

CASE STUDY

STABILITÄT IN KRISENZEITEN: DIGITALISIERTES TALENT MANAGEMENT

Warum die Bundesstadt Bonn auf
Haufe Talent Management setzt

**FREUDE.
JOY.
JOIE.
BONN.**



Zukunftssicher aufgestellt mit digitalisiertem Talent Management

Bundesstadt Bonn setzt beim Bewerbermanagement auf die Kompetenz und Erfahrung von Haufe.



Das Herzstück einer jeden (Groß-)Stadt ist die Verwaltung. Sie ist unverzichtbar wenn es darum geht, Bürger:innen mit Informationen zu versorgen. Diesen Anspruch hat auch die Bundesstadt Bonn mit seinen über 300.000 Einwohner:innen. Die Geschäftsstruktur baut auf sechs Dezernaten mit 24 Fachämtern auf und beinhaltet zudem Kulturinstitute wie die Musikschule oder die Volkshochschule. Geführt werden diese Dezernate von rund 7.300 Mitarbeitenden, die für die Verwaltung der Stadt Bonn im Einsatz sind. Dabei kommt dem Bereich Human Resources (HR) eine wichtige Rolle zu. Die Recruiting-Abteilung umfasst 20 Angestellte, die sich um die Personalgewinnung im Bereich der Administration der Bundesstadt Bonn kümmert. Gerade in Krisenzeiten ist eine stabile Verwaltung das A und O.



Den Bewerbungsmarkt im Blick

Auch die Bundesstadt Bonn spürt den anhaltenden Fachkräftemangel – besonders in Berufen wie dem Ingenieurwesen oder der IT. Der Wettbewerb mit der freien Wirtschaft macht die Ausgangslage nicht einfacher. „Wir hatten im Jahr 2019 circa 8.000 Bewerbungen, davon um die 2.600 für Ausbildungsstellen. 2020 werden die Zahlen sogar etwas höher liegen, bedingt durch das pandemiebedingte Mehr an Ausschreibungen alleine im Bereich Gesundheitswesen“, so Norbert Thönniges, Projektleiter im Bereich Digitalisierung in der Abteilung Personalwirtschaft der Bundesstadt Bonn. Diese Entwicklungen, sowie gestiegene Personalausgaben haben dazu beitragen, dass sich die Rahmenbedingungen im HR-Bereich geändert haben.

„Zudem sind auch Bewerber:innen anspruchsvoller geworden. Ein moderner, ansprechender Recruitingprozess ist dabei entscheidend. Papier und Mappen – das war gestern“

Norbert Thönniges

Verschlinkter Prozess ohne Medienbruch als Must-have

Aufgrund von zunehmendem Automatisierungsdruck, sowie dem Ziel das Arbeitgeber:innen-Image weiter zu stärken, geriet das vorhandene Personal mit der Zeit an seine Kapazitätsgrenzen. Daher musste das Bewerbermanagement der Bundesstadt neu gestaltet werden. „Uns war es wichtig, einen Prozess einzuführen, der ohne Medienbruch stattfindet: von der Beantragung einer Stellenbesetzung aus dem Fachbereich bis hin zur Ausschreibung und der Einstellung. Zudem ist Transparenz ein entscheidender Faktor. Wir haben knapp 400 Vorgesetzte aus den einzelnen Bereichen, die am Ablauf beteiligt sind. Jeden persönlich abzuholen ist ein Ding der Unmöglichkeit“, stellt Norbert Thönniges fest. Die Anforderung, Prozesse übersichtlicher zu gestalten, beziehungsweise damit auch die Zusammenarbeit mit den Fachbereichen zu stärken, galt es zu erfüllen.

Vor Einführung der Haufe Lösung erfolgte der Großteil der Arbeit manuell und in Papierform. Der Fachbereich, der für den Inhalt, sprich die Stelle, verantwortlich war, hat einen Stellenbesetzungsantrag schriftlich eingereicht, der ausgedruckt und weggeschickt werden musste. Als Vorbereitung für die Bewerbungsgespräche wurden Unterlagen erneut ausgedruckt und nochmals zusammengefasst. „20 Bewerbungen an einem Tag – alleine die Vorbereitung darauf hat enorm viel Kapazitäten von einer Person gekostet“, denkt Norbert Thönniges an die Zeit zurück.

