Senatsverwaltung für
Inneres und Sport

Generation Y

oder

Neue Wege bei der Personalgewinnung

2. Berliner Verwaltungskongress - Forum II

Umweltforum Berlin Auferstehungskirche - 9:30 bis 11:00 Uhr

Ihre Referentinnen und Referenten

- **Angela Brandenburg**, Polizei Berlin, Referatsleiterin Personalmanagement
- **Robert Reinke**, Senatsverwaltung für Finanzen, Projektleiter E-Recruiting
- **Andrea Orhan**, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Einstellungsbehörde
- **Joachim Eckert**, Senatsverwaltung für Inneres und Sport, Gesamtprojektleiter E-Recruiting / Moderation

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Senats-
verwaltung

Nach-
geordnete

Bezirke

Mittelbare
Verwaltung?

Personal- / Organisationsmanagement?

Neue Wege bei der Personalgewinnung

Leitfragen

- Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf die Personalgewinnung des Landes?
- Wie findet und gewinnt man die passenden Bewerberinnen und Bewerber?
- Wie kann der Einstellungsprozess optimiert werden?
- Welche Unterstützung bietet hier der Einsatz von Social Media sowie das künftige landesweite E-Recruiting-System?
- Fragen und Antworten / Diskussion

Politischer Handlungsauftrag

Richtlinien der Regierungspolitik für die 17. Wahlperiode:

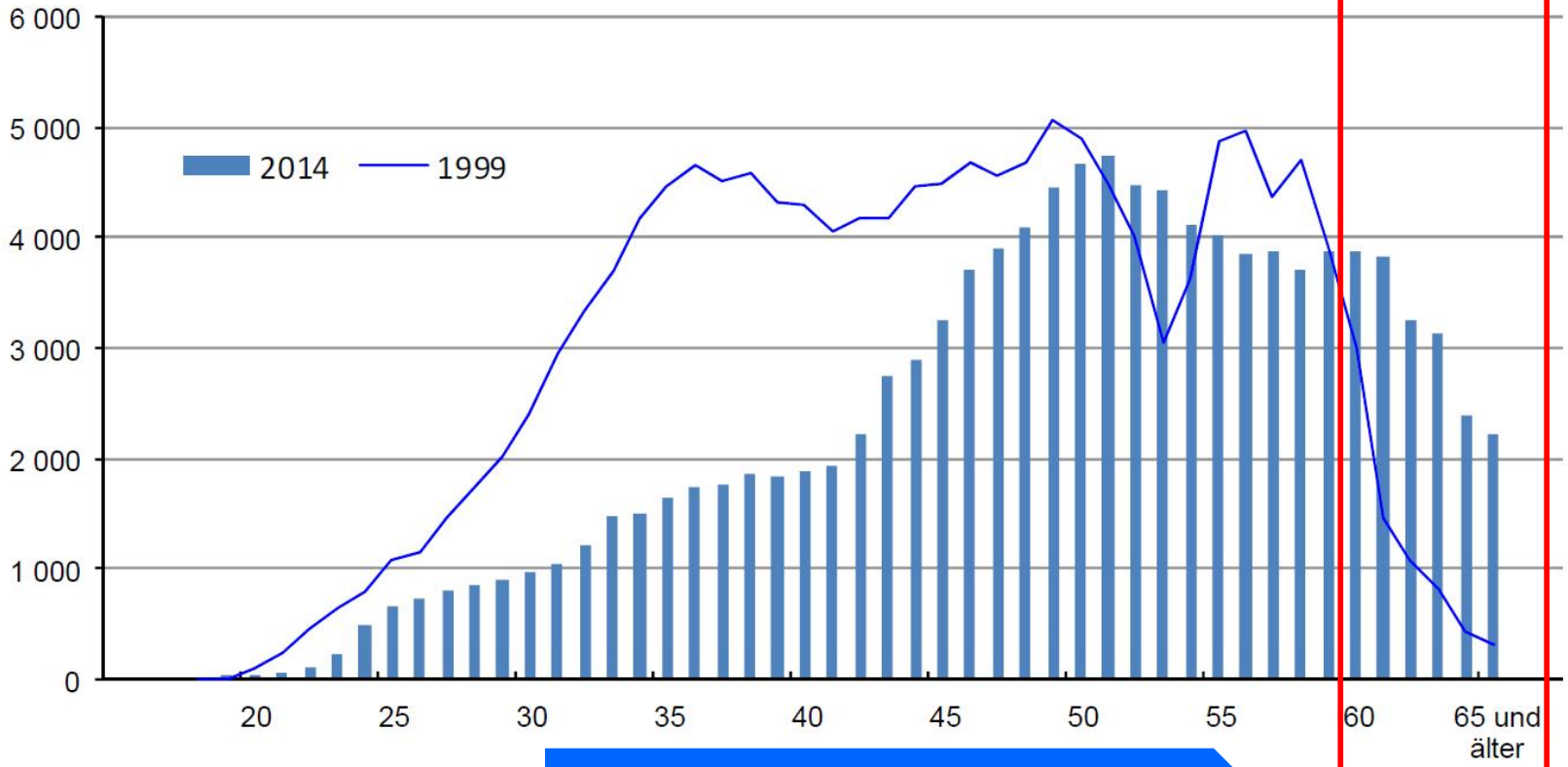
„Berlin muss über eine leistungsfähige und den zu bewältigenden Aufgaben gewachsene Verwaltung verfügen. Die Erhaltung der angemessenen Arbeitsfähigkeit der Berliner Verwaltung setzt sowohl entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz und zur Personalentwicklung als auch - ***angesichts des demografischen Wandels*** *- die* ***Einstellung zahlreicher Nachwuchskräfte*** *voraus. Ebenso ist eine systematische landesweite Führungskräfte- und Führungskräftenachwuchsentwicklung erforderlich.*

Das Land Berlin als Arbeitgeber will attraktiver werden, um ausreichend Nachwuchskräfte zu gewinnen. *(…)“*

Projektauftrag für die Einführung eines
elektronischen Bewerbungs- und Einstellungsmanagements (E-Recruiting)
im Rahmen des Programms ServiceStadt Berlin

Demografischer Wandel in der Berliner Verwaltung

Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin[1)] 1999[2)] und 2014 nach Altersjahren



- 112.000 Beschäftigte
- 104.000 VZÄ
- Ziel: 100.000
- Durchschnittsalter 49,3 Jahre
- 59,6 % Frauen
- 40,4 % Männer
- 57,2 % Beamte/innen
- 42,8 % Angestellte
- Teilzeitquote 20,1 %

Quelle: SenFin Personalstatistikstelle

16,71 Prozent Altersfluktuation bis 2019

60+
18.715

ca. 12.000 Neueinstellungen innerhalb von 5 Jahren
bei anhaltendem Konsolidierungsziel

Fluktuationsprognose nach Tätigkeitsbereichen

Bis Ende des Jahres 2024[1] scheiden voraussichtlich mehr als 48.000 Beschäftigte – umgerechnet in VZÄ - aus Altersgründen aus der Berliner Verwaltung aus, davon

Tätigkeitsbereich	VZÄ	Prozent
• Allgemeine Verwaltung incl. Eichdienst und Datenverarbeitung	9.470	45 %
• Bildung, Wissenschaft, Kultur incl. Schulen, Bibliotheken, VHS,	17.800	55,7 %
• Ingenieure (Bauen, Planen, Vermessen, sonst. Technik)	2.119	65,1 %
• Gesundheit, Umwelt, incl. Med. Dienste	737	57,1 %
• Sozialdienste (Sozialarb. im Bereich Jugend und Soziales, Erziehungsdienst)	1.838	60,2 %
• Tarifbeschäftigte (ehem. BMT-G) insb. Gartenpflege, Sportplatzwart, Gebäudewirtschaft, Transport, Wartung)	2.126	50,3 %
• Justiz	2.417	30,1 %
• Feuerwehr	935	26,3 %
• Polizei	6.773	33,0 %
• Steuerverwaltung	2.295	37,4 %
• Sonst.	1.715	
• Berliner Verwaltung insgesamt	48.225	45,9 %

Quelle: Die Linke - Personalkonzept für die Berliner Verwaltung

POLIZEI BERLIN

Personalstruktur Gesamtbehörde

Gesamtanzahl der Beschäftigten	Σ **22.883**	**72,5%**	**27,5%**
Tarifbeschäftigte, Verwaltungsbeamte, Anwärter PVD, etc.	**6.455**	**63,7%**	**36,3%**
Polizeivollzugsdienst	**16.428**	**75,9%**	**24,1%**
Schutzpolizei	13.391	78,8%	21,2%
Kriminalpolizei und Gewerbeaußendienst	3.037	62,9%	37,1%

Durchschnittsalter - Vollzug
(Beamtinnen und Beamte / vollzugsnahe Tarifbeschäftigte) ~43,8 Jahre

Durchschnittsalter - Verwaltung
(Beamte, Tarifbeschäftigte) ~48,2 Jahre

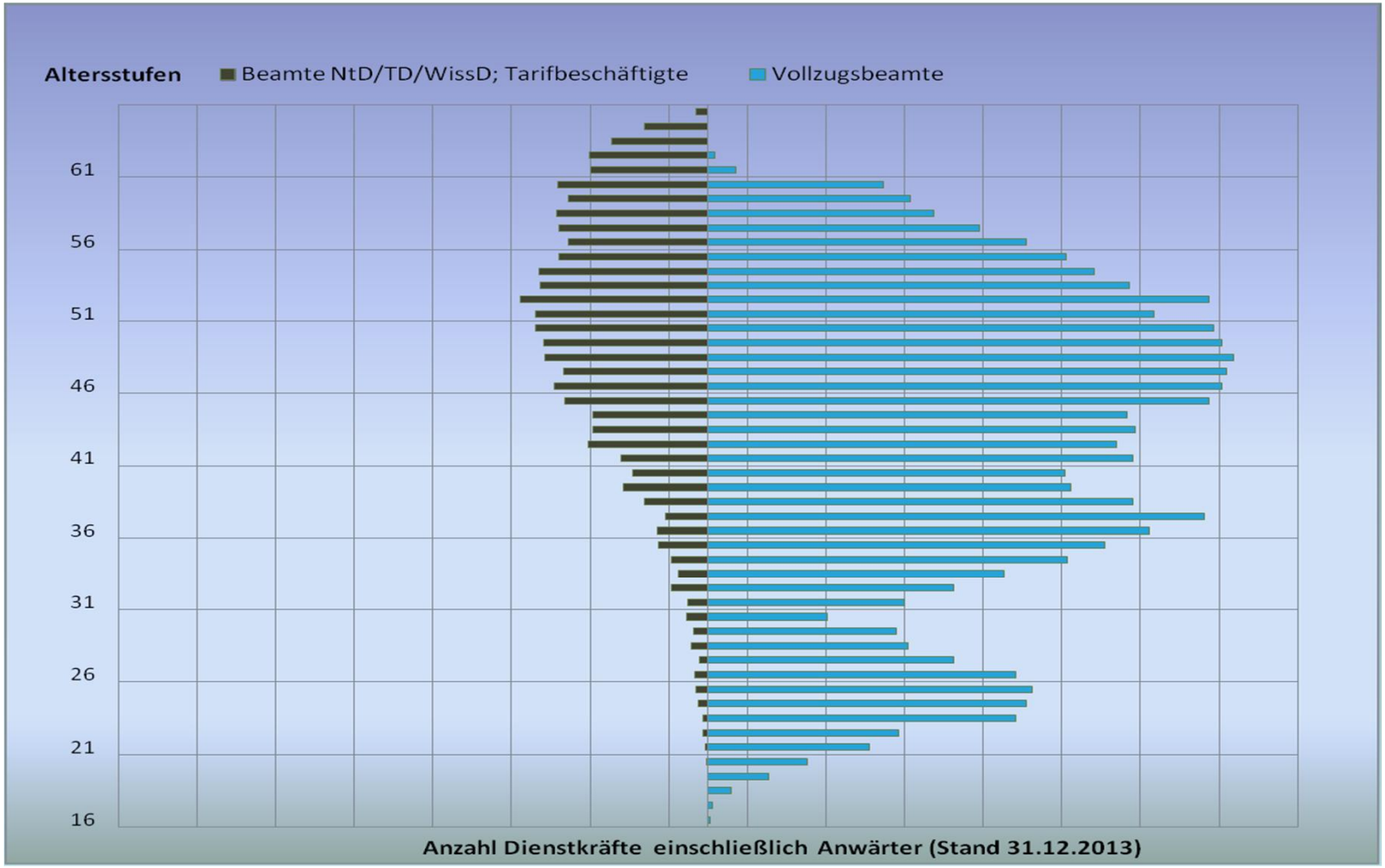
- steigende Altersstruktur aller Berufsgruppen der Polizei Berlin
- rückläufige Schulabgängerzahlen - Wettbewerb

