Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland

Qualität für Menschen

Vorlage Nr. 15/528

öffentlich

Datum: 07.09.2021
Dienststelle: Fachbereich 12
Bearbeitung: Frau Peters

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	**20.09.2021**	**Kenntnis**
Landschaftsausschuss	**01.10.2021**	**Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Einführung eines zentralen Recruitingprozesses und eines neuen Bewerbendenmanagementsystems

Kenntnisnahme:

Die Vorlage Nr. 15/528 "Einführung eines zentralen Recruitingprozesses für die Dezernate 0-9, InfoKom und die Rheinischen Versorgungskassen sowie die Einführung eines neuen Bewerbendenmanagementsystems für den LVR" wird zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.	nein

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.	nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

L u b e k

Zusammenfassung

Ausgangssituation

Angesichts der demographischen Entwicklung, die mit einem Wandel zu einem Arbeitnehmer*innenmarkt verbunden ist, sehen sich auch die kommunalen Arbeitgeber zunehmenden Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und Personalbindung ausgesetzt. Der LVR ist inzwischen zunehmend vom Fachkräftemangel in vielen Berufsgruppen betroffen, es bestehen zurzeit bereits Probleme z.B. Pflegekräfte, Ärzte, Ingenieure, IT-Fachkräfte und auch Verwaltungskräfte für den gehobenen Dienst, um beispielhaft nur einige Berufsgruppen aufzuführen, in ausreichender Anzahl und Qualität zu rekrutieren.
Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen.
Daher ist es erforderlich, die Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Aufbau-/Ablauforganisation insbesondere vor dem Hintergrund des stetig steigenden Personalbedarfs so zu optimieren, dass der LVR gegenüber anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig wird und im Idealfall durch optimierte Prozesse sowie zeitgemäße digitale Unterstützung die Stellenbesetzungsverfahren schneller und transparenter abwickeln kann und somit auch in der Außenwirkung als potentieller attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Einführung eines zentralen Recruitingprozesses

Zum 01.10.2021 erfolgt die Einführung eines zentralen Recruitingprozesses zunächst für die Piloten Dezernate 1 und 9 inklusive der Außendienststellen.
Nach einer Testphase und einer Evaluation ist die Einführung für die anderen Dezernate, InfoKom und die Rheinischen Versorgungskassen geplant.
Der neue zentrale Recruiting-Prozess gilt somit für alle LVR-Dezernate inkl. Außendienststellen, für 04 und LVR-Infokom. Die übrigen wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen (LVR-Kliniken, LVR-HPHs, LVR-Jugendhilfe Rheinland) bearbeiten und entscheiden die Aufgabenfelder des Personalmanagements eigenständig und sind daher ausgenommen.

Einführung eines neuen Bewerbendenmanagementsystems

Parallel dazu wird ebenfalls zum 01.10.2021 ein neues Bewerbendenmanagementsystem „Beesite" der Firma Milch und Zucker zunächst für die Pilotbereiche Dezernate 1, 9 inklusive der Außendienststellen sowie in der Klinik Viersen eingeführt. Der Rollout für die anderen Dezernate, InfoKom, die Rheinischen Versorgungskassen und alle Einrichtungen des Dezernates 8 erfolgt sukzessive.
Das IT-Verfahren wird für den gesamten LVR inkl. aller wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen in unterschiedlicher Ausprägung eingesetzt.

