

## Drei Fliegen mit einer Klappe

Effiziente und passgenaue Bewerberauswahl, Mitarbeiter beurteilen und Kunden zufrieden stellen, all das verspricht das webbasierte Bewerbungsmanagement der Autovision GmbH.



**E**ffizienz, Kostenoptimierung und vor allem Qualitätssteigerung - dies sind die Ziele, die der Wolfsburger Personaldienstleister Autovision GmbH bei der Personalauswahl und -entwicklung verfolgt. Hierzu hat das Unternehmen in Kooperation mit P-manent Consulting und Pro Facts Assessment & Training ein Bewerbungsmanagementsystem implementiert, das durch die Integration moderner Technologien auf der einen Seite und psychodiagnostischer Methoden auf der anderen Seite eine zukunftsweisende Lösung im Bereich des HR-Managements darstellt. Grundlage des Bewerbungsmanagementsystems bildet die vollständig webbasierte Software Persis, die als E-Recruiting Portal ERPort an die speziellen Bedürfnisse der Geschäftsprozesse der Autovision angepasst wurde.

Für das Projektteam der Autovision bestand die Herausforderung zunächst darin, die komplexe Zielsetzung des Projekts allen Beteiligten zu vermitteln. Während der anschließenden Umsetzung des Projekts galt es, die verschiedenen Dienstleister und Prozesse in einer Plattform zu synchronisieren und im laufenden Betrieb zu integrieren.

### Einfache und schnelle Datenerfassung

Über ein sehr umfangreiches Online-Marketing der Autovision sowie ihrer für Suchmaschinen hochoptimierten Webseite werden Jobinteressierte zunächst direkt zum Bewerberportal geleitet, um dort ihre Bewerbung abzugeben. Damit der Bewerber die Webseite nicht vorzeitig verlässt und große Bewerberzahlen generiert werden können, erfolgt der Prozess der Datenerfassung einfach und schnell: Die Jobinteressierten haben die Wahl, sich lediglich auf eine spezielle Position zu bewerben oder - nach Registrierung

und Anlage eines Bewerberkontos - ein Bewerberprofil anzulegen. Letzteres dient unter anderem dazu, dass der Bewerber automatisch auf Stellen, die seinen Wünschen entsprechen, aufmerksam gemacht wird.

Eine schlanke Datenerfassung wird weiterhin dadurch gewährleistet, dass abhängig von der Zielgruppe unterschiedlich komplexe Bewerberbögen vorgegeben werden. Ingenieure müssen daher mehr und differenziertere Fragen beantworten als Hilfskräfte. Die hierfür passenden Fragenkataloge zu erarbeiten und mit den jeweiligen Geschäftsbereichen abzustimmen, war ein zeitaufwändiges Unterfangen. Als Besonderheit wurden stellenbezogene Fragen integriert, die es dem Recruiter ermöglichen, eine Passung auch zu anderen Bereichen festzustellen und parallele Bewerbungsprozesse anzustoßen.

Neben den Online-Bewerbungen werden auch weiterhin Papierbewerbungen eingeschendet, die bisher zeitaufwändig in der Bearbeitung waren und daher ein möglichst frühzeitiges Überführen in einen der Internetbewerbung gleichartigen elektronischen Prozess notwendig machen. Eine vorgeschaltete Scan-Straße mit einer Spezialsoftware zum Erfassen und Klassifizieren der Bewerbungsunterlagen mit gleichzeitiger Texterkennung erstellt aus den Papierbewerbungen „echte“ elektronische Akten, die mittels Volltextsuche durchsucht werden können.

### Eignungsdiagnostik in der Toolbox

Die treffsichere Besetzung von Positionen ist ebenso wie die Beurteilung von Mitarbeiterpotenzialen ein sensibles und schwieriges Unterfangen, bei dem möglichst viele, aus unterschiedlichen Quellen stammende Informationen aggregiert und zur Entscheidungsfindung herangezogen werden sollten. Die Autovision hat im Sinne eines quali-

tativ hochwertigen Auswahlprozesses gut aufeinander abgestimmte, vereinheitlichte Filterprozeduren etabliert, deren wesentliche Bestandteile messgenaue diagnostische Instrumente bilden.

