

MARKT

Digitalisierte Prozesse

Bewerbermanagement-Software optimiert Personalsuche

Im Wettlauf um die besten Talente müssen Arbeitgeber des Gesundheitswesens kreativ sein. Um alle Herausforderungen zu meistern, die sich rund um Stellenausschreibungen und -besetzungen ergeben, setzt die Diakonie Rhein-Kreis Neuss auf ein professionelles Bewerbermanagement.

Von Philipp Wilhelm

Neuss // Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist nach wie vor eklatant. Effiziente Prozesse und flexiblere Arbeitsbedingungen sollen helfen, die Berufe im Gesundheitswesen attraktiver zu machen und offene Stellen schneller zu besetzen. Der Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden ist auch bei der Diakonie Rhein-Kreis Neuss hoch, was für die Personalabteilung eine große Herausforderung ist. Mit einem professionellen Bewerbermanagement wollte die Diakonie ihre Abläufe daher optimieren und die Entscheidungsprozesse im Bewerbungsverfahren verkürzen.

Bevor die Entscheidung fiel, das Verfahren zu zentralisieren, war der Träger im Bewerbungsverfahren analog unterwegs. Die Ausschreibungen in den diversen Stellenbörsen erfolgten in der Regel manuell, da jedes Portal ein anderes Textformat vorschrieb. Bewerbungsmappen kamen dezentral und häufig noch in Papierform direkt in den verschiedenen Häusern an. Transparenz und die Möglichkeit zur schnellen Nachverfolgung der Abläufe waren nur mit sehr hohem Aufwand zu realisieren. Bewerbende mussten zuweilen längere Wartezeiten in Kauf nehmen, bevor die Unterlagen die zuständigen Sachbearbeiter erreichten. „Der Handlungsbedarf war also hoch“, erinnert sich Melanie Welp-Bach, Personalfachkauffrau bei der Diakonie Rhein-Kreis Neuss. Sie regte daher beim Vorstand die Implementierung eines zentralen Bewerbermanagementsystems an, um das bisherige Verfahren zu automati-

sieren, die Abläufe zu beschleunigen und bessere Ergebnisse zu erzielen.

Mit dem Mitarbeiterempfehlungstool Firstbird hatte die Diakonie bereits den ersten Schritt in die Digitalisierung der Personalbeschaf-

den zu haben“, erklärt Bernd Gellrich, Vorstand der Diakonie Rhein-Kreis Neuss.

Mitte August 2020 wurde die Bewerbermanagement-Software bei einem Vor-Ort-Termin in Neuss im Detail vorgestellt. Die Flexibilität der Lösung, ihre hohe Integrationsfähigkeit in vorhandene Umgebungen sowie die einfache Bedienung konnten die Entscheidungsträger sowie die vorgesehenen Anwender überzeugen. Dennoch nahm man sich bei der Diakonie ausreichend Zeit für die Prüfung weiterer Lösungen sowie für die Klärung offener Fragen mit den Experten des Dienstleisters. „Die Unterstützung durch MHM HR war in dieser Phase vorbildlich“, erinnert sich Melanie Welp-Bach. „Wir hatten jederzeit einen festen Ansprechpartner, der alle offenen Punkte kompetent klärte. Unter dem Strich hat einfach alles gestimmt.“

Die endgültige Entscheidung zugunsten des Anbieters erfolgte Mitte November. Innerhalb weniger Wochen ging die Implementierung Schritt für Schritt und im engen Schulterschluss mit den Mitarbeitenden der Diakonie über die Bühne. Bis

fung getan. Ein Bewerbermanagement sollte das System ergänzen und in diesem Bereich viele Schritte automatisieren. „Insbesondere in der Gesundheitsbranche spitzt sich der Fachkräftemangel immer mehr zu. Im Personalmanagement ist dort ein erheblicher Investitionsstau zu beobachten. Es ist daher höchste Zeit, sich in Sachen Bewerbermanagement professionell aufzustellen, und wir sind froh, mit MHMeRECRUITING die für uns passende Lösung gefun-



Melanie Welp-Bach.

Foto: Diakonie Rhein-Kreis Neuss

gruppen zu verbreiten. Eingehende Bewerbungen werden über diese Schnittstelle direkt an das Bewerbermanagement-System übergeben, weiterverarbeitet und gepflegt. Die zuständigen Fachkräfte in den Einrichtungen legen dann die digitalen Bewerbungsunterlagen an zentraler Stelle im System ab. Die Software bietet ein breites Funktionsspektrum, ermöglicht etwa eine automatische Terminvereinbarung für ein Bewerbungsgespräch. Kann ein Personalverantwortlicher sich nicht sofort mit einer Bewerbung befassen, erfolgt nach wenigen Tagen eine Erinnerung an den Vorgang. Dadurch ist dafür gesorgt, dass Kandidaten nicht verloren gehen und ihre Bewerbung bis zum Abschluss eines Vorgangs präsent bleibt.

Ende Januar 2021 war das System mit allen notwendigen Schnittstellen eingerichtet, lief ohne Probleme und konnte in den Produktivbetrieb gehen. „In den ersten sechs Monaten nach der Einführung konnten schon über 600 Bewerbungseingänge über die Bewerbermanagement-Software verzeichnet werden“, so die Personalrecruiterin der Diakonie.

Komfortabel und transparent

Durch die digitale Lösung ist das Recruiting heute wesentlich komfortabler und transparenter. Über eine speziell entwickelte Schnittstelle wurde auch die Stellenbörse der Diakonie Deutschland mit in die Lösung eingebunden, um Stellenausschreibungen großflächig an die richtigen Ziel-

Der Arbeitsalltag von Melanie Welp-Bach ist durch den Einsatz des Bewerbermanagement-Systems spürbar komfortabler geworden: „Die automatisierten Abläufe reduzieren den Zeitaufwand für das Recruiting deutlich und haben die damit verbundenen Arbeitsschritte für uns bequemer gemacht.“ Sie und ihre Kollegen konnten nach einer kurzen Einführung die Software problemlos bedienen und die Daten eigenständig pflegen. „Und wenn wir wirklich einmal vor einem Problem stehen, hilft uns der sehr engagierte Kundensupport von MHM HR“, so die Personalfachfrau.