



DAS GEHT NICHT MIT WORD ODER EXCEL

Badenova setzt auf Haufe Talent Management

AUF EINEN BLICK

AUSGANGSSITUATION:

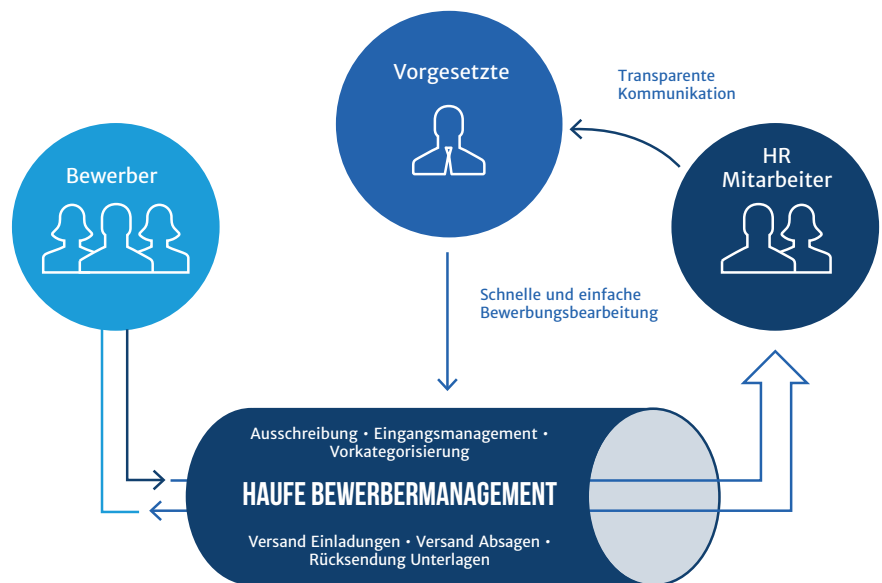
- Steigerung der Effektivität in der Bewerbungsbearbeitung
- Verschlinkung der internen Prozesse
- Geringerer Aufwand für Erstellung von Bewerbungen
- Professionalisierung der Organisation in den Bereichen Weiterbildung, Zielvereinbarung und Personalentwicklung

LÖSUNG:

- Einführung des Haufe Talent Management

ERGEBNIS:

- Die Bewerbungsbearbeitung ist wesentlich einfacher und schneller
- Transparente Kommunikation zwischen HR und Führungskräften
- Automatisierte, digitale Erstellung von Stellenausschreibungen



Jährlich rund 2.500 Bewerbungen und eine Bearbeitungssoftware, die nicht das tut, was sie soll. Für jedes Unternehmen ein Worst Case Szenario. Da machte die badenova AG keine Ausnahme. Moritz von Brelie bringt es auf den Punkt: „Zum einen gab es erhebliche Fehler in der Programmierung, teilweise kamen Interessenten nicht durch die Software, verschwanden Bewerbungen im Nirwana oder erhielten Bewerber

nach Updates Eingangsbestätigungen, denen wir bereits vor einem halben Jahr abgesagt hatten. Zum anderen war auch der Support nicht ganz nach unseren Vorstellungen.“ Also entschied der Personalreferent des Unternehmens, dass eine neue Lösung her musste. Und er fand sie im Haufe Talent Management.

Und wenn man schon dabei war, sich nach einer neuen Software-



lösung umzusehen, dann wollte man gleich einen Schritt weitergehen. Die badenova AG & Co. KG aus Freiburg wollte nicht nur das Bewerbermanagement auf neue Füße stellen, sondern auch die Organisation der Weiterbildung professionalisieren und die Themenbereiche Zielvereinbarung und Personalentwicklung mit einbeziehen. Denn wie in vielen anderen Unternehmen waren diese bei der badenova mit Einzellösungen, teilweise mit händisch ausgefüllten Excel-Dateien bearbeitet und organisiert worden. Ein Zustand, den man so nicht mehr wollte.