Stand: 31.03.2014

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

POLIZEI BERLIN

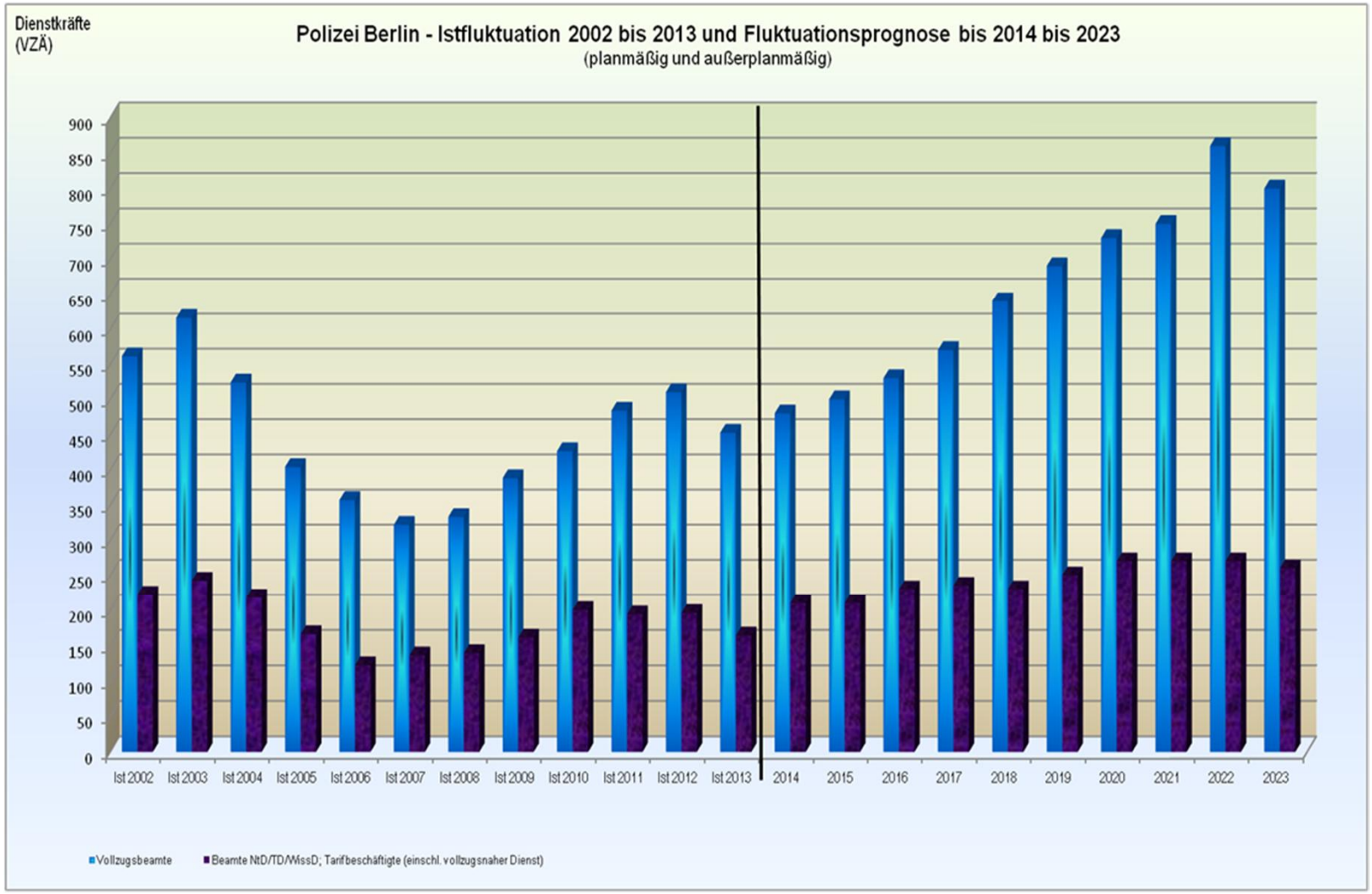
Altersstruktur Polizei Berlin (2013)



Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

POLIZEI BERLIN

Altersstruktur (Prognose Fluktuation 2014 – 2023)



Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

Warum E-Recruiting?

Problemkreis	Problempunkte	Lösungsansätze / Ziele
Heterogener IT-Einsatz	▪ Online-Bewerbungen nur vereinzelt möglich (z. B. Polizeivollzug) ▪ heterogene oder fehlende IT-Unterstützung - z. B. bei der Eignungsprüfung ▪ „selbstgestrickte“ IT-Verfahren und Behelfslösungen (z. B. Excel)	▪ Zentrale Bereitstellung und dezentrale Nutzung von professionellen und wirtschaftlichen IT-Verfahren ▪ Übernahme von erfolgreichen Praxisbeispielen („Blaupause“, Good Practice)
Schwächen in der Prozessqualität	▪ Hoher Bearbeitungsaufwand wegen unzureichender IT-Unterstützung ▪ Anhaltend hohe Fallzahlen bei knappen Personalressourcen ▪ Mehrfachbewerbungen ▪ Bewerberanforderungen werden uneinheitlich definiert	▪ Modellierung einheitlicher Geschäftsprozesse und Anforderungen ▪ Medienbruchfreiheit, Vermeidung von Erfassungsarbeiten, Automation ▪ Ausbau von Shared Services; Konzentration auf das „Kerngeschäft“
Demographischer Wandel	▪ Konkurrenz der Arbeitgeber: „War for Talents“ ▪ Professionalisierung: „Die besten Talente in der eigenen Organisation oder am Markt finden“ ▪ Kein einheitliches Erscheinungsbild ▪ unübersichtliche Zugangskanäle	▪ Anpassung an das Bewerberverhalten ▪ Modernisierung des Bewerbungsverfahrens ▪ Imagesteigerung als Arbeitgeberin: Aufbau eines „Employer Branding“

Zentrale Ziele und Ergebniserwartungen im Überblick

ZIEL	ERGEBNIS
Stärkere Zielgruppenorientierung („Employer Branding“)	▪ Aufbau eines modernen Bewerberportals
Optimierung der Prozesse und der IT-Unterstützung	▪ Modellierung einheitlicher Prozessstandards ▪ zentrale IT-Unterstützung
Optimierung Eignungsdiagnostik	▪ IT-gestützte Testverfahren ▪ Zentrale Organisation der ED / Aufbau SCC

„War for Talents“ - Kampf um die Besten

Das Buhlen um High Potentials

"In order to keep the pipeline full of talented people, almost all of the companies are starting to take nontraditional approaches to recruiting."

(Ed Michael, McKinsey 1998)

Talente oder sogenannte „**High Potentials“** sind im Informationszeitalter die wichtigste und gleichzeitig knappste Ressource zu Sicherstellung des Unternehmenserfolges bzw. der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.

Die Zielgruppe: „Generation Y“

GENERATION Y

ichbezogen
technologieaffin
hat sehr viele Möglichkeiten

Geboren zwischen 1979 und 1999

„Why?“

GENERATION X

ambitioniert
individualistisch
ehrgeizig

Geboren zwischen 1965 und 1978

BABYBOOMER

erfolgreich
liberal
möchten entschleunigen

Geboren zwischen 1946 und 1964

„Generation Y“ im Vergleich

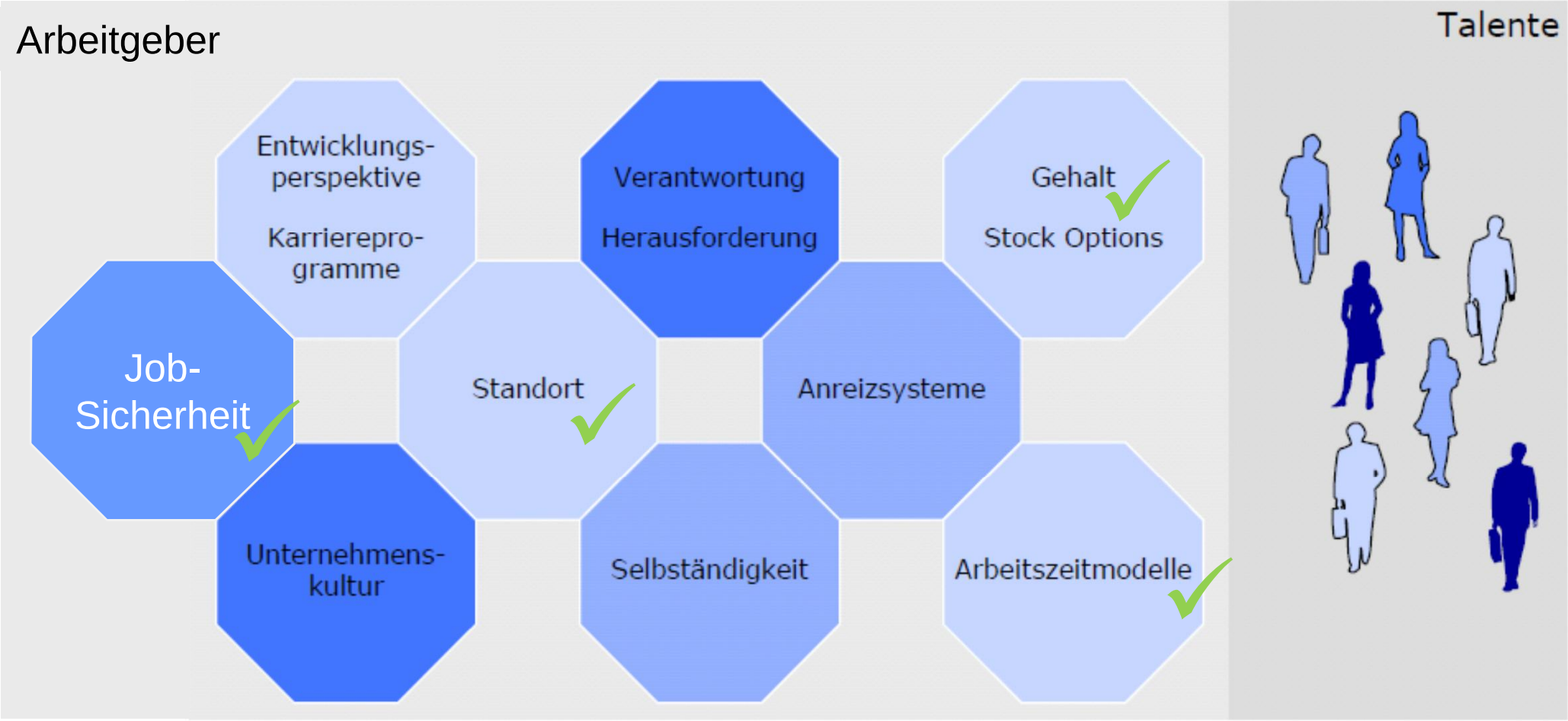
Baby Boomer	Generation X	Generation Y
▪ geburtenstarken Jahrgänge nach dem zweiten Weltkrieg ▪ geboren zwischen 1946 und 1964 ▪ kaum eindeutige Studienergebnisse zu Lebensgefühl, Werten und Idealen ▪ erfolgreich und liberal ▪ haben Arbeit in den Mittelpunkt ihres Lebens gerückt und u.a. den Begriff „Workaholic“ geprägt. ▪ möchten entschleunigen (haben den Gipfel ihrer Karriere bereits erreicht)	▪ geboren zwischen 1965 und 1978 ▪ sind gut ausgebildet ▪ ambitioniert, individualistisch und ehrgeizig ▪ berufliches Vorankommen wichtigstes Ziel bei der Job-Suche ▪ Arbeit eher als Mittel zum Zweck, um Leben finanzieren zu können	▪ geboren zwischen 1979 und 1999 ▪ Stellt die Sinnfrage „Why“ ▪ Hat sehr viele Möglichkeiten ▪ Arbeit soll vor allem Sinn machen und Abwechslung bieten ▪ legt Wert auf Selbstverwirklichung, ist aber auch ein geübter Teamplayer ▪ nicht nur offline, sondern auch in der virtuellen Welt exzellent vernetzt ▪ Internet und der Umgang damit gehören zum Lebensalltag ▪ engagieren sich auch häufig über den Job hinaus ▪ Arbeit und Privatleben werden nicht mehr streng geteilt; aus dem Konzept der „Work-Life-Balance“ wird die „Work-Life-Blend“: hohe Flexibilität

