



# ESSEN SUCHT, SIE FINDET

In der fünften Etage des Essener Rathauses werden Talente gewonnen. Hier arbeitet Annabelle Brandes. Die 43-Jährige sucht mit ihrem Team neue Mitarbeitende für die Stadt Essen – und das ist gar nicht so einfach. Denn knappe Verfügbarkeiten auf dem Arbeitsmarkt machen auch der Verwaltung zu schaffen. Wir sprachen mit Brandes über ihr Rezept gegen den Fachkräftemangel.

**Text: Noah Peil | Fotos: Ralf Schultheiß**

*Essens Personalchefin: Annabelle Brandes ist bei der Stadt Essen für Personal, Allgemeine Verwaltung und Digitalisierung verantwortlich*



Talente im Blick: „Wir holen junge Leute da ab, wo sie sind!“

#### Frau Brandes, woran arbeiten Sie gerade?

Ganz konkret arbeiten wir aktuell an der Zukunft der Stadtverwaltung. Eine für die Bürgerinnen und Bürger gut funktionierende Verwaltung benötigt ausreichend und gut qualifiziertes Personal. In Zeiten des Fachkräftemangels geht es also vor allem um die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Zwei Großprojekte liegen mir daher besonders am Herzen: Zum einen entwickeln wir ein Employer Branding, also eine Arbeitgebermarke. Ziel ist es, herauszuarbeiten, was die Stadtverwaltung Essen als Arbeitgeberin einzigartig macht. Dabei legen wir besonderen Wert auf Authentizität, um die Akzeptanz und Identifikation der eigenen Mitarbeitenden mit der Marke zu stärken. Bis Mitte 2025 wollen wir die Marke erfolgreich etablieren und sichtbar machen. Zum anderen führen wir unter dem Motto „Mal ehrlich, wie isst es? Zeit, Klartext zu reden“ eine umfangreiche, anonyme Mitarbeitendenbefragung durch. Die Ergebnisse ermöglichen es, gezielte Maßnahmen bezogen auf die Arbeitsbedingungen und -kultur, Führung sowie Gesundheit abzuleiten und zu verbessern. Beide Projekte werden von erfahrenen externen Agenturen begleitet, die uns mit ihrem Know-how unterstützen.

#### Und, was macht die Stadtverwaltung einzigartig?

Wer uns als Arbeitgeberin wählt, wählt damit auch eine vielfältige und sinnstiftende Aufgabe, die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen und die Chance, unser zukünftiges Zusammenleben aktiv mitzugestalten. Das möchten wir in Zukunft noch stärker herausarbeiten und zeigen, dass wir für unsere Mitarbeitenden auf ihrem beruflichen Weg eine starke Partnerin sind.

#### Viele Essener Unternehmen beschreiben den Fachkräftebedarf als aktuelle große Herausforderung. Wie sehen Sie das als Personalverantwortliche bei der Stadt Essen?

Auch für die Stadt Essen ist das ein zentrales Thema. Unser erstmals in 2024 veröffentlichter Demografiebericht zeigt die altersbedingten Personalabgänge der nächsten Jahre auf: Bis 2033 geht rund ein Viertel der heutigen Belegschaft in den Ruhestand. Wir stehen, wie die Privatwirtschaft, vor der Herausforderung, neue qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden. Im Verwaltungsbereich gelingt uns dies noch vergleichsweise gut. Bei Ingenieuren, Ärzten, in der IT oder im Sozial- und Erziehungsdienst sieht es schon anders aus. Wir setzen daher intensiv auf die Ausbildung eigener Nach-

wuchskräfte, die Gewinnung von Quereinsteigenden und Studierenden sowie innovative Ansätze im Recruiting. Dazu gehören zielgerichtete Social-Media-Kampagnen und spezielle Qualifizierungsprogramme, wie die Weiterbildung zur Verwaltungsfachwirtin oder zum Verwaltungsfachwirt Digitales.

#### Gleichzeitig berichten viele Betriebe, dass wesentlich weniger Bewerbungen eingehen als in früheren Jahren. Wie ist es bei der Stadt Essen?

