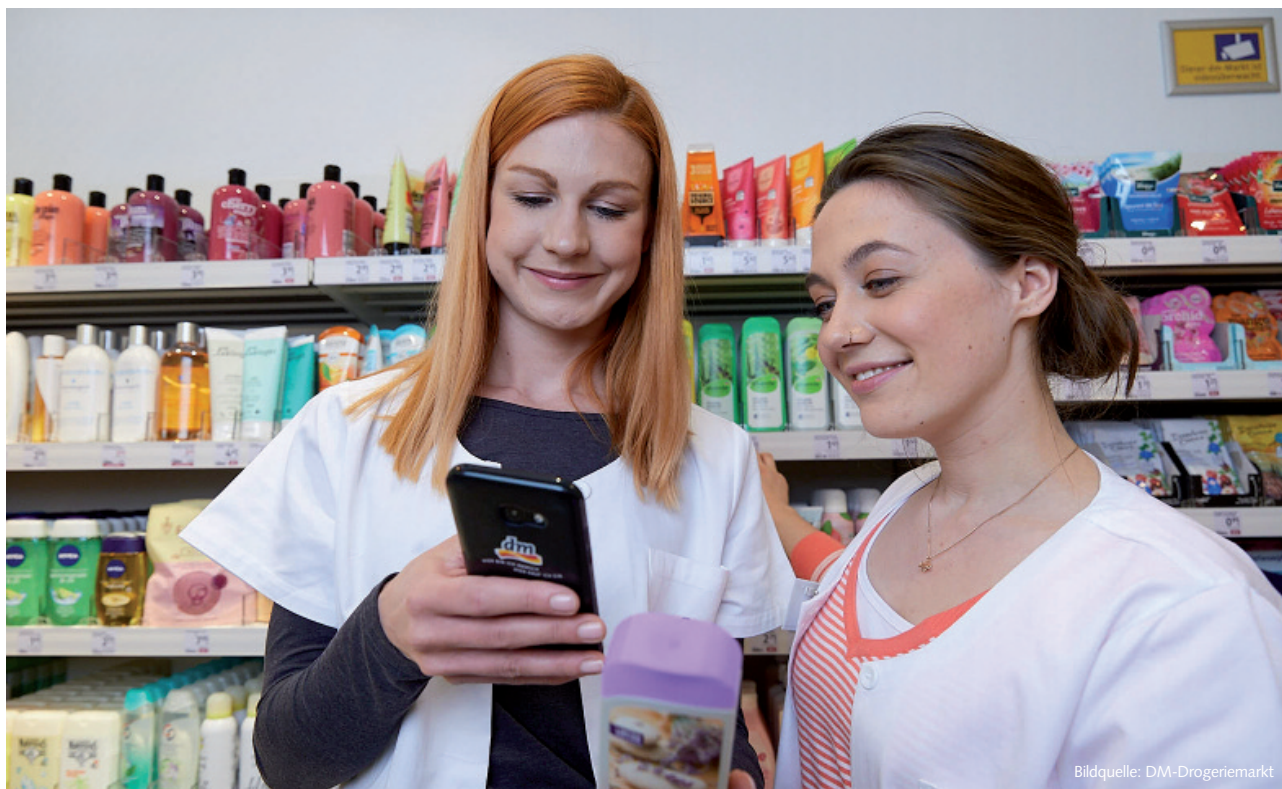


Drogeriemarktkette stellt Recruiting länderübergreifend neu auf



Eine Kurzbewerbungs-App für Jobinteressenten, schlanke und einheitliche Recruiting-Prozesse im Verbreitungsgebiet sowie eine aktuelle Karrierewebsite: Diese Ziele erreichte das international tätige Drogerieunternehmen DM-Drogeriemarkt mit der Einführung von SAP SuccessFactors Recruiting, unterstützt durch ihren Implementierungspartner.

Von Michael Scheffler*

Das Management des Unternehmens wollte das Recruiting neu gestalten und suchte nach einem geeigneten System sowie nach externer Unterstützung. Die Evaluierung sollte im Rahmen eines Proof of Concept anhand definierter Use Cases erfolgen. Man bat die potenziellen Softwareanbieter und -dienstleister, zunächst konkrete Anwendungsfälle exemplarisch umzusetzen. „Im Rahmen der agilen Projektentwicklung war uns wichtig, unseren künftigen Usern schon vorab einen Eindruck zu vermitteln, wie eine neue Lösung aussehen könnte“,

erläutert Dominik Hucker, IT-Produktverantwortlicher für Mitarbeitersysteme bei dmTECH, der IT-Tochter der Drogeriekette. Hucker und seine Kollegin Amelie Schiborr, die im Fachbereich HR das E-Recruiting verantwortet, leiten gemeinsam das Projekt zur Einführung des neuen E-Recruiting-Systems.

Unkompliziert bewerben

Das überzeugendste Gesamtkonzept wurde gemeinsam von SAP und Projekt-0708 auf Basis von SAP SuccessFactors Recruiting präsentiert. Als Proof of Concept hatte das Münchner IT-Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen auf Basis der SAP Cloud Platform eine Zusatzentwicklung vorgestellt, mit der sich Jobinteressenten ohne zeitaufwändige Registrierung auf gewünschte Stellen mobil bewerben können.

