



# DREI SCHRITTE ZUR IDEALLÖSUNG

## Haufe Talent Management in den Schwarzwald-Baar Kliniken

### AUF EINEN BLICK

#### AUSGANGSSITUATION:

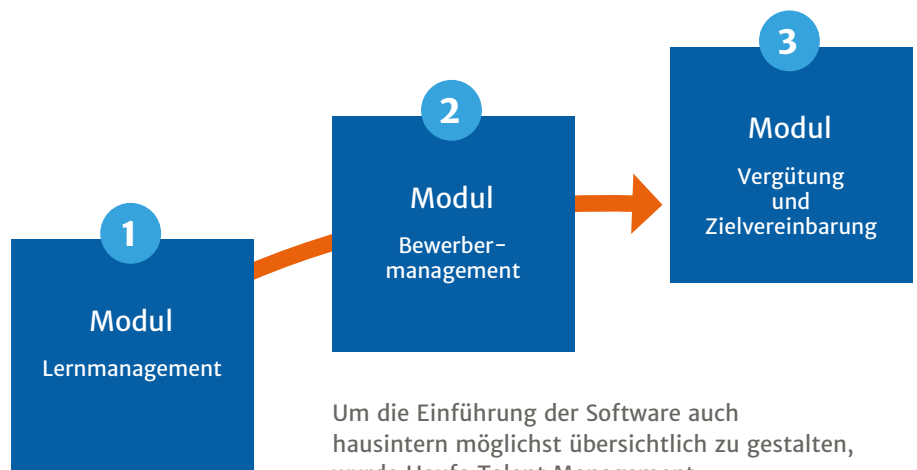
- Einführung Fort- und Weiterbildungsmanagement
- Einführung Bewerbermanagement
- Interne Planung bis jetzt nur per Excel
- Schnittstelle für Lohnbuchhaltungssoftware benötigt

#### LÖSUNG:

- Einführung des Haufe Talent Managements

#### ERGEBNIS:

- Transparente Planung der Fort- und Weiterbildungen
- Schnellere Bearbeitung der Bewerbungen
- Klare, transparente Zielvereinbarungen



Um die Einführung der Software auch hausintern möglichst übersichtlich zu gestalten, wurde Haufe Talent Management Modul für Modul eingeführt

Karin Burtscher ist Personalleiterin. Als solche hat sie beim Schwarzwald-Baar Klinikum die Verantwortung für nicht weniger als 2.800 Mitarbeiter. Vorwiegend sind dies natürlich Ärzte und Pflegekräfte. Aber dazu gehören auch medizinisch-technische Mitarbeiter, Physiotherapeuten und Verwaltungsangestellte. Dazu kommen noch die Auszubildenden und Berufseinsteiger: „Wir bilden rund 210 junge Leute aus. Wir haben eine Krankenpflegeschule, eine Hebammen-

schule und bieten verschiedene Bachelor-Studiengänge im dualen System an.“ Man mag es glauben oder nicht – bis jetzt haben Karin Burtscher und ihre Kollegen das alles mithilfe von Excel-Dateien organisiert. Höchste Zeit, das zu ändern. Die Schwarzwald-Baar Kliniken wollte aber gerade im Bereich „Mitarbeiter finden und Mitarbeiter binden“ einen Schritt weitergehen. Das tut es jetzt mithilfe des Haufe Talent Managements.

Mit vier Stadtorten in Villingen, Schwenningen, Donaueschingen und St. Georgen sind die Schwarzwald-Baar Kliniken ein wichtiger regionaler Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor. Natürlich schlägt sich diese Tatsache in der Anzahl der Bewerbungen nieder. Allein für die Ausbildungsstellen sind es pro Jahr 500 Stück, die ins Haus flattern. Dazu kommen noch 900 bis 1.000 weitere Bewerbungen auf andere Positionen. Hier Excel als Basissoftware einzusetzen, kommt einem großen Aufwand gleich und ist dennoch nicht wirklich zuverlässig: „Für die Personalabteilung ist die Arbeit mit Excel ein immenser Aufwand. Die Daten sind teilweise nicht aktuell“, nennt Karin Burtscher die Probleme, mit denen sie und ihre Mitarbeiter bislang kämpfen mussten.