Begründung der Vorlage Nr. 15/528:

Einführung eines zentralen Recruitingprozesses in den Dezernaten 0-9, InfoKom, den Rheinischen Versorgungskassen und eines neuen digitalen Bewerbendenmanagementsystems im LVR

1. Ausgangssituation

Angesichts der demographischen Entwicklung, die mit einem Wandel zu einem Arbeitnehmer*innenmarkt verbunden ist, sehen sich auch die kommunalen Arbeitgeber zunehmenden Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung und Personalbindung ausgesetzt. Hinzu kommt, dass auch zwischen Arbeitgebern der öffentlichen Hand der Konkurrenzdruck steigt, der noch durch Vergütungsdivergenzen, insbesondere im Verhältnis zur Bundesverwaltung, verstärkt wird. Die Anforderungen an die Personalgewinnung sind daraus resultierend im letzten Jahrzehnt drastisch gestiegen. Der LVR ist inzwischen zunehmend vom Fachkräftemangel in vielen Berufsgruppen betroffen, es bestehen zurzeit bereits Probleme, z.B. Pflegekräfte, ärztliches Personal, Ingenieur*innen, IT-Fachkräfte und auch Verwaltungskräfte für den gehobenen Dienst, um beispielhaft nur einige Berufsgruppen aufzuführen, in ausreichender Anzahl und Qualität zu rekrutieren.
Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen.
Daher ist es erforderlich, die Rahmenbedingungen im Hinblick auf die Aufbau-/Ablauforganisation insbesondere vor dem Hintergrund des stetig steigenden Personalbedarfs so zu optimieren, dass der LVR gegenüber anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig ist und im Idealfall durch optimierte Prozesse sowie zeitgemäße digitale Unterstützung die Stellenbesetzungsverfahren schneller und transparenter abwickeln kann und somit auch in der Außenwirkung als potentieller attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

2. Schwachstellen des derzeitigen Stellenbesetzungsprozesses und des IT-Systems

Der bisherige Stellenbesetzungsprozess ist geprägt von einer Vielzahl von Schnittstellen zwischen den Geschäftsleitungen, den Führungskräften der LVR-Dezernate als Personalentscheidern und verschiedenen Stellen des LVR-Fachbereichs Personal und Organisation (Personalsachbearbeiter*innen, Stellenausschreibungsbüro etc.). Einander nachgelagerte Prozessschritte führen zu langen Bearbeitungszeiten und Doppelprüfungen.
Aufgrund der Vielzahl der derzeit beteiligten Akteure und der aktuell bestehenden Doppelprüfungen (Inhalte der Stellenausschreibung, Vorliegen der konstitutiven Voraussetzungen, Rechtmäßigkeit des Besetzungsvermerks) in den Fachdezernaten sowie im LVR-Fachbereich 12 verläuft der Prozess zu langsam.
Im Ist-Prozess wird heute ein nicht mehr den Anforderungen entsprechendes E-Recruiting-Verfahren eingesetzt, das viele manuelle Schritte erfordert und nur Teilbereiche des gesamten Stellenbesetzungsprozesses abbilden kann. Dadurch gibt es eine Vielzahl von Medienbrüchen zu anderen IT-Programmen und keinen einheitlichen ganzheitlichen Workflow innerhalb eines Systems. Schnittstellen zu anderen IT-

Systemen sind kaum vorhanden. Die manuellen Schritte sind naturgemäß zeitaufwändig (z. B. Terminabstimmung mit den Bewerbenden, manuelle Aufnahme aller Bewerbenden in eine Excel-Tabelle). Das derzeit nur in Teilbereichen des LVR eingesetzte Bewerbendenmanagementsystem wird den heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht und ist für einen Einsatz im gesamten LVR nicht geeignet.
Bedingt durch die lange Dauer der Stellenbesetzungsverfahren orientieren die Bewerbenden sich oftmals vor Vertragsabschluss anderweitig.
Die verschiedenen Ansprechpersonen innerhalb des LVR (Stellenausschreibungsbüro, Geschäftsleitung, personalführende Stellen in den Außendienststellen, Führungskräfte, Personalsachbearbeitung) führen für die Bewerbenden zu Intransparenz. Häufig wenden sich Bewerbende an eine der o.g. Personengruppen und müssen erst an die zuständige Ansprechperson weitergeleitet werden. Derzeit gibt es keine einheitliche Ansprechperson, an die die Bewerbenden sich mit sämtlichen Fragen zum Stellenbesetzungsverfahren wenden können.
Die Teilbereiche des Recruiting-Prozesses werden durch verschiedene Personen begleitet. Laut aktuellen HR-Studien ist aber eine bewerberfreundliche Präsenz des Arbeitgebers für die Bewerbenden wichtig („one face to the candidate"). Dies soll den Kontakt erleichtern, Vertrauen stärken und eine erste positive Erfahrung mit dem neuen Arbeitgeber schaffen. Der aktuelle Ist-Prozess kann diese Anforderung nicht erfüllen.

