



„WAR FOR TALENTS“ IM ÖFFENTLICHEN DIENST?

Wie die Stadt Solingen Bewerbermanagement von Haufe als Vorteil nutzt

AUF EINEN BLICK

AUSGANGSSITUATION:

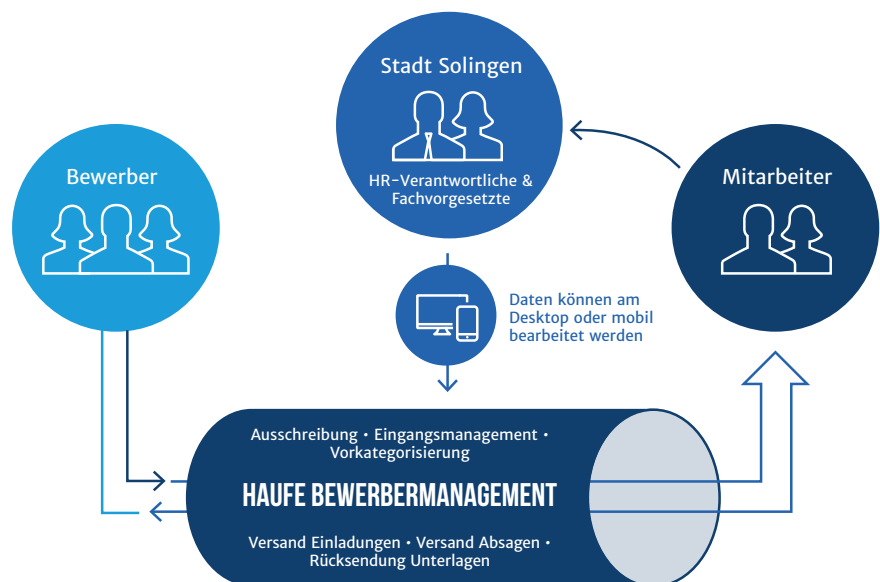
- Umstellung des Bewerbermanagements auf zentrale Softwarelösung
- Einbettung der Software in bestehende Abläufe
- Optimierung der Bewerberprozesse
- Verbesserte Qualität bei ausgewählten Bewerbern

LÖSUNG:

- Haufe Bewerbermanagement

ERGEBNIS:

- Beschleunigung und Optimierung des Recruiting-Prozesses
- Einfachere qualitative Auswahl der Bewerber
- Software ist optimal in bestehende Prozesse eingebettet
- Software ist auch mobil einsetzbar



Man könnte die Stadt Solingen fast schon beschaulich nennen: 160.000 Einwohner, eine Stadtverwaltung mit rund 2.000 Mitarbeitern und natürlich bekannt als das Herzstück der deutschen Schneidwarenindustrie. Nicht umsonst trägt man in Solingen den offiziellen Zusatz „Klingenstadt“. Soweit unterscheidet sich die Stadt in der Metropolregion Rhein-Ruhr nicht wesentlich von anderen dieser Größe. Doch dann kam das Jahr 2011. Die Stadt

übernahm das örtliche Jobcenter von der Agentur für Arbeit: 40 neu zu besetzende Stellen und rund 650 Bewerbungen – zusätzlich zu den regulären Bewerbungsverfahren. Zwar bewältigte die Personalabteilung diese Aufgabe noch mit den herkömmlichen Methoden, danach stand aber fest: Ein professionelles Bewerbermanagement musste her. Denn der War for Talents ist auch in den Verwaltungen angekommen. Die Verantwortlichen waren deshalb

auf der Suche nach einer modernen Softwarelösung, die die Bewerberauswahl optimiert und haben diese im Haufe Bewerbermanagement gefunden.

Die besondere Herausforderung für Frank Beaujean, zuständig für Personalkostencontrolling und Analytics im HR-Bereich der Stadtverwaltung: 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 Fachkräften ist groß. Und das gilt auch für den Wunsch nach einer professionellen Bewerberkommunikation und einer schnellen Personalauswahl. „Gerade bei hoch spezialisierten technischen Berufen stehen öffentliche Arbeitgeber immer in der direkten Konkurrenz zur Privatwirtschaft“, sagt Beaujean.

