

Auf dem Arbeitsmarkt punkten mit neuem Recruiting

Der Softwarekonzern NEXUS AG hat für sein Bewerbermanagement die Cloud-Lösung SAP SuccessFactors eingeführt.

Die NEXUS AG stellt sich beim Thema Recruiting modern auf und geht in die Cloud. Bewerbungen werden mit SuccessFactors transparenter bearbeitet, Stellen schneller besetzt und die Kommunikation mit dem Arbeitsmarkt erreicht ein neues Niveau. Denn auch bei dem Softwarekonzern weiß man: Wer nicht schnell genug ist, kreierte einen Reputationsschaden beim Employer Branding – in den sozialen Medien werden Unternehmen heute gnadenlos abgeurteilt. Das kann sich angesichts des Fachkräftemangels niemand mehr leisten.

Den Job hat der junge Informatiker jetzt nicht bekommen. Seine Skills lagen einfach zu weit weg von dem, was die IT-Abteilung für die ausgeschriebene Stelle gefordert hatte. Trotzdem wird ihm das Softwarehaus in guter Erinnerung bleiben: Die Bewerbung wurde extrem schnell bearbeitet, es gab regelmäßige Updates über den Stand des Verfahrens. „Bei anderen Unternehmen hört man mitunter wochenlang gar nichts“, so die Beobachtung vieler. Über seine guten Erfahrungen wird er daher gern auf den gängigen Bewerbungsplattformen einen positiven Kommentar hinterlassen, Absage hin, Zusage her.

Dass der Softwarehersteller aus Donaueschingen beim Recruiting ein solch positives Bild hinterlässt, hängt mit seiner neuen Bewerbermanagement-Software zusammen. Im Mai 2019 hat sein Tochterunternehmen NEXUS/ENTERPRISE SOLUTIONS, Spezialist für SAP-basiertes Personalmanagement, im Konzern die cloudbasierte Recruiting-Lösung SAP SuccessFactors eingeführt.

Hoher Screening-Aufwand bei manuellem Bewerbermanagement

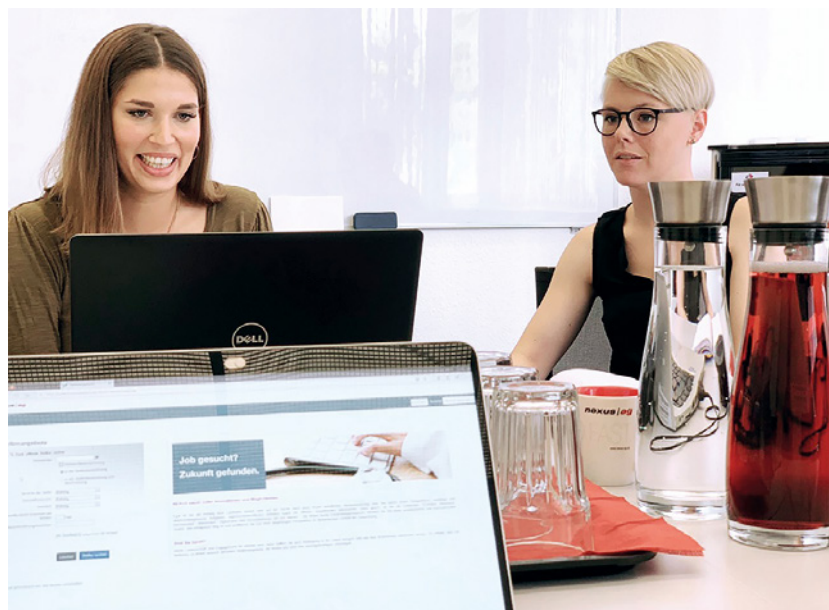
Bei dem Konzern bewerben sich Softwareentwickler und SAP-Beraterinnen ebenso wie kaufmännische Angestellte. 2018 waren es 1.800 Bewerbungen unterschiedlichster Couleur, die alle über ein und dieselbe E-Mail-Adresse eintrafen. Sie zu sichten, zu sortieren und inhaltlich der zuständigen Führungskraft manuell zuzuordnen, bedeutete für die Personalabteilung einen im-

mensen Aufwand. „Haben wir eine Bewerbung an die Führungskraft weitergeleitet, wussten wir überhaupt nicht, ob sie die E-Mail angesehen hat und wann sie Kontakt aufgenommen hat“, sagt Personalmanagerin Svenja Randerath.

Ein hoher Organisations- und Koordinationsaufwand mit Nachfragen per Telefon und E-Mail war also im Hintergrund notwendig, um am Ende die für den Bewerber im Grunde triviale Anforderung zu erfüllen: nach zwei Wochen zuverlässig zu wissen, was los ist. Dieses Zeitfenster konnte allzu oft nicht eingehalten werden – „ein Verzug, den man sich angesichts des Fachkräftemangels heute nicht mehr erlauben darf“, berichtet Svenja Randerath. Denn müssen sie zu lange warten, haben sich die besten Kräfte schon längst anderweitig orientiert.

