ALLIANZ SE
WELTWEIT DIE BESTEN KÖPFE GEWINNEN

„Mit SAP E-Recruiting läuft der Rekrutierungsprozess von Anfang bis Ende automatisiert ab. Dadurch hat sich die Prozessdauer annähernd halbiert, und der Verwaltungsaufwand ist erheblich gesunken."

Anne Ueding, Assistant Vice President Group HR, Allianz SE

AUF EINEN BLICK

Unternehmen
- Name: Allianz SE
- Standort: München
- Branche: Finanzdienstleistungen
- Produkte und Services: Versicherungen, Bankgeschäft, Asset Management
- Umsatz: rund 92,5 Mrd. Euro (2008)
- Angestellte: 155.268 (31.12.2008)
- Internetadresse: www.allianz.com

Die wichtigsten Herausforderungen
- Qualifizierte Mitarbeiter gewinnen und Stellen bestmöglich besetzen
- Unterschiedliche E-Recruiting-Prozesse der Organisationseinheiten angleichen
- Globale Transparenz für Recruiter sowie interne und externe Bewerber schaffen
- Weltweite Arbeitgebermarke stärken

Projektziele
- Globaler Talentpool für interne und externe Bewerber
- E-Recruiting-Plattform mit einheitlichem Auftritt für alle Organisationseinheiten
- Konzernweite Vergleichbarkeit von Bewerbern
- E-Recruiting-Prozesse straffen und weltweit harmonisieren

SAP-Lösungen und -Services
- SAP E-Recruiting
- SAP Consulting

Highlights der Implementierung
- Entwicklung eines globalen Templates
- Flexible Anpassung der Anwendung an Anforderungen der Organisationseinheiten
- Verkürzung der Implementierung durch das Vorkonfigurieren der Anwendung
- Acht Produktivstarts innerhalb von zwei Monaten

Entscheidung für SAP
- Anwendung für komplexe, multinationale Implementierung am besten geeignet
- Standardfunktionalitäten decken einen Großteil der Anforderungen ab

Hauptnutzen für den Kunden
- Recruiter können vielversprechende Bewerber leichter identifizieren und miteinander vergleichen
- Externe Bewerber und Mitarbeiter erkennen besser die weltweiten Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen
- Einheitliches Layout der E-Recruiting-Plattform stärkt weltweite Arbeitgebermarke
- Dauer des E-Recruiting-Prozesses um bis zu 50 Prozent gesenkt
- Weniger Verwaltungsaufwand durch automatisierte Prozesse

Vorhandene Systemlandschaft
- SAP ERP
- SAP Customer Relationship Management
- SAP Supplier Relationship Management
- SAP NetWeaver® Business Warehouse

Allianz

SAP®

ALLIANZ SE

WELTWEIT DIE BESTEN KÖPFE GEWINNEN

Als internationaler Finanzdienstleister setzt die Allianz SE darauf, weltweit hervorragende Mitarbeiter zu gewinnen und ihnen attraktive Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Deshalb hat die Allianz-Gruppe nun SAP® E-Recruiting eingeführt. Die Anwendung sorgt für straffe und einheitliche E-Recruiting-Prozesse, ermöglicht einen globalen Talentpool und stärkt die Arbeitgebermarke.

Für über 75 Millionen Kunden weltweit bietet die Allianz SE mit Sitz in München ein breites Spektrum an Produkten und Dienstleistungen. Ob bei Versicherungen, im Bankgeschäft oder im Asset Management – in den Geschäftsfeldern der Allianz-Gruppe spielt die Kompetenz der Mitarbeiter eine entscheidende Rolle für den Unternehmenserfolg. Deshalb hat zielgerichtetes E-Recruiting für alle Organisationseinheiten der Allianz eine große Bedeutung: Es gilt, im weltweiten „War for Talents" qualifizierte Mitarbeiter und begehrte Spezialisten zu gewinnen und Stellen bestmöglich mit externen und internen Kandidaten zu besetzen.

Im E-Recruiting war die Allianz-Gruppe ursprünglich dezentral organisiert: Die Tochtergesellschaften steuerten die Prozesse mehr oder weniger autark – mit lokalen Unterschieden, über verschiedene Softwarelösungen und ohne globale Stellensuche auf einem global verfügbaren Talentpool. Dabei waren einzelne Organisationseinheiten anhand ihres Branding nicht ohne Weiteres als Teil der Allianz-Gruppe erkennbar. Bewerber konnten so ihre Möglichkeiten bei der Allianz als globalem Arbeitgeber nur schwer überblicken.

Transparenz für Recruiter und Bewerber

Im Wettbewerb um die besten Talente der Welt wollte die Allianz ihr E-Recruiting effektiver machen. „Wenn es irgendwo einen neuen Bewerber oder bereits vorhandenen Mitarbeiter gibt, der zu einer freien Stelle passt, müssen wir dieses Potenzial erkennen", sagt Anne Ueding, die als Assistant Vice President in Group HR der Allianz-Gruppe für E-Recruiting-Lösungen verantwortlich ist. „Umgekehrt sollen unsere Mitarbeiter und die externen Bewerber wissen, wie sie sich bei der Allianz weiterentwickeln können."

