Personalwesen

Näher am Bewerber

[25.01.2016] Über Online-Stellenportale kann der öffentliche Dienst den Fachkräftemarkt gezielt ansprechen, um neue Mitarbeiter zu gewinnen. Über die Funktionen der Plattform Interamt sprach Kommune21 mit Marco Prill, Leiter Vertrieb, Länder und Kommunen bei Vivento.

Herr Prill, aktuelle Zahlen zeigen, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland quasi leergefegt ist, die Arbeitslosenzahlen sind so niedrig wie seit 25 Jahren nicht. Was bedeutet das für die Personalgewinnung der öffentlichen Hand?

Für öffentliche Verwaltungen ist es heute vielfach schwierig, neue Mitarbeiter zu gewinnen. Die Gründe liegen auf der Hand: Private Unternehmen zahlen oftmals mehr. Hinzu kommt, dass der öffentliche Dienst teilweise mit einem Imageproblem kämpft: Vielen gilt er als unflexibel und zu wenig fortschrittlich. Zu Unrecht. Der öffentliche Dienst hat das Potenzial eines attraktiven Arbeitgebers, schließlich organisiert er das öffentliche Leben und sorgt für das Gemeinwohl. Hinzu kommen Arbeitsplatzsicherheit, Familienfreundlichkeit, Work-Life-Balance und Wohnortnähe und ein breites Tätigkeitsspektrum. Das sind Argumente, die zunehmend auch bei jungen Menschen bei der Berufswahl eine Rolle spielen. Diese Vorzüge kann und sollte der öffentliche Dienst stärker herausstellen.

Welche Möglichkeiten hat der öffentliche Dienst, sich als Arbeitgeber noch gezielter zu positionieren?

Die Potenziale des digitalen Zeitalters, so auch die Integration von Social Media in den Vermarktungs- und Bewerbungsprozess, werden bei den öffentlichen Verwaltungen, gerade auch bei vielen Kommunen, vielfach noch nicht hinreichend genutzt. Stellenanzeigen kommen häufig noch zu formalistisch rüber, mancherorts ist eine Online-Bewerbung nicht möglich. Das schlägt sich schnell in der Bewerberanzahl und -qualität nieder. Mit Interamt bieten wir der öffentlichen Hand eine moderne Recruiting-Plattform, die nicht nur die Reichweite von Stellenausschreibungen erhöht, sondern die Bewerber auch über die Medien anspricht, die sie als Digital Natives nutzen: von der Internet-Plattform über Twitter bis hin zur mobile App.

Wie unterscheidet sich Interamt von anderen Stellenportalen?

Interamt ist speziell auf die Bedarfslagen öffentlicher Arbeitgeber zugeschnitten. Es eignet sich für große oder kleine Kommunen ebenso wie für Stadtwerke, Landes- oder Bundesinstitutionen. Das Stellenportal vereinfacht die Stellenbesetzung in jeder Phase – von der Ausschreibung über die internen Freigabeprozesse innerhalb der Verwaltung bis hin zur Kandidatenauswahl. Wir bieten mit Interamt ein komplettes Bewerber-Management und neuerdings auch die Möglichkeit der Eignungsdiagnostik, um Bewerbungen gezielt vorauszuwählen. Das ist insbesondere im Ausbildungsbereich von zunehmender Bedeutung für die Behörden.

„Der öffentliche Dienst hat das Potenzial eines attraktiven Arbeitgebers.“
Was sind die wesentlichen Vorteile für die öffentlichen Verwaltungen: Erhalten sie mehr und bessere Bewerbungen oder geht es eher um Effizienzgewinne beim Bewerber-Management?

Beides. Wir ermöglichen eine deutliche Prozessbeschleunigung bei Stellenbesetzungen. Papierunterlagen sind nicht mehr nötig, alles wird elektronisch abgebildet. Auch die Reaktionszeit bei einer Bewerbung wird

stark verkürzt, Bewerber gehen so nicht an andere Arbeitgeber verloren. Die richtigen Rekrutierungsinstrumente, die richtige Bewerberansprache, die Positionierung als moderner Arbeitgeber sowie ein effizientes Bewerberverfahren entscheiden heute mit darüber, ob und wie es gelingt, die passenden Mitarbeiter zu gewinnen.

Welche weiteren Leistungen bietet Interamt?

Neben der Eignungsdiagnostik bieten wir beispielsweise die Möglichkeit der anonymisierten Bewerbung. Diese Verfahren werden zunehmend von Behörden nachgefragt, sie sind über Interamt einfach nutzbar. Die Weiterentwicklung von Interamt im Hinblick auf neue Funktionalitäten geschieht im Übrigen im permanenten Dialog mit unseren Kunden. Wir kennen die Bedarfslage der Verwaltungen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene daher sehr genau und wissen um die speziellen Herausforderungen. So wurde beispielsweise die Schnittstelle zur Eignungsdiagnostik von unseren Kunden im Rahmen eines Pilotprojekts aktiv mitgestaltet.

Was müssen öffentliche Verwaltungen tun, um ihr Image als moderner Arbeitgeber zu verbessern?

Wie eingangs erwähnt, müssen sich die öffentlichen Verwaltungen noch gezielter positionieren. Das gilt für Kommunen gleichermaßen wie für Landes- und Bundesinstitutionen. Mit unserer Hochschulkampagne haben wir jüngst sehr gezielt den Fachkräftenachwuchs angesprochen. Gerade Absolventen, die vor dem Einstieg in das Berufsleben sind, schauen sehr genau, was ihnen ein potenzieller Arbeitgeber bietet. Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist für viele junge Menschen mittlerweile entscheidend bei der Berufswahl. Hier gibt es unzählige Möglichkeiten, sich als Arbeitgeber stärker zu positionieren. Von der Formulierung der Stellenanzeigen bis zur stärken Nutzung von Social Media – mit Interamt bieten wir den Behörden die Möglichkeit, neue Wege zu gehen ohne großartige Marketing- und IT-Investitionen.

()

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

Stichwörter: Personalwesen, Marco Prill, Online-Stellenportal