Auch bei uns wird der herrschende (Fach-) Krätemangel immer deutlich spürbarer. Davon sind die verschiedensten Berufsgruppen, von der IT, über den technischen Bereich und sozialen Bereich bis hin zur Allgemeinen Verwaltung, betroffen. Es gelingt immer schwieriger, geeignete Mitarbeiter*innen zu gewinnen, häufig müssen Stellen erneut ausgeschrieben werden.

Einen besonderen Stellenwert in unserem Konzept hat insbesondere die Bindung und Qualifizierung sowie Weiterentwicklung von unserem bestehenden Personal.

Dabei verfügen wir über ein einmaliges, in einigen Dimensionen unschlagbares Tätigkeitsprofil, denn wir gestalten von Lebensqualität und Zukunft einer Großstadt mit mehr 550.000 Einwohner*innen.

Mit dem Masterplan zeigen wir auf, wie wir den Herausforderungen mit einem modernen Personalmanagement begegnen wollen.

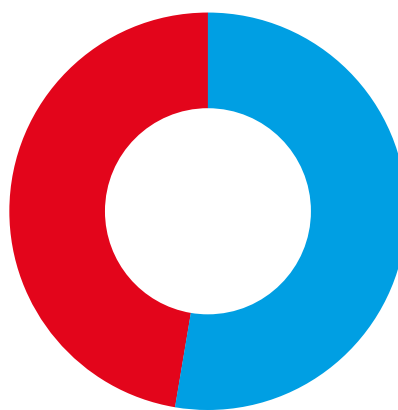
Auf einem Blick: Daten und Fakten

11.706 Mitarbeiter*innen bei der
Landeshauptstadt Hannover

davon Frauen 6.468 (55,3 %)

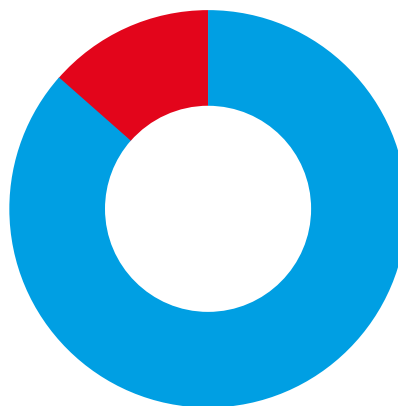
davon Männer 5.238 (44,7 %)

Zum Zeitpunkt der Auswertung
lagen noch keine Daten zur Kategorie
„Divers“ bzw. „ohne Angabe“ vor.

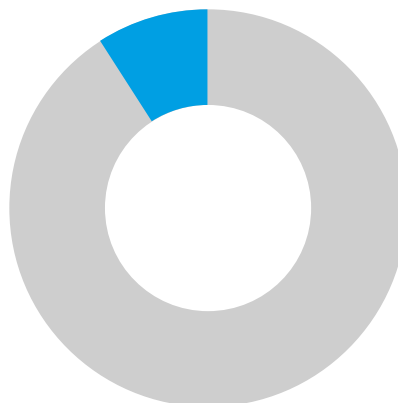


davon Tarifbeschäftigte 10.124 (86,5 %)

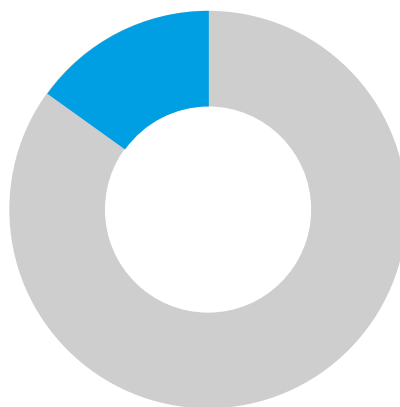
davon Beamt*innen 1.582 (13,5 %)



Migrationsquote 15,1 %



Schwerbehindertenquote 9,1 %



46,3 Jahre Altersdurchschnitt

Über 60 Jahre

1.140

56–60 Jahre

2.013

46–55 Jahre

3.470

36–45 Jahre

2.433

26–35 Jahre

2.168

17–25 Jahre

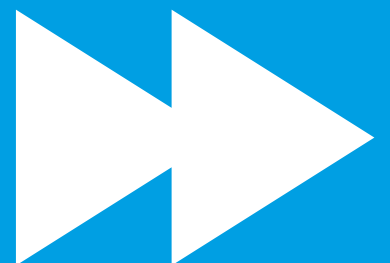
482



Der Masterplan zeigt unseren Weg in Richtung Zukunft auf. Als eine der größte Arbeitgeberin in Hannover haben wir ein Ziel: Wir wollen die Verwaltung von Morgen gestalten.

Matthias Görn

Leiter des Fachbereichs
Personal und Organisation



Zentrale Handlungsfelder für das Personalmanagement

Der öffentliche Dienst muss seine Personalarbeit professionalisieren, um den Herausforderungen geeignete Lösungskonzepte entgegensetzen zu können.

Zentrale Handlungsfelder sind hierbei:

Handlungsfeld Arbeitgeberin:

Sinnstiftung und Mitgestaltung

Städte und Gemeinden sind sehr attraktive Arbeitgeber*innen mit einem einmaligen Tätigkeitsprofil. Moderne Arbeitswelten und auf Lebensphasen abgestimmte Arbeitszeitmodelle sind ebenso gefragt, wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Die vielfältigen Möglichkeiten eine Stadt mitzugestalten und Zukunftsherausforderungen anzupacken, sorgen für Motivation und Identifikation.

Handlungsfeld Personalmarketing:

Mehr als Werbung

Die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit ist bei vielen Fach- und Führungskräften inzwischen mindestens ebenso wichtig, wie die Vergütung der Arbeit. Qualifizierte Talente stellen Fragen: Wofür steht eine Stadt? Wie gestaltet sich die Personalpolitik? Gibt es Frauen und Migrant*innen in Spitzenpositionen in Spitzenpositionen oder nur im mittleren Management? Personalmarketing muss Antworten auf diese Fragen vermitteln.

Handlungsfeld Recruiting:

Personalgewinnung braucht Tempo

Die Kandidat*innen für wichtige Schlüsselpositionen bewerben sich selten und sind auch schnell wieder vom Bewerbendenmarkt verschwunden. Daher werden wir die Auswahlverfahren der öffentlichen Verwaltung deutlich beschleunigen, um Führungs- und Fachkräfte für die Positionen zu begeistern. Talent-Pools können helfen, künftige Bedarfe zu decken und mit interessanten Kandidat*innen im Kontakt zu bleiben. Aktives Recruiting, Aufbau von Talent-Pools und weitere Maßnahmen eines modernen Personalmanagements

können helfen, künftige Bedarfe zu decken und mit interessanten Kandidat*innen im Kontakt zu bleiben.

