

# KMU: Hier stimmt die Chemie – innovatives Personalmanagement

Auch in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise verfolgt der „German Mittelstand“ eine kontinuierliche Beschäftigungspolitik. Rund 14 Millionen Menschen sind in Deutschland bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beschäftigt. Dieser hohe Mitarbeiterbedarf und der allgegenwärtige Fachkräftemangel dürften die Personalverantwortlichen bei so manchem Mittelständler zur Verzweiflung bringen. Wie an die richtigen Mitarbeiter kommen? Die AlzChem AG, ein Chemiespezialist mit Sitz im oberbayerischen Trostberg, hat eine Antwort auf diese Frage gefunden.

Um diese Herausforderung im Rahmen des Recruitings zu meistern, greifen die Unternehmen in erster Linie auf ein professionelles Personalmarketing zurück. Die eigene Karriere-Website, attraktive Stellenanzeigen sowie ein onlinebasiertes Bewerbermanagement sind in Großunternehmen seit längerem Standard und gehören mittlerweile auch zum Pflicht-Instrumentarium der KMUs.

Dass man hierbei nicht auf Anhieb das „ganz große Rad drehen muss“, sondern auch Schritt für Schritt mit überschaubarem Aufwand vorzeigbare Ergebnisse erzielen kann, beweist das Fallbeispiel der AlzChem AG. Als innovatives mittelständisches Chemieunternehmen steht AlzChem vor der Aufgabenstellung, anspruchsvolle Positionen im chemischen und technischen sowie kaufmännischen Bereich mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Der Bekanntheitsgrad der Firma als attraktiver Arbeitgeber ist vor allem im Umkreis Trostberg sehr hoch, überregional steht sie bei der Rekrutierung der besten Kandidaten aber zunehmend im Wettbewerb. Unter dem Motto „Dort arbeiten, wo andere Urlaub machen“ wird der Freizeitwert des Standortes hervorgehoben, um Bewerber für einen Wechsel in die Chiemsee-Region zu motivieren.

## Elektronisches Bewerbermanagementsystem

Um sich weiterhin als attraktiven und innovativen Arbeitgeber zu positionieren, hat sich AlzChem entschlossen, ein elektronisches Bewerbermanagementsystem einzuführen. Bei der Aus-

### Über AlzChem AG

Die AlzChem AG ist mit mehr als 1.350 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von etwa 280 Millionen Euro ein international tätiges Chemieunternehmen. Sitz der AlzChem ist im Oberbayerischen Trostberg.

Anwendungen der AlzChem-Produkte: Landwirtschaft, Ernährung, erneuerbare Energien, Feinchemie, Metallurgie

wahl eines geeigneten Systems sollten vor allem die folgenden Projektziele erreicht werden:

- Steigerung des Arbeitgeber-Images durch eine State-of-the-Art-Recruiting-Lösung
- Erhöhung der Prozessqualität und Verringerung der Prozesszeiten
- Erhöhung der Online-Bewerbungsrate
- Reduzierung des administrativen Aufwands

