

Schneller und gezielter rekrutieren

PRAXIS. Früher konnte Clarins Deutschland den Bewerberansturm kaum bewältigen. Eine neue Software macht das Recruiting gezielter und schneller.

Von **Volker Schmidt**

Das französische Familienunternehmen Clarins ist für seine exklusiven Hautpflege- und Make-up-Produkte sowie Parfüms bekannt. Kein Wunder, dass viele Bewerber bei dem Unternehmen arbeiten möchten. Die deutsche Tochter von Clarins mit Sitz in Starnberg bei München beschäftigt rund 200 Mitarbeiter. Im Durchschnitt erhält sie pro Jahr mehr als 1.000 Bewerbungen. Sind besonders attraktive Stellen ausgeschrieben, können es auch 1.400 sein.

Papierberge und lange Reaktionszeiten

Bisher wickelte die HR-Abteilung den Bewerberprozess ohne passende digitale Recruiting-Lösung ab. Bewerbungen trafen zwar vorwiegend per E-Mail ein und es gab auch eine automatische Eingangsbestätigung, aber Mitarbeiter mussten individuell reagieren – zum Beispiel Zwischenbescheide und Absagen verschicken oder fehlende Unterlagen nachfordern. Alle Bewerbungen wurden in eine Excel-Datei eingepflegt. Die Unterlagen von geeigneten Kandidaten wurden teilweise ausgedruckt und an die Führungskräfte weitergeleitet. Auch das war aufwendig, denn nicht alle Entscheider arbeiten am Firmensitz in Starnberg.

Das Bewerbungsverfahren war dadurch umständlich und wertvolle Zeit ging verloren. Bewerber mussten oftmals lange auf eine Reaktion warten. Die HR-Mitarbeiter hatten es schwer, im Auge zu behalten, in welchem Stadium und bei wem sich eine Bewerbung

gerade befand. Auch mit Blick auf den Datenschutz war dieses Vorgehen nicht zeitgemäß. Sandra Kuppe, Personalleiterin bei Clarins: „2015 hatten wir dann ein paar sehr interessante Stellen ausgeschrieben und bekamen einen Wahnsinnszulauf. Da war klar, dass es so nicht mehr weitergehen darf. Unsere Mitarbeiterinnen konnten diesen Ansturm nicht stemmen – Unterstützung musste her.“

Clarins entschied sich daher, eine Recruiting-Software einzuführen. Man wünschte sich eine Lösung, die den gesamten Bewerberprozess abdecken kann. Sie sollte für den Mittelstand geeignet sein und sich flexibel an die spezifischen

Bedürfnisse anpassen lassen. Gleichzeitig mussten die Kosten überschaubar bleiben. Außerdem legte Clarins Wert auf eine SaaS-Lösung und Server in Deutschland. Die Projektverantwortlichen nahmen sich viel Zeit für die Auswahl. Die Entscheidung fiel schließlich auf die E-Recruiting-Lösung von MHM HR.

Individuell angepasst

Die Software wurde individuell an die Prozesse des Unternehmens angepasst: So stellte das System eingehende Bewerbungen anfangs direkt an die Führungskräfte zu, um eine unmittelbare Bearbeitung zu ermöglichen. Dadurch

INFO

Kennzahlen für das Recruiting

Personalern müssen ihre Recruiting-Prozesse laufend anpassen und optimieren. Entscheidend dafür ist die Erhebung, Analyse und Auswertung von Kennzahlen. Sie liefern wichtige Hinweise, an welchen Stellschrauben HR-Mitarbeiter drehen müssen.