Wer schnell ist, bekommt die besten Talente

Man muss als Arbeitgeber also schnell sein auf dem heutigen Arbeitsmarkt, damit die besten Talente nicht von der Konkurrenz weggeschnappt



Stefanie Grundhauser, Projektmanagerin bei NEXUS/EPG (r.) und Svenja Randerath, Personalmanagerin bei der NEXUS AG. – Foto: © NEXUS

Personalverwaltung geht in die Cloud

Der Trend bei der Personalsoftware geht wegen der architektonischen Vorteile hinsichtlich des Nutzererlebnisses in Richtung Cloud, so auch beim Recruiting. E-Recruiting umfasst alle elektronischen Instrumente, Medien und Softwaresysteme, die Personalabteilungen bei der Personalbeschaffung unterstützen. Vorteile einer cloudbasierten Lösung sind hohe Datensicherheit, hoher Aktualitätsgrad und gute Erreichbarkeit durch mobilen Einsatz via Webbrowser. Für den Cloud-Betrieb sprechen auch die einfachere Administration sowie ein flexibles Lizenzmodell. Die NEXUS AG verlagert ihre Recruiting-Lösung deshalb in das cloudbasierte SAP SuccessFactors, alle weitere Personalfunktionen deckt der Konzern mit SAP HCM ab.

werden. Die cloudbasierte Recruiting-Lösung SAP SuccessFactors ist für den Konzern das geeignete Tool dafür. Die neue Lösung erlaubt es ihm, eine zuverlässige Korrespondenz mit Bewerberinnen und Bewerbern aufzubauen. Diese erhalten automatisch eine Bestätigung des Eingangs ihrer Bewerbung, werden rasch über den Zwischenstand sowie letztlich über die Entscheidung informiert. Möglich ist dies, da Führungskräfte, Geschäftsleitung und die Personalabteilung den Status eines Bewerbungsverfahrens im System jederzeit nachverfolgen können. Das neue Stichwort lautet: Transparenz.

Neue Übersichtlichkeit über Status von Bewerbungsverfahren

Für diese Übersichtlichkeit sorgt das „Recruiting Management“-Modul von SuccessFactors. Es stellt die Innenansicht für die Organisation dar, hier können Führungskräfte mittels verschiedenster Filterfunktionen Stellenausschreibungen erfassen; es gibt eine Bibliothek mit Beschreibungen sämtlicher Stellen, die in den letzten Jahren ausgeschrieben wurden. Aus ihr kann man Bausteine entnehmen und gegebenenfalls ergänzen.

Anschließend startet im System die Freigabeschleife, und die Geschäftsführung muss die neue Ausschreibung genehmigen. Das spart den früher aufwendigen E-Mail-Verkehr, und auch für die Personalabteilung wird es transparent: Liegt die Freigabe vor, startet sie die Ausschreibung und die Stelle wird zunächst automatisch auf der Karriere-Webseite des Konzerns gepostet, wahlweise auch auf angeschlossenen Jobportalen und Stellenbörsen wie Stepstone. Svenja Randerath: „Unsere Recruiting-Strategie sieht so aus, dass wir je nach Stelle regelmäßig viele verschiedene Kanäle nutzen.“

Für die Veröffentlichung ist das Recruiting Management mit dem „Recruiting Marketing“-Modul der Cloud-Lösung verknüpft. Es stellt das Frontend nach außen hin dar – quasi ein Content-Management-System, über das die Karriere-Webseite sowie weitere Stellenbörsen aktualisiert werden und gleichzeitig das Employer Branding gepflegt wird.

Aufwand für Interessierte auf ein Minimum reduziert

Wer im Karrierebereich auf careers.nexus-ag.de auf eine Ausschreibung klickt, landet im Recruiting-Marketing-Modul, legt dort einen User-Account an und kann Anschreiben sowie Lebenslauf hochladen. „Ziel der Personalabteilung war es, diesen Aufwand auf ein Minimum zu reduzieren und einen schnellen Prozess zu schaffen“, erklärt Katharina Kajzer, Geschäftsführerin von NEXUS/ENTERPRISE SOLUTIONS. „Niemand hat heute mehr Lust, 20 Seiten Softwaremaske auszufüllen und den Lebenslauf noch einmal abzutippen. So steigt die Motivation, sich zu bewerben, deutlich an.“

Über ihren Account haben Bewerberinnen und Bewerber jederzeitige Kontrolle über den Fortgang ihrer Bewerbung, können sie sogar wieder zurückziehen. Der Konzern tritt mit ihnen über E-Mails im gewohnten Corporate Design und in der gewollten Ansprache in Kontakt und schickt proaktiv Informationen an die Kandidaten. „Die Zufriedenheit über diesen Prozess ist dank der Transparenz deutlich gestiegen, selbst wenn es am Ende eine Absage gibt. Dies wird uns immer wieder signalisiert“, sagt Carolin Schlag, Personalreferentin in der Personalabteilung.

