



Foto: Racorn/Shutterstock

**Bewerber: Im Wettbewerb um gute Mitarbeiter können Kommunen mit der Verbindung von Ressourcen, erprobten Technologien und neuem Selbstverständnis punkten.**

# Die Guten ins Töpfchen

Die Kommunalverwaltung muss ihr Recruitingverhalten modernisieren und eine interaktive Kandidatenansprache betreiben. Bewerbermanagement-Software ist dabei hilfreich. Sie intensiviert und professionalisiert die Personalbeschaffung.

**D**er demografische Wandel sorgt dafür, dass den öffentlichen Verwaltungen weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Gleichzeitig erhöhen Personalreduktionen (Haushaltskonsolidierungen) und erweiterte Aufgaben die Anforderungen an das Personal. Auch die Mitarbeiter selbst beeinflussen mit ihrer Anspruchshaltung den Arbeitsmarkt: Als gut ausgebildete Fachkräfte oder begehrte Auszubildende haben sie die Wahl und treffen diese gut überlegt.

Für den öffentlichen Dienst wird es unter diesen Voraussetzungen zunehmend schwierig, qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl zu rekrutieren. Schon heute ist das Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst höher als in der Privatwirtschaft. Die Verwaltung ist tief involviert in den „War for talents“. Um als Sieger aus diesem Wettbewerb hervorzugehen, sind eine aktive Bewerberansprache, ein professionelles Bewerbermanagement und der Aufbau einer positiven Wahrnehmung des öffentlichen Dienstes als moderner Arbeitgeber (Employer Branding) unabdingbar.

## Bewerbermanagement-Software

Bewerbermanagement-Software (BMS) professionalisiert die Personalbeschaffung. Durch die Begleitung des gesamten Prozesses von der Ausschreibung über die Auswahl bis zur Einstellung strafft sie die Recruiting-Prozesse - gerade im administrativen Bereich. Hier existieren nach wie vor die größten „Bauchschmerzen“, aber auch die größten Potenziale für BMS. Im Gegensatz zu den noch gebräuchlichen MS-Office-Arbeitshilfen kann HR-Software alle Bewerberdaten an einer Stelle zentrieren. Die Dokumentation des Bearbeitungsstatus und automatisierte Wiedervorlagen sorgen für Transparenz und Schnelligkeit im Prozess.

Für den Einsatz einer Softwarelösung spricht auch die steigende Bedeutung von Datenschutzbestimmungen im Bewerbungsprozess. Von der Kontrolle der Weiterleitung von Unterlagen über die Einhaltung von Datenschutzfristen bis zur Anonymisierung der Daten nach Beendigung des Verfahrens: Der Umgang mit allen Daten und Dokumenten wird nachvollziehbar und rechtlich sicher.

## Ausschreibung

Der Einstieg in den Kontakt zum Wunschkandidaten ist ein Karriereportal, das Information, Überblick und leichten Einstieg in den Bewerbungsprozess bietet. Dieses nutzt die systemische Unterstützung der Bewerbermanagement-Software. Ausgeschriebene Stellen werden im System angelegt und die eingehenden Bewerbungen gelangen sofort zum zuständigen Mitarbeiter.

Wenn es darum geht, sich im Bewerbermarkt abzuheben, könnten die Kommunen mit einem einfachen Bewerbungsprozedere punkten. Ob Bewerbungen per Knopfdruck aus dem Portal oder Online-Stellenbörsen, mobile Kontaktaufnahme, Bewerbung mit Social Media-Profilen – all diese Möglichkeiten bieten genau den effektiven Kontakt zu jungen Fachkräften, den diese mögen und gewohnt sind.

Zur Überprüfung des Ausschreibungsprozesses bieten Kennzahlen nachvollziehbare Entscheidungsgrundlagen. Das betrifft zum Beispiel die Evaluierung der Publizierungsplattform, die der Prüfung

des Bearbeitungsstatus aller Bewerbungen oder die Besetzungsdauer über alle offenen Stellen hinweg dient.

### Auswahlprozess

Die Intensivierung des Auswahlprozesses ist zu empfehlen. Viele Bewerber springen hier ab. Wenn es gelingt, in Kontakt mit dem Bewerber zu bleiben und das Auswahlverfahren zügig abzuschließen, kann die Erfolgsquote deutlich erhöht werden. Der Einsatz von HR-Software beschleunigt interne Prozesse und unterstützt mit der automatisierten Generierung von Eingangsbestätigungen oder Zwischenbescheiden. Schneller in Kontakt treten, besser in Kontakt bleiben – so lautet die Devise moderner Recruiter.

