

RECRUITING MIT BEWÄHRTEN DIGITALEN PROZESSEN OPTIMIEREN

AWO Bremerhaven setzt beim Bewerbermanagement auf MHMeRecruiting

Zwischen 250 bis 300 Bewerbungen gehen bei der AWO in Bremerhaven monatlich ein. Um die bis dato manuell durchgeführten Prozesse rund um die Stellenausschreibungen zu optimieren, setzt der Wohlfahrtsträger seit dem Sommer 2022 die Softwarelösung MHMeRecruiting ein. Die Digitalisierung hat die Prozesse beschleunigt und transparenter gemacht – und damit auch wichtige Weichen gestellt, um im „War for Talents“ qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Der AWO Kreisverband Bremerhaven e.V. ist Teil der dezentral organisierten deutschen Arbeiterwohlfahrt e.V. – einem der sechs Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in Deutschland. Mehr als 1.350 hauptamtliche Mitarbeiter kümmern sich in der norddeutschen Stadt sowie im Umland um die sozial Schwächeren der Gesellschaft. Das Dienstleistungsspektrum reicht von der Kinder- und Familienbetreuung über Programme für Arbeit und Bildung oder die Suchthilfe bis hin zur Migrationsberatung. Hinzu kommt die Betreuung älterer Mitbürger. Hier gehören Pflegedienste, Pflegeheime, die Tagespflege von Senioren, aber auch betreutes Wohnen zu den Leistungen des Wohlfahrtsverbandes.

Teilhabe am sozialen Leben zu ermöglichen, ist ein wesentliches Ziel der AWO. Das erfordert neben ehrenamtlicher Unterstützung vor allen Dingen gut ausgebildete Mitarbeiter, die aufgrund des anhaltenden Fachkräftemangels nur schwer zu finden sind. Um die Bewerbungsprozesse zu vereinfachen, transparenter zu gestalten und damit zu beschleunigen, fiel bei der AWO Bremerhaven daher im Sommer 2022 die Entscheidung, ein softwaregestütztes Bewerbermanagement zu etablieren.

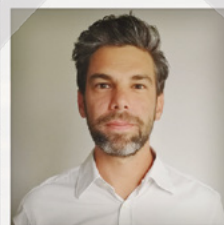
BEWERBUNGEN DIGITALISIEREN UND ZENTRALISIEREN

Bis dato gingen die Bewerbungen auf unterschiedlichen Wegen ein. Viele der monatlich etwa 250 bis 300 Bewerber meldeten sich per E-Mail. Ein großer Teil der Unterlagen kam aber immer noch auf dem klassischen Postweg an. Diese wurden dann per Hauspost an die knapp 60 Einrichtungen verteilt. „Das war nicht nur organisatorisch, sondern auch datenschutzrechtlich eine Herausforderung“, erklärt Sebastian Rannacher, HR Director der AWO Bremerhaven. „Darüber hinaus dauerte es lange, bis Bewerber Antwort

bekamen. Bei dem aktuellen Fachkräftemangel ist das natürlich fatal. Kandidaten sagten oft anderen Stellen zu, weil unsere Reaktion nicht zeitnah kam.“ Die manuelle Bearbeitung erschwerte es zudem, festzustellen, ob ein Bewerber überhaupt Rückmeldung erhalten hatte. „Es fehlte einfach hinten und vorn an Transparenz, weshalb wir uns entschieden haben, ein digitales Bewerbermanagement einzuführen“, so Rannacher.

STANDARDISIERTE ABLÄUFE FÜR SCHNELLERE AUSWAHLPROZESSE

In der Personalabteilung der AWO Bremerhaven sind inklusive des HR Directors sieben Mitarbeiter für die tägliche Abwicklung der klassischen HR-Prozesse verantwortlich. Bewerbungen werden nach einem zweistufigen Verfahren bearbeitet. Nach der Vorauswahl durch den HR Director gehen die Bewerbungsunterlagen zunächst an die jeweiligen Fachbereichsleitungen. Diese geben eine erste Einschätzung darüber ab, ob und für welche Einrichtung eine Bewerbung passt. Erst nach dieser Zuordnung gehen die Unterlagen zur gründlichen Beurteilung an die Leitung der jeweiligen Einrichtung. Auf diese Weise wird verhindert, dass die internen Organisationen miteinander um Bewerber konkurrieren.