Die vielfältigen, nicht integrierten Altsysteme im E-Recruiting der Allianz behinderten diese Transparenz. Auf der Agenda stand deshalb eine einheitliche E-Recruiting-Plattform für alle Organisationseinheiten. Das Ziel: Prozesse weltweit harmonisieren, einen konzernweiten Talentpool etablieren und eine gemeinsame Außendarstellung sicherstellen. „Die Allianz hat sich für SAP E-Recruiting entschieden, weil die Software für eine komplexe, multinationale Implementierung am besten geeignet war", sagt Ueding.

Die Projektsteuerung für das erste globale Human-Resources-System der Allianz übernahm Group HR. Im Oktober 2007 begann die Entwicklung des globalen Software-Templates für den schrittweisen Roll-out in die Organisationseinheiten. Dabei ergänzte die Allianz die Standardanwendung SAP E-Recruiting durch Zusatzentwicklungen – mit Unterstützung der SAP-Partner Aspire HR und Promerit sowie von SAP Consulting. „Wir haben vor allem die auf der Plattform auswählbaren Kriterien erweitert, damit die Bewerber sehr detaillierte Angaben machen können", so Ueding. „Diese Detailtiefe galt es dann während des Roll-outs an die Anforderungen der Benutzerfreundlichkeit anzupassen. Die Bedienbarkeit wurde nach ersten Tests weiter verbessert."

Das globale Template deckte bereits 90 Prozent der in den Organisationseinheiten benötigten Funktionalitäten ab. Den Rest stellte die Allianz für jede Tochtergesellschaft als Add-on bereit. „Das globale Template der E-Recruiting-Anwendung ist so flexibel, dass alle landesspezifischen Anpassungen möglich sind, etwa im Hinblick auf Mehrsprachigkeit oder zusätzliche Fragebögen für Recruiter", sagt Ueding. Die Projektleitung sammelte zunächst die vorhandenen Funktionalitäten der einzelnen Organisationseinheiten und fragte verbindlich deren Bedarf ab. „Dank der engen Abstimmung konnten wir SAP E-Recruiting schon vor Beginn des eigentlichen Roll-outs an die jeweiligen Anforderungen anpassen. So mussten wir während der Einführung keine grundlegenden Fragen mehr klären."

POWERED BY SAP NetWeaver

„Wir haben uns für SAP E-Recruiting entschieden, weil die Software für eine komplexe, multinationale Implementierung am besten geeignet war."

Anne Ueding, Assistant Vice President Group HR, Allianz SE

Mit dieser Methode dauerten die Rollouts nur noch drei bis fünf Monate: Im September 2008 startete SAP E-Recruiting in Österreich. Kurz darauf folgten die Tochtergesellschaften in Irland und Frankreich sowie die Allianz-Holding. Seit November 2008 arbeiten auch mehrere Gesellschaften in den USA mit der neuen Software.

Weltweit einheitliche Prozesse

Durch die globale E-Recruiting-Anwendung verfügt die Allianz nun über einheitliche Abläufe, die für die Organisationseinheiten als bewährte Geschäftsverfahren definiert sind – SAP E-Recruiting unterstützt alle Schritte dieses Rekrutierungsprozesses. Zunächst veröffentlichen die Recruiter neue Stellenangebote in Internet-Jobbörsen sowie auf der E-Recruiting-Plattform. Dort sind auch die Stellenanforderungen in Bezug auf Fähigkeiten oder Berufserfahrung hinterlegt. Nach einer Passwortabfrage können sich interne wie externe Bewerber auf der Plattform direkt auf eine konkrete Stelle bewerben oder initiativ ihr Profil im globalen Talentpool anlegen. Sämtliche eingegebenen Daten lassen sich automatisch mit den hinterlegten Anforderungen abgleichen und stehen den Recruitern unmittelbar zur Verfügung. Die gesamte Kommunikation mit den Bewerbern wird danach von der SAP-Software unterstützt und läuft via E-Mail – von der Eingangsbestätigung über Statusauskünfte und Einladungen zu Bewerbungsgesprächen bis hin zum Jobangebot oder zur Absage. SAP E-Recruiting erleichtert auch die interne Abwicklung des Rekrutierungsprozesses: Die verantwortlichen Personalmanager sind über Einladungen und Termine informiert, können auf Fragebögen zugreifen, ihr Feedback eingeben und Einstellungen bewilligen.

Kandidaten rasch vergleichen

„Der E-Recruiting-Prozess läuft von Anfang bis Ende automatisiert ab. Dadurch hat sich die Prozessdauer annähernd halbiert", beschreibt Ueding ein Ergebnis der Implementierung. Auch der Verwaltungsaufwand ist erheblich gesunken: Mehrfache Datenerfassung und papierbasierte Vorgänge sind nicht mehr nötig, zudem stehen den Recruitern jederzeit auch historische Daten zur Verfügung. Hinzu kommt ein einheitliches Reporting aller Organisationseinheiten, das die heterogenen Daten aus den verschiedenen Altsystemen ersetzt.