Quelle: Robert Half Studie 2010

Catch Me If You Can

Was hat das Land Berlin als Arbeitgeber der Generation Y zu bieten?

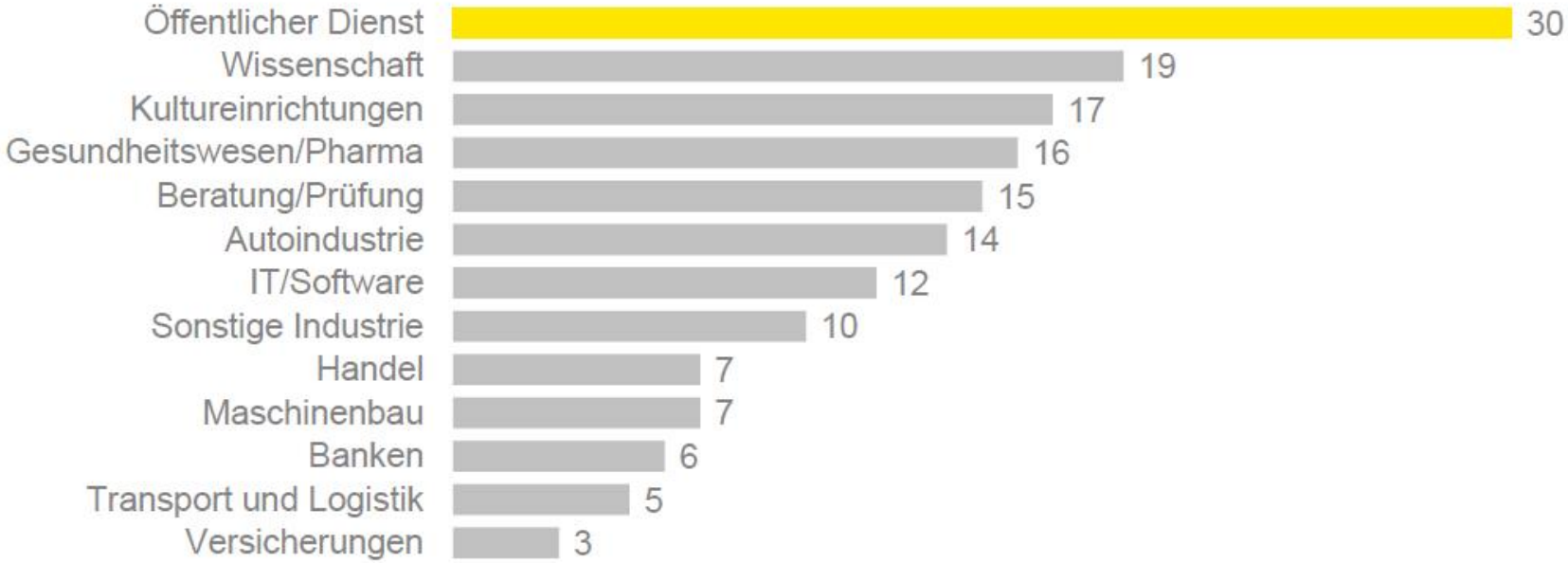
Attraktivität hat viele Facetten / öD punktet mit Sicherheit und Arbeitszeitflexibilität



www.4managers.de powered by © ILTIS GmbH • D-72108 Rottenburg

Öffentlicher Dienst ist beliebtester Arbeitgeber bei Studierenden

„Welche Branchen sind für Ihre beruflichen Pläne besonders attraktiv?“



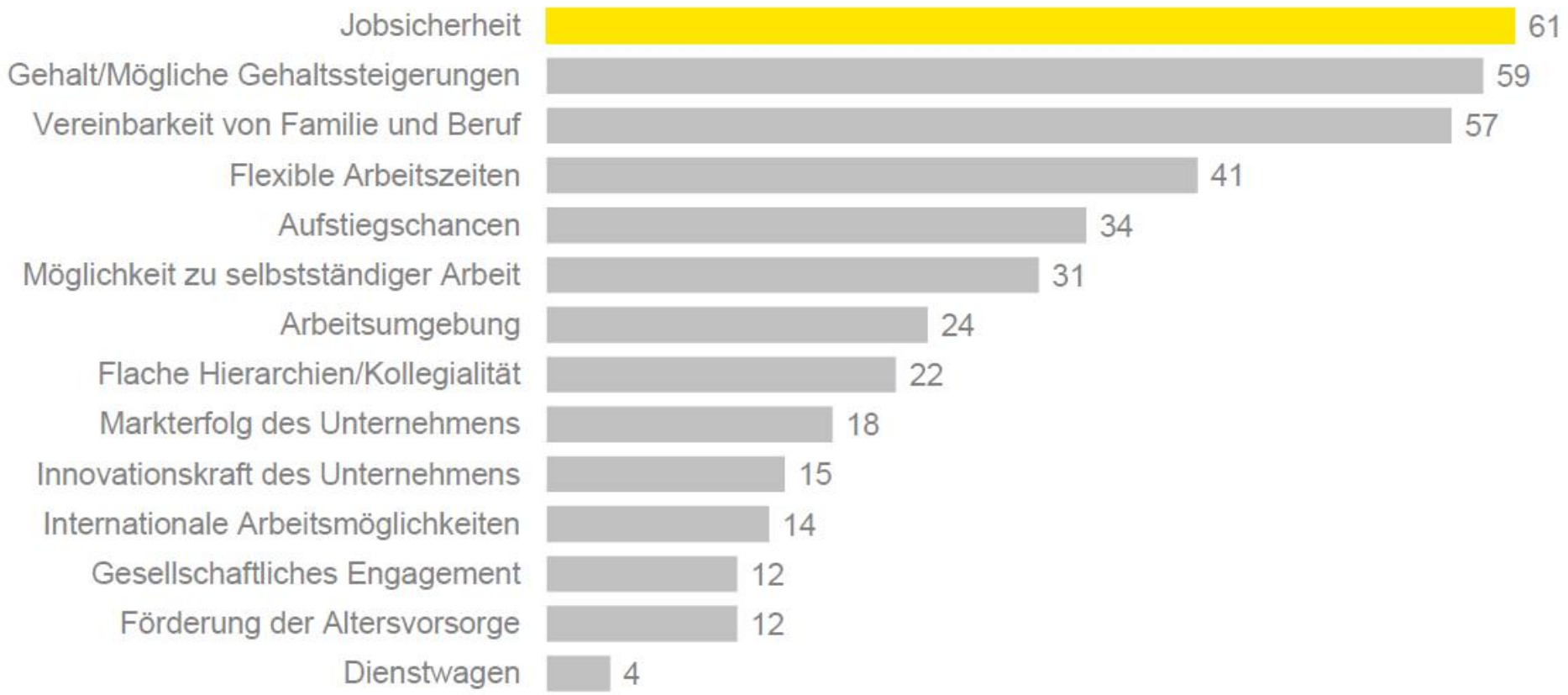
Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich

- Für drei von zehn Studenten ist der öffentliche Dienst besonders attraktiv für ihre beruflichen Pläne – erst mit deutlichem Abstand folgen die Wissenschaft (19 Prozent) und Kultureinrichtungen (17 Prozent).
- In der freien Wirtschaft sind vor allem die Beratungs- und Prüfungsbranche sowie die Autoindustrie für Studenten attraktiv.

EY Studentenstudie 2014

Jobsicherheit wichtigstes Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers

„Im Hinblick auf die Wahl Ihres künftigen Arbeitgebers: Welches sind für Sie die wichtigsten Faktoren?“



