

Optimaler Workflow dank integriertem Bewerbermanagement

Zukunftsorientiert: Agenda Software setzt auf eRecruiting von MHM HR

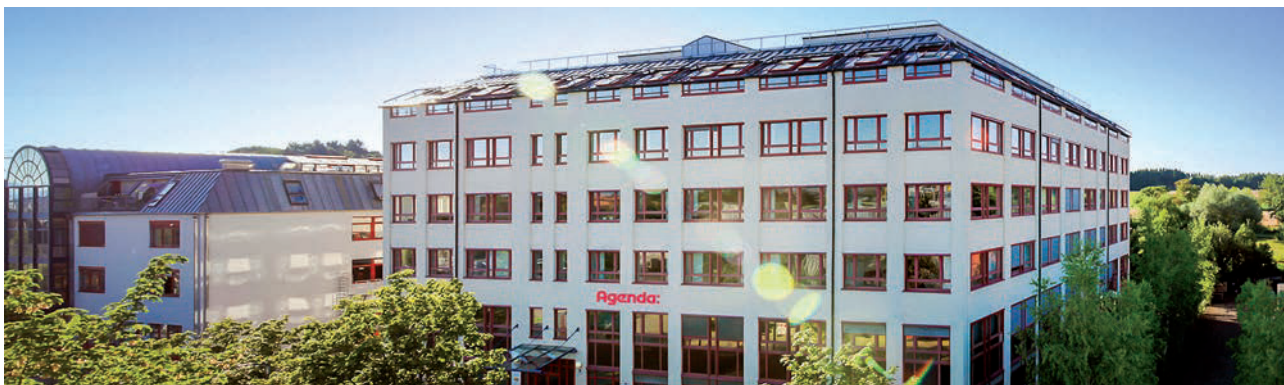
Fachkräftemangel ist nach wie vor ein wichtiges Thema in Deutschland. Ein Mittel, um diesem zu begegnen, ist die „Time-to-Hire“, also die Zeitspanne vom Bewerbungseingang bis zur Einstellung zu verkürzen. Denn lange Bewerbungsprozesse bergen das Risiko, vielversprechende Talente an die Konkurrenz zu verlieren. Vor dieser Herausforderung stand auch das Softwareunternehmen Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG. Hier zog sich der Recruiting-Prozess vor allem aufgrund nicht kompatibler Systeme in der HR-Abteilung oft unnötig in die Länge. Daher setzt das inhabergeführte Unternehmen seit Anfang 2017 auf die integrierte Bewerbermanagement-Lösung von MHM HR. Mit dem System können Personalmitarbeiter jetzt sämtliche Prozessschritte – von der Stellenausschreibung über das Auswahlverfahren bis zur Einstellung – zentral und übersichtlich steuern.

Seit Januar 2017 wickelt das Rosenheimer Unternehmen Agenda Software – einer der Top-Drei-Anbieter von Komplettsystemen für steuer- und wirtschaftsberatende Berufe in Deutschland – sein Recruiting komplett über das Bewerbermanagement-Tool von MHM HR ab. Zuvor arbeiteten die Personalmitarbeiter des Unternehmens mit zwei unterschiedlichen Plattformen: In einem CRM-System wurden die Bewerbungsunterlagen digital hinterlegt. Da dieses jedoch nicht auf Recruiting-Prozesse ausgerichtet war, mussten HR-Mitarbeiter ohne grundlegende Funktionen, wie ausreichend Platz für Notizen, auskommen. Die zugehörige interne und externe Bewerbungskorrespondenz führten Recruiter über eine zweite separate Plattform. Dies erschwerte nicht nur die Weiterleitung von Unterlagen an die Fachabteilungen – auch einzelne Prozessschritte ließen sich so nur unzureichend nachvollziehen. Für das zukunftsorientierte Softwareunternehmen war dieser umständliche und damit zeitintensive Prozess nicht mehr State of

the Art – eine integrierte Lösung für die jährlich über 1.000 eingehenden Bewerbungen war dringend erforderlich.

