Karriereportal

Image abstauben

[28.05.2015] Im Wettbewerb um Fachkräfte müssen sich öffentliche Arbeitgeber besser positionieren. Das betrifft sowohl ihr Image als auch den Bewerbungsaufwand. Wie sich ein optimaler Ablauf umsetzen lässt, zeigt die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen (GPA NRW).

Wenn öffentliche Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte mithalten wollen, müssen sie sich auf veränderte Bedingungen einstellen. Denn auch im öffentlichen Dienst sind Fachkräfte mit unterschiedlichsten Profilen erforderlich – von der Sekretärin über Ingenieure, IT-Fachkräfte, Juristen und Ärzte bis hin zu unterschiedlichsten Handwerkern. Deshalb müssen sich öffentliche Arbeitgeber aus denselben Fachkräftemärkten bedienen wie Unternehmen. Im Wettbewerb um Talente müssen sie aber zunächst ihr in weiten Teilen verstaubtes Image ablegen und sich modern präsentieren. Dabei können sie mit einigen Vorteilen punkten. So wurden Fach- und Führungskräfte in einer Untersuchung der Stellenbörse Stepstone gefragt, ob sie einen Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst bevorzugen. Acht von zehn Befragten zogen den öffentlichen Dienst vor. Ihre Motive: Die Sicherheit und Verlässlichkeit der Jobs sowie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Vorteile sollten öffentliche Arbeitgeber offensiv kommunizieren.

Öffentliche Karriereportale im Rückstand

Die Hochschule Koblenz hat jüngst eine Studie zu Karriere-Websites in öffentlichen Verwaltungen publiziert. Ein Experten-Team um Professor Christian Beck hat die Karriere-Website von 463 Institutionen des öffentlichen Dienstes aller Größen untersucht: kleinere Gemeinden, größere Städte, Landkreise und Körperschaften. Im Ergebnis sind Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst bei den Zielgruppen quasi nicht präsent. Das trifft sowohl auf die Online- als auch auf die Offline-Kanäle zu. In der Gesamtauswertung zeigt sich zudem, dass nur neun Prozent der analysierten Karriere-Web-Seiten mehr als die Hälfte der zu vergebenden Punktzahl erreichten. Besonders schlecht schnitt die Kategorie Kommunikation und Interaktivität ab. In dieser Kategorie wurde auch untersucht, wie sich Bewerber über eine Karriere-Website bewerben können. Demnach war nur auf einer Homepage der Institutionen ein Karriere- oder Job-Button zu finden. Überhaupt, so das Fazit von Beck, erfordere es vom Bewerber in der Regel viel Geduld und ein teilweise hohes Maß an Recherchegeschick, wenn er sich über den Arbeitgeber und mögliche Stellenangebote informieren will. Dass es auch anders geht, beweist die Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen (GPA NRW), eine Anstalt des öffentlichen Rechts, die Mitte September ihre neue Karriere-Website in Betrieb nahm. Nach einigen Produktevaluierungen wurde im Januar 2014 die Bewerberportal-Lösung von GfOP ausgewählt. Der auf Personal-Software für öffentliche Verwaltungen spezialisierte Anbieter hatte bereits im Jahr 2011 das Modul KOMMBOSS-Bewerberverwaltung geliefert. Die GPA NRW wollte die Rekrutierungsmöglichkeiten über das Internet stärker nutzen. Deshalb wurde laut Christian Stadler, dem Projektleiter für die Einführung von Personal-Management-Systemen bei der GPA NRW, eine Karriereseite in das Web-Portal eingebaut. Innerhalb kurzer Zeit war die Lösung technisch implementiert. Danach wurde sie optisch an die bereits bestehende Web-Seite angepasst und die entsprechenden Firmen- und Bewerberinformationen, etwa zum Arbeitgeber, Stellenausschreibungen oder Ansprechpartner, eingepflegt. Bevor das Karriereportal freigeschaltet wurde, wurden umfassende Belastungstests durchgeführt.

Besser online

Daten zu den Ausschreibungen stellt die GPA NRW jetzt online im Portal bereit. Interessierte finden auf der Website einen Bereich für Stellenanzeigen. Über einen Bewerber-Button können sie sich im System anmelden und dann Informationen zur Ausbildung, zu früheren Arbeitgebern und Berufserfahrungen eingeben. Außerdem können die Bewerber dort ihr Bewerbungsschreiben und andere Dokumente hochladen. Eine Übersicht der eingegebenen Daten können sie dann per Mausklick ausdrucken. Die vom Bewerber eingegebenen Daten werden automatisiert in das Bewerber-Management-System transferiert. Nach Eingang der vollständigen Bewerbung kann die GPA NRW einen Bewerberbogen ausdrucken und an die Personalentscheider weiterleiten. Sowohl die Einladung für das Bewerbungsgespräch als auch eine Absage werden individualisiert aus KOMMBOSS heraus generiert. Kommt es zur Einstellung, werden die eingegebenen Daten in den Personalstamm des dahinter liegenden datenschutzzertifizierten KOMMBOSS-Personal-Management-Systems überführt. Christian Stadler ist mit dem neuen Karriereportal sehr zufrieden: „Das erste Komplettverfahren ist seit Ende Oktober 2014 abgeschlossen; etwa 100 Bewerbungen gingen über das Portal ein – nur eine Bewerbung wurde schriftlich eingereicht. Das System läuft sensationell gut.“ Laut Stadler gab es keinerlei technische Schwierigkeiten. Außerdem sei das Verfahren nicht nur von den Bewerbern bestens angenommen worden, es führe auch in der Verwaltung zu einer messbaren Arbeitserleichterung. „Es ist genauso geworden, wie wir es uns vorgestellt haben: Die Bewerber erhalten alle für sie interessanten Informationen und können sich professionell, sicher und ohne großen Aufwand direkt im Portal bewerben. Die Daten sind valide, die Usability ist exzellent, die Akzeptanz ist hoch und wir sparen dadurch viel Zeit, die wir anders nutzen können.“ Stadler ermutigt deshalb andere öffentliche Einrichtungen dazu, ein Karriereportal zu realisieren: „Der Aufwand für Kommunen zur Implementierung eines solchen Systems wird teilweise erheblich überschätzt. Und der Aufwand lohnt sich, denn so kommen sie viel leichter an Fachkräfte heran.“

()

Dieser Beitrag ist im Titel der Mai-Ausgabe von Kommune21 erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, GPA NRW, E-Recruiting