Durch die bisher in den Fachdezernaten und Außendienststellen dezentral vorgenommene Vorauswahl der Bewerbungen findet keine einheitliche Bearbeitung statt. Lediglich diejenigen Bewerbungen der Bewerbenden, die die Führungskräfte einladen möchten, werden durch den Fachbereich Personal und Organisation im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit des Verfahrens qualitätssichernd geprüft. Es findet keine Prüfung dahingehend statt, ob die übrigen Bewerbenden ggf. auch die konstitutiven Voraussetzungen erfüllen und im Rahmen der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG im Auswahlverfahren weiterhin berücksichtigt werden müssten.
Gleichzeitig verursachen die bestehenden Doppelprüfungen Reibungsverluste und führen zu einer verlängerten Laufzeit der Stellenbesetzungsverfahren. Dies wird durch immer wiederkehrende „Schleifen" zwischen dem Fachbereich Personal und Organisation und den Fachdezernaten weiter verstärkt. Auch die Dokumentation der getroffenen Personalauswahl erfolgt nicht einheitlich und erfüllt somit oft nicht den von den Gerichten geforderten Standard im Klagefall.

3. Warum ist eine Recruiting-Prozessoptimierung erforderlich?

Der Prozess der Personalbeschaffung besteht in seiner bisherigen Form seit sehr vielen Jahren nahezu unverändert und wurde in der Vergangenheit nur punktuell angepasst. Aufgrund der Vielzahl der beteiligten Akteure und der aktuell bestehenden Doppelprüfungen in den Fachdezernaten und Außendienststellen sowie im LVR-Fachbereich 12 verläuft der Prozess verhältnismäßig langsam. Erfahrungsgemäß liegt die Laufzeit derzeit zwischen 6 und 8 Monaten (bei Ausschussbeteiligung bei externen Einstellungen in Einzelfällen auch länger). Dies führt mitunter dazu, dass gut geeignete Bewerbende bereits die Zusage bei einem anderen Arbeitgeber erhalten und im laufenden Verfahren ihre Bewerbung beim LVR zurückziehen.

Die fachlichen Anforderungen an die Personalbeschaffung sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Die durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG erfordern neben der gezielten Formulierung von Anforderungsprofilen und Stellenausschreibungen eine präzise sachliche Abwägung aller entscheidungsrelevanten Kriterien sowie eine nachvollziehbare Dokumentation der Auswahlentscheidung. Die stetig wachsende Zahl an Studiengängen führt zu einem hohen Prüfaufwand bei der Auswertung von Bewerbungsunterlagen. Zur Beurteilung der unterschiedlichen Qualifikationen ist eine dezidierte Fachexpertise in diesem Bereich erforderlich. Eine solche Fachexpertise an mehreren dezentralen Stellen vorzuhalten, ist nicht leistbar und somit nicht zielführend.
Durch den demographischen Wandel und die hohe Personalfluktuation sind Stellen heute öfter nachzubesetzen als noch in der Vergangenheit. Daher ist es im Sinne der Personalgewinnung erforderlich, den bestehenden Recruiting-Prozess zu modernisieren, um die Verfahren zu beschleunigen, potenzielle Fehlerquellen zu beseitigen und ein einheitliches, rechtssicheres Stellenbesetzungsverfahren sicherzustellen. Durch den Wegfall von Doppelprüfungen können die Verfahren verkürzt werden. Die Entscheidung über die Personalauswahl wird dabei natürlich weiterhin in den Fachdezernaten angesiedelt sein.
Durch die Neuausrichtung des Recruitings entstehen Synergieeffekte, die die erforderliche Modernisierung der Personalbeschaffung weiter unterstützen und zu einer erfolgreichen Personalgewinnung beitragen. Auch die Rechnungsprüfung hat in ihrer Prüfung des Geschäftsprozesses zum Stellenbesetzungsverfahren im LVR (Stand: 08/2018) vor dem Hintergrund der derzeit bestehenden Risiken und der langen Verfahrensdauern die beabsichtigte Neuausrichtung und die Einführung eines zentralen Recruitingprozesses begrüßt.