Verbesserter Datenschutz dank individueller Weiterleitung

Daher machte sich die HR-Abteilung auf die Suche nach einer passenden Bewerbermanagement-Software. „Wichtig war uns vor allem, dass wir Bewerbungen individuell – also an einzelne Personen und nicht nur an Gruppen – weiterleiten können“, erklärt Melanie Gauland, Personalleiterin bei Agenda Software. Diese Funktion ist aus datenschutzrechtlicher Sicht dringend erforderlich. Denn grundsätzlich dürfen Bewerbungsunterlagen nur von Personen im Unternehmen eingesehen werden, die direkt am Entscheidungsprozess beteiligt sind – etwa vom zuständigen Recruiter oder den Ansprechpartnern in den Fachabteilungen. Zudem sollte das System Bewerberkorrespondenzen vordatieren können. „Oftmals ist bereits kurz nach Eingang einer Bewerbung oder auch direkt nach einem Vorstellungsgespräch klar, dass ein Kandidat nicht auf die ausgeschriebene Position passt – etwa, weil grundlegende Kenntnisse fehlen. Trotzdem wollen wir den Kandidaten natürlich nicht das Gefühl vermitteln, wir hätten die Bewerbungen nicht eingehend geprüft“, erklärt Marion Schön, Sachbearbeiterin Personalwesen und Recruiter bei Agenda Software. Mit einer entsprechenden Funktion im Bewerbermanagement-System hingegen können Recruiter Absagen umgehend, nachdem die Entscheidung gefallen ist, vorbereiten und das gewünschte Versanddatum festlegen – ohne den Workflow zu unterbrechen. Nicht zuletzt sollte die neue Lösung Prozesse transparent und nachvollziehbar abbilden sowie intuitiv bedienbar sein, um die einzelnen Prozessschritte zu beschleunigen und damit insgesamt die „Time-to-Hire“ zu verkürzen.



Firmensitz Agenda in Rosenheim (Bildquelle: AGENDA Software)



Mit einem intelligent gesetzten Filter lässt sich der passende Kandidatenkreis direkt anzeigen. (Quelle: MHM HR)

Übersichtliches Design, Transparenz und Kundenreferenzen überzeugen

Schlussendlich kamen sechs Anbieter in die engere Auswahl. Die Projektverantwortlichen bei Agenda Software evaluierten diese über mehrere Monate, indem sie an Webinaren der Provider teilnahmen und die Lösungen über Testzugänge ausprobierten. „Das System von MHM HR hat uns bereits in der Evaluationsphase sehr gut gefallen“, erklärt Gauland. „Vor allem das schlichte, übersichtliche Design der Benutzeroberfläche hat uns sofort angesprochen. Zudem waren wir auf der Suche nach einem etablierten Anbieter. Daher sind uns auch die zahlreichen namhaften Kundenreferenzen von Anfang an positiv aufgefallen.“ Den Ausschlag für die Entscheidung gab schließlich die Empfehlung eines anderen namhaften Unternehmens, das bereits mit MHM eRecruiting arbeitet und sehr zufrieden mit der implementierten Lösung ist.

Zukunftsorientiertes Bewerbermanagement aus einer Hand

Nachdem die Entscheidung im Dezember 2016 gefallen war, wurde die Lösung innerhalb weniger Wochen vom Expertenteam des Recruiting-Dienstleisters nahezu reibungslos implementiert. Bereits Ende Januar 2017 gingen die ersten Bewerbungen über das neue System ein. Zudem sollten sich Stellenanzeigen über die Lösung unkompliziert auf der Agenda-Karriereseite und im Intranet veröffentlichen lassen. „Um die dafür nötigen Schnittstellen zu schaffen, hat das Team von MHM HR dann eng mit unseren Web-Entwicklern zusammengearbeitet – das hat sehr gut funktioniert“, erinnert sich Gauland.

