

28.02.2019

Die Digitalisierung unterstützt effizientes Personalmanagement jenseits aller Excel-Tabellen

Mit der Online Recruiting-Software Coveto punktet der Mittelständler Maintal Konfitüren bei den Bewerbern

Die Digitalisierung des Personalwesens, speziell des Bewerbermanagements zieht bei mittelständischen Unternehmen erst langsam ein. So fand Susanne Ströhlein als neue Personalreferentin von Maintal Konfitüren vor vier Jahren Excellisten vor. Doch durch ihren vorherigen Arbeitgeber kannte sie bereits die Vorteile und die Arbeitserleichterung von spezifischen Softwarelösungen und machte sich schnell auf die Suche, denn das fränkische Unternehmen bildet jährlich vier Azubis aus und besetzt an die zehn neue Stellen.

Rund 500 Bewerbungen bearbeitet die 46-jährige Industriekauffrau und Betriebswirtin inzwischen. Über das Personal-Netzwerk der schwäbischen Unternehmensberatung Tempus stieß sie auf Coveto ATS. Gründerin Pia Tischer und Christian Asche haben sich vor knapp zehn Jahren auf Bewerbungssoftware für Mittelständler konzentriert. 13 Mitarbeiter betreuen aktuell 1.000 mittelständische Recruiter im deutschsprachigen Raum, welche die Software nutzen.

„Coveto bildet den gesamten Arbeitsprozess von der Ausschreibung bis zur Einstellung ab“, erzählt Ströhlein. Vor allem kann sie die Software so einstellen, dass die sich dem Workflow der Firma anpasst und nicht umgekehrt. Zu Excel-Zeiten war es für die Personaler des 95-Personen-Betriebes nicht leicht, den Überblick über die Bewerber zu behalten. Auch das Handling der vielen Bewerbungsmappen war mühsam, denn bis vor vier Jahren kamen 75 % der Bewerbungen per Post ins Unternehmen, lediglich ein Viertel erreichte das Unternehmen per Email. Die Zahlen haben sich heute komplett gewandelt: Nur 10 % kommen per Post und werden eingescannt. Weitere 10 % erreichen das Unternehmen über das elektronische Postfach und 80 % online über die Homepage.

„Das ist der erste auffällige Vorteil der Software“, urteilt die Maintalerin, „jede Ausschreibung wird automatisch auf der Homepage eingebunden“. Dadurch erhält

das Unternehmen eine wesentlich höhere Anzahl von digitalen Bewerbungen, was die Bearbeitung deutlich verkürzt, denn die Personaler integrieren alle Bewerbungen in den digitalen Workflow. Zudem kann Ströhlein mit wenigen Mausklicks die üblichen Bewerbungsportale einbinden von der Arbeitsagentur bis zu Stepstone.



Allerdings nutzt Maintal Konfitüren bei 85 % der ausgeschriebenen Stellen den lokalen Arbeitsmarkt.

Werden die Bewerbungen registriert, verschickt das Programm automatisch eine individuelle Mail an die Kandidaten. „Wir haben einen entsprechenden Mustertext verfasst“, so die Personalerin, auch das sei schnell und effizient. „Die Bewerber erwarten eine schnelle Bestätigung“, sagt Pia Tischer. Sind mittelständische Unternehmen in dieser Phase langsam, wirkt das negativ. Manche springen sogar ab, weil sie von größeren Unternehmen den schnellen Service bereits gewohnt sind.

„Wir versuchen den Bewerbungsprozess nach vier Wochen abzuschließen“, formuliert Susanne Ströhlein als Ziel. Je nach Position können das auch mal zwei oder sechs Wochen werden: „Ich kann dann sogar sehr schnell Zwischen-bescheide an die verbliebenen Kandidaten verschicken.“ Auch das hinterlässt einen professionellen Eindruck.

In der Regel blockt sich die Personalentwicklerin im Arbeitsalltag ein Zeitfenster, in dem sie die eingegangenen Bewertungen in drei Kategorien bewertet: interessant, zweite Wahl, uninteressant. Manchmal telefoniert sie auch kurz mit den aussichtsreichsten Kandidaten, um einen besseren Eindruck zu bekommen. Deren Unterlagen schickt sie an die Fachabteilungen. Das kann sie über Coveto machen oder sie ermöglicht bestimmten Personen eingeschränkte Zugriffsrechte im Programm selbst.

„Je nach Stelle arbeiten wir mit einem bis zu neunstufigen Auswahlprozess“, erzählt Susanne Ströhlein. Dazu gehören das Telefoninterview, ein bis zwei Bewerbungsgespräche oder ein Probearbeitstag. Das Unternehmen investiert dadurch zwar viel Zeit in den Auswahlprozess, aber es hat auch eine wesentlich höhere Trefferquote. „Wir wollen nicht nur Mitarbeiter finden, sondern die besten“, lautet ihr Anspruch, den sie vom Tempus-Geschäftsführer Jörg Knoblauch übernommen hat, der auch den neunstufigen Einstellungsprozess entwickelte. Die zeitliche Einsparung durch die Software schätzt sie auf mindestens 50 %, bei Papier-Bewerbungen sogar auf bis zu 80 % und ergänzt: „Ohne diese Software könnte ich meinen Job nicht so machen“. Speziell von Coveto ist sie begeistert, weil die Entwickler und der Service nach dem Motto arbeiten: Wie kann ich es meinen Kunden leichter machen?

Wenn die Personalerin Probleme hat, bekommt sie schnelle und kompetente Antworten von der Hotline. Hat sie neue Ideen, werden die mit ihr besprochen und überlegt, ob auch andere Coveto-Kunden davon profitieren könnten.

„Wir lernen am meisten durch die Wünsche unserer Anwender und können die Software kundenorientiert weiter entwickeln“, sagt die geschäftsführende Gesellschafterin Pia Tischer. Dies ist mit ein Grund dafür, warum das hessische Unternehmen 2018 auf der Messe „Zukunft Personal“ bereits zum dritten Mal vom Heidelberger Institute for Competitive Recruiting als Bewerbermanagementsoftware ausgezeichnet wurde. Ein heißes Thema für die Unternehmen bleibt der Datenschutz. Deshalb versichert Pia Tischer, dass der Server in Deutschland steht und so höhere Sicherheitsnormen erfüllt als bspw. amerikanische Serverstandorte.

Autor(en)

Dipl. Medienwiss. Jens Gieseler, freier Journalisten aus Esslingen

Kontaktieren

Coveto ATS GmbH

Gutleutstraße 12

63667 Nidda

Telefon: +49 6043/400316