

STELLENAUSSCHREIBUNGEN

DIE VISITENKARTE DER GEMEINDE

Das erfolgreiche Besetzen einer Stelle ist keinen Glücksfall, sondern das Ergebnis einer professionellen und effizienten Vorgehensweise. Wie also geht man in der Gemeinde am besten vor, um den optimalen Mitarbeiter zu bekommen?

Nur ein von Anfang an strukturierter Auswahlprozess verhindert, dass die Personalsuche in der Gemeinde holprig verläuft oder gar zum Ärgernis wird. Die Recruiting-Werkzeuge und -methoden im öffentlichen Sektor müssen daher mindestens so gut sein wie die der Privatwirtschaft – am besten noch kreativer und wirkungsvoller.

Aktuell und tatsächlich neu ausschreiben!

Unbedingt sollte man kritisch auf bereits vorhandene Unterlagen, die schon seit Jahren oder Jahrzehnten im Einsatz sind, blicken, denn Aufgaben und Tätigkeiten verändern sich im Laufe der Zeit, und dementsprechend müssen auch Stellenausschreibungen angepasst werden. Es ist der klassische Fehler, veraltete Stellenaus-



» **Recruiting-Methoden** im öffentlichen Sektor müssen mindestens so gut sein wie in der Privatwirtschaft.“

Nicht nur der Bewerber muss gefallen, auch der Arbeitgeber sollte attraktiv wirken, um das beste Personal zu gewinnen.

schreibungen als Basis zu nehmen. Nach dem Motto: „Hauptsache, wir haben die Ausschreibung schnell erstellt“ wird oftmals von anderen Gemeinden einfach „abgeschrieben“.

Betroffene mit einbinden! Stattdessen sollte man sich Zeit nehmen und beim Erstellen der Stellenausschreibung unterschiedliche Personen mit einbinden, damit der Inhalt der auch die Realität widerspiegelt. Oftmals werden die Aufgaben nicht konkret angeführt und nicht klar und deutlich formuliert. Die Stellenausschreibung ist kein Ratespiel. Potenzielle Interessenten sollen rasch herauslesen können, was sie erwartet.

Anforderungen priorisieren! Wesentlich ist auch, rechtssicher auszuschreiben, sprich die rechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten. Das, was man an Anforderungen ausschreibt, ist auch für den nachfolgenden Ausschreibungsprozess gültig. Daher sollte man sich gut überlegen, welche Anforderungen unbedingt erforderlich, welche „nur“ erwünscht sind usw. Dabei gilt: Überzogene Ansprüche wirken auf Bewerber abschreckend, daher besser realistisch »

bleiben. Die festgehalten Anforderungen müssen jedenfalls im späteren Auswahlprozess beobachtbar und beurteilbar sein.

Optimal verbreiten! Es ist bekannt, dass Gemeinden meist nicht über eine prall gefüllte Geldtasche verfügen, daher muss das Insertionsbudget effektiv und klug eingesetzt werden. Mit der Stellenausschreibung möchten man möglichst viele potenzielle Bewerber informieren. Doch welche Ausschreibungs Kanäle nutzt man am besten? Da gäbe es die Gemeinde-Website und eventuell auch jene der Nachbargemeinden, oder die Gemeindezeitung. Auch bieten sich Aushänge an oder aber die Online-Insertion, die Print-Insertion oder sogar die Verbreitung über Social Media wie z. B. Facebook. Klar ist, die Ausschreibungs Kanäle haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Irgendeine Form der Online-Insertion (regional/überregional) sollte auf alle Fälle genutzt werden. Damit ist es auch möglich, das knappe Budget einzuhalten.

Der Ton macht die Musik! Viele Stellenausschreibungen sind sehr förmlich und „steif“ formuliert und gestaltet, sodass man sich fragt, was eine solche Ausschreibung z.B. von einer Kundmachung für eine Bauverhandlung unterscheidet. Der Leser sollte sich nicht denken: „So, wie sich diese Ausschreibung liest und klingt, möchte ich dort wirklich nicht arbeiten!“ Deshalb auf allgemein verständliche Formulierungen und zeitgemäße Sprache achten. Beim Erstellen der Ausschreibung kann man sich



Bernhard Winkler ist Geschäftsführer von Trescon, einer der führenden österreichischen Personalberatungen, die auch eine Expertise im öffentlichen Sektor aufweist.

fragen: „Wie will ich als Gemeinde wirken? Wie eine moderne Verwaltung oder wie eine Ärmel-schonerverwaltung mit dem Touch des klassischen Amtsschimmels?“

Eine attraktive Beschreibung der Gemeinde und der Gemeindeverwaltung zeigt „Für was stehen wir, wo wollen wir hin?“ Die Gemeinde muss sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Das ist für Unternehmen ganz selbstverständlich. Die öffentliche Verwaltung hingegen muss hier noch massiv aufholen und beginnen, vertrieblich zu denken. Nur auf diese Weise wird sie die bestmöglichen zukünftigen Mitarbeiter auf sich aufmerksam machen und gewinnen können. ●