Geht eine Bewerbung über das Online-Recruiting-Portal ein, wird sofort und automatisiert der zuständige Recruiter informiert. Auf Wunsch filtert die Software auch vor. Der Personalmitarbeiter prüft anschließend die Unterlagen und schickt sie gegebenenfalls an die Fachabteilung weiter – medienbruchfrei und mit nur einem Knopfdruck. Die Fachabteilung wird ebenfalls automatisiert benachrichtigt und kann sich – unterstützt durch Erinnerungsfunktionen – zeitnah bei der Personalabteilung zurückmelden, welcher Kandidat zum Vorstellungsgespräch ein-

geladen werden soll. Alle Informationen werden natürlich unter Berücksichtigung der gesetzlichen Aufbewahrungs- und Löschrufen in einer zentralen Datenbank gespeichert und können nur von autorisierten Nutzern eingesehen oder bearbeitet werden.

Zudem wurden auch Schnittstellen zum Business-Netzwerk XING geschaffen. Über die Kopplung können sich Karriereinteressierte einfach mit ihrem XING-Profil auf die Wunschstelle bewerben (One-Click-Bewerbung). Auch damit geht Agenda Software mit der Zeit: Laut der Studie „Bewerbung der Zukunft“ der Universität Bamberg ist die Hälfte der befragten Arbeitgeber davon überzeugt, dass diese Art der Bewerbung in Zukunft immer wichtiger wird.

Übersicht im Talentpool dank ausgeklügelter Filter

Agenda Software hat sich außerdem für den Talentpool von MHM HR entschieden. In diesem können – natürlich ausschließlich mit Einverständnis der Bewerber – interessante Profile gespeichert werden, für die es momentan keine passende Stelle gibt. Wird eine neue Position frei, können Recruiter dann aus dem Pool schöpfen und finden mit etwas Glück, aber vor allem dank intelligent gesetzter Filter einen passenden Kandidaten – ohne langwierigen und kostenintensiven Recruiting-Prozess. „Die Filterregelung im Talentpool hilft uns erheblich dabei, vielversprechende Profile zum richtigen Zeitpunkt wiederzufinden. Wir können durch Stichwörter genau festhalten, für welche Position sich der Bewerber potenziell eignet – unabhängig davon, ob er sich initiativ oder auf eine konkrete Stelle beworben hat. Wird eine Position frei, lässt sich mit wenigen Mausklicks eine Liste möglicher Kandidaten zusammenstellen, die alle relevanten Informationen übersichtlich darstellt“, erklärt Schön.

Modernisierungsziel erreicht – vorerst

Die Verantwortlichen der HR-Abteilung schätzen vor allem, dass sie mit der neuen Lösung nun das gesamte Bewerbermanagement in nur einem System abwickeln können. „Die Lösung bildet sämtliche Prozessschritte transparent ab, sodass wir jederzeit nachvollziehen können, wer wann was erledigt hat oder welche Aufgaben noch ausstehen. Dadurch – und natürlich dank der automatischen Erinnerungsfunktion sowie der einfachen individuellen Weiterleitung der Bewerbungsunterlagen – konnten wir unsere ‚Time-to-Hire‘ erheblich verkürzen“, erklärt Schön. Auf technischer Seite hat sich vor allem das Schalten von Stellenanzeigen auf Homepage und Intranet vereinfacht. War vorher ein unpraktischer und langwieriger Prozess nötig, können Recruiter heute neue Stellenanzeigen schnell und unkompliziert in das Web-System einspeisen.

„Als zukunftsorientiertes Software-Unternehmen wollen wir natürlich in allen Fachabteilungen technisch auf dem neuesten Stand sein“, fügt Gauland hinzu. „Mit der neuen Recruiting-Lösung sind wir diesem Ziel in der HR-Abteilung wieder ein gutes Stück nähergekommen.“

Autorin: **DANIELA FICHTL**, freie Autorin aus München