



DER BEWERBUNGSPROZESS HAT SICH MASSIV BESCHLEUNIGT



DER ANWENDER

Das Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie ist eine von 18 Forschungseinrichtungen der Helmholtz-Gesellschaft. Etwa 1.200 Mitarbeiter – davon etwa 600 am Standort Berlin-Wannsee und 600 am Standort Berlin-Adlershof – erforschen komplexe Materialsysteme, die dazu beitragen, Herausforderungen wie die Energiewende zu bewältigen. Wichtige Forschungsthemen sind Solarzellen, solare Brennstoffe, Thermoelektrika und Materialien, um eine neue energieeffiziente Informationstechnologie aufzubauen.

Institution:
Helmholtz-Zentrum Berlin
für Materialien und Energie

Branche: Forschung

Standort: Berlin

Anzahl der Mitarbeiter: 1.200

www.helmholtz-berlin.de

Haufe Talent Management unterstützt das Helmholtz- Zentrum Berlin bei Inter- nationalität und Vielfalt.

EINLEITUNG

Für ein renommiertes Forschungszentrum wie das Helmholtz-Zentrum Berlin wird Internationalität immer wichtiger. Das Institut erforscht neue Energiematerialien, die zu einer klimafreundlicheren Energieversorgung der Zukunft beitragen sollen. Dafür sind internationale Expertinnen und Experten gefragt: Ob Physiker, Ingenieure und Techniker oder Mitarbeiter für die wissenschaftliche Forschung – der Anteil internationaler Spezialisten soll steigen. Um das zu erreichen, hat sich das Forschungszentrum mit der Software Haufe Talent Management Unterstützung für ihr Bewerbermanagement geholt. Denn wer weltweit rekrutieren will, muss über die dafür notwendigen technischen Voraussetzungen verfügen.

„Uns war irgendwann klar: Es muss eine einheitliche und prozessstabile Lösung her“, erklärt Projektleiter Marcus Schubert aus der Personalabteilung des Helmholtz-Zentrum Berlin. Denn Recruiting bedeutete für das Team bis dahin: Arbeiten mit

einer ‚selbstgebastelten‘ Outlook-Lösung und Stellenausschreibungen in Papierform. Der Entscheidung für die Talentmanagementlösung von Haufe ging jedoch ein klar definierter Auswahlprozess voraus. „Wir wollten ein E-Recruiting-System, das alle für uns wesentlichen Merkmale erfüllt. An erster Stelle stand die Vereinachung und Beschleunigung des kompletten Prozesses rund um Stellenausschreibungen, Bewerberverwaltung und -auswahl“, so Schubert. „Und damit einhergehend die Verabschiedung von gedruckten Formularen.“ Zusätzlich war gerade vor dem Hintergrund der Internationalisierungsbestrebungen des Helmholtz-Zentrum Berlins die Mehrsprachigkeit der Recruiting-Lösung ein wichtiger Punkt: „Auch Kandidaten ohne deutsche Sprachkenntnisse sollen sich problemlos bei uns bewerben können“, ergänzt Schubert.

EINFACH, SCHNELL UND DIGITAL

Die Frage nach den wesentlichen Änderungen durch Haufe Talent Management kann der Projektleiter klar beantworten: „Früher war ein Mitarbeiter damit beschäftigt, eingehende Bewerbungen an die Kollegen zu verteilen. Die Bewerbermanagementsoftware unterstützt heute ein Referentenmodell, das klar regelt,



DER BEWERBUNGSPROZESS HAT SICH MASSIV BESCHLEUNIGT

welcher Personalsachbearbeiter für den jeweiligen Fachbereich des Bewerbers zuständig ist“, so Schubert. „Das ermöglicht uns eine optimale Betreuung von Mitarbeitern und Kandidaten.“

Nicht nur einfacher, sondern auch schneller ist der Recruiting-Prozess des Helmholtz-Zentrum Berlins geworden. „Der komplette Verwaltungsakt rund um die Besetzung einer freien Stelle hat sich massiv beschleunigt“, sagt Schubert. Dauerte früher beispielsweise die Beantragung einer Stellenausschreibung etwa 14 Tage, konnte dieser Prozess durch die digitale Erstellung in der Software auf nunmehr nur zwei Tage reduziert werden.

