

Personalgewinnung

Kommunen wickeln Bewerbungen digital ab

Die Umstellung auf einen medienbruchfreien Bewerbungsprozess spart Kommunen Zeit und Kosten. Vor allem aber verfeinert Software den Auswahlprozess der Bewerber und hilft Verantwortlichen im Personalamt dabei, die geeigneten Kandidaten schnell und effektiv zu identifizieren.

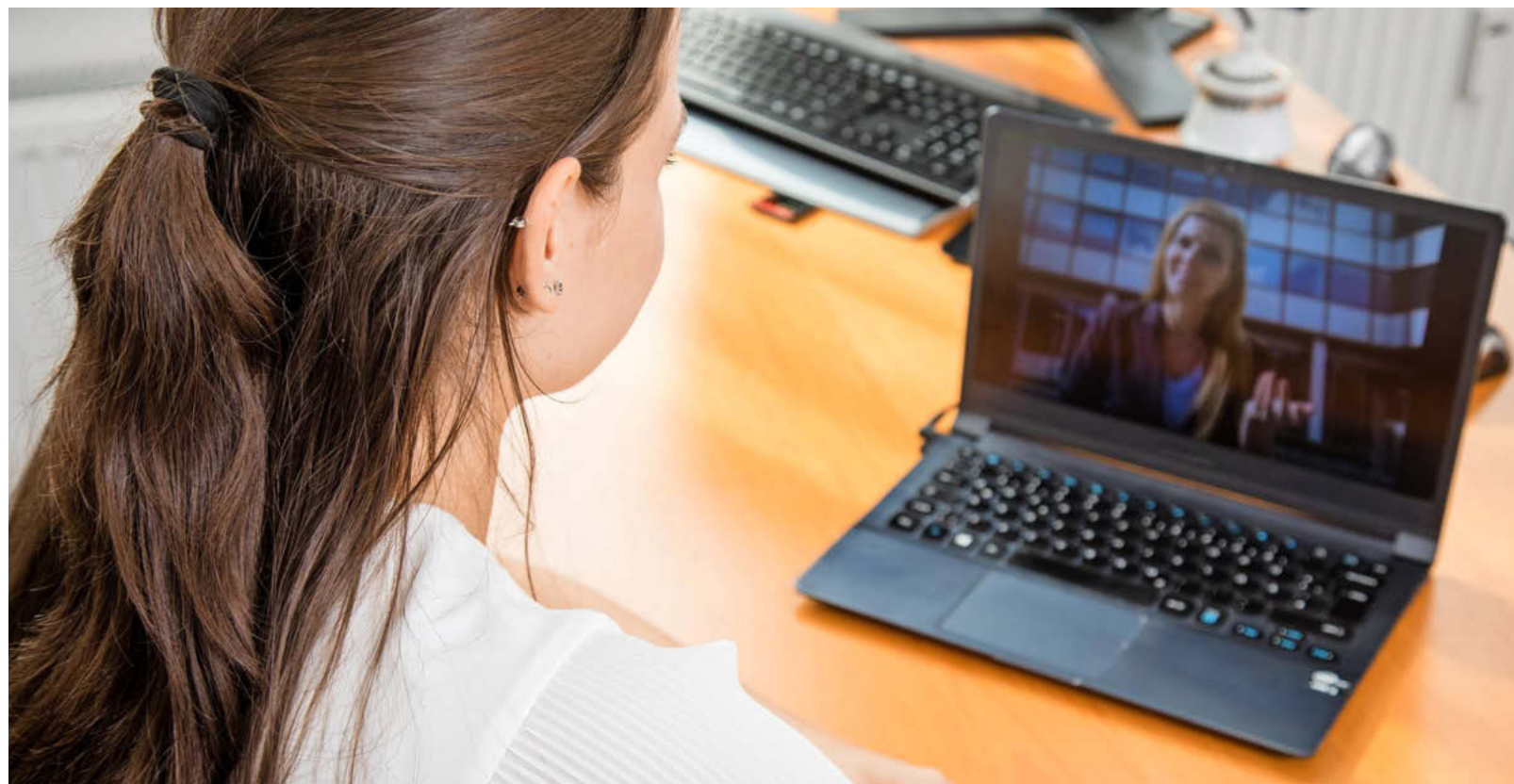
Von Tilman Baur

STUTTGART. Der demografische Wandel hat den Arbeitsmarkt verändert. Besonders gut qualifizierte Fachkräfte können sich ihren Arbeitgeber auswählen. Diese Gemengelage macht es für Kommunen als Arbeitgeber nicht einfacher, gutes Personal zu finden. Umso wichtiger ist es, den Bewerberprozess zu optimieren. Eine wachsende Zahl von Kommunen nutzt mittlerweile eine Software, um den kompletten Ablauf von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung digital durchzuführen.

