



# TALENTMANAGEMENT PROFESSIONALISIEREN

Edeka Minden-Hannover verlässt sich auf Haufe

## AUF EINEN BLICK

### AUSGANGSSITUATION:

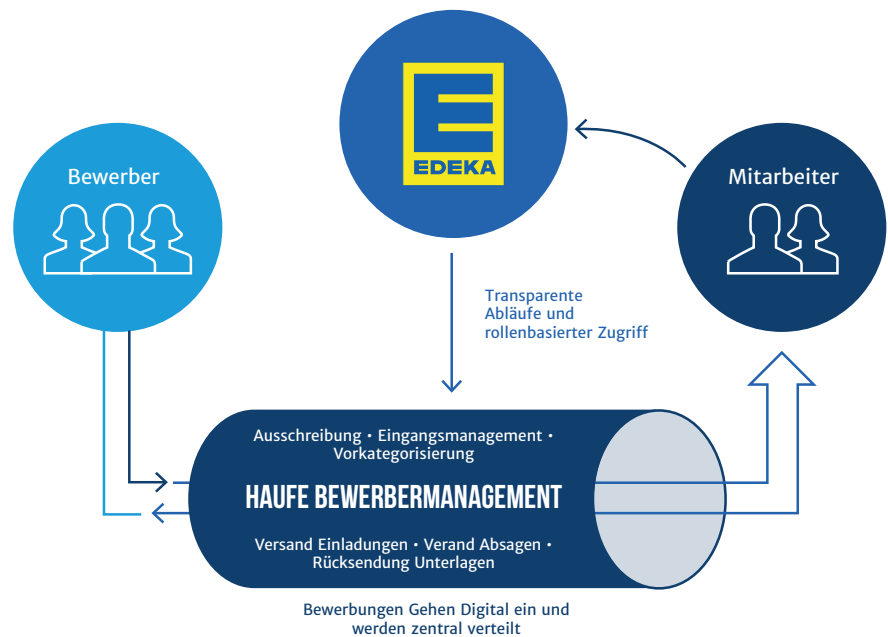
- Bewerbermanagement war nicht mehr zeitgemäß
- Abläufe dauerten zu lange und waren zu komplex
- Keine aufwendige Lösung, keine Hardwarekosten

### LÖSUNG:

- Haufe Bewerbermanagement

### ERGEBNIS:

- Bewerbungen gehen zentral ein und werden digital verteilt
- Abläufe sind transparent Rollenbasierter Zugriff auf Bewerbungen
- Anlegen eines Bewerberpools möglich



Volker Bredemeier ist IT-Koordinator im Personalwesen – und das ist er nicht irgendwo, sondern bei EDEKA Minden-Hannover. Damit sind Bredemeier und seine Kollegen zuständig für 30.000 Mitarbeiter in fast 1.600 Standorten. Bei diesen Zahlen wird klar, dass alles andere als ein professionelles und effizientes Bewerbermanagement der Anfang vom Ende wäre. Denn – und das ist wohl die beeindruckendste Zahl – nicht weniger als 10.000 Bewerbungen gehen jährlich in

der Personalabteilung ein. Anders ausgedrückt: Täglich bewerben sich über 27 Menschen für einen Arbeitsplatz. Volker Bredemeier und seine Kollegen nutzen dafür ein elektronisches Bewerbermanagement und haben dabei etwas im Hinterkopf, an das nur wenige denken: Alle Bewerber sind auch potenzielle Kunden.

Wie viele andere Unternehmen, stand auch EDEKA Minden-Hannover im Umgang mit einge-



henden Bewerbungen vor einer großen Herausforderung, die sich aus vielen kleinen zusammensetzt. Unterschiedliche Abteilungen hatten ihr Bewerbermanagement unterschiedlich organisiert und strukturiert. Die Folge waren Prozesse, die weder einheitlich noch transparent oder effektiv waren: „Unser Problem war, dass es früher keinen roten Faden gab. Teilweise haben die Kollegen Bewerbungen zentral beantwortet, teilweise wurde das dezentral von den Betriebsstätten oder auch von einzelnen Märkten erledigt“, so Volker Bredemeier. „Das war ein Grund, weshalb wir etwas tun wollten, um einen professionellen und einheitlichen Auftritt nach außen zu haben.“

Hinzu kam, dass die Anzahl der Bewerbungen in den letzten Jahren stark gestiegen war.