Das Kernstück der E-Recruiting-Plattform der Allianz ist der globale Talentpool. Er ermöglicht nicht nur eine weltweite Suche und den Zugriff auf Stellen- und Bewerberprofile: Einheitliche Angaben und Kriterien ermöglichen es den Recruitern zudem, interne und externe Kandidaten rasch miteinander zu vergleichen. Auf der anderen Seite können auch die Bewerber die Stellenanzeigen jederzeit überblicken und kennen durch Abfragen den momentanen Status ihrer Bewerbung. Das sorgt für Transparenz und steigert gerade bei Topbewerbern die Akzeptanz des Recuitings.

Nicht nur durch schnelle und transparente Rekrutierungsprozesse kann sich die Allianz als Toparbeitgeber profilieren. „Auch das einheitliche Layout der E-Recruiting-Plattform mit ihrer hohen Außenwirkung unterstützt das Employer Branding der Allianz – gegenüber externen Bewerbern, aber auch für die Mitarbeiter der einzelnen Tochtergesellschaften," sagt Anne Ueding. Das zeigt nicht zuletzt der wachsende Nutzungsgrad der Plattform: Seit dem ersten Produktivstart steigt die Zahl der internen und externen Anwender kontinuierlich. Im April 2009 umfasste der globale Talentpool über 31.000 externe und 22.000 interne Bewerber. Im gleichen Monat wickelte die Allianz weltweit 270.000 Stellenabfragen und 80.000 Aufrufe von Kandidatenprofilen mit SAP E-Recruiting ab.

Globales Denken fördern

Für die Zukunft verfolgt die Allianz eine klare Strategie: Weitere Roll-outs von SAP E-Recruiting folgen, wie etwa 2010 in der deutschen Tochtergesellschaft. Gleichzeitig wird das globale Template kontinuierlich erweitert, etwa über SAP Enhancement Packages. Darüber hinaus finden regelmäßige User Groups statt, in denen die Allianz-SE, die Tochtergesellschaften und SAP-Experten die Anwendung gemeinsam weiterentwickeln. Die E-Recruiting-Plattform soll künftig in eine umfassende Strategie für elektronische Human-Resources-Prozesse eingebunden sein, die auch die Verwaltung von Mitarbeiterdaten oder die Gehaltsabrechnung umfasst. Dabei spielt SAP E-Recruiting als erste weltweite HR-Anwendung eine Vorreiterrolle. Für Ueding ist klar „Die einheitlichen Prozesse und der weltweite Talentpool fördern die Standardisierung innerhalb der Allianz und das globale Denken über die eigene Organisationseinheit hinaus."

SAP Deutschland AG & Co. KG
Hasso-Plattner-Ring 7
69190 Walldorf
T 08 00 / 5 34 34 24*
F 08 00 / 5 34 34 20*
E info.germany@sap.com

www.sap.de
Kostenloser Online-Newsletter
www.sap.de/sapimfokus

* gebührenfrei in Deutschland

50 097 169 (09/09)
© 2009 SAP AG.
Alle Rechte vorbehalten. SAP, R/3, SAP NetWeaver, Duet, PartnerEdge, ByDesign, SAP Business ByDesign, und weitere im Text erwähnte SAP-Produkte und -Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos sind Marken oder eingetragene Marken der SAP AG in Deutschland und anderen Ländern.

Business Objects und das Business-Objects-Logo, BusinessObjects, Crystal Reports, Crystal Decisions, Web Intelligence, Xcelsius und andere im Text erwähnte Business-Objects-Produkte und -Dienstleistungen sowie die entsprechenden Logos sind Marken oder eingetragene Marken der Business Objects S. A. in den USA und anderen Ländern. Business Objects ist ein Unternehmen der SAP.

Alle anderen Namen von Produkten und Dienstleistungen sind Marken der jeweiligen Firmen. Die Angaben im Text sind unverbindlich und dienen lediglich zu Informationszwecken. Produkte können länderspezifische Unterschiede aufweisen.

In dieser Publikation enthaltene Informationen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die vorliegenden Angaben werden von SAP AG und ihren Konzernunternehmen („SAP-Konzern") bereitgestellt und dienen ausschließlich Informationszwecken. Der SAP-Konzern übernimmt keinerlei Haftung oder Garantie für Fehler oder Unvollständigkeiten in dieser Publikation. Der SAP-Konzern steht lediglich für Produkte und Dienstleistungen nach der Maßgabe ein, die in der Vereinbarung über die jeweiligen Produkte und Dienstleistungen ausdrücklich geregelt ist. Aus den in dieser Publikation enthaltenen Informationen ergibt sich keine weiterführende Haftung.