

„Wenn, dann richtig.“

Recruiting 4.0 im öffentlichen Dienst

HR-Experte und Blogger Stefan Döring macht sich seit Jahren für ein zeitgemäßes eRecruiting in öffentlichen Verwaltungen stark. Als Leiter Personalmarketing der Landeshauptstadt München baute er in ebendieser ein modernes Personalmarketing auf. Seit Jahren ist der Vordenker und Impulsgeber auch ein gefragter Redner.

Auf dem KGSt-Kongress Ende September traf er auf Praktiker wie Steffen Buch vom Kreis Gütersloh und Bettina Mehner vom Landkreis Darmstadt-Dieburg.



Stefan Döring
HR-Experte und Blogger

Die Kommunen und Kreise müssen die Praxis ihrer Personalgewinnung modernisieren, wenn sie im Wettbewerb um die besten Fach- und Nachwuchskräfte mithalten wollen.

Personalgewinnung 4.0 bedeutet auch, die Bekanntheit und Attraktivität als „Arbeitgeber Kommune oder Kreis“ zu steigern. Dazu gehören Karriereseiten, zielgruppenspezifische und informative Stellenanzeigen genauso wie ein wertschätzender Bewerber- und Auswahlprozess. Dies sind aus meiner Sicht drei wesentliche Visitenkarten für ein Recruiting 4.0. Bestandsaufnahme: Wo stehen Ihre Kreise heute?

Was die Stellenausschreibungen betrifft, befinden wir uns sicherlich im vorderen



Steffen Buch
Kreis Gütersloh,
Leiter Personal und Organisation

Mittelfeld. Jährlich schreiben wir rund 80 Stellenprofile neu aus, für rund 100 zu besetzende Vakanzen (ohne die Ausbildungsplätze). Unsere Stellenanzeigen veröffentlichen wir in erster Linie online, sowohl auf Interamt.de als auch auf unserer eigenen Homepage. Auch der Bewerbungseingang ist zu fast 100-prozentig online. Für unsere Kreisverwaltung war es daher nur folgerichtig, auch den kompletten Bewerbermanagementprozess elektronisch zu standardisieren und vereinfachen. Unsere Wahl fiel damals auf Interamt.

Printanzeigen nutzen wir seit geraumer Zeit nur noch flankierend und gezielt zur Bewerbung einzelner ausgewählter Stellen.

Unsere Personalgewinnung funktioniert alles in allem daher ganz gut. Vergangenes Jahr konnten wir auf diesem Weg alle freien Stellen besetzen. Ich formuliere es mal so: Der Kreis Gütersloh kommt auf zwei von drei Visitenkarten.



Bettina Mehner
Landkreis Darmstadt-Dieburg
(LaDaDi), Referentin
Personalmarketing

Da haben Sie aber ganz gut vorgelegt. In unserem Landkreis sind Online-Bewerbungen heute ebenfalls Standard. Für unser Bewerbermanagement nutzen wir seit mehr als fünf Jahren Interamt. Über das Stellenportal schreiben wir alle unsere Stellen aus. Im vergangenen Jahr waren dies rund 50 interne und 150 externe Stellen. Das ist mittlerweile ein eingeübter Prozess. Vorteil: Wir sparen damit viel Zeit und Ressourcen.

Eine eigene Karriereseite haben wir derzeit noch nicht. Wir arbeiten aber gezielt daran, diese aufzubauen. Die Konkurrenz der privaten Arbeitgeber ist in der Rhein-Main-Region natürlich sehr groß. Unser Ziel ist es daher, die Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeber nachhaltig zu erhöhen. Unsere Karriereseite soll einen authentischen Einblick geben, wie es ist, für den LaDaDi zu arbeiten. Dazu planen wir u.a. eine Befragung unter unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denn sie wissen am besten, was uns ausmacht.