Handlungsfeld Personalgewinnung:

Neue Wege gehen

Der öffentliche Dienst muss sich neue Möglichkeiten erschließen, um ausreichend Personal zu gewinnen. Ein Weg ist die aktive Öffnung und Förderung des Quereinstiegs für Menschen mit Ausbildung oder Studium. Berufsbiografien werden immer vielfältiger, darauf sollten wir reagieren. Erfolgreich ist wem es gelingt, neue qualifizierte Zielgruppen für die Personalgewinnung zu erschließen.

Handlungsfeld Personalfindung:

Von der Stellenausschreibung zum Active Sourcing

Fach- und Führungskräfte müssen gezielt gesucht, gefunden und schließlich überzeugt werden. Es genügt heute nicht mehr nur Stellenanzeigen zu schalten. Die aktive Ansprache von Kandidat*innen gehört künftig in das Portfolio eines professionellen Personalmanagements. Bestehende Organisationsstrukturen werden an diese Herausforderungen angepasst.

Handlungsfeld Personalbindung:

Personal als wichtigste Aufgabe

Die Bindung von vorhandenem Personal nimmt für uns eine Schlüsselrolle in unserem Konzept ein.. Mitarbeiter*innenzufriedenheit und Identifikation mit der Tätigkeit tragen maßgeblich dazu bei. Die Förderung der Weiterentwicklung von Beschäftigten durch attraktive Angebote muss den gleichen hohen Stellenwert haben, wie die Gewinnung von neuen Mitarbeiter*innen.

Handlungsfeld Moderne Arbeitsformen (New Work Konzepte):

Kompetenzen durch agile Methoden erweitern

Erfolgreiche Organisationen zeichnen sich dadurch aus, dass sie in der Lage sind, sich dynamischen Herausforderungen anzupassen. Neuen Arbeitsformen, agilen Methoden und moderne Arbeitsplätze sind dabei wichtige Schlüsselthemen. Sie stehen für eine Veränderung der Arbeitskultur mit flachen Hierarchien und einer Infrastruktur, die zur Zusammenarbeit einlädt.

Handlungsfeld Führung:

Wandel gestalten

Gute Mitarbeiter*innenführung ist einer der Schlüssel zum Erfolg der Gesamtorganisation. Moderne Führungskräfte führen kollegial, unterstützen ihre Beschäftigten, kommunizieren transparent und binden in ihre Entscheidungen ein. Aufgabe von Führungskräften ist es, die Kultur der Organisation und seiner Werte zu verkörpern und damit als Vorbild zu dienen. Sie gestalten daher den Wandel mit.

Handlungsfeld Digitalisierung:

Potenziale wirklich nutzen

Die Möglichkeiten der Digitalisierung wollen wir auch auch im Personalmanagement konsequent einsetzen. Viele Potenziale sind in diesem Bereich noch ungenutzt und führen dazu, dass Prozesse nicht effizient genug sind. Mitarbeiter-*innen-Apps und Portale können den Nutzen für die Belegschaft erhöhen und Abläufe wesentlich vereinfachen. Die Reduktion von Papier und Formularen sorgen für effiziente Abläufe und schnellen Zugriff auf Vorgänge.

Handlungsfeld Vielfalt:

Diversity gestalten

Diversity gestalten heißt Schritt für Schritt Handlungsweisen und Strategien zu entwickeln, hin zu einer diversitygerechten Gesellschaft. Vorurteile und Ideologien, welche Diskriminierung in gesellschaftlichen Institutionen und Strukturen rechtfertigen, können erst dann überwunden werden, wenn wir die Initiative ergreifen, sie zu verändern.

Handlungsfeld Personalmanagement:

Interne Dienstleistung neu denken

Personalstellen stehen zunehmend in einem besonderen Spannungsfeld. Auf der einen Seite gilt es den Einsatz der Personalressourcen zu steuern und auf der anderen die unterschiedlichen Fach- und Führungskräfte bei der Personalgewinnung zu unterstützen. Servicevereinbarungen können helfen, diese Herausforderung erfolgreich zu meistern.

Handlungsfeld Zusammenarbeit:

Sozialpartnerschaft leben

Als Arbeitgeberin mit besonderer Vorbildfunktion gehört die wertschätzende Zusammenarbeit mit allen Gremien insbesondere dem Gesamtpersonalrat, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gesamtschwerbindertenbeauftragten zu den Grundwerten unserer Zusammenarbeit. Die Geschlechtergerechtigkeit, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung sowie die Anliegen der Personalvertretung finden bei der Ausgestaltung des Masterplans besondere Berücksichtigung.

