

CASE STUDY

EXZELLENZ IN DER FORSCHUNG

und ein ausgeprägter Servicegedanke
stehen beim Max-Planck-Institut an erster
Stelle

MAX-PLANCK-INSTITUT
FÜR BIOPHYSIK



Auf einen Blick

Ausgangssituation:

- > Von Natur aus hohe Fluktuation, da in der Forschung überwiegend mit befristeten Verträgen gearbeitet wird. Daher permanentes Recruiting.
- > Viele unkoordinierte Prozesse bei der Einstellung auf Basis von Outlook und Excel.
- > Größtenteils händische administrative Abläufe, was vor allem bei der Rekrutierung ausländischer Mitarbeiter:innen sehr aufwändig ist.
- > Neuzugänge brauchen durchschnittlich zwei Wochen, bis sie arbeitsfähig sind.

Lösungen:

Haufe Bewerbermanagement und Haufe Onboarding

Ergebnis:

- > Große Zeitersparnis bei HR
- > Bei den vielen internationalen Onboardees mit unterschiedlichen Einreisebestimmungen gibt die Software die Sicherheit, an alles gedacht zu haben.
- > Mit der App von Haufe Onboarding werden direkt nach Vertragsunterzeichnung regelmäßig alle wichtigen Infos ausgespielt.
- > Die neuen Mitarbeiter:innen wissen, was sie am 1. Arbeitstag erwartet und können direkt mit der Forschungsarbeit loslegen.

Der Anwender

Max-Planck-Institut für Biophysik

Am Max-Planck-Institut für Biophysik in Frankfurt a.M. wird hauptsächlich physikalische Grundlagenforschung im Bereich Membranproteinen betrieben. Diese spielen eine wichtige Rolle bei der Erforschung von Körperfunktionen, Erkrankungen und der Entwicklung von Arzneimitteln. In Frankfurt gibt es 5 Abteilungen und 14 Forschungsgruppen mit vielen internationalen Kooperationen wie renommierte Universitäten etc.



Unternehmen: Max-Planck-Institut für Biophysik (MPI)



Branche: Forschung



Standort: Frankfurt am Main



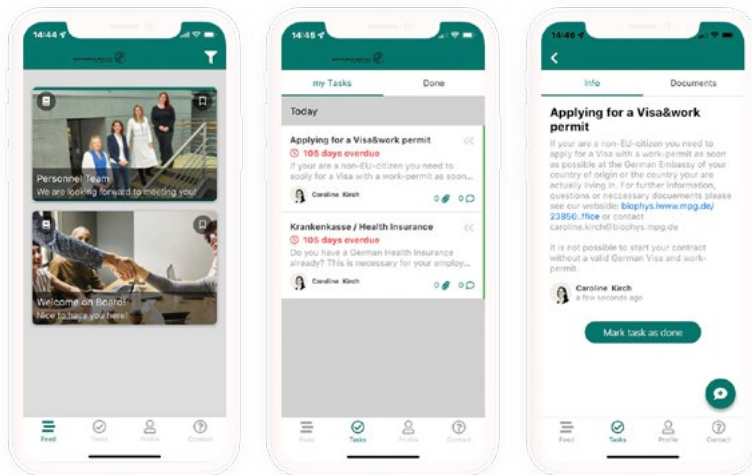
Mitarbeiter:innen: ca. 200



www.biophys.mpg.de



Infobox Haufe Onboarding



Das Content- und Taskmanagement zur Erstellung von Beiträgen, Umfragen und Aufgaben, die mit allen am Onboarding-Prozess beteiligten Personen geteilt werden können, sichert strukturierte und übersichtliche Onboarding-Prozesse. Die dazugehörige App sorgt wiederum für ein begeisterndes Onboarding-Erlebnis und stellt neuen Mitarbeiter:innen die Beiträge und Aufgaben zur Verfügung. Auch können neue Mitarbeiter:innen mit der App Rückfragen stellen und direkt Feedback geben.

Die Forschenden werden bestmöglich unterstützt

Die Max-Planck-Gesellschaft (MPG) ist Deutschlands erfolgreichste Forschungsorganisation. Wissen ist alles. Im Bereich der Grundlagenforschung ist sie die beste Adresse für Spitzenforscher:innen und ist national wie international ein Aushängeschild für die deutsche Forschungslandschaft. Daher zieht die MPG Wissenschaftler:innen aus aller Welt an und es arbeiten jährlich mehr als 6.000 ausländische Gast- und Nachwuchsforscher:innen an den verschiedenen Max-Planck-Instituten. Man schätzt die optimalen Forschungsbedingungen dort.