**„Die Software hat uns wegen der Technologie zugesagt. Sie ist webbasiert, funktional und einfach zu bedienen.“**

Karin Burtscher

Allein der Arbeitsaufwand war es aber nicht, der dafür sorgte, dass sich die Verantwortlichen nach einer neuen Lösung umsehen wollten. Der Fachkräftemangel schlägt gerade im medizinischen Sektor immer stärker durch. Vor allem Ärzte, aber auch medizinisch-technisches Personal sind schwer zu finden: „Für diese Bereiche entsprechendes Personal zu finden, gestaltet sich immer schwieriger“, sagt die Personalleiterin.

Die zwei Herausforderungen der Schwarzwald-Baar Kliniken lagen also auf der Hand: Es ging darum, das Bewerbermanagement schneller und professioneller zu gestalten,

um keine guten Bewerber an andere Häuser zu verlieren. Und bestehende Mitarbeiter sollten besser an das Haus gebunden werden, was vor allem mit einem transparenten Vergütungsmanagement und einer konkreten Weiterbildungsplanung und -zusicherung möglich ist. Es dauerte nicht lang und das Mittel der Wahl war klar: das Talent Management von Haufe. „Die Software hat uns wegen der Technologie zugesagt. Sie ist webbasiert, funktional und einfach zu bedienen“, erklärt Karin Burtscher. Denn natürlich war dem Klinikum daran gelegen, dass die Software ohne langwierige Schulungen eingesetzt und genutzt werden kann. „Das war für uns wichtig, um auch die Akzeptanz bei den Führungskräften zu erreichen“, sagt die Personalleiterin. Außerdem war es möglich, die Softwarelösung mittels Schnittstellen mit dem bestehenden Lohnabrechnungsprogramm zu verbinden.

#### SCHRITT FÜR SCHRITT, MODUL FÜR MODUL

Um die Einführung der Software auch hausintern möglichst übersichtlich zu gestalten, wird in den Schwarzwald-Baar Kliniken das Haufe Talentmanagement Modul für Modul eingeführt. Den ersten Schritt geht man mit dem Fort- und Lernmanagement.

Darauf soll das Bewerbermanagement folgen und im Herbst dann das Modul Vergütung und Zielvereinbarung. Das Fort- und Weiterbildungsmanagement steht deshalb an erster Stelle, weil gerade hier die Steuerung per Excel-Tabelle nur suboptimal möglich war. Die gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildungen für Ärzte dort einzupflegen war zum einen sehr aufwendig, weil mit viel händischer Datenerfassung verbunden. Zum anderen war es so gut wie

unmöglich, einen perspektivischen Bildungsplan zu entwickeln und zu verfolgen. „Es ging uns darum, bedarfsorientierter zu planen: Welche Kompetenzen braucht der Mitarbeiter? Welche Kompetenzen braucht das Unternehmen? Und es ging darum, mit den Weiterbildungsbudgets transparenter und strategischer umgehen zu können.“, so Karin Burtscher. Außerdem hat die Personalabteilung mit der Softwarelösung jetzt die Möglichkeit, zu erkennen, ob genügend Anfragen für eine Fortbildung vorhanden sind. Wenn ja, kann diese inhouse angeboten und somit Kosten gespart werden. „Im weiteren Verlauf planen wir – vielleicht für 2013 – das Portal auch für einzelne Mitarbeiter freizuschalten, damit diese sich beispielsweise für Inhouse-Seminare direkt anmelden und persönliche Daten ergänzen können, die wir in der Personalabteilung gar nicht pflegen“, ergänzt Karin Burtscher.

#### SCHRITT ZWEI: BEWERBERMANAGEMENT

Im nächsten Schritt will man sich bei den Schwarzwald-Baar Kliniken um das Bewerbermanagement kümmern. Bisher wird hier jede einzelne Bewerbung händisch ins System eingepflegt und bearbeitet. Die Bewerbungen kommen ins Haus, die Daten werden in eine Excel-Tabelle übernommen, der Eingang der Bewerbung wird mit einem Schreiben bestätigt. Anschließend werden die Bewerbungen gesichtet und an die jeweiligen Fachbereiche mit der Hauspost geschickt, dort zunächst wieder in den Sekretariaten gesichtet und erst dann an die jeweiligen Führungskräfte weitergeleitet. „Bei vier Standorten kann sich dadurch ein erheblicher zeitlicher Versatz ergeben“, sagt die Personalleiterin und kommt dann auf den entscheidenden Punkt: „Bis wir uns



