

Zeitgemässes Rekrutieren? Unbedingt!

9 Punkte für die Optimierung der Personalgewinnung

**publicjobs**



# Agenda

- Einführung / Vorstellung
- Kurzreferat (10-15 min.)
- Interaktiver Teil: Nun sind Sie gefordert – Gruppenarbeit in Flüstergruppen (20 min.)
- Do's and Don'ts bei der Rekrutierung (20 min.)
- Diskussion und Fazit

# Einführung

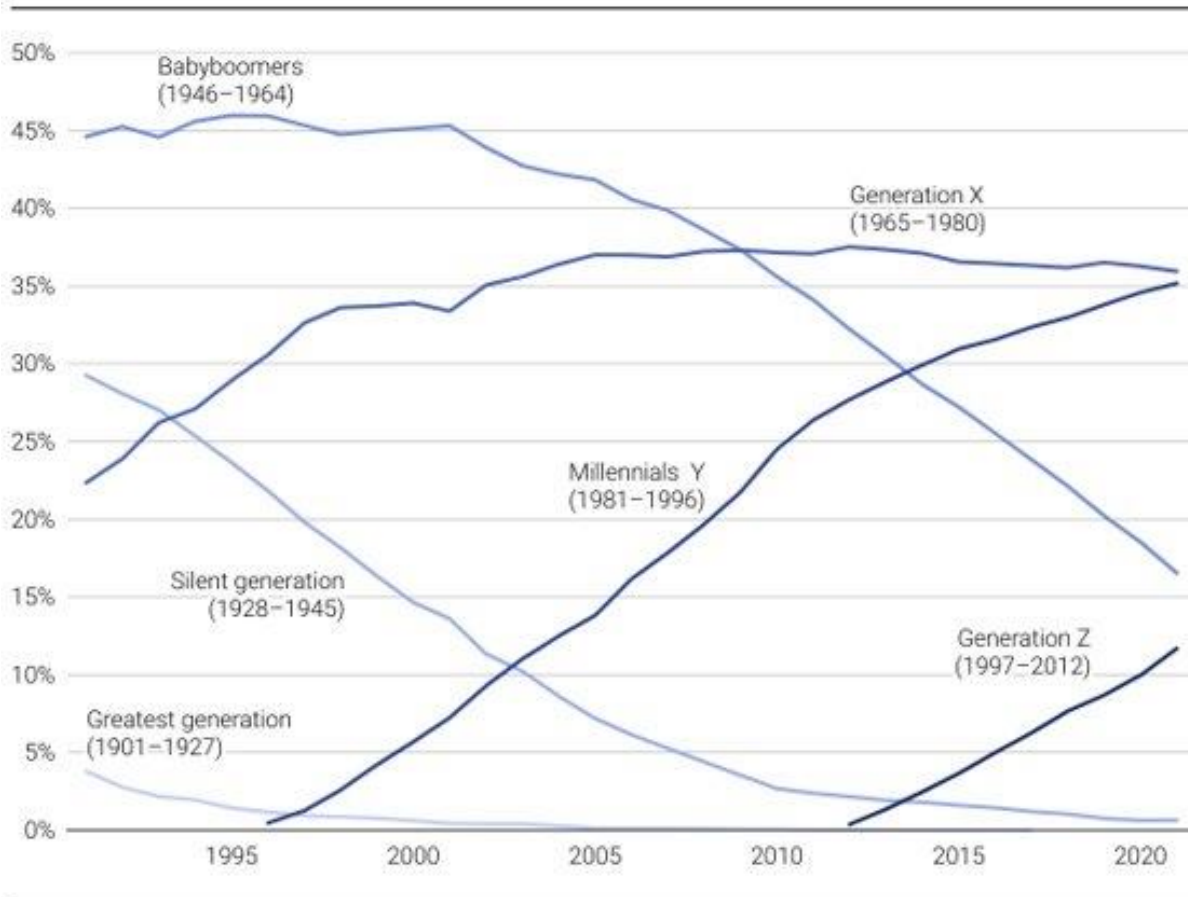
- Thomas Fetescu, Leiter Marketing und Produkt Publicjobs
- Beziehung zum Kanton Aargau
- Was macht Publicjobs eigentlich? Unsere Vision
- Zusammenarbeit mit den Personalfachverbänden der Aargauer Gemeinden (Gemeinden-ag.ch)

# Einführungsreferat

- Aktuell in aller Munde: Active Sourcing, Fachkräftemangel, Social Recruiting ?
- Gibt es die Universallösung für die Rekrutierung?
- Generation X, Y, Z – wird nun alles anders?