Aber was macht die MPG so besonders? Die Attraktivität der Max-Planck-Gesellschaft basiert auf ihrem Forschungsverständnis: Max-Planck-Institute entstehen um weltweit führende Spitzenforscher:innen herum. Diese bestimmen ihre Themen selbst, sie erhalten beste Arbeitsbedingungen und haben freie Hand bei der Auswahl ihrer Mitarbeiter:innen. Diese persönlichkeitszentrierte Forschungsorganisation wird bei der Max-Planck-Gesellschaft bis heute täglich gelebt. Am Max-Planck-Institut für Biophysik (MPI) in Frankfurt a.M. wird hauptsächlich physikalische Grundlagenforschung im Bereich Membranproteinen betrieben.

HR ist Service-Center für alle Belange

Die zentrale HR-Abteilung der MGP in München steuert die Haupt-Prozesse der dezentralen Max-Planck-Institute, verwaltet das SAP gestützte Personalverwaltungssystem und ist zentraler Ansprechpartner in allen übergreifenden Fragen. Die HR-Abteilung des MPI für Biophysik in Frankfurt ist mit vier Mitarbeiterinnen sehr schlank aufgestellt und eigenständig für die Rekrutierung seiner Mitarbeiter:innen für das Institut verantwortlich. Neben der Steuerung aller anfallenden Prozesse, versteht sich die Verwaltungsabteilung als Service-Center, dessen Schwerpunkt ganz eindeutig darin liegt, die jeweiligen Bedürfnisse der Forscher:innen zu erfüllen. In der HR-Abteilung angesiedelt, gibt es hierfür noch das International Office, das dafür sorgt, internationale Wissenschaftler:innen und Gäste des Instituts bestmöglich zu betreuen. So bezeichnen sich die Mitarbeiterinnen selbst auch augenzwinkernd als „Mädchen für alles“, was explizit auch so gewollt ist und dem Servicegedanken der MGP voll und ganz entspricht.

Fehlende Bewerbungen sind nicht das Problem

Anders als andere Branchen, ist der Forschungsbereich in der komfortablen Lage, immer genügend Bewerbungen zu bekommen. Hier gibt es keinen Fachkräftemangel. Und die dem öffentlichen Dienst gleichgestellten Bereiche, zu denen auch die MGP zählt, haben durch die Corona-Pandemie noch einmal einen Boom erlebt, so dass sich die MPG kaum vor Bewerbungen retten kann. Es sind ständig sehr viele Wissenschaftler:innen auf der Suche nach Forschungsarbeit, gerade weil die Verträge in der Forschung generell immer nur befristet sind. Und zudem lebt Max Planck von seinem renommierten Namen. Klingt doch erstmal gut. Aber...

Digitalisierte Prozesse waren Mangelware

Viele Bewerbungen und Einstellungen ziehen auch viele administrative Prozesse nach sich. Und mit der Flut der eingehenden Bewerbungen kamen händische Excel-Listen und Outlook an ihre Grenzen. Die Ausgangssituation lässt sich so zusammenfassen:

- > Sehr viele Bewerbungen auf Ausschreibungen
- > Zu lange Reaktionszeiten, da zeitnahe Absagen bzw. Koordination der in Frage kommenden Bewerbungen manuell nicht mehr zu schaffen waren
- > Vieles lief auf Zuruf. Dadurch bei HR viele Nachfragen per Mail, z.B. nach der Kostenstelle, nach der Art der Einstellung (Praktikant, Doktorand, Stipendium), nach dem Forschungsschwerpunkt usw.
- > Unzureichender Datenschutz, wenn Bewerbungen in E-Mail-Postfächer verschickt werden

Kurzum: Die bisherigen handgestrickten Abläufe waren ineffizient, nicht datenschutzkonform und nicht mehr zeitgemäß.

Damit war klar: Es brauchte unterstützende Tools, um zum einen die Prozesse besser zu organisieren, aber zum anderen auch – quasi als „Erziehungsinstrument“ –, um allen Beteiligten zu vermitteln, dass HR gewisse Abläufe und Zeiträume benötigt, um bestimmte Aufgaben erfüllen zu können, wie z. B. eine Vertragserstellung mit Visumsantrag, was nicht von heute auf morgen geht, auch wenn sich das manch Professor:in bisher so vorstellte und wünschte. Glücklicherweise wird die Digitalisierung im MPI Frankfurt durch den bevorstehenden Generationswechsel im Direktorium stark vorangetrieben und man rannte hier offene Türen ein.

Was änderte sich mit dem Einsatz des Haufe Bewerbermanagements?

Da es MPG weit bereits einen Rahmenvertrag mit der Haufe Group gab und die Geschäftsbeziehungen beiderseitig von großem Vertrauen geprägt sind, war schnell klar, dass man das Haufe Bewerbermanagement einführen möchte. Die Ergebnisse sind deutlich, wie Frau Kirch, Projektleiterin bei der Implementierung der Haufe Software, beschreibt:

„Die Bearbeitung der Bewerbungen in HR beläuft sich jetzt auf 1/10 der bisher aufgewendeten Zeit. Interne IT-Anforderungen entfallen komplett“.

