



eRecruiting am UKE Attraktives Profil

Mitarbeiter-Videointerviews, CV-Parsing, zielgruppenspezifische Ansprache: Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) passt seine Kommunikationskanäle an das Anspruchsniveau der Bewerber an und hat sein Recruitment und die Karriere-Webseite einem Relaunch unterzogen.

Von Michael van Loo

Die gute wirtschaftliche Situation, der attraktive Standort und die fortschrittliche Krankenversorgung, Forschung und Lehre sind Gründe, warum das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) eine erhöhte Aufmerksamkeit bei Bewerbern genießt. Das allein

reicht heutzutage aber nicht mehr aus, um von Fachkräften als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. „Fachkräfte“ in der Definition des UKE meint: alle am Prozess beteiligten Beschäftigten, ob angelernt, ausgebildet oder akademisch qualifiziert.

Ziel des UKE ist es, keine quantitativen Bewerbungen als Erfolgskennzahl abzuleiten, sondern Positionen qualitativ hochwertig zu besetzen. Nicht zuletzt aufgrund der digitalen Transformation hat sich das Universitätsklinikum 2015 dazu entschlossen, das

Foto: Fotolia



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences



Partner der
Gesundheits-
wirtschaft.

INNOVATIV
KOOPERATIV
REGIONAL

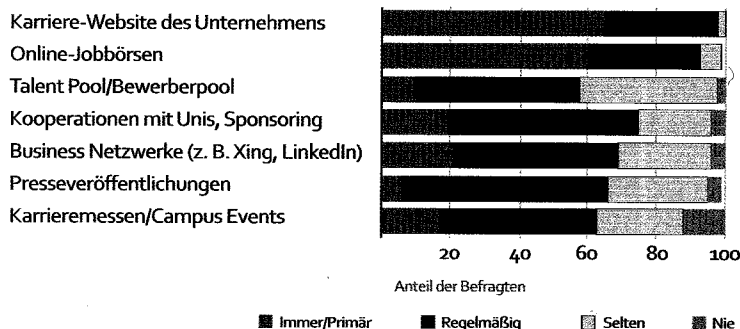
Unsere Studiengänge am
Fachbereich Gesundheitswesen:

- / Health Care Management
- / eHealth - IT im
Gesundheitswesen
- / Angewandte
Therapiewissenschaften
Bachelor of Science
(Vollzeit | Teilzeit | Dual)

- / Health Care Management
Master of Science
(Vollzeit | Teilzeit)

www.hs-niederrhein.de/fb10
Hochschulstandort Krefeld

Kanäle für externe Recruiting- und Employer-Branding-Kommunikation



Weitere Informationen:
Deutschland; 187 Personalverantwortliche
Quelle: Kienbaum © Statista 2015

Abb. 1

Recruitment und die Karriere-Webseite zu relaunchen. Hierzu hat das Unternehmen zunächst in einem ersten Schritt das SAP eRecruiting eingeführt, um den Bewerbungsprozess transparenter und serviceorientierter zu gestalten.

Das Projekt startete mit Unterstützung eines erfahrenen Systemspezialisten aus Heilbronn. Zunächst wurden die technischen Voraussetzungen geschaffen und die Basiskomponenten der SAP HCM-Landschaft auf die Systemerweiterung vorbereitet. Im Rahmen dieses Projekts hat das UKE alle Recruitingsschritte kritisch betrachtet und vor allem die Verbesserungspotenziale analysiert: Kürzere Reaktionszeiten, der Wunsch nach erhöhter Transparenz im Auswahlprozess in Form von Zwischenmeldungen, textlich ansprechenden und übersichtlichen Stellenanzeigen sowie dem Ende der „Papierberge“ waren Anlass ge-

nug, den Veränderungsprozess anzustoßen – natürlich nicht ganz ohne Gegenwind. Dieser reichte vom Wunsch seitens der Fachvorgesetzten, weiterhin durch Papierbewerbungen blättern zu wollen, bis hin zu Befürchtungen von einem Bewerberrückgang in einigen Berufsgruppen aufgrund des womöglich schwierigeren Handlings einer Online-Bewerbung.