Damit neben biografischen Informationen und Hard Facts (Schulabschluss etc.) eines Bewerbers oder Mitarbeiters auch dessen Leistungsverhalten und Potenziale im Auswahl- beziehungsweise Beurteilungsprozess berücksichtigt werden, integriert ERPort die „HR-Solutions-Toolbox“. Die HR-Solutions-Toolbox beinhaltet eine Reihe von eignungsdiagnostischen Verfahren für die Personalauswahl und -entwicklung wie Einzel-Assessments, Gruppen-Assessments, Interview-Systeme, 360-Grad-Feedbacks sowie diverse Online-Assessments, die auf der Basis eines einheitlichen Kompetenzmodells konzipiert wurden und passgenau für die verschiedensten Bewerber- und Mitarbei-

tergruppen eingesetzt werden können. Sobald ein Bewerber im ERPort registriert ist und die Grundanforderungen erfüllt, stößt der Recruiter ein oder mehrere Assessment-Verfahren an, welche durch aussagekräftige Daten bezüglich der persönlichen, sozialen oder auch kognitiven Kompetenzen das Bewerberprofil vervollständigen. Ist zu Beginn des Bewerbungsprozesses noch eine hohe Quantität an Interessenten wünschenswert, so wird durch den Einsatz der diagnostischen Verfahren der HR-Solutions-Toolbox die Qualität der verbleibenden Bewerber sichergestellt. Aus der Kombination von Hard Facts mit anforderungsspezifischen Kompetenzen (z.B. Kundenorientierung, Problemlösefähigkeit) entstehen somit hochwertige Entscheidungsvorlagen.

Die Resultate jedes diagnostischen Verfahrens, das von einem Recruiter in der HR-Solutions-Toolbox initiiert wird, lie-

gen in ERPort für weitere Auswertungen sowie als individuelle Ergebnisberichte zum Download bereit. Dies gilt nicht nur für die komplett elektronisch abgebildeten Verfahren, wie die Online-Assessments oder die 360-Grad-Feedbacks, sondern auch für das Interview-System sowie die Gruppen- und Einzel-Assessment Center.

### **Face-to-Face goes online**

Für jedes Interview kann ein zielgruppenspezifischer Interviewleitfaden vorbereitet und im Anschluss an das Auswahlgespräch in das System eingegeben werden. Die Interviewleitfäden inklusive handschriftlicher Notizen können darüber hinaus eingescannt und dem Bewerber zugeordnet werden. Der Prozessstart der Einzel- und Gruppen-Assessment Center erfolgt ebenfalls in der HR-Solutions-Toolbox. Hier ist im nächsten Schritt mit dem „ac pilot“ eine Software eingebunden,

die einerseits die Vorbereitung und Durchführung der Assessment Center unterstützt (Zeitplanung, Unterlagenerstellung, etc.) und andererseits mit der HR-Solutions-Toolbox kommuniziert, um die Teilnehmerdaten und -ergebnisse auszutauschen. Damit der Recruiter bei der Vielzahl und Unterschiedlichkeit der laufenden Bewerbungsprozesse die Übersicht behält und diese bequem steuern kann, werden die jeweiligen Statusinformationen der verschiedenen Prozesse in einer Bewerberübersicht angezeigt, so dass schnell auch große Assessment-Aufkommen bearbeitet werden können. Umfangreiche Detailinformationen (Verfahrensart, Start- und Endzeitpunkt, Erinnerungen etc.) ergänzen die Bewerberübersicht ebenso wie verschiedene Steuerungsfunktionen und der Download der Ergebnisberichte.

