

Besser online bewerben

[18.04.2016] Seit Herbst 2011 setzt die Gemeinde Neu Wulmstorf bei Stellenbesetzungsverfahren eine webbasierte Software ein. Dadurch konnten interne Aufwände reduziert und der Verfahrenszeitraum verkürzt werden.

In der gemeindlichen Strategie zur Verwaltungsmodernisierung in Neu Wulmstorf sind zwei wesentliche Sichtweisen verankert. Zum einen sollen Entlastungspotenziale im Sinne der Mitarbeiterorientierung gefunden werden. Zum Anderen sollen Ressourcen generiert werden, die zielgerichtet die Leistungserbringung verbessern oder für die Übernahme neuer Aufgabenstellungen nutzbar sind. Mit dieser Maßgabe werden in der Kommune interne Geschäftsprozesse auf den Prüfstand gestellt. Im Jahr 2011 hat die niedersächsische Gemeinde auch den Geschäftsprozess Stellenbesetzung einer kritischen Betrachtung unterzogen. Dabei wurde deutlich, welch komplexer, vielschichtiger Gegenstand die Stellenbesetzung ist. Wesentliche Schritte sind hier die Erstellung des Ausschreibungstextes in einem Textverarbeitungsprogramm und die einer kürzeren Version für Inserate in Printmedien. Bewerbungen konnten entweder klassisch in Papierform oder via E-Mail eingereicht werden. Da für die Aufgabenerledigung keine fachspezifische Software vorhanden war, wurden die einzelnen Bewerbungen zunächst in einem Tabellenkalkulationsprogramm erfasst. So realisierten die Verantwortlichen in der Gemeinde eine Gesamtübersicht, in der dann Bewertungskriterien und -anmerkungen ergänzt wurden. Diese Übersicht diente außerdem der Verfahrensdokumentation.

Eine weitere Aufgabe bestand in der Kommunikation mit den Bewerbern via Eingangsbestätigung, Zwischennachricht, Einladung zum Vorstellungsgespräch oder Absage. Diese Kommunikation erfolgte entweder im brieflichen Schriftverkehr oder mittels E-Mail. Bei der Bewerberauswahl für das Vorstellungsgespräch wurden Vervielfältigungen für weitere am Verfahren beteiligte Stellen, etwa die Fachlichkeit, die Personalvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte, erstellt.

Software schafft Synergien

Vor diesem Hintergrund suchte Neu Wulmstorf nach einer webbasierten Software-Umgebung, um sowohl die Erstellung und Veröffentlichung einer Ausschreibung als auch den formulargestützten Bewerbungseingang und die Bewerberkommunikation sowie die internen Beteiligungsprozesse vollständig als Cloud-Anwendung vornehmen zu können. Die Wahl fiel auf die Lösung Bewerbermanagement von Software-Anbieter Nolis. Der Software-Auswahl und -Einführung war ein personalvertretungsrechtliches Mitbestimmungsverfahren vorgeschaltet. Dabei betonte die Personalvertretung vor allem die Mitarbeiterorientierung und die so entstehende Entlastung der internen Prozessbeteiligten. Ausgewählt wurde ein Software-Modul, welches das bereits vorhandene Content-Management-System erweitert. Durch diesen Synergieeffekt wurden Administrationsaufwände für die internen Nutzer (Berechtigungskonzept) verhindert. Auch konnte das Bewerberportal unmittelbar in den gemeindlichen Internet-Auftritt integriert werden, wodurch zum Beispiel die Funktion des Newsletters zum Hinweis auf neue Stellenausschreibungen mitgenutzt werden kann. Für die internen Prozesse wurde insbesondere mit den schon genannten verwaltungsinternen Verfahrensbeteiligten die Integration in das Mitarbeiterportal umgesetzt.

Mehrzahl bewirbt sich online

In der Einführungsphase Ende 2011 bis Mitte 2012 waren die Beteiligten in Neu Wulmstorf skeptisch, ob und wie das Bewerber-Management von den Bewerbern angenommen wird – denn eine Erhebung bei den potenziellen Nutzern hat im Rahmen der Software-Auswahl nicht stattgefunden. Bei den damals anstehenden Stellenbesetzungsverfahren wollte die Gemeinde deshalb kein zu großes Risiko eingehen und hat den Bewerbern freigestellt, ob sie ihre Unterlagen formulargestützt über das Bewerber-Management, per E-Mail oder auf dem klassischen Weg der papiergebundenen Bewerbung einreichen. Im Personalbereich wurden die per E-Mail und in Papierform eingegangenen Bewerbungen im Software-Modul erfasst, um die weiteren Verfahrensschritte browserbasiert abzubilden.