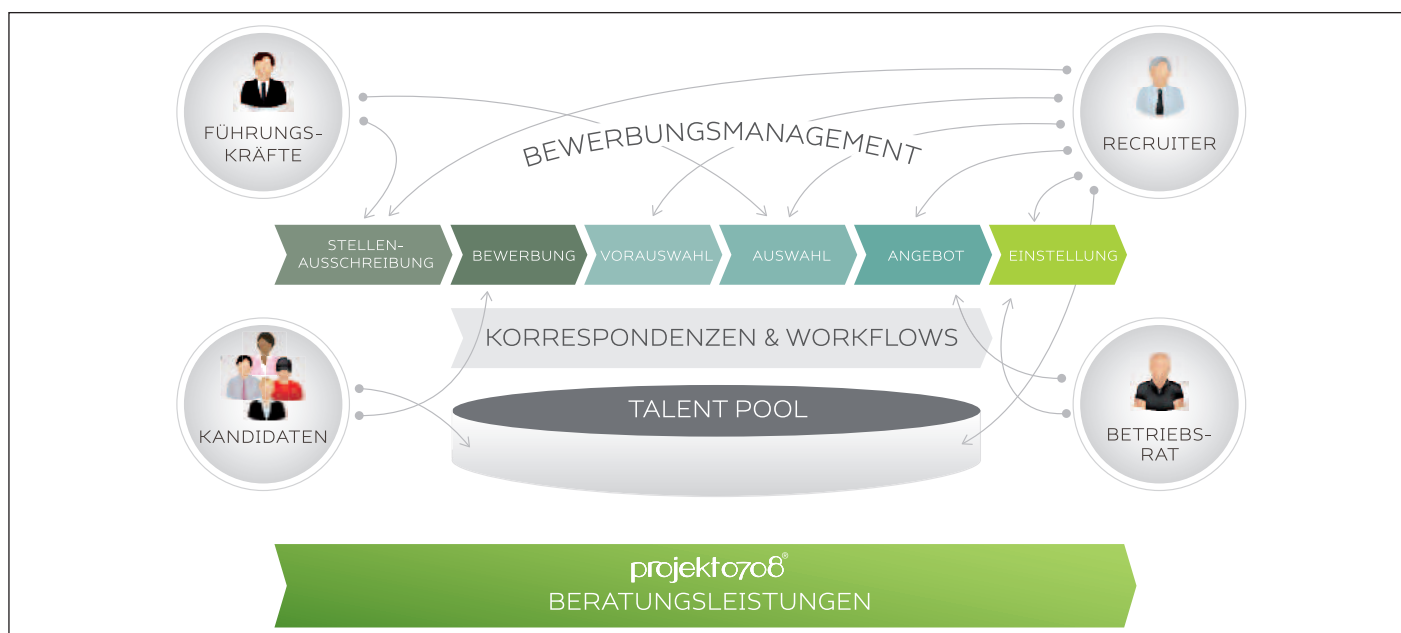
Außerdem sollte im gleichen Schritt der Internetauftritt im Karrierebereich überarbeitet werden, mit dem Ziel, den Bewerbern eine moderne und intuitive Onlinebewerbung zu ermöglichen. Die Bearbeitung von Bewerbungen sollte zukünftig effizient und qualitativ hochwertig gestalten werden, da der bislang durchgeführte Recruiting-Prozess diverse Medienbrüche und redundante administrative Tätigkeiten aufwies. Nachdem mehrere Softwarelösungen intensiv geprüft wurden, fiel die Entscheidung auf SAP E-Recruiting als Bewerbermanagementsystem. SAPs Personalbeschaffungssoftware der 2. Generation ist seit 2004 verfügbar und wurde seitdem kontinuierlich weiterentwickelt und optimiert, so dass diese mittlerweile einen hohen Reifegrad erreicht hat. Das und ihre große Flexibilität und Anpassbarkeit auf die speziellen Anforderungen des Mittelstands im Allgemeinen sowie die Chemiebranche im Speziellen gaben den Ausschlag für SAP E-Recruiting.

„Für mich war es sehr wichtig, dass die neue Software gut in die vorhandene Systemlandschaft passt, um Schnittstellen zu vermeiden. Der Hersteller sollte auch eine Roadmap für die nächsten Jahre vorweisen können. Des Weiteren muss die Wartung und Erweiterung der neuen Software durch die eigenen IT-Berater möglich sein. All diese Forderungen konnte die SAP-Lösung erfüllen.“ (Stefan Hahn, Vice President Information Technology AlzChem AG)

## Maßgeschneiderte E-Recruiting-Lösung

Gemeinsam mit der projekt0708 GmbH als Beratungs- und Implementierungspartner wurde eine maßgeschneiderte und moderne E-Recruiting-Lösung geschaffen. Der Funktionsumfang umfasst den kompletten Recruiting-Prozess von AlzChem, inklusive Bildung und Pflege eines strukturierten Kandidatenpools, aus dem Talente proaktiv angesprochen bzw. passenden Stellenausschreibungen zugeordnet werden können. Automatisierte Workflows und individualisierte Korrespondenzen runden die Lösung ab.

Gleichzeitig mit der Einführung der SAP-E-Recruiting-Lösung wurde ein einheitlicher Stellenmarkt an allen AlzChem-Stand-



### Prozessüberblick SAP E-Recruiting

orten und -Gesellschaften in Deutschland realisiert. Eine optimierte Stellensuche (Eigenentwicklung) integriert sich nahtlos in den Internetauftritt und erweitert den SAP-Standard um zusätzliche Funktionalitäten. Auch ein interner Arbeitsmarkt wurde zeitgleich implementiert. Dabei können sich AlzChem-Mitarbeiter sowohl von ihrem Arbeitsplatz als auch bequem von zu Hause über Stellenangebote informieren und bewerben. Ein standardisierter, schlanker Bewerbungsassistent leitet den Bewerber hierbei durch die wesentlichen Schritte der Online-Bewerbung. Großen Wert legte das Projektteam hierbei auf eine intuitive Bedienbarkeit (Usability). Um den Zeitaufwand der Bewerbung gering zu halten, wurden die im SAP E-Recruiting enthaltenen Standardfelder auf ein Minimum reduziert.