4. Modernisierung der Personalakquise im LVR

4.1 Einführung eines zentralen Recruitingprozesses

Um den o.g. Anforderungen gerecht zu werden, modernisiert der Fachbereich Personal und Organisation in mehreren Schritten sein Personalwesen sukzessive.
Im Bereich der Personalakquise erfolgt nach Einführung eines Mitarbeitendenempfehlungsprogramms „Firstbird" im Dezember 2019 nun zum 01.10.2021 die Einführung eines zentralen Recruitingprozesses zunächst für die Piloten Dezernate 1 und 9 inklusive der Außendienststellen.
Gemeinsam mit den Geschäftsleitungen der Dezernate 0-9, InfoKom, den Rheinischen Versorgungskassen und dem Fachbereich Personal und Organisation wurde ein zentraler, zukunftsweisender Recruitingprozess entwickelt.
In enger Abstimmung mit den Geschäftsleitungen als Vertreter der LVR-Dezernate wurde zudem eine Pilotierung mit den Piloten Dezernat 1 und 9 inklusive der Außendienststellen festgelegt.
Die Wahl der Piloten erfolgte gezielt. Das Dezernat 1 wurde als Pilot ausgewählt, da es einen relativ kleinen Bereich umfasst und so erste auftretende Probleme intern gelöst werden können, ohne dass die anderen Dezernate und Dienststellen durch die Auswirkungen belastet werden.

Das Dezernat 9 mit Außendienststellen wurde ausgewählt, um zu testen, ob sowohl der neue Recruitingprozess als auch das neue IT-Verfahren sich für Bereiche mit Außendienststellen eignen.

Nach einer Testphase und einer Evaluation ist die Einführung für die anderen Dezernate, InfoKom und die Rheinischen Versorgungskassen geplant.

Der neue zentrale Recruiting-Prozess gilt somit am Ende für alle LVR-Dezernate inkl. Außendienststellen, für 04 und LVR-Infokom. Die übrigen wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen (LVR-Kliniken, LVR-HPHs, LVR-Jugendhilfe Rheinland) bearbeiten und entscheiden die Aufgabenfelder des Personalmanagements eigenständig und sind daher ausgenommen.

4.2 Was ist neu? Die Rolle des/der Recruiter*in

Das neue Recruiting wird strukturell und prozedural ganz wesentlich charakterisiert durch die Einführung der Funktion der Recruiter*innen.
Die Recruiter*innen sind zentral im Fachbereich 12 in der Abteilung 12.10 – Personalbeschaffung/Personalwirtschaft angesiedelt. Mit dem Aufbau der Einheit wurde bereits im vergangenen Jahr begonnen. Die Recruiter*innen sind die zentralen, kompetenten Ansprechpersonen für das Fachdezernat beim Stellenbesetzungsverfahren. Sie unterstützen das Fachdezernat im Rahmen einer Dienstleistung beim gesamten Recruitingprozess.
Die Recruiter*innen agieren - in Anlehnung an Prozesse bei externen Personalberatungsfirmen - ähnlich Projektleitern („Projekt Besetzung Stelle xy") und erstellen, nach einem Auftaktgespräch mit der jeweiligen Führungskraft, eine Zeitplanung für den Besetzungsprozess und steuern diesen verantwortlich über alle Prozessschritte hinweg. Sie ermitteln gemeinsam mit der zuständigen Führungskraft, gegebenenfalls unter Beteiligung der Geschäftsleitung/personalführenden Stelle des Fachdezernats, das Anforderungsprofil und bereiten die Stellenausschreibung vor. Die abschließende Entscheidung über den fachlichen Inhalt der Stellenausschreibung trifft, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, wie bisher auch, das Fachdezernat.

Die Recruiter*innen sind während des gesamten Stellenbesetzungsprozesses auch die zentralen Ansprechpersonen für die Bewerber*innen. Die Recruiter*innen halten in allen Phasen des Stellenbesetzungsprozesses den unmittelbaren Kontakt mit den Bewerbenden aufrecht und sind damit dessen erste Ansprechperson für alle Fragen. Die Recruiter*innen vermitteln der/dem Bewerber*in bei Fachfragen die kompetente Ansprechperson aus dem Fachdezernat. Sie kümmern sich um die Einleitung der personalrechtlichen Mitbestimmungsverfahren für die Stellenausschreibung. Sie veröffentlichen die Stellenausschreibung in Abstimmung mit dem Fachdezernat in den entsprechenden Kanälen.

Sie erstellen die Bewerbendenmatrix (vergleichende Übersicht) für das Fachdezernat zukünftig technisch unterstützt und prüfen die konstitutiven Voraussetzungen der Bewerbenden. Die Recruiter*innen kennzeichnen die Bewerbenden, die die konstitutiven Voraussetzungen erfüllen. Sofern gewünscht, schlagen sie den Personalentscheidern ein Ranking für die Einladung zum weiteren Auswahlverfahren

vor. Das Fachdezernat entscheidet final, wie bisher, welche Bewerbenden zu einem Auswahlverfahren eingeladen werden.

Die Recruiter*innen laden die vom Fachdezernat ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten zum Auswahlverfahren ein. Das Auswahlverfahren wird inhaltlich (Art und Ablauf, Frage- und Bewertungsbögen) und organisatorisch (Terminvorgabe, Raumplanung, Bewirtung) weiterhin vom Fachdezernat organisiert und konzipiert. Auf Wunsch des Fachdezernats kann der Recruiter/die Recruiterin diesen Prozess jedoch unterstützen, z. B. beraten die Recruiter*innen zu Fragen für besondere Berufsgruppen bzw. stellen den Kontakt zum Institut für Training, Beratung und Entwicklung her, wenn dieses eine Moderation oder sonstige Vorbereitung des Auswahlinterviews übernehmen soll.

Die Recruiter*innen nehmen am Auswahlverfahren des Fachdezernats teil. Das Fachdezernat trifft aber, wie bisher auch, die Entscheidung über die Personalauswahl. Die Recruiter*innen erstellen den zur rechtlichen Dokumentation zwingend notwendigen Besetzungsvermerk und senden diesen dem Fachdezernat zur Ergänzung und Qualitätssicherung zu. Das Fachdezernat gibt den Besetzungsvermerk frei. Die Recruiter*innen veranlassen die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens und den Versand von Absagen an die unterlegenen Bewerbenden. Etwaige Beschwerden werden unmittelbar durch die Recruiter*innen beantwortet.

Die Recruiter*innen verfassen die schriftliche Einstellungszusage und übergeben den neuen Personalfall an die Personalsachbearbeitung zur Bestandsverwaltung. Dort findet die Dienstaufnahme inkl. Vertragsunterzeichnung statt. Bei Außendienststellen kann die Dienstaufnahme weiterhin dezentral erfolgen. Das Onboarding findet im Fachdezernat statt.

Die Recruiter*innen initiieren zukünftig aktive Personalakquise des Arbeitgebers (active sourcing = gezielte Ansprache von Kandidat*innen) für alle Berufsfelder, schwerpunktmäßig aber zunächst für Mangelberufe. Dazu werden zielgruppenorientiert Social Media -Kanäle wie Xing, LinkedIn oder Instagram genutzt, da dort Direktansprachen ohne weiteres möglich sind. Gleiche Möglichkeiten bieten Karrieretage, Messen, Absolventenveranstaltungen u.a. an Hochschulen usw. um geeignetes Personal zu finden, mögliche Interessenten anzusprechen, spätere Absolventen für den LVR zu begeistern. Daneben wird das sog. E-Recruiting über die bekannten Internetportale wie Stepstone, Indeed etc. ebenso betrieben wie in besonderen Fällen auch das klassische Recruiting über Printmedien.

4.3 Was kann durch den neuen zentralen Recruitingprozess erreicht werden?

Durch den optimierten Recruiting-Prozess soll die Personalgewinnung beim LVR schneller und effizienter werden, insbesondere soll die Laufzeit von Stellenbesetzungsverfahren (Recruitingverfahren) verkürzt werden. Durch die vollständige Begleitung des Recruiting-Prozesses vom Start bis zum Ende durch die Recruiter*innen gibt es eine einheitliche Ansprechperson, die den Fortgang des Recruiting-Verfahrens im Sinne einer Projektleitung plant und steuert. Dies beinhaltet

neben einer zielgruppenorientierten Bewerbendenansprache auch eine durchgängige Betreuung der Bewerbenden durch eine Person.
Doppelarbeiten und -prüfungen werden abgestellt, wodurch der Prozess kürzer wird und schneller zum Abschluss führt. Durch die zentrale Bündelung von Fachexpertise u.a. auf den Gebieten der Ausbildungs- und Studienabschlüsse wird eine effiziente, rechtssichere und einheitliche Handhabung sichergestellt. Durch die zentrale Prüfung aller Bewerbungsunterlagen werden Standards hergestellt und eingehalten. Hierdurch wird dem Gleichbehandlungsgrundsatz Rechnung getragen. Den Fachdezernaten wird als Servicedienstleistung mitgeteilt, welche Bewerbenden die konstitutiven Voraussetzungen erfüllen. Die Entscheidung über die Personalauswahl findet weiterhin im Fachdezernat statt. Die Anfertigung des Besetzungsvorschlags erfolgt durch die Recruiter*innen; hierdurch werden die Anforderungen an die Dokumentation der Auswahlentscheidung nach den Maßstäben des Art. 33 Abs. 2 GG standardisiert und erfüllt. Fragen und Wünsche seitens des Fachdezernats können ebenso schnell und effizient beantwortet werden wie die der Bewerbenden.

4.4 Einführung eines neuen Bewerbendenmanagementsystems

Parallel dazu wird ebenfalls zum 01.10.2021 ein neues Bewerbendenmanagementsystem „Beesite" der Firma Milch und Zucker zunächst für die Pilotbereiche Dezernate 1, 9 inklusive der Außendienststellen sowie in der Klinik Viersen eingeführt. Der Rollout für die anderen Dezernate, InfoKom, die Rheinischen Versorgungskassen und alle Einrichtungen des Dezernates 8 erfolgt sukzessive.
Das IT-Verfahren wird für den gesamten LVR inkl. aller wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen in unterschiedlicher Ausprägung eingesetzt.

Das Projekt „Einführung eines neuen digitalen Bewerbendenmanagementsystems" ist ein Kooperationsprojekt der Dezernate 8 und 1 unter der Federführung des Fachbereichs Personal und Organisation. Ziel dieses Projekts ist der Einsatz eines zeitgemäßen, einheitlichen, transparenten, digitalen Bewerbendenmanagementsystems für alle Bereiche und Einrichtungen des LVR, das in der Ausgestaltung gezielt die Bedürfnisse der einzelnen Bereiche und der Bewerbenden berücksichtigt. Dabei soll das neue IT-Verfahren den optimierten Recruitingprozess weiter automatisieren und unterstützen.

