Magdeburg

Mit Interamt verlängert

[18.04.2017] Die Stadt Magdeburg hat ihren Vertrag mit Interamt verlängert und zieht eine positive Zwischenbilanz: Der Einsatz des Stellenportals brachte mehr Stellenbesetzungen und mehr Bewerber. Eine neue Zielmarke ist die 100-Prozent-Online-Quote für interne Bewerbungen.

Magdeburg setzt auf Online-Bewerbungen. „Künftig wollen wir unser komplettes internes Recruiting elektronisch durchführen“, sagt Frank Graupner. Er ist bei der Landeshauptstadt Magdeburg Sachbearbeiter für Personalplanung und -entwicklung. Helfen soll dabei Interamt, das von Vivento betriebene Stellenportal für den öffentlichen Dienst.
Anfang 2013 wollte Magdeburg sein Recruiting auf neue, innovative Füße stellen. „Mit Interamt haben wir den richtigen Partner gefunden“, ist Frank Graupner überzeugt. Denn Interamt erfüllte unter all den von Magdeburg geprüften IT-Lösungen die meisten der von der Stadt geforderten Kriterien (siehe Kasten). „Interamt hat viele Komponenten in sich vereint, die wir bei der Suche nach adäquaten Lösungen als Hauptanforderungen an ein System gestellt hatten.“ Seit der Einführung hat sich beim internen wie externen Recruiting viel getan. Der Interamt-Kooperationsvertrag mit dem Telekom-Personaldienstleister Vivento wurde daher gerade verlängert.

Bewerbungen systematisch bearbeiten

Frank Graupner ist ein Mann der ersten Stunde: Er hat die Einführung des Stellenportals begleitet und ist heute der Interamt-Experte bei der Stadtverwaltung Magdeburg. Die stetig wachsende Zahl an Stellenbesetzungsverfahren sowie die damit einhergehende enorme Zunahme an Bewerbern – 2010 gingen 1.400 Bewerbungen auf 120 ausgeschriebene Stellen ein, 2015 waren es bereits 2.700 Bewerbungen auf 250 Stellenausschreibungen und 2017 rechnet die Stadtverwaltung sogar mit 270 auszuschreibenden Stellen, Tendenz weiter steigend – erforderte ein Umdenken. „Man stelle sich nicht nur den Papierberg, sondern auch den damit verbundenen Arbeitsaufwand vor, den 2.700 konventionelle Bewerbungsmappen verursachen würden“, so Graupner.
Das hat die Stadt dazu veranlasst, sich früh und umfassend mit dem Gedanken an ein neues Recruiting-System auseinanderzusetzen. Den Entscheidern des Fachbereichs Personal- und Organisationsentwicklung der Landeshauptstadt Magdeburg war von Beginn an klar: Wenn wir unser Recruiting erneuern, dann sollte es sich um eine moderne, onlinebasierte und standardisierte Lösung handeln. „Unser Ziel war es, den erwarteten großen Eingang an Bewerbungen systematisch und zeitnah bearbeiten zu können. Unser komplettes Bewerber-Management sollte gleichzeitig vereinheitlicht und erleichtert werden. Für die Kollegen bedeutet dies, dass sie sich wieder intensiver auf die eigentlichen Auswahlgespräche konzentrieren können“, so Graupner. „Und das ist gut, denn bis zum Jahr 2025 scheiden rein altersbedingt rund 600 Mitarbeiter aus der Verwaltung aus. Das entspricht etwa einem Fünftel unseres Gesamtpersonalbestands.“

Viele interne Bewerbungen

Frank Graupner ist Allrounder: Neben anderen Aufgaben ist er Interamt-Behördenadministrator der Stadtverwaltung, Betreuer für die internen Redakteure, die die Stellenausschreibungen bearbeiten und gleichzeitig Ansprechpartner für die Bewerber, die eine Frage zum System oder zum Vorgehen haben.

