



Bei Senger kommt seit Dezember ein E-Recruiting-Tool von Softgarden zum Einsatz, das die Führungskräfte stärker in den Bewerbungsprozess einbindet



RECRUITING

# Papier ist out

Die Senger Gruppe setzt neuerdings im Personalmanagement auf ein innovatives E-Recruiting-Tool. Mit Erfolg, wie es aus Rheine heißt.

Die Zahlen der Senger Gruppe stehen für sich: 2.500 Mitarbeiter, 48 Betriebe, acht Bundesländer – wer hier beim Personalmanagement den Überblick behalten möchte, der stößt mit Prozessen über Microsoft Outlook oder Bergen von Papierbewerbungen schnell an die Grenzen. Allein 250 Mitarbeiter kamen 2015 neu zur Gruppe. „Das hat früher sehr viel Zeit gekostet“, sagt Personalreferentin Sonja Zernin. Zumal die Papierbewerbung an den einzelnen Standorten sehr dominant gewesen sei.

Seit Dezember 2015 setzt die Multi-  
markengruppe durchgängig auf ein „selbsterklärendes System“, so Zernin, dank dem es sich schneller mit den zuständigen Fachabteilungen kommunizie-

ren lässt. Und zwar direkt im E-Recruiting-Tool, einer Cloudlösung von Softgarden. Diese bietet unter anderem ein Bewerbermanagement, die Anzeigenschaltung direkt aus dem Tool heraus in Jobportale sowie ein mobiloptimiertes Karriereportal. „Auch die Kommunikation zu den Bewerbern ist verbessert, Lücken sind geschlossen worden“, so die Personalreferentin. „Wir ziehen ein positives Fazit.“

**Intuitive Bedienung**

Denn der einheitliche Prozess schafft Effizienz – gut sowohl für die Personalabteilung als auch die sogenannten Hiring Manager, sprich Führungskräfte, in den Standorten. Letztere werden automatisch einbezogen und können laut Zernin das

System intuitiv bedienen. Gelangt demnach die Bewerbung eines Lackierers oder eines Berufseinsteigers mit akademischem Hintergrund auf digitalem Weg zur Senger Gruppe, läuft ein Automatismus ab: Nach der Eingangsbestätigung liegt die Bewerbung im Vorauswahl-Bereich, anschließend beim Recruitingteam. Damit im nächsten Schritt dann eine Aktion erfolgen kann, erhalten alle involvierten Senger-Mitarbeiter eine E-Mail. Den potenziellen neuen Mitarbeiter zum Gespräch einladen? Oder doch lieber absagen? Mit dem passenden Feedback der Fachabteilung kommt der Prozess ins Rollen. Ganz ohne Papier.

Notwendig dafür ist ein bestimmtes Rechte-Rollen-Konzept, wie es laut Personalreferentin Zernin auch bei der Senger Gruppe existiert. So lässt sich im Softgarden-Recruiting-Tool jede ausgeschriebene Stelle einem der 48 Betriebe konkret zuweisen. Auch der Status der einzelnen Bewerbung ist jetzt jederzeit einsehbar. Und es gibt laut dem IT-Anbieter einen weiteren Vorteil: Aufgrund der Cloud-Technologie muss die Software einerseits nicht aufwändig auf den Rechnern der Kfz-Betriebe installiert werden und lässt

Fotos: Softgarden, Senger

**KURZFASSUNG**

In der Senger Gruppe ist die Personalgewinnung ein komplexes Thema. Um in den Genuss eines einheitlichen Prozesses zu kommen, hat sich die Autohandelsgruppe von Papier-Bewerbungen verabschiedet und ein E-System eingeführt.

sich andererseits mittels Internetzugang überall nutzen. Das erleichtert die Einbeziehung von Führungskräften, die auch auf Geschäftsreisen – dem Smartphone sei Dank – ihre Rückmeldung zu einem Kandidaten geben können.

Wichtig: Die rund 80 am E-Recruiting-Prozess beteiligten Hiring Manager erhielten spezielle Leitfäden und Schulungen. Ebenfalls haben diese jederzeit die Möglichkeit der telefonischen Unterstützung. Zudem schulte Philipp Mager, Vice President Service von Softgarden, die Personalverantwortlichen und Hauptverantwortlichen in Rheine.

**Einheitlich auftreten**

Abgesehen von der stärkeren Einbindung der Senger-Führungskräfte kommen die Online-Stellenanzeigen des Unternehmens nun im Corporate Design daher und für die Bewerberkommunikation existiert ein einheitliches Standardschreiben. Ferner gibt es ein Bewertungstool fürs Bewerber-Feedback und einen Talentpool für Kandidaten, denen man aktuell keine Vakanz bieten kann. Zum Kontakthalten für den künftigen Personalbedarf. Der dürfte bei Senger auch in Zukunft groß sein. *Patrick Neumann* ■



„Die Kommunikation zu den Bewerbern ist verbessert worden“, erklärt Sonja Zernin, Personalreferentin bei der Senger Gruppe in Rheine. Wichtig auch fürs Arbeitgeberimage.



**Komplexe Lichtsysteme**  
digital messen.



**MLT 3000**

Messen und Einstellen von aktuellen und künftigen Lichtsystemen, kombiniert mit elektronischem Niveauegleich zur Kompensation von Bodenebenheiten, für ein Höchstmaß an Präzision.

MAHA Maschinenbau Haldenwang GmbH & Co. KG  
Hoyen 20 | 87490 Haldenwang