

Mehr Raum für Qualität

PRAXIS. Kann man Bewerbermanagement so gestalten, dass die Routinen zur Nebensache werden? „Ja“, fand das Textilunternehmen Brax-Leineweber heraus.

Von **Daniel Schulteis** und **Uwe Hetberg**

Ist es machbar, das Sichten, Bewerten und Bearbeiten von Bewerbungen so zu strukturieren, dass die Routinen zur Nebensache werden und viel Raum für die Hauptperson – den Bewerber – lassen? Das Textilunternehmen Brax-Leineweber zeigt, wie ein integriertes Bewerbermanagement diese Anforderung erfüllt. Bereits 2007 startete es einen Prozess, der mittlerweile das gesamte Bewerbermanagement von Ausschreibung bis hin zur Kontaktpflege mit Interessenten integriert. Kernelemente dieses Prozesses, der Korrespondenzroutinen automatisiert, sind das neue Brax-Karriereportal und die Bewerbermanagement-Software von Veda.

Brax-Leineweber ist eine europäische Marke für Premium-Casual-Bekleidung. „Feel Good“ lautet die einfache Formel für Produkte und Mitarbeiter. Die nachhaltige Unternehmensentwicklung mit stetigem Wachstum basiert auf einer strategischen Personalentwicklung und individueller Karriereplanung für die aktuell 850 Mitarbeiter.

Automatisierte Korrespondenz

Darüber hinaus bildet Brax aktuell in fünf Berufen aus und bewältigt jährlich ein hohes Pensum von mehreren hundert Bewerbungen in einem engen Zeitfenster. Deshalb entschloss sich das Textilunternehmen, die begleitende Korrespondenz zu automatisieren. Hierfür wurde die Bewerbermanagement-Lösung von Veda eingeführt, die zu Beginn noch hauptsächlich postalische Bewerbungen einlas und es den HR-Mitarbeitern ermöglichte, die weitere Korrespondenz mit den Bewerbern per Knopfdruck anzustoßen.

Die Arbeitserleichterung durch diese simple Prozessunterstützung war (und ist) enorm und brachte auch eine überraschende Tatsache ans Licht: Schätzte man bisher, dass rund 800 Bewerbungen pro Jahr eingingen, zeigte das System, dass es tatsächlich über 2.000 Bewerbungen jährlich waren. Diese Zahl sensibilisiert für das große Potenzial einer Softwareunterstützung. Vor dem Hintergrund, dass die eigentliche Aufgabe

von HR nicht die Bewältigung von Korrespondenzbergen, sondern die wertsteigernde Personalentwicklung ist, begann Brax, den Prozess kontinuierlich zu verbessern.

Prozesserweiterung nach außen

Gingen anfänglich noch große Teile der Bewerbungen auf dem Postweg ein, überwogen mittlerweile die elektronischen Bewerbungen. E-Mail-Bewerbungen führten längere Zeit die Rangliste an, werden aber nun vom Karriereportal abgelöst, das als zentrales Korrespondenzmittel zwischen Arbeitgeber und potenziellem Arbeitnehmer dient. „Wir haben die Hürde niedrig gelegt. Im Vergleich mit anderen Portalen, die zum Teil ja schon Online-Assessments sind, werden bei uns nur die persönlichen Daten und klassischen Unterlagen angefragt“, erklärt Personalreferentin Melanie Kalb. „Unsere Bewerberstruktur ist sehr heterogen. Das Karriereportal soll alle ansprechen und niemandem den Einstieg verbauen.“

Den Mitarbeitern der Personalabteilung erleichtert das Karriereportal die Arbeit, indem es die systemische Unterstützung erweitert. Die ausgeschriebenen Stellen werden im System angelegt und die online eingegebenen Bewerbungen gelangen sofort zum zuständigen Mitarbeiter. Aufwendiges Einlesen von Papier- oder E-Mail-Bewerbungen entfällt dadurch.

