



Antwort zur Anfrage Nr. 0764/2022 der Freie Wähler im Stadtrat betreffend
Incentivemaßnahmen für neue Mitarbeiter:innen der Stadt Mainz (FREIE WÄHLER)

Die Anfrage wird wie folgt beantwortet:

1. Welche Programme konnte die Verwaltung in den letzten Monaten umsetzen, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen?

Bereits seit über zehn Jahren wirbt die Stadtverwaltung Mainz erfolgreich mit der Erzieher:innen-Kampagne "Du fehlst uns!". Im Zuge dessen wurden bereits zahlreiche Personalgewinnungsmaßnahmen für verschiedene Berufsgruppen umgesetzt und neue Wege beschritten. Die Maßnahmen reichen von Werbung per Radio, Kino und Plakatierungen wie etwa der Kampagne „Krisensichere Arbeitsplätze bei der Landeshauptstadt Mainz“ über den Dreh von Imagefilmen bis hin zu Social Media Recruiting.

Darüber hinaus entwickelt die Verwaltung seit einiger Zeit exklusiv für die Stadtverwaltung Mainz eine Arbeitgebermarke. Eine Arbeitgebermarke zielt darauf, die Stadtverwaltung als Arbeitgeberin für mögliche Bewerber:innen nach außen sichtbar und transparenter zu machen. Mit diesem Instrument wird es uns möglich sein, unser Profil und unser Leitbild besser nach außen zu kommunizieren, um im Wettbewerb um gute Arbeitnehmer:innen zu bestehen.

Mit der Kampagne #MachDeinsMachMeins wurde eine crossmediale Recruiting-Kampagne zur Gewinnung von Handwerker:innen, Meister:innen, Techniker:innen und Ingenieur:innen für das Bauamt, die Gebäudewirtschaft, das Grün- und Umweltamt sowie das Stadtplanungsamt gestartet. Diese Kampagne „www.machdeins-machmainz.de“ vermittelt einen ersten Eindruck, in welche Richtung sich die Arbeitgebermarke entwickeln wird. Bei der Seite www.machdeins-machmainz.de handelt es sich um eine Landing Page, die zu dieser zielgruppenspezifischen Social Media Recruiting Kampagne, zunächst für die hier aufgeführten Zielgruppen Techniker:innen, Meister:innen, Ingenieur:innen und Verwaltungsmitarbeiter:innen. Für den sehr spezifischen Fachkräftemangel in den oben genannten Bereichen ergänzt die Kampagne insbesondere der Bereich des Active Sourcing, welches bei der Gewinnung dieser Fachkräfte bereits große Erfolge erzielen konnte.

Daneben war die Stadtverwaltung Mainz auf dem diesjährigen Rheinland-Pfalz-Tag mit einem Stand zum Thema Personalgewinnung präsent. An drei Tagen konnte sich die Stadtverwaltung als attraktive und vielseitige Arbeitgeberin präsentieren. Der Stand erhielt regen Zulauf. Neben Beratungsgesprächen für interessierte Jobsuchende aus allen Bereichen konnten auch Gespräche mit potenziellen Auszubildenden geführt werden.

Darüber hinaus wurden kleine Giveaways und Merchandising-Artikel der Stadtverwaltung verteilt, um die neue Kampagne "Mach Deins - Mach Mainz" zu promoten.

- 2. Gab es Maßnahmen, wie z. B. „wer für uns arbeitet, bekommt Wohnraum vermittelt“? Oder „wer für uns arbeitet, bekommt den Umzug bezahlt“? Oder „wer in Mainz einen Abschluss für Pflege, Erziehung oder Soziales macht, bekommt in Mainz auch Arbeit“?**

Im Bereich der Erziehungskräfte erhalten Personen, die bei der Stadtverwaltung einen Arbeitsvertrag als Erzieher:in unterschreiben, einen garantierten Betreuungsplatz für ihr Kind in einer städtischen Kita. Im Rahmen der Möglichkeiten und Ressourcen bieten wir diesen Personen auch eine Wohnung an.

- 3. Gibt es konkretere Maßnahmen für neue Mitarbeiter:innen, wie z. B. „wer bei uns arbeitet, bekommt Zeit, weitere Sprachkenntnisse (in Deutsch oder einer jobrelevanten Sprache) zu erwerben?**

Im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms werden aktuell Kurse zum Thema „Leichte Sprache für Verwaltungen“, „Moderne und freundliche Sprache in Verwaltungstexten“ oder „Geschlechtergerechte Sprache im Verwaltungsalltag“. Die Kurse können von Verwaltungsmitarbeiter:innen im Rahmen ihrer Arbeitszeit besucht werden. Darüber hinaus können individuelle Sprachkurse über die Volkshochschule oder andere Bildungseinrichtungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeit der Bildungsfreistellung besucht werden.

- 4. Wann stellt die Verwaltung einen Maßnahmenkatalog vor, der es möglich macht, neue Mitarbeiter:innen mit „Incentive-Maßnahmen“ (wie sie z. B. in der freien Wirtschaft erfolgreich angewendet werden) an die Stadt als erfolgreichen Arbeitgeber zu binden?**

Die Verwaltung hat bereits einen Maßnahmenkatalog:

- verantwortungsvolle und sinnreiche Tätigkeiten mit unterschiedlichsten flexiblen Arbeitszeitmodellen, sofern möglich auch in Telearbeit
- Standortsicherheit
- 30 Tage Erholungsurlaub/Jahr (bei 5-Tage-Woche)
- ein Diensthandy (sofern benötigt)
- Jobticket
- Betriebliche Altersvorsorge (ZVK)
- eine zum Teil kostenfreie Nutzung bzw. günstige Konditionen bei der Nutzung von MVG-meinRad
- einen Fahrradzuschuss („Jobrad“)
- Kooperationen mit diversen Fitnessstudios
- umfangreiche Gesundheitsmaßnahmen wie zum Beispiel Rückenfitness, Changemanagement – Beweglich bleiben, In Balance bleiben – Burnout vermeiden
- weitere kostenfreie interne Fortbildungsmöglichkeiten, z. B. Teamarbeit erfolgreich gestalten, Im Alltag Grenzen ziehen, Gesprächsführung etc.
- für Erzieher:innen gibt es eine Betreuungsgarantie für eigene Kinder in einer der städtischen Kindertagesstätten

- Aufstiegsmöglichkeiten durch damit verbundene Qualifizierungsprogramme wie z. B. Führungsnachwuchs für Erzieher:innen oder Führungskollegs

Mainz, 26. Mai 2022

gez.

Michael Ebling
Oberbürgermeister