Der Anwender

Bundesstadt Bonn

Mit rund 330.000 Einwohnerinnen und Einwohnern ist Bonn eine mittelgroße Großstadt und verbindet die Annehmlichkeiten einer solchen mit der unwiderstehlichen Nähe zur Natur. Wer in einem der über 40 Berufe bei der Stadt Bonn arbeitet, arbeitet somit für 330.000 Menschen. Rund 7.000 Kolleginnen und Kollegen arbeiten daran, den Alltag der Bonnerinnen und Bonner einfacher, schöner und lebenswerter zu gestalten. Von Fachangestellten für Bäderbetriebe bis zu Erzieherinnen und Erziehern, vom Notfallsanitätsteam bis zu Forstwirtinnen und Forstwirten.



Institution: Bundesstadt Bonn



Branche: Öffentlicher Dienst



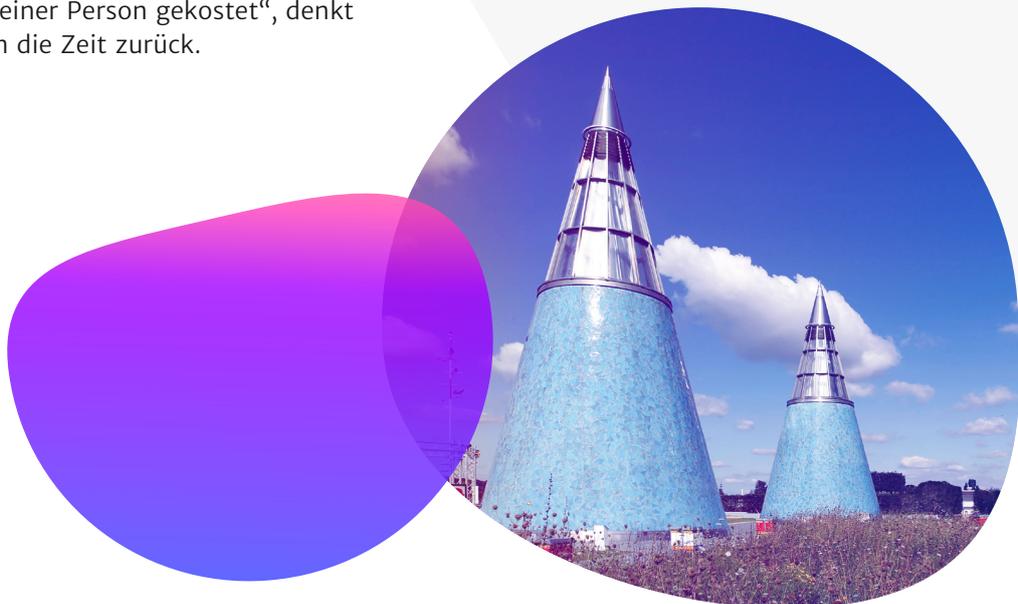
Standort: Bonn



Mitarbeiter: 7.300



www.bonn.de



Argumente, die überzeugen

Als Teil des öffentlichen Bereiches ist auch die Bundesstadt Bonn angewiesen, Projekte auszuschreiben, sodass bei der Auswahl eines Talent Management Tools mehrere Anbieter in Betracht gezogen werden mussten. Haufe machte dabei das Rennen und ist seit Mai 2017 im Einsatz. Prozesse im Bereich der Ausschreibung für Ausbildungen von Beamt:innen zu automatisieren hatte dabei Priorität, da Anwärter:innen direkt von der Bundesstadt ausgebildet werden. Nach ein paar Monaten wurde die Software dann auch im Bereich Personalwirtschaft eingeführt.

„Wir sind nun komplett digital unterwegs, von der Beantragung einer Stellenbesetzung bis hin zur Einstellung“

Norbert Thönniges

Da der Stellenplan ein gesetzlicher Bestandteil des Haushaltsplans ist, muss dieser auch entsprechend abgebildet sein.

Im Wesentlichen waren es drei Kernargumente, die die ehemalige Bundeshauptstadt überzeugt haben: „Punkt eins ist die intuitive Bedienbarkeit, die uns von Anfang an gefallen hat“, konstatiert Norbert Thönniges. „Punkt zwei betrifft die Anforderung, den Bewerbungs- und Stellenbesetzungsprozess zur Gänze digitalisiert abzubilden, bis auf ein paar kleine Ausnahmen, da zum Beispiel der Personalrat einen Besetzungsvorschlag schriftlich dem Gremium vorlegen muss. Punkt drei ist die sehr selbstständige Administration von Seiten der Nutzer:innen. Nicht zuletzt ist auch das Thema Modularität wichtig, da wir uns im Bereich Lernmanagement noch entsprechend digitalisiert aufstellen möchten.“

Haufe ist als führender Anbieter für digitale Arbeitsplatzlösungen und Weiterbildung dabei in den Kommunen bereits bekannt. „Es gibt unter den Großstädten einen Austausch über alle Ebenen und man diskutiert auch über Prozesse und Tools. Es hilft, wenn man Städte kennt, die ein System nutzen und das auch weiterempfehlen, da wir gerade im öffentlichen Bereich mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind“, so Norbert

Thönniges. Auch die Themen DSGVO, Datenschutz und Hosting der Daten in Deutschland sind für die Bundesstadt wichtig.

