

Pfälzische  
Pensions  
Anstalt

...seit 120 Jahren  
kommunaler Partner



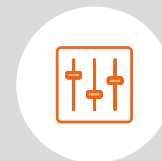
# MHMeRECRUITING DIE LÖSUNG IM ÜBERBLICK



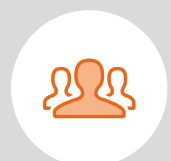
**DASHBOARD**  
Alles auf einen Blick



**JOBAGENT**  
Interessenten via JobAbo  
automatisiert über neue  
Ausschreibungen  
informieren



**PSYCHOLOGISCHE  
TESTVERFAHREN**  
Integration von  
HR Diagnostics



**TALENT POOL**  
Aufbau und Management  
geeigneter Kandidaten



**BETRIEBSMODELL  
AUF SAAS-BASIS**  
oder auf kunden-  
eigenen Servern



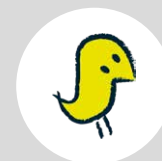
**STELLENANZEIGEN**  
1:1-Umsetzung in Ihrem  
Corporate Design +  
kununu-Widget (optional)



**MULTIPOSTING**  
Parallele Veröffentlichung  
in über 1.300 Jobbörsen  
(DACH) zur Reichweiten-  
steigerung



**NUTZERMANAGEMENT**  
Zentrale Zugriffs- und  
Nutzungsrechtevergabe  
für alle User + Single  
Sign-on (SSO) (optional)



**FIRSTBIRD (OPTIONAL)**  
Integration „Mitarbeiter-  
werben-Mitarbeiter“

## BEWERBUNG LEICHT GEMACHT – PER MAUSCLICK IN DEN ÖFFENTLICHEN DIENST

Neue Talente zu finden, ist auch für den öffentlichen Dienst problematisch. Digitale, effiziente Rekrutierungsprozesse sind daher wichtiger denn je. Die **Pfälzische Pensionsanstalt (ppa)**, kommunaler Dienstleister im öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz, bietet den dortigen Kunden und Mitgliedern zahlreiche Services an. Im Bereich Personalwirtschaft gehört die Bewerbermanagement-Lösung **MHMeRECRUITING** von **MHM HR** ab sofort zum Portfolio. Sie bildet sämtliche Rekrutierungsprozesse von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung digital ab. **Das beschleunigt Abläufe, spart massiv Kosten und schafft Transparenz.**



## DIE HERAUSFORDERUNG

Im Wettbewerb um qualifiziertes Personal **müssen Kommunen und Behörden neue Wege gehen**, um Bewerberinnen und Bewerber für ihre offenen Stellen zu interessieren und an Bord zu holen. Das bedeutet den Abschied von aufwendigen Rekrutierungsprozessen sowie langwierigen Auswahlverfahren. Zudem hat das Personalwesen im öffentlichen Dienst einige Besonderheiten, die in der freien Wirtschaft oft irrelevant sind. „Die Gremien im öffentlichen Dienst, also die Rolle des **Personalrats**, der **Gleichstellungsvertretung** und der **Schwerbehindertenbeauftragten**, müssen mit ihren besonderen Mitbestimmungsrechten systemisch abgebildet werden“, skizziert **Katharina Dehn**, Fachberaterin für moderne personalwirtschaftliche Softwarelösungen bei der **ppa**, die Ausgangssituation.

Ein modernes Bewerbermanagement gehörte bis dato nicht zum Portfolio der **ppa**. Die meisten Organisationen arbeiteten die Vorgänge manuell ab oder setzten individuelle Lösungen ein. „Wir nutzten bislang ein IT-System, das sehr komplex war“, erinnert sich **Ralph Lehr, Büroleiter der Kreisverwaltung Gernersheim**. Der Aufwand an manueller Arbeit war daher entsprechend hoch. Aus diesem Grund war Ralph Lehr von dem Konzept der **ppa** überzeugt und bereit, eine digitale Lösung für das Bewerbermanagement in das Portfolio zu integrieren. **Gernersheim** bot sich zudem an, die federführende Rolle eines Pilotkunden zu übernehmen.