Bei rund 50 Fachbereichen und 37 verschiedenen Ausbildungsberufen ist die Bewerberlage unterschiedlich. In manchen Fällen müssen wir gezielt nach Bewerbenden suchen, während wir in anderen Bereichen aus einer größeren Anzahl von Bewerbungen auswählen können. Grundsätzlich ist die Bewerberlage nach wie vor positiv. Wir sind in der Lage, all unsere Ausbildungsplätze besetzen zu können – und das bei aktuell über 1.000 Nachwuchskräften. Hierzu gehören Azubis, Studierende und Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Das ist auch auf unsere heute schon gute Sichtbarkeit und Positionierung am Arbeitsmarkt zurückzuführen. Hierfür tun wir bereits eine Menge und haben Maßnahmen unternommen beziehungsweise Angebote etabliert, die maßgebend darauf einzahlen. So haben wir im Fachbereich Personal und Organisation eigens eine Abteilung „Talente, Trends und Marketing“ gegründet, die sich schwerpunktmäßig um die Themen Marketing und innovatives Recruiting kümmert.

#### Die Anwerbung und das Recruiting scheinen Ihnen besonders am Herzen zu liegen. Was tun Sie genau, um junge Talente für eine Karriere bei der Stadt Essen zu begeistern?

Jede Menge! Klassische Formate wie Schulbesuche und Ausbildungsmessen, bei denen wir junge Leute über die Vielfältigkeit des Angebots und die Möglichkeiten bei der Stadt Essen informieren, funktionieren weiterhin genauso wie Radiowerbung. Die von uns jährlich organisierte Ausbildungsmesse „Öffentlicher Dienst“ ist ein gutes Beispiel dafür. Wir müssen junge Leute da abholen, wo sie sind. Beim Stadtfest „Essen Original“ oder der Eisbahn beim „Essener Wintertraum“ auf dem Kennedyplatz sind wir mit unserem Marketing präsent. Darüber hinaus sind wir natürlich auch in den sozialen Medien sehr aktiv. Mit dem Podcast „Filterkaffee & Faxgeräte“ sprechen wir junge Menschen bei Spotify an und sind neben etablierten Plattformen seit neuestem auch auf TikTok vertreten. Mir ist es sehr wichtig, dass wir uns im Recruiting immer weiterentwickeln, indem wir aktuelle Trends verfolgen und unsere Maßnahmen und Strategien stetig an die Bedürfnisse unserer verschiedenen Ziel-

gruppen anpassen. Neben jungen Talenten nehmen wir natürlich auch erfahrene Fachexperten in den Blick.

#### Was sollten Bewerbende – ob für Ausbildungsberufe oder Fachexperten-Positionen – mitbringen, um für die Stadt Essen zu arbeiten?

Eine starke Motivation, sich für die Stadt Essen einzusetzen. Das ist neben den speziellen Fachkenntnissen für die zu besetzende Stelle entscheidend. Bewerbende sollten ein Interesse daran haben, positive Veränderungen zu bewirken. Ebenso ist in den meisten Jobs die Freude an der Arbeit mit Menschen wichtig. Gerade der Umgang mit Bürgerinnen und Bürgern und die Fähigkeit, auf ihre Bedürfnisse einzugehen, sind zentrale Aspekte vieler städtischer Positionen. Empathie, Freundlichkeit und Kommunikationsfähigkeit sind daher ebenso wichtig wie eine ausgeprägte Service- und Kundenorientierung. Durch die fortschreitende Digitalisierung sollten städtische Mitarbeitende für neue Technologien aufgeschlossen sein, um die Effizienz und Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung mitzugestalten. Hier denke ich vor allem an den Einsatz von KI.

#### Und im Gegenzug, welche Benefits erwarten Mitarbeitende bei der Stadt Essen?

Wir bieten umfangreiche Gesundheitsangebote, Weiterbildungsmöglichkeiten und engagieren uns für Diversität und Inklusion. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist uns wichtig. Mit dem in 2024 gegründeten ElternOffice bieten wir eine zusätzliche Möglichkeit für Mitarbeitende, während der Elternzeit mit reduzierter Stundenanzahl im Beruf zu bleiben. Flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, Kurzsabbaticals und JobRad-Leasing gehören ebenfalls zu unseren Angeboten.