Talentpools und Talentpaten

Doch die ersten Praxiserfahrungen haben überzeugt: Jeder ausschreibende Verantwortliche kann „live“ online alle Bewerbungen inklusive vollständiger Unterlagen aufrufen und die gesamte Kommunikation und den Status des Auswahlverfahrens verfolgen. Sollte sich der Auswahlprozess doch einmal zeitlich verlängern, so können



UKE-Stories

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf wirbt mit aktuell 30 authentischen Videos um neue Mitarbeiter. Ärzte, Pflegekräfte, IT-Betreuer oder Sachbearbeiter berichten über ihre Motivation, am UKE zu arbeiten und ihren Arbeitsalltag.

www.whatchado.com/de/channels/uke



mit nur einem Klick automatische Zwischenmeldungen an alle Bewerberinnen und Bewerber versendet werden. Moderne Techniken, wie das „CV-Parsing“, ergänzen das System und füllen die benötigten Felder zur Bewerbererfassung automatisch mit einem Vorschlagwert aus einem Lebenslauf oder einem Social-Media-Profil aus. Dies erleichtert den Bewerbern den Prozess und ist gleichzeitig eine erhebliche administrative Entlastung für das Recruitmentteam.

Nicht zuletzt bietet das System durch seinen rollenspezifischen Zugriff auch den zu beteiligenden Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen eine transparente Zugriffsmöglichkeit, ohne Papierberge von A nach B transportieren zu müssen.

Ein weiterer Vorteil der neuen Software: Interessante Bewerber können sowohl einer laufenden Ausschreibung empfohlen als auch in sogenannte Talentgruppen im System überführt werden. Den Talentgruppen sind Talentpaten unternehmensweit zugeordnet, welche für die weiterführende zielgruppenspezifische Kommunikation zuständig sind. So unterrichten die Paten die potenziellen Beschäftigten bereits über die neuesten berufsgruppenbezogenen UKE-Angebote und -Veranstaltungen automatisiert per System-Mail. Dies hat darüber hinaus den großen Vorteil, bereits einige Ausschreibungen extern einsparen zu können und durch das gezielte Kontakthalten mit den Bewerbern auch kurzfristig eine vakante Position besetzen zu können.

Bei allem Wunsch nach mehr Transparenz und Service stellte sich natürlich auch die Frage: Wie viel „Moderne“ verträgt also ein solches Traditionshaus mit jährlich über 10.000 Bewerbern auf rund 1.000 Stellenausschreibungen? Im Zuge der strategischen Konzeption hatte das UKE auch die Entwicklung einer hauseigenen Recruiting-App erwogen. Dies haben die Verantwortlichen jedoch bei genauerer Analyse der Bewerberbedürfnisse wieder verworfen. Sinnvoller und viel entscheidender ist

stattdessen eine informative Karriere-seite inklusive technischem Einstieg ins eRecruiting. Gleichzeitig wollte das UKE detaillierter über sich als Arbeitgeber mit seiner spezifischen beschäftigtenorientierten Personalpolitik informieren und dadurch die Stellenausschreibungen kürzer und deutlich zielgruppenorientierter gestalten. So wurde der zweite Schritt umgesetzt: Konzeption und Ausgestaltung einer ansprechenden und mobilfähigen Karriere-Webseite – ohne in einer technischen Sackgasse zu landen.

Neben den klassischen Punkten wie „Struktur & Navigation“ ist vor allem „Usability“ dabei das Zauberwort. Die Bewerber werden nach stark vereinfachter Registrierung mittels E-Mail-Adresse als Benutzer durch den Bewerbungsprozess navigiert. „Candidate Surface“ heißt die benutzerfreundliche Oberfläche im SAP UI5-Umfeld, mit der Bewerber unkompliziert und übersichtlich ihr persönliches Profil im eRecruiting anlegen können. Die Vernetzung zu bereits bestehenden Profilen (zum Beispiel Xing, LinkedIn usw.) ist auch möglich.