- **Time-to-Hire:** Sie zeigt, wie viel Zeit von der Stellenausschreibung bis zur Vertragsunterzeichnung vergeht. Dauert dieser Vorgang zu lange, ist der Bewerber vielleicht schon nicht mehr auf dem Markt.
- **Cost-per-Hire:** Sie beschreibt die Kosten für die Besetzung einer Stelle. Sind diese zu hoch, sollten Ausschreibungsportal, Stellenbeschreibung und Prozesse evaluiert werden.
- **Erfolgsrate von Jobportalen:** Sie misst, wie viele Bewerber über einen Kanal kamen und schlussendlich eingestellt wurden. Oft liefern Nischenportale zwar insgesamt weniger Bewerbungen, dafür aber relativ gesehen deutlich mehr passende Kandidaten. Intelligente Recruiting-Tools können all diese Zahlen ermitteln. Zudem lassen sich mit modernen Bewerbermanagement-Lösungen auch Indizes errechnen, wie viel die jeweilige Plattform gekostet hat, wie viele Bewerbungen über sie eingegangen sind und wie die Qualität der Bewerber war. So können Recruiter für kommende Ausschreibungen Jobbörsen wählen, die für eine ähnliche Stelle am besten funktioniert haben.



Stylish und modern präsentiert sich nicht nur der Empfang von Clarins.

konnten die Führungskräfte die Bewerbungen prüfen und spontan entscheiden, welcher Bewerber zu einem Gespräch eingeladen wurde. Bald stand jedoch fest, dass bei dieser Vorgehensweise die Kompetenz der Personalabteilung fehlte. Daher entschloss sich Clarins, den Prozess wieder über HR zu leiten und die Bewerbungen dort zunächst einer Eignungskontrolle zu unterziehen.

Den weiteren Verlauf des Bewerbungsprozesses kann die Führungskraft dann selbst bestimmen: Sie bearbeitet die Bewerbungen eigenständig oder auf Wunsch gemeinsam mit HR. Durch die zusätzliche Möglichkeit, in der Recruiting-Software zielorientierte und spezifische Fragen zu implementieren, kann die Ausschreibung genauer erfolgen, was häufig zu einer Qualitätssteigerung der Bewerbungen führt.

Schneller bei allen Schritten

Das neue Recruiting-System ist seit dem Frühjahr 2017 in Betrieb. Von der Stellenausschreibung, dem Eingang der Unterlagen über die Vorstellungsgespräche bis hin zur Einstellung bildet die Software den gesamten Prozess ab. Dadurch haben die Personaler immer den Überblick, in welchem Stadium sich eine Bewerbung befindet. Innendienst und Außendienst können Bewerbungen von ihren jeweiligen Standorten aus online bearbeiten. Die früher langwierigen Abstimmungsprozesse entfallen. Dadurch haben sich auch die

Reaktionszeiten deutlich verkürzt. Da die Bedienung des neuen Systems intuitiv und selbsterklärend ist, kamen die Anwender von Anfang an sehr gut damit zurecht.

Clarins nutzt die Multiposting-Funktion der Software. Damit können die Personaler in wenigen Schritten Stellenanzeigen in mehreren Stellenbörsen gleichzeitig platzieren. Das System schlägt die geeigneten Kanäle für eine Position vor. Zusätzlich werden die Jobbörsen, die Clarins bereits nutzte, in das System integriert. Während sich der Ausschreibungsprozess früher über mehrere Abteilungen zog und sehr aufwendig war, geht das heute aus einer Hand. Interessante Bewerbungen, die am Ende nicht ausgewählt wurden, speichert das Unternehmen in einem Talentpool – natürlich mit Einverständnis der Bewerber.

Mit der neuen HR-Analytics-Funktion der Software können die Personaler HR-Kennzahlen ermitteln. So sehen sie auf einen Blick, wie lange es gedauert hat, eine Stelle zu besetzen oder welche Recruiting-Kanäle für welche Positionen besonders erfolgreich waren. „Wir werden diese Funktionen künftig sicher verstärkt nutzen“, sagt Sandra Kuppe. „Für uns ist es wichtig, dass wir messbar sind und im Management-Meeting fortlaufend berichten können.“ ■

VOLKER SCHMIDT ist freier Autor aus München.

IHR PARTNER FÜR WORKFORCE MANAGEMENT

Smarter aufgestellt mit Zeiterfassung, Bedarfsermittlung und Personaleinsatzplanung.

Zukunft Personal

19. - 21.09.

Halle 3.2
Stand C.16