#### Das klingt überzeugend und weckt Interesse an der Bewerbung. Ist die klassische Bewerbungsmappe da eigentlich noch „State of the Art“?

Insgesamt lässt sich sagen, dass die klassische Bewerbungsmappe nicht mehr „State of the Art“ ist und die Digitalisierung im Recruiting eine zentrale Rolle spielt. Die Stadt Essen nutzt ein Online-Bewerbungssystem, über das Bewerbungen digital eingereicht und schnell verarbeitet werden können. Zeitnah bieten wir zudem die Möglichkeit, sich unkompliziert auch per WhatsApp zu bewerben. Ich gebe aber zu, dass mir unser Prozess vom Bewerbungseingang bis zur Einstellung immer noch zu lange dauert. An einer schnelleren Kontaktaufnahme zu unseren Bewerberinnen und Bewerbern und einer effizienteren Abwicklung des Verfahrens werden wir weiter mit Hochdruck arbeiten.

#### Mit karriere-in-essen.de gibt es nun auch ein digitales Jobportal, das die Essener Wirtschafts-

#### förderung speziell für den Standort Essen auf die Beine gestellt hat. Welche Vorteile sehen sie für Bewerbende und für sich als Arbeitgeberin?

Das neue Jobportal ist die ideale Plattform, um die Stellenangebote der Region an einem Ort zu bündeln, was die Jobsuche erleichtert und effizienter gestaltet. Die Plattform ist einfach zu navigieren, sodass die Nutzerinnen und Nutzer schnell die passenden Angebote finden. Die Nutzung des Portals ist für Bewerbende kostenlos, was es für alle zugänglich macht. Auch wir von der Stadt Essen platzieren unsere Stellenangebote dort. Der Vorteil für uns als Arbeitgeberin ist, dass wir die gleiche Software nutzen und somit keine Medienbrüche haben. Da dadurch alle Daten nahtlos miteinander verknüpft sind, wird der Bewerbungsprozess einfacher und weniger zeitaufwendig. Kurzum: Das Jobportal ist für alle eine Win-Win-Situation

#### Auf der Plattform präsentiert sich Essen als attraktiver Ort zum Wohnen, Leben und Arbeiten. Was begeistert Sie am Standort? Haben Sie einen Lieblingsort in Essen?

Das Ruhrgebiet ist bekannt für seine herzliche und offene Art der Menschen, was man auch in Essen spürt. Der ehrliche und direkte Austausch begeistert mich sehr, was auch meinem Naturell entspricht. Die regionale Identität und das Zusammengehörigkeitsgefühl sind ebenso erwähnenswert. Trotz des industriellen Erbes gibt es in Essen viele Parks und Grünflächen, wie den Grugapark, die zur Erholung einladen und eine wunderschöne Natur bieten. Wenn ich einen Lieblingsort in Essen benennen müsste, wäre es das Stadion, in dem wir jährlich unsere riesige Anzahl an Nachwuchskräften begrüßen – was sicherlich ebenso außergewöhnlich wie imposant ist. Ansonsten bin ich natürlich gerne in meinem Büro im Rathaus.

#### Hier finden: karriere-in-essen.de

Ob Ausbildung, Einstiegsjob, Facharbeiter- oder Führungsposition – das neue Jobportal karriere-in-essen.de bringt suchende Arbeitgeber und Arbeitssuchende aus der Region zusammen – branchenübergreifend und für alle Berufslevels. Die Nutzung der Plattform mit intuitiver Suchfunktion ist kostenfrei. Auch Unternehmen entstehen bei der Schaltung von Stellenanzeigen und der Erstellung von Unternehmensprofilen in der Basisversion keine Gebühren. Die EWG – Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH hat das neue Fachkräfteportal in Kooperation mit BITE, einem der größten Anbieter von Bewerbermanagement-Software in Deutschland, auf die Beine gestellt.



ThelenGruppe  
**ISSA**  
Security



Mohammed Issa, Gesellschafter

# Verlass Dich drauf!

Objektschutz, Veranstaltungsschutz, Personenbegleitschutz, Shuttleservice/Chauffeurdienste, Promotions- und Empfangsservice, Detektei

[www.issa-security.de](http://www.issa-security.de)