EY Studentenstudie 2014

Aktuelle Bewerbungs- und Einstellungszahlen

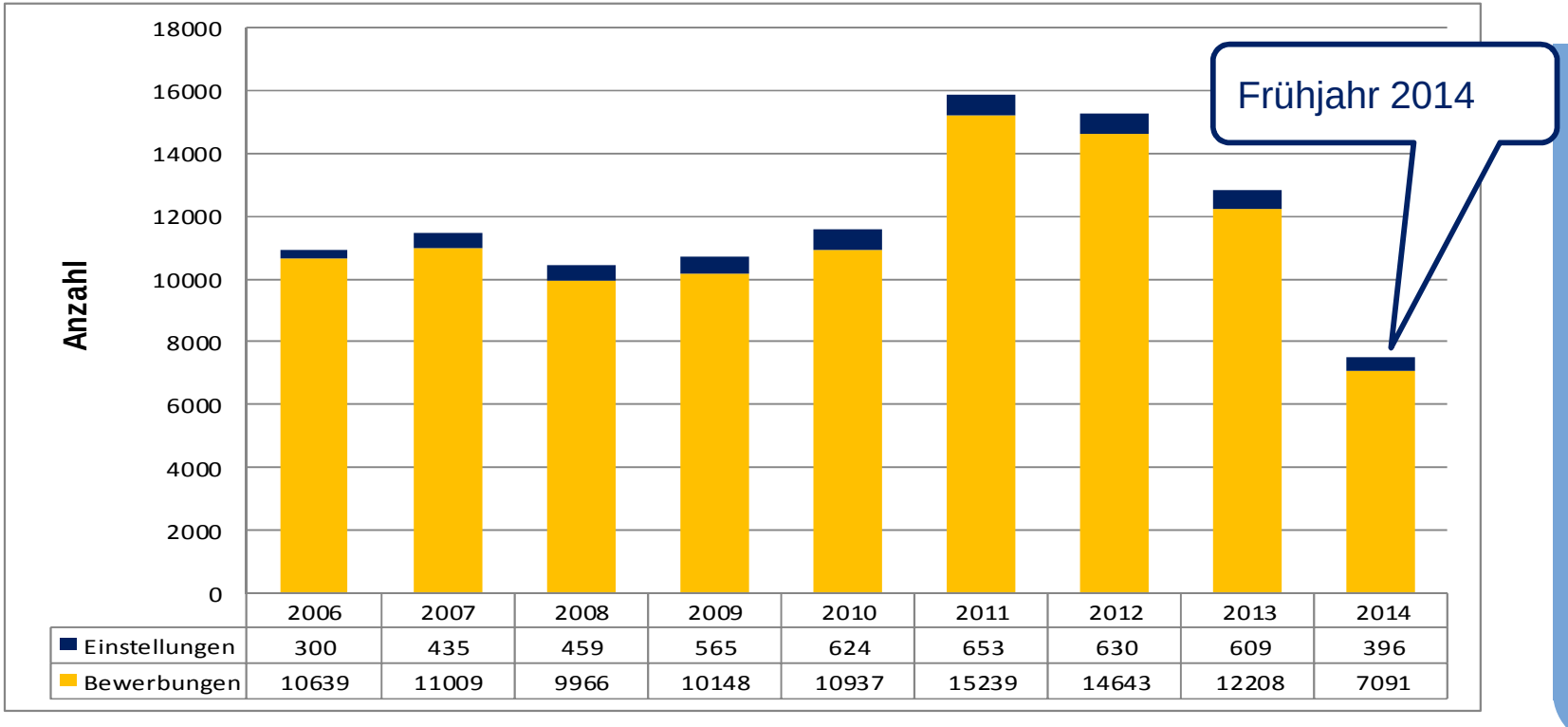
Bewerber - und Einstellungszahlen, Bezugsjahr 2013

	Bewerberzahlen	Einstellungszahlen
Justiz		
Rechtspflegeranwärter/innen	663	30
Justizfachangestellte	406	61
Justizhauptwachtmeister/innen	keine Einstellungen 2013	
Gerichtsvollzieher/innen	keine Einstellungen 2013	
Referendare	1075	725
allgemeinen Justizvollzugsdienst*	565 **	55**
Polizei	12.208	608
SenFin		
Laufbahngruppe 1 (mD)	749	150
Laufbahngruppe 2 (gD)	1579	149
SenInnSport		
AZUBI (VfA)	846	67
RR	337	20
Trainee	413	20
RI	238	65
gesamte EP-Betreuung	3625	

* keine Einstellung 2012/2013 ** 2014

POLIZEI BERLIN

Nachwuchsgewinnung (Bewerbungen / Einstellungen)



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Einstellungen	300	435	459	565	624	653	630	609	396
Bewerbungen	10639	11009	9966	10148	10937	15239	14643	12208	7091

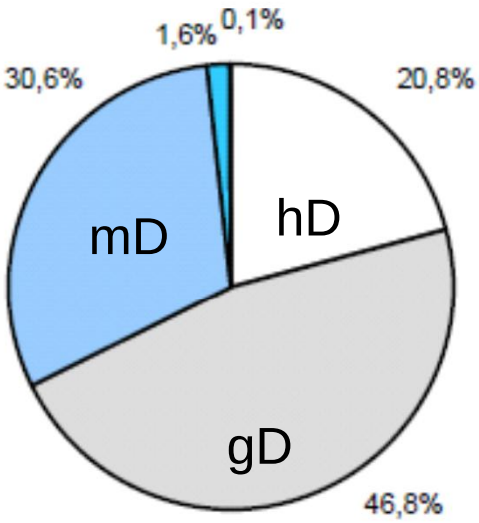
Den jährlichen Einstellungszahlen steht ein Vielfaches an Bewerbungen gegenüber. Aber: zunehmende Schwierigkeiten den Einstellungsbedarf mit geeignetem Nachwuchs zu decken!

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

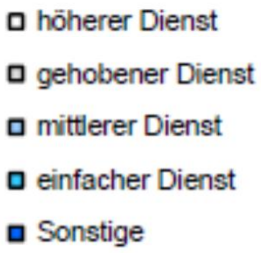
Ziel- und Problemgruppen

5 Beschäftigte im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Januar 2014 nach Laufbahngruppen[1)] und Verwaltungsbereichen

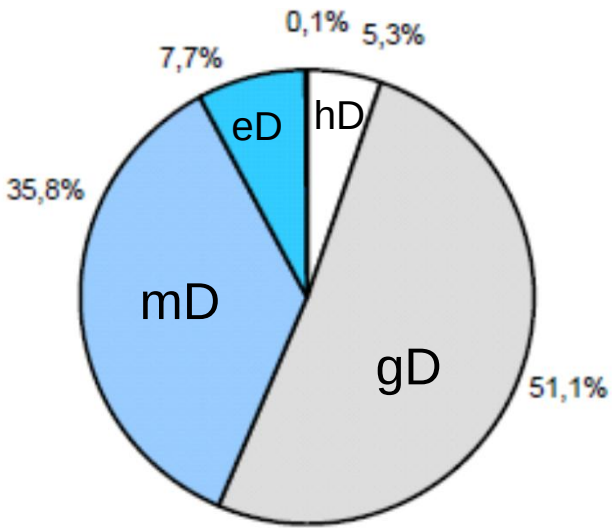
Hauptverwaltung



hD	18.630
gD	41.870
mD	27.370
eD	1.500



Bezirksverwaltungen



hD	1.170
gD	11.300
mD	7.900
eD	1.700

➔ **Rekrutierungsprobleme fokussieren sich auf die mittlere Funktionsebene**

Zwischenfazit

- 48.000 Beschäftigte werden in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand gehen - der Einstellungsbedarf ist sehr hoch
- Zielgruppe bei den Nachwuchskräfte ist die Generation Y
- Für Studierende ist der öD sehr attraktiv, hier sind keine Rekrutierungsprobleme zu erwarten
- „Problemzone“ ist die mittlere Funktionsebene; gute Azubis zu gewinnen wird immer schwieriger

Zusammenfassung der aktuellen Situation

POLIZEI BERLIN

Ausgangslage

- Anstieg des Einstellungsbedarfs bedingt durch die demografischen und sicherheitspolitischen Entwicklungen
- ungünstige Entwicklung der Bewerberlage (u.a. Rückgang der Schulabgängerzahlen, der Qualität der Bewerber/innen)
  → Gefahr, die angestrebten Einstellungsziele zu verfehlen
- schlechte finanzielle Rahmenbedingungen, die die Polizei Berlin im Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern und der Privatwirtschaft ins Hintertreffen bringt

Ziele

- Entwicklung einer Strategie zur Nachwuchsgewinnung/-sicherung
- Gewährleistung einer stabilen und qualitativ guten Ausbildung
- Steigerung der Bewerberzahlen

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

POLIZEI BERLIN

Aktuelle Maßnahmen

- **Berufsinformation und Beratung** im Berufsinformationszentrum der Polizei Berlin (Keibelstraße)
- Einsatz eines **Berufsinfomobils** (zugl. Outdoor-Messestand)
- Messen (ca. 180 Veranstaltungen jährlich), teilweise in Kooperation mit Polizei Brandenburg / Bundespolizei
- **Informationsveranstaltungen in Schulen**, Bürgerämtern und bei der Agentur für Arbeit, Jugendclubs
- Beteiligung an behörden- oder landesweiten **Aktionstagen** (z.B. Girls‘ Day) und Aktionstagen in Polizeidienststellen (z.B. Tage der offenen Tür, Präventionstag)
- Schülerpraktika / Praktika für Berufsinteressierte:
- **Beteiligung an Qualifizierungsnetzwerken** zur Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Einsatz von **Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund** bei der Berufsberatung

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

POLIZEI BERLIN

Aktuelle Maßnahmen

- **Werbeanzeigen**, z.B. im „Berliner Fenster“ (U-Bahn), in der Tagespresse, in Online-Portalen, beim Landessportbund
- Werbung auf **Polizei-Kfz**
- Umfassender Internetauftritt
- Erfahrungsberichte
- **Einsatz von Filmen**
  - Film zum Sporttest
  - Werbekampagne für den öffentlichen Dienst (von dbb/DPolG) „Die Unverzichtbaren“ (hier: Berufsbild der Schutzpolizei)
  - Film von BQN - Berlin braucht Dich!
- **Einsatz Sozialer Medien (**Facebook, Twitter**)**
- **Bewerbermanagement / PC-gestütztes** Einstellungsverfahren für die Nachwuchsgewinnung Polizeivollzug und die allgemeine Verwaltung/Fachkräfte

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

Ausblick

- Behördeninterne Projektgruppe zur Optimierung der Nachwuchsgewinnung
- Anschaffung eines zweites Info-Mobils und Erhöhung der Anzahl der Berufsberater/innen → Ausweitung der Info-Veranstaltungen
- Durchführung einer Image-/Werbekampagne für die Polizei Berlin
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Anwärter/innen und Beschäftigten der Polizei, u.a. durch
  - Unterstützung bei der Suche nach günstigem Wohnraum,
  - Semesterticket für Studierende (gD PVD) der HWR Berlin,
  - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Studium,
  - Schaffung finanzieller Anreize
- Optimierung des Online-Einstellungsverfahrens (Prüfung der landesweiten Lösung Rexx/cut-e auf Übernahmetauglichkeit)

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

Was ist E-Recruiting?

- Die **Personalbeschaffung** (engl. *Recruitment*, *Recruiting*) ist Teil der Personalwirtschaft.
- Sie befasst sich mit der Deckung eines zuvor definierten Personalbedarfs.
- Ihre grundsätzliche Aufgabe besteht darin, das Unternehmen bedarfsgerecht und kostengünstig mit potenziellen Arbeitskräften zu versorgen.