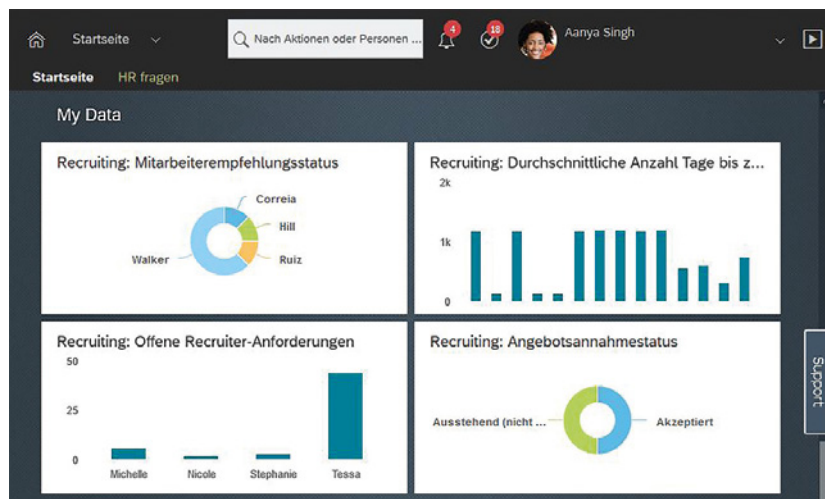
Höhere Qualität im Bewerbungsmanagement durch valide Kontaktdaten

Ein weiteres Ziel war es, ernste Bewerbungen von Bot-Anschreiben zu separieren und die Qualität der Bewerbungen damit zu maximieren. „Dies ermöglichen wir dadurch, dass man in SuccessFactors zu Beginn valide Kontaktdaten im Marketing-Modul hinterlegen muss“, erklärt Katharina Kajzer. Gerade im Softwarebereich sind massenweise Bot-Bewerbungen aus dem Ausland – oft mit identischem Foto – an der Tagesordnung. Durch die Presse gingen jüngst auch Bewerbungs-Spam-Attacken über sogenannte Bewerbungs-Agenturen, mit denen Recruiting-Abteilungen Fallen hinsichtlich angeblicher DS-GVO-Verstöße gestellt werden sollen oder über die Trojaner versendet werden.

„Durch das Hinterlegen von Kontaktinformationen in SuccessFactors wurde Bot-Anschreiben nun ein Riegel vorgeschoben. Die Anzahl an Bewerbungen konnten wir um ein Drittel reduzieren“, so Katharina Kajzer. Es gelangen somit nur noch ernsthaft Interessierte ins System, die Qualität der Bewerbungen ist gestiegen und damit die Effizienz. „Man muss nicht mehr so viel Post sichten, wenn bereits vorab die guten von den schlechten separiert werden. Und wir können wegen der größeren Übersichtlichkeit Stellen schneller besetzen“, freut sich Svenja Randerath.

Insgesamt nutzen alle 850 Beschäftigten des Unternehmens SuccessFactors, auch der interne Bewerbungsprozess wird darüber abgebildet. Die Cloud-Lösung lässt sich paketweise auf die jeweilige Unternehmensgröße anpassen und kann im vorliegenden Fall daher auch auf europäischen Schwestergesellschaften ausgeweitet werden. Die Recruiting-Software wurde zudem mit anderen SAP-HCM-Modulen verbunden. So können Bewerberdaten aus SuccessFactors automatisiert in die Personaladministration von SAP HCM übertragen werden. Durch die Integration mit dem SAP Organisationsmanagement können andersherum freie Stellen direkt aus diesem in den Recruiting-Prozess aufgenommen werden.

Für die Inbetriebnahme nutzte das Projektteam den von SAP empfohlenen Best-Practice-Ansatz. Dieser ermöglicht eine deutlich schnellere Integration, und das System steht dem Kunden ab Tag 1 für Tests zur Verfügung. Jede Änderung an der Karriereseite war mittels Vorschaufunktion direkt einsehbar, die Personalabteilung konnte nach kurzer Einweisung ohne Programmierung



Echtzeitreports mit SuccessFactors People Analytics – Quelle: NEXUS/EPS

eigenständig Änderungen vornehmen. Auch die Nutzung von SuccessFactors auf mobilen Endgeräten und weitere Features der Cloud-Lösung wurden umgesetzt. So stellt das Unternehmen aus Donaueschingen sein Recruiting auf neue Beine, um im Wettbewerb um knappe Talente die Nase vorn zu haben.



FRANK ZSCHEILE,
IT-Journalist, München