Hannover

# Masterplan für das Personal-Management

**[27.02.2023] Ein auf fünf Jahre angelegtes Konzept zur Fachkräftegewinnung und -bindung hat die Stadt Hannover entwickelt. Vorgesehen sind unter anderem der Aufbau eines Karriere-Centers, ein beschleunigtes Besetzungsverfahren für vakante Stellen und verschiedene Angebote für Bestandskräfte.**

Die niedersächsische Landeshauptstadt Hannover will ihr Personal-Management neu aufstellen. Eine Taskforce Personal hat dafür in den vergangenen Monaten ein Konzept mit dem Titel „Zukunft Personal – Masterplan 2025“ entwickelt. Im Rahmen eines Pressegesprächs wurde es nun vorgestellt. Mit einem Bündel von Zielvorgaben, Maßnahmen und Entwicklungsschritten will die Stadt Personal finden und langfristig binden.
Ein Eckpunkt des Masterplans ist die Neuaufstellung des Personalmarketings. Geplant ist der Aufbau eines zeitgemäßen Online-Recruitings, ein modernes Karriereportal und die Durchführung von Kampagnen, unter anderem in den sozialen Medien. So sollen die Qualität und Effektivität des Recruitings verbessert werden. Um junge Menschen für die Stadt als Arbeitgeber zu begeistern, benötige sie ein moderneres Image, sagte der Fachbereichsleiter Personal und Organisation bei der Stadt Hannover, Matthias Görn. Zudem will die Stadt jungen Menschen mit neuen Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, Stipendien für besondere Studiengänge sowie Ausbildungsberufen bessere Perspektiven bieten.

**Stellen schneller besetzen**

Bei der Besetzung aller vakanter Stellen soll künftig mehr Geschwindigkeit vorgelegt werden: Bei Stellen für Angestellte soll die Vakanz künftig nur noch 48 Tage, für Beamte 68 Tage dauern. Um schnellere Entscheidungen zu ermöglichen und Aufgaben in Besetzungsverfahren zu bündeln, ist der Aufbau eines Karriere-Centers geplant. Damit will die Stadt das Recruiting wesentlich voranbringen. Schon zuvor hatte sich die Stadt für den Quereinstieg in bestimmten Aufgabengebieten geöffnet – mit Erfolg. Die Stadt konnte die Anzahl offener Stellen zum 31. Dezember 2022 von 761 auf 677 verringern.
Ein weiterer Schwerpunkt des Personal-Managements soll die Personalbindung sein – etwa durch Ausstattung der Arbeitsplätze mit moderner IT und durch die Übernahme von Studien- oder Kursgebühren für die Weiterbildung. Darüber hinaus sieht der Masterplan vor, die Mitarbeiterberatung und die Gesundheitsförderung zu stärken.

(sib)

Stichwörter: Personalwesen, Hannover, Personal-Management, Recruiting