



Gespür für Talente

Interview mit Lacsika Ramanathan, Inhouse Recruiterin/Talent Acquisition Specialist

Lacsika Ramanathan, 1992 in Batticaloa in Sri Lanka geboren, ist mit drei Jahren zusammen mit ihren Eltern nach Deutschland gekommen. Nach dem Abitur hat sie an der Universität Paderborn ihren Bachelor in International Business Studies gemacht und anschließend den Master in Business and Human Resource Education. Damit war ihr Weg im Personalwesen vorgezeichnet – zumal die heute 31-Jährige neben dem Studium immer beruflich aktiv war, unter anderem als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl für Arbeits- und Personalpsychologie, als Projektassistentin im Assessment Center und in verschiedenen Bereichen des Personalwesens.

Frau Ramanathan, wie sind Sie 2021 zu Dedalus HealthCare gekommen?

Lacsika Ramanathan: Ich bin ganz klassisch über eine Stellenausschreibung auf die Position aufmerksam geworden. Das Unternehmen kannte ich vorher noch nicht, da habe ich mich erstmal schlau gelesen – und fand sofort spannend, was Dedalus HealthCare macht. Die Healthcare-IT ist eine der Schlüsselbranchen der Zukunft und Dedalus zudem ein internationales Unternehmen. Das hat mich neben den vielseitigen Aufgaben und der Möglichkeit, selbstständig und eigenverantwortlich einen definierten Bereich zu betreuen, an der ausgeschriebenen Stelle gereizt.

Sie arbeiten als Inhouse Recruiterin und Talent Acquisition Specialist. Was genau sind Ihre Aufgaben?

L. Ramanathan: Kurz gesagt bin ich dafür verantwortlich, qualifizierte Kandidaten für offene Stellen zu finden und auszuwählen. Das umfasst den gesamten Prozess von der Erstellung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen über das Sichten der Bewerbungsunterlagen und die Planung von Vorstellungsgesprächen bis zur Einstellung. Dabei stehe ich im sehr engen Austausch mit den Fachbereichen, um die jeweiligen Anforderungen richtig zu verstehen und dann auch die geeigneten Kandidaten zu identifizieren. Daneben suchen wir in den beruflichen sozialen Netzwerken, also Xing und LinkedIn, auch aktiv nach geeigneten

ten Kandidaten. Neben den beschriebenen Aufgaben kümmere ich mich auch um unser Bewerbermanagementsystem und nehme an externen Karrieretagen teil. Darüber hinaus stehen wir dem Management, anderen Mitarbeitern und Bewerbern zu allen Fragen rund um das Recruiting Rede und Antwort.

Was macht gutes Recruiting aus?

L. Ramanathan: Die Basis ist wirklich das bereits angesprochene Verständnis für die Anforderungen an die zu besetzende Stelle, weil wir nur so geeignete Kandidaten finden und ansprechen können. Damit der Bewerbungsprozess reibungslos ablaufen kann, müssen wir klar und transparent kommunizieren – intern mit den Fachbereichen, um eine passgenaue Stellenausschreibung zu erstellen, und mit den Kandidaten, um keine falschen Erwartungen zu wecken. Ganz wichtig ist auch eine schnelle und effektive Bearbeitung der Bewerbungen. Wir bemühen uns um eine zeitnahe Rückmeldung, effiziente Vorstellungsgespräche und eine schnelle Entscheidung. Schließlich geht es auch um die Erfahrung

der Bewerber. Fühlen sich die ausgewählten Kandidaten während des ganzen Bewerbungsprozesses gut betreut und wertgeschätzt, zahlt das nicht zuletzt positiv auf unser Unternehmensimage ein.

Wie groß ist das Team Recruiting in Deutschland, Österreich und der Schweiz?

L. Ramanathan: Wir sind ein Drei-Frauen-Team und haben uns in der Betreuung die verschiedenen Bereiche aufgeteilt. Ich bin für die Standorte Trier und Wien sowie für Stellen im Bereich der Softwareentwicklung verantwortlich. Im vergangenen Jahr haben wir knapp 250 Stellen neu besetzt, Tendenz eindeutig steigend. Gegenwärtig suchen wir besonders in den Bereichen Softwareentwicklung, IT-Support sowie Sales und Service neue Kollegen.

Dann machen Sie doch ein wenig Werbung: Was macht Dedalus HealthCare als Arbeitgeber aus?