„Mit der Einführung des SAP E-Recruiting haben wir den administrativen Aufwand verringert: Durch die automatische Erzeugung von Eingangsbestätigungen entfällt dieser ehemals sehr zeitintensive Schritt komplett, sofern sich die Bewerber online über das Bewerberportal, per E-Mail oder per Papierbewerbung unter Angabe einer E-Mail-Adresse beworben haben. Auch das Versenden von elektronisch erzeugten Absagen erfolgt mit ein paar wenigen Klicks, was ehemals in der Papierwelt sehr aufwändig mit Serienbriefen abgewickelt werden musste. Das Einbinden der Führungskräfte über Workflows macht den Prozess der Weitergabe von Bewerbungsunterlagen und die jeweilige Bewertung sehr einfach und verkürzt die Recruitingdauer erheblich. Und das Beste: Alle Aktivitäten sind elektronisch gespeichert, transparent und jederzeit von allen Recruitern einsehbar. Vorbei ist auch der Alptraum jedes Personalers: ‚Plötzlich‘ auftauchende ältere Bewerbungen, die irgendwo ‚dazwischengerutscht‘ oder ‚hängengeblieben‘ sind gehören der Vergangenheit an. In Summe haben wir ein System, über das alle Prozesse abgewickelt werden: Von der Erstellung von elektronischen Stellenanzeigen über das Anfertigen der Online-Bewerbungen durch die Bewerber, dem Be- und Verarbei-

ten von Bewerberdaten bis hin zur Abwicklung von Korrespondenzaktivitäten für alle Bewerberzielgruppen.“ (Michael Mack, Personalreferent und Projektleiter E-Recruiting AlzChem AG)

Im Zuge des E-Recruiting-Projekts wurde zudem auch der Internetauftritt der AlzChem-Karriereseite gemeinsam mit der Unternehmenskommunikation komplett neu gestaltet. Die Karriereseite unterteilt sich nun nach Zielgruppen, die mit ausführlichen Informationen und Tipps zum Bewerbungsprozess sowie zu Benefits und Karrieremöglichkeiten versorgt werden. Mitarbeiter-Statements zum Arbeitgeber AlzChem runden den Auftritt ab. Speziell an die Zielgruppe der Auszubildenden richtet sich außerdem der Facebook-Auftritt von AlzChem. Hier werden neben den Informationen zu Ausbildungsberufen die neuesten Veranstaltungen sowie Broschüren bereitgestellt. Diese Social-Media-Plattform bietet darüber hinaus ein interaktives Medium zur Kommunikation mit Kandidaten. Um dem Mangel an qualifizierten Bewerbern in den kritischen Zielgruppen zu begegnen und um möglichst viele potenzielle Kandidaten anzusprechen, ist ein Mix unterschiedlicher Kommunikationskanäle erforderlich. Eine ständige Innovationsbereitschaft und der Antrieb, neue Wege gehen zu wollen, sind die Erfolgsfaktoren in der Kandidatenansprache. Dass dies nicht immer mit riesigen Budgets und langen Projektlaufzeiten verbunden sein muss, hat das Beispiel der AlzChem AG gezeigt. Vom Start der Implementierung bis zur produktiven Nutzung inklusive der Neugestaltung des Karriereauftritts wurde lediglich ein gutes halbes Jahr Projektlaufzeit benötigt. Dies verdeutlicht, dass selbst eine komplexe SAP-Lösung mit überschaubarem Aufwand implementiert werden und dennoch individuell auf die spezifischen Anforderungen eines mittelständischen Unternehmens zugeschnitten werden kann.

Autor: **MATTHIAS GRÜN**, Geschäftsführer/Partner projekt0708 GmbH, München

# SAP HCM LÖSUNGEN

## MACHEN KOMPLEXE ABLÄUFE EINFACH.

Perfekt angepasste SAP HCM-Lösungen von projekt0708.



Die projekt0708 GmbH ist ein innovatives, auf SAP ERP Human Capital Management (HCM) spezialisiertes IT-Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen mit Hauptsitz in Garching bei München.

Unser Leistungsportfolio beinhaltet neben HR Konzept- und Prozessberatung insbesondere SAP HCM Beratungsleistungen. Des Weiteren besitzen wir ein tiefes technologisches Wissen. Unsere Expertise umfasst alle erforderlichen Technologien, Methoden und Programmiersprachen für eine maßgeschneiderte Implementierung sowie kundenspezifische Zusatzentwicklungen. Die Kernkompetenz von projekt0708 liegt im Bereich **Talent Management**.

Unsere smarten Softwareprodukte (AddOns) runden unser Dienstleistungsangebot ab, indem diese Lücken im HCM Standard schließen und so Mehrwerte für unsere Kunden schaffen. Die projekt0708 GmbH ist **SAP Services Partner** sowie **SuccessFactors Consulting Partner**, was uns zu einem anerkannten und gleichzeitig unabhängigen Dienstleister für personalwirtschaftliche OnPremise und OnDemand (Cloud Computing) Lösungen der SAP macht. Ferner sind wir Mitglied der Deutschen SAP Anwendergruppe (DSAG) und tragen als solches in Arbeitskreisen und -gruppen aktiv zum Know-How Austausch innerhalb der SAP HCM Community bei.

### UNSERE GESCHÄFTSBEREICHE:

