

Passgenau: Deichmann mit neuem Karriereportal

Mit einem modernen Bewerbermanagement stellt Deichmann Österreich sein Online-Karriereportal auf neue Beine. Die neue Lösung unterstützt sämtliche Prozesse im Recruiting und hilft, Zeit einzusparen und Ressourcen effizient einzusetzen. **Max Gersten** führte ein Interview mit der Leiterin Personalentwicklung **Mag. Birgit Kradischnig**.



Birgit Kradischnig

Erzählen Sie uns bitte etwas mehr über Deichmann!

Die Deichmann-Gruppe mit Sitz in Essen (Deutschland) ist Marktführer im europäischen Schuh-Einzelhandel. Das Unternehmen betreibt rund 3 000 Filialen mit über 30 000 Mitarbeitern in 21 Ländern. 2010 verkaufte die Deichmann-Gruppe rund 152 Millionen Paar Schuhe und steigerte den Umsatz um 12,5% auf 3,93 Milliarden Euro. Deichmann Österreich erzielte 2010 mit 1 083 Mitarbeitern (inklusive 108 Lehrlingen) 188 Millionen Euro Umsatz. Von Wien aus werden die Deichmann-Gesellschaften in Bulgarien, Kroatien, Rumänien, Serbien, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn betreut.

Wie haben Sie bisher das Personal und die Bewerbungen verwaltet?

Deichmann Österreich ist am österreichischen Markt mit 141 Filialen vertreten – Tendenz steigend. Die Administration des Personals und der Bewerbungen erfolgt über die Zentrale in Wien, während die jeweiligen Führungskräfte in den Filialen die Auswahl treffen. Bisher verwaltete Deichmann alle Bewerbungen in einer Microsoft-Access-Datenbank, was sich relativ zeitaufwändig und fehleranfällig gestaltete. Zudem konnte das System die stark anwachsende Zahl an Bewerbungen nicht mehr ausreichend abbilden und verwalten. Wir haben deshalb nach einer neuen Lösung gesucht, die das Bewerbermanagement auf eine moderne und leistungsfähige Basis stellt.

Welche Anforderungen hatten Sie an die neue Lösung?

Zu den zentralen Anforderungen zählten ein elektronisches Bewerbungsformular, automatische Workflows für den gesamten Bewerbungsprozess, Flexibilität und Erweiterbarkeit sowie hohe Benutzer-

freundlichkeit der Lösung. Zudem sollte das Portal mit dem vorhandenen SAP-Payroll-System kompatibel sein und einen 24/7-Helpdesk inkludieren. Nicht zuletzt musste die Software auch spezifische Ansprüche des Unternehmens erfüllen, etwa speziell gestaltete Reports und Analyse-möglichkeiten oder ein der Deichmann-CI angepasstes Layout.

Welches Produkt haben Sie gefunden? Was waren die Gründe dafür?

Nach fast eineinhalb Jahren Recherche am Markt entschied sich Deichmann schließlich für das Bewerbermanagement engagiert von Infoniqa. Dabei waren nicht nur die umfassenden Funktionalitäten entscheidend, die Lösung überzeugte auch durch ein attraktives Preis-/Leistungsverhältnis und ist beliebig erweiterbar. Wir schätzen außerdem, dass der Anbieter Erfahrung im internationalen Einsatz seiner Lösung mitbringt und das Thema Mehrsprachigkeit abdecken kann.

In der Umsetzungsphase punktete Infoniqa durch direkte und rasche Kommunikation sowie ausgeprägte fachliche Kompetenz des Projektleiters, auch bei spezifischen Gegebenheiten und Deichmann-Standards. Positiv ist auch zu werten, dass unser Feedback von Infoniqa sehr ernst genommen und im Projekt ziel führend umgesetzt wurde.

Gleichzeitig war der Implementierungsprozess eine gute Gelegenheit für uns, die gesamte Kommunikation mit den Bewerbern, die ja auch Kunden sein könnten, zu überdenken und neu zu strukturieren.

Wie konnten Sie die Software im Bewerbermanagement einsetzen?

