Bewerber-Management

Talente gewinnen

[05.04.2018] Dem öffentlichen Dienst haftet ein eher verstaubtes Arbeitgeberimage an. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, sollten die Ämter und Behörden hier ansetzen. Ein guter erster Schritt ist die Einführung eines intelligenten Bewerber-Management-Systems.

Der Fachkräftemangel macht auch vor der öffentlichen Verwaltung nicht halt. Derzeit fehlen rund 185.000 Beschäftigte – im Jahr 2030 wird der öffentliche Dienst laut einer Studie der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) gar mit rund 816.000 unbesetzten Stellen zu kämpfen haben. Insbesondere Nachwuchskräfte sehen im öffentlichen Dienst – unberechtigterweise – kaum Karrierechancen. Öffentliche Einrichtungen sollten also jetzt in ihre Außenwahrnehmung investieren und sich jungen Talenten als zukunftsfähige Arbeitgeber präsentieren. Ein intelligentes Bewerber-Management-System, das für einen modernen Außenauftritt sorgt, für Interessenten den Bewerbungsprozess so einfach wie möglich gestaltet und schnelle interne Prozesse und Antwortzeiten erlaubt, ist dabei ein erster Schritt.
Der Datenverarbeitungsverbund Baden-Württemberg (DVV BW) – der Mitte des Jahres 2018 zusammen mit vier Partnern zum IT-Dienstleister ITEOS fusionieren soll – hat dies bereits erkannt. Er bietet seinen rund 1.000 Mitgliedskommunen neben zahlreichen anderen IT-Diensten auch das Bewerber-Management-System von MHM HR an. Städte und Gemeinden können damit Bewerbungen einfach verwalten und bearbeiten, Stellenanzeigen unkompliziert auf verschiedenen Portalen veröffentlichen und die Profile interessanter Bewerber in einem Talentpool speichern. Das System findet großen Anklang: „Der Vorteil der Lösung liegt darin, dass das Programm sehr individuell eingestellt werden kann. Das gilt insbesondere im Hinblick auf das Corporate Design und das Layout der Benutzeroberfläche“, sagt Alexander Ohm, stellvertretender Projektleiter bei der Stadt Konstanz.

Gute Planung ist das A und O

Die Einführung einer solchen Lösung sollte jedoch gut geplant sein. Denn es geht nicht nur darum, die passende Software zu implementieren – vielmehr muss auch bei den Mitarbeitern Akzeptanz für das neue Tool geschaffen werden. In einem ersten Schritt sollten die Verantwortlichen daher zunächst den Ist-Zustand analysieren und sich über die aktuellen Schwachstellen im Bewerbungsprozess klar werden. Darüber wird anschließend definiert, welche Aufgaben die Software zukünftig übernehmen und lösen soll. Zudem müssen die Rahmenbedingungen geklärt werden. Dazu gehört beispielsweise, welche anderen Systeme bereits im Einsatz sind, ob Schnittstellen, zum Beispiel zu SAP-Systemen, notwendig sind oder wie Bewerbungen in Zukunft ankommen sollen – per E-Mail, Post oder über eine bereits bestehende oder neue Karriereseite. Dementsprechend muss auch das Bewerber-Management-System ausgelegt sein. Bei der Definition der Anforderungen sollten Personal- und IT-Abteilung und nicht zuletzt der Datenschutzbeauftragte eng zusammenarbeiten.
Eine gute Bewerber-Management-Software lässt sich individuell an die Prozesse in Behörden und Ämtern anpassen. Dafür müssen Recruiting-Verantwortliche zunächst den gesamten Ablauf – vom Bewerbungseingang bis zur Einstellung – analysieren und klare Verantwortungsbereiche festlegen. Vorteile bieten hier Standardlösungen auf Basis von Software as a Service (SaaS). Bei diesem Betriebsmodell werden neue Funktionen kostenneutral zur Verfügung gestellt, da eine Software-Pflege im Regelfall obligatorisch ist. Sind die einzelnen Stationen zwischen Personal- und Fachabteilung einmal klar

definiert, lassen sich diese anschließend auch in der Software abbilden.

Auf Zusatzfunktionen achten und Mitarbeiter involvieren

Geht es an die Auswahl der Lösung, sollten Verantwortliche darauf achten, dass der Anbieter sein System kontinuierlich weiterentwickelt und zusätzliche Bausteine zur Verfügung stellt. Zusatzfunktionen wie ein Talentpool ermöglichen es Recruitern, Unterlagen von interessanten Bewerbern zu speichern, sofern diese ihr Einverständnis gegeben haben. Darüber hinaus bietet sich ein Multiposting-Tool an, über das sich Ausschreibungen in verschiedenen Stellenbörsen gleichzeitig veröffentlichen lassen. Mithilfe einer Analytics-Funktion können Personalverantwortliche schnell und einfach Kennzahlen ermitteln, die etwa zeigen, welche Recruiting-Kanäle für welche Ausschreibungen besonders erfolgreich waren.
Grundsätzlich stehen Ämter und Behörden heute vor der Wahl, ob das Bewerber-Management-System im eigenen Rechenzentrum betrieben wird oder eine extern gehostete Cloud-Lösung zum Einsatz kommt. Im eigenen Rechenzentrum behalten sie zwar die Kontrolle über ihre Daten, müssen aber auch mit einem erheblichen Kosten- und Zeitaufwand für die interne IT-Abteilung rechnen. Eine cloudbasierte Lösung bietet hingegen neben kürzeren Reaktionszeiten auch eine Entlastung der hauseigenen IT-Abteilung.
Wichtig ist – auch im Hinblick auf die ab Mai dieses Jahres geltende EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO): Bewerbungen enthalten sensible, personenbezogene Daten. Bei der Entscheidung für eine externe Lösung sollten Verantwortliche daher darauf achten, dass das Rechenzentrum des Dienstleisters in Deutschland betrieben wird und ein hohes Datenschutzniveau garantiert ist.
Wichtig bei der Einführung einer neuen Technologie ist nicht zuletzt die Akzeptanz der Mitarbeiter. Das Projekt-Team sollte aus diesem Grund alle Beteiligten frühzeitig über die Umstellung informieren und die daraus resultierenden Vorteile klar kommunizieren. Idealerweise werden die Mitarbeiter bereits zu Beginn in den Entscheidungsprozess einbezogen und Verbesserungsvorschläge sowie Funktionswünsche berücksichtigt.

In schnelle Recruiting-Prozesse investieren

Wollen sich Behörden und Ämter in Zeiten des Fachkräftemangels nicht von privatwirtschaftlichen Unternehmen abhängen lassen, müssen sie in schnelle Recruiting-Prozesse investieren. Ein richtig eingeführtes Bewerber-Management-System hilft, Durchlaufzeiten zu verkürzen und schafft eine positive Candidate Experience – eine Schlüsselvoraussetzung, um sein Arbeitgeberimage zu verbessern und junge Talente für sich zu gewinnen.

()

Dieser Beitrag ist in der Ausgabe April 2018 von Kommune21 im Schwerpunkt Personalwesen erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, Recruiting, Bewerber-Management,