# Generationenwechsel im Anmarsch

Erwerbsbevölkerung nach Generation 1991–2021, in %



Quellen: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2022

# Situation Arbeitsmarkt Schweiz

- 2022 Arbeitslosenquote von 2.2 % (!) – die tiefste Quote seit 20 Jahren<sup>1</sup>.
- Teilzeit – ja, aber hauptsächlich für weibliche Arbeitnehmer\*innen (ca. 58%), männliche (ca. 18%) hinken hinterher<sup>2</sup>.
- Schwierige Berufskategorien gemäss Publicjobs Auswertung 2022 (inkl. Gemeinden-ag.ch):
  - Architektur / Bauwesen, Bildungswesen/Kitas, IT und Projektmanagement
  - Oben genannte Kategorien sind unter dem Durchschnitt was Ansichten betrifft

Quellen: <sup>1</sup> = [SECO, 9. Januar 2023](#), <sup>2</sup> = [Schweizerische Arbeitskräfteerhebung SAKE 2021](#)

# Gruppenarbeit - Stellenausschreibung

Sie bekommen eine Stellenausschreibung von einer Gemeinde vorgelegt und können diese kritisch betrachten.

- Was könnte an der Stellenanzeige verbessert werden? (Inhalt, Form, Darstellung etc.)
- Was ist gut? Was ist schlecht?

Dauer ca. 15 min. in Flüstergruppen

Anschliessend Diskussion und Formulieren von Verbesserungsvorschlägen



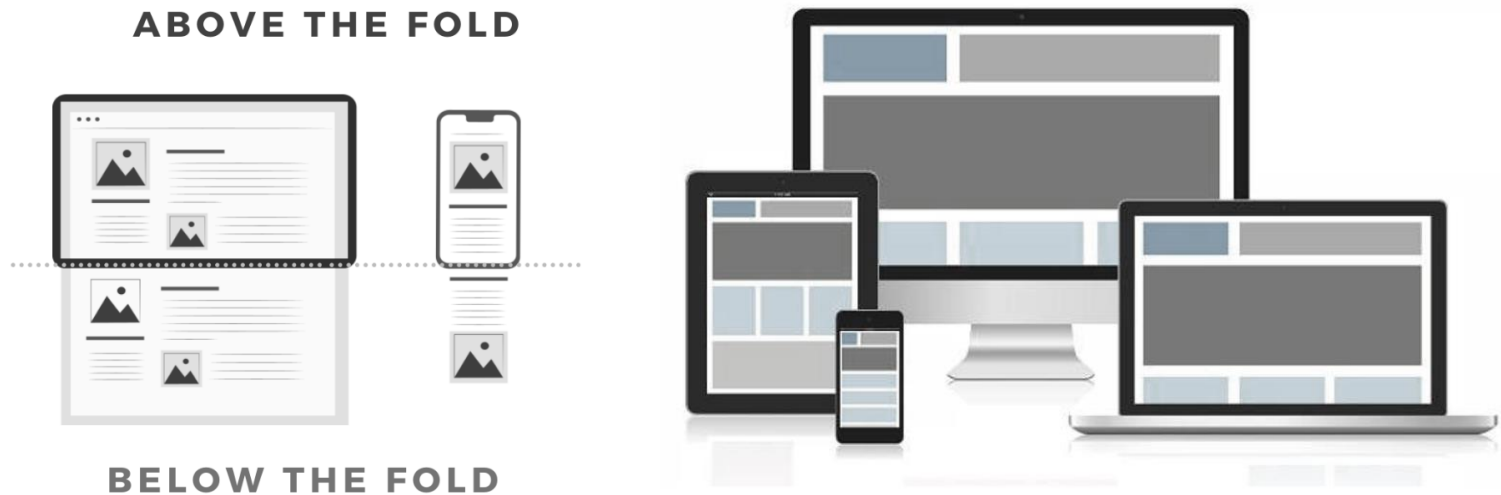
# Verbesserungsmöglichkeiten Stellenanzeige I

