



Wie wird der Berg für den Propheten attraktiv?

Auf dem Arbeitsmarkt wird es enger. Wenn es um die wirklich guten Mitarbeiter geht, muss sich der Berg zum Propheten bewegen – das merken auch die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst. Softwaregestütztes Bewerbermanagement professionalisiert die aktive Personalbeschaffung und bildet das Fundament für die strategischen Ziele der Personalpolitik.

Der demografische Wandel sorgt dafür, dass den öffentlichen Verwaltungen weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen. Gleichzeitig erhöhen Personalreduktionen durch Haushaltskonsolidierungen und erweiterte Aufgaben die Anforderungen an das Personal. Auch die Mitarbeiter selbst beeinflussen mit einer neuen Anspruchshaltung den Arbeitsmarkt: Als gut ausgebildete Fachkräfte oder begehrte Auszubildende haben sie die freie Wahl und treffen diese gut überlegt. Für den öffentlichen Dienst wird es zunehmend schwierig, qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl zu rekrutieren. 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.

Die Guten zu mir!

Maßgeblich für den Erfolg der Recruiting-Maßnahmen ist auch im öffentlichen Dienst nicht die Quantität der Bewerbungen, sondern die Qualität im Prozess. Wer Bewerber im Recruiting-Prozess verliert oder sogar das Gefühl hat, dass er die richtigen Kandidaten gar nicht erreicht, muss handeln. Bewerbermanagement-Software (BMS) professionalisiert und fokussiert die Personalbeschaffung. Sie kann in Zeiten schmaler Personaletats den entscheidenden Vorsprung auf dem enger werdenden Markt für die wirklich guten Fachkräfte bieten. Durch die Beglei-

tung 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 schnellsten Erfolgspotenziale für BMS.

Im Gegensatz zu den vielfach genutzten MS-Office-Arbeitshilfen kann BMS alle Bewerberdaten an einer Stelle zentrieren. Durch die elektronische und strukturierte Verwaltung von Daten und Dokumenten sind alle Informationen jederzeit verfügbar, können aufbereitet und ausgewertet werden. 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 Datenschutz-

bestimmungen im Bewerbungsprozess. Von der Kontrolle der Weiterleitung von Unterlagen über die Einhaltung von Datenschutzfristen bis zur Anonymisierung der Daten nach Beendigung des Auswahlverfahrens: Der Umgang mit allen Daten und Dokumenten wird nachvollziehbar und damit rechtlich sicher.

Der erste Eindruck zählt

Employer Branding schafft eine starke Arbeitgebermarke, die Bewerber anzieht, Mitarbeiter hält und diese zu Botschaftern für das eigene Unternehmen macht. Der Einsatz von BMS unterstützt durch ein zielgerichtetes Vorgehen in der Bewerberansprache. Damit signalisiert der öffentliche Dienst sein großes Interesse am Kandidaten: „Ich halte den Kontakt zu dir, ich reagiere schnell – ich will dich haben!“ Da der Recruiting-Prozess oft der Erstkontakt mit einem potenziellen Mitarbeiter ist, muss es gelingen, dieses Zusammentreffen authentisch und professionell zu gestalten. Der erste Eindruck zählt und weckt die dauerhafte Kraft von Employer Branding. Ziel ist, die öffentliche Wahrnehmung der Verwaltung in einem unverwechselbaren und griffigen Bild zu bündeln und sich so positiv auf dem Arbeitsmarkt abzuheben. Gleichzeitig können positive Effekte auf Mitarbeiterbindung und Leistungsmotivation entwickelt werden, wenn die Mitarbeiter sich mit der Marke ihres Arbeitgebers identifizieren und mehr Stolz auf und Verbundenheit mit ihrem Arbeitsplatz entwickeln.

