

TALENT MANAGEMENT: IN VOLATILEN ZEITEN WICHTIGER DENN JE

Anwenderbericht zu Haufe Talent
Management, Helmholtz-Zentrum für
Umweltforschung GmbH – UFZ Leipzig



Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ) setzt auf digitalisiertes Know-how von Haufe

Talent Management ist in Zeiten von Wandel und Krisen besonders wichtig – schließlich ist es eine der Säulen des langfristigen Erfolgs, neue Mitarbeitende ans Unternehmen zu binden und dafür zu sorgen, dass sie ihre Potenziale bestmöglich ausschöpfen. Gerade in volatilen Zeiten wie diesen sind das Know-how und das Engagement jedes Einzelnen gefragt. Selten war es wichtiger, auf gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende zu setzen. So auch bei einem der Brandthemen der vergangenen Monate: dem Umweltschutz.

Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ): Mit ganzer Kraft für den Umweltschutz

Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (kurz: UFZ) mit Sitz in Leipzig hat das Ziel, trotz wachsenden Ressourcenbedarfs einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Lebensgrundlagen zum Wohle von Mensch und Natur sicher zu stellen. Das Zentrum betreibt einen integrierten Ansatz, bei dem Natur-, Gesellschafts- und Ingenieurwissenschaften eng zusammenarbeiten. Ausschlaggebend für den Erfolg sind die Mitarbeitenden, die Projekte koordinieren, Forschung betreiben und so einen entscheidenden Beitrag zum Umweltschutz leisten. In Zeiten von Wandel und Krisen wie der Corona-Pandemie, die die gesamte Weltwirtschaft im Jahr 2020 und darüber hinaus grundlegend trifft, sind Bindung und Förderung von qualifizierten Mitarbeitenden für jede Organisation erfolgsentscheidend.

Die aktuellen Herausforderungen: Digitalisierung und internationale Kollaboration

Aufgrund der anhaltenden Globalisierung sowie der Öffnung nationaler Grenzen, vor allem hier in Europa, können Menschen ihren Arbeitsplatz frei wählen und ihren eigenen beruflichen Bedürfnissen folgen. Das zeigt sich auch beim UFZ, wo aktuell über 50 verschiedene Nationalitäten vertreten sind. „Wir werden immer diverser und internationaler“, sagt Conny Fröhlich vom Team Personalentwicklung der Abteilung Personal & Unternehmenskultur beim UFZ. Aufgrund der vielen verschiedenen kulturellen Hintergründe der Mitarbeitenden wird das Thema Diversität groß geschrieben. Hinzu kommen die einzelnen Hierarchieebenen und (Aus-) Bildungshintergründe der Menschen, die am UFZ berücksichtigt werden müssen.

„Was das Recruiting anbelangt, so merken wir, dass es schwieriger wird, passende KandidatInnen für bestimmte Stellen zu finden,“

weiß auch Martin Schröder-Pirl, Abteilung Personal & Unternehmenskultur und Teamleiter (komm.) Personalservice beim UFZ und ergänzt: „Der ganze Bewerberprozess hat sich komplett geändert ebenso wie das Naturell der BewerberInnen. Der Engpass an qualifizierten Arbeitskräften bedeutet nämlich, dass heute Arbeitgeber nach den richtigen BewerberInnen suchen und diese überzeugen müssen – und nicht umgekehrt. Heute sitzen quasi wir auf der Bewerbercouch.“ Darüber hinaus stellt die Tatsache, dass gerade im wissenschaftlichen Sektor viele befristete Verträge bestehen, spezielle Anforderungen an die Recruiting- aber auch an die Onboardingprozesse: „Aufgrund des großen Durchlaufs an Mitarbeitenden – konkret sind das pro Jahr etwa 400 Neuanstellungen – ist unser Personalservice sehr stark gefordert“, so Conny Fröhlich.