- Formale Punkte
  - Du vs. Sie
  - Fliesstext vs. Bulletpoints
  - Copy/Paste ?
- Inhalt
  - Füllwörter und nicht relevante Infos
  - Startdatum
  - Was ist das jetzt genau für ein Job?
- Prozess
  - Wer ist im Rekrutierungsprozess involviert?
  - Wer entscheidet?
  - Wer ist der/die jetzige Stelleninhaber/in?
  - Kontaktmöglichkeiten?



# Verbesserungsmöglichkeiten Stellenanzeige I

- Gestaltung und Maschinenlesbarkeit
  - Bildauflösung und Dimension
  - Keywords und Gewichtung Inhalt?
  - Mobilfähigkeit gegeben?



# Was sollte man dabei also nicht tun?

- Suche nach der «eierlegenden Wollmilchsau»
- Copy / Paste im Inhalt
- Verzicht auf wichtige Informationen zur Stelle
  - Vorgesetzte/r, Team, Aufgaben und Perspektiven
- Inhalt
  - Nichtssagender Jobtitel, Schlechte Jobbeschreibung
  - Verzicht auf Erwähnung der Vorzüge / Alleinstellungsmerkmale
- Prozess «verschleppen»

# Optimierungsmöglichkeiten I

- Es gibt verschiedene Ebenen, die hier betrachtet werden müssen:
  - Inhalt, Struktur, Gestaltung / Auftritt, Bewerbungsprozess, Technologie

Ziel der Stellenausschreibung:

**Potenzielle Zielgruppe auf die Stelle aufmerksam machen, Anreize für eine Bewerbung schaffen und anschliessend mit einem effizienten und transparenten Rekrutierungsprozess überzeugen**

# Optimierungsmöglichkeiten II

## 1. Authentisch sein

- Per du oder per Sie?
- Wie ist die Arbeitsatmosphäre?
- Wie ist das Team?
- Ehrlich kommunizieren und Erwartungen managen

## 2. Geschwindigkeit und Transparenz

- Im Bewerbungsprozess
- z.B. Eingangsbestätigung
- Wie läuft der Bewerbungsprozess und was gilt es zu erwarten?

## 3. Relevante Informationen kommunizieren

- Wer ist der/die Vorgesetzte?
- Wer ist im Rekrutierungsprozess verantwortlich?
- Kontaktangaben / Kontaktmöglichkeiten

# Optimierungsmöglichkeiten III

4. Trümpfe spielen, clever Formulieren
  - Teilzeit (!)
  - Sinnhaftigkeit
  - Echte Mehrwerte / Benefits
  - Was unterscheidet uns als Arbeitgeber\*in von anderen?
5. Richtige Ausschreibungs-Kanäle wählen
  - Bademeister auf Plattform für Soziales?

# 6. Humor, Ironie und Kreativität beweisen



Kanton Zürich  
Finanzdirektion  
Kantonales Steueramt

## Irgendetwas mit Zahlen... (Wertschriftenprüfer/in) 80 - 100%

Wir suchen für unsere beiden Teams jeweils eine motivierte Person, die über den trockenen Berufstitel „Wertschriftenprüfer/in“ hinwegblickt und den Alltag trotz komplexen Fällen (ca. 30%) und Routinetätigkeit (ca. 70%) humorvoll meistert. Unsere Teams sind zwei bunte Haufen (24-60 Jahre), welche aus Visionären (Quereinsteiger/innen), Lebenskünstlern (ehemaligen Bankangestellten), jungen Wilden (Lehrabgänger/innen) und Heads of Everything (dipl. Steuerspezialisten) bestehen..