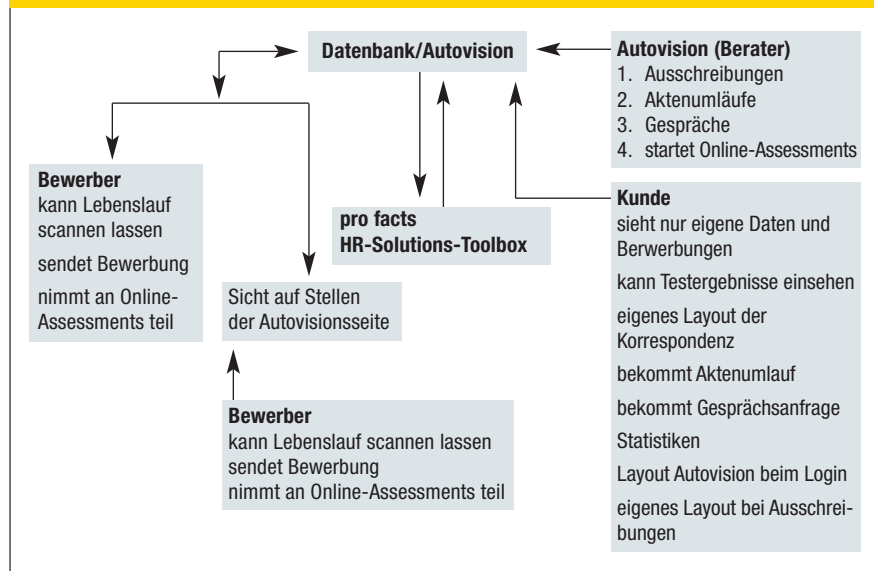
Die elektronische Abbildung aller Verfahren der HR-Solutions-Toolbox und ihre Verzahnung mit ERPort ermöglichen nicht nur die personenbezogene Auswertung, sondern auch eine Zusammenfassung aller Ergebnisse und damit die Möglichkeit zur Profilsuche oder auch zum Vergleich von Ergebnisprofilen. Somit kann der Recruiter nicht nur fachliche Anforderungen für eine bestimmte Position definieren, sondern darüber hinaus bequem überfachliche Kompetenzen in den Auswahlprozess mit einbeziehen. Eine gezielte kompetenzbasierte Suche nach geeigneten Bewerbern ist ebenso möglich wie eine breit angelegte Suche nach Talenten.

### Bewerber, Mitarbeiter und Kunden integriert

Da auch der Einsatz der rund 6500 Mitarbeiter der Autovision durch ERPort unterstützt wird, welches mit dem vorhandenen Personalinformationssystem SAP wechselseitig Daten austauscht, steht das gesamte System auch internen Personalprozessen zur Verfügung. Durch die Kopplung an das Personalinformationssystem können alle zielgruppenspezifischen Verfahren der HR-Solutions-Toolbox

## Das Bewerbungsmanagement bei der Autovision

Abbildung



auch für die internen Auswahl- und Entwicklungsprozesse genutzt werden. Potenzialanalysen zu Beginn von Talentprogrammen oder 360-Grad-Feedbacks sind somit ebenso möglich wie Management Audits für die Führungskräfte und erhöhen die Aussagequalität von Entscheidungen. Neben der Nutzung für die Recruiter und die internen Personalprozesse öffnet sich die ERPort-Plattform auch für Kunden der Autovision GmbH. So können die Kernprozesse des Bewerbungsmanagements direkt genutzt und Kunden darin eingebunden werden. Die Vorteile liegen klar auf der Hand: Der Kunde der AutoVision nutzt die große Reichweite der Plattform und lässt sich über die Experten von der Autovision solche Bewerbungen direkt weiterleiten, die aufgrund der festgelegten Anforderungen geeignet sind. Durch diese Art des Recruiting Process Outsourcing (RPO) werden die Grenzen fast fließend. Kunde und Dienstleister sind auf einer Plattform unmittelbar verbunden (siehe Abbildung).

Insgesamt konnte über den Einsatz der Instrumente der HR-Solutions-Toolbox und deren Integration in die IT-Landschaft der Aufbau eines Kompetenzmanagementsystems wesentlich vorangetrieben werden.

Somit werden nicht nur das Recruiting und die Entwicklung der eigenen Mitarbeiter qualitativ verbessert, sondern auch bereits bei der Einstellung das Onboarding zielgerichteter gestaltet. Durch die gezielte Kombination der Verfahren der HR-Solutions-Toolbox im Sinne eines Blended Assessments kann eine Erhöhung der Trefferquote realisiert werden. Mit dem integrativen Ansatz von ERPort und der HR-Solutions-Toolbox wird eine hohe Prozesstransparenz geschaffen, die nicht zuletzt zu einer Effizienzsteigerung führt. Die Autovision erreicht durch die Kombination der Systeme Kosteneinsparungen und vor allem eine Qualitätssteigerung bei der Personalgewinnung, wovon ihre Kunden gleichermaßen profitieren können.

#### Autoren

**Prof. Dr. Stefan Etzel**,  
Mitglied der Geschäftsleitung,  
pro facts assessment & training, Herzogenrath,  
stefan.etzel@profacts.de

**Stefan Wulf**,  
Leiter Business Development, AutoVision  
GmbH | People Services  
Business Development, Wolfsburg,  
stefan.wulf@autovision-gmbh.com

**Dirk Linn**,  
Geschäftsführer, p-manent consulting GmbH,  
Düsseldorf, dirk.linn@p-manent.de