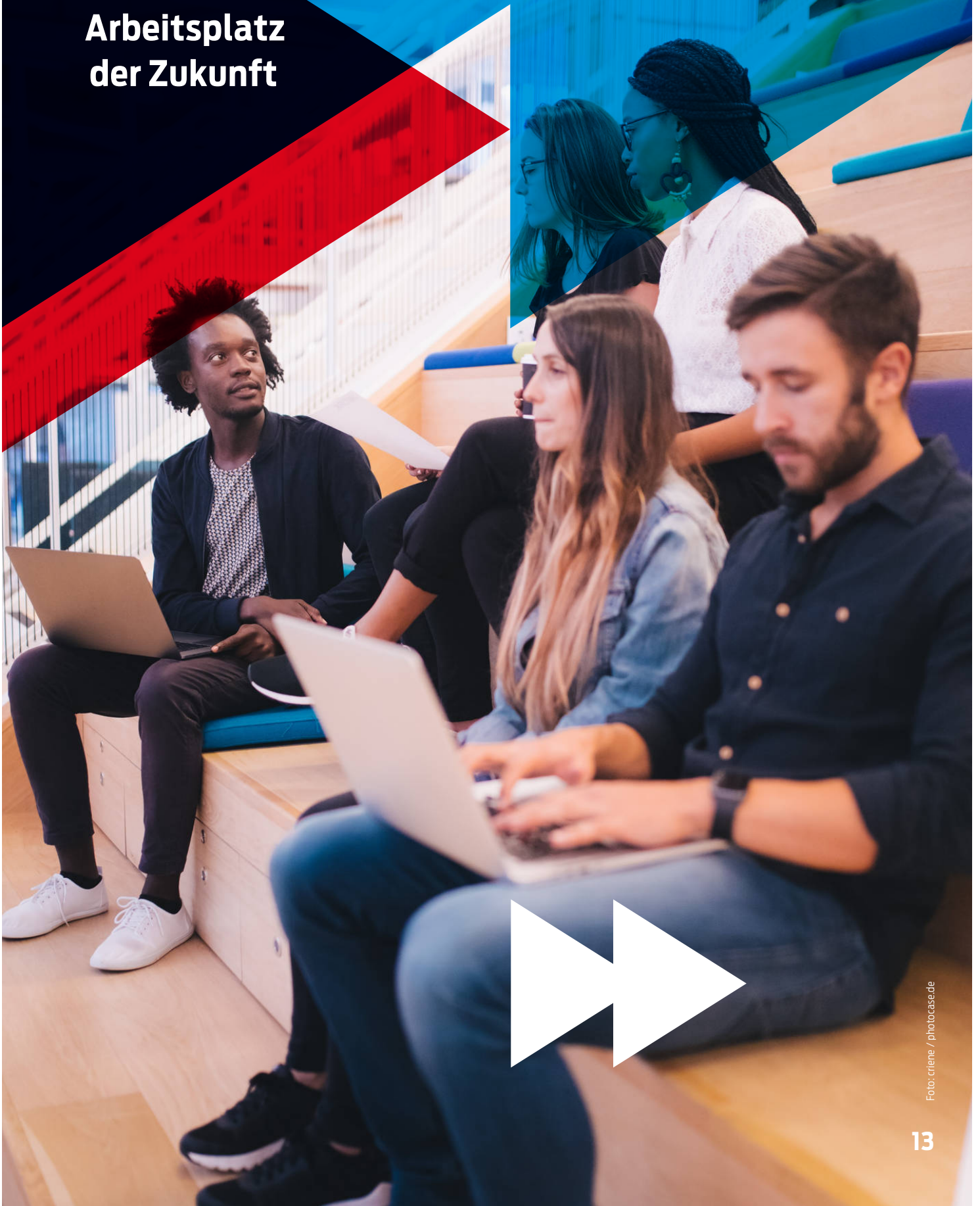
Handlungsfeld Tarif- und Beamtenrecht:

Weiterentwicklungen anstoßen

Die besonderen Herausforderungen von Großstädten sollen eine bessere Berücksichtigung finden und von den Arbeitgeberverbänden stärkere Unterstützung erfahren.



Arbeitsplatz der Zukunft



Arbeitsplatz der Zukunft

Die typischen Strukturen der Verwaltung sind sehr stark an Dezernaten und dem „Dienstweg“ orientiert. Aktuelle und künftige Herausforderungen werden stärker horizontal organisiert werden müssen. Mehrere Fachbereiche sind gefordert, gemeinsam übergreifende Themen erfolgreich abzuarbeiten. Für die Unterbringung geflüchteter Menschen benötigen wir beispielsweise Expertisen aus dem Bau-, Sozial-, Schul- und Digitalisierungsbereich. Nur im Zusammenspiel mit allen Beteiligten, können gute Lösungen entstehen.

Agilität und New Work sind dabei wesentliche Komponenten um die Zusammenarbeit in der Kooperation von Fachbereichen zu organisieren. Mitarbeiter-*innen werden temporär oder dauerhaft in Projektgruppen oder agilen Teams zugeordnet. Diese Expertenteams können stark selbstorganisiert Themen erledigen und Führung als dienende Führung etabliert werden, um große Stolpersteine aus dem Weg zu räumen. Hierzu zählen langsame Prozesse, fehlende Budgets oder andere Ressourcen. Ferner gibt Führung klare Ziele und Prioritäten vor, die dann von den Teams dynamisch umgesetzt werden können.

Neben agilen und modernen Arbeitsformen ist das Thema New Work ein weiterer Baustein, der Teams erfolgreich macht. Wenn die Teams und Projektgruppen dynamisch sind, dann werden auch dynamische Arbeitsumgebungen gebraucht. Für die Zusammenarbeit in Teams werden künftig modern und gut ausgestattete Räumlichkeiten eingerichtet, um dort gemeinsam zu arbeiten. Das New Work Konzept beinhaltet flexible Büroflächen ohne starre Zwischenwände. Es werden aber auch Rückzugsräume benötigt um Konzepte zu erstellen oder konzentriert zu arbeiten. Die IT-Ausstattung besteht aus mobilen und leistungsstarken Endgeräten und technische Tools für Kollaboration ermöglichen es den Arbeitsgruppen Informationen schnell und effektiv auszutauschen. Alle für die dynamische und agile Zusammenarbeit benötigte Tools sind im Zugriff und können bei Bedarf genutzt werden.

Der Arbeitsplatz der Zukunft wird auch bei den verschiedenen technischen Arbeitsplätzen sowie städtischen Kitas Berücksichtigung finden. So allen künftig alle Beschäftigten beispielsweise eine städtische Mailadresse haben oder sich über die Angebote im Intranet informieren können.



Inhalte unserer Planung:

- Veränderung der Arbeitskultur – Weniger Dienstweg und mehr fachbereichsübergreifende Kollaboration
- Führung versteht sich als Unterstützung (Servant Leader) und Teams bestehen aus Expert*innen die Probleme schnell und effektiv lösen (Empowered Teams)
- Mehr moderne Arbeitsräume für Kollaboration und auch Einzelarbeit
- Moderne mobile Endgeräte und IT-Tools mit denen Herausforderungen bearbeitet werden können.
- Schulungen und Coaching für Teams und Führungskräfte um den Kulturwandel zu begleiten.
- Anpassungen der Arbeitsflächen und Büros für unterschiedliche Teamgrößen
- Eine Infrastruktur die zur Zusammenarbeit einlädt und Kreativ- und Problemlösungsprozesse ermöglicht
- Der Fachbereich Personal und Organisation unterstützt die Gesamtorganisation auf dem Weg der digitalen Transformation.

Personalmarketing



Personalmarketing

Wir wollen ein modernes Personalmarketing bei der Landeshauptstadt Hannover einführen und damit unserer Rolle als eine der größten Arbeitgeber*innen in der Region Hannover durch ein zeitgemäßes Image gerecht werden. Mit Blick auf die Arbeitsmarktlage ist es elementar, dass wir uns als öffentliche Arbeitgeberin fortlaufend attraktiv aufstellen.