### Der/Die Wertschriftenprüfer/in:

- Prüft selbstständig die Wertschriftenverzeichnisse von natürlichen Personen
- Beschäftigt sich mit Mitarbeiterbeteiligungen, Erbschaften, Teilbesteuerungen, Dividenden, Aktien, dem Sinn des Lebens und vielem mehr
- Unterstützt die Einschätzungstätigkeit unserer Steuerkommissär/-innen
- Hat regelmässig schriftlichen und telefonischen Kontakt mit Steuerpflichtigen oder deren Vertreter/innen

### Ihr Profil:

- Kaufmännische oder gleichwertige Grundausbildung
- Hohe Selbstmotivation und Offenheit, Neues zu lernen
- Humorvoller und authentischer Charakter
- Entscheidungsfreudigkeit
- Selbständige Arbeitsweise und analytische Denkweise
- Eine klare, verständliche und adressatengerechte Ausdrucksfähigkeit in Ihrer Muttersprache Deutsch

### Was wir nicht suchen, ist jemand der...

- nur den Perfektionismus liebt (Sie würden am Arbeitsvolumen scheitern.)
- seine Steuern hinterzieht
- lauthals erwähnt, dass er/sie Ananas auf der Pizza mag (Ehrlich! Sonst werden Sie es in unseren Teams nicht leicht haben.)

### Was wir im Gegenzug bieten...

- Eine professionelle Einführung inkl. einer dreimonatigen Grundausbildung zu vollem Gehalt
- Eine herausfordernde und selbständige Aufgabe
- Diverse Entwicklungsmöglichkeiten (z.B. im Bereich Führung, Fach, Projekte...)
- Die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, flexible Arbeitszeiten sowie einen modernen Arbeitsplatz in Gehdistanz zum Bahnhof Zürich Altstetten
- Ein motiviertes Team, welches einen respektvollen Umgang pflegt
- Unsere Begeisterung für Ihre besonderen Talente wie z.B. Jonglieren, Breakdance oder vielleicht Ihrer Backkünste?

### Sind Sie motiviert und interessiert? Wir sind es!

Wir freuen uns auf Ihre Online-Bewerbung. Auskünfte zur Stelle erteilen Ihnen: Stéphanie Heinzelmann, Teamleiterin Wertschriftenprüfung Division Süd (26 Jahre und tätowiert - hätten sie nicht erwartet, oder?) Telefon 043 259 60 06 oder Franco Susin, Teamleiter Wertschriftenprüfung Division Nord (59 Jahre und wahrscheinlich etwa so, wie Sie das erwartet hätten oder doch nicht?) Telefon 043 259 61 97.

Ihr neues Umfeld: [www.zh.ch/arbeiten-beim-steueramt](http://www.zh.ch/arbeiten-beim-steueramt)

Jetzt bewerben



<input type="checkbox"/>	Jobtitel	Veröffentlichen ab	Veröffentlichen bis	Anzahl Ansichten
<input type="checkbox"/>	Irgendetwas mit Zahlen...(Wertschriftenprüfer/in)	21.01.2022	18.02.2022	9273

**Blick** TV News Sport Meinung Politik Wirtschaft People Green Mehr

«Niemand, der Steuern hinterzieht»

## Mit diesem schrägen Insertat suchen Steuerbeamte ein neues Gspänli

Die Wertschriftenprüfer im Kanton Zürich suchen auf humorvolle Weise einen neuen Teamkollegen oder eine neue Teamkollegin. Wie gut das Insertat ankommt, ist offen.

Publiziert: 23.02.2022 um 18:30 Uhr



Q 23

KURIOSSES STELLENINERAT

## Zürcher Steueramt sucht Mitarbeitende, die Pizza mit Ana- nas nicht mögen

Publiziert 24. Januar 2022, 04:18

**Bünzlis werden ausgesiebt, Steuersünder sollen es gar nicht erst probieren: Bei der Zürcher Behörde gehts mit viel Witz auf Personalsuche.**

