



habila

Mehr Möglichkeiten

EINE LÖSUNG, DIE AUCH DEN BETRIEBSRAT SOFORT ÜBERZEUGT **HABILA SETZT BEIM BEWERBER- MANAGEMENT AUF MHM HR**

Um dezentrale Recruiting-Prozesse zu vereinheitlichen und die Bewerbererfahrung zu verbessern, entschied sich die gemeinnützige **Habila GmbH** für **MHM eRECRUITING**. Heute profitiert das Unternehmen von einem schnellen, einfachen Bewerbungsverfahren, das alle Beteiligten überzeugt. Im nächsten Schritt soll auch das Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm **Firstbird** eingeführt werden.

habila

Mehr Möglichkeiten

Die **Habila GmbH** bietet in 22 Städten und Gemeinden in Baden-Württemberg ein vielfältiges Dienstleistungsangebot in den Bereichen Wohnen, Arbeiten, Bildung und Freizeit für circa 1.600 Menschen mit Behinderung an. Damit unterstützt sie diese auf ihrem Weg zu mehr Selbstständigkeit und Selbstbestimmung. Das **gemeinnützige Unternehmen** ist eine hundertprozentige Tochter des **Kommunalverbands für Jugend und Soziales Baden-Württemberg** mit Sitz in Stuttgart. Es beschäftigt derzeit rund 1.400 Mitarbeiter und hat ein Umsatzvolumen von knapp 80 Millionen Euro pro Jahr. Zur Habila gehört auch die Tochtergesellschaft Insiva GmbH, eine Inklusionsfirma mit dem Ziel, anspruchsvolle Arbeitsplätze sowie **Qualifizierungsangebote für Menschen mit Behinderung** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.



DIE ANFORDERUNGEN

Die Verwaltungszentrale der **Habila** befindet sich in Tübingen, die einzelnen Standorte agieren aber weitgehend autonom. Eine Analyse der Personalgewinnung ergab 2017, dass es große Unterschiede gab, wie die Standorte ihr Bewerberverfahren durchführten: Während die einen noch Eingangsbestätigungen per Post verschickten, hatten andere bereits einen digitalen Workflow. Schnell war klar, dass Optimierungsbedarf bestand. Da zudem die DSGVO umgesetzt werden musste, beschloss die **Habila**, ein einheitliches, standortübergreifendes Bewerbermanagement-System einzuführen. Denn mit dem bisherigen Flickenteppich an Verfahren war es schwer, die Datenschutzvorgaben einzuhalten.

2018 begann das Unternehmen damit, nach einer geeigneten Lösung zu suchen. Da in dieser Zeit eine Umfirmierung bevorstand, setzte man sich auch mit dem Markenbildungsprozess auseinander. Daher wünschte sich die **Habila** ein System, mit dem sich neben dem Bewerbermanagement auch die verschiedenen dezentralen Unternehmensauftritte unter der neuen Marke vereinheitlichen ließen. Nachdem die Projektverantwortlichen einige Lösungen evaluiert hatten, stand die Entscheidung schnell fest. Philipp Schneider, Referent Personalcontrolling bei der **Habila**, erinnert sich: „**MHM HR** hat uns sofort überzeugt. Die Lösung bietet genau das, was wir brauchen, zu Konditionen, die für uns passen. **Besonders gefallen hat uns, wie das Thema Datenschutz umgesetzt ist.** Außerdem ist die Lösung so schön unkompliziert. Wir können die Benutzerverwaltung zum Beispiel selbst machen und müssen uns dafür nicht jedes Mal an ein kostspieliges Servicecenter wenden.“

Auch **die fünf verschiedenen Betriebsratsgremien der Habila** waren nach einer Vor-Ort-Präsentation schnell überzeugt und unterstützten die Einführung des neuen Systems.



DIE HERAUSFORDERUNG

Eine Herausforderung war, dass Großstandorte mehrere Ausschreibungen zu einem Thema hatten. Dadurch war zunächst nicht klar erkennbar, welche Bewerbungen welches Haus betrafen. Dieses Problem ließ sich jedoch schnell mit einer Zusatzfeldfunktion beheben. So konnten für einen Großstandort zum Beispiel zwölf Unteradressen angelegt werden. Diese sind so hinterlegt, dass auch **Google for Jobs** sie einlesen kann. Der zuständige Sachbearbeiter sieht nun sofort, welche Stelle welcher Einrichtung zugeordnet ist. Philipp Schneider freut sich: „**Das Schöne ist, dass die Programmstruktur sehr stringent aufgebaut ist.** Es gibt einen

ganz klaren Ablauf, wie der Prozess durchgehen muss. Und trotzdem kann man an manchen Stellen anpassen und Zusatzinformationen einpflegen. Insofern gab es eigentlich keine Probleme, die wir nicht hätten konstruktiv lösen können.“

DAS ERGEBNIS



Für den neuen Markenauftritt hat die **Habila** neue, auf verschiedene Bewerbergruppen abgestimmte Stellenangebote designt. Die Anzeigschaltung ist direkt mit dem Bewerbungsprozess im System gekoppelt. Dabei ermöglicht es die **Multiposting-Funktion**, eine Ausschreibung automatisch auf verschiedenen Kanälen zu platzieren. Liegt bei einem Bewerber offensichtlich eine Schwerbehinderung vor, wird die örtliche Schwerbehindertenvertretung in den kompletten Auswahlprozess eingebunden. Auch dieser Fall ist im System abgebildet.