„Wir wollen unsere Prozesse sauber aufsetzen und alle Projektbereiche mit nur einem System bedienen können, statt verschiedene Lösungen einsetzen zu müssen“, erklärt der Projektleiter. Keine Frage – die Bereitschaft zum Umstieg auf eine andere Bewerbermanagement-Software war mehr als gegeben. Dass die Entscheidung schnell für die Talent Management-Software von Haufe fiel, ist nur logisch. Durch ihren modularen Aufbau deckt sie alle Themenfelder des Personalmanagements ab. Neben dem deutlich breiteren Spektrum an Funktionalitäten gegenüber der Vorgängertlösung gab für von Brelie vor allem die Flexibilität der Software den Ausschlag. Die Möglichkeit, individuelle Programmierungen vorzunehmen und das System so exakt auf die eigenen Bedürfnisse zuzuschneiden, war etwas, was exakt in die Roll-Out Pläne des Unternehmens passte.

ES BEGINNT IN DEN KÖPFEN

Veränderungen auf der technischen Seite sind nur dann erfolgreich, wenn sie auch im Bewusstsein der Verantwortlichen verankert werden. Deshalb ist der erste Schritt bei der badenova eine klare Kommunikation in Richtung der späteren

Software-Nutzer: „Unseren Führungskräften soll klar werden: Das ist nichts, was zusätzlich von mir verlangt wird – das gehört zu meinen originären Aufgaben. Die Personalabteilung unterstützt mich dabei, denn mit Haufe Talent Management stellt sie mir das notwendige Instrument zur Arbeitsentlastung zur Verfügung“, sagt Moritz von Brelie. Die Herausforderung besteht im ersten Schritt vor allem darin, die eigenen Prozesse zu überdenken und eventuell neu zu gestalten.

Im Fall der badenova etwa hatte die Personalabteilung kaum Einsicht in die Prozesse Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung. Aber eine transparente Personalentwicklung ist nur dann möglich, wenn genau diese Einsicht vorhanden ist. Eine Veränderung und Verbesserung der internen Kommunikation und Zusammenarbeit ist das Ziel. „Wir erhoffen uns zum Beispiel tiefere Einblicke in den Prozess der Zielvereinbarung. Die Personalreferenten nehmen an den Mitarbeitergesprächen nicht teil, müssen aber dennoch informiert sein, welche Ziele gesetzt oder welche Weiterbildungen beschlossen wurden“, so von Brelie weiter. Für ihn ist das Modul Zielvereinbarung eine Schnittstelle zur Personalentwicklung. „Die Software soll es uns zum einen ermöglichen, nach besonderen Kenntnissen und Fähigkeiten unserer Kollegen zu suchen. Zum anderen wünschen wir uns mehr Transparenz in Hinblick darauf, welcher Mitarbeiter regelmäßig seine Ziele erreicht oder übererfüllt. Diese Informationen brauchen wir vor allem für die Potenzialbeurteilung.“

Um genau diesem Ansatz entgegenzukommen und die Mitarbeiter und Führungskräfte an die neue Vorgehensweise und das Online-

„Beispielsweise kann ich jetzt Prozesse, die durch Statusänderungen ausgelöst werden, ändern – etwa, dass ein Bewerber eine automatische Eingangsbestätigung erhält oder dass ein Arbeitsvertrag erstellt wird.“

Moritz von Brelie

tool zu gewöhnen, geht badenova bei der Einführung der einzelnen Module des Talent Management schrittweise vor. Zunächst wurde im Januar das Modul Bewerbermanagement implementiert. Im April folgte dann das Modul Lernmanagement zur professionellen Organisation von Weiterbildungen. Vorgeschaltet waren diesen Implementierungen jeweils zweitägige Kick-Off-Workshops. Hier konnten die Mitarbeiter nicht nur die neue Software kennenlernen, sondern auch gleich individuelle Anpassungen selbst vornehmen: „Beispielsweise kann ich jetzt Prozesse, die durch Statusänderungen ausgelöst werden, ändern – etwa, dass ein Bewerber eine automatische Eingangsbestätigung erhält oder dass ein Arbeitsvertrag erstellt wird.“

Dieser Vorteil, dass die Softwarelösung nicht statisch von oben aufgesetzt wird, sondern sich nahtlos an die Bedürfnisse anpassen lässt, wird intensiv genutzt. Derzeit arbeitet die HR-Abteilung an der individuellen Anpassung der Module Zielvereinbarung und Personalentwicklung. Alle Führungskräfte sollen dann für den ersten Durchlauf geschult werden. „Wir wollen ein Live-Training durchführen, in dessen Rahmen alle Vorgesetzten die Ergebnisse aus dem letzten Jahr in das System einpflegen – Schulung und Datenerfassung werden so



„Insgesamt haben wir allein im Bewerbermanagement bestimmt ein Drittel an administrativer Zeit gewonnen.“

Moritz von Brellie

kombiniert. Im März 2014 planen wir, mit den neuen Modulen live zu gehen“, erklärt der Projektleiter.