VON  
Fabian Pöschl

# 7. Technologie nicht ignorieren

- Maschinenlesbarkeit und Nutzungsmuster der Bewerbende berücksichtigen
  - Stellenanzeigen so formulieren, dass sie auch gefunden werden - Stichwort Jobtitel, Struktur, Schlagwörter, Synonyme
  - Google Auffindbarkeit und Indexierung
  - Mobile bzw. responsives Layout (!) für verschiedene Endgeräte
  - Bildergrösse(n) – kein Platz «verschenken»
  - Richtige Berufskategorie(n) auswählen

# Und nicht zuletzt..

## 8. Interne Prozesse vorab klären

- Wer ist involviert im Auswahlprozedere?
- Zeitplanung und Verfügbarkeit für Gespräche

## 9. Flexibilität

- In einem Umfeld wo perfekte Kandidaten\*innen immer knapper werden, braucht es Mut für kreative Lösungen – z.B. Job-Sharing, Quereinsteiger\*innen, Potenzial einstellen oder auch ältere Kandidaten\*innen



# Wo also ansetzen bei Verbesserungen?

- Arbeitgeberauftritt / Karriereseite neu gestalten
- Authentisch und echt kommunizieren
- Geschwindigkeit und Flexibilität im Bewerbungsprozess
- Interne Verbindlichkeit & schnelleres Agieren
- Bewerbermanagement einführen und einsetzen
- Stellenanzeigen kritisch analysieren und überdenken
- Richtige Kanäle für die jeweilige Stelle auswählen
- Maschinenlesbarkeit / Suchmaschinen nicht vergessen (!)

# Fragen, Bemerkungen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für weiterführende Diskussionen oder Unterstützung bei der Rekrutierung kontaktieren Sie uns.

Fabian Schneider  
Leiter Kundenentwicklung  
Verwaltung  
078 798 24 24  
[fs@publicjobs.ch](mailto:fs@publicjobs.ch)

Thomas Fetescu  
Leiter Marketing und Produkt  
079 303 51 88  
[tf@publicjobs.ch](mailto:tf@publicjobs.ch)

# 5 Gründe für Publicjobs

1. **Exklusiv für sinnstiftende Arbeitgeber\*innen** – Öffentliche Verwaltung, staatsnahe Organisationen sowie Unternehmen im Dienste des Gemeinwohls können ihre Vakanzen bei Publicjobs veröffentlichen
2. **Etablierte und beliebte Stellenplattform bei Stellensuchenden** - Hohe Akzeptanz und Bekanntheit am Markt. Generationenübergreifende Nutzer\*innenschaft; vom Lehrgänger bis zur gestandenen Projektleiterin Hochbau, der Pflegefachkraft oder dem Fachspezialisten Personalentwicklung
3. **Positionierung** – Eine Stellenplattform exklusiv für sinnstiftende Stellen sticht klar heraus. Arbeitnehmer\*innen orientieren sich stärker an Aspekten wie Arbeitsplatzsicherheit, Flexibilität und Werte. Wir unterstützen Sie bei der Positionierung als Wunscharbeitgeber\*in
4. **Moderne Plattform und Module** – Suchmaschinenoptimiert, Darstellung auf sämtlichen Endgeräten im angepassten, responsiven Layout (PC, Tablets und Mobile), einfache und intuitive Handhabung
5. **Klarer Fokus, keine Ablenkung** – Keine angereicherten („gecrawlte“) Suchergebnisse, keine Duplikate, keine Werbung – sämtliche Inserate auf Kund\*innenwunsch veröffentlicht



# Unsere Vision

Die Swiss Public Services AG bietet einfach nutzbare und preislich attraktive Dienstleistungen für eine **zeitgemässe Positionierung und Personalgewinnung**.

Sinnstiftende, fürs Gemeinwohl engagierte Organisationen sollen als **attraktive Arbeitgeber\*innen** positioniert werden, welche eine spannende Vielfalt von Berufsbildern und interessante Karrierepfade zu bieten haben.

Mit der Verknüpfung verschiedener Rekrutierungslösungen und Plattformen möchten wir uns **aktiv in die Gestaltung der Personalgewinnung einbringen** und so Vorteile für unsere Kund\*innen schaffen.

Unser Dienstleistungsangebot möchten wir stetig ausbauen – gemeinsam mit Ihnen, nach Ihren Bedürfnissen!

