



Ein Ziel. Ein Weg. Recruiting auf neuen Pfaden.

Schnell wachsende Unternehmen leben von den Ideen kreativer Individualisten und davon, dass alle an einem Strang ziehen. In solchen Konstellationen sind standardisierte Prozesse wichtige Leitfäden, die Verwaltungsaufgaben erleichtern und zu schnelleren Erfolgen führen. Das ist gerade wichtig für die Findung neuer Teammitglieder.

Recruiting ist Chefsache bei Jack Wolfskin, und zwar in jeder einzelnen Fachabteilung. Ein echtes Erfolgsmodell zur Gewinnung der besten Köpfe – vor allem seit eine Software-Lösung im Hintergrund mit zentralisierten Strukturen und stabilen Prozessen eine gemeinsame Route vorgibt und absichert.

STEP BY STEP DAS MAXIMUM RAUSHOLEN.

Das Scouting des Software-Marktes für die heute so erfolgreiche Lösung ging Personalleiter Thomas Best mit der für Jack Wolfskin charakteristischen Akribie an. Michael Lampen, aus früheren Projekten ein ausgewiesener Kenner des Marktes für HR-Software, stand ihm dabei zur Seite. Die Messlatte liegt hoch: Es gilt nicht nur die optimale Lösung aus Personalersicht zu finden, sondern eine, die Führungskräfte im Alltagsstress schnell von ihren Qualitäten überzeugt. Das muss das Tool leisten

- Einfache, einheitliche Prozesse für alle Recruiting-Abläufe von der Online-Bewerbung über das Management der Vorstellungsgespräche bis zur Einstellung geeigneter Kandidaten anlegen und deren Absicherung garantieren.
- Alle eingehenden Bewerberdaten in einer Datenbank vereinen – über differenzierte Zugriffsrechte abrufbar, Suchfunktionen inklusive.
- Individualisierbare Online-Bewerbungsprozesse gestalten, die es Bewerbern so einfach wie möglich machen – und sich dabei harmonisch in die bestehende Karriereseite der Homepage einfügen.

Entscheidend für die Akzeptanz und damit den Erfolg des Projekts: Der Umgang mit dem neuen Tool muss intuitiv erlernbar sein und dem Anwender unmittelbare Erleichterungen im Arbeitsalltag bringen. Ja, es soll Spaß machen, und das möglichst schon bei der Implementierung. Als bestes Gesamtpaket identifizierten Best und Lampen auch deshalb das Persis Modul Bewerbermanagement. Eine modulare Lösung mit flexibler Erweiterbarkeit. Individuelle Tabellen, Workflows oder Korrespondenzen lassen sich ganz nach eigenen Vorstellungen zu jeder Zeit einrichten und anpassen – nach kurzem Coaching auch von den eigenen Leuten.



Jack Wolfskin

Jack Wolfskin ist einer der führenden Anbieter von funktioneller Outdoor-Bekleidung, -Schuhen und -Ausrüstung in Europa. In den letzten Jahren führte Jack Wolfskin erfolgreich zahlreiche Material- und Produktneuheiten ein und hält mehrere Patente für Technologien im Bekleidungs-, Rucksack- und Zeltbereich. Die Jack Wolfskin GmbH & Co. KGaA beschäftigt heute über 600 Mitarbeiter.

Im Internet:
www.jack-wolfskin.de

High-Level
Human Resource Software

„Unsere Recruiting-Prozesse werden jetzt unternehmensweit einheitlich gestaltet und das auf völlig neuem Effizienz- und Qualitätsniveau.“

Thomas Best, Jack Wolfskin

LANGE SUCHEN? EINFACH FINDEN!

Die Zusammenarbeit zwischen HR- und IT-Verantwortlichen bei Jack Wolfskin sowie Persis Anwendungsberater Jochen Hahn verlief mustergültig. Die Handhabung der Software war so unkompliziert, dass die Hausherren das Ruder schon früh selbst übernehmen konnten. Der Rollout startete zunächst in ausgewählten Abteilungen, mit einer Performance, die begeistert:

Die einheitliche Speicherung aller eingehenden Bewerbungen in einer zentralen Datenbank bietet der HR-Abteilung jederzeit einen perfekten Gesamtüberblick. Führungskräfte erhalten dank Persis Rollenmodell exakt die für sie zugeschnittenen Informationspakete, nicht nur im Standardbrowser, sondern auch mobil über das Smartphone oder Tablet. Datenflut und mehrfaches Abspeichern oder Ablegen ist passé. Dubletten im Bewerbungseingang bereinigt Persis automatisch. Aus vielversprechenden Initiativbewerbungen wird ab sofort ein unternehmensweiter Talentpool aufgebaut. Suchfunktionen und Zuordnung gespeicherter Profile zu neu ausgeschriebenen Positionen sind inklusive. Das erspart überflüssige Stellenanzeigen und verkürzt den Weg zu den besten Köpfen. Wo soll die Reise der Outdoor-Spezialisten hingehen?

RESPEKT VERSCHAFFT FÜR NEUE AUFGABEN.

Nach dem bislang durchweg positiven Feedback von Führungskräften und Bewerbern werden zunächst alle weiteren Abteilungen in der Unternehmenszentrale in Idstein ins Boot geholt. Ebenfalls geplant ist die Ausweitung auf die Logistik in Hamburg. Doch strenggenommen sind auch das nur Zwischenschritte, die Personaler denken bereits weiter. Mit der Ergänzung des Persis Moduls Bewerbermanagement durch die Persis Personalentwicklung soll die strategische Personalarbeit richtig Fahrt aufnehmen.

Das workfloworientierte Bewerbermanagement mit Persis.