Wenn er mal nicht weiter weiß, was selten vorkommt, stehen ihm die Interamt-Administratoren von Vivento jederzeit zur Verfügung.
Der Großteil der Bewerbungen bei der Stadtverwaltung sind interne Bewerbungen. Der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung, Umsetzungen nach Direktionsrecht, Weiterbeschäftigungen nach Befristungen und das Ausscheiden von Beschäftigten – nicht nur aus Altersgründen – führen dazu, dass die Fluktuation innerhalb der Stadtverwaltung zunimmt. Und nicht besetzte Vakanzen werden zunächst intern ausgeschrieben, denn für jede Vakanz muss erst geprüft werden, ob ein interner Bewerber infrage kommt. Daher lautete ein Etappenziel des Teams Personalplanung und -entwicklung, das interne Bewerber-Management zu optimieren. Das mittelfristige Ziel ist es, die Quote der Online-Bewerbungen und damit die Erfassung und Bearbeitung über Interamt auf 100 Prozent zu erhöhen.

Bedenken entkräften

„Viele Kollegen hatten zu Beginn Bedenken gegenüber einer Online-Bewerbung und wollten ihre Bewerbung auf dem herkömmlichen Wege per Post oder per E-Mail senden oder sogar persönlich bei uns vorbeibringen.“ Graupner leistet auch heute noch kontinuierlich Überzeugungsarbeit nach dem Motto: „Steter Tropfen höhlt den Stein.“ Er ist zuversichtlich, mit der Zeit alle Kollegen für die Online-Bewerbung gewinnen zu können.
Befragt dazu, was noch verbesserungsfähig sei, antwortet Graupner: „Aus rein technischer Sicht gibt es wenig Verbesserungspunkte. Das Portal läuft stabil und funktioniert. Im Detail oder bei der Menüführung kann man natürlich immer etwas verbessern. Aber das sind normale Entwicklungsprozesse bei Online-Anwendungen.“ Graupner lobt die professionelle und vertrauensbasierte Zusammenarbeit mit den Schulungs- und Anwendungspartnern bei Interamt als etwas Besonderes: „Das könnte nicht besser laufen“.

Bewerberkreis erweitert

Magdeburg war die erste Stadt in Sachsen-Anhalt, die Interamt nutzte und damit ein innovatives und ausbaufähiges Recruiting aufgebaut hat. „Darauf werden wir häufig angesprochen“, so Frank Graupner. Auch seine Chefin Nicola Thomas, Leiterin Personalplanung und -entwicklung, ist stolz darauf: „Mit Interamt können wir schnell und unkompliziert auf Bewerbungen reagieren. Davon profitieren letztlich alle – die Stadt und ihre Bewerber.“ Graupner ergänzt: „Mit Interamt haben wir nicht nur unseren potenziellen Bewerberkreis erweitert, wir haben auch hinsichtlich der eigenen Arbeitgeberattraktivität einen weiteren Schritt nach vorn gemacht. Das ist in einer Zeit, in der quasi jede Branche mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen hat, nicht zu unterschätzen. Besser kann man sich das nicht vorstellen.“

Argumente der Stadt Magdeburg für Interamt:

• Anwenderfreundlichkeit: Intuitive Benutzerführung für Bewerber wie auch für die Behörden-Redakteure.
• Ein hohes Maß an Systemstabilität.
• Einhaltung der Datenschutzbestimmungen.
• Umfangreiche Dokumentation und Analyse-Tools wie etwa Ranking-Tabellen.
• Umfassender IT-Support.
• Kostengünstige, browserbasierte Lösung, die keinen Ausbau der internen IT-Infrastruktur erfordert.
• Stellenportal mit integriertem Bewerber-Management, das auf die Erfordernisse des öffentlichen Dienstes zugeschnitten ist.
• Gleichzeitige Veröffentlichung von internen und externen Ausschreibungen auf einem Portal.

()

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

Stichwörter: Personalwesen,