

DIN – Deutsches Institut für Normung: *Professionelles Bewerbermanagement für eine starke Arbeitgebermarke*

Die Herausforderung: Die Personalverantwortlichen des Deutschen Instituts für Normung (DIN e.V.) waren auf der Suche nach einem Recruitingprozess, der ein modernes und innovatives Bild des Instituts nach außen hin vermitteln, zugleich aber auch die Gesamtdauer von Bewerbungsverfahren spürbar verringern sollte. Mit über 400 Mitarbeitern sorgt DIN als nationale Normungsorganisation dafür, dass Verfahren zu Normung und Standardisierung angeregt, organisiert und umgesetzt werden. Dabei versteht sich DIN als Dienstleister sowohl für Wirtschaft und Forschung als auch für die Verbraucherseite und die öffentliche Hand. Entscheidend für DIN war, sich mithilfe eines modernen Bewerbermanagements professionell und als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Das Ziel: In Berlin war bereits die Entscheidung getroffen, den Bewerberprozess im eigenen Haus elektronisch abzubilden und zudem mit Blick auf die Qualität zu optimieren. Gemeinsam mit dem externen Partner wurden daher zu Beginn des Projektes Umfang und Ziele festgelegt, eine detaillierte Terminplanung wurde fixiert und Vorgehensweisen abgestimmt. Von Anfang an lag für DIN der Schwerpunkt auf der Umsetzbarkeit: Soll-Prozesse sollten zeitnah definiert und in optimierte Arbeitsabläufe umgewandelt werden. Dabei war es den Verantwortlichen in Berlin vor allem wichtig, diese Soll-



© DIN e.V.

Prozesse gemeinsam mit den involvierten Mitarbeitern zu erarbeiten.

Die Aktion: DIN hat mit der Ellrich & Kollegen Beratungs GmbH zusammengearbeitet, einer auf die Optimierung personalwirtschaftlicher Prozesse spezialisierten Unternehmensberatung mit Sitz in Nürnberg und Berlin. Im Rahmen strukturierter Interviews mit allen involvierten Mitarbeitern, einschließlich der Führungskräfte, wurden der in Berlin bestehende Bewerberprozess analysiert und Problemstellungen erkannt. Neben der Erfassung der Ist-Prozesse wurden zudem auch Zeitaufwände relevanter Arbeitsschritte gemessen und Prozessbrüche identifiziert. Alle Soll-Prozesse wurden ausführlich beschrieben und in einem Prozesshandbuch festgehalten. Parallel wurden auch die systemischen Anforderungen an die mögliche neue IT-Lösung definiert und in einem Pflichtenheft zusammengefasst. Zeitgleich richtete sich der Blick schon auf unterschiedliche Rollenkonzepte, denen die neue Lösung Rechnung tragen sollte. So galt es nicht nur die Rollen innerhalb der Personalabteilung zu berücksichtigen, sondern auch die Rollen von Vorgesetzten oder des Betriebsrates zu integrieren. Bei der Auswahl des passenden Softwareanbieters stand der externe Partner DIN dann ebenfalls zur Seite.

In Berlin ist die Einführung eines professionellen, IT-gestützten Bewerbermanagements vollständig gelungen. Durch den neuen Prozess inklusive Systemunterstützung konnte die Durchlaufzeit einer Bewerbung um 75 % reduziert werden. Diese deutliche Zeitersparnis verdankt DIN vor allem den systemgestützten Workflows, wie etwa der Weitergabe von Bewerbungsunterlagen oder interner Freigaben. Darüber hinaus liegen die Vorteile des neuen Bewerbermanagements aber auch darin, dass einst manuell ausgeführte, papierlastige Tätigkeiten jetzt systemseitig abgebildet werden – das minimiert Fehler und spart sowohl Zeit als auch Materialaufwände. ▽

UNTERNEHMENSSTECKBRIEF



© GABRIELE LÜDTKE

Unternehmen:

Deutsches Institut für Normung DIN e.V.

Mitarbeiter: über 400

Ansprechpartner: Gabriele Lüdtko, Personalsachbearbeiterin

Kontakt: gabriele.luedtke@din.de