	<p>Spätestens Mitte/Ende 2018 soll unsere Karriereseite an den Start gehen.</p> <p>Bei den Stellenausschreibungen hat sich bei uns in den letzten Monaten einiges getan. Die auffälligste Änderung ist sicherlich, dass wir Fotos der Ansprechpartner integrieren. Das kommt sehr gut an. Wir versuchen, uns in die Lage der potentiellen Bewerberinnen und Bewerber zu versetzen und die Ausschreibungstexte entsprechend zu gestalten.</p> <p>Um den Bewerbungsprozess so einfach wie möglich zu gestalten, haben wir unseren Bewerberfragebogen drastisch verkürzt. Zudem haben wir unsere gesamte schriftliche Kommunikation, insbesondere unsere E-Mail-Texte überarbeitet. Das Ergebnis: Manche Bewerber bedankten sich sogar für eine wertschätzende Absage. Das hat uns gefreut, denn so kommen Bewerber, denen wir heute absagen müssen, morgen vielleicht für eine andere Position in Frage. Der LaDaDi kommt daher also ebenfalls auf zwei Visitenkarten.</p>
--	--

 <p>Stefan Döring</p>	<p>Ich sehe, Sie beide sind auf dem richtigen Weg, das freut mich zu hören. Ich will daher noch eine zweite These in den Raum stellen. Im hart umkämpften Markt um die junge Zielgruppe „Nachwachskräfte/ Absolventen“ gewinnt der, der die sozialen Medien richtig nutzt. Wie sieht dies bei Ihnen vor Ort aus?</p>
	<p>Wir beschäftigen uns intensiv mit der Frage, wo und wie wir potenzielle</p>



Bettina Mehner

Bewerberinnen und Bewerber zielgruppengerecht ansprechen können. Allerdings stehen wir auf dem Standpunkt, dass zunächst erst einmal unsere Karriereseite als Herzstück aller Social Media Aktivitäten an den Start gehen muss. Des Weiteren sollte ein Social Media Auftritt, gleich auf welchen Kanälen, gut durchdacht und geplant sein. Unser Motto lautet diesbezüglich also: „Wenn, dann richtig.“

Unsere Personalreferenten sind mittlerweile auch auf Xing unterwegs und machen dort erste erfolversprechende Erfahrungen mit Active Sourcing. Dabei stellen wir fest, dass Xing von potenziellen Bewerbern genutzt wird, um Details zur Stellenausschreibung schnell und unkompliziert zu erfragen. Auch nutzen sie Xing offenbar dazu, sich ein Bild darüber zu verschaffen, wer bereits bei uns arbeitet.

Des Weiteren profitieren wir von den Social Media Aktivitäten, die Interamt in den sozialen Netzwerken unternimmt, etwa von der Interamt-Themenwoche im Juli/August, die die Aufmerksamkeit für Arbeitgeber im Öffentlichen Dienst nochmals gestärkt hat. Die meisten unserer Bewerbungen erhalten wir definitiv über Interamt. Das Portal ist im Öffentlichen Dienst mittlerweile etabliert. Von daher profitieren wir von allen Marketing-Maßnahmen durch Interamt.

Seit einiger Zeit schon posten wir unsere Stellenangebote fast ausschließlich online oder nutzen auch Rekrutierungsmöglichkeiten über XING. Wir haben gute Erfahrungen bei der Suche nach Ingenieuren, etwa mit der online-Stellenbörse stepstone gemacht. Zudem sind wir gerade dabei, unsere eigene Homepage und unseren Internet-Auftritt zu relaunchen.

Gerade was die Suche nach Auszubildenden angeht, gehen wir aber ab



Steffen Buch

sofort noch einen neuen Weg via Facebook. In diesem Jahr sind bei der Ausbildungsplatzsuche unter zehn Prozent der Bewerbungen in Papier eingegangen. Die überwältigende Mehrheit der Jugendlichen hat Onlineplattformen, insbesondere unsere eigene Homepage, Interamt oder auch Facebook als Eingang genutzt. Daher beabsichtigen wir u.a. für unsere Azubi-Bewerbungen 2018 erstmals eine eigene Facebook-Seite einzurichten, die wir mit unserer regionalen Seite „azubi-kommunal“ – hieran sind alle Kommunen in Ostwestfalen-Lippe (OWL) beteiligt - direkt verlinken. Ich bin sehr gespannt.

Stefan Döring

Ich auch. Danke Frau Mehner und Herr Buch für diese interessanten Informationen. Viel Erfolg bei Ihren weiteren Schritten in Richtung Recruiting 4.0.

weitere Infos:

www.interamt.de

<https://stefandoering.net>

www.ladadi.de

www.kreis-guetersloh.de

<http://azubi.kommunal.de>

www.vivento.de