INTERNATIONALITÄT UND DIVERSITY WERDEN GROSS GESCHRIEBEN

Ein weiterer Punkt, der mithilfe von Haufe Talent Management verbessert werden konnte, ist die Prozesssicherheit bei der Einbindung einzelner Benutzergruppen. „Das Thema Gleichbehandlung hat bei uns seit jeher einen hohen Stellenwert“, erklärt Annelie Barnhusen-Senftleben, stellvertretende Personalleiterin am Helmholtz-Zentrum Berlin. „Uns ist wichtig, dass sowohl dem Betriebsrat, als auch dem Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung die für sie relevanten Bewerbungen zugänglich gemacht werden.“ Die Talentmanagement-Lösung ermöglicht den jeweiligen Ansprechpartnern aber nicht nur den Zugriff, sondern informiert diese auch proaktiv über neue Bewerbungen und dokumentiert deren Einbeziehung in den Prozess. Neben internen Schnittstellen wie dieser, ermöglicht die Softwarelösung auch die Integration externer Plattformen. „Haufe passt die Software individuell auf die Kundenbedürfnisse an“, so Schubert. „Wir wollten zum Beispiel eine Schnittstelle zu von uns präferierten internationalen Ausschreibungsplatt-

formen. Hier hat Haufe für uns eine schnelle und einfache Lösung gefunden – und wir müssen nun lediglich einen Regler von rechts nach links schieben, um den Recruiting-Prozess über Deutschland hinaus auszuweiten.“

AUCH INTERN EIN ERFOLG

Bereits bei der Implementierung war Schuberts erster Eindruck von Haufe sehr positiv: „Ich muss wirklich sagen, wir waren begeistert, wie die Implementierung verlief“, so der Projektleiter. So sei nicht nur alles im definierten Zeit- und Kostenrahmen umgesetzt, sondern auch auf Änderungswünsche schnell und professionell reagiert worden. „Haufe konnte problemlos in unsere und auch in die Bewerber-Perspektive schlüpfen. Diese Erfahrung hat uns sehr geholfen.“

„Der komplette Verwaltungsakt rund um die Besetzung einer freien Stelle hat sich massiv beschleunigt.“

Marcus Schubert, Projektleiter

Die Entscheidung für Haufe fiel letztlich auch aus einem ganz einfachen Grund: Dem guten Preis-Leistungs-Verhältnis. Denn die Anwendung ermöglicht nicht nur die drei Hauptauswahlkriterien des Helmholtz-Zentrum Berlins – Schnelligkeit, Prozesssicherheit und Mehrsprachigkeit – sondern bietet als webbasierte Lösung ein hohes Maß an Flexibilität. Das Fazit der Personalabteilung nach einem Jahr Haufe Talent Management ist durchweg positiv: Auf 160 Ausschreibungen erhielt das Forschungszentrum rund 4.500 Bewerbungen, die Hälfte davon von internationalen Kandidaten – ein klarer Erfolg. „Auch intern findet die Talent Management-Lösung große Akzeptanz“, sagt Schubert. „Alle arbeiten sehr gern mit dem System.“

DIE HERAUSFORDERUNG

- + Erreichung internationaler Bewerber
- + Aufwendige und komplexe Prozesse
- + Formulare in Papierform
- + Einbindung von Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung

DIE LÖSUNG

Das Bewerbermanagement der Haufe Talent Management Software deckt den kompletten Prozess zur Neubesetzung einer Stelle in digitaler Form ab und erleichtert die schnelle und transparente Kommunikation zu internen Stakeholdern sowie zu Kandidaten.

DAS ERGEBNIS

- + Hohe Flexibilität durch individuelle Anpassungen wie Schnittstellen und Zugriffsrechte für einzelne Benutzergruppen
- + Digitalisierung des gesamten Prozesses und Steigerung der Online-Bewerbungen auf fast 100 Prozent
- + Schnellere Beantwortung eingehender Bewerbungen
- + Durchschnittlich knapp 30 Bewerbungen pro offener Stelle – 50 Prozent davon international

JETZT INFORMIEREN

-  +49 89 895 172 44
-  kontakt@haufe.com
-  www.haufe.com/talentmanagement

