UNIKLINIK
KÖLN

Personalrecruitment - neue Wege

05.04.2017 | OP- Management Kongress Bremen | Christoph Weitensteiner | Pflegedienstleitung OP

„Wenn die Fische weniger gut anbeißen, wirft man Ihnen einfach mehr Köder ins Wasser!“

… ob das der richtige Weg ist?

Karriere

… wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

… wir sind ein flexibles Unternehmen

… kooperative, dynamische Arbeitsatmosphäre

… innovativ

… einer der größten Arbeitgeber und gleichzeitig einer der größten Ausbildungsbetriebe

Supramaximalversorger

… wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

UNIKLINIK KÖLN

Unsere Marketingmaßnahmen

- Postkarten
- Flyer
- Internetauftritte
- Videoclips
- Berufsbildungsmessen
- Öffentlichkeitsarbeit
- Anzeigen
- Unterstützung Bar Camp: Care Camp Köln

Unternehmen präsentieren sich auf der Höhe der Zeit.

Doch wie sieht das Bewerbungsmanagement aus?

Personalrecruiting und die Realität

- Anzahl von Bewerbungen mit Fachweiterbildung sinkt
- Bewerber besitzen keine oder nur wenig Berufserfahrung
- Leistungsausweitungen (VK Zusatz) müssen erbracht werden
- Anzahl und Komplexität von Operationen steigen
- Anspruchshaltung des Arbeitgebers
- Fluktuationsrate
- Zeitarbeit muss eingesetzt werden

Bewerbungsmanagement alte Wege im UKK

- Postalische Bewerbungen gingen über die Personalabteilung oder direkt an die zuständige PDL
- Unterlagen wurden gesichtet
- Anschreiben an den Bewerber per E-Mail oder Brief
- … abwarten ☺
- Ggf. wiederholt anschreiben (abwarten…)
- Nach erfolgtem Kontakt, positiven Vorstellungsgespräch und Hospitation erfolgte die Einstellung

Dadurch zogen sich Bewerbungen oft in die Länge, gingen unter oder verliefen im Sand.

Neue Wege gehen…

UNIKLINIK KÖLN

Neue Wege gehen…

Strukturen entwickeln

- Pflegedienstleitung ist für alle Mitarbeiter der OP- und Anästhesiepflege zuständig
- Personalentwicklung ist auf Grund der alleinigen Zuständigkeit und der großen Spannbreite sehr gut möglich
- Zentrale Abteilung Bewerbungsmanagement für die gesamte Klinik
- Digitalisierter Bewerbungsprozess

Neue Wege gehen…

Blickrichtung ändern

Ein Bewerber der „will“ ist besser als ein Bewerber der nur „kann“.

- Quereinstieg ermöglichen
- Den für den Mitarbeiter „richtigen“ Bereich finden (Qualifikation, Arbeitsintensität, Arbeitszeiten…)
- Flexibel bleiben
- Entwicklungspotential erkennen, fördern und anpassen

Neue Wege gehen…

Prozessoptimierung

Man muss die „richtigen“ Köder ins Wasser werfen – dann beißen die Fische besser.

Neue Wege gehen…

Prozessoptimierung

Digitalisierung

- Bewerber erhält sofort den Eingang der Bewerbung
- Digitale Unterlagen gehen nach Eingang an die PDL
- Schneller „Austausch“ von Unterlagen an Kollegen
- Personalabteilung kommt am Prozessende zum Einsatz
- Nachhaltigkeit bei Bewerbereingang, Zu- und Absagen

Neue Wege gehen…

Prozessoptimierung

Kontaktaufnahme

- Mit Bewerber wird zeitnah, telefonisch Kontakt und Termin vereinbart (sofort nach Bewerbungseingang)
- Persönlicher Kontakt und Bindung wird hergestellt (vieles lässt sich bereits jetzt klären)
- Ggf. Einladung per E-Mail

Neue Wege gehen…

Prozessoptimierung

Ein Termin für Vorstellungsgespräch und Hospitation

- Hospitationsort entscheidet sich oft erst im Vorstellungsgespräch

Neue Wege gehen…

Feedback der Bewerber

„Sie sind aber:

- schnell
- offen
- unkompliziert
- transparent
- hilfsbereit…“

Recruiting endet nicht mit der Vertragsunterschrift

Bindung und Beziehungsaufbau

- Umsetzung des Einarbeitungskonzepts
- Erster Arbeitstag: neue Mitarbeiter dürfen „ankommen“
- Feedbackgespräch mit allen neuen Mitarbeitern in einer gemeinsamen Runde

Ergebnis

- Alle Stellen der OP- und Anästhesiepflege sind besetzt
- Leistungsausweitungen können zeitnah umgesetzt werden
- 2016 Anteil Zeitarbeit/Studentische Hilfskräfte 0,5 % (1,12 VK bei 246 VK)

Neue Wege gehen… Fazit

Wir gewinnen unsere Mitarbeiter durch den Gesamtprozess, sind schon beim Erstkontakt verbindlich und fördern dadurch letztendlich eine positive Außendarstellung.

Vielen Dank!

UNIKLINIK
KÖLN