Erste zarten Gehversuche fanden in den Kommunalverwaltungen bereits Mitte der Nullerjahre statt, doch die Mehrheit der Personaler blieb beim Papier oder bei Hybridformen. Der vollständig digitalisierte Prozess ist auch heute noch nicht überall Usus, wird aber von mehr und mehr Städten und Gemeinden genutzt. Anbieter gibt es auf dem Markt viele, die Palette der Services ist breit. Der Software-Hersteller Nolis etwa bietet Kommunen an, aktuelle Stellenangebote per Schnittstelle auf dem Stellenportal des Bundes zu lancieren oder sie auf die kostenpflichtige Stellenbörse des öffentlichen Diensts, Interamt, zu übernehmen.

Markgröningen hat Software schon früh eingeführt

Die Freiburger Haufe-Gruppe wiederum bewirbt ihr eigenes E-Recruiting-Tool damit, dass sich Interessenten binnen 90 Sekunden bewerben könnten. Kommunen



Städte setzen auf ein digitales Bewerbermanagement-System. Es soll die Abläufe rund um die Personalgewinnung erleichtern. FOTO: DPA

Datenschutz: Server befinden sich in Baden-Württemberg

Der kommunale IT-Dienstleister vertreibt und implementiert das E-Recruiting-System MHM HR bei seinen Kunden, berät sie und führt Mitarbeiterschulungen durch. Das Unternehmen MHM HR kam durch eine öffentliche Ausschreibung zum Zug. Innerhalb von acht Wochen

gelingt laut Komm.One die Implementierung vom Kick-off bis zur ersten Ausschreibung.

Die Datensicherheit der Kommunen sieht man unter anderem dadurch gewährleistet, dass sich die Server in Baden-Württemberg befinden.

könnten Top-Kandidaten in nur zehn Minuten zum Vorstellungsgespräch einladen. Außerdem bietet das Unternehmen eine vollautomatisierte Sanktionslistenprüfung der Bewerber an.

Der kommunale IT-Dienstleister Komm.One arbeitet beim E-Recruiting mit einer Stuttgarter Software-Firma zusammen. Aktuell nutzen knapp 50 Kommunen das Personal-Recruiting-Produkt, sagt Gabriele Kolodzeika, Mitarbeiterin in der Unternehmenskommunikation von Komm.One. Konkrete Erleichterungen stellten sich für die Personalverantwortlichen in den Städten

und Gemeinden ein, weil der Bewerbungsprozess von der Bewerbung bis zur Bewerberauswahl elektronisch abgebildet werde.

Markgröningen (Landkreis Ludwigsburg) hat die Software schon früher als viele andere eingeführt, nämlich im Jahr 2017. Die Zwischenbilanz, die Personal-Fachgebietsleiter Frank Last auf Anfrage kundtut, verdeutlicht die Vorteile der Umstellung aus Sicht der Stadt: „Wir sind sehr zufrieden mit dem System“, sagt Last. Seit Mai 2017 habe man 1870 Bewerbungen erhalten und bearbeitet. Ausgeschrieben hatte man 479 Stellen, einige davon

mehrfach, weil es in manchen Berufen – Erziehungsberufen zum Beispiel – wenige oder gar keine Bewerbungen gebe.

Welche konkreten Verbesserungen kann die Stadt nun verzeichnen? „Konkret verbessert hat sich das komplette Bewerbungsmanagement. Es wird den Sachbearbeitern einiges vom System abgenommen, da einige Dinge automatisiert ablaufen“, sagt Last. So sei man nun vollständig digitalisiert und verwende auch bei den Bewerbungsgesprächen kein Papier mehr.

Bewertungen früher manuell oder durch Excel-Tabellen erstellt

Die Kommunikation mit Bewerbern laufe schnell und gut per Mail ab. Führungskräfte, Personalrat und andere Stellen wie der Vertrauensmann der Schwerbehinderten und die Chancengleichheitsbeauftragte seien durch das System stets mit in den Bewerbungsprozess eingebunden. Last nennt einige konkrete Verbesserungen: Während man Bewer-

bern früher den Eingang ihrer Bewerbung per Brief bestätigen musste, geschieht dies nun elektronisch und automatisiert. Während früher ein Bote den jeweiligen Fachabteilungen die Bewerbungen überbringen musste, haben heute alle Beteiligten automatisch Einsicht.

Postalisch erfolgte früher auch die Einladung der Bewerber zum Vorstellungsgespräch. Heute erfolgt dies per Mail. Ebenso gingen Ab- oder Zusagen schnell „online“ raus, sagt Last.

Weil man keine Bewerbungsunterlagen mehr zurückschicken müsse, erspare man sich Porto-Kosten, so Last. Und weil früher alle Bewerbungen ungefähr gleichzeitig eintrafen, sei deren Bewertungszeit aufwendig gewesen – heute bewerte man jede Bewerbung direkt nach Eingang.

Ein weiteres Plus für Last: Eben diese Bewertungen habe man früher manuell oder durch Excel-Tabellen erstellt. Die Software stellt dafür einfach zu handhabende Werkzeuge zur Verfügung.