Prozesserweiterung nach innen

Der zuständige HR-Mitarbeiter steuert den weiteren Ablauf. Er sichtet die Bewerbungen und leitet sie bei positi-



© BRAX-LEINWEBER

Kleider machen Leute: Beim Textilbetrieb Brax passt auch das Bewerbermanagement.

ver Einschätzung automatisiert an die „Stellenanforderer“ weiter. Diese werden per E-Mail informiert und können sich im System die Bewerbung inklusive aller Unterlagen anschauen. Für ihr Feedback nutzen sie Dropdown-Boxen mit auswählbaren Einschätzungen und einen Freitextbereich. Nach erfolgtem Feedback erhält der HR-Mitarbeiter eine Information. Bleibt das Feedback längere Zeit aus, wird eine automatisierte Erinnerung für Personal- und Fachabteilung angestoßen. Denn schnelle Reaktionszeiten sind essenziell, um interessante Bewerber nicht an Wettbewerber zu verlieren. Initiativbewerbungen landen im Bewerberpool auf einem separaten Bereich und werden von den Personalern beurteilt, kategorisiert und in den systemischen Prozess übergeben.

Durch den digitalisierten Prozess kann die Personalabteilung das Monitoring des Bewerbungsprozesses perfekt steuern: Welche Bewerbungen liegen wem vor, wo fehlen Rückmeldungen? Zudem macht der dokumentierte Verteiler die Zusammenarbeit transparent. Im System kann jeder zuständige Mit-

arbeiter sehen, welcher Kollege welche Bewerbung wann und wie beurteilt hat, welche Korrespondenz erfolgte und ob bereits Termine vereinbart wurden. Anlehnend an eine Kundenhistorie in CRM-Systemen legt das System die gesamte Historie des Bewerbers offen.

Qualitative Personalarbeit

Starke Relevanz bekam das Projekt durch die strategische Erweiterung des Retail-Bereichs. Während die Textilien früher ausschließlich über den Textileinzelhandel vertrieben wurden, eröffnete das Unternehmen nun eigene Filialen – 84 sind es mittlerweile weltweit. Damit einher ging ein steigender Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal für diese Brax-Stores und eine nahezu verdoppelte Bewerberzahl. Diese wäre ohne Karriereportal und Bewerbermanagement-Software nicht zu bewältigen gewesen. Das bestätigt auch Melanie Kalb: „Mit der Eröffnung der Filialen, der Einführung des Portals und durch die technologische Unterstützung können wir eine ganz neue, strategische und qualitative Personalarbeit leisten und damit sicher-

stellen, dass wir unseren Wachstumskurs auch mit entsprechenden Mitarbeitern steuern können.“

Qualitative Personalarbeit beginnt im Unternehmen in dem Moment, in dem ein Bewerber als potenzieller Kandidat eingeschätzt wird. Für die telefonische Kontaktaufnahme, das Abklären erster Fragen, die Terminvereinbarung und die Abstimmung der Gesprächsverläufe mit den Stellenanforderern sowie die eigentlichen Vorstellungsgespräche nehmen sich die HR-Referenten richtig viel Zeit. Dank der systemischen Unterstützung bleibt zudem Raum für eine aktive Kontaktpflege zu interessanten Kandidaten, die durch Stellen- oder Initiativbewerbungen Kontakt aufnehmen, für die aber gerade keine Vakanz vorhanden ist. Diese werden regelmäßig angeschrieben und informiert, um den Kontakt aufrecht zu erhalten. ■

DANIEL SCHULTEIS ist Key Account Manager Textil bei Veda.

UWE HETBERG ist Personalleiter bei Brax-Leineweber.

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

Webbasierte Entgeltabrechnung auf Basis SQL
Druckdatenarchivierung / digitale Personalakte
Grafisches Bescheinigungswesen
Budgetplanung / Personalkostenhochrechnung
Employee Self Service / Manager Self Service
Personalmanagement- und Planungs-System
Zeugniserstellung



b | r | z