Wir werden im Rahmen eines umfassenden Employer Branding Prozesses die Markenidentität der Landeshauptstadt Hannover im Sinne einer qualifizierten und langfristigen Personalgewinnung und Personalbindung kontinuierlich aufbauen und etablieren. Insbesondere wird ein Fokus auf zeitgemäßes Marketing mit Online-Recruiting und neuem Wording in Stellenausschreibungen gesetzt.

Personalbeschaffung ohne Maßnahmen im Employer Branding ist heute kaum noch denkbar. Vor allem junge Talente lassen sich auch davon beeinflussen, wie sie die Arbeitgeber*in wahrnehmen. Also ob wir mit Attraktivität und einem positiven Image punkten können. Anders als in den sonstigen Prozessen des Managements regiert im Employer Branding jedoch häufig das Bauchgefühl. Dabei ist auch hier Controlling und Erfolgsmessung wichtig, um das Personalmarketing strategisch zu planen und Mitarbeiter*innen zu finden und langfristig zu binden.

Inhalte unserer Planung:

- Bündelung und Professionalisierung des Personalmarketings
- Medien- und Messeplanung für die Gewinnung von Fachkräften
- Aufbau eines zeitgemäßen Online-Recruitings
- Social Media Personalgewinnungskampagne
- Strukturelle Veränderungen mit dem Ziel einer Verbesserung der Dienstleistung
- Senkung der Werbekosten durch zielgerichtete Verfahren
- Verbesserung der Qualität und Effektivität des Recruitings

Ausbildung und Studium



Ausbildung und Studium

Der Bedarf an qualifiziertem Personal ist groß – nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels. Daher investieren wir in die eigene Ausbildung von Nachwuchspersonal. Das Angebot an Ausbildungsplätzen bei uns ist sehr vielfältig. Insgesamt sind durchschnittlich mehr als 350 Auszubildende in bis zu 30 attraktiven und zukunftsorientierten Ausbildungsberufen bei uns beschäftigt oder absolvieren ein duales Studium.

Wir denken um: Nicht mehr warten, bis Bewerbungen auf unseren Tischen landen, sondern auf die Menschen aktiv zu gehen. Wir wollen junge Nachwuchskräfte für uns begeistern, die künftig Verantwortung übernehmen, kreativ mit persönlichem Engagement und hoher sozialer Kompetenz die Zukunft unserer Stadt gestalten. Wir werden daher künftig auch über die klassischen Ausbildungsberufe oder Studiengänge hinaus attraktive Angebote machen.

Als Stadt wollen wir junge Menschen früher an uns binden – schon in Ausbildung und Studium, beispielsweise durch eine verbindliche Übernahme oder attraktive Rahmenbedingungen. Entscheidend ist, Nachwuchskräfte selbst zu generieren und ihnen eine Perspektive zu bieten. Vor allem in den technischen Berufen, etwa bei den Bau- und Elektroingenieur*innen, aber auch in den sozialen Berufen werden wir neue Angebote schaffen. Insgesamt gibt es jedoch weniger Absolvierende von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, und da stehen wir in Konkurrenz zu anderen Arbeitgeber*innen.

Wir werden dorthin gehen, wo unsere Zielgruppen sind: Also Schulen, Fachhochschulen und Universitäten aufsuchen, um für Arbeit und Ausbildung bei der Stadt zu werben. Ergänzend werden wir unsere Zielgruppen in den sozialen Medien ansprechen oder durch Videos Einblick in unsere Arbeitswelt vermitteln.

Neue Möglichkeiten für die berufliche Weiterbildung werden wir im Rahmen der Personalwicklung auch unseren Beschäftigten anbieten. Hierzu gehören die Übernahme von Studien- oder Kursgebühren (z. B. für Studiengänge, Meister*innenkurse oder anderen Qualifikationen) bis zur Freistellung bei entsprechendem dienstlichen Interesse.



Foto: AveCalvar / photocase.de

Inhalte unserer Planung:

- Neue Ausbildungs- und duale Studienmöglichkeiten anbieten
- Stipendien für besondere Studiengänge oder Ausbildungsberufe
- Ausstattung aller Auszubildenden und Student*innen mit IT-Endgeräten
- Übernahme der Lehrmittel durch die Arbeitgeber*in
- Einblicke und Einbindung durch anspruchsvolle Praxisphasen
- Aktive Betreuung in allen Phasen von Ausbildung und Studium

Digitalisierung im Personalwesen



Digitalisierung im Personalwesen

Der Digitale Wandel lässt uns nicht nur effizienter arbeiten, sondern führt zu grundlegenden Umwälzungen. Digitale Transformation bedeutet, einen technischen Rahmen zur Umsetzung dieser Anforderungen zu schaffen. Der Fachkräftemangel und immer komplexer werdende Arbeitswelten verlangen nach einer neuen Aufstellung in den Personalabteilungen. Immer mehr Menschen arbeiten im Homeoffice und auch langfristig wird eine hybride Arbeitsweise eher Standard als Ausnahme sein. Die Personalarbeit muss sich dieser dynamischen Landschaft mit großer Flexibilität anpassen.

Die Digitalisierung ist heute Voraussetzung für ein zukunftssicheres Personalmanagement. Bei dieser strategischen Aufgabe gilt es die derzeitige Software-Landschaft kritisch zu überprüfen und die Neuausrichtung auf die Anforderungen der Zukunft abzustimmen. So gehören die Einführung des digitalen Urlaubsantrages die Einführung oder der elektronischen Personalakte zu wesentlichen Kernelementen. Hierzu gehören ferner Self-Service-Angebote, Mitarbeiter*innen-Portale oder Apps.

Auf dem Weg in die Zukunft ist Lernen, beziehungsweise das Erlernen von Kompetenzen, daher von strategischer Bedeutung. Das wiederum erfordert eine moderne HR-Strategie, die auf intelligente Lerntools zurückgreift. Außerdem sind flexible Arbeitsformen wichtig. Personalteams werden alternative, digitale Arbeitsweisen erlernen, um den Wandel in der Stadtverwaltung weiter voranzutreiben. Die Zeiten von Gittermappen und endlosen Umläufen sollten zunehmend der Vergangenheit angehören. Wir wollen digitale Mitzeichnungen und Workflows etablieren, um die Prozesse effizienter zu gestalten.

