



BEWERBERMANAGEMENT AUF SCHWEIZER ART

Ricola nutzt Talent Management-Software von Haufe

AUF EINEN BLICK

AUSGANGSSITUATION:

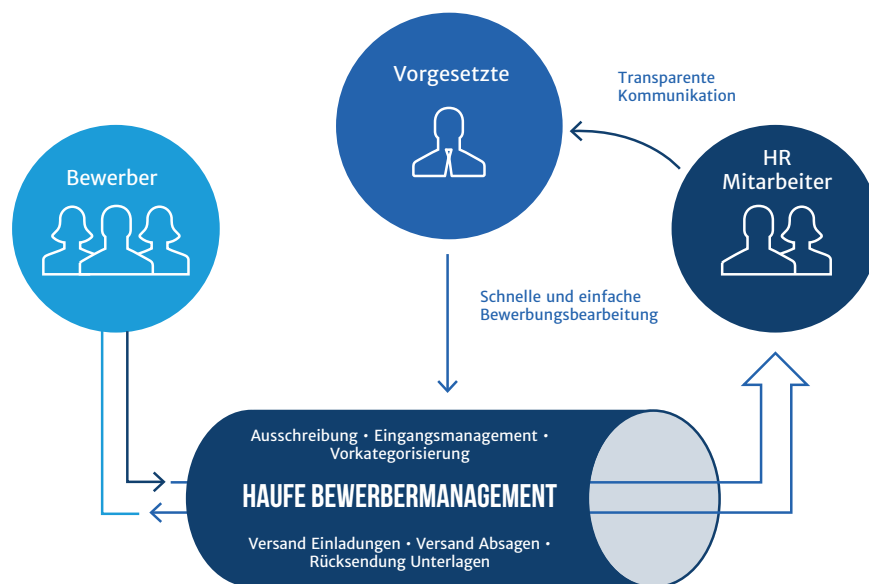
Effizienzsteigerung und Transparenz des gesamten Recruiting-Prozesses, Reduzierung der administrativen Tätigkeiten durch Postbewerbungen zugunsten wertschöpfender Prozesse und optimaler Informationsfluss zwischen HR, Bewerbern und Fachabteilungen.

LÖSUNG:

Haufe Bewerbermanagement

ERGEBNIS:

Das primäre Ziel, die Flut an Postbewerbungen bei Ricola deutlich zu minimieren und dadurch den zeitlichen Aufwand für administrative Tätigkeiten zu reduzieren, wurde erreicht. Durch die Transparenz über den aktuellen Bewerbungsstatus kam es zudem zu einer messbaren Prozessverbesserung in der Kommunikation.



Für Ricola, bekannt für ihre Schweizer „Chrüterchraft“, ist ein kompromissloser Qualitätsanspruch die Grundlage aller Geschäftsentscheidungen. Das gilt nicht nur für die Rohstoffe in den über die ganze Schweiz verteilten Kräutergärten oder für die Produktion der Bonbons und Tees. Auch bei der Rekrutierung der Mitarbeitenden ist Ricola immer auf der Suche nach den besten Talenten.

Keine einfache Aufgabe in Zeiten des Fachkräftemangels, in denen ein großer Teil der Unternehmen weltweit über Talentknappheit klagt. Auch Schweizer Unternehmen sehen sich mit dieser Problematik konfrontiert. „Wir müssen unseren Mitarbeitenden etwas bieten“, weiß Pascale Lenzi, Head of Human Resources bei Ricola. „Deshalb fördern wir nicht nur deren Work-Life-Balance, sondern bieten auch

Angebote zur Aus- und Weiterbildung und ein umfassendes Gesundheitsmanagement.“ Diese Maßnahmen zeigen Wirkung: Laut der letzten Mitarbeiterumfrage sind 82 Prozent der Ricola-Mitarbeitenden zufrieden mit ihrem Arbeitgeber. Ein Viertel der Beschäftigten ist dem Kräuterzucker-Hersteller bereits seit mehr als 20 Jahren treu.

