

Projekt E-Recruiting: Effiziente Personalgewinnung für die Post

Schulung und Implementierung



Erika Hohmann
Teamprojektleiterin fachliche Konzeption E-Recruiting
Jérôme Mettraux
Prozessowner Personalgewinnung PR
«Zur Vermittlung des neuen Personalgewinnungsprozesses und der dazugehörigen Systemunterstützung konzipierten die Fachvertreter von E-Recruiting in enger Zusammenarbeit mit IT-Schulung und Lernmedien ein webbasiertes Lernmodul und Präsenzkurse.»



Herr Hervé Salzmann
Produktmanager
Bildungsmanagement
IT Schulung und Lernmedien

Ausgangslage

Wer sich für eine Stelle bei der Schweizerischen Post interessiert, kann sich bald auch über ein elektronisches System bewerben. Das Projekt E-Recruiting orientiert sich am sich verändernden Kommunikations- und Bewerbungsverhalten. Es trägt der technischen Entwicklung für ein effizientes Personalmanagement Rechnung und unterstützt die Post in ihrer Positionierung als moderne Arbeitgeberin. Zudem ist das Projekt ein grosser Schritt hin zu einem standardisierten elektronischen Bewerbungsprozess im Konzern.

In einem ersten Release wurde in der ersten Hälfte 2008 ein Bewerbungsmanagementsystem entwickelt, das im September bei PostFinance (PF) den Pilotbetrieb aufgenommen hat. Nach der Pilotphase wird E-Recruiting bei PF eingeführt und die schrittweise Einführung in anderen Bereichen der Post vorbereitet. Das System unterstützt den Personalgewinnungsprozess von der Personalbedarfsplanung bis zur Einstellung eines neuen Mitarbeiters oder einer neuen Mitarbeiterin.

Aktive und gleichzeitig unterschiedliche Rollen in diesem neuen internen Prozess haben – neben den Bewerbenden – die Vorgesetzten, die HR-Beraterinnen und –Berater (HRB) und die Mitarbeitenden der Servicecenter Personal (SCP). Um die Akzeptanz und letztlich den Erfolg dieses ersten Release zu sichern, spielen IT-Schulungen und der Einsatz von Lernmedien eine entscheidende Rolle.

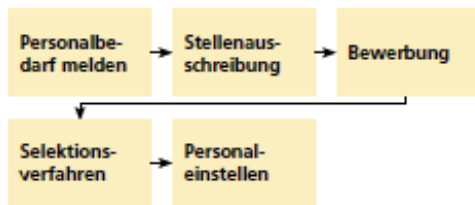
Der vorliegende Bericht widmet sich dem Teilprojekt «Schulung E-Recruiting».

Zielsetzung

Die Vorgesetzten, Vor-Vorgesetzten, HR-Beraterinnen und –Berater sowie die SCP-Mitarbeitenden können das neue System für ihre Tätigkeiten bei der Personalgewinnung korrekt und effizient anwenden. Die Vermittlung des nötigen Wissens soll, abgestimmt auf die Zielgruppen, möglichst nutzenorientiert und verständlich erfolgen.

Lösungsentwicklung

Das System E-Recruiting basiert auf dem neuen Personalgewinnungsprozess. Das Teilprojekt Schulung hatte den Auftrag, den neuen Prozess mit der zugehörigen Systemunterstützung zu vermitteln. Prozess Personalgewinnung im Überblick



Auf den ersten Blick scheint dieser Prozess einfach und übersichtlich. Sobald aber die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten dazukommen, wird der ganze Prozess mit all seinen Teilprozessen relativ komplex. Die grösste Herausforderung für die gesamte Schulungsentwicklung bestand darin, den Zielgruppen den vollständigen Prozess und ihre Rollen in der Systemanwendung zu vermitteln. Der neue Prozess wurde anhand eines Fallbeispiels aufgearbeitet. Dank der selbstständigen Aufbereitung des Fallbeispiels hat IT-Schulung und Lernmedien Ressourcenengpässe von Fachvertretern überbrückt. Dies war wegen der Kenntnisse, die Informationstechnologie (IT) über die Postprozesse hat, möglich und hat die Fachvertreter weitgehend entlastet.

Schulungsmedien

■ **Webbasiertes Lernmodul (WBT):** Das WBT wurde von IT-Schulung und Lernmedien in enger Zusammenarbeit mit den Fachvertretern von E-Recruiting konzipiert und realisiert. Innerhalb des WBT wurden pro Teilprozess Übersichtsseiten eingefügt. Auf diesen Übersichtsseiten sind die Aktivitäten pro Rolle ersichtlich.

Ein Demofilm dokumentiert jeden Schritt der Systemanwendung. Für die Vorgesetzten (VG) und die Vor-Vorgesetzten (VVG) wird das WBT mit Simulations-Einheiten als einziges Schulungsmedium eingesetzt.

