

Schnell und transparent

PRAXIS. Wie das Technologieunternehmen Trumpf seinen Recruiting-Prozess mit einer individualisierten Bewerbermanagement-Software verbessert hat.

Von **Ingrid Britz-Averkamp**

Gut 11.000 Mitarbeiter weltweit sind bei Trumpf beschäftigt. Der 1923 als mechanische Werkstatt gegründete Familienbetrieb hat sich seither zu einem Hochtechnologieunternehmen für Fertigungslösungen in den Bereichen Werkzeugmaschinen, Lasertechnik und Elektronik entwickelt. Das Unternehmen beschäftigt unter anderem qualifizierte Ingenieure, Softwareentwickler und technisch begabte Quereinsteiger. Dabei bildet die Personalabteilung den Mittler zwischen Jobanwärtern und Führungskräften. Dem Unternehmen war es daher wichtig, ein professionelles Handling des Bewerbermanagements zu etablieren, das Bewerber sowie die am Prozess beteiligten Führungskräfte möglichst ressourcenschonend einbindet.

Drei Anforderungen an die Software

„Die Entscheidung, sich nach einer Softwarelösung in Sachen Bewerbermanagement umzusehen, fiel bei uns bereits Anfang 2012“, berichtet Marco Klein, Gruppenleiter HR-IT bei Trumpf. Bis dato hatte das Familienunternehmen noch kein passendes Recruiting-Tool. Lediglich die zentralen Daten der Bewerber wurden digital in SAP erfasst. Die Kommunikation mit den Fachbereichen lief zunächst per Hauspost oder E-Mail. „Das machte den Prozess nicht nur intransparent, sondern sorgte vor allem für hohe Durchlaufzeiten“, so Klein. In der Folge waren potenziell geeignete Bewerber unter Umständen bis zur finalen



Die Personaler können eingehende Bewerbungen nun auch mobil einsehen.

Entscheidung schon nicht mehr auf dem Markt. Auch die gesetzlich geregelten Fristen zur Datensicherheit und -speicherung konnten nur mit hohem Arbeitsaufwand eingehalten werden.

Trumpf definierte als zentrale Anforderung an das Bewerber-Management-Tool eine transparente Abbildung des Bewerbungsprozesses, eine einfache Integration von E-Mail und Postbewerbungen sowie intuitive Bedienbarkeit. Die Entscheidung fiel auf MHM HR. „Wir hatten zuvor in anderen Bereichen zusammengearbeitet und gute Erfahrungen gemacht“, sagt Marco Klein. Ausschlaggebend für den Zuschlag war schließlich das Angebot, eine individuelle Lösung für die Integration von E-Mail- und Postbewerbungen zu entwickeln, die es so bei keinem anderen An-

bieter gab. Eingeführt wurde das neue System im Sommer 2012, zunächst als Pilotprojekt am Stammsitz Ditzingen. Nach einer kurzen Testphase konnte das Management-Tool in weiteren Standorten eingesetzt werden. Inzwischen läuft es deutschlandweit sowie in der Schweiz und das Unternehmen wickelt den gesamten Bewerbungsprozess digital ab – vom Eingang einer Bewerbung über das Weiterleiten an die Fachbereiche bis hin zur Verfolgung des Vertragsrücklaufs.

Automatisierter Workflow

Das Funktionsprinzip ist einfach: Beim Eingang einer Bewerbung in das digitale Bewerberportal informiert das System automatisch die HR-Abteilung. Diese überprüft die Unterlagen und schickt sie medienbruchfrei und per

Knopfdruck in den Fachbereich weiter. Die jeweils Verantwortlichen erhalten als autorisierte Benutzer Zugang zu den zentral gespeicherten Dokumenten. Ist ein passender Bewerber dabei, wird er mit Unterstützung der Erinnerungsfunktionen zeitnah eingeladen. Für den gesamten Schriftverkehr verfügt die Lösung außerdem über eine Vielzahl von Vorlagen und Textbausteinen, die die Personalabteilung bei der Korrespondenz unterstützt. Die zentrale Datenbank berücksichtigt zudem automatisch die gesetzlichen Aufbewahrungs- und Löschrufen.

Die Software ermöglicht es den Recruitern, interessante Kandidaten in den Talentpool des Unternehmens zu übernehmen, um diese bei neu entstehenden Vakanzen berücksichtigen zu können. Außerdem enthält die Lösung ein Mul-

tiposting-Tool, mit dem die Recruiter die Reichweite ihrer Stellenanzeigen durch eine parallele Veröffentlichung in mehreren Jobbörsen steigern können.

