

Anlage 2 zur Niederschrift der Sitzung des
KREISAUSSCHUSS 17.10.2022

BERICHT ZUR PERSONALENTWICKLUNG

1. RECRUITING

2. MITARBEITERBEFRAGUNG

WIR SUCHEN

FACHKRÄFTE

RECRUITING

BEIM ARBEITGEBER KREIS UNNA

Herausforderungen für die Zukunft

RECRUITING: DEFINITION



Bedarfsgerechtes Suchen und Finden qualifizierter Kandidat*innen für freie Stellen des Unternehmens mit internen und externen Maßnahmen (Personalbeschaffung).

BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN IM RECRUITING

Handlungsfeld	Was tun wir?
Außendarstellung	<ul style="list-style-type: none">- Karrierewebsite auf der Homepage www.kreis-unna.de integriert- Social media (Facebook, XING, Instagram, Twitter, Youtube)- Erweiterung Arbeitgebermarke Kreis Unna- Angebot von Praktika und Referendariaten- Radio, Ausbildungsfilm, Printmedien, Messen- neu: Mitarbeiter*innen als Markenbotschafter
Stellenanzeigen attraktiv und verkaufswirksam gestalten	<ul style="list-style-type: none">- Hinweis auf Benefits- Ausschreibungstexte individuell- Ausschreibungskanäle zielgruppenorientiert- Ansprechpartner*innen für Fragen benannt- unkomplizierte Onlinebewerbung
Schriftverkehr ansprechend gestalten	<ul style="list-style-type: none">- vollständig digitalisiertes Bewerbungsverfahren
Active Sourcing	<ul style="list-style-type: none">- Führung eines Bewerberpools, auf den bei Vakanzen zurückgegriffen wird

BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN IM RECRUITING

Handlungsfeld	Was tun wir?
Gastgeberrolle	<ul style="list-style-type: none">- Willkommenskultur wird gelebt („Abholen an der Tür“, Vorstellung aller Teilnehmer*innen)- Vorstellungsgespräche sowohl in Präsenz als auch online- bei zeitlicher Verhinderung von Bewerbenden, wird ggfs. Alternative angeboten- Freundliche offene Atmosphäre, Getränkeangebot
Begleitung im Bewerbungs- und Auswahlprozess	<ul style="list-style-type: none">- Ansprechpartner*innen im gesamten Verfahren vorhanden- Kandidat*innen haben Möglichkeit Fragen zu stellen
Verfahrensdauer	<ul style="list-style-type: none">- enge Zusammenarbeit aller Beteiligten für straffes Verfahren- Zusagen noch am selben Tag- <u>aber:</u> Kündigungsfristen auf Seiten der Ausgewählten
Onboarding	<ul style="list-style-type: none">- Ansprechpartner*in im Personalbereich mit Einstellungszusage- persönlicher Termin zum Abschluss des AV, Empfang des Zeiterfassungschips etc.

