

Ensinger Gruppe optimiert Rekrutierungsprozess mit Hilfe von Ellrich und Kollegen

Einführung einer neuen Software für das Bewerbermanagement beschleunigt Prozesse und spart Kosten.

„Von den Besten lernen“ – das macht auch die Ensinger Gruppe. Das mittelständische Familienunternehmen ist regelmäßig im IHK Personalleiterkreis vertreten, in dem sich Handwerk, Mittelstand und Konzerne regelmäßig treffen und über verschiedenste Themen austauschen – und voneinander lernen. Ensinger beschäftigte sich im Rahmen eines Vortrags von Dr. Christian Ellrich mit der Frage, wie Software zur professionellen Unterstützung von Personalprozessen genutzt werden kann.

Den Papierbergen Herr werden...

Das Unternehmen mit etwa 2500 Mitarbeitern an 33 Standorten weltweit hat eine Flut von Bewerbungen abzuwickeln. Bewerbungen kommen per E-Mail, per Post oder auf sonstigem Wege in die Personalabteilung. Diese Bewerbungen müssen derzeit noch im Rahmen aufwändiger, manueller und vielfach papierhafter Prozesse ohne Systemunterstützung gesichtet werden.

„Ursprünglich wollten wir direkt mit der Einführung des Bewerbermanagements starten – wir haben aber schnell gesehen, dass es auch für unsere weitere Arbeit und Strategie sehr hilfreich ist, einen roten Faden für die langfristige HR-Strategie zu erarbeiten und sozusagen die Extra-Meile zu gehen“, beschreibt Maria Baur, HR Business Partner und verantwortlich für die Einführung des neuen Bewerbermanagements bei Ensinger.

HR-Check Up zur Analyse der Prozesse

Im Rahmen eines gemeinsamen Workshops wurden zunächst Strukturen und Kernprozesse der Personalabteilung genau analysiert und beurteilt.

Ziel des Workshops war es, die administrativen HR-Prozesse zu untersuchen und Maßnahmen für eine Prozessoptimierung zu finden.

„Der HR-Check Up war für uns sehr nützlich und sinnvoll“, sagt Maria Baur. „Denn wir haben im Verlaufe des Workshops gesehen, dass wir beispielsweise im Bereich der Entgeltabrechnung gut aufgestellt sind und im Benchmark mit anderen Unternehmen uns durchaus nicht verstecken müssen. Der Workshop hat uns aber auch geholfen, einen roten Faden für unsere langfristige HR-Strategie zu erhalten. Wir haben weitere Potenziale entdeckt, die wir als Nächstes angehen wollen, zum Beispiel E-Learning Management, Seminarmanagement und weitere Themen im Bereich der Personalentwicklung“, sagt Maria Baur erfreut.



Maria Baur
HR Business Partner,
Ensinger Gruppe

Reduktion papierhafter Prozesse und stärkere Standardisierung

Der HR-Check Up zeigte deutliches Optimierungspotenzial bei Ensinger durch eine Reduktion der papierhaften Prozesse sowie einen stärker strukturierten und effizient gestalteten Ablauf mit

klaren Verantwortlichkeiten und direkten Kommunikationswegen. Durch den Einsatz einer Bewerbermanagement-Software entfallen künftig die doppelte Erfassung von Bewerberdaten sowie ein erhöhter Zeitaufwand bei der Archivierung und dem Auffinden passender Daten.



„Unser Ziel war es, mit der Einführung eines professionellen Bewerbermanagements manuelle Aufwände zu reduzieren und durch weitgehend standardisierte Prozesse Fehler zu vermeiden. Wir möchten auch ein einheitliches und professionelles Auftreten gegenüber den Bewerbern gewährleisten und natürlich die gesetzlichen Vorgaben einhalten“, schildert Maria Baur. Künftig ist es für Führungskräfte wesentlich einfacher, Bewerbungen von unterwegs sichten zu können.

Im Fokus: der Rekrutierungsprozess mit prototypischer Prozessmodellierung

Der Fokus der Prozessoptimierung lag auf dem Prozess für Bewerbung/Einstellung und Onboarding. Gemeinsam mit dem Team der Personalabteilung wurden mit Hilfe der von Ellrich & Kollegen entwickelten Methode zur „prototypischen Prozessmodellierung“ die neuen Prozesse erarbeitet und strukturiert. Dabei werden gemeinsam mit allen Mitarbeitern der Personalabteilung Ziele und Soll-Prozessbeschreibungen erarbeitet und zugleich etwaige „Hindernisse“ auf dem Weg zur Zielerreichung identifiziert.

Erarbeitung eines Pflichtenheftes

Teil des Projektes war auch die Erarbeitung eines Pflichtenheftes für das neue Bewerbermanagementsystem nach der Definition der Soll-Prozesse durch Ellrich und Kollegen. Weitere Anforderungen wurden durch Ellrich und Kollegen mit der IT-Abteilung von Ensinger, dem Datenschutzbeauftragten, dem Betriebsrat sowie weiteren Stakeholdern abgestimmt.

Das Pflichtenheft war besonders wichtig, da Ensinger vielfältige Vorgaben seitens der IT-Abteilung zu berücksichtigen hatte. Die Mitarbeiter der Personalabteilung hatten konkrete Vorstellungen und Erfahrungen aus früheren Tätigkeiten mit verschiedensten Systemen, die alle unter einen Hut gebracht werden sollten.

Eine weitere Aufgabe von Ellrich und Kollegen war die Begleitung bei der Auswahl und der Implementierung des neuen Systems. Ellrich und Kollegen bereitete sämtliche Ausschreibungsunterlagen vor.

Organisation der Bieterpräsentationen und Referenzbesuche

Das Beraterteam bereitete auch die Bieterpräsentationen vor und organisierte die späteren Referenzbesuche bei den in die engere Wahl kommenden Anbietern. In die Bieterpräsentationen wurden Führungskräfte, IT-Abteilung, Betriebsrat und die Personalabteilung eingebunden. Die Führungskräfte sind täglich mit der aktuellen, sehr aufwändigen Vorgehensweise konfrontiert und waren daher sehr offen für ein neues System. „Intern gab es keine Hemmschwelle zur Einführung des Systems“, schildert Maria Baur. „Alle Beteiligten sind sehr froh, dass die „Papierberge“ digital werden und haben auch sofort ihre persönlichen Vorteile durch ein neues System erkannt“.

„Für uns als Familienunternehmen wäre es natürlich nicht erforderlich gewesen, eine solch umfangreiche Ausschreibung mit Lastenheft für das Bewerbermanagement durchzuführen. Allerdings hatten wir bereits im Vorfeld Erfahrungen mit der Einführung eines anderen Systems in der Personalabteilung gesammelt und haben daher in diesem Fall bewusst eine andere Vorgehensweise gewählt“, beschreibt Maria Baur die Beweggründe.

Über Ensinger

Die Ensinger Gruppe beschäftigt sich mit der Entwicklung, Fertigung und dem Vertrieb von Compounds, Halbzeugen, Composites, Fertigteilen und Profilen aus technischen Kunststoffen. Zur Verarbeitung der thermoplastischen Konstruktions- und Hochleistungspolymere setzt Ensinger eine Vielzahl von Herstellungsverfahren ein, u.a. Extrusion, mechanische Bearbeitung, Spritzguss, Formguss, Sintern und Pressen. Mit insgesamt 2.500 Mitarbeitern an 33 Standorten ist das Familienunternehmen in allen wichtigen Industrieregionen weltweit mit Fertigungsstätten oder Vertriebsniederlassungen vertreten.

Weitere Informationen: www.ensingerplastics.com