**„Es ging uns darum, bedarfsorientierter zu planen: Welche Kompetenzen braucht der Mitarbeiter? Welche Kompetenzen braucht das Unternehmen? Und es ging darum, mit den Weiterbildungsbudgets transparenter und strategischer umgehen zu können.“**

Karin Burtscher

melden, haben Bewerber möglicherweise schon bei einem anderen Arbeitgeber zugesagt. Gerade mit Blick auf den Fachkräftemangel ist es für uns eine große Anforderung, diesen Prozess über eine spezialisierte Softwarelösung viel schneller abwickeln zu können. Und viel stärker den Kontakt zum Bewerber zu pflegen“, erklärt sie. Diese Tatsache müsse auch den Fachabteilungen besser kommuniziert werden. „Es geht darum, diesen Prozess mit mehr Transparenz, mehr Schnelligkeit und mit einem höheren Servicelevel intern und extern abzuwickeln.“

Neben einer transparenteren und schnelleren Abwicklung steht aber noch ein weiterer Punkt im Fokus: „Mit der Haufe Software erhoffen wir uns, dass wir Kennzahlen über die einzelnen Bewerberkanäle und Anzeigenmedien erheben können. Es geht darum, die Ausgabenseite in der Personalbeschaffung besser zu beeinflussen“, so die Personalleiterin.

#### **MEHR TRANSPARENZ, MEHR QUALITÄT – DIE PERSONAL-ABTEILUNG ALS DIENSTLEISTER**

Das dritte Modul ist eng mit der Entscheidung verknüpft, die das Klinikum bereits 2008 getroffen

hat. Zu diesem Zeitpunkt wurde für 2.000 Mitarbeiter – ohne Azubis und Ärzte – eine leistungsorientierte Vergütung nach TVÖD eingeführt. Basis für diese Vergütung sind jährliche Leistungsbewertungsgespräche mit den jeweiligen Führungskräften. Auch hier heißt die „Lösung“ bis dato Excel-Datei. Mit einer neuen Betriebsvereinbarung für Ziele und Leistungsentgelt und mit dem entsprechenden Softwaremodul soll das nun anders werden. „Wir hoffen, dass durch die Software auch die Ziele pro Bereich transparent werden und wir einen richtigen Zielkorridor entwickeln“, sagt die Personalleiterin.

Spätestens dann wird die Arbeitsbelastung in der Personalabteilung merklich sinken. „Wir gehen davon aus, dass wir durch die Software mehr Transparenz, mehr Durchsatz und auch Entlastung von administrativen Tätigkeiten erreichen“, sagt Karin Burtscher. Das mühsame Eintippen der Daten wird sowohl beim Fort- und Weiterbildungsmanagement als auch beim Bewerbermanagement und bei der leistungsgerechten Vergütung in Zukunft entfallen. Das heißt auch: „Durch die erhöhte Transparenz und Schnelligkeit versprechen wir uns eine bessere Qualität in der Personalarbeit“, sagt die Personalleiterin und ergänzt: „Die Software von Haufe bietet uns die Möglichkeit, mehr Serviceleistungen für unsere Führungskräfte zur Verfügung zu stellen und die Personalabteilung besser als internen Dienstleister zu positionieren. Das war früher so nicht möglich. Über die Software können wir diese Vision viel besser nach außen bringen – direkt zur Führungskraft.“



## DER ANWENDER

Die Schwarzwald-Baar Kliniken versorgen mit 1.065 Betten jährlich 43.000 stationäre und 100.000 ambulante Patienten in den vier Standorten Villingen, Schwenningen, Donaueschingen und St. Georgen.

Institution:  
Schwarzwald-Baar Kliniken

Branche:  
Gesundheitswesen

Standorte:  
Villingen, Schwenningen,  
Donaueschingen, St. Georgen

Mitarbeiter:  
rund 2.800

[www.sbk-vs.de](http://www.sbk-vs.de)

#### JETZT INFORMIEREN

 +49 89 895 172 44

 [kontakt@haufe.com](mailto:kontakt@haufe.com)

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