Bereits bei den ersten Verfahren wurde die Mehrheit der Bewerbungen online eingereicht. Deshalb hat Neu Wulmstorf entschieden, dass bei Stellen, für die eine mindestens dreijährige Ausbildung gefordert wird, Bewerbungen nur noch über das Portal angenommen werden. Im Ausschreibungstext wird das deutlich artikuliert. Mit dieser Entscheidung reagierte die Verwaltungsleitung nicht zuletzt darauf, dass verwaltungsweit das softwareunterstützte Arbeiten ausgebaut wurde. Parallel etablierte Neu Wulmstorf ein Dokumenten-Management-System (DMS) einschließlich Workflow-Funktionen. Da das Personal deshalb über erweiterte Kenntnisse bei der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik verfügen muss, muss auch ein Bewerber in der Lage sein, seine Unterlagen online über das Portal einzureichen und beispielsweise PDF-Dateien hochzuladen. Der Eingangskanal E-Mail und der Papiereingang auf dem Postweg werden nicht mehr unterstützt. Trotzdem reichen insbesondere Bewerber um Ausbildungsplätze ihre Unterlagen oft in Papierform ein. Punktuelle Nachfragen ergaben, dass die Eltern dieser Bewerber häufig noch davon ausgehen, dass die schriftliche Bewerbung bei einer Behörde angemessener ist. Das werde unter anderem in Bewerbungstrainings in Schulen vermittelt. Um diese Irrtümer zu vermeiden, gibt die Gemeinde bei solchen Verfahren künftig aktiv entsprechende Zusatzinformationen.

Bewerber-Management mittlerweile unverzichtbar

Im Rahmen des über vierjährigen Bewerber-Management-Einsatzes zeigte sich, dass Bewerber zunehmend darauf verzichten, das klassische Anschreiben zu erstellen und hochzuladen. Es werden also die im Online-Formular erhobenen Daten eingetragen und Nachweise wie Qualifikationsabschlüsse, Arbeitszeugnisse oder Fortbildungsteilnahmen hochgeladen. Aus diesem Grund sind bestimmte Anforderungen als Pflichtangaben im System hinterlegt. Ferner hat es sich als sinnvoll erwiesen, je nach Stellengegenstand spezifische Fragestellungen in das Bewerbungsformular aufzunehmen. Hieraus ergeben sich belastbare Auswertungsoptionen. Mit den bereits durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren ergibt sich darüber hinaus der Vorteil, dass bestimmte Stellen aus früheren, abgeschlossenen Verfahren bereits im System hinterlegt sind und als Arbeitsgrundlage für ein neues Verfahren genutzt werden können. Das gilt insbesondere für den Ausschreibungstext und den jeweils zugehörigen Fragenkatalog.

Auf Basis einer Schätzung der Prozesskosten für das papiergebundene Verfahren beträgt der Wert je Stellenbesetzungsverfahren durchschnittlich 350 Euro im Verhältnis zu den mit dem Bewerber-Management entfallenen Schritten und Aufwänden. Bei 66 Verfahren entspricht dies einem Wert von circa 23.000 Euro. Auf eine Ermittlung der aufzuwendenden Arbeitszeit im Altverfahren verzichtete Neu Wulmstorf. Lediglich die Teilarbeitsschritte wurden erfasst. Aus heutiger Sicht empfiehlt es sich, bei einem Umstieg auf ein softwaregestütztes Verfahren die Ist-Kosten und Zeitvolumina vollständig zu erheben. In der betrieblichen Praxis kann Neu Wulmstorf auf das Bewerber-Management nicht mehr verzichten. Die internen Aufwände wurden reduziert, der Verfahrenszeitraum je Stellenbesetzungsvorgang hat sich beschleunigt. Gegenwärtig finden Überlegungen statt, bereits mit der Ausschreibungsveröffentlichung den Termin oder die Termine für die Bewerbungsgespräche anzugeben. Verwaltungsintern werden diese Termine nämlich bereits bei der Aufstellung des Stellenbesetzungsverfahrens geplant.

()

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

Stichwörter: Personalwesen, Neu Wulmstorf, E-Recruiting, Cloud Computing