Die Digitalisierung ermöglicht neue Tools und Methoden, um dem Bedarf nach Lernen und Personalentwicklung zu entsprechen: Digitale Lernplattformen bieten eine Vielzahl von Funktionalitäten – von der administrativen Steuerung des Lernens über die Bereitstellung von Materialien bis zur Durchführung ganzer Kurse.

Inhalte unserer Planung:

- Digitale Urlaubsanträge, Dienstreiseanträge und -abrechnungen
- Einführung einer digitalen Personalakte
- Implementierung einer digitalen Lernplattform
- Digitales Signaturverfahren und Einführung von Workflows
- Aufbau eines modernen Karriereportals
- Stadtweite Implementierung eines Dokumentenmanagementsystems
- Einführung eines Mitarbeiter*innenportals bzw. einer Mitarbeiter*innen-App
- Digitales Recruiting und Präsenz auf Social-Media Kanälen

Steigerung der Attraktivität



Steigerung der Attraktivität

Die Gewinnung und Bindung von qualifiziertem und motiviertem Personal ist ein Schlüsselfaktor für die Zukunftsgestaltung. Als Landeshauptstadt Hannover haben wir viel zu bieten. Neben modernen Arbeitswelten und auf Lebensphasen abgestimmte Arbeitszeitmodelle sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben stehen wir jedoch in einem starken Wettbewerb um kluge Köpfe.

Ob als Sachbearbeiter*in in der Verwaltung, als Feuerwehrmann oder -frau, als Gärtner*in, als Pflegekraft, als Kita-Mitarbeiter*in oder Mitarbeiter*in des Ordnungsamts: Jobs im öffentlichen Dienst sind vielseitig – und derzeit beliebter denn je. Der öffentliche Dienst hat in der Corona-Krise seine Zuverlässigkeit für die Menschen unter Beweis gestellt. Die Jobs des öffentlichen Dienstes haben eine sehr große Bedeutung für die Menschen in unserer Stadt.

Nichtsdestotrotz müssen wir uns neuen Anforderungen stellen, um den derzeitigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt standzuhalten. So streben viele Nachwuchskräfte nach Sicherheit und möchten Beamte werden. Angestellte erwarten wiederum, dass die tarifvertraglichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Personalbindungsprobleme zu lösen.

Die Bindung unseres Personals stellt daher eine der wichtigsten Aufgaben dar. Daher werden wir alle tarifvertraglichen Möglichkeiten nutzen und uns für weitere Flexibilisierungen einsetzen, um attraktive Arbeits- und Vergütungsmöglichkeiten anbieten zu können. Hierzu gehören schnelle Entscheidungsstrukturen und ein wertschätzender Umgang auf allen Ebenen.

Ein weitere Baustein einer attraktiven Arbeitgeberin ist die Übernahme von sozialer Verantwortung für die Belegschaft. Als Landeshauptstadt begleiten wir die gesamte Arbeitsbiographie unserer Mitarbeiter*innen. Sofern Kolleg*innen aufgrund persönlicher, gesundheitlicher oder sozialer Umstände ihre bisherigen Tätigkeiten nicht mehr ausüben können, werden wir durch aktive Mitarbeiter*innenberatung gemeinsam andere Einsatzmöglichkeiten in der Stadtverwaltung vermitteln. Ergänzend wollen wir in einer Orientierungsphase für die Beschäftigten auch tariflich Verantwortung übernehmen sowie durch Angebote der Weiterqualifikation oder Arbeitsplatzgestaltung unterstützen.

In einem Pilotprojekt werden wir künftig die Verbeamtung in Ausbildung und Studium sowie zur Personalgewinnung für Bestandspersonal anbieten. Anwärtern bieten wir nach Abschluss von Ausbildung oder Studium eine Wahlmöglichkeit, ob sie in einem Angestellten- oder Beamtenverhältnis tätig sein möchten. Eine Evaluation erfolgt gemeinsam mit der Personalvertretung.

Unser Personalkonzept runden wir mit einem Bewusstsein für gesundes Arbeiten ab. Die Gesundheitsförderung der Belegschaft ist ein weiteres Element unseres Handels. Hierzu gehören Arbeitsschutz- und Präventionsangebote ebenso, wie Gesundheitstage und andere Vorsorgemaßnahmen. Erstmals wollen wir Schwerpunktthemen für die Beschäftigten anbieten und über ein Jahr verteilt verschiedene Angebote schaffen. Mit dem Schwerpunktthema „Psychische Gesundheit“ wollen wir 2023 starten.

Inhalte unserer Planung:

- Ausschöpfung aller tarifvertraglichen Möglichkeiten zur Personalgewinnung und -bindung nach einheitlichen Rahmenbedingungen
- Einführung der Vorweggewährung von Stufen oder Laufzeitverkürzungen
- Soziale Verantwortung sowie Vermittlung, Weiterqualifikation und Absicherung für Beschäftigte, die aufgrund persönlicher, gesundheitlicher oder sozialer Umstände ihre bisherigen Tätigkeiten nicht mehr ausüben können
- Möglichkeit der Verbeamtung in Ausbildung und Studium sowie für Bestandspersonal in bestimmten Berufsfeldern (z. B. Baugesuchsprüfer*innen)
- Aktive Gesundheitsförderung der Beschäftigten
- Schwerpunktthemen in der Prävention anbieten

KarriereCenter



KarriereCenter

Der Aufbau eines KarriereCenters bei der Landeshauptstadt Hannover stellt ein wesentliches Element dar, um den Herausforderungen im Recruiting in der Zukunft gewachsen zu sein. Wir sind dabei davon überzeugt, dass sich der Fachkräftemangel künftig noch viel deutlicher als heute bemerkbar machen wird. Die stete Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter*innen ist sehr wichtig, sie wird aber nicht ausreichen, um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein. Wer den Kräftermangel nicht erfolgreich begegnet, wird die Funktionsfähigkeit seiner Organisation maßgeblich gefährden.

Dass der Öffentliche Dienst auf ein ausgemachtes Fachkräfteproblem zusteuert, ist schon lange bekannt. Ein Problem ist der Recruiting-Prozess: Dieser ist oftmals geprägt durch lange Wartezeiten, lange Entscheidungswege, veraltete Stellenanzeigenformate und Bewerbungsprozesse. Lange Texte oder Bulletpointlisten begeistern heute niemanden mehr. Wichtig ist ein abwechslungsreiches Stellenanzeigen-Design, die Präsenz in Social Media, die Möglichkeit einer digitalen Bewerbung und schnelle sowie persönliche Kommunikation.

