



## MEHR ORDNUNG UND KLARHEIT

Recruitingprozesse mit Haufe wesentlich effizienter gestalten

### AUF EINEN BLICK

#### AUSGANGSSITUATION:

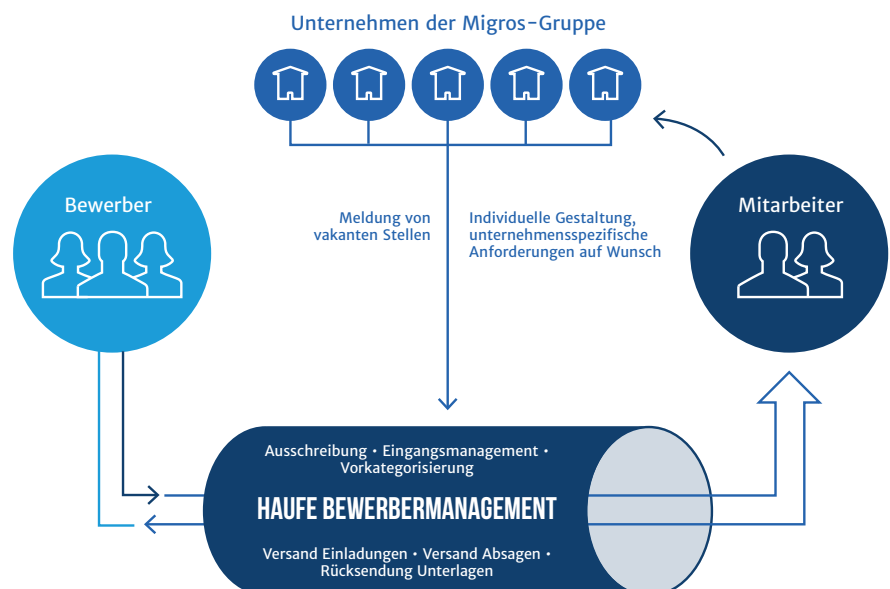
- Zusammenführung und Automatisierung der Recruitingprozesse
- Berücksichtigung der Unternehmensstruktur der Migros Gruppe
- Verstärkung von Online-Bewerbungen.

#### LÖSUNG:

- Haufe Bewerbermanagement

#### ERGEBNIS:

- Ausschreibungen werden individuell gesteuert
- Effizientere Prozesse im Bewerbungsverfahren
- Starker Anstieg der Online-Bewerbungen



„In den meisten Betrieben wird die Rekrutierung über ein zentrales HR vorgenommen. So sind in der Migros Ostschweiz rund 50 Mitarbeiter im zentralen HR tätig, von denen sich 15 mit der Rekrutierung befassen.“ erläutert Thomas Marty, zuständig für Personalsysteme im HR Management der Migros-Gruppe, die Herausforderungen, mit denen das Unternehmen tagtäglich umgehen muss. „Diese Komplexität bedingt, dass ein System nötig ist, in dem

alle Daten zusammengeführt werden.“ Um genau diese hohe Anforderung zu meistern, arbeitet die Migros-Gruppe mit Haufe.

Bereits die große Bandbreite, in der die Migros-Gruppe aufgestellt ist, bringt es mit sich, dass jeder Betrieb unterschiedlich organisiert ist. Die zehn Migros-Genossenschaften, die den Migros-Genossenschaftsverbund als gemeinsame Dachorganisation zur Verwaltung gegründet

haben, betreiben Industrie- und Handelsunternehmen ebenso wie Touristikunternehmen, Gastronomie-, Freizeit- oder Bildungseinrichtungen. Dazu gehören unter anderem Ex Libris, Obi, Aproz Sources Minérales, Chocolat Frey oder Hotelplan Suisse – aber auch die Migros Klubschulen. Aber so unterschiedlich diese Migros-Unternehmen auch sein mögen, sie haben ein verbindendes Element: Alle sind für ihr Recruiting eigenverantwortlich zuständig.

### **BEWERBERZAHLEN? VIELE!**

Von 2006 bis 2010 erreichte die Migros-Gruppe ein konsolidiertes Beschäftigungswachstum von jeweils rund fünf Prozent. Insgesamt beschäftigte die Genossenschaft im Jahr 2010 über 82.000 Mitarbeiter. Die meisten davon arbeiteten im genossenschaftlichen Detailhandel (57.273), gefolgt vom Industrie- und Großhandel (10.523), dem Handel (9.235), Reisen (2.567) und den weiteren Unternehmen (2.481). Das bedeutet für die Neueinstellungen innerhalb der Unternehmensgruppe vor allem eines: Es sind jedes Jahr sehr viele.

Die Migros-Gruppe suchte also nach einem Bewerbermanagementsystem, mit der diese hohe Zahl an Ausschreibungen und Bewerbungen zu bewältigen waren und das gleichzeitig individuell an die Anforderungen der Gruppe angepasst werden konnte. Und es fand sie im Standardpaket von Haufe. Denn mit diesem System konnte die Gruppe Rekrutierungsprozesse weitgehend standardisieren und damit noch effizienter gestalten.

Der wichtigste und erste Schritt war eine Abstimmung zwischen dem neuen System und den logischen Abläufen der einzelnen Betriebe.

Also die Kette vom Erstkontakt über die Einladung bis hin zum Bewerbungsgespräch.

### **JEDER ENTSCHIEDET SELBER**

Selbstverständlich wollte die Unternehmensgruppe aber erst einmal sehen, wie sich das neue System von Haufe im täglichen Gebrauch bewährt. Deshalb wurde die Lösung in der Anfangsphase zunächst in zehn Betrieben eingesetzt. Die dezentrale Unternehmensstruktur der Migros Gruppe beinhaltet nämlich auch, dass jeder Betrieb selber entscheiden konnte, ob er die Lösung nutzen wollte oder nicht.