Caroline Kirch

Das Haufe Bewerbermanagement bietet ein transparentes System für den Dreiklang Führungskraft, Personalabteilung und Bewerber:in und die dahinterliegenden Prozesse. Zusätzlich lassen sich sehr einfach weitere Gremien wie z.B. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung etc. einbinden. Wenn bisher stapelweise Bewerbungen ausgedruckt und als Print weitergegeben wurden, genügt heute ein Mausklick und die Bewerbungen landen sicher und datenschutzkonform in den jeweiligen Postfächern. Auch der Auftritt nach außen hat sich enorm gewandelt. Wo früher mit Word eine Ausschreibung „gebastelt“ wurde, sorgt jetzt ein einheitliches Layout für einen modernen und professionellen Eindruck, so Frau Kirch.

Ungeplant, aber mit großer Wirkung: Onboarding wurde gleich mit digitalisiert

Bei der Implementierung des Bewerbermanagements wurde man auf die Schnittstelle zu Haufe Onboarding aufmerksam – eine Software mit integrierter App, die den Onboarding-Prozess professionell unterstützt. Da auch beim Onboarding vieles im Argen lag, und die Projektleiterin Frau Kirch gleichzeitig die Aufgabe hatte, das oben genannte International Office aufzubauen – eine Art Welcome Center für internationale Mitarbeiter:innen –, konnte man beides perfekt miteinander verbinden.

„Personalseitig zu wissen, wer was machen muss in einer Timeline noch vor dem ersten Arbeitstag, war eine Traumvorstellung. Als die Onboarding-Lösung von Haufe vorgestellt wurde, war das wie ein Aha-Erlebnis. Denn genau sowas brauchten wir.“



Caroline Kirch

Projektleitung bei der Implementierung der Haufe Software

Die Herausforderungen im Onboarding beim MPI für Biophysik

Ganz oft stand der:die neue Mitarbeiter:in am 1. Arbeitstag bei HR und hatte noch schnell den Arbeitsvertrag unterschrieben und keine Ahnung davon gehabt, was nun auf ihn:sie zukommt und was die nächsten Schritte sind. Gerade internationale Onboardees waren in der ersten Woche nur damit beschäftigt, mit einem Eintrittslaufzettel von Station zu Station zu gehen und abzuarbeiten, was noch fehlte. Meistens musste noch ein Bild für den Mitarbeiterausweis gemacht werden, in HR haben noch viele Unterlagen gefehlt, um den Neuzugang richtig im Personalverwaltungssystem anzulegen u.v.m. Auch die administrativen Basics wie Einrichtung des Arbeitsplatzes, Aushändigen der Zutrittskarte, Beschaffung des technischen Equipments aber auch ganz profane Dinge wie wer holt den:die neue Kolleg:in am 1. Arbeitstag am Empfang ab, liefen in allen fünf Haupt-Abteilungen sehr unterschiedlich und waren optimierungsfähig.

„Ein neuer Mitarbeiter war somit erst nach frühestens 2 Wochen überhaupt arbeitsfähig. Das war hochgradig unprofessionell und einfach kein Zustand mehr“

Caroline Kirch

Wir kannten nur die Probleme, Haufe Onboarding brachte die Lösung

Damit zukünftig die Prozesse professionell und effizient ablaufen, brauchte es jemanden in HR, der die Übersicht hat! Nicht nach dem Motto „HR gibt den Ton an, wie es zu laufen hat“, sondern im Sinne von steuernder Unterstützung, wer kommt wann und braucht was und ist wie weit in seinem Onboarding-Prozess.

Haufe Onboarding eignet sich bestens für das an Bord holen der neuen Mitarbeiter:innen, vor allem für die sehr viel aufwändigere Einstellung von internationalen Bewerber:innen. Dazu gehören nämlich zusätzlich auch Behördengänge wie Unterstützung beim Visumantrag, Hilfe bei der Wohnungssuche, Anmeldung beim Einwohnermeldeamt bis hin zur Beschaffung der Sozialversicherungs-ID etc. – Abläufe, die aufeinander abgestimmt werden müssen, da man für das eine, das andere Dokument schon haben muss ... Man versucht im MPI wirklich alles, um den neuen Forscher:innen den Start so angenehm wie möglich zu machen und dass sie sich direkt in ihre Grundlagenforschung stürzen können. Hier bietet Haufe Onboarding für alle Beteiligten eine sehr einfache und moderne Möglichkeit, weil man durch das integrierte Taskmanagement den neuen Mitarbeiter:innen Aufgaben zuweisen kann, genauso aber auch den Assistenzen oder den Vorgesetzten, wenn es im Zuge des Onboardings noch etwas zu tun gibt.