Die Recruitingprozesse sind heute auf über 30 Stellen verteilt und wir präsentieren uns als Arbeitgeber*in nicht einheitlich. Ein zentraler Baustein unserer Neuausrichtung ist der Aufbau eines KarriereCenters mit modernen Recruiting-Strukturen und einem attraktiven Karriereportal. Die Idee dahinter ist eine Betreuung der Bewerbenden oder der angesprochenen Kandidat*innen aus einer Hand vom Erstkontakt bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages insbesondere für die zentralen Verfahren.

Umdenken ist gefragt: Die Anforderungen an Personalabteilungen sind in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Fachkräftemangel, Digitalisierung und neue Formen der Arbeitswelt sind längst angekommen. Die Prozesse und Arbeitsweisen orientieren sich jedoch noch nicht immer daran. Wir werden daher auch darüber sprechen, wie wir die Personalarbeit in der Gesamtverwaltung künftig ausgestalten. Im Kern muss dabeistehen, wie es uns gelingt die Herausforderungen zu meistern. Das KarriereCenter ist eine Antwort darauf.

Karriere Center

Perspektive der Bewerber*innen



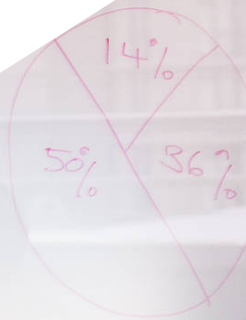
Perspektive der Gesamtorganisation

- KarriereCenter als professionelle Dienstleistung für die verschiedenen Fachbereiche/Ämter.

Perspektive des Fachbereichs Personal und Organisation

- Bündelung aller Aufgaben im Bewerbungsprozess
- Professionelles Recruiting/Personalmarketing
- Zusammenführung von Entscheidungskompetenzen
- Schnellere Verfahren und klare Verantwortlichkeiten

Flexibilität durch Budgetierung



Flexibilität durch Budgetierung

Flexibilisierung in der Arbeitszeitgestaltung sowie die Anpassung von Arbeitszeitmodellen an die verschiedenen Lebensphasen ist eine besondere Stärke des öffentlichen Dienstes. Der Aufbruch in eine moderne, innovative Arbeitszeitgestaltung bringt jedoch auch andere Herausforderungen mit sich. Neben unbesetzten Stellen werden freie Arbeitszeitanteile zu einem Problem. Während wir als moderne Arbeitgeberin solche flexiblen Möglichkeiten sowie Teilzeit fördern, brauchen wir auch Lösungen, wie wir unbürokratisch die Stellenanteile besetzen können.

Allein bei der Landeshauptstadt summieren sich die freien Zeitanteile auf über 580 Vollzeitstellen, die als Arbeitskraft fehlen. Wir wollen die Besetzung dieser Stellenanteile deutlich erleichtern und den Fachbereichen mehr Flexibilität und Entscheidungsmöglichkeiten geben. Die Lösung: Budgetierung der Personalkosten und Abschluss von Zielvereinbarungen. Damit soll dezentral mehr Gestaltungsspielraum entstehen, ohne die Gesamtpersonalaufwendungen zu erhöhen sowie der bisher hohe bürokratische Aufwand deutlich reduziert werden.

Die Personalkostenbudgetierung stellt ein geeignetes Steuerungsinstrument für einen wirtschaftlichen Personaleinsatz dar. Es eröffnet die Möglichkeit die vorhandenen Ressourcen besser als heute zu nutzen und strategische Zielsetzungen mit Budgets zu verknüpfen. Wir wollen insbesondere das derzeit starre Stellenplanverfahren flexibler gestalten. Einzelheiten sind in einem gemeinsamen Projekt auszugestalten.

Unsere Zielsetzung:

- Viele Stellenanteile bleiben ungenutzt bzw. sind sehr schwer zu besetzen. Dies wollen wir einfacher gestalten und arbeiten an einem Konzept für die Budgetierung.
- Damit soll die Eigenverantwortung der Fachbereiche gestärkt werden.
- Die Personalkosten sollen dadurch besser genutzt, aber in der Summe nicht erhöht werden.

Werner (55)
pfl egt seine Eltern
und reduziert seine
Arbeitszeit um 10 Std.



Vanessa (25)
möchte eine Weltreise
machen und nimmt
angesparte Stunden
aus dem LZK.

Kim (32)
möchte nur 4 Tage in der
Woche arbeiten und einen
Tag frei haben.



Hakan (28)
macht Elternzeit
und kümmert sich um die
Care-Arbeit. Er arbeitet
nur halbtags.

Besetzungsverfahren



Besetzungsverfahren

Wir haben als öffentliche Arbeitgeberin sowohl die Stellenausschreibung als auch die spätere Bewertung und Auswahl der Bewerbenden sorgfältig vorzunehmen, sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst zu beachten. Damit unterscheiden sich die Prinzipien der Personalgewinnung maßgeblich von Besetzungsprozessen in der freien Wirtschaft. Moderne und zeitgemäße Stellenbesetzungen sind jedoch auch unter diesen besonderen Rahmenbedingungen möglich.

Gegenwärtig dauern Besetzungsverfahren teilweise mehrere Monate und sind für Bewerbende, Personalverantwortliche sowie die gesamte Stadtverwaltung häufig unbefriedigend. Die Verfahren verursachen einen hohen bürokratischen Aufwand und repräsentieren nicht die Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung. Ferner fehlen einheitliche Standards für Stellenausschreibungen, so dass die Außendarstellung mitunter diffus wirkt.

Personalgewinnung braucht jedoch Tempo. Daher werden wir die Auswahlverfahren deutlich beschleunigen. Wichtige Voraussetzungen sind eine vorausschauende Personalplanung sowie die rechtzeitige Anfertigung von Arbeitsplatzbeschreibungen. Häufig sorgen fehlenden Grundlagen für Verzögerungen. Darüber hinaus kommt dem Anforderungsprofil und der daraus abgeleiteten Stellenausschreibung eine maßgebliche Bedeutung zu.

Wir haben die Zielsetzung, die Verfahren bis zur Auswahlentscheidung auf 48 Tage für Angestellte und 68 Tage für Beamte zu verkürzen. Hierfür brauchen wir verbindliche Standards und eine Reorganisation unseres Personalmanagements.