Sebastian Rannacher

HR Director der AWO Bremerhaven

Die AWO als Wohlfahrtsträger legt ein besonderes Augenmerk darauf, im Bewerbungsverfahren den Schwerbehindertenstatus setzen zu können. Auch der Betriebsrat muss in den Auswahlprozess eingebunden werden. „Ich bin ein großer Fan davon, wenn Prozesse durch eine Software auf sinnvolle Art und Weise vorgegeben werden“, erklärt der HR Director. „Es muss aber auch die Option bestehen, die Software individuell an unsere Bedürfnisse anzupassen. Hier hat MHMeRecruiting ganz klar durch umfassende Standardoptionen und gleichzeitig Flexibilität gepunktet.“ So ist in der Lösung bereits standardisiert vorgesehen,



© AWO Bremerhaven/Simone Hryzyk

Führungskräfte in den Prozess einzubinden, um die jeweiligen Kandidaten auf ihre Eignung zu überprüfen. „Bei anderen Softwareanbietern muss man dafür individuelle Prozesse anstoßen. Dafür fehlt uns einfach die Zeit“, bringt es Rannacher auf den Punkt.

SCHNELLE INBETRIEBNAHME

Bei der AWO gibt es fest etablierte Einkaufsprozesse, die einzuhalten sind. So müssen zum Beispiel die Investitionskosten von der Geschäftsführung freigegeben werden. Dennoch lief der Auswahlprozess für das neue Bewerbermanagement in einem vergleichsweise eng gesteckten Zeitrahmen ab. In die Endauswahl kamen drei Lösungen, die sich das Team im Detail vorstellen ließ. Der Zuschlag ging am Ende des Auswahlverfahrens an MHMeRecruiting. „Das Gesamtpaket von MHM HR hat uns überzeugt und deckt sich mit unseren Anforderungen“, erläutert Rannacher. „Zudem stimmt das Preis-Leistungs-Verhältnis.“

In weniger als zwei Monaten konnte das digitale Bewerbermanagement bei der AWO Bremerhaven in den praktischen Betrieb gehen. Der gesamte Prozess wurde durch das Support-Team von MHM HR begleitet. Die Spezialisten stehen auch heute noch bei allen Fragen rund um das Bewerbungsmanagement zur Verfügung. Für Sebastian Rannacher war bereits die Einführungsphase ein Heimspiel. Er kannte MHMeRecruiting von seinem vorherigen Arbeitgeber und konnte daher die bekannten Prozesse in die IT-Umgebung der AWO integrieren und auch seine Kollegen dabei mitnehmen.

STRUKTURIERTE DIGITALE PROZESSE BESCHLEUNIGEN ABLÄUFE

Derzeit nutzt die AWO Bremerhaven die klassischen Funktionen der Recruitingsoftware. Um die Bewerbungsschwellen möglichst niedrig zu halten, verzich-

tet man auf ein Anschreiben und wirbt bei den Stellenausschreibungen auch damit. Bewerber reichen lediglich ihren Lebenslauf und die Kontaktdaten ein. Auch der übrige Schriftverkehr mit den Bewerbern läuft über das System. Dazu gehört das schnelle Feedback auf eine Bewerbung ebenso wie die Anforderung weiterer Dokumente oder Nachweise über Qualifikationen, die für eine Stelle erforderlich sind. Auch der Talentpool ist bereits im Einsatz. In diesem speichert der Wohlfahrtsträger Profile von potenziell interessanten Kandidaten, für die es aktuell keine passende Stelle gibt – natürlich nur mit deren Einverständnis. Die Anhörung des Betriebsrats wird ebenfalls über das Bewerbermanagement organisiert.

In naher Zukunft soll noch der JobAgent in Betrieb genommen werden: Über die Newsletter-Funktion können sich Bewerber über aktuelle Stellenangebote informieren lassen. Zudem plant die Personalabteilung, künftig die Interviews mit den Bewerbern über die Lösung von MHM HR anzulegen. „So können wir sicherstellen, dass alle Schritte, die wir mit einem Bewerber gehen, jederzeit transparent sind und wir jederzeit nachvollziehen können, an welchem Punkt wir stehen“, erklärt Rannacher.

MHMeRecruiting ist im Personalwesen der AWO Bremerhaven mittlerweile fest etabliert. Die Bearbeitung von Bewerbungen hat sich beschleunigt, was die Attraktivität des Wohlfahrtsträgers als Arbeitgeber deutlich verbessert hat. Kandidaten wissen jetzt erheblich schneller, welchen Status ihre Bewerbung hat. Zudem konnte die AWO viele Abläufe automatisieren. Bewerberdaten stehen inzwischen für alle Fachbereiche und Einrichtungen zentral und digital abrufbar bereit. Damit werden Prozesse transparenter und Bewerbungsvorgänge lassen sich deutlich schneller abwickeln. ■



Philipp Wilhelm,
Freier Autor in München