Quelle: http://de.wikipedia.org/wiki/Personalbeschaffung (04.01.2012)

E-Recruiting =
IT-unterstützte Geschäftsprozesse im Bereich der Personalbeschaffung

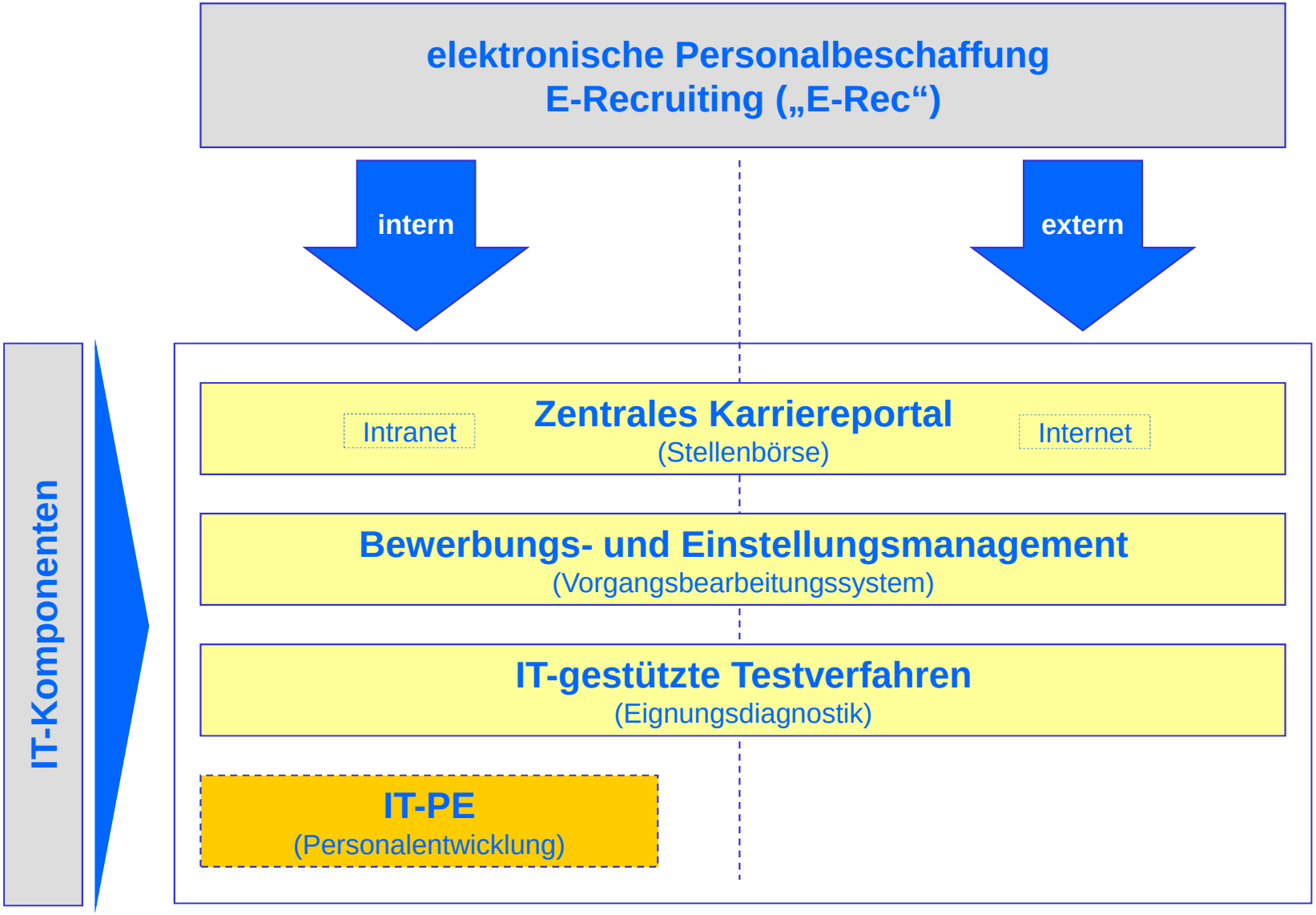
4 Hauptprozesse:

Erfolgsfaktoren im E-Recruiting

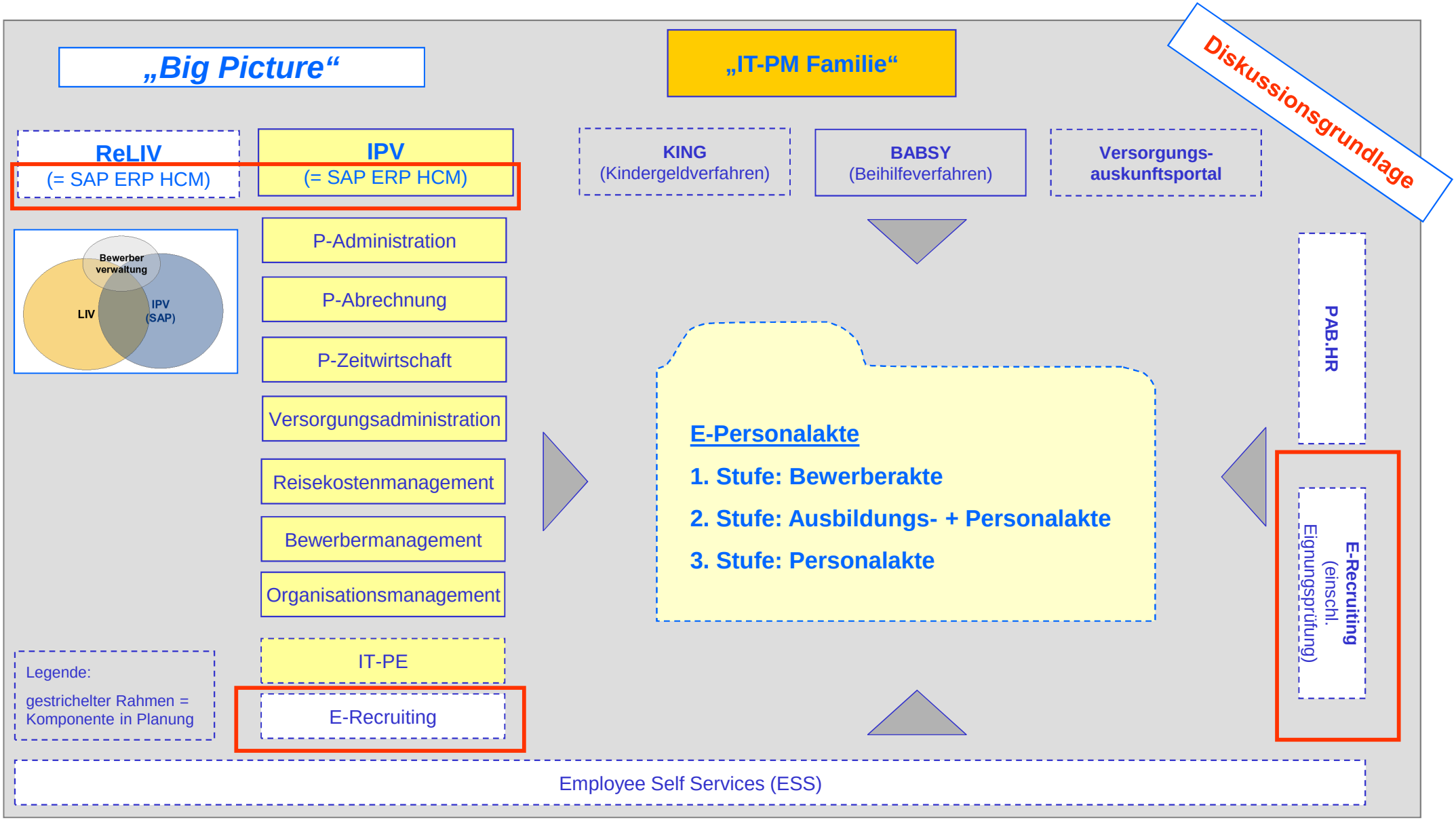
- Selbsteinschätzung der Bewerber
- E-Recruiting als Vorauswahl
- Zuverlässige E-Recruiting Tools mit:
  - Datensicherung
  - Hilfeangebote für den Bewerber
  - Differenzierter Ansprache verschiedener Zielgruppen
  - Vermittlung einer persönlichen Atmosphäre
- Die Vermeidung langer Reaktionszeiten auf Online-Bewerbungen
- Zuverlässige firmeninterne Weiterverarbeitung der Bewerbedaten

www.4managers.de powered by ©ILTIS GmbH • D-72108 Rottenburg

Projektansatz im Land Berlin



E-Rec im Gesamtkontext des IT-gestützten Personalmanagements



Vorgehensstrategie im Projekt

2-stufiges Vorgehen:

Stufe 1 „Übergangslösung“ für Key Player	Stufe 2 „Dauerlösung“ für alle
2012	2014 ff.

Zentrales Bewerberportal

Online-Bewerbung
INTERAMT.DE

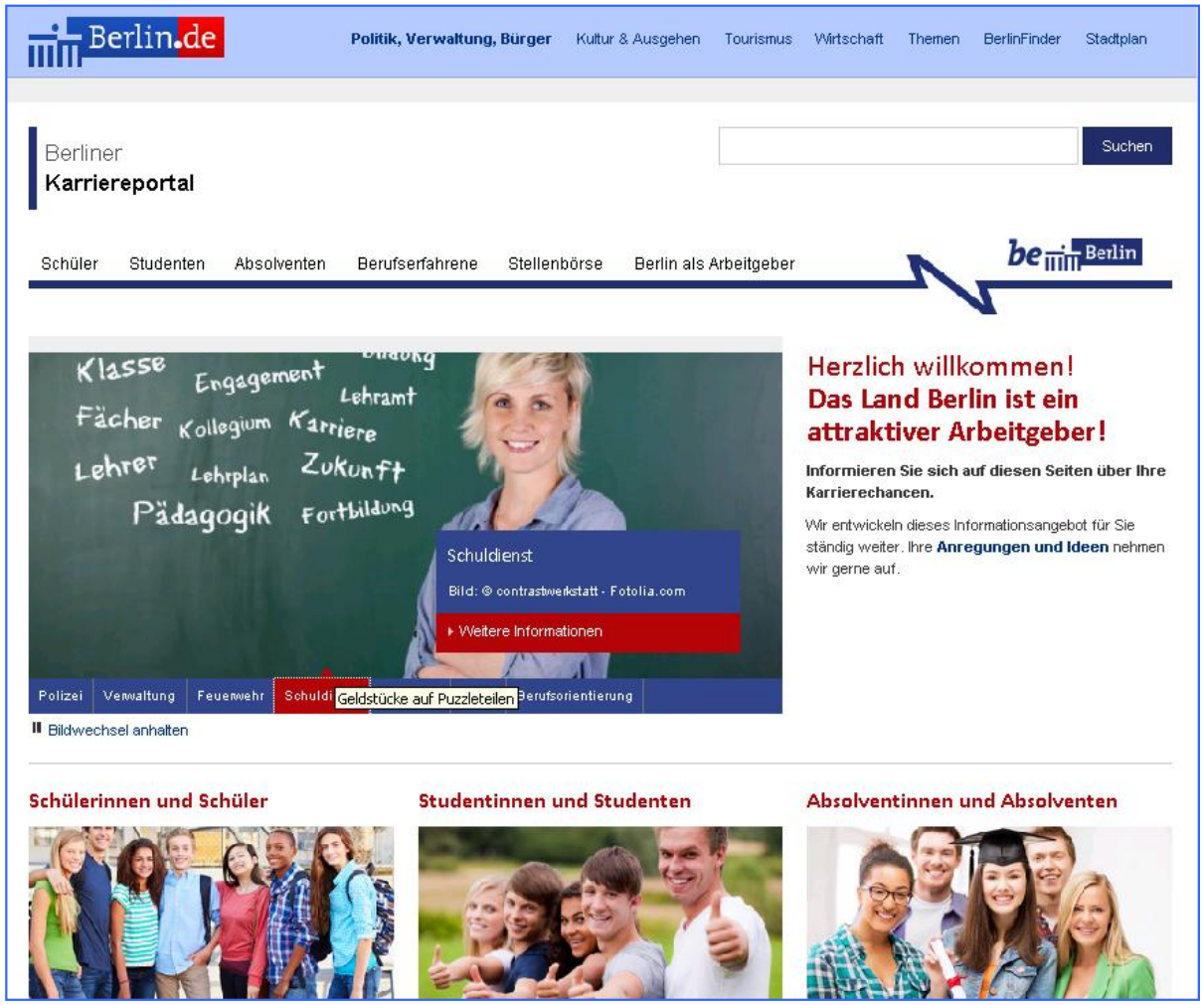
Online-Bewerbung

Workflow-Unterstützung
(z. B. Terminmanagement, Genehmigungs- und Beteiligungsverfahren)

Pilotierung
2-stufige Eignungsdiagnostik
(BA Nkn und SenInnSport)

2-stufige Eignungsdiagnostik
(Online-Vortest / schriftlicher Haupttest)

Zentrales Karriereportal



Sachstand:

- Info-Veranstaltung für dezentrale Webredaktionen hat am 10.04.2013 mit guter Resonanz stattgefunden
- Umsetzung des Konzepts (Stufe1) ab Mai 2013
- Realisierung mit Imperia 9.0 (neuer Styleguide)
- Ziel Produktivbetrieb: 01.10.2013 ✓
- Weiterentwicklung 2014 ff.

Stufenplan

2-stufiges Vorgehen:

Stufe 1 *Verlinkung*												Stufe 2 *Integration*											
2013												2014 ff.											
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

1. Oktober „Go Live“

⇨Zentraler Einstieg
⇨„Breite und Tiefe“
⇨Integration von Inhalten
⇨Ausbau der Online-Services

⇨Zentraler Einstieg
⇨„Breite vor Tiefe“
⇨Verlinkung
⇨Basisdienste

Nachwuchsgewinnung über Soziale/Neue Medien Facebook und Twitter

POLIZEI BERLIN

Historie

- Behördeninterne PG Neue Medien seit Frühjahr 2012
- Erarbeitung einer datenschutzkonformen Facebook-Fanpage (mittels Content-Management-System) als Pilot i. R. des Projektes ServiceStadtBerlin 2016 (gemeinsames Projekt mit der Berlin Online GmbH als Betreiber von berlin.de, der SKZL sowie unter Einbindung des Bln. Datenschutzbeauftragten)
  → Ziel: Nutzung der Ergebnisse auch für andere Landesbehörden
- Einführung Facebook und Twitter Mai 2014: themenübergreifender Auftritt (Karriere, Prävention, Fahndung)

→ Reichweitenverbesserung, adressatengerechte Kommunikation

→ Keine Frage des OB, ausschließlich des WIE

Zwischenfazit nach der Facebook-Einführung

Derzeit noch keine spürbaren positiven Auswirkungen (z.B. Bewerberzahlenanstieg). Großer Reichweite (+) stehen derzeit negative Einflüsse durch Negativkommentare (-) gegenüber.

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

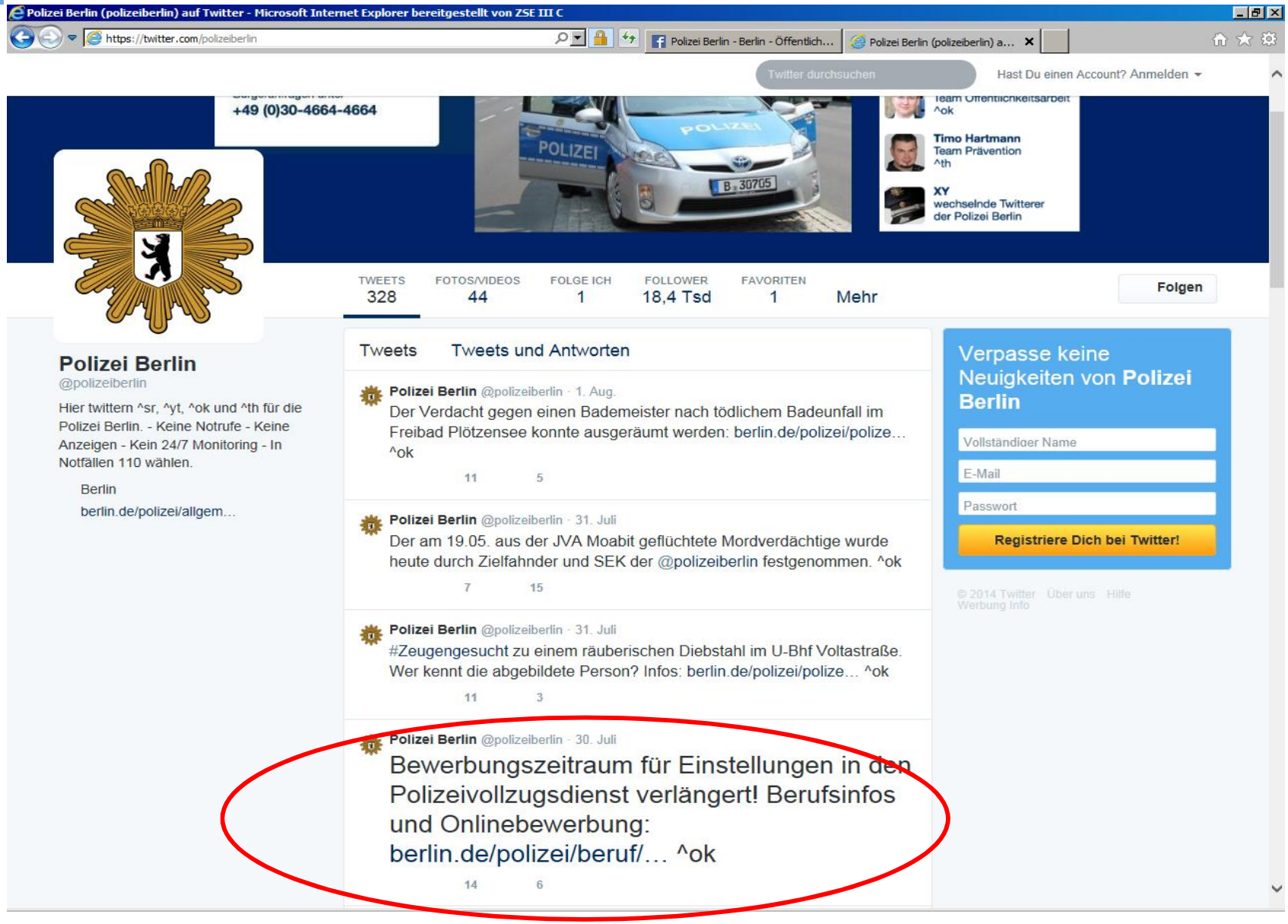
Facebook-Auftritt

POLIZEI BERLIN

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

Twitter-Auftritt

POLIZEI BERLIN



Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

„E-Recruiting 2.0“
Von der Übergangs- zur Dauerlösung

4 Hauptprozesse:

ED in Kooperation mit dgp
Online-Vortest / schriftlicher Haupttest

- Bedarfsplanung
- Ausschreibung
- Auswahlverfahren / Eignungsdiagnostik
- Auswahl-entscheidung / Einstellung

INTERAMT.DE

1. Ausschreibung online veröffentlichen / Bewerbungsformular aktivieren
2. Online-Bewerbung
3. Übernahme der Bewerberdaten in Excel-Datei

„Quick Win“

>>> Dauerhafte Lösung ermöglicht vollständig medienbruchfreie Workflows !!!

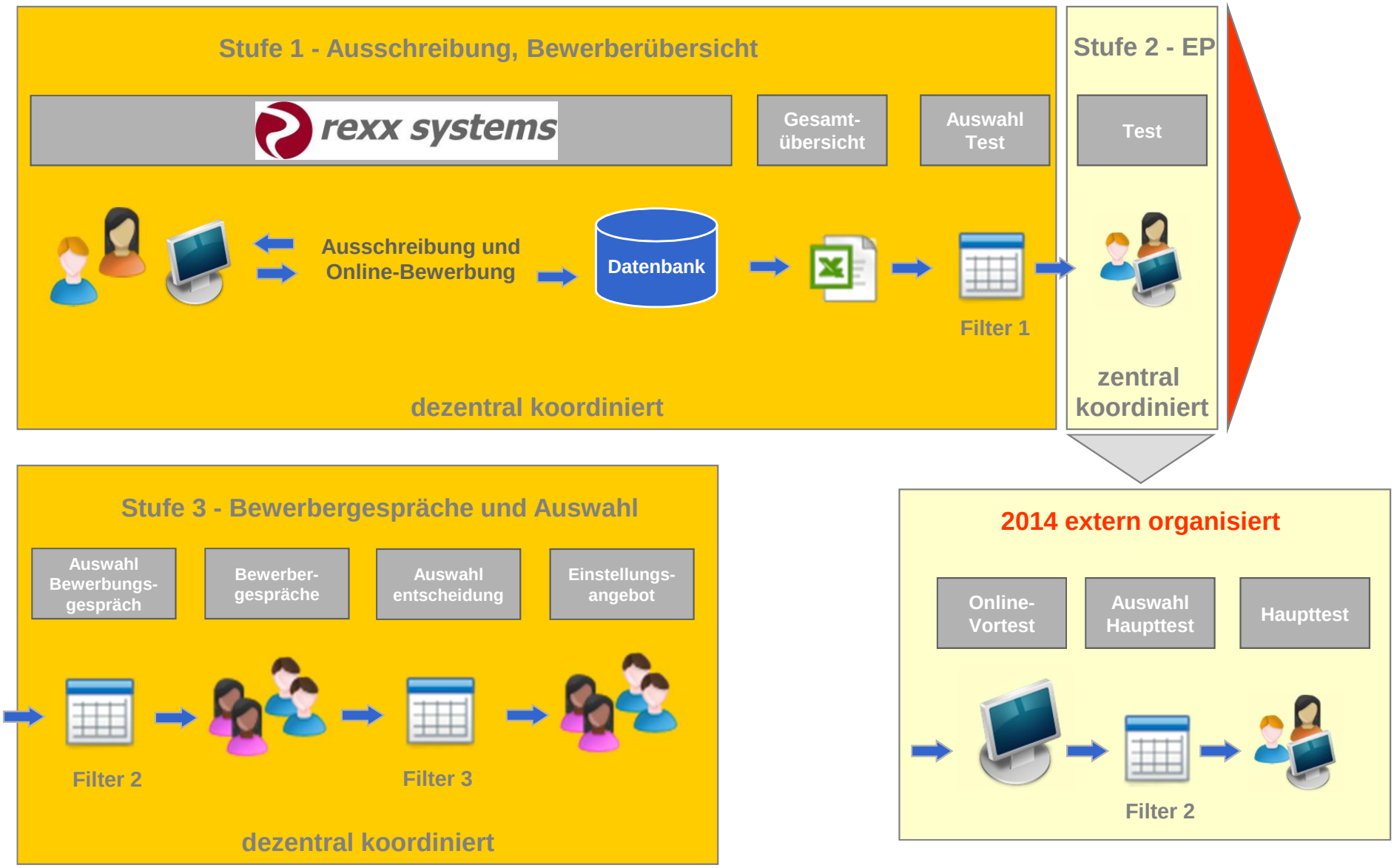
ER7

powerd by rexx systems

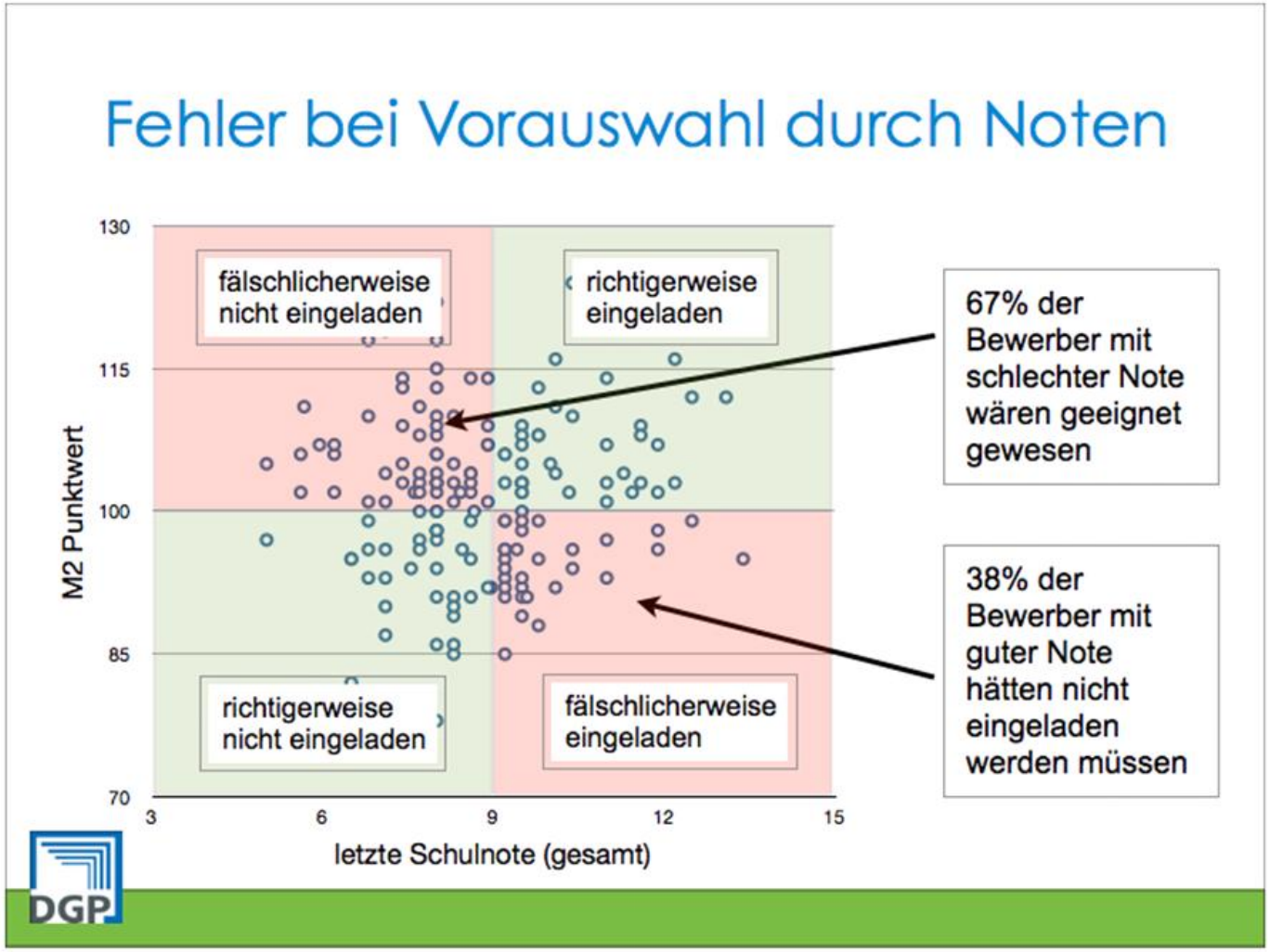
rexx systems

cut-e

Optimierter Prozess Azubi-Einstellung 2014



Warum Eignungsdiagnostik?

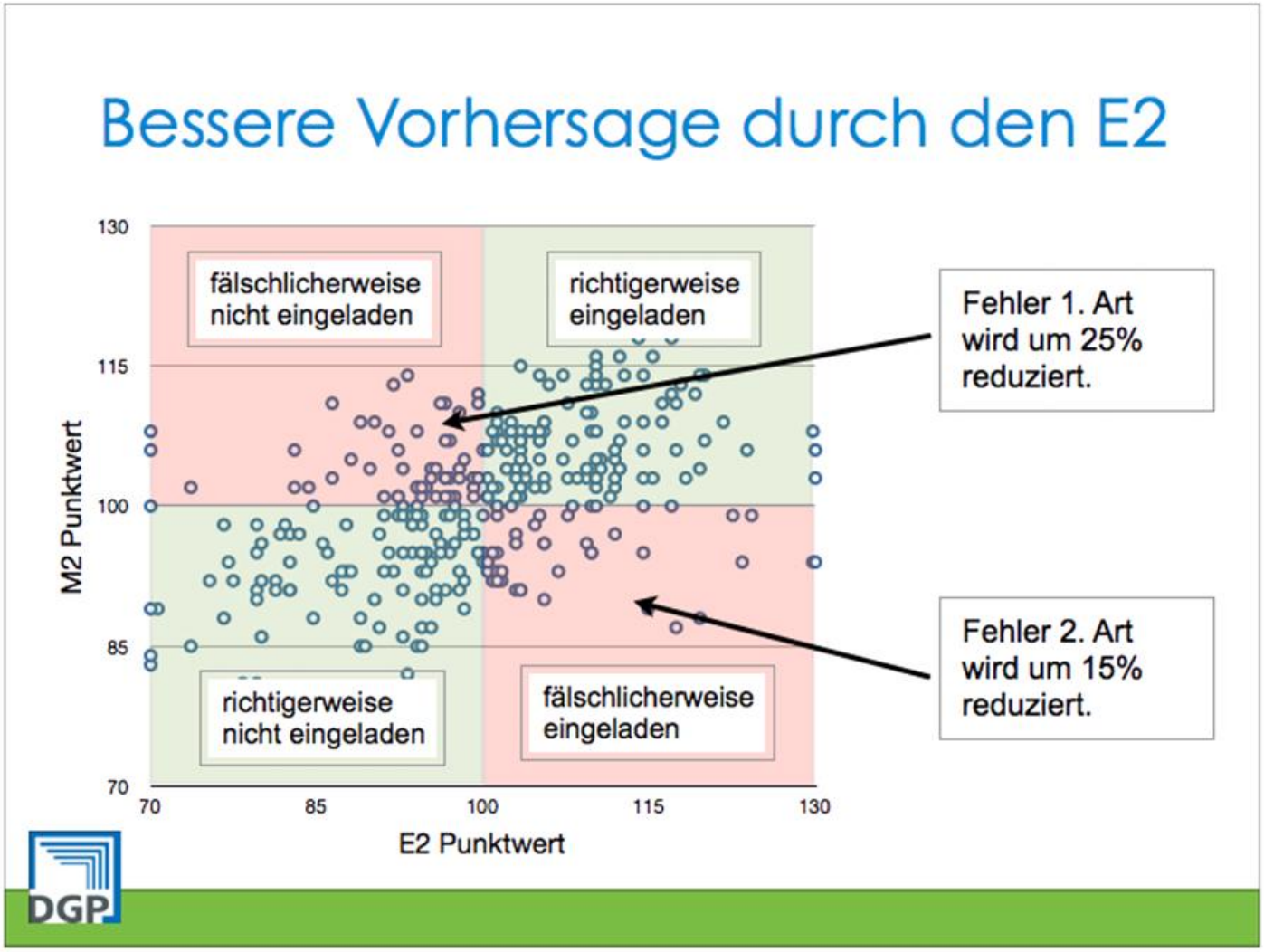


- ⇨ **Vorauswahl durch Schulnoten ist äußerst fehlerbehaftet ist**
- ⇨ **Es werden sowohl Personen mit guten Schulnoten eingeladen, die den Test nicht bestehen, als auch Personen mit schlechten Noten nicht eingeladen, die den Test eigentlich bestehen würden.**

Ursachen:

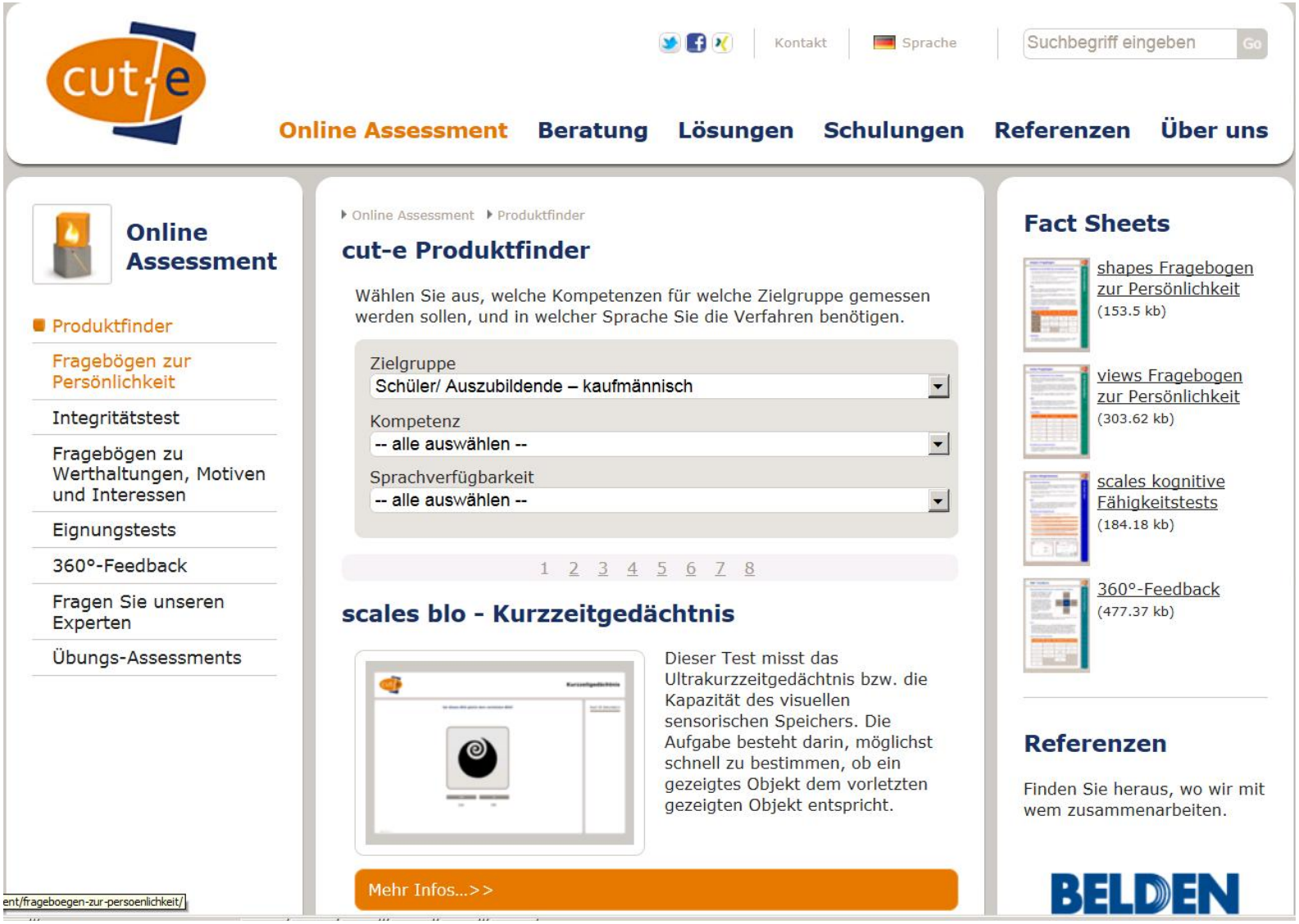
- Gleiche Leistungen werden je nach Bundesland, Schule, Lehrer, Klassenleistung etc. unterschiedlich bewertet
- Fairness von Schulnoten kritisch zu betrachten: Mädchen werden - unabhängig ihrer kognitiven Fähigkeiten - durchschnittlich besser benotet werden als Jungen.
- Schulnoten erfassen auch Sozialverhalten und Teilnahme am Unterricht, die sich nicht zur Vorselektion eignen