Gesucht würden Ingenieure, Veterinäre oder auch Spezialisten im Bereich Infrastrukturplanung und da ist Schnelligkeit ein entscheidender Faktor im Kampf um die besten Talente.

Da die Verwaltung dies erkannt hatte, war klar, dass man sich diesen Gegebenheiten anpassen musste. Bis dato basierte das Bewerbermanagement auf einer Verwaltung, in die alle Informationen wie Qualifikationen, erste Einschätzungen der Bewerber oder persönliche Daten händisch in eine Excel-Datei eingefügt werden mussten. Die Folgen lagen für Frank Beaujean auf der Hand: „Eingangsbestätigungen verzögerten sich, wodurch bestimmt einige gute Bewerber abgesprungen sind.“ Mit der Umstellung auf das Haufe Bewerbermanagement ist dies in Solingen Geschichte.

RECRUITING MIT SCHNELLEN ENTSCHEIDUNGSWEGEN

Das A und O des modernen Recruitings – eine schnelle Reaktionszeit – ist mit der neuen Software keine Herausforderung mehr. 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. Natürlich verkürzt sich durch diese Übersichtlichkeit auch die Time-to-Hire. Die Stadt Solingen kann Entscheidungen schneller treffen und die Bewerber umgehend zum Gespräch einladen. Und genau diese Reaktionsfähigkeit ist es, die bereits kurz nach der Einführung des Systems Wirkung zeigte: „Wir bekommen oft die Rückmeldung von unseren Mitarbeitern, dass sie sich auch wegen unseres raschen Feedbacks für uns entschieden haben.“, so Beaujean. Aber auch ein anderer Zeitfresser





„Wir haben die Leistungen anhand eines Kriterienkatalogs ausgeschrieben. Dabei ist das Haufe Talentmanagement als das für uns am besten geeignete Verfahren hervorgegangen. Ich kann das Bewerbermanagement selbst an unsere Geschäftsabläufe anpassen – bei anderen bedarf es hier der Hilfe des Anbieters oder eines Supports“

Frank Beaujean

konnte durch die Software beseitigt werden. „Die Führungskräfte erhalten die Unterlagen zeitnah und können auch direkt im System reagieren und ihre Beurteilung abgeben – eine große Zeitersparnis.“ Denn damit entfällt die oft langwierige Abstimmung zwischen HR und den einzelnen Fachabteilungen. Bei neuen Informationen oder einer Änderung des Bewerbungsstatus wird die Führungskraft benachrichtigt und kann direkt Termine, Unterlagen und Beurteilungen im Bewerberprofil einsehen. Natürlich kann dieser Zugriff jederzeit und von überallher erfolgen – egal ob der Verantwortliche gerade im Büro ist oder mobil unterwegs. Alle Informationen sind jederzeit verfügbar. Lange Kommunikationswege über die Hauspost waren gestern. „Von den Führungskräften kommt durchwegs positives Feedback.“ 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. „Für unsere Führungskräfte bedeutet die Software in erster Linie Arbeitserleichterung und Effizienz“, so der Personalcontroller.

STEIGENDE BEWERBERZAHLEN UND RECHTSSICHERE ENTSCHEIDUNGEN – MIT EXCEL KAUM LÖSBAR

Inzwischen erreichen jährlich mehr als 3.000 Bewerbungen das Personalbüro. Das war nicht immer so: „Die Zahl der eingehenden Bewerbungen ist in den letzten Jahren sehr stark gestiegen“, sagt Beaujean. Noch vor einigen Jahren gingen pro Jahr lediglich wenige Hundert Bewerbungen ein. Gerade bei den gängigen Berufsbildern müssen die sechs Beschäftigten im Recruiting eine Fülle an Bewerbungen bearbeiten. Während dies eher eine quantitative Aufgabe ist, verhält sich das bei den hoch spezialisierten Stellen anders. Hier gilt es, qualitativ passende Bewerbungen herauszufiltern. Mit Excel eine kaum lösbare Aufgabe.