Unterlagen von qualifizierten Bewerbern, die für die ausgeschriebene Stelle keine Zusage erhalten, kann die **Habila** nach deren **Einverständnis im Talentpool** speichern. So kann sie die Kandidaten bei künftigen Besetzungen direkt kontaktieren und spart sich im besten Fall eine Ausschreibung. Möchte ein Bewerber andererseits, dass seine Daten gelöscht werden, ist auch dieses schnell und einfach möglich, sodass sich die Datenschutzerfordernungen unkompliziert einhalten lassen.

Insgesamt ist das Bewerbungsverfahren jetzt an allen Standorten **einheitlich, schneller und einfacher** geworden. Unterlagen müssen nicht mehr per Post verschickt werden und gehen nicht mehr unter Papierstapeln verloren. Bewerber erhalten zeitnah Rückmeldung. Zudem sind interne Verantwortlichkeiten und Abläufe klar geregelt. Jeder der Beteiligten sieht im System jederzeit, in welchem Status sich eine Bewerbung befindet.

DER AUSBLICK



Künftig wird die **Habila** auch das Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm **Firstbird** einführen, das in **MHM eRECRUITING** integriert ist. Dieser Recruiting-Kanal ist für das Unternehmen besonders interessant. Denn Umfragen haben gezeigt, dass in der Branche Empfehlungen und Mund-zu-Mund-Propaganda die besten Medien sind, um auf sich aufmerksam zu machen. So wird es der **Habila** künftig noch besser gelingen, Mitarbeiter zu gewinnen, die ins Unternehmen passen und die Firmenphilosophie teilen.

DURCH DIE EINFÜHRUNG VON MHM HR HABEN WIR EINEN GROSSEN SPRUNG NACH VORNE GEMACHT,

sowohl was die User Experience für die Bewerber als auch die für die Bearbeiter anbelangt. Die einfache Eingabemaske macht es Kandidaten sehr leicht, sich zu bewerben. So hilft uns das System dabei, einen guten Eindruck zu hinterlassen und Bewerber zu halten.

Joachim Kiefer,
Geschäftsführer der Habila



Dashboard | Ausschreibungen | Bewerbungen | Talent Pool | Veranstaltungen | Administration

Bewerbungen (139)

Fotograf	Name	Ausschreibung	Manager	Status	Publikationskanal	Dispositionierung	Tag	aktualisiert am
	Lehner, Beate	Verkaufsdirektor (m/w)		Vertrag abgeschlossen	Homepage			17.6.13 12:12
	Kellwieser, Wilma	Verkaufsdirektor (m/w)	Oliver Bino-Geltes	Vertrag abgeschlossen	Homepage			12.12.13 13:11
	Wille, Felicitas	Verkaufsdirektor (m/w)	Oliver Bino-Geltes	Vertrag abgeschlossen	Homepage			12.4.13 9:22
	Waller, Kai	Verkaufsdirektor (m/w)	MHM Manager	Vertrag abgeschlossen	Homepage			12.13 18:23
	Grau, Heant	Ruby on Rails Webentwickler (m/w)	Admin Administrator, Oliver Bino-Geltes	Vertrag abgeschlossen	Homepage			12.13 16:40
	Frau, Andrea	Senior Product Manager	Andrea Fritz, Oliver Bino-Geltes	Vertrag abgeschlossen	Homepage			1.11.13 12:23
	Schmid, Andrea	Senioringenieur (m/w)		Vertrag abgeschlossen	Homepage			12.4.13 8:42
	Bind, Maria	ScrumAgile (m/w)	MHM Manager	Vertrag abgeschlossen	Homepage			21.8.13 10:40
	Muller, Oliver	Business (m/w)	Andrea Fritz	Vertrag abgeschlossen	Homepage			11.9.13 16:33
	Bino-Geltes, Oliver	Kulturbeauftragter (m/w)	Andrea Fritz, Stefan Mone	Vertrag abgeschlossen	Homepage			29.12.13 11:18
	Niemann, Martin	Java Programmierer (m/w)	Silke Kunderlich, Oliver Bino-Geltes	Engagiert	Homepage			12.13 14:45
	Bilke, Frank	Sachbearbeiter im Bereich Personalwirtschaft im Area 10	Oliver Bino-Geltes	Engagiert				25.3.13 18:30
	Lohrer, Arthur	Azubi 2014	SMHM Manager	Engagiert				12.13 18:08
	Schulz, Marika	Controlling	Oliver Bino-Geltes, Andrea Fritz	Engagiert				22.4.13 10:23

MHM HR eRECRUITING

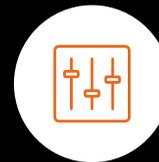
DIE LÖSUNG IM ÜBERBLICK



DASHBOARD
Alles auf einen Blick



**WIEDERVORLAGEN
UND AUFGABENLISTE**
Nichts bleibt liegen



**BEWÄHRTE
STANDARDPROZESSE**
und optionale
Individualisierung



TALENTPOOL
Aufbau und Management
geeigneter Kandidaten



**BETRIEBSMODELL
AUF SAAS-BASIS**
oder auf kunden-
eigenen Servern



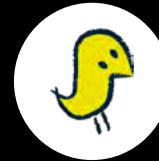
STELLENANZEIGEN
1:1 Umsetzung in Ihrem
Corporate Design



MULTIPOSTING
Parallele Veröffentlichung
in über 1.300 Jobbörsen
(DACH) zur Reichweiten-
steigerung



NUTZERMANAGEMENT
Zentrale Zugriffs- und
Nutzungsrechtevergabe
für HR-User



FIRSTBIRD (OPTIONAL)
Integration „Mitarbeiter-
werben-Mitarbeiter“



MHM HR // MHM-Systemhaus GmbH
Presselstraße 25 a, 70191 Stuttgart
+49 711.120909-31
welcome@mhm-hr.com

