

Vollgas im Recruiting: KTM setzt auf digitales Bewerbermanagement

Mit einer modernen HR-Lösung setzt die KTM-Sportmotorcycle AG ihr Bewerbermanagement neu auf. Das neue System vereinfacht nicht nur die relevanten Recruiting-Prozesse, sondern verbessert auch die interne Kommunikation und verstärkt den professionellen Außenaustritt des Unternehmens.

KTM ist ein weltweit führender Hersteller von Motorsportfahrzeugen. Das operative Kernunternehmen, die KTM-Sportmotorcycle AG, entwickelt und produziert rennsporttaugliche Gelände- und Straßenmotorräder am Standort Mattighofen.

KTM hat mit seinen Rennsport-Bikes bereits über 173 Weltmeistertitel und acht Mal die Rallye Dakar gewonnen. Im Automobilbereich hat der Leichtgewicht-Sportwagen X-Bow neue Maßstäbe gesetzt. Zuletzt hat die oberösterreichische Unternehmensgruppe mit dem elektrisch angetriebenen Zero Emission Motorcycle für Schlagzeilen gesorgt. KTM exportiert weltweit über Tochtergesellschaften in zwölf Länder.

Viel Papier, wenig Information

KTM investiert jährlich hohe sechsstellige Beträge in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter. Bis dato hatte das Unternehmen das Personalmanagement mit historisch gewachsenen Lösungen organisiert, „wobei aber speziell das Recruiting durch eine Menge Papier und unzureichende Kommunikation zwischen den Entscheidungsträgern geprägt war“, beschreibt Mag. Petra Aigner, Leitung Recruiting und HR-Management bei KTM die Ausgangssituation. Bis zu 50 schriftliche Bewerbungen, die erst ausgesucht, dann bewertet, ausgewählt und schließlich archiviert werden mussten, landeten täglich im Personalbüro. Die Bewerber wurden in weiterer Folge über das Lohnverrechnungsprogramm verwaltet – ohne Transparenz für andere Abteilungen.



Mag. Petra Aigner,
Leiterin HRM
KTM Sportmotorcycle AG

AUF EINEN BLICK

Ziele

Implementierung eines modernen Personalmanagement-Systems auf Basis einer Datenbank, das den Workflow elektronisch abbildet, Suchfunktionen zur Verfügung stellt und praktische Unterstützung beim Recruiting bietet

Anforderungen an die neue Recruiting-Software:

- + Effiziente, transparente Workflows
- + Datenbank für komfortable Suche
- + Integrierte Schnittstellen
- + Flexibel an Kundenanforderungen anpassbar
- + Umfangreicher Funktionsumfang

Vollelektronisches Bewerbermanagement

Petra Aigner sondierte daher den Markt nach einem System, das speziell im Bewerbermanagement effiziente und transparente Workflows ermöglichen und außerdem Funktionen wie Jobportal, Lohnverrechnung und Personaldatenbank miteinander vernetzen sollte. Die Lösung für die spezifischen Anforderungen des Motorradherstellers lieferte Infoniqa mit einer modular aufgebauten HR-Software. Das System ermöglicht nicht nur die Abbildung sämtlicher HR-relevanten Workflows, sondern stellt auch eine „lebende“ Evidenzdatenbank zur Verfügung, in der man mit unterschiedlichsten Selektionskriterien – beispielsweise Fachrichtung, Ausbildung oder Führerschein – gezielt nach Bewerbern suchen kann.

Außerdem ist die Lösung direkt mit der KTM-Homepage verknüpft. Alle Bewerber werden von der Unternehmens-Website sofort auf die Recruiting-Seite weitergeleitet, wo sie selbst ihre Bewerbungsdaten eingeben und den jeweiligen Status ihrer Bewerbung einsehen können. „Dadurch steigt die Qualität im Bewerbungsprozess für beide Seiten – sowohl für die Suchenden als auch für uns als Arbeitgeber“, argumentiert Aigner.

Transparente Prozesse

Mit Infoniqa hat KTM eine Lösung gefunden, die neben dem Recruiting um weitere wichtige Funktionen erweiterbar ist – beispielsweise um Personaldatenbank, -entwicklung und -organisation, Auswertungen und Dokumentenmanagement sowie Fortbildung, aber auch Self Service Dienste für Mitarbeiter und Management. Das aktuell eingesetzte Modul „Bewerbungsmanagement“ erleichtert der KTM-Personalabteilung die Verwaltung der Bedarfsmeldungen, Stellenangebote sowie Ausschreibungen und stellt Daten und Qualifikationen der Bewerber selbst übersichtlich zur Verfügung.

Auch die Bewertung, Selektion und Dokumentenablage werden vereinfacht. Die Software protokolliert sämtliche Korrespondenz – so auch die Bewerbungsgespräche, die bei KTM jeweils in zwei Runden geführt werden. „Dabei fragen wir gezielt die Motivation und auch die Mobilität des zukünftigen Mitarbeiters ab, um spätere Überraschungen für beide Seiten zu vermeiden. Da das Angebot an Fachkräften in der Umgebung des Standorts Mattighofen sehr beschränkt ist, müssen potenzielle Mitarbeiter oft längere Anfahrtswege einplanen“, erklärt Aigner.

Die Personalsoftware von Infoniqa schaltet aber auch Erinnerungen, verwaltet Termine, Evidenzen oder Absagen und ermöglicht die Selektion nach Organisation oder Zeitraum. „Die Lösung schafft einen wesentlich einfacheren, schnelleren und vor allem für alle Verantwortlichen transparenteren Workflow im Bewerbungsmanagement. „Damit sind sowohl die anfordernden Stellen und Personalentwickler, aber auch die Führungskräfte stets über den Stand der Bewerbungen informiert. „Außerdem haben wir einen besseren Überblick und rascheren Zugriff auf alle Bewerbungen, können gezielt nach Bewerbungskriterien selektieren, schneller Kontakt mit den Bewerbern aufnehmen und dadurch zeitsparender arbeiten. Auch die Papierberge von einst sind Geschichte. Nicht zuletzt können wir uns mit Unterstützung der Softwarelösung im Web als attraktiver Arbeit-

SIE HABEN FRAGEN?

Wir sind gerne für Sie da!

kontakt@infoniqa.com

Deutschland: +49 7031 41 07 - 100

Österreich: +43 7242 9396 - 3300

Schweiz: +41 41 768 40 40

www.infoniqa.com