Eine solche Bewerbungsmöglichkeit mit reduzierten Hürden war eine der wichtigsten Anforderungen an das neue Recruiting-System, wie Schiborr erklärt – aber eben nicht die einzige. Der Kriterienkatalog war umfangreich: Gesucht wurde ein länderübergreifendes, unternehmensweites System, das sämtliche bestehenden Prozesse für externe wie interne Bewerber abbildet und dabei auch skalierbar ist für neue Bewerbungsverfahren, etwa über Social-Media-Plattformen wie Xing oder LinkedIn. Eingeführt werden sollte es zunächst in der Slowakischen Republik, Kroatien, Deutschland und Österreich. Hucker beschreibt die Kriterien für die einzelnen Stakeholder-Gruppen – wie beispielsweise Bewerber, Filialleiter und Recruiter: „Für Jobinteressenten sollte der Aufwand bei der Bewerbung minimiert werden;

*Michael Scheffler ist Geschäftsführer bei Projekt0708.

wichtig sind hier zudem Informationen zur geografischen Lage der ausgeschriebenen Stellen.“

Zu den Besonderheiten im Einzelhandel gehören dezentrale Prozesse, auch im Recruiting. Nicht selten bewerben sich Interessenten persönlich mit ihren papierbasierten Bewerbungsunterlagen direkt in den Märkten. Auch diese Prozesse in den einzelnen Filialen galt es im neuen Recruiting-System zu berücksichtigen. Die Recruiter sollten vor allem bei der Bewerbervorauswahl wirkungsvoll unterstützt werden. Parallel stand zudem ein Relaunch der Karriere-Website an. Hier war vor allem ein nahtloser Übergang von Content-Seiten zu vakanten Positionen im Jobportal gewünscht.

Neues Recruiting-System in vier Ländern

Alle Anforderungen der einzelnen Stakeholder-Gruppen wurden zu Beginn innerhalb von umfangreichen Workshops mit Nutzervertretern diskutiert und gesammelt. Innerhalb von elf Monaten

bare Lösung im Einsatz, es wurde im Wesentlichen mit Microsoft Excel oder manuellen Papierprozessen gearbeitet. An den Standorten in Deutschland und Österreich war ursprünglich das on-premises-basierte SAP E-Recruiting im Einsatz, hier erfolgte die Umstellung auf SAP SuccessFactors im Anschluss. Im Ergebnis konnte so an den Firmenstandorten in der Slowakischen Republik und Kroatien erstmals ein digitalisierter Workflow implementiert werden. Aber auch in den deutschen und österreichischen Niederlassungen brachte die Einführung die gewünschten Verbesserungen:

Bewerber brauchen mit der neuen Kurzbewerbungs-App „Quick Apply“ jetzt nur noch wenige Kerndaten einzugeben. Der Lebenslauf kann wahlweise vom Smartphone oder aus der Cloud hochgeladen werden. Benötigte Daten werden automatisch extrahiert, Registrierung und Dateneingaben entfallen. Auch die Informationen zu den angebotenen Stellen wurden für Interessenten verbessert: Auf einer Landkarte sind die

leichterung und Effizienzsteigerung bei der Mitarbeitersuche. „Die neue Anwendung führt die Anwender intuitiv durch den gesamten Prozess“, so Hucker.

Auch hier unterstützt die neue Kurzbewerbungs-App, da Papierdokumente, wie der Lebenslauf, mittels Smartphone abfotografiert und wie beschrieben automatisiert verarbeitet werden können. Die Recruiting-Verantwortlichen verfügen mit dem integrierten Cockpit über einen umfassenden Überblick über alle Bewerbungsvorgänge, können Tracking- und Analysetools im neuen System nutzen und eigene Reports erstellen.

Karriereseite: von der Information zur Interaktion

Laut Hucker stelle vor allem die neue länderübergreifende Karriereseite einen großen Mehrwert dar. Mithilfe des Career Site Builder von SAP kann die Seite nun direkt durch den Fachbereich HR verwaltet und aktualisiert werden. Hinzu kommen umfangreiche kundenindividuelle Anpassungen auf Basis der Career Site Components, einem Baukasten zur Gestaltung von Karriere-Seiten. „Es war ein arbeitsreicher Prozess. Im Ergebnis ist uns eine fließende Verknüpfung von Content und Bewerberportal gelungen“, resümiert Schiborr. Während DM bereits weitere Verbesserungen plant, profitieren die Anwender auch von den kontinuierlichen Weiterentwicklungen des Systems durch den Hersteller selbst. Dabei schätzen die Projektverantwortlichen den weiterführenden Support durch den Implementierungspartner: „Mit den Kollegen von Projekt0708 haben wir einen Partner an unserer Seite, der uns nicht nur technisch berät, sondern auch unsere Prozesse und spezifischen Anforderungen versteht“, so Schiborr. (cr) ☺



gelang die Umstellung an den kroatischen und slowakischen Standorten. Dort war zuvor noch keine vergleich-

offenen Stellen nun direkt visualisiert. Für die Filialleiter bedeuten die schlanke- ren Prozesse vor allem eine Arbeitser-