<u>Vorteile des neuen Bewerbendenmanagementsystems sind:</u>

- Das IT-System wurde „passgenau" durch individuelle Workflows an die individuellen Bedarfe der nutzenden Bereiche (Fachbereich Personal und Organisation, Kliniken, Heilpädagogische Netze) angepasst und unterstützt somit den Recruitingprozess der unterschiedlichen Bereiche bestmöglich und führt damit zu optimierten Arbeitsabläufen für alle am Stellenbesetzungsprozess beteiligten Stellen.
- Es erfolgt eine standardisierte Abstimmung von Stellenausschreibungen innerhalb des neuen Systems mit einsehbarer Historie, dabei gibt es kaum Medienbrüche.
- Durch eine optimierte Veröffentlichung von Stellenausschreibungen durch Schnittstellen zu externen Portalen (z. B. Interamt, Stepstone, Agentur für Arbeit,

Xing) werden die Stellenausschreibungen automatisiert und zeitnäher veröffentlicht.

- Passgenau konfigurierte Cockpits mit einem jederzeit einsehbaren Bearbeitungsstand unterstützen alle Beteiligten bei den einzelnen Schritten der Personalauswahl.
- Das System bietet umfangreiche Auswertungsmöglichkeiten.
- Das System ist leicht zu bedienen.
- Bewerbungen werden durch verschiedene Statussetzungen prozessiert u.a. von „neu" über „formal geeignet" oder „formal nicht geeignet" sowie „Einladung gewünscht" oder „Einladung nicht gewünscht" bis hin zu „zur Besetzung vorgesehen" und „zur Absage vorgesehen".
- Die Auswahlmatrix wird maschinell erstellt. Das manuelle Erfassen der Bewerbungen entfällt.
- Termine für Vorstellungsgespräche können durch die Bewerbenden digital gebucht werden. Umständliche schriftliche und telefonische Terminvereinbarungen entfallen somit.
- Das neue IT-Verfahren schafft für alle Beteiligten maximale Transparenz, da jeder Prozessschritt im System für alle sichtbar ist. Viele Nachfragen entfallen somit. Durch die standardisierten Prozesse wird die Rechtssicherheit erhöht.
- Da der gesamte Stellenbesetzungsprozess in einem Workflow abgebildet wird, führt dies zu einer erhöhten Reaktionsgeschwindigkeit und zu zeitlich gestrafften Abläufen und damit zu schnelleren Stellenbesetzungsverfahren.

5. Ausblick

Folgende weitere Maßnahmen im Rahmen der Modernisierung der Personalakquise sind federführend durch den Fachbereich Personal und Organisation geplant bzw. weiter in Bearbeitung:

- die Einführung einer neuen Arbeitgebermarke,
- die Implementierung eines digitalen Karriereportals,
- Stellenausschreibungen mit neuem Layout,
- die Entwicklung eines Personalmarketingkonzepts,
- die Gestaltung der Präsenz des LVR auf Arbeitgeber*bewertungs*plattformen wie z.B. Kununu und auf Social-Media-Plattformen wie Xing, LinkedIn u.a.,
- aktive Personalakquise (active sourcing)

6. Vorschlag zur Kenntnisnahme

Die Einführung des zentralen Recruitingprozesses in den Dezernaten 0-9 inkl. Außendienststellen, InfoKom und den Rheinischen Versorgungskassen sowie die Einführung eines neuen, zeitgemäßen Bewerbendenmanagementsystems im gesamten LVR werden gemäß Vorlage Nr. 15/528 zur Kenntnis genommen.

In Vertretung

L i m b a c h