Zentrales Element des neuen Karriereportals ist das Layout im Deichmann Corporate Design, das je nach Jobbereich

(Führungskräfte, Verkaufspersonal, Lehrstellen, Nachwuchskräfte im Verkauf, Verwaltung, sonstige Berufe) variiert. Damit möchten wir uns klar von der Konkurrenz abheben und die jeweiligen Interessenten professionell und gezielt ansprechen.

Die Bewerber können nun die freien Stellen nach Berufssparte und Bundesland selektieren und sowohl Online-Formulare für Stellenausschreibungen, als auch Initiativbewerbungen versenden.

Nach dem Eintragen der Basisdaten lassen sich zusätzliche Dokumente wie Zeugnisse oder Fotos einfach anhängen. Unmittelbar nach ihrer Bewerbung erhalten die Jobanwärter ein Feedback-E-Mail, dass die Unterlagen eingelangt sind und bearbeitet werden.

Neben der Kommunikation mit den Bewerbern erleichtern die automatisierten Workflows das Weiterleiten der Bewerbungsunterlagen an die jeweiligen Filialen, die Zu- und Absagen, Verwaltung der Evidenzen oder auch Erinnerungen an die Vorgesetzten, wenn Bewerbungen noch nicht bearbeitet worden sind. Für Auswertungszwecke unterstützt die Lösung die Erstellung von Reports – etwa standardisierte Bewerbungsbögen oder Berichte für Führungskräfte im Verkauf. Wir bieten laufend zwischen 40 und 70 offene Stellen in ganz Österreich, die wir mit dem Karriereportal verwalten. Dabei stimmen wir den Personalbedarf und die einlangenden Bewerbungen wöchentlich mit den Filialleitern ab, die die Personalauswahl treffen. Auch informieren wir die Führungskräfte über laufende Personalin-serate oder Kampagnen.

Was sind die größten Vorteile gegenüber Ihrer alten Lösung?

Durch die automatisierten Workflows spart das engage! Bewerbermanagement bei Deichmann nicht nur wertvolle Zeit und Ressourcen, sondern beschleunigt auch den Bewerbungsprozess und macht darüber hinaus den gesamten Ablauf nachvollziehbar. Zusätzlich archiviert die Lösung die Bewerbungen zuverlässig, zeigt Dubletten auf und hilft, Ressourcen gezielt einzusetzen. Auch die Bewerber profitieren vom neuen Portal: Sie können die vakanten Stellen genau selektieren, erhalten unmittelbar nach der Eingabe ihrer

Bewerbung Feedback und haben damit die Sicherheit, dass ihre Unterlagen bearbeitet werden.

Zudem lässt sich jede Bewerbung über einen Code einfach und rasch aktualisieren. Mit dem neuen Bewerbermanagement haben wir eine Lösung gefunden, die wie ein guter Schuh passt. Bereits im ersten Mo-

nat des Echtbetriebs konnten wir mehr als 1 000 Bewerbungen abwickeln.

Danke für das Gespräch. □

Weitere Informationen:
www.deichmann.com
www.infoniqa-hr.at

ipCENTER.at

Touché!
So punkten Sie
 Fechten und Leadership:
 Ein Seminar der erfrischend anderen Art!

www.ipcenter.at
sales@ipcenter.at

Verkaufserfolge erzielen und nachhaltig absichern:
Planen Sie die Personalentwicklung für Ihr Verkäuferteam!

VBC
 VerkaufsbereiternInnencolleg
 Die Nr. 1 im Verkaufstraining

Die Verkaufsausbildung für Ihre Praxis

Erfolgreiche Umsetzung in der Praxis

Einbindung der Führungskräfte

Modernster Lehrmedien- und Methodenmix

Abgestimmt auf das individuelle Potenzial Ihrer VerkäuferInnen

Berufsbegleitendes VBC-Ausbildungscurriculum

→ → Erfahren Sie mehr dazu unter 02236-908 107 oder service@vbc.at → → www.vbc.at

DALE CARNEGIE® TRAINING

www.dale-carnegie.at

Engagiert genug
 Die erste Wahl für professionelle
 Entwicklung von Menschen

T +43 (0)1 985 05 23, E office@dale-carnegie.at