Inhalte unserer Planung:

- Implementierung einheitlicher und verbindlicher Standards
- Vereinbarung verbindlicher Service-Levels für interne Abläufe
- Festlegung eines verbindlichen Zeitplans für den Besetzungsprozess vor Veröffentlichung der Stellenausschreibung
- Anforderung von Zustimmungserklärungen zur Einsicht in die Personalakten bereits mit der Bewerbung
- Innerhalb von 14 Tagen nach Bewerbungsschluss finden die Vorstellungsgespräche statt.
- Innerhalb von maximal 7 Tagen nach dem Vorstellungsgespräch geben wir eine Einstellungszusage ggf. unter Gremienvorbehalt.
- Wir halten regelmäßig Kontakt zu den Bewerbenden

Stellenausschreibungen



Stellenausschreibungen

Die Regelungen dienen einem einheitlichen Auftritt der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin. Die grafische Gestaltung erfolgt abschließend unter Beteiligung der Agentur im Rahmen der Entwicklung eines Employer Brandings für die Landeshauptstadt Hannover.

Für Stellenausschreibungen gelten für alle Fachbereiche und Ämter der Landeshauptstadt Hannover einheitliche und verbindliche Standards. Die Ausschreibungen werden den Organisationseinheiten als Vorlagen zur Verfügung gestellt.

Die Regelungen dienen einem einheitlichen Auftritt der Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin. Die grafische Gestaltung erfolgt abschließend unter Beteiligung einer Agentur im Rahmen der Entwicklung eines Employer Brandings für die Landeshauptstadt Hannover.

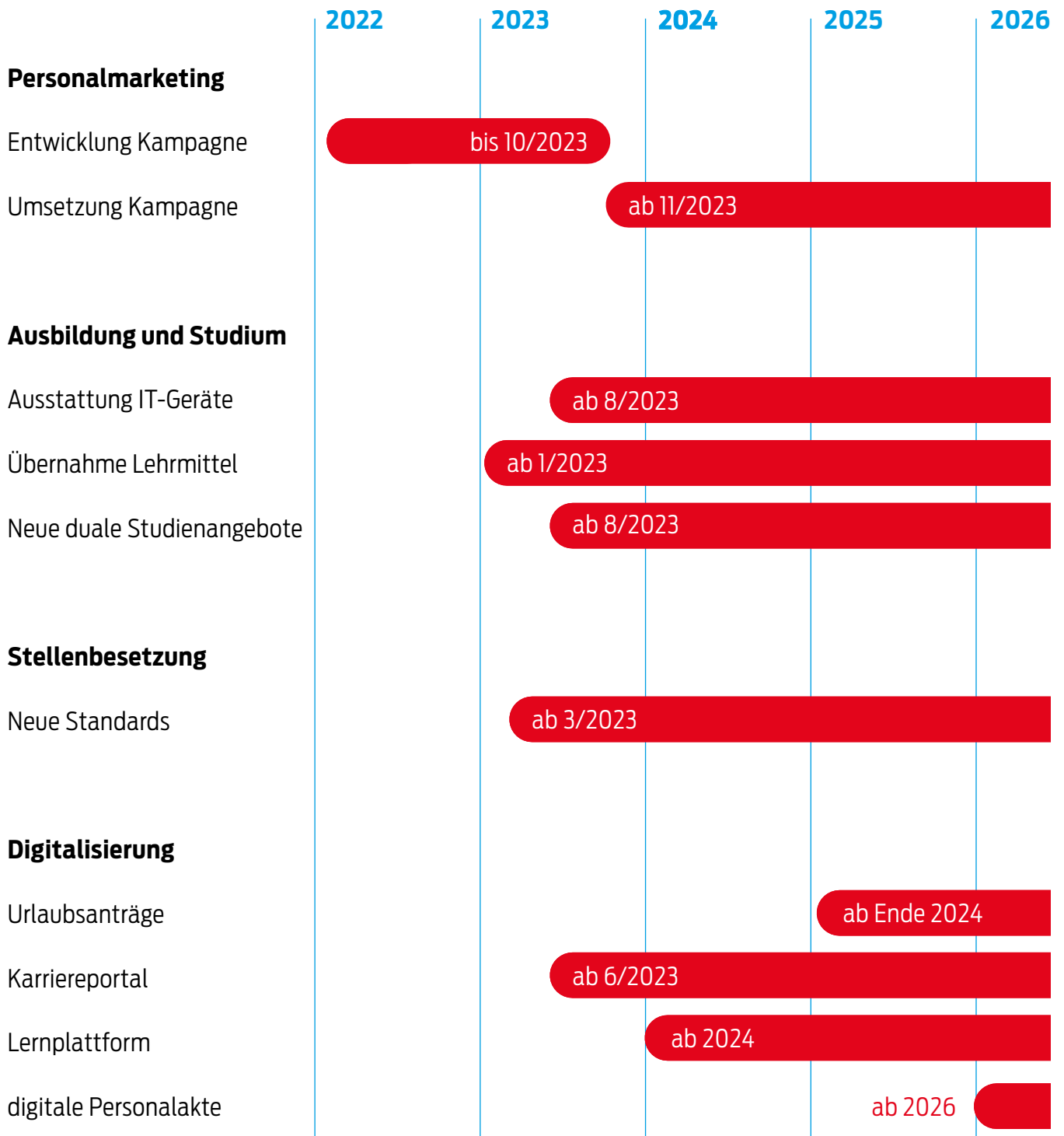
Folgende allgemeine Standards sind zu beachten:

- Stellenausschreibungen dürfen grundsätzlich nicht länger als 2 Seiten sein.
- Externe und interne Ausschreibungen werden gleichartig gestaltet und lediglich durch den Hinweis „Interne Ausschreibung“ gekennzeichnet.
- Stellenausschreibungen werden nicht mehr unterschrieben.
- Die Standardtexte werden einheitlich und verbindlich verwendet.
- Die Gestaltungsvorgaben sind verbindlich und zu beachten.

Anhang



Zeit- und Maßnahmenplan



Hinweis: Der Plan ist nicht abschließend.



Hinweis: Der Plan ist nicht abschließend.

