

Recruiting-Praxis 2017

LaDaDi und Kreis Gütersloh tauschen sich aus

(BS) Der Landkreis Darmstadt-Dieburg (ca. 300.000 Einwohner, 23 Kommunen) ist einer der größten Arbeitgeber der Region. Im Kreis Gütersloh leben aktuell über 360.000 Einwohner in 13 Gemeinden. Die Einwohnerzahl hier wie dort wächst und mit ihnen das Personal der Verwaltungen. LaDaDi, wie der Landkreis von seinen Bewohnern genannt wird, stellte im vergangenen Jahr rund 200 Mitarbeiter ein, im Kreis Gütersloh kam es zu rund 125 Neueinstellungen. Wie werben die beiden Kreise um neues Personal und wie ist der Auswahl- und Einstiegsprozess? Bettina Mehner, Referentin Personalmarketing des Landkreises Darmstadt-Dieburg, im Gespräch mit Steffen Buch, Personalleiter des Kreises Gütersloh.

Buch: Frau Mehner, unsere Rahmenbedingungen für Personalrekrutierung zeigen Gemeinsamkeiten: Beide Kreise sind im ländlichen Raum verankert, beide Kreise sind flächenstark und stehen mit traditionellen ortsansässigen Großindustrien im Wettbewerb um die "besten Köpfe". Das sind nicht die leichtesten Voraussetzungen. Sie bauen gerade ein eigenes Karriereportal auf. Was hat es damit auf sich?

Mehner: Derzeit laufen noch die Vorbereitungen. Voraussichtlich 2018 werden wir aber mit dem Karriereportal online gehen können. Von Beginn der Planungen an hat sich unsere Kreisverwaltung dabei bewusst von einer Hochglanz-Version verabschiedet.

Oberstes Ziel ist es, die Landkreisverwaltung mit ihren vielen Facetten authentisch darzustellen.

Potenzielle Bewerber sollen sich zum einen über den Arbeitgeber Landkreis Darmstadt-Dieburg informieren können, zum anderen aber auch einen Eindruck davon erhalten, wie es ist, bei uns zu arbeiten. Es geht also einerseits um Informationen und andererseits um eine emotionale Ansprache.



Strategie im Kreis Gütersloh: "Online zu den Wunschkandidaten."

Steffen Buch
Foto: BS/Kreis Gütersloh

Um als Arbeitgeber authentisch zu wirken, müssen wir allerdings zuerst wissen, wer wir sind. Wer sind unsere Mitarbeiter? Was schätzen sie an uns als Arbeitgeber? Wie ist unser Image bei den eigenen Mitarbeitern?

Zunächst soll es daher eine Mitarbeiter-Befragung geben, um speziell dies herauszufinden.

Ich fände es auch klasse, wenn sich dann Mitarbeiter mit eigenen Statements in unserem Karriereportal äußern würden. Denn die Mitarbeiter geben am authentischsten wieder, wie es ist, bei der Kreisverwaltung zu

arbeiten. Damit wollen wir nicht nur die Mitarbeiterbindung erhöhen, sondern wir wenden uns gleichzeitig auf eine offene, sympathische und hoffentlich gewinnende Weise an künftige Mitarbeiter.

Mehner: Herr Buch, der Kreis Gütersloh hat eine Online-Recruiting-Strategie. Wie funktioniert diese?

Buch: Wir haben uns bereits vergangenes Jahr bewusst für weitere Online-Kanäle entschieden, denn Printmedien sind bei

vielen Kandidaten längst nicht mehr erste Wahl. Am deutlichsten ist dies bei der jungen Generation zu beobachten.

Die aktuelle Auswertung unserer Azubi-Bewerbungen 2018 hat das eindeutig bestätigt: Von den 440 eingegangenen Bewerbungen kamen nur 29 über Zeitungsanzeigen, alle anderen ausnahmslos über Online-Plattformen wie Interamt, Facebook, unser Internet etc. Insofern werden wir unsere Stellenangebote künftig fast ausschließlich online posten, und das über mehrere Kanäle.

Einerseits werden wir XING zur Rekrutierung nutzen. Andererseits haben wir gute Erfahrungen bei der Suche nach Ingenieuren mit der Online-Stellenbörse StepStone gemacht, Verwaltungskräfte wiederum suchen wir über Interamt. Um uns hier noch besser und damit zukunftsfähig aufzustellen, relaunchen wir derzeit unseren Internet-Auftritt und werden für den Kreis eine eigene Facebook-Seite eröffnen. Zudem achten wir darauf, dass wir u. a. bei der Bewertungsplattform kununu gute Bewertungen haben. Meine Überzeugung: Mit Online-Kanälen klappt es auch mit den Wunschkandidaten.

"Es geht um Information und Emotion: Das geplante Karriereportal soll die Kreisverwaltung authentisch darstellen."

Bettina Mehner
Foto: BS/Landkreis Darmstadt-Dieburg

