

MITARBEITER GEWINNEN ALLES EINE SACHE DER PLANUNG

WARUM DIE LEMFÖRDER LOGISTIK GMBH AUF DEN HAUFE TALENTMANAGER SETZT

AUF EINEN BLICK

HERAUSFORDERUNG

- Einfaches Handhaben einer stetig zunehmenden Zahl an Bewerbungen
- Standortübergreifender Zugriff auf Bewerbungen
- Neuausrichtung der Mitarbeiterkommunikation
- Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis

LÖSUNG

- Einführung des web-basierten Haufe Talentmanager

DAS ERGEBNIS

- Bewerbungen gehen vor allem online ein und sind standortübergreifend verfügbar
- Zuständige Vorgesetzte haben jederzeit aktuellen Zugriff auf die Bewerberdaten
- Internes Netzwerk unterstützt fachlichen Austausch der Mitarbeiter untereinander
- Mitarbeitergespräche sind planbar und transparent
- Fortbildungen und Veranstaltungen sind online buchbar



Auf den ersten Blick sind die sieben Standorte nur einen Katzensprung voneinander entfernt. Die Lemförder Logistik GmbH – kurz LemLog – hat sich sozusagen rund um den Dümmer See verteilt. Und unterhält so Standorte in Niedersachsen, NRW und Bremen. Gut 400 Mitarbeiter zählt der Logistiker. Hinzu kommen noch rund 50 Zeitarbeitskräfte und Minijobber. Natürlich arbeiten die sieben Standorte im Bereich Logistik eng zusammen. Aber bis vor Kurzem eben nur im Bereich Logistik. Denn – so komisch es klingen mag – was das Bewerbermanagement anging, handelte man sieben Mal unabhängig voneinander. Jede Niederlassung hatte bis jetzt ihren eigenen regionalen Bewerbermarkt betreut. Eine Tatsache, die der modernen Entwicklung

auf dem Arbeitsmarkt alles andere als entsprach. Deshalb, und weil man das Thema Personalmanagement prinzipiell auf neue Füße stellen wollte, entschied sich das Unternehmen für den Haufe Talentmanager.

Für Lars Heider, kaufmännischer Leiter und Mitglied der Geschäftsleitung, war der ausschlaggebende Punkt, zu handeln das Auseinanderdriften von Verwaltungsmöglichkeiten und der Realität auf dem Arbeitsmarkt. Zwar verfügt man bei der LemLog über eine zentrale Personalabteilung. Diese konnte aber keinen optimalen Dokumentenfluss an und zwischen den einzelnen Standorten sicherstellen. Das bedeutete: Die Durchlaufzeiten von Bewerbungen waren lang und die Kommunikation mit den Bewerbern nicht einheitlich. „Deshalb haben wir

MITARBEITER GEWINNEN ALLES EINE SACHE DER PLANUNG

gesagt: Im Zuge von engen Stellenmärkten und immer schnelleren Bewerbungsprozessen müssen wir im Bewerbermanagement handlungsfähiger werden und benötigen dafür eine professionelle Unterstützung“.

Da Logistiker nicht dafür bekannt sind, auf halber Strecke stehen zu bleiben, entschied sich die Unternehmensführung, das Thema Personalmanagement nicht nur im Bereich Bewerbungen zu überarbeiten: „Wir wollten eine ganzheitliche Lösung, eine Premium-Lösung im Bereich der qualitativen Personalarbeit. Dabei ist es relevant, mehrere Module einzusetzen, die ineinandergreifen“, so Lars Heider. Denn neben dem Bewerbermanagement sollten auch Mitarbeitergespräche, Ziel-

vereinbarungen, Weiterbildungsmanagement und die interne Kommunikation softwaregestützt und damit optimiert durchgeführt werden können.