Interaktion und Social Recruiting sind geplant

Zusätzlich ist es möglich, sich einen persönlichen Jobagenten einzurichten, der die interessierten Bewerber per Push-Mail automatisch über neue, passende Stellenausschreibungen zum Beispiel für den Pflegebereich informiert. Darüber hinaus zeigt das UKE



Das **Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)** ist seit seiner Gründung im Jahr 1889 eine der führenden Kliniken Europas. Mit über 10.000 Mitarbeitern ist das UKE der drittgrößte Arbeitgeber in Hamburg. Das UKE verfügt gemeinsam mit seinem Universitären Herzzentrum Hamburg und der Martini-Klinik über mehr als 1.730 Betten. Im Jahr 2014 wurden insgesamt 382.854 Patienten versorgt, davon 291.000 ambulant.

gezielt Praktikanten und Auszubildenden die unterschiedlichen Einstiegsmöglichkeiten auf, denn die Praktikanten von heute sind die potenziellen Beschäftigten von morgen. Aus diesem Grund hat es sich das UKE zum Ziel gesetzt, auch mit verschiedenen Angeboten und gezielter Kommunikation den Bedürfnissen dieser Generation Rechnung zu tragen.

Die Stellenanzeigen sind zielgruppenspezifisch aufbereitet und leiten die potenziellen Bewerber gleichzeitig auf die Rubrik „Perspektiven im UKE“ – ein Teil der Karriere-Webseite, der authentisch mittels einzelner Mitarbeiter-Interviews in Videoform den Einstieg, die Karriereentwicklung und die individuellen Eindrücke der Arbeit im UKE beschreibt (siehe Kasten). Dieses hat das Universitätsklinikum in Kooperati-

on mit einem österreichischen Start-up-Unternehmen verwirklicht. Karrierebezogene Videos sind wirkungsvoll und der nächste Schritt in der Weiterentwicklung des Personalmarketings. Der hauseigene YouTube-Kanal ist dabei eine sinnvolle Ergänzung.

Recruitingchats und virtuelle Rundgänge

In einem nächsten Schritt bereitet das UKE nun die personalifizierte Interaktion von Recruiting und Bewerbern vor. Hierzu sollen zu festen Zeiten „Recruitingchats“ eingeführt werden, um direkt Fragen im Rahmen des gesamten Recruitingportfolios inklusive Talentmanagement der externen Bewerber beantworten zu können. Diese Form der unkomplizierten Interaktion

mit dem Recruiter soll bereits beim Erstkontakt den Bewerber mit dem UKE positiv vernetzen. Eine konzentrierte und über den Standard hinaus bedachte Social Media-Präsenz und vor allem Interaktion, wie zum Beispiel virtuelle Rundgänge, die das neue Arbeitsumfeld zeigen, sollen das zukünftige Recruitingportfolio abrunden.

Michael van Loo
Geschäftsbereichsleiter Personal, Recht
und Organisation,
Stellv. Kaufmännischer Direktor
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)
Martinistraße 52
20246 Hamburg



westphal management

Für Ihren Erfolg im Erlösmanagement

Wir bieten Interimslösungen und Taskforce-Lösungen zur Bearbeitung von Rückständen im Bereich der Kodierung und des MDK-Managements. Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne!

westphal management GmbH · Schopenhauerweg 2 · 33659 Bielefeld
Tel.: 05 21 . 9 44 89 46 · Fax: 05 21 . 9 44 89 47
westphal@westphalmanagement.de

Unsere Leistungen für
Interims- oder Dauerlösungen:

- MDK-Management
- Prozessorganisation
- Kodierung