

Mobile macht Tempo im Recruiting



Die Agentur hmmh hat ihre Prozesse im Recruiting optimiert. Das Ergebnis: schnellere Verfahren, mehr gute Bewerbungen, ein besserer Zugang zu Talenten. Eine Schlüsselrolle dabei spielt die lückenlose Einbindung von Führungskräften über eine mobile App.

www.hmmh.de

Hintergrund: Recruiting im scharfen Wettbewerb

- hmmh gehört deutschlandweit zu den führenden Agenturen für Connected Commerce. Knapp 300 Mitarbeiter arbeiten an den Standorten Bremen (Hauptsitz), Berlin, Hamburg und München. Nach der Gründung im Jahr 1995 etablierte hmmh mit den Kunden Otto und Tchibo das Online-Shopping in Deutschland. Seit über 20 Jahren treibt die Agentur die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft voran und lässt die Grenzen zwischen on- und offline verschwinden.
- hmmh sucht kontinuierlich Software-Entwickler, aber auch zum Beispiel Consultants sowie Project Manager. Auf den Arbeitsmärkten sind die Zielgruppen der Agentur sehr gefragt. An allen vier Standorten stellt Recruiting daher ein schwieriges Geschäft dar.
- Egal ob in Bremen, Hamburg, Berlin oder München: überall haben Bewerber und Mitarbeiter viele Alternativen. Der Markt wird immer mehr zum Bewerbermarkt, auf dem sich die Unternehmen bei den Bewerbern bewerben.
- Im Recruiting kommt es daher für hmmh auf schnelle, zeitgemäße und bewerberfreundliche Prozesse an, um Talente für sich zu gewinnen.

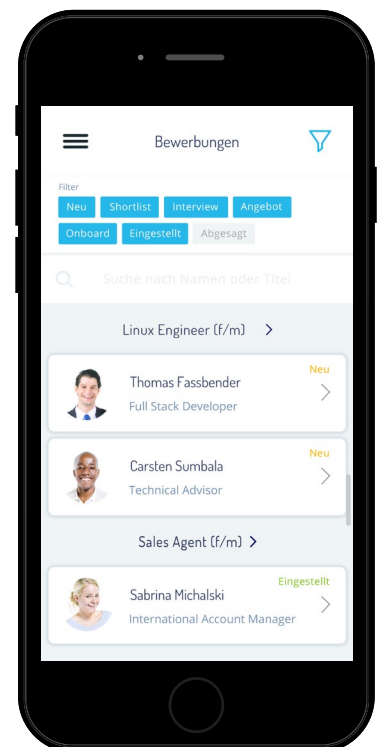


Implementierung: Einführung der softgarden-Lösung

- Vor diesem Hintergrund hat hmmh im Frühjahr 2016 die Recruitinglösung von softgarden eingeführt.
- Der Einführung ging ein gründlicher Auswahlprozess voraus, bei dem Grundlagen des künftigen Prozesses ebenso festgelegt wurden wie Anforderungen an die künftige Softwarelösung. Dann schaute sich das Unternehmen einige Anbieter an und hakte dabei die zuvor entwickelte Checkliste ab, fünf Anbieter wurden zu einem persönlichen Gespräch eingeladen, softgarden bekam schließlich den Zuschlag.
- Grundsätzlich war hmmh wichtig, dass der Fokus bei der Auswahl der Recruitingsoftware stark auf den Bewerbern lag. Ziel war es, dank eines bewerberfreundlichen Prozesses keine Kandidaten zu verlieren, die zum Unternehmen passen könnten. Darüber hinaus sollte die Software auch für Führungskräfte aus den Fachbereichen einfach zu bedienen sein. „Gerade für neue Führungskräfte sollte der Prozess selbsterklärend sein“, berichtet Christopher Thalmann, Recruiting Specialist bei hmmh. Schließlich stellte hmmh als E-Commerce-Spezialist insgesamt besonders hohe Anforderungen an die Usability des Systems.
- Auch Details in den Funktionalitäten gaben bei der Auswahl den Ausschlag: Die softgarden-Lösung ermöglicht es zum Beispiel, Termine aus dem Mailprogramm heraus zu verschicken. Bei den meisten Tools war es so, dass die Recruiter zwischen Mailprogramm und Software wechseln mussten, was unhandlich war.
- softgarden erschien im Vergleich mit anderen Unternehmen zudem aktiv, was die Beobachtung und Integration von Bewerberrends sowie die Nähe zu den Kundenanforderungen angeht. Ein Beispiel dafür ist das Happy Customer-Tool, mit dem softgarden einen engen Austausch mit den Kunden führt.
- Zur Einführung der neuen Software bekamen die Hiring Manager eine kurze Schulung. „Das hat vollkommen ausgereicht, da die Funktionalitäten der Software einfach zu erlernen sind“, erläutert Christopher Thalmann.

