Professionelles E-Recruiting

[26.04.2019] Der baden-württembergische IT-Dienstleister ITEOS stellt Mitgliedskommunen das Bewerber-Management-System der Firma MHM HR zur Verfügung. Damit kann unter anderem der Bewerbungsprozess deutlich beschleunigt werden.

Im Juli 2018 fusionierte der vor über 40 Jahren gegründete Datenverarbeitungsverbund Baden-Württemberg (DVV BW) mit der Datenzentrale Baden-Württemberg (DZBW), der Kommunalen Datenverarbeitung Region Stuttgart (KDRS), der Kommunalen Informationsverarbeitung Reutlingen-Ulm (KIRU) sowie der Kommunalen Informationsverarbeitung Baden-Franken (KIVBF) zum IT-Dienstleister ITEOS. Im Portfolio finden die rund 1.100 Gemeinden in Baden-Württemberg alle IT-Anwendungen, die im kommunalen Bereich benötigt werden – so auch ein Bewerber-Management-System. Die Projektleitung bei der Einführung des E-Recruiting-Systems hatte der Fusionspartner KIVBF inne.

Rückmeldungszeiten verkürzen

Zuvor arbeiteten die Kommunen noch mit Excel-Tabellen, in die sie die Bewerberdaten eintrugen und den Status vermerkten. Doch das war umständlich und kostete viel Zeit. „Wir brauchten Unterstützung, um den umfangreichen Bewerber-Workflow stemmen zu können und die teilweise sehr langen Bearbeitungs- und Rückmeldungszeiten zu verkürzen“, berichtet Frank Last, Fachgebietsleiter Personal und Organisation bei der Stadt Markgröningen. Albin Bauer von ITEOS ergänzt: „Da sich immer mehr Gemeinden ein elektronisch basiertes Recruiting-System wünschten, haben wir uns entschieden, ein solches in unser Portfolio aufzunehmen und dafür eine Ausschreibung zu starten.“

Die Herausforderung bestand darin, ein Bewerber-Management-System zu finden, das sich auf die Bedürfnisse der verschiedenen Kreise, Städte und Gemeinden zuschneiden lässt und einfach zu bedienen ist. Ziel war außerdem, eine höhere Akzeptanz bei den Bewerbern zu erreichen, um auch im Wettbewerb um die besten Köpfe zu bestehen. Florian Rapp, Sachbearbeiter Personal & Organisation der Stadt Singen: „Unsere Anforderung an das E-Recruiting-System war eine schnellere und transparentere Abwicklung der Bewerbungsverfahren im Hinblick auf alle Verfahrensbeteiligten – sowohl für die Verwaltung als auch für die Bewerber.“ Diese Punkte hatte auch das Landratsamt Rastatt auf der Prioritätenliste: „Unser Hauptziel war die Vereinfachung und Verzahnung von Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren sowie insgesamt ein schnellerer Prozess“, berichtet Personalsachbearbeiterin Karin Vogel.

Leitfäden für die Anwendung

Im Rahmen der Ausschreibung wurden insgesamt vier Anbieter evaluiert. Die Entscheidung fiel schließlich auf das Stuttgarter Software-Unternehmen MHM HR, da dessen Lösung speziell an die Anforderungen des öffentlichen Dienstes angepasst und individuell weiterentwickelt werden konnte. Direkt im Anschluss startete das Pilotprojekt mit drei Kunden der KIVBF. Einer der Pilotkunden war die Stadt Konstanz: „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“, erklärt Alexander Ohm, stellvertretender Projektleiter vonseiten der Kommune.

„Zu Beginn erhielten wir Administratoren eine Schulung durch die KIVBF“, beschreibt

Personalsachbearbeiterin Karin Vogel den Ablauf in Rastatt. „Anschließend informierten wir unsere Fachamtsvorgesetzten sowie alle Beschäftigten über die bevorstehende Einführung. Wir erstellten hierzu Leitfäden für die Anwendung. Die Einweisung der Fachamtsvorgesetzten erfolgte zudem in Schulungen und Einzeleinweisungen direkt am Arbeitsplatz.“ Zusätzlich hat die KIVBF die Talent-Pool- und Multiposting-Funktion von MHM HR in ihr Angebot aufgenommen. Im Talent-Pool haben die Gemeinden die Möglichkeit, Unterlagen von interessanten, aber aktuell nicht passenden Bewerbern zu speichern – deren Einverständnis vorausgesetzt. Das Multiposting bietet die Option, eine Stellenausschreibung im responsiven Design gleichzeitig über verschiedene Portale und Kanäle zu schalten und so die Sichtbarkeit zu erhöhen.

Zeitersparnis als größter Vorteil

Den Vertrieb des Systems und die Implementierung beim Kunden führt ITEOS durch – ebenso das Customizing und die notwendigen Mitarbeiterschulungen. „Durch die optimale Beratung und gute Zusammenarbeit mit MHM HR schaffen wir es heute, das Recruiting-System innerhalb von acht Wochen zu implementieren – vom Kick-off beim Kunden bis zur ersten Ausschreibung“, berichtet ITEOS-Mitarbeiter Albin Bauer. „Ein weiterer Punkt, der unseren Kunden wichtig war, ist das Thema Datenschutz. Die Datensicherheit ist durch den Server-Standort in Baden-Württemberg gewährleistet. Die Kunden wissen also ganz genau, wo sich ihre Daten befinden.“ Zudem ist das Rechenzentrum von ITEOS nach ISO/IEC 27001 auf Basis von IT-Grundschutz zertifiziert.

Die Einführung des Bewerber-Management-Systems hat viele Vorteile mit sich gebracht. So konnten die Kommunen zum Beispiel ihre Attraktivität bei den Bewerbern steigern. Bei Stellenausschreibungen mit spezifischeren Anforderungen ergibt sich durch die Online-Ausschreibung zusätzlich die Möglichkeit, kleinere Bewerbergruppen gezielt anzusprechen. Der mit Abstand größte Vorteil ist jedoch die enorme Zeitersparnis – sowohl auf Kunden-, als auch auf Bewerberseite. Die Prozesse haben sich beschleunigt, vor allem bei Stellen, die jedes Jahr erneut ausgeschrieben werden. Aber auch andere vakante Stellen können die Kommunen jetzt zügiger neu besetzen.

Keine Medienbrüche oder Abstimmungsschleifen

Eine Besonderheit bei öffentlichen Arbeitgebern besteht darin, dass neben der Personal- und der Fachabteilung auch der Personalrat in den Bewerbungsprozess involviert ist. Durch das neue Bewerber-Management-System haben Fachabteilung und Personalrat direkten und schnellen Zugriff auf die Bewerbungsunterlagen – und zwar ganz ohne Medienbrüche oder Abstimmungsschleifen. Die Personalabteilung kann zudem genau verfolgen, wo und in welchem Status sich eine Bewerbung gerade befindet. „Alle bei einem Einstellungsprozess zuständigen Mitarbeiter haben permanent Zugriff auf die Bewerbungen. Dadurch haben wir schon nach kurzer Zeit eine deutlich spürbare Verbesserung bei den Bearbeitungszeiten festgestellt“, berichtet Frank Last über die Prozesse in Markgröningen. Auch Andreas Gawlok, Projektleiter Bewerber-Management bei der Stadt Stuttgart ist zufrieden: „Wir sind mit der Umsetzung am Anfang und wollen die Software zeitnah allen Ämtern zur Verfügung stellen.“

()

Dieser Beitrag ist in der April-Ausgabe 2019 von Kommune21 erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, Bewerber-Management