DIE ERSTEN ERGEBNISSE – EIN DRITTEL ZEIT GESPART

Während an diesen Modulen noch gearbeitet wird, ist das Bewerbermanagement schon im Einsatz und trägt bereits erste Früchte. Moritz von Brellie erklärt den deutlich schlankeren und effizienteren Prozess am Beispiel der Beantragung einer Stellenausschreibung: „Die Führungskraft trägt die erforderlichen Angaben in Haufe Talent Management ein, drückt auf den Senden-Knopf und dann geht der Antrag automatisch an den zuständigen Personalreferenten. Dieser prüft ihn und erstellt im nächsten Schritt mit Hilfe der Software eine Stellenausschreibung, die er extern schaltet. Zeitintensive Umwege über mehrere Beteiligte sind so nicht mehr nötig.“ Sobald die Personalreferenten eine Bewerbung erhalten, prüfen sie die Daten und leiten die Bewerbung bei Erfüllung der Voraussetzungen digital an die Fachabteilung weiter. In diesem Fall wird das Bewerberprofil für die zuständige Führungskraft in der Software freigeschaltet. So kann sie nun auf die Daten zugreifen und entscheiden, ob ein Interview stattfindet oder nicht.

Diese Steigerung der Effektivität macht sich inzwischen in allen Bereichen der Personalentwicklung bemerkbar. Die Zeiten, in denen etwa Stellenangebote händisch in dreifacher Ausführung angefertigt werden mussten, sind vorbei. Im Haufe Talent Management ist ein

Formular für alle Textformen hinterlegt. Der Personalreferent pflegt die Informationen dort ein und das war es auch schon. „Die Software wandelt die Stellenausschreibung automatisch in das gewünschte Format um. Dafür braucht es jetzt nur noch eine Person und einen Klick. Insgesamt haben wir allein im Bewerbermanagement bestimmt ein Drittel an administrativer Zeit gewonnen“, schätzt Moritz von der Brellie. Unterm Strich bleibt eine spürbare Steigerung der Effektivität. „Egal, ob es um die Erstellung einer Stellenausschreibung, eines Arbeitsvertrags oder eines Mitarbeiterdatenblatts geht – wir verzeichnen bei jeder Tätigkeit einen enormen Zeitgewinn.“

DIE FANGGRUPPE WÄCHST

Natürlich wird die Einführung einer neuen Software und die Umstellung interner Prozesse nicht von ständigem Applaus begleitet, aber die „Fanbase“ für die neue Software wächst von Tag zu Tag: „Das Bewerbermanagement kommt toll an. Teilweise fragen die Führungskräfte nun explizit nach einem umfassenden Talentmanagement-Programm: ‚Haben wir irgendwo dokumentiert, welcher Mitarbeiter auf welchen Schulungen war? Wir brauchen ein ordentliches Kompetenzmanagement, damit wir gezielt Weiterbildungen vorschlagen können‘. Wenn wir darauf antworten können, dass all das bereits in Planung ist, punkten wir bei den Kollegen enorm“, so Moritz von der Brellie. „Ein sauber aufgestelltes, konzernübergreifendes Personalmanagement funktioniert bei einem Unternehmen unserer Größe einfach nicht mehr mit Word oder Excel.“



DER ANWENDER

Die badenova AG & Co. KG mit Hauptsitz in Freiburg und neun weiteren Servicecentern in der Region ist einer der größten Energieversorger in Baden-Württemberg. Das Unternehmen, zu dem auch die Tochtergesellschaften badenovaNetz GmbH, badenova WärmePlus GmbH & Co. KG, badenIT GmbH & Co. KG und E-MAKS GmbH & Co. KG gehören, beschäftigt insgesamt mehr als 1.300 Mitarbeiter.

Institution:
badenova AG & Co. KG

Branche:
Energieversorger

Standort:
Freiburg

Mitarbeiter:
1.300 inkl. Tochterunternehmen

www.badenova.de

JETZT INFORMIEREN

 00800 55 99 55 00

 kontakt@haufe.com

 www.haufe.com/talentmanagement