### Synergien

Recruiting ist nachhaltig erfolgreich, wenn es in das Personalkonzept eingebettet wird. Die unkomplizierte Suche innerhalb der eigenen Mitarbeiter nach passenden Kandidaten gehört ebenso zu den Vorteilen einer integrierten Personalmanagementlösung wie die direkte Übernahme der Bewerberdaten mit der Einstellung. Wenn es den Kommunen gelingt, den Weg hin zu einem aktiven Management der Ressource Personal zu beschreiten, können sie den Wettbewerb um die wirklich guten Mitarbeiter mit bestreiten. Wenn sie es zudem schaffen, vorhandene Ressourcen und erprobte Technologien mit einem neuen Selbstverständnis als attraktiver Arbeitgeber zu verbinden, dann können sie ihn auch gewinnen.

*Marleen Fischer*

### Die Autorin

**Marleen Fischer** ist Product Manager Bewerbermanagement beim Personalberatungsunternehmen VEDA ([www.veda.net](http://www.veda.net)) in Alsdorf

## Moderne Stadtverwaltung Personalkennzahlen stets im Blick

Wie lassen sich Organisations- und Personalstruktur optimal in einem Organigramm abbilden? Wie können gleichzeitig wichtige Personalkennzahlen einheitlich aufbereitet, ausgewertet und verwaltet werden? Fragen wie diese spielen in der kommunalen Praxis zunehmend eine Rolle.

Die Stadt Mannheim (Baden-Württemberg) hat sich eine übersichtliche Organisations- und Personalstruktur zur Aufgabe gemacht. Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz will die Stadtverwaltung Mannheim zu einer der modernsten Deutschlands entwickeln. Der Weg dorthin wurde mit „Change<sup>2</sup> – Wandel im Quadrat“ überschrieben. Ein Projekt dieses Umbauprozesses ist der Aufbau eines Management-Information-Systems. Es soll den Führungskräften steuerungsrelevante Informationen bereitstellen.

Ein Schritt in Richtung dieses Systems ist für die Stadt die Visualisierung von Personalkennzahlen. Sämtliche Personaldaten der Stadt wie Altersdurchschnitt, Teilzeitquote, Budgetausschöpfung oder Besetzungsquote werden in Diagrammform mit der Software „Ingentis.org.manager“ abgebildet. Die Diagramme, beispielsweise Balkendiagramme, lassen sich direkt im Organigramm anzeigen. Dieses bildet die Organisationsstruktur der Stadt ab.

Personalverantwortliche und Führungskräfte überblicken so die Organisationsstruktur und können zugleich wichtige Kennzahlen auslesen. Auch können sie nicht besetzte Planstellen aus dem Stellenplan identifizieren, der als Mitarbeiterliste exportierbar ist. In der Mitarbeiterliste lassen sich weitere Informationen wie E-Mail-Adresse, Telefon- und Raumnummer auslesen. Ein flexibler Umgang mit Perso-



Foto: Komlen/Shutterstock

**Wahrzeichen Wasserturm: Die Stadt Mannheim nutzt Softwareunterstützung zur Verwaltungsmodernisierung.**

naldaten wird auf diese Weise möglich. Die Software ist an das Personalwirtschaftssystem der Stadt angebunden. Sämtliche HR-Daten aus diesem System sind somit für eine Visualisierung und Auswertung verfügbar.

„Die Visualisierung einheitlich definierter Personalkennzahlen auf Knopfdruck sind die ideale Basis für Fachbesprechungen“, so Rolf Krause, Projektentwickler im Fachbereich Personal-Organisation der Stadt Mannheim. „Wir können HR-Daten gezielt auswerten und haben gleichzeitig unsere Organisationsstruktur im Blick.“

## Software und Services für öffentliche Verwaltungen

Für Ihr modernes Personal- und Finanzmanagement bieten wir Ihnen einsatzbereite Masterprodukte auf Basis von **SAP® ERP**:

### DZ-Kommunalmaster® Personal DZ-Kommunalmaster® Doppik

- Abbildung der relevanten Geschäftsprozesse sowie der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelwerke des öffentlichen Dienstes
- Anpassung an individuelle Anforderungen einfach realisierbar
- selbstbestimmter Leistungsumfang durch modularen Aufbau
- hoch integrativ und nahezu unbegrenzt erweiterbar
- dauerhafte Weiterentwicklung

Datenzentrale Baden-Württemberg  
Krailenshaldenstr. 44  
70469 Stuttgart

Tel.: 0711/8108-27951  
Fax: 0711/8108-21601  
E-Mail: [w.schmid@dzbw.de](mailto:w.schmid@dzbw.de)

[www.datenzentrale.de](http://www.datenzentrale.de)



**Setzen Sie auf unsere serviceorientierten Lösungen!**