VON QUANTITÄT ZU QUALITÄT

Aufgrund des guten Images erhält Ricola auch überdurchschnittlich viele Bewerbungen. Lenzi schätzt diese pro Jahr auf rund 1.500 Stück und zeigt gleichzeitig die damit verbundene Herausforderung auf: „Vor der Einführung von umantis Talent Management erhielten wir den Großteil der Unterlagen in Papierform.“ Diese wurde von den Mitarbeitern der Personalabteilung gesichtet, kopiert, gescannt und an die entsprechenden Vorgesetzten verteilt – ein immenser Zeitaufwand.

„Uns wurde klar: Um effizienter arbeiten und die richtigen Talente zeitnah aus der Flut an Bewerbungen identifizieren zu können, ist IT-Unterstützung nötig“, beschreibt Lenzi die Herausforderung. Bei der Suche nach einer geeigneten Bewerbermanagement-Software setzte es sich Ricola zum Ziel, die Masse an postalischen Bewerbungen deutlich zu reduzieren, um so weniger Zeit in administrative und mehr in wertschöpfende Prozesse investieren zu können. „Und auch die Übersicht über den aktuellen Status einer jeden Bewerbung war uns wichtig“, so die HR-Verantwortliche.

Ein Mittel, um diese Ziele zu erreichen, sah Ricola in der Steuerung einer gezielten und zeitnahen Kommunikation zwischen Bewerbern, Recruitern und Linienverant-

wortlichen. „Diese Anforderungen waren ausschlaggebend dafür, dass wir uns für Haufe entschieden haben“, erklärt Lenzi den Entscheidungsprozess. „Alle Beteiligten bei Ricola können jederzeit offene Bewerbungen in der Software teilen, einsehen, bewerten und die richtigen Bewerber für die offenen Stellen auswählen – zentral an einem Ort.“

„Unsere HR-Verantwortlichen haben mehr Zeit, sich um die Auswahl geeigneter Kandidaten und die Förderung unserer Mitarbeitenden zu kümmern.“

Pascale Lenzi

INTERNATIONALER ROLL-OUT

Nach knapp drei Jahren sind die Erfolge der Software-Implementierung klar ersichtlich. Die Zahl der eintreffenden Postbewerbungen hat sich auf ein Minimum reduziert. Stattdessen nutzen viele Bewerber nun die Möglichkeit zur Online-Bewerbung. Der Prozess zwischen Bewerbern, HR- und Linienverantwortlichen ist deutlich schlanker und sowohl von Führungskräften, Mitarbeitenden als auch Bewerbern kommt positives Feedback. „Unsere HR-Verantwortlichen haben mehr Zeit, sich um die Auswahl geeigneter Kandidaten und die Förderung unserer Mitarbeitenden zu kümmern“, fasst Lenzi den Erfolg des Bewerbermanagements zusammen.

Für das kommende Jahr ist sogar ein internationaler Roll-out in den Tochtergesellschaften geplant. Denn den Qualitätsanspruch, den Ricola in der Talentmanagement-Software von Haufe bestätigt sieht, exportiert das Unternehmen selbstverständlich auch ins Ausland.



DER ANWENDER

Die Ricola AG, 1930 gegründet, mit Firmensitz im schweizerischen Laufen, ist einer der modernsten und innovativsten Bonbonhersteller der Welt. Das Unternehmen ist bekannt für seine hochwertige Schweizer Qualität und exportiert seine Kräuterspezialitäten in mehr als 50 Länder. Tochtergesellschaften hat Ricola mittlerweile in Europa, Asien und den USA.

Institution:
Ricola AG

Branche:
Lebensmittelherstellung

Standort:
Laufen

Mitarbeiter:
400

www.ricola.com

JETZT INFORMIEREN

 00800 55 99 55 00

 kontakt@haufe.com

 www.haufe.com/talentmanagement