Die Recruiting App von softgarden

Die gute Einbeziehung der Fachabteilungen durch automatisierte Kandidatenbewertungs- und Reminderprozesse ist eine Kernfrage für schnellere Recruitingverfahren. Im Unterschied zu professionellen Recruitern brauchen „Hiring Manager“ leicht handhabbare Prozesse, die möglichst mobil funktionieren. Dafür sorgt die Recruiting App von softgarden. So gerät der Auswahlprozess nicht ins Stocken, wenn der künftige Chef oder die künftige Chefin einmal unterwegs ist. Sobald die Bewertung zu Kandidaten gefragt ist, werden Führungskräfte auf ihrem Smartphone zum Voting oder Teamchat eingeladen. Mit Hilfe der App erzielen Recruiter deutlich mehr Schnelligkeit im Bewerbungsprozess, der in der Regel mehrere Tage Zeitersparnis ausmacht – das ist ein echter Wettbewerbsvorteil.

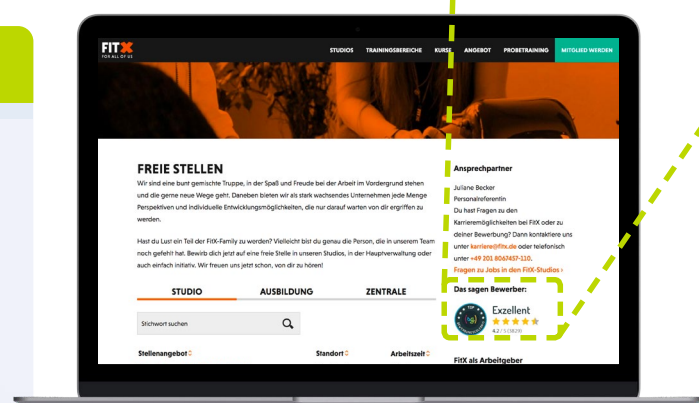
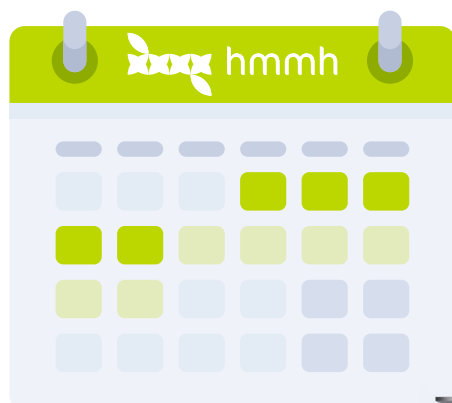


Ergebnisse:

- Mit der softgarden-Einführung sind die Bewerbungsabläufe in der Agentur deutlich schneller geworden. „Dank der softgarden App erhalten Bewerber noch schneller Feedback, da die Führungskräfte auch von unterwegs via Smartphone reagieren können“, sagt Christopher Thalmann.
- Einer 2017 veröffentlichten Studie der Jobbörse Monster zufolge warten Kandidaten derzeit selbst bei den Top 1000-Unternehmen in Deutschland 18,4 Tage bis sie eine verbindliche Zusage zum nächsten Auswahlschritt oder eine Absage erhalten. Diesen Benchmark konnte hmmh mit Hilfe der App signifikant reduzieren. Bei Bewerbern kommt das gut an. In einem Fall war es sogar so, dass es dem Bewerber zu schnell ging. Das Recruiting Team traf noch am Tag des Bewerbungseingangs eine Entscheidung, am Tag darauf konnte ihn hmmh per Skype interviewen, das Bewerbungsgespräch fand eine Woche nach Bewerbungseingang in Bremen statt. Im Interview überzeugte der Kandidat, so dass ihm hmmh im unmittelbaren Anschluss ein Angebot machte. Zunächst fühlte sich der Bewerber

angesichts des High Speed-Recruitings leicht „überrumpelt“ und bat um Bedenkzeit, da er noch andere Bewerbungen verschickt hatte. Schließlich rief er aber noch am selben Abend zurück, sagte zu und teilte mit, gar nicht mehr auf die Antwort der anderen Arbeitgeber warten zu wollen, weil ihn das Gespräch und der Umgang von hmmh mit seiner Bewerbung überzeugt hatten.

- hmmh greift zudem auf die Feedbacklösung von softgarden zurück, mit deren Hilfe automatisiert das Feedback von Bewerbern und neuen Mitarbeitern gesammelt und auf Arbeitgeberbewertungsportalen sowie auf der eigenen Website gespiegelt wird. Diese Qualität wird auch in Form von Sternebewertungen angezeigt, die in den Jobangeboten sowie auf der Arbeitgeberbewertungsplattform „kununu“ abgebildet werden: „Wir zeigen den Bewerbern transparent, dass wir professionell mit Bewerbungen umgehen“, sagt Christopher Thalmann.



Ausblick:

- „Künftig wird der Markt noch enger werden, weshalb wir unsere Aktivitäten im Recruiting und Employer Branding weiter intensivieren. Zukünftig müssen Arbeitgeber mehr von sich zeigen und anschaulich darstellen, was die Bewerber erwartet“, sagt Christopher Thalmann.

www.hmmh.de

„Wenn ich im War for Talents bestehen will, muss ich schneller sein als mein Wettbewerber. Mit der softgarden App kann ich, selbst wenn ich unterwegs bin, noch in kürzester Zeit Bewerber screenen und Entscheidungen treffen. Ich bin überzeugt, das sichert uns als hmmh einen signifikanten Wettbewerbsvorteil.“



Gerd Güldenast
Managing Director