



IMMER DIE KONTROLLE BEHALTEN

Die VHV-Gruppe hat ihr Bewerbermanagement mit Haufe immer im Blick

AUF EINEN BLICK

AUSGANGSSITUATION:

- Bewerbungen kamen entweder per E-Mail oder postalisch
- Keine wirkliche Prozesskontrolle möglich
- Einführen einer individuellen Softwarelösung zum Bewerbermanagement
- SAP-Anbindung

LÖSUNG:

- Haufe Bewerbermanagement

ERGEBNIS:

- 97 Prozent der Bewerbungen kommen online
- Personal und Führungskräfte haben rollenbasierten, zentralen Zugriff
- Automatisierte Anzeigenschaltung durch StepStone-Schnittstelle
- SaaS-Lösung ohne zusätzlichen Personalaufwand

Geht man von rund 252 Arbeitstagen im Jahr aus, dann erreichen die VHV-Gruppe täglich im Durchschnitt 12 Bewerbungen. Eine große Menge an Daten und jede Menge Arbeit, wenn man bedenkt, was alles geschehen muss, bis die vakanten Stellen mit den richtigen Mitarbeitern besetzt sind.

Die VHV-Gruppe musste sich irgendwann einmal der Tatsache stellen, dass ihr bisheriges Bewerbermanagement hinter den Realitäten hinterher blieb. Es entwickelten sich Herausforderungen, die viele HR-Abteilungen kennen: „Zunächst haben wir die Bewerbungen manuell in eine Excel-Datenbank eingegeben. Manuelle Eingaben sind zeitaufwendig und fehleranfällig. Außerdem war das Ganze sehr unübersichtlich. Wir leiteten die Bewerbungen per Outlook an die beteiligten Führungskräfte weiter und hatten danach keine Prozesskontrolle über den Bewerbungsverlauf“, resümiert Stefan Klasen, Personalreferent der VHV-Gruppe. Damit war klar: Eine neue Lösung musste her.

Bei den etwa 3.000 Bewerbungen pro Jahr, die die VHV-Gruppe erhält, handelte es sich vor der Umstellung auf das passende Bewerbermanagement vor allem um E-Mails. Die Folge lag auf der Hand: Ein hohes Datenvolumen und volle Postfächer bei Personalbetreuern und Führungskräften. Von voller Prozesskontrolle konnte man zu diesem Zeitpunkt nicht wirklich sprechen. Die Anforderungen an eine Software waren also schon damit gegeben: Mehr Transparenz im Rekrutierungsprozess und die Möglichkeit, viele Prozessschritte automatisiert durchführen zu lassen. Dabei war es wichtig, dass die Software die Spezialanforderungen der VHV-Gruppe abdecken konnte.

Mit ihren Marken VHV Versicherungen und Hannoversche ist sie ein gewachsener Konzern von Spezialisten für Versicherung und Vorsorge mit Hauptsitz in Hannover. Die Mitarbeiter sind vor allem im Innendienst tätig und haben überwiegend Spezialfunktionen. Das bedeutet: Die gesuchten Qualifikationen reichen von ausgebildeten Versicherungskaufleuten bis zu Mathematikern,

„Das war optisch am überzeugendsten. Die Oberfläche macht einen klaren und modernen Eindruck – auch auf der Bewerberseite. Außerdem hatten wir das Gefühl, dass die Software sehr anwenderfreundlich ist. Sie ist auch gut aufgebaut und klar strukturiert.“

Stefan Klasen

Informatikern und Juristen. Idealerweise sollten diese bereits Erfahrung im Versicherungswesen haben. 80 Prozent der Stellenbesetzungen erfolgen im Hauptsitz in Hannover. Wichtig war den Verantwortlichen, dass die Software nicht von außen auf das bestehende System „aufgepfropft“ wird, sondern sich nahtlos in bestehende Abläufe einpasst. Das Unternehmen setzt SAP als ERP-System ein. Hierüber laufen auch alle weiteren HR-Funktionen. Die zusätzliche Anforderung bestand also darin, dass die neue Lösung als reine Bewerbermanagement-Software einsetzbar sein sollte. Nachdem sich das Versicherungsunternehmen mehrere Softwareanbieter angesehen hatte, fiel die Entschei-

dung auf das Bewerbermanagement-Modul des Haufe Talent Management von.

