

Personal-Management

Professionell werben

[30.09.2011] Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte kann sich der Public Sector erfolgreich positionieren, wenn er seine Stärken im Vergleich zur Wirtschaft besser vermarktet. Online-Plattformen können dabei ebenso hilfreich sein, wie die Unterstützung durch einen Dienstleister.

Der demografische Wandel zwingt Arbeitgeber, ihre Personalrekrutierungsstrategien zu überdenken. Der Aktionsradius der Privatwirtschaft im Wettbewerb um qualifiziertes Personal und Nachwuchskräfte ist dabei vergleichsweise hoch. Die öffentliche Hand hingegen sollte sich deutlich zeitgemäßer positionieren als bisher und auch speziellere Kanäle für die Zielgruppenansprache nutzen.

Anfang August 2011 veröffentlichte das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), eine Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, eine Studie zum demografischen Wandel. Eine Grafik verdeutlicht die unterschiedlichen Prognose-Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials anhand dreier Kurven. Alle drei zeigen steil nach unten. Entscheidend ist dabei: Nicht irgendwann, sondern von jetzt an geht es bergab. Wir stehen also, bildlich gesprochen, vor einem Abgrund. Die Wissenschaftler drücken dies verhaltener aus, die Botschaft ist aber dieselbe: Spätestens nach 2015 kann sogar eine hohe Nettozuwanderung den demografisch bedingten Rückgang nicht mehr kompensieren.

Öffentlicher Dienst versus Privatwirtschaft

Die mittlerweile an jedem Stammtisch diskutierten Lösungsstrategien helfen dem öffentlichen Dienst kaum weiter. Sie nutzen vorzugsweise der Privatwirtschaft: Ingenieure mag man aus Indien anwerben können – qualifiziertes Personal ohne Sprachbarrieren, dafür mit Behördenbewusstsein und Dienstweg-Know-how hingegen nicht. Das Personal-Marketing des öffentlichen Dienstes ist alles andere als ubiquitär: Zum Beamten kann nach § 7 (1) des Beamtengesetzes nur berufen werden, wer Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedsstaates der Europäischen Gemeinschaften besitzt. Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes in ein Beamtenverhältnis berufen werden. Kurzum, das Akquisitionspotenzial der öffentlichen Hand in Bezug auf Personal ist im Vergleich zur Privatwirtschaft begrenzt. Die Ausgangsposition im Kampf um die besten Kräfte verschlechtert sich zusätzlich durch das im Vergleich zur Privatwirtschaft weniger leicht zu vermittelnde positive Image und die schwerfälligere Außenwirkung der Verwaltung. Beim oder für den Staat zu arbeiten, ist für junge Leute auf den ersten Blick nicht gerade hipp. Viele öffentliche Institutionen, die momentan händeringend nach Personal suchen, können ein Lied davon singen. Last but not least muss der öffentliche Dienst ein deutlich ausgeprägteres Bewusstsein dafür entwickeln, über welche Kanäle er Personal ansprechen und anwerben kann. Die Ausgangslage stellt sich also folgendermaßen dar: Erstens ist der Bewerber-Pool, aus dem der öffentliche Sektor schöpfen kann, deutlich kleiner als der der Privatwirtschaft. Zweitens ist die kommunikative Außenwirkung der öffentlichen Verwaltung speziell bei Nachwuchskräften wie Ausbildungsplatzsuchenden oder Beamtenanwärtern mit hoher Wahrscheinlichkeit noch verbesserungswürdig. Und drittens muss die Ansprache potenzieller Bewerber effizienter über zielgruppengerechte Medien erfolgen.

Hilfe von spezialisierten HR-Dienstleistern

Aus diesen drei Erkenntnissen ergeben sich mehrere Konsequenzen. Zum einen ist es keine schlechte Idee, Hilfe von spezialisierten HR-Dienstleistern in Anspruch zu nehmen, da sich der öffentliche Dienst im War for Talents in einer herausfordernden Ausgangsposition befindet. Vivento, der Personaldienstleister der Deutschen Telekom, besitzt langjährige Erfahrung beim Personal-Umbau-Management und stellt flexibles Personal mit Verwaltungs-Know-how zur Verfügung. Das Unternehmen bietet Full-Service rund um die Personalbereitstellung – und zwar auf allen Verwaltungsebenen. Hilfe von außen anzunehmen, ist auch deshalb sinnvoll, weil es sich beim Werben um die besten Talente um ein Summenspiel handelt: Nachwuchskräfte, welche die Privatwirtschaft an sich binden kann, fehlen auf der anderen Seite. Die Privatwirtschaft sendet über ihre Lobbyarbeit deutliche Impulse an die Politik, neue Wege zu beschreiten, um ihre Personallücken zu schließen. Der öffentliche Sektor hingegen wird mit dem Liberalisierungs- und Ökonomisierungszwang der Politik konfrontiert.

Interessanter als das Image

Andererseits haben Verwaltungen ihre Außenwirkung selbst in der Hand. Sie sollten ihre Attraktivität nachhaltiger und aufmerksamkeitsstärker als bisher kommunizieren. Denn öffentliche Arbeitgeber sind deutlich interessanter als ihr Image: Sie bieten abwechslungsreiche Positionen und eine erstklassige Ausbildungsqualität. Außerdem wird Angestellten und Beamten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Allein bei der Bundesagentur für Arbeit gibt es circa 500 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Darüber hinaus sucht die Arbeitsplatzsicherheit ihresgleichen. Und das Gefühl, bei der Berufsausübung dem Gemeinwohl zu dienen, lässt sich durchaus werblich vermitteln. Wird Vivento als Outsourcing-Partner mit der Personalentwicklung betraut, kann sich der öffentliche Arbeitgeber darauf verlassen, dass diese positiven Aspekte einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst beim Headhunting entsprechend beworben werden. Denn bei Vivento zählt das Wecken von Interesse und das Ausloben von Stellen zum Unternehmenszweck.

Erfahrenes Personal und talentierte Nachwuchskräfte lassen sich am erfolgsversprechendsten über auf den öffentlichen Dienst spezialisierte Rekrutierungsportale gewinnen. Die mit Abstand größte dieser Plattformen ist Interamt. Über die von Vivento betriebene Online-Jobbörse platzieren öffentliche Arbeitgeber ihre Stellenangebote für Auszubildende und Beamtenanwärter ebenso wie für Beamte, die ihren Arbeitgeber wechseln möchten. Die exzellenten Arbeitgeberqualitäten des öffentlichen Dienstes lassen sich dabei zeitgemäß und zielgruppengerecht darstellen.

()

Stichwörter: Personalwesen, Nachwuchskräfte, Rekrutierung, Interamt