Automatisierte Prozesse als Erfolgsfaktor beim Recruiting

Im Bereich des Bewerbermanagements hat sich in den letzten Jahren vieles getan. „Zwar kommen bei uns jährlich bis zu 6.500 Bewerbungen rein – auf den ersten Blick eine immense Zahl. Aber natürlich sind bei Weitem nicht alle passend für die ausgeschriebenen Stellen“, so Martin Schröder-Pirl. „Früher war der Bewerbungsprozess sehr langwierig. Eine Stelle war bis zu sechs Wochen offen, die Unterlagen wurden dann weitere vier Wochen gesammelt, ausgedruckt und ausgewertet.“

Bis zur tatsächlichen Einstellung vergingen dann schon mal bis zu neun, manchmal sogar noch mehr Monate.

In der Zeit springen viele BewerberInnen längst ab“, ergänzt er. Früher verlief der Prozess folgendermaßen: In Abstimmung mit den entsprechenden Fachabteilungen wurde eine Ausschreibung erstellt, in Zeitungen inseriert, was einiges an Kosten verursachte, Rückmeldungen sind per Brief eingegangen und mussten handschriftlich bestätigt werden. Mit E-Mails und dem Versenden

Der Anwender

Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ)

Unter dem Leitmotiv „Zukunft sichern. Forschen für die Umwelt“ ist das UFZ eines der weltweit führenden Forschungszentren im Bereich der Umweltforschung und genießt hohe gesellschaftliche Anerkennung. Es zeigt Wege für einen nachhaltigen Umgang mit den natürlichen Lebensgrundlagen zum Wohle von Mensch und Umwelt auf.

Das UFZ wurde 1991 gegründet. An den Standorten Leipzig, Halle, Magdeburg, Bad Lauchstädt (GCEF, Versuchsstationen) und Falkenberg (Lysimeterstation) arbeiten rund 1.200 Personen.

Das UFZ gehört zur Helmholtz-Gemeinschaft – der größten Wissenschaftsorganisation in Deutschland. In den 19 Helmholtz-Zentren sind mehr als 42.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig.

Um seinen integrativen Forschungsansatz in der Umweltforschung gerecht zu werden, ist die Forschung des UFZ in sechs strategische Themenbereiche organisiert:

- > Ökosysteme der Zukunft
- > Wasserressourcen und Umwelt
- > Chemikalien in der Umwelt
- > Umwelt- und Biotechnologie
- > Smarte Modelle und Monitoring
- > Umwelt und Gesellschaft

 **Organisation:** UFZ – Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung

 **Branche:** Öffentlicher Dienst

 **Mitarbeiter:** ca. 1.200

 **www.ufz.de**

von Bewerbungsunterlagen als pdf-Dateien wurde es zwar automatisierter, dennoch mussten in der Folge Hunderte von Nachrichten bearbeitet werden. „Eine Person allein war dafür zuständig alles auszudrucken, um es den Abteilungen manuell vorzulegen. In eine selbst gebastelte Access-Datenbank wurden weitere Daten eingetragen und so weiter. Das hat überhaupt keinen Sinn gemacht“, denkt Herr Schröder-Pirl an die Zeit vor Einführung der Haufe-Bewerbermanagement Lösung zurück. Hinzu kommt, dass alle ausgeschriebenen Stellen sich unterscheiden, da Anforderungs- und Qualifikationsprofile variieren.

Entlastung war also mehr als nötig. Das Handling musste einfacher, automatisierter sowie transparenter werden. Schließlich sollten gerade auch die einzelnen Verantwortlichen aus den Abteilungen Teil des Bewerbermanagements sein und leicht sowie schnell an Informationen kommen.

Flexible und individuelle Weiterbildung für verschiedenste Ansprüche

Auch in der Personalentwicklung stand das UFZ vor großen Herausforderungen:

„Eine Weiterbildung von der Stange funktioniert heute nicht mehr. Wir fragen unsere Mitarbeitenden, was sie brauchen. Sie selbst sind dazu angehalten zu überlegen, wie wir sie bestmöglich unterstützen können“,

so Conny Fröhlich. Das hat zur Folge, dass auch zunehmend flexible Online-Formate angeboten werden müssen. Das A und O bleibt für Conny Fröhlich und ihr Team selbstständiges und reflektiertes Lernen. Um das zu gewährleisten, mussten und müssen entsprechende Möglichkeiten geschaffen werden.