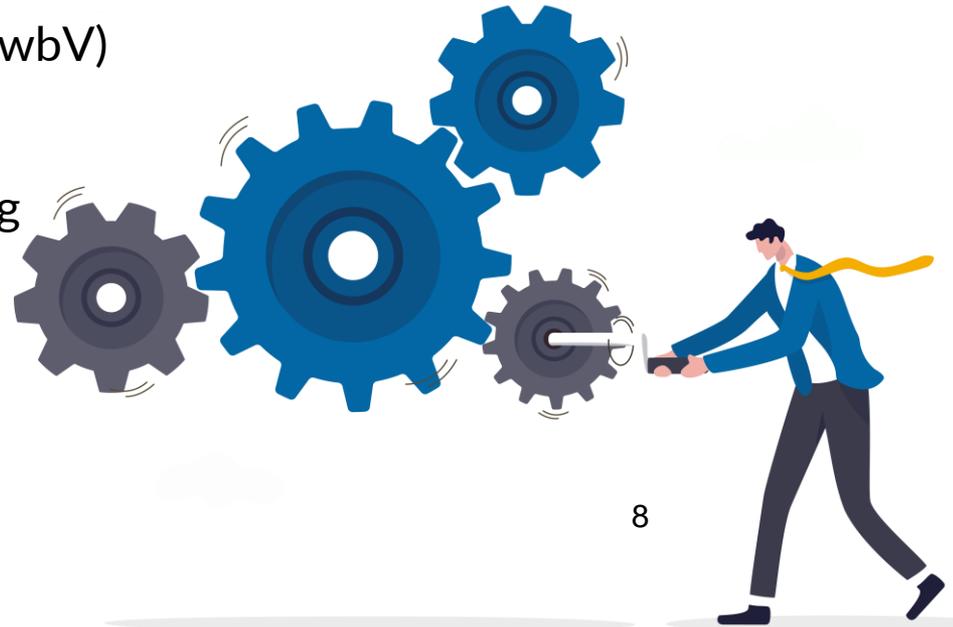
RECRUITING

- Benefits deutlich herausstellen (Kreis Unna als attraktiver Arbeitgeber)
- Stellenausschreibungen themen- und zielgruppenorientiert
 - aber nicht zu speziell (Bewerberkreis wird zu früh eingeschränkt)
 - nicht zu überladene Infos / zu viel Text
- Social media (Instagram, Xing, linkedin, je nach Zielgruppe etc.)
- Zusammenarbeit mit PK (Mediastrategie)
- AG-Marketing (Werbung: „Tue Gutes und rede darüber“)
 - die beste Werbung erfolgt durch die eigenen MA*Innen selbst
 - Weiterentwicklung Personalentwicklung (MA-Bindung etc.)
 - neu: Markenbotschafter
- Zusammenarbeit mit Agentur für Arbeit
- Ausstellungen auf Messen
- Printmedien (z.B. Flyer, Postkarten, Plakate in Bussen, Antenne Unna, Willkommensbroschüre), Ausbildungsfilme
- Angebot von Praktika und Referendariaten
- neu: UN-Botschafter



RECRUITING-PROZESS

- Beginn: Kenntnisnahme frei werdender Stellen - „Vakanz“
- konkrete Stellenausschreibungen (intern / extern)
- Bewerberadministration (Sichtung, Vorauswahl, Vorstellungsgespräche)
- Beteiligungsverfahren (PR, GS, SchwbV)
- Einstellungsverfahren / Onboarding



STELLENAUSSCHREIBUNGEN

- häufig erster Kontakt für potentielle Bewerber*innen
 - zentrale Rolle im Recruiting, um den Kreis Unna als attraktiven Arbeitgeber interessant zu machen und die Bewerber*innen-Quote zu erhöhen.
- intern
 - Anforderungsprofil durch FB / FD / Stabsstelle
 - Ausschreibung im Intranet
- extern
 - Anforderungsprofil durch FB / FD / Stabsstelle
 - Ausschreibung extern („Interamt“, „Karriere-NRW“, Jobbörsen (z. B. Indeed, stepstone, monster, greenjobs, bauingenieur24) und im Internet
 - Agentur für Arbeit
 - neu: Facebook, XING, Instagram



BEWERBERADMINISTRATION

- Digitales Onlinebewerberportal „**Bite**“

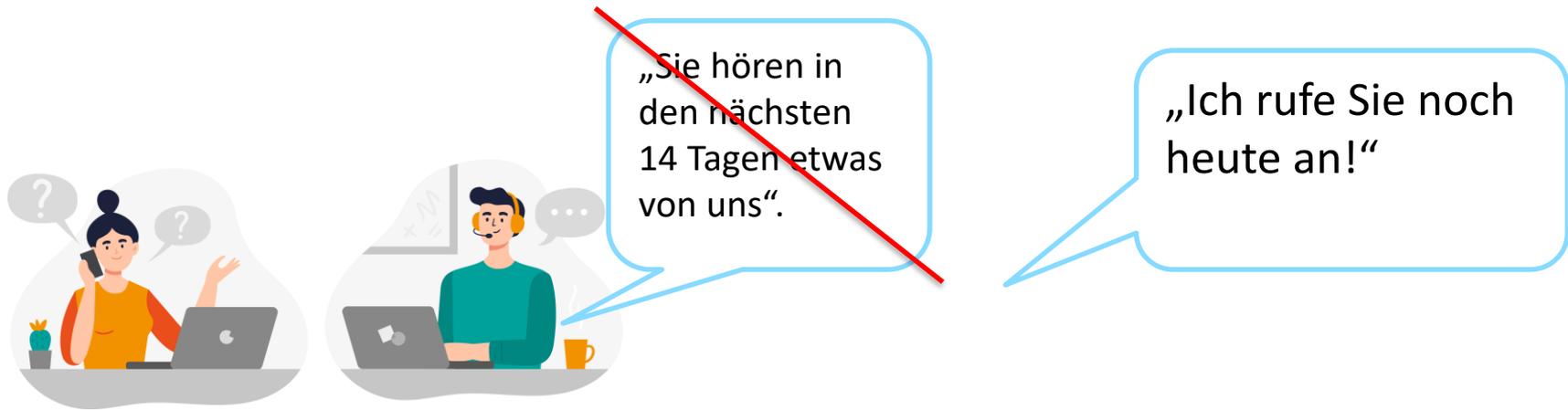
Kontakt mit Bewerbenden über Portal (automatische Eingangsbestätigung, Nachforderung von Unterlagen, Anfragen, Zwischennachrichten, Absagen)

- Zugriff auf Bewerbungen inkl. aller Unterlagen für alle beteiligten Personengruppen
- Beurteilung / Analyse der Bewerbungen durch beteiligte Personengruppen
- integrierter, datenschutzkonformer Bewerberpool
- Ziel: weitere Straffung des Verfahrens



EINSTELLUNGSVERFAHREN

- Zusagen erfolgen zeitnah (direkt im Anschluss an die Auswahlgespräche)



- neu: Digitalisierung (PR-Vorlagen etc.)
- On-Boarding
 - Ansprechpartner FD 11.2 (personalrechtliche Angelegenheiten)
 - Einarbeitung / Coach im künftigen Bereich
 - Willkommensbroschüre
 - Infoveranstaltung neue MA*Innen

PERSONALENTWICKLUNG - AUSBLICK

Mitarbeiterbefragung

Die Weiterentwicklung des Kreises Unna zu einer modernen und innovativen Verwaltung setzt Kenntnisse über die Arbeitszufriedenheit und Bedürfnisse der Belegschaft voraus.

