



Ganzheitliche Prozessunterstützung und innovative Recruiting-Lösung für ein einzigartiges Kandidatenerlebnis

Sebastian Graf, PROMATIS Gruppe

Der „War for Talents“ ist bereits in vollem Gange. Unternehmen, die es schaffen, die besten Köpfe aufzuspüren und langfristig an sich zu binden, sichern damit ihre Zukunftsfähigkeit und eine vorteilhafte Position im globalen Wettbewerb. Dafür ist ein zeitgemäßes strategisches Personal-Marketing für mehr Erfolg im Recruiting gefragt. Ein großer internationaler Logistikanbieter entscheidet sich deshalb für die Oracle Talent Acquisition Cloud (Oracle Taleo), profitiert von den Vorteilen einer vollständig integrierten Personalrekrutierungs-Lösung und unterstützt die Umsetzung der seit Mai uneingeschränkt anwendbaren Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Hellmann Worldwide Logistics entwickelte sich seit seiner Gründung im Jahr 1871 zu einem der großen internationalen Logistikanbieter. Im Jahr 2017 hat die Hellmann-Gruppe mit rund 13.000 Mitarbeitern in 255 Niederlassungen in 56 Ländern einen Um-

satz von rund 3,2 Mrd. Euro erzielt. Über sein Partner-Netzwerk ist das Unternehmen weltweit mit rund 19.500 Beschäftigten in 437 Büros in 162 Ländern vertreten. Die Dienstleistungspalette umfasst die klassischen Speditionsleistungen per Lkw, Schiene, Luft-

und Seefracht, genauso wie ein umfangreiches Angebot für KEP-Dienste, Kontraktlogistik, Branchen- und IT-Lösungen.

Seit dem Jahr 2010 setzt Hellmann für das Recruiting ein On-Premises-ERP-System von Oracle ein und hat sich entschieden,

die Lösung auf eine modernere Plattform umzustellen. Gerade was eine zeitgemäße Web-Technologie und die Anforderungen der neuen DSGVO anging, bietet die neue Anwendung bessere Möglichkeiten. Ebenso sollte eine Recruiting-Lösung eingeführt werden, die das Thema „Social Sourcing“ bedient – also die gezielte Ansprache der Kandidaten über Social Media – und dem Bewerber ein positives Bewerbungserlebnis bietet („Candidate Experience“).

Modernes Personalwesen in der Cloud

Unsere Welt verändert sich – in rasant kurzer Zeit ist Leben und Arbeiten digital geworden. Personalmanager spielen dabei eine große Rolle: Sie sind Moderator und Gestalter des digitalen Veränderungsprozesses im Unternehmen und müssen zunehmend auf die veränderten Bedingungen der beschleunigten Arbeitswelt reagieren. Vor diesem Hintergrund löste Hellmann Oracle iRecruitment in der EBS ab und führte die Oracle Talent Acquisition Cloud im Unternehmen ein. Im Hinblick auf den Datenschutz konnten durch einheitliche und skalierbare Bewerberauswahlprozesse Verbesserungen erreicht werden. Das Speichern von Bewerberdaten, das Abfrageverhalten im Vorfeld und das Definieren der Löschvorgänge lassen sich jetzt mit Oracle Taleo einfacher umsetzen als zuvor.

Ganzheitliche Prozess-Unterstützung

Durch den Einsatz der Oracle Talent Acquisition Cloud profitierte nun Hellmann von einer ganzheitlichen Prozess-Unterstützung: von der Talentsuche über den gesamten Bewerbungsprozess bis hin zur Integration ins Unternehmen (Taleo Recruiting) unter Verwendung von Social-Sourcing- und mobilen Recruiting-Technologien (Taleo Sourcing).

Um einer zielgruppenspezifischen Ansprache gerecht zu werden, wurden zwei verschiedene Recruiting-Prozesse implementiert, für reguläre Mitarbeiter sowie für Auszubildende. Damit Hellmann ein umfassendes Netzwerk von Social-Media-Plattformen optimal nutzen kann, wurde eine Integration zu eQuest bereitgestellt (seit dem Jahr 1994 Marktführer im Bereich globaler Arbeitsverteilung). Dieser Dienstleister übernimmt das Posten der Stellenausschreibungen in allen relevanten Kanälen. Zudem wurde ein dynamischer Genehmigungsprozess definiert, der nach festgelegten Kriterien darüber entscheidet, ob ausschließlich der Vorgesetzte der Stellenbesetzung zustimmt oder ein Gremium hinzugezogen wird.

Projekt-Highlights

Das sechsköpfige Promatis-Projektteam führte Anfang 2018 mit Hellmann das Kick-off durch und legte die Zeitleiste des Projekts fest. Durch die zügige Implementierung konnte der Stichtag 25. Mai 2018, also der Beginn der uneingeschränkten Anwendbarkeit der DSGVO, als Go-live-Termin für Taleo festgelegt werden, wodurch Hellmann eine Überarbeitung der Informationen zum Datenschutz für die zuvor genutzte Plattform erspart blieb. Taleo Sourcing wurde ebenfalls bis Ende September 2018 erfolgreich umgesetzt.