Herausforderung

- > Anhaltende Internationalisierung, Digitalisierung sowie Fachkräftemangel auch im öffentlichen Bereich
- > Standardisierung von einfachen Prozessen im Bereich Lernmanagement
- > Reduktion von manuellem Aufwand gerade im Bereich Bewerbermanagement



Lösung

- > Haufe Talent Management
 - Module Personalentwicklung, Lernmanagement
 - Modul Bewerbermanagement



Ergebnis

- > Enorme Effizienzsteigerung dank schlanker und vereinheitlichter Prozesse
- > Transparenz über alle betroffenen Bereiche und Abteilungen hinweg
- > Optimierte Kollaboration von Mitarbeitenden und Teams
- > Bis zu 30 Prozent Zeitersparnis bei der Nutzung des Moduls Haufe Lernmanagement



Ausblick

- > Das Modul „Mitarbeitergespräche“ soll ab Anfang 2021 live gehen
- > Zeugnismanager sowie eine digitale Personalakte werden zukünftig spannend

Speziell in der Personalentwicklung sowie im Lernmanagement zählt die Heterogenität der Belegschaft beim UFZ – gerade in Bezug auf Weiterbildungen – zu einer besonderen Herausforderung.

Denn häufig nehmen auch Gäste an Schulungen teil sowie Personen von externen Forschungseinrichtungen. Es sind auch viele Promovierende, die am Zentrum arbeiten und ausgebildet werden.

Diese Qualifizierung ist dem UFZ wichtig, um auch als Arbeitgeber zu punkten. Alle dafür nötigen Prozesse entsprechend abzubilden und zu koordinieren war vor der Einführung des Lernmanagement-Moduls eine echte Herausforderung.

Weg von langwierigen Prozessen hin zu mehr Schnelligkeit

Bevor die Verantwortlichen sich für die Lösung von Haufe entschieden hatten, waren beim UFZ zwei interne Lösungen für den Bereich Personalentwicklung und Lernmanagement im Einsatz, die von der eigenen IT-Abteilung des Forschungszentrums programmiert wurden. Aufgrund der Konsolidierung der betroffenen Bereiche mussten die Prozesse nun standardisiert werden, so dass sie für beide Bereiche Gültigkeit hatten. „Wir konnten mit der alten Lösung reines Teilnehmermanagement betreiben, Kommunikation mit den einzelnen Personen war darüber aber nicht möglich“, so Conny Fröhlich, die auch die Projektleitung für die neue Softwareeinführung übernahm. „Außerdem wurden Teilnahmebestätigungen in der Vergangenheit über Word-Vorlagen erstellt, dann ausgedruckt und unterschrieben. Das ist das Gegenteil von Arbeitserleichterung.“

Um den steigenden Anforderungen sowohl im Bereich Recruiting als auch in Sachen Personalentwicklung und Lernmanagement gerecht zu werden, brauchte es eine neue, individualisierte Lösung.

Weiterentwicklungen und Status quo mit dem Haufe Talent Management

Haufe Talent Management bzw. das Bewerbermanagement ist beim Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ) bereits seit 2014 im Einsatz. Das UFZ ist als öffentliche Institution an eine Ausschreibung gebunden. Sowohl Martin Schröder-Pirl als auch Conny Fröhlich haben vor der Einführung der Haufe-Lösung auch andere Anbieter geprüft. Schnell wurde klar, dass diese nicht mit dem Angebot von Haufe mithalten konnten, da Layout und Oberfläche entweder zu unübersichtlich waren oder Funktionen fehlten. Ein modularer Aufbau der Software war für das UFZ ein wichtiges Kriterium, damit bei Bedarf zukünftig auch noch weitere Themen abgedeckt und digitalisiert werden können. Mitarbeitende sollten nicht mit fünf unterschiedlichen Softwarelösungen für fünf verschiedene Personalentwicklungsprozesse arbeiten müssen, weil das enorme Ressourcen verschlingt. Aus diesem Grund hat Haufe als zuverlässiger Partner gepunktet. Die Verantwortlichen profitieren davon, dass alles aus einer Hand kommt – weitere zusätzliche Lösungen, die Transparenz und Übersichtlichkeit für die NutzerInnen einschränken würden, müssen erst gar nicht in Betracht gezogen werden.