## DIE ANFORDERUNGEN

Im Rahmen einer Vorauswahl wurden drei Bewerbermanagement-Softwareprodukte von den Verantwortlichen der **ppa** auf Herz und Nieren geprüft. Das Thema Datenschutz stand auf der Liste der Anforderungskriterien ganz oben. Für die **ppa** und ihre Kunden war und ist es wichtig, dass die Datenhaltung für personenbezogene Daten **ausschließlich in deutschen, ISO-27001-zertifizierte Rechenzentren** erfolgt. Darüber hinaus mussten die bereits beschriebenen Gremien des öffentlichen Dienstes, wie beispielsweise der Personalrat, sich problemlos abbilden und integrieren lassen. „Bei uns haben auch die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte ein Mitspracherecht, wenn neue Stellen zu besetzen sind“, berichtet **Carmen Rahm**, die bei einem weiteren Pilotkunden, der **Kreisverwaltung Donnersbergkreis**, die Einführung des Bewerbermanagements begleitet. „Deren Mitwirken ist Pflicht, weshalb die Software ihre Rollen unbedingt abbilden muss.“



## DIE LÖSUNG

Nach einer intensiven Bewertungsphase entschied sich die **ppa** dafür, das Bewerbermanagement **MHMeRECRUITING** der **MHM HR** in ihr Leistungsportfolio aufzunehmen. Wichtige Kriterien waren die Expertise und Erfahrung im öffentlichen Sektor, die der Softwarehersteller vorweisen konnte. Überzeugt haben auch das Preis-Leistungsverhältnis sowie die Funktionsvielfalt der Lösung. „Uns hat nicht zuletzt die attraktive Optik sowie das breite Spektrum

an Funktionalitäten begeistert“, begründet **Sven Pentner**, Referatsleiter Personal und Ausbildungsleiter des Pilotkunden **Kreisverwaltung Rhein-Pfalz-Kreis**. „Das gesamte Paket zeigte, dass die Software nicht nur die Anforderungen in der freien Wirtschaft, sondern auch im Bereich der öffentlichen Hand erfüllt.“

Die Implementierung der Pilotanwendungen wurde von allen Beteiligten sorgfältig vorbereitet und schrittweise umgesetzt. Vom ersten Termin, bei dem die technischen Voraussetzungen gemeinsam besprochen wurden, bis zum ersten praktischen Einsatz vergingen bei allen Teilnehmern weniger als vier Wochen. Die Integration der Software in das IT-Umfeld der Pilotkunden sowie die Einbindung der Homepage funktionierten ebenfalls reibungslos.

## DAS ERGEBNIS

Die drei Kreisverwaltungen ziehen eine positive Zwischenbilanz. Der manuelle Aufwand konnte bei allen Pilotteilnehmern erheblich reduziert und Abläufe gestrafft werden. Bewerbungen werden heute durch das System **automatisch mit einer Eingangsbestätigung** versehen. Führungskräfte können die Bewerbungen auf Knopfdruck sichten und bewerten. Einladungen zum Vorstellungsgespräch lassen sich einfach aus dem System heraus verschicken. Bewerbungsunterlagen müssen nicht länger ausgedruckt werden, sondern stehen während der Gespräche mit den potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten digital auf mobilen Geräten zur Verfügung. Eine Bewertung kann direkt im Anschluss an das Gespräch erfolgen, was den Zeitaufwand deutlich reduziert. Eine **Anonymisierungsfrist** aller personenbezogenen Daten **greift automatisch**.

Zudem optimiert die **Multiposting-Funktion** die Vorgänge rund um die Ausschreibung von Jobs. Mit wenigen Mausklicks ist eine Anzeige auf verschiedenen Stellenportalen gleichzeitig veröffentlicht. Das System schlägt dabei aus über 1.300 Portalen die für das Jobprofil am besten geeigneten Stellenbörsen vor – darunter auch professionelle Social-Media-Netzwerke, Nischenportale und regionale Börsen. Der kostenlose Zugriff auf das integrierte Reporting HR Analytics ermöglicht eine **schnelle Erfolgskontrolle der Maßnahmen**.

„Die Einbindung der modernen Bewerbermanagement-Lösung stößt bei unseren Kunden auf sehr großes Interesse“, resümiert **Katharina Dehn** von der **ppa**. „Wir haben in sehr kurzer Zeit einige Einführungsprojekte erfolgreich abschließen können und weitere sind bereits in der Pipeline.“



**UNS HAT NICHT ZULETZT DIE ATTRAKTIVE OPTIK SOWIE DAS BREITE SPEKTRUM AN FUNKTIONALITÄTEN BEGEISTERT**

Das gesamte Paket zeigte, dass die Software nicht nur die Anforderungen in der freien Wirtschaft, sondern auch im Bereich der öffentlichen Hand erfüllt.

Sven Pentner,  
Referatsleiter Personal und  
Ausbildungsleiter der  
Kreisverwaltung Rhein-Pfalz-Kreis