EIN PROFESSIONELLES SYSTEM MIT OPTISCHEM ANSPRUCH

Bereits vor der Einführung des Haufe Bewerbermanagements gingen rund 75 Prozent der Bewerbungen bei der VHV-Gruppe online ein. Allerdings nicht im Rahmen eines Bewerberformulars, sondern lediglich per E-Mail. Was zunächst als Vorteil erscheint, entpuppte sich schon bald als suboptimal. Denn bei der VHV-Gruppe ist es nicht anders als bei anderen Unternehmen. Insbesondere diese Art der E-Mail-Bewerbungen lässt in puncto Datensicherheit zu wünschen übrig: „E-Mails verselbstständigen sich schnell in einem Unternehmen und man hat keine Möglichkeit mehr für eine echte Löschung der Daten“, sagt Personalreferentin Christiane Kind. Lediglich die Bewerbungen der Auszubildenden gingen per Online-Formular ein. Aber auch dies war ausbaufähig, da es sich um ein starres Formular handelte, das lediglich die Daten vorhielt, aber nicht bearbeitbar war.

Alles in allem wenig nutzerfreundliche Voraussetzungen, mit denen die Personalverantwortlichen vor dem Bewerbermanagement umgehen mussten. Bewerbungen lagen an verschiedenen Stellen in unterschiedlicher Struktur und verschiedenen Dateiformaten vor. Hinzu kamen die postalischen Bewerbungen, die innerhalb des Unternehmens als Mappen weitergeleitet wurden.

Den Zuschlag erhielt mit dem Haufe Bewerbermanagement eine professionelle Softwarelösung, die einen einheitlichen Prozess gewährleistet und bei der die Bewerberdaten an einer zentralen Stelle mit rollenbasierten Zugriffsrechten gespeichert werden. Bei der Entscheidung spielte aber auch die Optik der Software eine wichtige Rolle: „Das war optisch am überzeugendsten. Die Oberfläche macht einen klaren und modernen Eindruck – auch auf der Bewerberseite. Außerdem hatten wir das Gefühl, dass die Software sehr anwenderfreundlich ist. Sie ist auch gut aufgebaut und klar strukturiert“, so Stefan Klasen.

Seit Juni 2013 ist die Software in der gesamten VHV-Gruppe im Einsatz. Sowohl in Hannover als auch in den Außenstellen in Berlin und München. Die Bestätigung des ersten Eindrucks, nämlich der intuitiven Bedienerfreundlichkeit, bekamen Personalverantwortlichen relativ schnell: „Sobald die Führungskräfte ihr Passwort erhielten, probierten sie es selbst aus und kamen mit relativ wenig Nachfragen auf uns zu“, berichtet Christiane Kind und fährt fort: „Bei den Führungskräften ist die neue Software gut angekommen. Sie begrüßten es, dass sie nicht mehr täglich E-Mails mit Bewerbungen in ihr Postfach bekommen, sondern in



„Bei den Führungskräften ist die neue Software gut angekommen. Sie begrüßten es, dass sie nicht mehr täglich E-Mails mit Bewerbungen in ihr Postfach bekommen, sondern in einem System einen strukturierten Überblick über alle eingegangenen Bewerbungen haben.“

Stefan Klasen

einem System einen strukturierten Überblick über alle eingegangenen Bewerbungen haben.“

97 PROZENT ONLINE MIT SCHNITTSTELLE ZUR STELLENBÖRSE

Fast alle Bewerbungen kommen bei der VHV-Gruppe inzwischen online ins Haus. Gerade einmal 3 Prozent erreichen das Unternehmen noch in Papierform. Diese Einzelfälle werden dann manuell in das System eingepflegt. Anschließend werden die Mappen mit der Bitte zurückgesandt, das Onlineformular zu nutzen. Wer glaubte, dass dies eine Hürde sei, irrt. „Das wird von den Bewerbern gut angenommen“, berichtet Stefan Klasen.