Komfortable Benutzeroberfläche

Knapp drei Jahre nach Projektbeginn zieht Trumpf ein positives Fazit. Insgesamt arbeiten mehr als 900 Führungskräfte und Personalreferenten damit. Die integrierte Prozessansicht zeigt für jeden Vorgang an, bei wem sich die Unterlagen gerade befinden und in welchem Stadium die Entscheidungsphase ist. So wurde der Bewerbungsprozess um ein Vielfaches transparenter und die Durchlaufzeiten haben sich erheblich verringert. Individuell einstellbare Dashboards erleichtern die Arbeit für die einzelnen Abteilungen zusätzlich. Daneben gibt es hilfreiche Funktionen,

um Bewerber in Gruppen einzuteilen. Zuspruch kommt sowohl von den Bewerbern als auch aus den eigenen Reihen: „Wir wollten vor allem Transparenz und eine positive Candidate Experience schaffen. Das ist uns gelungen. Unsere Führungskräfte sind sehr zufrieden und haben das neue System schnell angenommen. Nicht nur, weil die Lösung sehr einfach und intuitiv zu bedienen ist“, so Klein. „Die HR-Abteilung schätzt die umfangreichen Funktionen, die den Bewerbungsprozess transparent abbilden und ein einfaches, aber auch schnelles Kategorisieren sowie Sichten der Bewerbungen ermöglichen“, fasst der HR-IT-Leiter zusammen. ■

INGRID BRITZ-AVERKAMP ist freie Fachautorin aus München.

MULTIPOSTING

Erfolgreich durch den Dschungel der Stellenportale

Besucht meine Zielgruppe tatsächlich das gewählte Stellenportal? Ist es sinnvoll, dort Anzeigen zu schalten? Antworten geben Multiposting-Tools, die den Bewerbungseingang auswerten.

Die Zahl der im Netz verfügbaren Stellenportale, auf denen sich potenzielle Bewerber bewegen, steigt weiter. Neben den großen Plattformen wie Monster, Stepstone oder Indeed kommen immer mehr Nischenportale auf, die auf bestimmte Berufsgruppen zugeschnitten sind. Deren Potenzial ist für Recruiter oftmals nur schwer einschätzbar: Ohne aussagekräftige Daten zu den verschiedenen Stellenportalen und geeignete Technologie zur Auswertung ist ein effizienter Einsatz des Recruiting-Budgets kaum möglich oder zumindest extrem zeitaufwendig. Moderne Multiposting-Tools steuern nicht nur die Schaltung von Stellenanzeigen auf mehreren Plattformen. Sie bieten auch quantitative und qualitative Auswertungen

des Bewerbungseingangs und Empfehlungen für künftige Ausschreibungen. Zunächst können Recruiter per Mausclick Stellenanzeigen auf mehreren Plattformen parallel schalten und über verschiedene Paketpreise Kosten sparen. Um geeignete Portale zu identifizieren, liefern gute Multiposting-Tools automatisiert Daten und Informationen zu den Stellenportalen und geben Handlungsempfehlungen, welche Portale für die zu besetzende Position sinnvoll sind. Auch bestehende Rahmenverträge sind keine Hürde. Sie lassen sich über das System verwalten. So können die Recruiter die Anzahl der bereits geschalteten Anzeigen transparent machen. Arbeitet das Unternehmen mit einer Media-Agentur

zusammen, lässt sich auch diese in das System integrieren. So wird der bestehende Workflow nicht unterbrochen und Anzeigenkontingente der Agentur können optimal genutzt werden.

Auf Basis der geschalteten Anzeigen liefert das Tool zudem Daten, welche Bewerberportale für das Unternehmen am besten funktionieren. Es stellt Time-to-Hire und Bewerberrate dar und liefert Informationen zur Qualität der Bewerber pro Plattform. Am Ende des Jahres generiert das Multiposting-Tool eine Gesamtübersicht, die datenbasiert Handlungsempfehlungen für Budget-Optimierung und Rahmenvertrags-einkauf gibt. Zudem werden alle Anzeigen für mobile Endgeräte optimiert. Ein weiterer Schritt zur Prozessoptimierung ist der integrierte Freigabeprozess. Mit diesem führen die Recruiter AGG-Prüfungen, Text- und Titel-Optimierung oder Layout-Formatierungen der Stellenanzeige direkt im System durch und können die einzelnen Arbeitsschritte transparent nachverfolgen.