Mobile Recruiting-Technologien: Besonders freute man sich über die Option, das System auch über mobile Endgeräte wie beispielsweise Smartphones nutzen zu können. So ermöglicht eine benutzerfreundliche Oberfläche dem Bewerber einen intuitiven und spielerischen Online-Bewerbungsprozess inklusive des Uploads der Bewerbungsunterlagen.

Schnittstelle zur Oracle E-Business Suite:

Im Zuge des Onboarding-Prozesses ist es notwendig, die Daten neuer Mitarbeiter im ERP-Umfeld auf weitere Systeme zu provisionieren. Diese Mitarbeiterdatensätze werden alle über die Oracle EBS gesteuert, von dort aus werden also die Mitarbeiterprozesse angestoßen. Damit dieser Mitarbeiterdatensatz in der Oracle EBS jedoch auch vorhanden ist, bedarf es einer Schnittstelle zu Oracle Taleo. So wird bereits im Bewerbungsprozess der sogenannte „Kandidat“ in Oracle Taleo geführt und nach der Einstellung des Bewerbers mit dem Status „Mitarbeiter“ in die Oracle EBS übertragen beziehungsweise dort als Mitarbeiterdatensatz angelegt.

Im Rahmen der Schnittstellenanbindung an die EBS galt auch die Umsetzung einer internen und externen Karriereseite als ein weiterer Sprung nach vorne. Durch die Implementierung kann jetzt jeder Mitarbeiter im Intranet alle relevanten Stellenausschreibungen einsehen und sich direkt darüber bewerben – auch von unterwegs, da beide Karriereseiten responsive angelegt sind. Hellmanns externe Karriereseite (sogenannte „Karrierewelt“) wurde sofort bei Inbetriebnahme allen externen Kandidaten im System kommuniziert, somit konnte gleich zu Beginn viel Traffic generiert werden.

Re-Hire-Funktion: Eine kluge Dubletten-Funktion ermöglicht das Erkennen ehemaliger Mitarbeiter. So prüft die Oracle EBS anhand der Kriterien „Vorname, Nachname, Geburtsdatum“, ob der Datensatz bereits existiert. Ist der Bewerber als ehemaliger Mitarbeiter gekennzeichnet, kommt die

Meldung zurück an Oracle Taleo. Somit muss kein neuer Mitarbeiterdatensatz angelegt werden, sondern der bestehende Datensatz wird mit einem neuen Beschäftigungsverhältnis „aufgemacht“ und aktiviert. Diese besondere Funktionalität erfüllen nur die wenigsten Systeme.

Datenmigration – Komplexität der Logik:

Während in der Projektphase weiterhin mit Oracle iRecruitment gearbeitet wurde – beispielsweise neue Stellen angelegt und ausgeschrieben sowie die verschiedenen Status der Bewerbungsgespräche festgehalten –, mussten bei der Umstellung auf Oracle Taleo alle Prozesse wieder „1:1“ abgebildet werden. So lag die Herausforderung der Datenmigration weniger in der Menge der Datensätze, sondern vielmehr in der Komplexität der Logik. Über Nacht wurde das Altsystem heruntergefahren und am nächsten Morgen waren alle Mitarbeiterdaten inklusive des präzisen Prozess-Status aller schwebenden Bewerbungsverfahren von der Oracle EBS exakt in Oracle Taleo überführt.

Fazit

Durch den Einsatz dieses klugen Talent-Managements hat das Recruiting von Hellmann enorme Geschwindigkeit aufgenommen; so können beispielsweise mit Social Sourcing nun auch zielgruppenorientierte Landingpages schnell und effektiv erstellt werden, sodass spezielle Recruiting-Events leicht umsetzbar sind. Aber auch das interne Mitarbeiterempfehlungsprogramm wird hiermit weiter vorangetrieben. Neu ausgeschriebene Stellen lassen sich per E-Mail an interne Mitarbeiter weiterleiten, damit diese über ihre eigenen sozialen Netzwerke den Job promoten. Mithilfe von Analysen und Berichten wird die Effektivität aller Aktivitäten gemessen, so können erfolgreiche von weniger erfolgreichen Kampagnen rasch unterschieden sowie wirksame Empfehlungen von Mitarbeitern erkannt und vergütet werden.

Aktuell verzeichnet Hellmann schon weit mehr Bewerbungszugänge als noch mit Oracle iRecruitment, besonders ist der Anstieg an Online-Bewerbungen hervorzuheben. Somit hat Hellmann nicht nur dem Kampf um die besten Talente die Stirn geboten, sondern profitiert zukünftig von einem zeitgemäßen strategischen Personalmarketing und einer ganzheitlichen Digitalisierung des Bewerbungsprozesses.

Sebastian Graf
sebastian.graf@promatis.de