Sobald die Personaler eine Bewerbung freigeben, kann die zuständige Führungskraft darauf zugreifen. Im System sind über 50 Briefvorlagen zur Verfügung, die für die Kommunikation mit den Bewerbern verwendet werden können. Die HR-Abteilung ist immer über den aktuellen Status je der Bewerbung informiert. Fragen, ob ein Bewerber eingeladen wurde und ob der Termin bestätigt ist, können mit einem Mausklick geklärt werden. Und das funktioniert sowohl vom Büro aus, von zu Hause oder auf Dienstreise. Das Bewerbermanagement steht als Software-as-a-Service (SaaS)

webbasiert zur Verfügung. Für die hauseigene IT-Abteilung hat das noch einen weiteren Vorteil: Sie muss niemanden für die Betreuung der Software vorhalten.

Die meisten freien Stellen werden neben der Unternehmens-Webseite auch über das Portal StepStone ausgeschrieben. Und genau dafür hat man sich noch eine spezielle Funktion einfallen lassen. Innerhalb des Systems gibt es einen Button, der eine automatische Stellenausschreibung generiert: „Zusammen mit unserem Implementierungspartner haben wir eine Sonderlösung gebastelt, die sehr pragmatisch ist. Wenn wir eine Stelle bei StepStone veröffentlichen wollen, wird eine E-Mail an unseren Ansprechpartner vor Ort generiert. Die E-Mail enthält schon alle Daten, die in eine Anzeige kommen“, erklärt Stefan Klasen.

INDIVIDUELLES SETUP, GERINGER AUFWAND, GROSSE WIRKUNG

Ein weiterer Vorteil des Bewerbermanagements von Haufe: Im Online-Bewerbungsformular können die HR-Verantwortlichen individuelle Fragen für jede ausgeschriebene Stelle hinterlegen. Bei Vakanzen, für die das Unternehmen viele Bewerbungen erwartet, nutzt man die Möglichkeit der Vorselektion. Bei all diesen Pluspunkten ist für Stefan Klasen aber einer der ausschlaggebende: „Wir haben die Implementierung mit relativ wenig Aufwand gemeistert. Außerdem gefällt mir, dass das System sehr selbsterklärend ist. Es ist wirklich einfach – und das wollten wir beim Bewerbermanagement auch so haben.“ Und Christiane Kind schätzt insbesondere die moderne Oberfläche: „Das gesamte System ist sehr übersichtlich und modern aufgebaut und verfügt über gute Suchfunktionen nach Stellen oder Bewerbern. Das Jobabo, welches

potenzielle Bewerber einrichten können, kommt gut an. Sowohl die Bewerber als auch wir arbeiten gern damit.“



DER ANWENDER

Die VHV-Gruppe vereinigt die VHV Versicherungen und Hannoversche unter ihrem Dach. Die Mitarbeiter sind vornehmlich in Spezialisten-Funktionen tätig. Die gesuchten Funktionen reichen von Versicherungskaufleuten bis zu Mathematikern, Informatikern und Juristen. 80 Prozent der Stellenbesetzungen erfolgen über die Zentrale in Hannover.

Institution:
VHV-Gruppe

Branche:
Versicherungen

Standort:
Hannover

Mitarbeiter:
rund 2.700

www.vhv-gruppe.de

JETZT INFORMIEREN

00800 55 99 55 00

kontakt@haufe.com

www.haufe.com/talentmanagement

