

Partner des KGSt®-FORUMS

Viele hochkarätige Partner haben das KGSt®-FORUM 2017 begleitet. Auf den folgenden Seiten ziehen einige von ihnen Resümee und fassen ihre Eindrücke zusammen:

vivento
Weil Erfahrung zählt.

Kontakt:

Vivento, Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Weitere Informationen

<https://stefandoering.net>
www.ladadi.de; www.kreis-guetersloh.de; <http://azubi-kommunal.de>
www.vivento.de; www.interamt.de

Recruiting 4.0. – Neue Wege beim Fach- und Führungskräftenachwuchs

Stefan Döring ist Berater, Speaker und HR-Blogger. Im öffentlichen Dienst hat er vor allem als Experte für Personalmarketing und -gewinnung einen Namen. Er betrachtet den (Behörden-) Stellenmarkt aus der Sicht eines Supervisors.

Dörings Grundthese: In einer Zeit steigenden Fachkräftemangels müssen die Personalabteilungen im Recruiting zeitgemäße, neue Wege gehen und gleichzeitig das Arbeitgeberimage des öffentlichen Dienstes steigern.

Vor allem der Bewerber-Nachwuchs kann sich „seine Stellen heute aussuchen“. In der Zielgruppe der 25-34-Jährigen springen die Betrachter in der Regel bereits nach 7,7 Sekunden von uninteressanten Stellenangeboten ab. Die Vergleichszahl bei den noch Jüngeren: 6,6 Sekunden (www.hokify.at). Daher gilt:



Stefan Döring präsentiert seine Thesen zu einer zielgruppengerechten und effizienten Recruitingsteuerung.

These Nr. 1: Verstaubte Stellenanzeigen, Textwüsten und Behördendeutsch schrecken potenzielle Bewerber ab. Auf die richtige Bewerberansprache und die richtigen Kanäle kommt es an. Nicht die absolute Reichweite ist entscheidend, sondern die Reichweite in der Zielgruppe.

These Nr. 2: Der öffentliche Dienst muss sein Image als attraktiver Arbeitgeber deutlich steigern, will er gegen die „vermeintlich besseren“ Jobs in der Privatwirtschaft bestehen. Die Interamt-Themenwoche, die sich auf Facebook und Instagram dem Arbeitgeberimage des öffentlichen Dienstes widmete, sei hierfür ein gutes Beispiel (Interamt@Instagram und Interamt@Facebook). Gute Chancen haben Kommunen mit eigenen oder auch regional vernetzten Karriereportalen. Hier können die Vorteile eines Jobs im öffentlichen Dienst wie Arbeiten fürs Gemeinwohl, Work-&-Life-Balance und Familienfreundlichkeit gut vermittelt werden.

These Nr. 3: Der gesamte Recruitingprozess muss den geänderten Anforderungen genügen. Das Bewerbermanagement und die Kandidatenauswahl müssen systemisch unterstützt und beschleunigt werden, die Kommunikation mit den Bewerbern wertschätzend und auf Augenhöhe geschehen.



Best Practices

Auf dem KGSt®-FORUM berichteten der Landkreis Darmstadt-Dieburg, Bettina Mehner, und der Kreis Gütersloh, Steffen Buch, aus ihrer Praxis:

Steffen Buch: Nahezu alle Bewerbungen gehen online ein und werden effizient und toolbasiert gesteuert. Bei rund 80 Ausschreibungen pro Jahr (ohne Azubis) wird unsere Personalabteilung durch die standardisierte Lösung stark entlastet. Außerdem bieten wir eine regionale, gemeindeübergreifende Karriereseite. Mit azubi-kommunal.de sind wir direkt auf Facebook und so nah an unserer Zielgruppe.

Bettina Mehner: Über Interamt tätigen wir nicht nur unsere Ausschreibungen, sondern bewältigen seit Jahren auch unser komplettes Bewerbermanagement. Der Prozess ist eingespielt und spart viel Zeit. Im Moment bereiten wir ein Karriereportal für unseren Landkreis vor. Dieses wird unsere Behörde porträtieren und auf unsere Mitarbeiter abstrahlen. Eine gute Karriereseite betrachte ich auch als Teil der Mitarbeiterbindung. Beide Kreise sind Interamt-Professional Kunden.