Nun aber wird jede Bewerbung gleich bei deren Eingang anhand festgelegter Kriterien eingeordnet. „Die Vorauswahl läuft nun um Einiges systematischer ab, da wir fest definierte Messgrößen haben, die unsere Bewerber erfüllen müssen.“ So wird der Bewerberkreis schnell auf die relevanten Personen begrenzt und führt zu einer übersichtlicheren Bewerberlage für

HR-Entscheider und Führungskräfte. Zu den Kriterien zählen beispielsweise ein bestimmter Abschluss, ein Führerschein oder die gewünschte Anzahl an Berufsjahren. Aber Beaujean nennt noch einen weiteren Aspekt, der immer wichtiger wird: „Immer häufiger muss man Entscheidungen auch juristisch belegen können – mit der systemgestützten Auswahl und Dokumentation ist das nun kein Problem mehr.“

ANPASSBAR AUF BESTEHENDE ABLÄUFE

Frank Beaujean war vor allem wichtig, dass dem bestehenden System nicht irgendeine Software aufgesetzt wird. Wichtige Kriterien waren für den Personalcontroller neben der Übersichtlichkeit vor allem die Anpassungsmöglichkeiten der Software: „Wir haben die Leistungen anhand eines Kriterienkatalogs ausgeschrieben.

Dabei ist das Haufe Talent Management als das für uns am besten geeignete Verfahren hervorgegangen. Ich kann das Bewerbermanagement selbst an unsere Geschäftsabläufe anpassen – bei anderen bedarf es hier der Hilfe des Anbieters oder eines Supports“. Zudem empfindet Beaujean die bewusste



„Die Software ist extrem einfach zu bedienen und bildet alle relevanten Prozesse übersichtlich ab – eine wirklich gute Mischung. Wir freuen uns auf die vielen neuen Möglichkeiten, die sich mit dem System für uns eröffnen.“

Frank Beaujean

Beschränkung auf wesentliche Funktionalitäten als sehr positiv, da dies zu einer Übersichtlichkeit der Prozesse führe.

Besonders begeistert ist er von der Option der Online-Bewerbung: „Die Möglichkeit, sich in nur wenigen Minuten online zu bewerben, wird heutzutage erwartet, und in unserem Fall auch rege genutzt.“

WEITERE OPTIONEN WERDEN GEPRÜFT

Durch die Einführung des Bewerbermanagements haben sich bei Frank Beaujean noch andere Optionen ergeben. Er kann sich aber eine Ausweitung des Systems vorstellen. So etwa die Einbindung der Müllentsorgung, die aktuell noch nicht in die Lösung integriert ist. „Die Eingliederung dieser zusätzlichen 800 Beschäftigten in das System

prüfen wir natürlich“, sagt Beaujean. Die Business Analytics Funktion stößt ebenfalls auf reges Interesse. Mit ihr lassen sich Kennzahlen, wie die Anzahl an Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle oder die Time-to-Hire abbilden. Und auch Digitalisierung ist ein Thema. „Technisch ist die Digitalisierung aller Prozesse mit Haufe Talent Management problemlos möglich“, so der Personalmanager. „Wir prüfen aber noch, welche Prozesse für uns tatsächlich Sinn machen.“ Alles in allem ist Beaujean sehr zufrieden. „Ich bin wirklich begeistert. Die Software ist extrem einfach zu bedienen und bildet alle relevanten Prozesse übersichtlich ab – eine wirklich gute Mischung. Wir freuen uns auf die vielen neuen Möglichkeiten, die sich mit dem System für uns eröffnen.“



DER ANWENDER

Die Stadt Solingen ist eine kreisfreie Stadt nahe Düsseldorf. In der Stadtverwaltung kümmern sich fünf Dezernate um das Wohl der rund 160.000 Einwohner. Zu deren Aufgabebereichen gehören neben Sicherheit, Finanzen, Planung und Verkehr auch Umwelt, Soziales, Kultur sowie Schulen und Jugendarbeit. In der Kernverwaltung arbeiten rund 2.000 Beschäftigte. Hinzu kommen die Mitarbeiter eigenbetriebsähnlicher Gesellschaften wie Abfall- oder Reinigungsunternehmen. Seit 2011 ist auch das örtliche Jobcenter unter kommunaler Trägerschaft.

Institution:
Öffentlicher Dienst

Branche:
Verwaltung

Standort:
Solingen

Mitarbeiter:
2.000

www.solingen.de



JETZT INFORMIEREN

 00800 55 99 55 00

 kontakt@haufe.com

 [www.haufe.com/
talentmanagement](http://www.haufe.com/talentmanagement)

