

Bewerber-Management

Wer schnell ist, gewinnt

[28.09.2017] Der War for Talents ist längst in der öffentlichen Verwaltung angekommen. Daher hat sich die Stadt Solingen für das Bewerber-Management von Haufe entschieden – denn für die Stadt war klar, nur wer schnell ist, kann die besten Bewerber für sich gewinnen.

Für Behörden wird es zunehmend wichtiger, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und auf Bewerbungen schnellstmöglich zu reagieren. Das gilt auch für Solingen, eine Stadt der Metropolregion Rhein-Ruhr. Die Stadtverwaltung kümmert sich mit ihren rund 2.000 Beschäftigten um das Wohl der 160.000 Einwohner. Mit all ihren Behörden und Einrichtungen ist die Stadt nicht nur der größte lokale Arbeitgeber, sondern auch verantwortlich für das örtliche Jobcenter. Die Stellen, die es zu besetzen gilt, sind deshalb breit gefächert. Vor allem der Bedarf an hochspezialisierten Fachkräften ist groß – und damit auch der Wunsch nach einer professionellen Bewerberkommunikation und einer schnellen Personalauswahl.

Schnelle Reaktionsfähigkeit zeigt Wirkung

„Gerade bei hochspezialisierten technischen Berufen stehen öffentliche Arbeitgeber immer in direkter Konkurrenz zur Privatwirtschaft“, sagt Frank Beaujean, zuständig für Personalkosten-Controlling und HR-Analytics der Stadtverwaltung. Schnelligkeit ist ein entscheidender Faktor im Kampf um die besten Talente. Vor Einführung des Bewerber-Managements von Haufe wurden Bewerbungen in einer Bewerberverwaltung bearbeitet. Diese umfasste jedoch nur Basisfunktionen, weshalb persönliche Daten, Qualifikationen und erste Einschätzungen zudem manuell in einer Excel-Datei geführt wurden. Der hohe Verwaltungs- und Bearbeitungsaufwand verursachte immer wieder Blockaden. „Eingangsbestätigungen verzögerten sich, wodurch bestimmt einige gute Bewerber abgesprungen sind“, vermutet der Personalmanager. Durch die übersichtliche und zentrale Darstellung aller Bewerbungen in der Software kann die Stadt nun jedem Bewerber noch am Tag des Bewerbungseingangs individuell Rückmeldung geben. Auch die Time-to-Hire hat sich verkürzt und die schnelle Reaktionsfähigkeit auf Bewerbungen zeigt ihre Wirkung: „Wir bekommen oft die Rückmeldung von unseren Mitarbeitern, dass sie sich auch wegen unseres raschen Feedbacks für uns entschieden haben“, berichtet der Experte.

Lange interne Kommunikationswege entfallen

Auch die zeitfressende Abstimmung zwischen Human Resource (HR) und Fachabteilungen wird durch die Software erheblich erleichtert. „Die Führungskräfte erhalten die Unterlagen zeitnah und können auch direkt im System reagieren und ihre Beurteilung abgeben“, erklärt Beaujean. Bei neuen Informationen oder einer Änderung des Bewerbungsstatus wird die Führungskraft benachrichtigt und kann direkt – im Büro oder mobil – Termine, Unterlagen und Beurteilungen einsehen. Lange interne Kommunikationswege entfallen. „Von den Führungskräften kommt durchweg positives Feedback“, sagt er. Zwar kam der Impuls zur Einführung der Software aus der Personalabteilung, das Management sei aber durch die einfache Bedienbarkeit motiviert, sich aktiv in den Prozess einzubringen.

Jede Bewerbung wird gleich bei deren Eingang anhand festgelegter Kriterien systematisch beleuchtet. So wird der Bewerberkreis zügig auf die relevanten Personen begrenzt und führt zu einer übersichtlicheren Bewerberlage. Zu den Kriterien zählen beispielsweise ein bestimmter Abschluss, ein Führerschein oder

die gewünschte Anzahl an Berufsjahren.

Zahl der Bewerbungen steigt jährlich an

Beaujean nennt noch einen weiteren Aspekt: „Immer häufiger muss man Entscheidungen juristisch belegen können – mit der systemgestützten Auswahl und Dokumentation ist das nun kein Problem mehr.“ Und die Zahl der Bewerbungen stieg in den vergangenen Jahren rasant an: „Jährlich erreichen uns mehr als 3.000 Bewerbungen. Das war nicht immer so“, berichtet er.

Gerade bei den gängigen Berufsbildern müssen die sechs Beschäftigten im Recruiting eine Fülle an Bewerbungen bearbeiten. Bei hochspezialisierten Stellen ist die Herausforderung eine andere. Hier gilt es, qualitativ passende Bewerbungen herauszufiltern, was mit Excel eine kaum lösbare Aufgabe darstellt. Der Zenit war im Jahr 2011 erreicht, als die Stadt das örtliche Jobcenter von der Agentur für Arbeit übernahm: 40 neu zu besetzende Stellen und rund 650 Bewerbungen – zusätzlich zu den regulären Bewerbungsverfahren. Zwar bewerkstelligte die Personalabteilung diese Aufgabe noch mit den herkömmlichen Methoden, danach stand aber fest: Ein professionelles Bewerber-Management musste her.

Online-Bewerbung wird erwartet

„Wir haben die Leistungen anhand eines Kriterienkatalogs ausgeschrieben. Dabei ist umantis Talent Management von Haufe als das für uns am besten geeignete Verfahren hervorgegangen“, erklärt Beaujean, der als Projektleiter für Auswahl, Einführung und Betrieb des Bewerber-Managements verantwortlich ist. Wichtige Kriterien waren Übersichtlichkeit und die Anpassungsmöglichkeiten der Software. „Ich kann das Bewerber-Management selbst an unsere Geschäftsabläufe anpassen – bei anderen bedarf es hier der Hilfe des Anbieters oder des Supports“, erklärt er. Auch die neue Option der Online-Bewerbung hebt er hervor. „Die Möglichkeit, sich in nur wenigen Minuten online zu bewerben, wird heutzutage erwartet und in unserem Fall auch rege genutzt“, erklärt Beaujean.

Ausweitung des Systems vorstellbar

Produktiv im Einsatz ist umantis Talent Management seit August 2014 und Frank Beaujean kann sich eine Ausweitung des Systems vorstellen. Kommunale, aber autonom organisierte Unternehmen wie zum Beispiel die Müllentsorgung sind noch nicht in die Lösung integriert. „Die Eingliederung dieser 800 Beschäftigten in das System prüfen wir“, sagt Beaujean. Als Spezialist für Controlling ist er auch an der Business Analytics Funktion interessiert. Kennzahlen, wie die Anzahl an Bewerbungen pro Stelle oder die Time to Hire, sind damit abbildbar. Auch Digitalisierung ist ein Thema. „Technisch ist die Digitalisierung aller Prozesse mit umantis Talent Management problemlos möglich“, berichtet der Personalmanager. Er liebäugelt beispielsweise mit dem Einsatz von Tablets im Bewerbungsgespräch zur Übertragung der Informationen in die Software.

()

Dieser Beitrag ist im Spezial der September-Ausgabe von Kommune21 erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, Solingen