L. Ramanathan: Wir sind ein moderner Arbeitgeber mit einer offenen Unternehmenskultur. Vollzeitstellen werden ohne Ausnahme unbefristet

besetzt, und zwar bei einem attraktiven Gehalt. Wir bieten flexible Arbeitszeiten samt Gleitzeit und die Möglichkeit des Homeoffice. Zu den Benefits gehören unter anderem vergünstigte Versicherungen, eine betriebliche Altersvorsorge und ein Jobticket. Den Teamgeist stärken wir durch regelmäßige Aktivitäten wie Laufveranstaltungen sowie Abteilungs- und Firmenevents. Auf einer eigenen Website haben wir zudem diverse Vergünstigungen aus den verschiedensten Bereichen aufgeführt, von Veranstaltungstickets über Reisen bis zu Kosmetikprodukten.

Was schätzen Sie persönlich besonders am Unternehmen, Frau Ramanathan?

L. Ramanathan: Mich begeistern immer wieder der Zusammenhalt und der Teamspirit. Wir unterstützen uns in der HR-Abteilung gegenseitig und nehmen Rücksicht aufeinander. Grundsätzlich gehen alle respektvoll miteinander um, das schafft eine sehr angenehme Arbeitsatmosphäre. Darüber hinaus schätze ich sehr, dass ich für meine Arbeit und Leistung





Anerkennung und Wertschätzung von meinem Vorgesetzten, aber auch von Teammitgliedern oder Kolleginnen bekomme. Ich fühle mich hier einfach wohl.

Haben Sie Probleme, Stellen zu besetzen?

L. Ramanathan: Das kommt sehr auf die jeweilige Stelle an, bei einigen geht es schnell, andere nehmen mehr Zeit in Anspruch. Zu letzteren gehören, bedingt durch die hohe Nachfrage am Arbeitsmarkt, Positionen in der Softwareentwicklung. Grundsätzlich sind Personen mit einem spezifischen Know-how gefragt, in unserem Fall zum Beispiel die Kombination aus IT-Wissen und Krankenhauserfahrung.

Wie muss ich mir konkret einen Recruiting-Prozess vorstellen?

L. Ramanathan: Ist eine Stelle zu besetzen, wird sie zuerst 14 Tage lang intern annonciert, dann erst erfolgt die externe Ausschreibung. Der gesamte Prozess ist über eine entsprechende Bewerbungsplattform digitalisiert, wir nehmen aus

Datenschutzgründen keine Bewerbungen mehr per E-Mail oder postalisch an. Wenn die Stellenanzeige dann geschaltet wurde, kommen die Bewerbungen rein. Die sichte ich, gleiche die Anforderungen mit dem Kandidatenprofil ab und nehme eine Vorselektion vor. Nicht geeignete Bewerber bekommen dann zeitnah eine Absage. Von den interessanten Kandidaten erstelle ich eine Zusammenfassung, die dem zuständigen Manager die Entscheidung erleichtern soll. Zwischenzeitlich informiere ich die Bewerber, die in der engeren Auswahl sind, immer wieder über den Status.

Wie geht es für die Bewerber, die in die engere Auswahl kommen, weiter?

L. Ramanathan: Die laden wir zu einem Erstgespräch ein, das in der Regel virtuell stattfindet. Wer dort überzeugt, den treffen wir zu zwei weiteren Gesprächen bei uns in den Geschäftsstellen. Bei Stellen, auf die wir weniger Bewerbungen bekommen, forcieren wir die Direktanspra-

che über die beruflichen sozialen Netzwerke und kontaktieren dort aktiv potenzielle Kandidaten. Die endgültige Entscheidung trifft dann der Manager, wir stehen beratend zur Seite und unterstützen den Prozess bis zur Personalentscheidung.

Und was passiert noch, wenn diese Entscheidung gefallen ist?

L. Ramanathan: Dann müssen die Vertragsbedingungen besprochen werden. Nimmt der Kandidat das Angebot an, fertigen wir den Arbeitsvertrag an. Alle rechtlichen Fragen klären wir mit unseren HR-Business-Partnern, die auch als Berater für die jeweiligen Manager fungieren und Fragen beispielsweise zu vertraglichen Details beantworten. Nachdem wir den Vertrag erstellt haben, bekommen die Kandidaten einen Vertragsentwurf per Mail zugeschickt, können ihn sich in Ruhe anschauen und sich bei Fragen nochmal bei uns melden. Dann vereinbaren wir einen weiteren Termin und besprechen die Fragen. Mit dem Vertragsentwurf bekommt der Kandidat zusätzliche Dokumente, die er im Vorfeld ausfüllen muss, damit wir sie im System anlegen, das jeweils erforderliche Equipment bestellen und auch das im System erfassen können. Ist das geschafft, übergeben wir den Einarbeitungsplan und die Probezeitbeurteilung an den zuständigen Manager. Wenn dann im System der Status „Ready for hire“ angezeigt wird, ist der Recruitingprozess abgeschlossen.

Vielen Dank für die spannenden Einblicke, Frau Ramanathan.

Interview: Ralf Buchholz