Professionelles Onboarding mit Spaßfaktor

Die Erstellung sämtlicher auszuspielender Beiträge in der App für die Onboardees lief über die Projektleiterin Frau Kirch. Der Aufwand hielt sich jedoch in Grenzen, da auf vorhandene Instituts-Informationen zurückgegriffen wurde, die gekürzt und ein bisschen

moderner aufbereitet wurden. Dazu gehören allgemeine Willkommens-Beiträge, in denen sich die einzelnen Abteilungen des MPI vorstellen, Leitlinien, Fortbildungsmöglichkeiten, bis hin zu Ausgehtipps in Frankfurt und Umgebung. Bei diesen Vorab-Informationen, die die Neuen oft noch vor ihrem ersten Arbeitstag per App ausgespielt bekommen, geht es auch um die erste emotionale Bindung und den bereits erwähnten Servicegedanken der MPG. Je nach Zielgruppen können die Inhalte unterschiedlich ausgespielt werden, z.B. Doktorand:innen mit und ohne Kinder, Professor:innen, EU-Ausländer:innen, Nicht EU-Ausländer:innen, Deutsche mit und ohne Umzug...

Die zuständigen HR-Mitarbeiterinnen haben sich gleich selbst als Onboardees angelegt und spielerisch die Funktionen erkundet. Assistent:innen aus den Fachabteilungen und gerade die jüngere Führungsriege melden zurück, dass sie es großartig finden und das System sehr überschaubar ist. Sie sind sehr ambitioniert dabei mitzuarbeiten und mit vielen Ideen für neue Beiträge der App noch mehr Leben einzuhauchen. Es wird sehr positiv gesehen, die Prozesse schlanker und moderner zu gestalten. Auch von Seiten der Onboardees kommen durchweg positive Rückmeldungen, dass sie sich eine coole App runterladen können, die sie schon bestmöglich auf den Arbeitsbeginn vorbereitet.



Vorteile von Haufe Onboarding auf einen Blick

- › Haufe Onboarding ist sehr intuitiv bedienbar, modern, selbsterklärend
- › Schneller und schlanker Implementierungsprozess: Kick-off Workshop Mai 21, Erstellung der Beiträge Juni/Juli 21, Tests Aug./Sep. 21, Going Live Oktober 21
- › Großer Spaßfaktor bei der Erstellung und Nutzung der Beiträge, Bilder etc., die durch die App an neue Mitarbeiter:innen ausgespielt werden
- › Keine trockene Software, sondern sehr kreativ und emotional
- › Große Affinität und Anklang bei der jüngeren Generation („coole App“)
- › Strukturierter professioneller Prozess: jede:r weiß, was wann zu tun ist
- › Alle Formalia können abgebildet werden. Es wird nichts mehr vergessen
- › Verbesserung des HR Image
- › Große Flexibilität bei der Gestaltung des Prozesses: nichts ist in Stein gemeißelt
- › Problemlos funktionierende Schnittstelle zwischen Haufe Bewerbermanagement und Haufe Onboarding
- › Beteiligung am kontinuierlichen Produktverbesserungsprozess von Haufe in Usability Tests.

FAZIT: Ein Gewinn für beide Seiten

Auch wenn nicht alle Führungskräfte im MPI für Biophysik gleich von Beginn an über die Einführung der neuen Systeme gejubelt haben – wir kennen schließlich alle die weit verbreitete Reaktion „bisher hat es doch auch funktioniert“... Hier gelang es Frau Kirch mit ihrer noch objektiven Sicht auf die vorhandenen Prozesse und mit dem nötigen Fingerspitzengefühl, die Vorteile für ein neues System herauszustellen. Man startete dann einen zweigleisigen Implementierungsprozess, um Ängste abzubauen und die zögernden Führungskräfte nicht zu verärgern und richtig abzuholen. Am Ende fanden

es dann alle gut. Win-win! Und weil ein gutes Produkt immer an den Bedürfnissen der Nutzer ausgerichtet sein sollte und nicht umgekehrt, werden interessierte Kunden bei Haufe in sogenannten Usability Tests in die kontinuierliche Produktentwicklung und -optimierung einbezogen, was für Frau Kirch eine außergewöhnliche Erfahrung war:

„Gigantisch, dass Haufe die Anregungen und Kritikpunkte der Kunden so ernst nimmt und mit echten Usern die Usability Tests durchführt. Besser geht's nicht! Das ist Kundennähe und auf Kundenwünsche eingehen, wie man es sich eigentlich überall wünscht.“



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:innen agieren und durch ihre Kompetenz Mehrwert generieren. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher den:die Mitarbeiter:in 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:



Mail: talent@haufe.com

www.haufe.de/talentmanagement

HAUFE.
TALENT