Rollen und Aktivitäten im E-Recruiting

	VG	VVG	HRB	SCP
Personalbedarfsmeldung erstellen				
Personalbedarfsmeldung nicht genehmigen				
Personalbedarfsmeldung überarbeiten				
Personalbedarfsmeldung genehmigen				
Personalbedarfsmeldung prüfen				

■ **Anwendungshandbuch:** Das Handbuch wurde aufgrund des WBT von IT-Schulung und Lernmedien erstellt.

■ **Präsenzkurse:** Die HR-Beraterinnen und Berater sowie die SCP-Mitarbeitenden werden zusätzlich in einem Präsenzkurs auf die Arbeit mit E-Recruiting vorbereitet. Hier hat IT-Schulung und Lernmedien die detaillierten Kursabläufe nach methodischen und didaktischen Grundsätzen sowie die Unterlagen und Übungen mit der fachlichen Unterstützung der E-Recruiting-Fachvertretung erstellt. IT-Schulung und Lernmedien bereitet in einem massgeschneiderten Methodik-Didaktik-Kurs die Trainer der Präsenzkurse auf ihre Lehrtätigkeit vor. Die ersten Präsenzkurse fanden im September 2008 statt. Die Teilnehmenden beurteilten die Schulungen hinsichtlich Nutzen, Transfer, Zielerreichung und Umsetzung in die Praxis mit 9,1 von 10 möglichen Punkten.

Kurzinterview mit Jérôme Mettraux, Prozessowner Personalgewinnung P2, und Erika Hohmann, Teilprojektleiterin fachliche Konzeption E-Recruiting

Herr Mettraux, wie haben Sie die Unterstützung durch andere Bereiche im Projekt E-Recruiting erlebt?

J. M.: Ohne gegenseitige Unterstützung lässt sich ein solches Projekt nicht realisieren. Vor und während der Pilotphase arbeiteten wir zusammen in einem bereichsübergreifenden Kernteam und eng mit den Entwicklern von HR-IT, mit dem Bereich IT selbst und mit den Fachspezialisten des Pilotbereichs PF zusammen. Natürlich hatten wir auch Diskussionen, schliesslich mussten wir aus verschiedenen Gründen die

Pilotphase verschieben. Das zeigt, wie komplex die Einführung von E-Recruiting ist, zumal das Projekt einige Schnittstellen zu anderen Projekten aufweist, beispielsweise zum Arbeitsmarktauftritt oder zum Kompetenzmanagement.

Frau Hohmann, welchen Gewinn und Nutzen haben Sie aus der Unterstützung von IT-Schulung und Lernmedien ziehen können?

E. H.: Bei der Festlegung der Schulungsinstrumente, der Erarbeitung der Unterlagen und der finanziellen Planung waren die Inputs von IT-Schulung und Lernmedien nicht nur wertvoll, sondern ausschlaggebend für das erfolgreiche weitere Vorgehen. Das detaillierte Schulungskonzept hat einerseits den Bezug zum IT-Umfeld sichergestellt und andererseits eine fachlich fundierte Aussensicht eingebracht. Das war sehr wichtig.

Was hat Ihnen gefehlt?

E. H.: Zeit! Während der Entwicklungs- und Implementierungsphase standen wir alle unter hohem Zeitdruck. Mit der Unterstützung von IT-Schulung und Lernmedien wurde eine auf die Projektentwicklung abgestimmte Schulung möglich.

Wie beurteilen Sie die Akzeptanz von allen Schulungsmassnahmen beim Zielpublikum?

J. M.: Die Rückmeldungen von PF sind positiv. Wir prüfen, was wir bezüglich der Akzeptanz noch da und dort verbessern können. Da der Rollout in den Bereichen schrittweise erfolgt, werden wir erst im Verlaufe des Jahres 2009 über umfassende Auswertungen verfügen. Klar ist, dass auch der Begleitkommunikation zum Projekt eine zentrale Rolle zukommt. Ich denke da primär an die Kommunikation mit der HR-Beratung, mit den SCP und natürlich mit den Vorgesetzten.

Können Sie IT-Schulung und Lernmedien weiterempfehlen?

E. M.: Ja, sehr! Das Know-how wurde dienstleistungsorientiert und kostenbewusst eingebracht und umgesetzt.

Welche Vorteile hat es für Sie, die Unterstützung im Bildungsmanagement aus einer Hand zu beziehen?

J. M.: Eine einzelne kompetente Ansprechstelle mit Gesamtüberblick verringert Fehler, hilft bei organisatorischen Fragen und wirkt punkto Kommunikation integrierend. Das haben wir alle sehr geschätzt.