KEINE SOFTWARESKLAVEN EINES VERWALTUNGSMONSTERS

Es ist immer gut, zu wissen, was man will. Manchmal ist es aber noch wichtiger zu wissen, was man nicht will. Und auch hier hatte die LemLog, nach der Erstellung eines Anwenderprofils, klare Vorstellungen:

„Dabei kristallisierte sich heraus, dass wir kein Verwaltungsmonster haben wollten, das uns zu Softwaresklaven macht, sondern eine Lösung, die uns gute Handlungsunterstützung bietet“, bringt es

»Der gesamte Prozess ist schneller geworden und die Beteiligten haben einen guten Überblick über alle eingegangenen Bewerbungen.«

Lars Heider

Lars Heider auf den Punkt. „Wir wollen die Lösung nutzen, um unsere Abläufe zu verbessern und um unsere operativen Verantwortlichen von administrativen Tätigkeiten zu entlasten. Und wir wollen keine Mitarbeiter beschäftigen, die nichts anderes tun, als Computermasken zu befüllen.“

Dass schlussendlich die Entscheidung für Haufe ausfiel, hatte mehrere Gründe. Zum einen nutzte das Unternehmen bereits das Haufe Steuer Office Premium, den Zeugnis Manager Professional und das Datenschutz-Management. Außerdem war man vom Preis-Leistungs-Verhältnis überzeugt. Der ausschlaggebende Punkt aber war die webbasierte Auslegung der Software. Das Einzige, was man benötigte war ein Internetzugang und ein Browser.

UND PLÖTZLICH LÄUFT ES ONLINE

Da das Bewerbungsmanagement der Stein des Anstoßes gewesen war, war dies auch das erste Modul, das bei LemLog live ging. Und schon nach wenigen Monaten gab es die ersten positiven Ergebnisse: „Der gesamte Prozess ist schneller geworden und die Beteiligten haben einen guten Überblick über alle eingegan-



MITARBEITER GEWINNEN ALLES EINE SACHE DER PLANUNG



»Die Quantität der Bewerbungen ist gestiegen – bei höherer Qualität und niedrigerem Arbeitsaufwand. Diese Formel ist entscheidend dafür, dass wir sagen: Es ist eine sehr gute Lösung und wir bereuen es in keinem Fall, uns dafür entschieden zu haben.«

Lars Heider

nen Bewerbungen“, resümiert Lars Heider. Wie bei anderen Kunden, die das Bewerbermanagement einsetzen, ergab sich auch bei LemLog der Effekt, dass mit der Einführung der Software die Anzahl der postalischen Bewerbungen sofort merklich sank. Die Befürchtung, am Anfang „zweigleisig“ fahren und eine große Anzahl von Bewerbungen einscannen und dem System zuführen zu müssen, erwies sich als unbegründet. Nur noch wenige wirklich haptische Bewerbungsmappen flattern ins Haus. Dies erreichten die Mitarbeiter, indem sie nur noch die Onlinebewerbung

kommunizierten. Eine Entwicklung, über die sich nicht nur Lars Heider freut: „Die Quantität der Bewerbungen ist gestiegen – bei höherer Qualität und niedrigerem Arbeitsaufwand. Diese Formel ist entscheidend dafür, dass wir sagen: Es ist eine sehr gute Lösung und wir bereuen es in keinem Fall, uns dafür entschieden zu haben.“

Im täglichen Einsatz werden von den Personalverantwortlichen im System Stellen angelegt und Bewerbungen an die jeweils Verantwortlichen weitergeleitet. Linienvorgesetzte können auf alle wichtigen Daten zugreifen,

Standort- oder Teamleiter können Bewerbungen einsehen, Notizen machen und Bewertungen abgeben.

Anhand individuell hinterlegter Knock-Out-Kriterien können die HR-Verantwortlichen außerdem ein Ranking der Bewerbungen erstellen. Außerdem hat das Unternehmen Talentpools gebildet, in die Initiativbewerbungen oder gute Bewerber, die abgelehnt werden mussten, aufgenommen werden. Ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem professionellen Talentmanagement.