Schritt 1: Einführung des Bewerbermanagements

Den Anfang machte das Bewerbermanagement. Nach der erfolgreichen Implementierung der Software wurden im Laufe der Zeit auch Anpassungen hinsichtlich Optik, Layout sowie im Backend vorgenommen, um AnwenderInnen eine optimale, intuitive Handhabung zu bieten.

„Wir profitieren von einer Verschlinkung der Prozesse, da manuelle Arbeiten wegfallen, Zyklen sich deutlich verkürzt haben und alle Beteiligten sofortigen Zugriff auf die Plattform haben“,

freut sich Martin Schröder-Pirl. Nicht nur er und seine KollegInnen innerhalb der Abteilung nutzen das Modul, sondern auch andere Abteilungen, die Fachkräfte suchen. Auch hier können Mitarbeitende die gewonnene Zeit für andere Aufgaben einsetzen.

Zudem ist Transparenz im Bereich Bewerbermanagement entscheidend. So haben nicht nur Martin Schröder-Pirl und sein Team, sondern auch die entsprechenden Abteilungen, die Personal auswählen und einstellen, dank der Haufe-Lösung einen direkten Blick auf den Stand der laufenden Eingänge.

Schritt 2: Einführung von Lernmanagement und Personalentwicklung

Seit Februar 2019 sind zusätzlich die Module Lernmanagement und Personalentwicklung beim UFZ im Einsatz und erfüllen wesentliche Anforderungen für die NutzerInnen. Heute können Weiterbildungen sowohl im eigenen Intranet dargestellt werden, als auch auf der öffentlich zugänglichen Internetseite, was dem Team rund um Conny Fröhlich wichtig war. Ein weiterer Pluspunkt ist die Übersichtlichkeit:

Die Mitarbeitenden haben heute über die Lösung von Haufe vollen Überblick über das gesamte Weiterbildungsangebot an einer zentralen Stelle und müssen nicht mehr zwischen verschiedenen Plattformen hin und her springen.

Das verringert den Aufwand deutlich und steigert gleichzeitig die Sichtbarkeit des Angebotes.

Nicht nur der Bereich Human Resources (HR) arbeitet mit der Software, sondern auch andere Teams am Zentrum, die das Thema Weiterbildung betrifft. Mit der Standardisierung ist nun ein zentrales Modul verfügbar, das den ganzen Abwicklungsprozess deutlich vereinfacht und für jeden zugänglich macht. Das umfasst beim UFZ auch interne TrainerInnen, die Weiterbildungen anbieten. Früher musste viel mit ihnen kommuniziert werden, um beispielsweise den aktuellen Status hinsichtlich der Teilnahme zu erfragen. Heute können sie über das Programm jederzeit den Anmeldestand einsehen. Ab Anfang 2021 will das Team rund um Conny Fröhlich über das Modul auch Web Based Trainings anbieten, beispielsweise zu Themen <wie Datenschutz.

Der größte Vorteil für die Mitarbeitenden liegt ganz klar in der Transparenz, was eine effektivere Arbeit ermöglicht. Jeder im Weiterbildungsmanagement ist immer auf dem gleichen Kommunikationsstand und weiß beispielsweise, welche Informationen bereits an die Teilnehmenden versendet wurden.

„So ist es sehr einfach geworden, Vertretungen zu organisieren. Eine Kollegin berichtet sogar von bis zu 30 Prozent Zeitersparnis, was enorm ist“,

ist Conny Fröhlich begeistert. Sehr praktisch ist auch, dass Weiterbildungen mit einem Planungsstand eingestellt werden können, ohne eine direkte Veröffentlichung vorzunehmen. Somit können Mitarbeitende jederzeit vorarbeiten sowie planen, was eine enorme Erleichterung darstellt. Nicht zu vergessen ist die Copy&Paste-Funktion, um sich wiederholende Schulungen über ein paar wenige Klicks erneut einzustellen oder diese als Vorlage zu nutzen. Insgesamt ist der Einblick über die absolvierten Schulungen insbesondere auch für Führungskräfte wichtig, da sie so die Weiterbildungsaktivität ihrer Mitarbeitenden auf einem Blick erhalten.