Die bisherigen Systeme konnten eine Bearbeitung in der gewünschten Zeit schlichtweg nicht mehr garantieren: „Früher landeten Bewerbungen oft in der Fachabteilung in irgendeiner Schublade. Die Führungskraft hatte zunächst keine Zeit und ließ die Bewerbung mehrere Monate liegen. Das darf nicht sein. Deshalb benötigten wir ein Hilfsmittel, um einen Überblick über den Status der Bewerbung zu erhalten.“

Diese Herausforderungen hatten die Verantwortlichen von EDEKA Minden-Hannover im Kopf, als sie auf der Suche nach einer neuen Software waren. Dazu kam der Wunsch nach einer Lösung, die ohne internen EDV-Aufwand und ohne Investitionen in neue Hardware einsetzbar sein sollte. Im Haufe Bewerbermanagement wurde Bredemeier dann fündig: „Vor allem ist es ein einfach strukturiertes System, das wir relativ schnell einsetzen konnten.“

## UMGESTELLT, DIGITALISIERT, EFFIZIENT

Seit der Einführung der Software wird das Bewerbermanagement weitgehend aus der Zentrale in Minden gesteuert. Die sieben Personaler koordinieren den gesamten Recruiting-Prozess. Der beginnt mit der Bedarfsmeldung und endet mit der Stellenbesetzung. Der dazwischenliegende Prozess zeichnet sich vor allem durch seine Transparenz aus. Beide Seiten – Linienvorgesetzte und Bewerber – sind optimal eingebunden.

Der Ablauf, der vor der Softwareeinführung eher ein Flickenteppich war, ist nun einheitlich und effizient: Ist eine Stelle frei, dann wird diese entweder direkt in das Linienportal im Haufe Bewerbermanagement eingegeben oder sie wird telefonisch an die Personalabteilung gemeldet.

**„Vor allem ist es ein einfach strukturiertes System, das wir relativ schnell einsetzen konnten.“**

Volker Bredemeier

Die dortigen Mitarbeiter bereiten dann die Stellenausschreibung vor und stellen sie zunächst ins Intranet des Unternehmens. Dort ist sie zwei Wochen als interne Ausschreibung zu sehen. Anschließend wird sie automatisch im Internet veröffentlicht. Individuelle Maßnahmen, wie etwa die Ausschreibung in der örtlichen Tageszeitung oder einer Jobbörse werden von Fall zu Fall besprochen und entschieden. Hier können die Vorgesetzten, die den lokalen Markt am besten kennen, Einfluss nehmen, indem sie im System beispielsweise passende Online-Jobbörsen und Print-Stellenmärkte für die Ausschreibung der

Stellenanzeigen empfehlen. Gegenüber anderen Branchen hat der Einzelhandel eine große Herausforderung durch „analoge Bewerbungen“. Das liegt daran, dass Bewerbermappen oft direkt im Markt vor Ort abgegeben werden. Deshalb liegt die Quote der digitalen Bewerbungen trotz direkter Bewerberlinks im Internet und den Online-Anzeigen und trotz der Verweise in den Printanzeigen, sich doch bitte online zu bewerben, lediglich bei rund 50 Prozent.

Ein Problem ist das aber nicht. Die Unterlagen werden eingescannt und sofort an die Bewerber zurückgesandt. Der weitere Prozess wird dann komplett über das Haufe Bewerbermanagement abgewickelt.

## GENAUERE VORAUSWAHL UND ROLLENBASIERTE RECHTE

Die Softwarelösung verschafft dem Team von Volker Bredemeier aber noch einen weiteren Vorteil: Bereits im ersten Schritt können Bewerber, die sich für die ausgeschriebene Stelle nicht eignen, vorselektiert werden. Bewerbung als Kraftfahrer, aber kein gültiger Führerschein? Ein klares Ausschlusskriterium. Diese Bewerbung kommt nicht durch den Filter und landet auch nicht bei den Vorgesetzten. Initiativbewerbungen lassen sich ebenfalls leichter bearbeiten. Sie werden dupliziert und an mehrere regional passende Märkte und Betriebsstätten weitergeleitet. So entsteht automatisch ein Bewerberpool für bestimmte häufig benötigte Berufsgruppen. Zudem können die Personaler eingehende Bewerbungen gleich einer anderen, gegebenenfalls besser passenden Stelle zuordnen. Das bedeutet: Die Software ermöglicht es, dass sämtliche Kandidaten entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt werden können.