Bessere Fokussierung

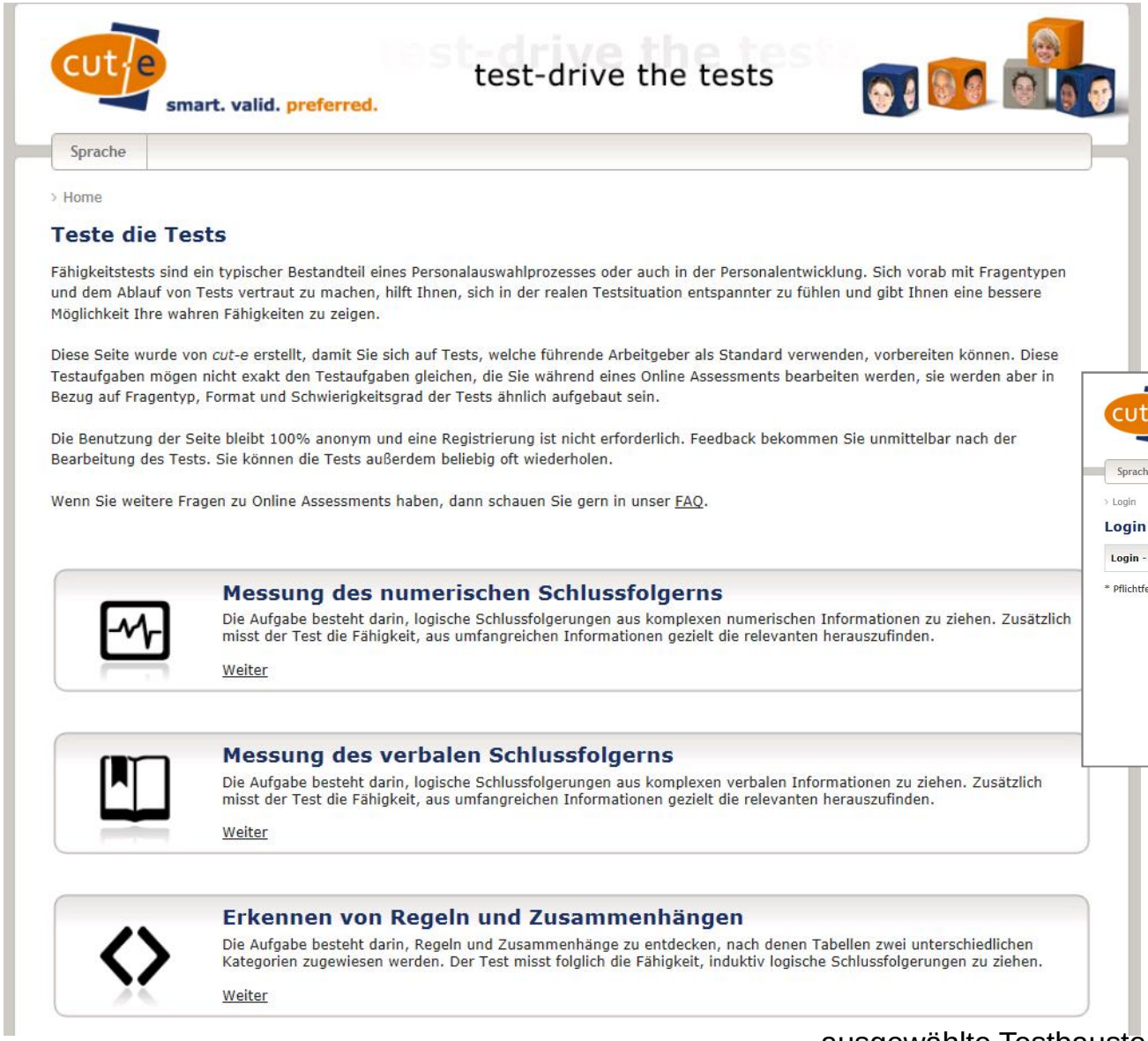


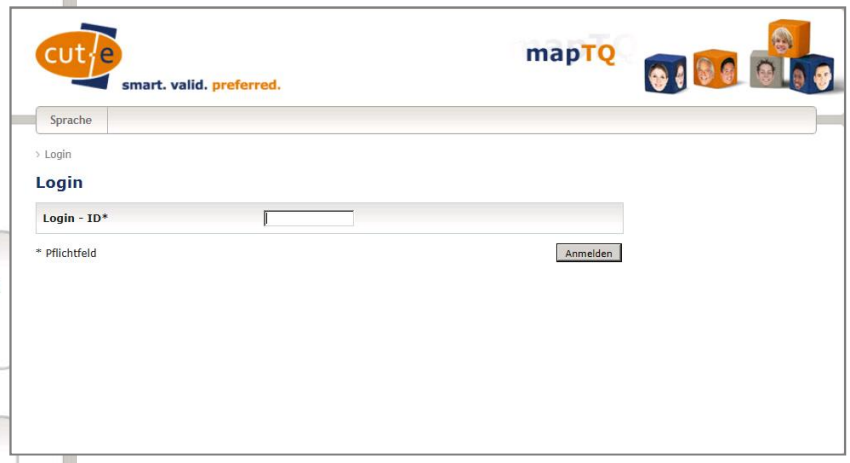
- ⇨ Weniger ungeeignete Personen werden zum schriftlichen Test eingeladen
- ⇨ Geeignete Personen werden seltener fälschlicherweise nicht berücksichtigt

Für jede Zielgruppe passende Tests



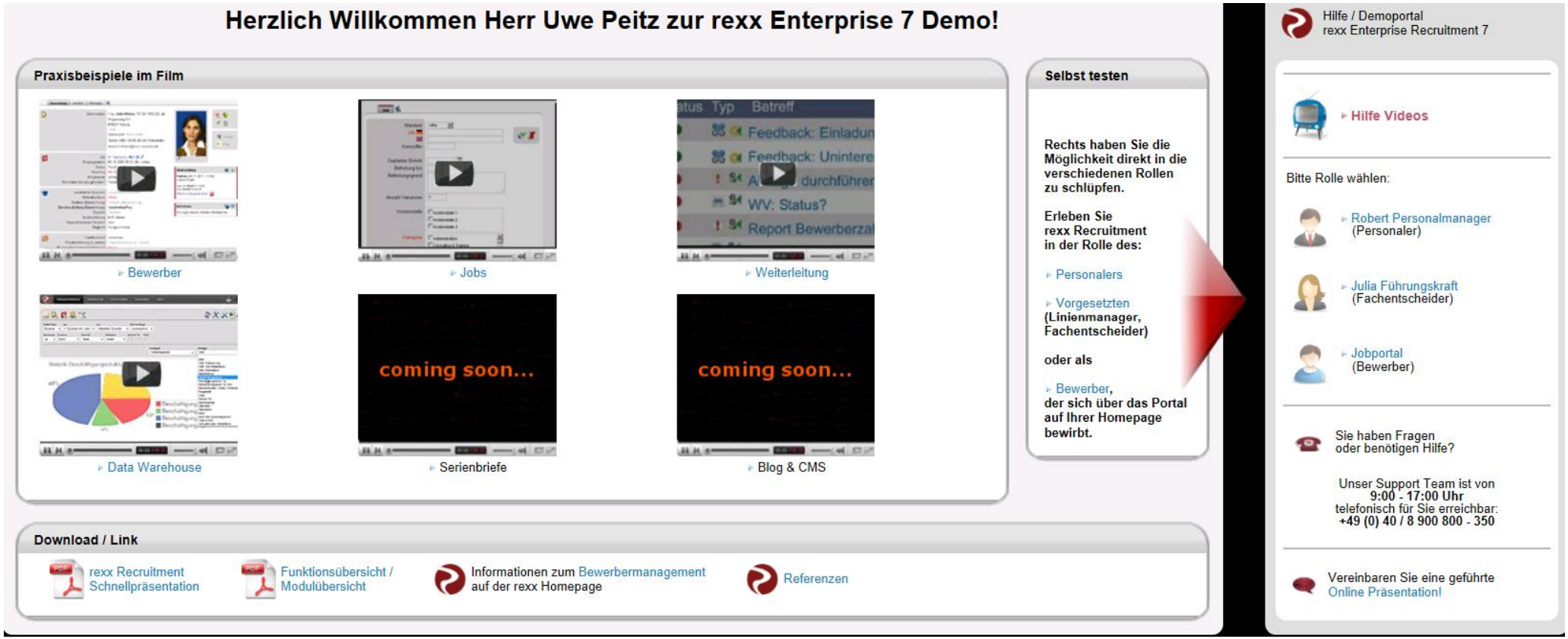
Beispiele





ausgewählte Testbausteine unter www.maptq.com . Login-ID: "Berlin2014".

Rexx ER7 - Demo-Portal



Fazit

- Moderner Außenauftritt (Internet, Neue Medien, e-Recruiting) ist unabdingbar im Wettbewerb um Nachwuchskräfte / Fachkräfte
- Trotz starker Ausrichtung auf Online-Medien ist der persönliche Kontakt zu Interessierten und Bewerberinnen/Bewerbern nach wie vor entscheidend und ein Erfolgsfaktor
- Gemeinsame Aktivitäten/Projekte zur Werbung und Einstellung für den öffentlichen Dienst (Berlin-weit, Deutschland-weit) erzeugen Synergien
- Netzwerkbildung (Erfahrungsaustausch) → Optimierung des eigenen Handelns und zielgerichteter Ressourceneinsatz

Polizei Berlin
Rahmenfaktoren
Personalgewinnung
Ausblick
Fazit

Gesamtfazit / Thesen zur Diskussion (1/2)

- ➔ Generation Y ist die Zielgruppe bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften. Für sie sind Online-Verfahren selbstverständlich.
- ➔ Der öD ist für Studierende ein sehr attraktiver Arbeitgeber. Davon profitiert auch die Berliner Verwaltung. Im gD und hD wird es auf absehbare Zeit voraussichtlich keine Rekrutierungsprobleme geben.
- ➔ „Problemzone“ ist die mittlere Funktionsebene. Hier fehlen bereits gute Bewerber. In der allgemeinen Verwaltung sind in diesem Bereich die Berufsperspektiven unsicher und unattraktiv. Wäre die Wiedereinführung der Verbeamtung in diesem Bereich eine Lösung?
- ➔ Das Land Berlin hat sich im Bereich E-Recruiting mittlerweile gut aufgestellt. Erste Optimierungseffekte konnten bereits erzielt werden.
- ➔ Die IT-gestützte Eignungsdiagnostik hat sich bewährt und sollte auf die NK-Gewinnung im Bereich gD und hD ausgeweitet werden. (Welche Erfahrungen hat SenFin?)

Gesamtfazit / Thesen zur Diskussion (2/2)

- ➔ Einführung neuer IT-Verfahren ist E-Government nach innen und außen. Die Möglichkeiten werden aber nicht voll ausgeschöpft (Übergang E-Bewerberakte zur E-Personalakte; IT-gestützte Personalentwicklung). Die Nutzung der Sozialen Medien steht noch sehr am Anfang.
- ➔ Behördenübergreifende Kooperation ist erwünscht und erfolgreich.
- ➔ Trotz (technischer) Kooperation stehen die Landesbehörden im Wettbewerb um Nachwuchskräfte ➔ Es besteht die Gefahr der „Kannibalisierung“.
- ➔ Der Aufbau von SSC-Strukturen ist sinnvoll („CC Personalgewinnung“).
- ➔ Das Land hat bisher keine „Arbeitgebermarke“ entwickelt . Ist dies angesichts der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung überhaupt möglich?

Ihre Fragen / Ihre Meinung?