



# DER MENSCH IM FOKUS

Trumpf hat für sein Bewerbermanagement das webbasierte Tool des Stuttgarter Softwareanbieters MHM HR eingeführt. Ziel ist es, eine positive „Candidate Experience“ für die Bewerber zu schaffen sowie den Bewerbungsprozess transparenter und schneller zu gestalten.

**HUMAN RESOURCES /// BEWERBERMANAGEMENT /// CANDIDATE EXPERIENCE**

**M**ittlerweile gut 11.000 Mitarbeiter weltweit sind bei Trumpf beschäftigt. Der 1923 als mechanische Werkstätte gegründete Familienbetrieb hat sich seither zu einem Hochtechnologieunternehmen für Fertigungslösungen in den Bereichen Werkzeugmaschinen, Lasertechnik und Elektronik entwickelt. Heute gehört das Unternehmen vor allem im Bereich Lasertechnik zu den Vorreitern der Branche. Trumpf bietet unter

anderem qualifizierten Ingenieuren, Softwareentwicklern oder technisch begabten Quereinsteigern eine Vielzahl an attraktiven Positionen.

Dabei spielt der HR-Bereich eine zentrale Rolle. Denn die Personalabteilung bildet als externer und interner Mittler zwischen Jobanwärtern und Unternehmen die Basis für Unternehmensattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit – vom ersten Firmenkontakt an. Daher war es Trumpf ausgesprochen wichtig, ein professionelles Handling des Bewerber-

managements zu etablieren, das sowohl Bewerber als auch die intern am Prozess Beteiligten möglichst ressourcenschonend einbindet.

## VON DER HAUSPOST ZUM MANAGEMENT-TOOL

„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“, erinnert sich Klein. In der Folge waren potenziell geeignete Bewerber unter Umständen bis zur finalen Entscheidung schon nicht mehr auf dem Markt. Auch die gesetzlich geregelten Fristen zur Datensicherheit und -speicherung konnten nur mit sehr hohem Arbeitsaufwand eingehalten werden.

Trumpf definierte als zentrale Anforderung an das Bewerber-Management-Tool, den Bewerbungsprozess transparent abzubilden. Außerdem wollte man den gesamten Recruiting-Vorgang ohne Systembrüche abwickeln. Dafür musste die neue Lösung auch diejenigen Bewerbungen mühelos im System erfassen können, die nicht online, sondern per Post oder E-Mail eingehen. Nicht zuletzt



**Recruiter können mit der passenden Software die Bewerbungen direkt vergleichen und auch per Tablet oder Smartphone abfragen.** (Quelle: MHM HR)



### MHM-HR-E-RECRUITING-LÖSUNG IM ÜBERBLICK

- Dashboard für den schnellen Überblick
- Wiedervorlagen und Aufgabenliste
- Intuitive Filterung und Sortierung der Ansichten
- Gezielte Übernahme von Kandidaten in den Talentpool
- Integration und Anbindung an vorhandene ERP-Systeme wie SAP
- Benutzeroberfläche im Corporate Design des Unternehmens
- Multiposting: Reichweite steigern durch parallele Veröffentlichung in allen Jobbörsen
- Nutzermanagement (Zugriffs- und Nutzungsrechte) für HR-User
- Optionales SaaS (Software as a Service)-Modell; Daten befinden sich ausschließlich auf deutschen Servern, Datensicherheit durch umfangreiches Sicherheitskonzept

sollte die Anwendung übersichtlich aufgebaut sein, damit sich die Fachbereichsleiter, die nicht täglich mit dem Tool arbeiten, schnell zurechtfinden. Mit diesen drei Voraussetzungen – transparente Abbildung des Bewerbungsprozesses, einfache Integration von E-Mail und Postbewerbungen sowie intuitive Bedienbarkeit – ging Trumpf auf die Suche nach einem geeigneten Software-Anbieter.

### EINE INDIVIDUELLE LÖSUNG AUF VERTRAUENSBASIS

„MHM HR stand von Anfang an auf unserer Liste potenzieller Anbieter“, so Klein. „Wir hatten zuvor in anderen Bereichen zusammengearbeitet und gute Erfahrungen gemacht.“ Ausschlaggebend für den Zuschlag war schlussendlich das Angebot, eine individuelle Lösung für die Integration von E-Mail- und Postbewerbungen zu entwickeln, die es so bei keinem anderen Anbieter gab. Eingeführt wurde das neue System im Sommer 2012, zunächst als Pilotprojekt am Stammsitz Ditzingen. Die Implementierung verlief schnell und reibungslos, sodass das Bewerber-Management-Tool schon nach einer kurzen Testphase in weiteren Standorten eingesetzt werden

konnte. Inzwischen läuft das System deutschlandweit und in der Schweiz. So wickelt Trumpf den gesamten Bewerbungsprozess digital ab, vom Eingang der Bewerbung über das Weiterleiten an die Fachbereiche bis hin zur Verfolgung des Vertragsrücklaufs.

Das Funktionsprinzip ist so einfach wie überzeugend: 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.

### POSITIVE CANDIDATE EXPERIENCE

Knapp drei Jahre nach Projektbeginn zieht Trumpf ein positives Fazit. Das maßgeschneiderte System funktionierte von Anfang an ohne nennenswerte Probleme. Insgesamt arbeiten mehr als 900 Führungskräfte und Personalreferenten an allen Standorten 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. Die



**Dank einem responsive Design ist die Oberfläche des Karriereportals immer gleich abgebildet und einfach zu bedienen.** (Quelle: MHM HR)

HR-Abteilung schätzt die umfangreichen Funktionen, die den Bewerbungsprozess transparent abbilden und ein einfaches aber auch schnelles Kategorisieren sowie Sichten der Bewerbungen ermöglichen“, fasst Klein zusammen. „Von Seiten der Bewerber bekommen wir ebenfalls viel Lob, dass unser System im Vergleich zu anderen Großunternehmen sehr benutzerfreundlich sei. Insgesamt wurde die Dienstleistungsqualität der Personalabteilung deutlich gesteigert.“ AK



INFO

### TRUMPF

Die Trumpf Gruppe ist ein Hightechunternehmen mit Stammsitz in Ditzingen bei Stuttgart und entwickelt Fertigungslösungen in den Bereichen Werkzeugmaschinen, Lasertechnik und Elektrotechnik. Diese kommen bei der Herstellung unterschiedlicher Produkte zum Einsatz: von Fahrzeugen und Gebäudetechnik über mobile Endgeräte bis hin zur modernen Energie- und Datenspeicherung. Das Unternehmen gehört zu den weltweit größten Anbietern von Werkzeugmaschinen und ist mit mehr als 60 operativen Tochtergesellschaften weltweit in allen wichtigen Märkten vertreten. Produktionsstandorte befinden sich in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Österreich und der Schweiz, in Polen und Tschechien, in den USA, Mexiko, China und Japan.