**„Das wichtigste für uns ist, dass das Bedürfnis aus dem jeweiligen Betrieb entsteht und der Softwareeinsatz nicht von oben vorgeschrieben wird und dass wir in der Holding etwas evaluieren können.“**

Thomas Marty

Und die Zahl derer, die sich für Haufe entschieden wächst stetig. „Das wichtigste für uns ist, dass das Bedürfnis aus dem jeweiligen Betrieb entsteht und der Softwareeinsatz nicht von oben vorgeschrieben wird und dass wir in der Holding etwas evaluieren können.“, erklärt Thomas Marty.

### **MEHRSPRACHIG AUTOMATISIERT**

In den Betrieben, die das Bewerbermanagementsystems in der täglichen Praxis einsetzen, sieht die Rekrutierung heute wie folgt aus: Zunächst erhält die zentrale Personalabteilung entweder per E-Mail oder elektronischem Formular eine Bedarfsmeldung. Der Recruiter hat nun die Möglichkeit, über das E-Dispositionstool das Erscheinungsbild der Ausschreibung ent-

sprechend zu gestalten. Indem er zum Beispiel Produkt- und Standortinformationen ergänzt oder das Logo des eigenen Betriebs hinzufügt.

„Das E-Dispositionstool ist zwar ein anderes System, aber ein Single-sign-on ermöglicht, dass der Recruitingprozess nicht unterbrochen wird“, so Thomas Marty weiter. Mit dem E-Dispositionstool steuert der Recruiter auch die Veröffentlichung der Stellenanzeige. Zum einen wird das Inserat direkt auf der Karriere-Webseite der Gruppe veröffentlicht. Zum anderen können über das Tool auch Online-Stellenbörsen oder Printmedie angesteuert werden. Der besondere Clou: Die Anzeige wird auf Wunsch nicht nur auf Deutsch, sondern bei Bedarf auch in Französisch und Italienisch veröffentlicht. In der Schweiz ein nicht unerheblicher Vorteil. Die Entscheidung, wo genau eine Anzeige geschaltet wird, liegt immer bei den einzelnen Betrieben. „Wir in der Zentrale werten lediglich aus, wer wo inseriert und welche Recruitingkanäle besonders erfolgreich sind. Und wir handeln Verträge für die erfolgreichen Kanäle aus.“, berichtet Thomas Marty.

**„Wir in der Zentrale werten lediglich aus, wer wo inseriert und welche Recruitingkanäle besonders erfolgreich sind. Und wir handeln Verträge für die erfolgreichen Kanäle aus.“**

Thomas Marty

### **LEICHTE EINBINDUNG ENTSCHEIDENDER STELLEN**

In den meisten Betrieben haben sowohl die Recruiter als auch die Fachvorgesetzten Zugriff auf Bewerbermanagement. Vorgehalten wird dort auch eine Funktion, mit



der die Ergebnisse von Vorstellungsgesprächen erfasst werden können. Allerdings wird diese Funktion in der Praxis der Migros Gruppe nicht so häufig genutzt, da viele Notizen während der Vorstellungsgespräche per Hand angefertigt werden. Die Flexibilität des Systems macht es außerdem möglich, einen HR-Support einzubinden, der zum Beispiel die weitere Bearbeitung, wie die Kommunikation mit dem Bewerber, übernimmt.

Durch den Einsatz der Haufe-Lösung wird der gesamte Recruitingprozess über ein einziges Tool abgewickelt. Das bringt zum einen mehr Ordnung und Klarheit in den Prozess und sorgt dabei gleichzeitig für merkliche Einsparungen bei den Recruitingkosten.

#### DER TREND IST ONLINE

Inzwischen laufen rund 80 Prozent der Bewerbungen über Online-Kanäle. Diese fließen automatisch

in das Bewerbermanagementsystem ein. Das reduziert den Aufwand für die Recruiter deutlich. Und genau deshalb versucht die Migros-Gruppe mit verschiedenen Maßnahmen und der Hilfe von Haufe die Bewerbungen auch in Richtung online zu lenken. Denn die Bearbeitung einer E-Mail-Bewerbung ist fast genauso aufwendig wie die einer postalischen. Zum Einsatz kommt etwa der Satz „gern erwarten wir Ihre Online-Bewerbung“ oder man verzichtet in der Ausschreibung auf die Angabe vollständiger Adressdaten. Bei der Migros Gruppe hat man festgestellt: Obwohl der Großteil der Mitarbeiter direkt im Verkauf tätig ist, also nicht täglich am PC arbeitet, sind die Bewerber dennoch in puncto Online-Bewerbungen sehr versiert. Dass acht von zehn Bewerbungen über das Internet kommen, hat Thomas Marty positiv überrascht.



## DER ANWENDER

Die Schweizer Migros Gruppe besteht aus insgesamt zehn einzelnen Genossenschaften, die sich unter einer Dachorganisation, dem Genossenschaftsverband, zusammengeschlossen haben. Das Portfolio der Migros Gruppe reicht vom Einzelhandel über Nahrungsmittelhersteller bis zur Hotelkette.

Institution:

Migros-Genossenschafts-Bund

Branche:

Dienstleistung und Produktion

Standort:

Schweiz

Mitarbeiter:

82.000

[www.migros.ch](http://www.migros.ch)



#### JETZT INFORMIEREN

 +49 89 895 172 44

 kontakt@haufe.com

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