Ablaufschema Stellenbesetzungsverfahren (Beschäftigte)

Zeitablauf	Maßnahme	Erläuterungen
Tag 0	Vakanzmeldung	➤ Überprüfung, ob alle Unterlagen vorliegen
	Gründung Auswahlkommission	➤ Frühzeitige Einbindung aller Interessens- vertretungen
	Prüfung interner Arbeitsmarkt	
Tag 3	Festlegung Terminplanung	
	Beteiligung Interessensvertretungen	➤ Frühzeitige Einbindung von Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenbeauftragten ➤ Abstimmung der Stellenausschreibung
Tag 8	Veröffentlichung Ausschreibung	Ausschreibungsfrist i.d.R. 14 Tage

Zeitablauf	Maßnahme	Erläuterungen
Tag 22	Eingang der Bewerbungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eingang ➤ Bewerbungen vorrangig digital und Einbindung in elektronisches Bewerbungsmanagement ➤ Prüfung Einladbarkeit/Eingruppierbarkeit sowie Laufbahnbefähigung bei Eingang ➤ ggf. Zeugnisvergleich anfertigen
	Information an die Auswahlkommission	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Endgültige Auswahl der Bewerber*innen für die Vorstellungsgespräche ➤ Versand der Einladungen
Tag 33	Vorstellungsgespräche	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gespräche persönlich oder digital möglich ➤ ggf. mehrere Termine erforderlich ➤ Aussagen zur Stufenzuordnung möglich
	Einstellungszusage unter Vorbehalt	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vorbehaltlich Gremienzustimmung ➤ Absagen an die übrigen Bewerbenden
Tag 48	Auswahlentscheidung	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stellenbesetzungsvorschlag wird geschrieben ➤ Gremienbeteiligung durchführen ➤ Vorlage an Ratsgremien nach Wertgrenzen ➤ Endgültige Einstellungszusage

Stellenausschreibung

WIR GESTALTEN UNSERE STADT.

Beispiel

Bereit für eine Aufgabe mit Verantwortung?
Dann mach Deine Zukunft klar und komm in unser Team.

Wir suchen ein*e

BERUF*IN

als BERUF*in im Fachbereich / Sachgebiet.

Kurzbeschreibung des Fachbereichs / Amts / Betriebes

IHRE AUFGABEN

- Beschreibung der inhaltlichen Aufgaben
- Keine Arbeitsplatzbeschreibung
- maximal 6 Punkte

SIE BRINGEN MIT

- Beschreibung der fachlichen Anforderungen
- Erforderliche Qualifikation etc.
- maximal 6 Punkte

IHRE KOMPETENZEN UND INTERESSEN

- Beschreibung der sonstigen Kompetenzen
- z.B. Identifizierung
- z.B. Durchsetzungsvermögen
- z.B. hohe Verantwortungsbereitschaft und Eigeninitiative
- z.B. wünschenswert/von Vorteil sind ...

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER

HAN
NOV
ER

Stellenausschreibung

Beispiel

WIR BIETEN IHNEN

- Vergütung nach Entgeltgruppe xx TVöD
- Handlungsspielraum und Entwicklungschancen
- einen Arbeitsplatz im Herzen einer von hoher Lebensqualität, sozialer und kultureller Vielfalt geprägten Stadt mit mehr als 540.000 Einwohner*innen und Einwohnern
- flexible Arbeitszeitmodelle
- 30 Tage Erholungsurlaub im Kalenderjahr
- vielfältige Fortbildungsmöglichkeiten
- zusätzlich drei Tage Bildungsförderung im Kalenderjahr
- eine Jahressonderzahlung und eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung
- ein Job-Ticket und Dienstrad-Leasing

HINWEISE UND WERTE

Die Landeshauptstadt Hannover hat das Ziel, die Vielfalt der Bevölkerung auch in der Stadtverwaltung abzubilden. Sie erkennt damit Vielfalt als wichtigen Teil ihrer Unternehmenskultur an und ist bestrebt, ein offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, das Menschen unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen und sozialen Herkunft, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihrer Religion sowie ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität gleiche Chancen bietet.

Wir bestärken Menschen mit einer Migrationsbiografie sich zu bewerben, da wir ihren Anteil in allen Bereichen und Ebenen erhöhen möchten. Zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ermutigen wir insbesondere Frauen/Männer, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

WIR FREUEN UNS AUF IHRE BEWERBUNG

Fragen zu Ihrer Bewerbung und dem Auswahlverfahren beantwortet Ihnen gern unsere Recruiter*in xxxx, die Sie unter der Telefonnummer 0511 168-xxxx erreichen. Fachliche Fragen können Sie an xxxx unter der Telefonnummer 0511 168-xxxx richten.

Bei Interesse bewerben Sie sich mit

- Bewerbungsschreiben
- tabellarischem Lebenslauf
- Nachweis über die erforderliche berufliche Qualifikation.

unter Angabe der Stellenausschreibungsnummer xxx/xxxx über unser Online-Bewerbungs-Portal.

Informationen zur Landeshauptstadt Hannover als Arbeitgeberin erhalten Sie unter www.Karriere-Stadt-Hannover.de.

NOCH NICHTS PASSENDES DABEI?

Dann bleiben Sie mit uns im Kontakt. Gern können Sie sich in unserem Talentpool registrieren und werden automatisch über passende Jobangebote informiert.



Beteiligte an der Task-Force Personal

Gesamtleitung:

Matthias Görn

Leitung von Projektgruppen:

Sascha Rolf, Olaf Häfker, Sarah Höhmann, Ursula Schwiertzky

Teilnehmer*innen:

Andrea Babst, Tanja Badura, Theresa Bake, Angela Bartel, Melanie Berger, Julia Brandner, Cindy Brandt, Matthias Briese, Oliver Busch, Lena Ehrhardt, Luzie Feuer, Yasmine Gottwald, Ralf Hoffmann, Sarah Höhmann, Carsten Köller, Franziska Lange, Katrin Mahrenholz, Andreas Meibert, Petra Meier, Robert Muzyk, Ulrike Nowak, Andrea Rathmann, Markus Rensch, Jacqueline Rodeck, Renate Salomon, Ingeborg Schmalstich, Julia Schmidt, Andreas Schnalle, Marcel Schneider, Claudia Schulz, Franziska Siebert, Stefanie Winkelhake, Felix Zurheide, Anke Lehmann, Brit Danielmeier, Tanja Witzke, Rosemarie Vornholt, Jonas Eifler, Michael Goldbecker, Nele Fretz, Karsten Schackla

Vielen Dank an alle Beteiligten für die Mitwirkung an der Task-Force Personal.

Landeshauptstadt



LANDESHAUPTSTADT HANNOVER
DER OBERBÜRGERMEISTER

Stand

Februar 2023