Eine Lösung, die man nicht mehr missen möchte

Mit automatisierten Stellschrauben, die eine garantierte Stabilität bieten, hat man bei der Bundesstadt für hohe Zufriedenheit gesorgt:

„Die Mitarbeitenden fühlen sich sehr unterstützt und wir alle wollen es nicht mehr missen“

Norbert Thönniges

Die Kollegen können die Zeit, die sie beispielsweise durch den automatisierten Mailversand einsparen, nun für andere Tätigkeiten einsetzen, wie die Bearbeitung von Zu- und Absagen per Klick direkt im System. Gerade mit dem Ausbruch der Pandemie und den daraufhin notwendigen Umstellungen war man bei der Bundesstadt froh über die bereits erfolgten digitalisierten Prozesse im HR-Bereich. Mitarbeiter:innen konnten problemlos auch aus dem Home Office arbeiten. Die Ergebnisse sprechen für sich: „Es geht in Richtung objektivere, schnellere und strukturiertere Arbeit und man verliert nicht so schnell den Überblick, wenn es mal mehr wird. Zudem weiß jede:r Sachbearbeiter:in, welche Ausschreibungen einem zugeordnet sind. Auch die Zusammenarbeit zwischen HR und Führungskräften wurde optimiert und vereinfacht, weil man alle viel schneller in den Prozess involvieren kann“, freut sich Norbert Thönniges. Aufgrund der Transparenz gehen deutlich weniger Nachfragen per E-Mail oder Anruf ein, da Status und Next Steps direkt im System einsehbar sind und auch der Time-to-Hire Verlauf hat sich deutlich verbessert.



Modularität, die Zukunftsaussichten schafft

Schon jetzt gibt es über die Haufe Lösung Schnittstellen zu anderen Systemen, wie zum Beispiel zur Bundesagentur für Arbeit. Diese sollen in Zukunft erweitert werden um Bund.de oder andere spezifische Schnittstellen auf Länderebene sowie zu weiteren Jobportalen.

Ein weiteres To-Do auf der Liste ist der Punkt Lernmanagement, sprich die Bearbeitung der internen Fortbildungen, das sich über die Software

einfach abbilden lässt. „Das Schöne ist, dass die Module ineinandergreifen: gleiches Bild, gleiche Bedienbarkeit, was es unseren Mitarbeitenden sehr einfach macht, damit zu arbeiten.“ Auch das Modul Onboarding von Haufe ist von Interesse, denn man ist sich hier sehr bewusst, dass es nicht nur darauf ankommt, gute Mitarbeitende für sich zu gewinnen, sondern vor allem auch, die Bewerber:innen nach dem Einstieg umfassend einzuarbeiten und in der Anfangszeit gut zu betreuen.



Herausforderung

- > Kommunen und Städte verbinden ähnliche Herausforderungen im HR-Bereich wie der Wettbewerb zur freien Wirtschaft sowie der anhaltende Fachkräftemangel
- > Bewerberprozess hat sich aufgrund von digitalisierten Prozessen grundlegend verändert
- > Bewerbungs- und Stellenbesetzungsprozess komplett digitalisiert abbilden
- > Kostendruck der Städte hinsichtlich Personal
- > DSGVO-Konformität und Datenhosting in Deutschland



Lösung

- > Haufe Talent Management
- > Modul Bewerbermanagement



Ergebnis

- > Deutlich verschlankter Recruiting-Prozess
- > Schnellere Reaktionszeiten und Time-to-hire
- > Direkte Kommunikationswege mit Bewerber:innen und Fachabteilungen
- > Übersicht Bewerbungsstatus für HR und Fachabteilungen
- > Großer Meilenstein in Richtung HR-Digitalisierung geschafft



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:



Mail: talent@haufe.com

www.haufe.de/talentmanagement

HAUFE.
TALENT