Karriereportal ist Pflicht

Als Bindeglied zum Wunschkandidaten empfiehlt sich ein Karriereportal, das neben der Darstellung der Arbeitgebermarke allgemeine Information, Überblick und leichten Einstieg in den Bewerbungsprozess bietet. Dieses nutzt die systemische Unterstützung der BMS. Ausgeschriebene Stellen werden im System angelegt und die eingehenden Bewerbungen gelangen sofort zum zuständigen Mitarbeiter. Wenn es darum geht, sich im Bewerber-

markt abzuheben, kann der öffentliche Dienst mit einem einfachen, modernen Bewerbungsprozedere punkten. Ob Bewerbungen per Knopfdruck aus dem Portal oder Online-Stellenbörsen, mobile Kontaktaufnahme, Bewerbung mit Social Media-Profilen – die Nutzung dieser Möglichkeiten bläst frischen Wind durch Behördengänge und wird neue Zielgruppen für öffentliche Laufbahnen erschließen.

Wesentlich für den Erfolg ist die permanente Überprüfung des Ausschreibungsprozesses. Eine gute Software unterstützt in diesem Umfeld passgenau. Ob bei der Evaluierung der Publizierungsplattform, bei der Prüfung des Bearbeitungsstatus aller Bewerbungen oder hinsichtlich der Besetzungsdauer über alle offenen Stellen hinweg: Kennzahlen bieten kontinuierlichen Einblick in die Prozesse und nachvollziehbare Entscheidungsgrundlagen.

Wer zuerst kommt ...

Der Auswahlprozess ist nicht nur der erste direkte und damit wichtigste Kontakt zum Bewerber, sondern er ist Dreh- und Angelpunkt des gesamten Prozesses. Viele Bewerber springen hier ab – vor allem natürlich Fachkräfte, die die freie Wahl haben. Wer es schafft, das Auswahlverfahren zügig abzuschließen und in ständiger Kommunikation mit dem Bewerber zu bleiben, erhöht seine Erfolgsquote deutlich. Der Einsatz von HR-Software beschleunigt interne Prozesse und flankiert sie mit der automatisierten Generierung von Eingangsbestätigungen, Zwischenbescheiden oder auch Newslettern. Das signalisiert Kandidaten permanente Kontaktbereitschaft und ehrliches Interesse.

Die Führungskräfte in den Fachabteilungen müssen in allen Phasen des Recruitings eingebunden werden, denn sie wissen genau, wie der ideale Kandidat aussieht. Eine professionelle und intuitive Software macht die Interaktion zwischen Personaler und Führungskraft leicht und bindet die Entscheider ein. Alle Beteiligten erhalten die notwendige

Transparenz über den Status quo, um die Entscheidungsfindung zu beschleunigen, die Qualität im Auswahlprozess zu erhöhen, den Abstimmungsaufwand zu verringern und im Ergebnis den Besetzungsprozess zu straffen. Damit steigen Akzeptanz und Bereitschaft der Fachabteilungen, sich neben dem operativen Tagesgeschäft im Recruiting zu engagieren.

Technologie als Katalysator

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 unschlagbaren Vorteilen einer integrierten Personalmanagementlösung wie die direkte Übernahme der Bewerberdaten mit der Einstellung. Sowohl in der Entgeltabrechnung als auch im Personalstamm ist der neue Mitarbeiter samt Bewerbungshistorie ad hoc „verfügbar“. Der richtige Einsatz und die integrierte Nutzung von HR-Software schaffen noch einen durchaus beabsichtigten Nebeneffekt: weniger Zeitaufwand für Verwaltungstätigkeiten, mehr Zeit für das Wichtigste, nämlich die Menschen, die sich bei „ihren Personalern“ gut aufgehoben fühlen sollen. Denn nur wenn es den Personalabteilungen der öffentlichen Verwaltungen gelingt, den Weg von der passiven Personalverwaltung hin zu einer aktiven Betreuung der Ressource Personal zu beschreiten, können sie am Wettbewerb um die wirklich guten Mitarbeiter teilnehmen. 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.



Autor
Andrea Goffart,
Public Relations Manager,
VEDA GmbH,
andrea.goffart@veda.net