**„Wir haben jetzt einen deutlich höheren Anspruch an unser Bewerbungsverfahren. Ganz bewusst haben wir viele Aufgaben aus den Fachbereichen in das Personalwesen verlagert, um mehr Transparenz und Professionalität zu erreichen.“**

Volker Bredemeier

Das Haufe Bewerbermanagement ist rollenbasiert. In der Zentrale kann das Team alle Funktionalitäten nutzen. Linienvorgesetzte haben Zugriff auf die eingehenden Bewerbungen „ihrer“ Ausschreibungen. Sie können unter anderem ihre Anmerkungen zur Bewerbung oder zum Vorstellungsgespräch eintragen und dem Personalbetreuer in der Zentrale zustellen. Auch die Mitarbeiter der Personalabrechnung haben Zugriffsrechte, denn sie ziehen die Stammdaten aus dem System, um einen neuen Mitarbeiter für die Lohn- und Gehaltsabrechnung anzulegen, sobald er eingestellt ist.

### MEHR PROFESSIONALITÄT IM PROZESS BEDEUTET MEHR FACHKRÄFTE

Der einfache, selbsterklärende Aufbau der Softwarelösung machte sie schnell einsetzbar. Die Prozesse bei EDEKA Minden-Hannover sind heute einfach, klar und überschaubar. „Dadurch, dass wir eingehende Bewerbungen immer zurücksenden, haben wir keine Papierberge mehr vor Ort“, so Volker Bredemeier. Und er ergänzt: „Im Grunde haben die Veränderungen im organisatorischen Ablauf nur Vorteile gebracht. Es ist nicht so, dass wir uns verbiegen und unsere Prozesse völlig umgestalten mussten.“

Zieht man den berühmten Strich unter die Einführung des neuen Bewerbermanagements, kommt Bredemeier zu einem eindeutigen Urteil: „Auf jeden Fall ist der gesamte Prozess professioneller geworden.“ Durch klare Terminvor-

gaben an die Linienvorgesetzten und regelmäßige Erinnerungen wurde der gesamte Prozess effizienter. Die Abläufe für die Bearbeitung der Bewerbungen haben sich deutlich beschleunigt, im Gegenzug konnte die Qualität des Prozesses erhöht werden.

„Wir haben jetzt einen deutlich höheren Anspruch an unser Bewerbungsverfahren. Ganz bewusst haben wir viele Aufgaben aus den Fachbereichen in das Personalwesen verlagert, um mehr Transparenz und Professionalität zu erreichen“, so Volker Bredemeier.

**„Dadurch, dass wir eingehende Bewerbungen immer zurücksenden, haben wir keine Papierberge mehr vor Ort.“**

Volker Bredemeier

Eine weitere Folge, die nicht unterschätzt werden sollte: Durch die neue Möglichkeit der Online-Bewerbungen gehen mehr Bewerbungen ein. Ein wichtiger Schritt, um sich gegen den Fachkräftemangel zu wappnen. Und – alle Bewerbungen werden gewissenhaft, schnell und professionell bearbeitet. „Denn im Regelfall sind die Personen, die sich in einem Markt bewerben, gleichzeitig auch unsere Kunden. Wenn wir im Bewerbungsprozess keinen guten Eindruck machen, kaufen die lieber bei den Wettbewerbern ein“, sagt Volker Bredemeier. „Mit diesem Tool haben wir gute Möglichkeiten für ein positives Image bei Bewerbern und Kunden.“



## DER ANWENDER

Mit rund 67.000 Mitarbeitern und etwa 1.529 Einzelhandelsstandorten ist EDEKA Minden-Hannover die größte der sechs regionalen EDEKA-Handelsgesellschaften. Das Absatzgebiet erstreckt sich von der holländischen bis an die polnische Grenze. Schwerpunkte liegen in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Berlin-Brandenburg.

Institution:  
EDEKA Minden-Hannover

Branche:  
Einzelhandel

Standort:  
Minden

Mitarbeiter:  
67.000

[www.edeka-verbund.de](http://www.edeka-verbund.de)

### JETZT INFORMIEREN

 +49 89 895 172 44

 [kontakt@haufe.com](mailto:kontakt@haufe.com)

 [www.haufe.com/talentmanagement](http://www.haufe.com/talentmanagement)