Das Unternehmen geht aber noch einen Schritt weiter: Mithilfe von integrierten QR-Codes. Wer diese mit dem Smartphone abfotografiert, wird automatisch auf die Karriere-Webseite des Unternehmens geleitet. Diese sind für die mobile Ansicht optimiert.

KOMMUNIKATION IST ALLES

Doch bei LemLog wollte man ja nicht nur dem Bewerbermanagement zu Leibe rücken. Die gesamte Mitarbeiterkommunikation sollte auf neue Füße gestellt werden. Dies tut man mithilfe verschiedener Module. In einem internen Netzwerk tauschen sich Mitarbeiter fachlich über bestimmte Themen aus.

„Wir gehen davon aus, dass eine strukturierte Vernetzung der Mitarbeiter in Zukunft unumgänglich ist und auch einen Erfolgsfaktor darstellt. Durch E-Mails, Gespräche auf dem Flur und interne Telefonate geht täglich Wissen verloren“, erläutert Lars Heider

MITARBEITER GEWINNEN ALLES EINE SACHE DER PLANUNG

die Hintergründe. „Wir hoffen, dass das Netzwerk den Austausch fördert und dass wir damit Wissen für die Zukunft sichern können“. Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen werden mithilfe des Talentmanagements geplant und transparent gestaltet. Stellenbeschreibungen wurden über alle Standorte hinweg vereinheitlicht und mit einem Sollprofil an fach-

lichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen versehen. Und als ISO-zertifizierter Automobilzulieferer greift LemLog auf das Modul Veranstaltungen zurück. Hier wird die Weiterbildung der Mitarbeiter organisiert und Veranstaltungen werden künftig in einem Seminarkatalog online abrufbar sein. Damit stellt das Unternehmen einen Workflow sicher, der mit

Onlineanmeldung durch die Mitarbeiter, Onlinegenehmigung durch den Vorgesetzten und automatische Erinnerung an ablaufende Zertifikate mehr Struktur und vor allem mehr Zertifizierungssicherheit in das Weiterbildungsmanagement bringt.

DIE OPTIMALE LÖSUNG GEFUNDEN

Die Lemförder Logistik GmbH hat ihr Personalmanagement komplett neu ausgerichtet. Mithilfe des Haufe Talentmanagers wurde einerseits Transparenz geschaffen und andererseits wurden Störfaktoren beseitigt. Das Unternehmen ist für die Zukunft gut aufgestellt. Deshalb kann Lars Heider nur ein Fazit ziehen: „Im Vergleich mit anderen Unternehmen finden wir unsere Lösung top.“

DER ANWENDER

Die Lemförder Logistik GmbH (LemLog) ist an sieben deutschen Standorten vertreten. Das Kooperationsunternehmen von ZF Friedrichshafen AG und Würfel Logistik ist unter anderem für ZF als Inhouse-Logistiker tätig.

Institution Lemförder Logistik GmbH	Mitarbeiter über 400
Branche Logistik	Website www.lemfoerder-logistik.com
Standort Damme	

MENSCHEN, DIE DAS RICHTIGE TUN

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen in einem Unternehmen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit möglich machen. Denn sie sind es, die auf Augenhöhe mit Kunden agieren und durch ihre Kompetenz Mehrwert generieren. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher den Mitarbeiter ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns. Mit dieser Grundphilosophie entwickeln wir unser einzigartiges Angebot aus Software, Inhalten, Weiterbildung und Beratung, die Menschen dabei unterstützen, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten nachhaltig zum Unternehmenserfolg beizutragen.

Mehr dazu: www.haufe.com/loesungen/

JETZT INFORMIEREN

 00800 55 99 55 00

 kontakt@haufe.com

 [www.haufe.com/
talentmanagement](http://www.haufe.com/talentmanagement)