Mit der Mitarbeiterbefragung erfahren die Mitarbeitenden eine besondere Form der Wertschätzung und die Möglichkeit sich aktiv einzubringen. Zudem können Know How und Innovationskraft der Beteiligten generiert werden.

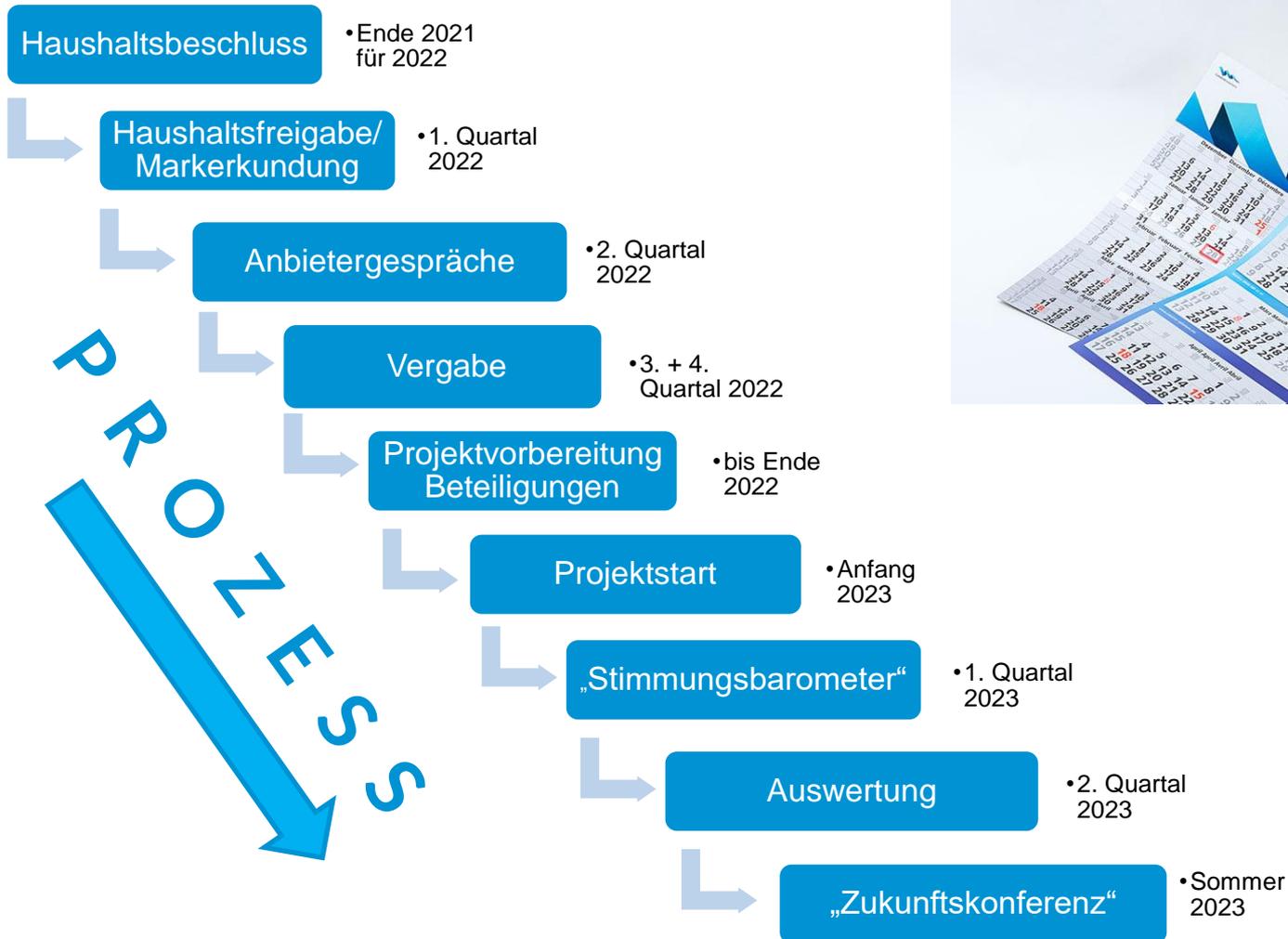
Dafür hat der Kreistag unter der Überschrift »Zukunft der Kreisverwaltung – auf die Mitarbeiter*innen kommt es an« ein Budget von 10.000 € zur Verfügung gestellt.

PERSONALENTWICKLUNG - AUSBLICK

- Mitarbeiterbefragung
 - Instrument zur Mitgestaltung des Wandels / der Marke Kreis Unna
 - Entwicklung eines modernen Arbeitsumfeldes
 - Bindung des vorhandenen Personals



PERSONALENTWICKLUNG - AUSBLICK



VIELEN DANK

FÜR IHRE

AUFMERKSAMKEIT!