Schritt 3: Der Zukunft entgegen

Im Bereich des Lernmanagements profitiert das Team beim UFZ von der großen Effizienz hinsichtlich der Abwicklung eines eigentlich gewöhnlichen Standardprozesses. Die dadurch gewonnene Zeit kann dann für andere Aufgaben verwendet werden. Zudem ist nicht nur das selbstständige An- und Abmelden der Mitarbeitenden essenziell, sondern auch die automatisiert erstellten E-Mails, die über die Haufe-Plattform verschickt werden und auch als Vorlage verwendet werden können.

Wie viele andere Unternehmen musste sich auch das UFZ im Zuge der Corona-Pandemie entsprechend aufstellen. Das Motto dabei: Empowerment. „Wir haben schnell gemerkt, dass ein Mix gefragt ist rund um Lernen bzw. Lernsetting“ betont Conny Fröhlich. Die Software von Haufe erleichtert auch hier die Umsetzung der Maßnahmen. Als nächster Schritt soll Anfang 2021 das Modul „Mitarbeitergespräche“ live geschaltet werden.

Hier geht es darum, Feedbackgespräche zu koordinieren sowie Vereinbarungen und Gesprächsergebnisse festzuhalten. Ziel soll es sein, dass die wichtigsten Ergebnisse in die Software eingepflegt und bestätigt werden und von den Gesprächsbeteiligten jederzeit einsehbar sind. Für Martin Schröder-Pirl werden darüber hinaus die Themen Zeugnismanager und die Einführung einer digitalen Personalakte relevant. Insgesamt aber sieht er in diesem Kontext die anhaltende Internationalisierung weiter voranschreiten, was den Bewerbermarkt anbelangt. Welche Effekte das auf das UFZ haben wird, lässt sich natürlich nicht pauschal beantworten.

Digitales Bewerbermanagement als Zukunftssicherung – nicht nur für das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ)

Grundsätzlich sieht das Team rund um Conny Fröhlich und Martin Schröder-Pirl beim UFZ die

Vorteile einer fortschreitenden Digitalisierung auch in ihren Bereichen. Wenn die Pandemie eines gezeigt hat, dann, wie wichtig es ist, angesichts unerwarteter Ereignisse schnell und agil reagieren zu können. Das bedeutet, dass digitalisierte, flexible Prozesse effizient ineinandergreifen müssen und dass alle Abläufe an einer zentralen Stelle zu finden sind. Das gilt gerade auch für das Talent Management, denn das ist in Zeiten von Wandel erfolgsentscheidend. Mit den richtigen technischen Hebeln können Prozesse maßgeblich vereinfacht, transparent gestaltet und automatisiert werden. Haufe agiert hier als starker und zuverlässiger Partner, um dem UFZ letzten Endes auch eines zu ermöglichen: einen signifikanten Beitrag für den Umweltschutz zu leisten, indem Aus- und Weiterbildungen von Mitarbeitenden gefördert werden, dem Fachkräftemangel begegnet und so die Zukunftsfähigkeit des Zentrums gesichert wird.

Menschen, die das richtige tun.

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen in einem Unternehmen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit möglich machen. Denn sie sind es, die auf Augenhöhe mit Kunden agieren und durch ihre Kompetenz Mehrwert generieren. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher den Mitarbeiter ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns. Mit dieser Grundphilosophie entwickeln wir unser einzigartiges Angebot aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung, die Menschen dabei unterstützen, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten nachhaltig zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Jetzt Informieren:



Telefon: 089 90 4097 00

Mail: talentmanagement@haufe.de

www.haufe.de/talentmanagement



HAUFE.
TALENT