



BENTLEY



Case Study

Bentley verkürzt die
Time-to-Hire





Die extrameile gehen

Seit Einführung der neuen E-Recruiting-Lösung können sich endlich auf der ganzen Welt interessierte Kandidaten rund um die Uhr auf eine Stelle bei Bentley Motors bewerben.

Situation

Bentley Motors wurde 1919 von W.O Bentley gegründet. Damals wurde in New Street Mews, London, der erste Bentley-Motor gebaut. Aus bescheidenen Anfängen hat sich das Unternehmen in den 1920er Jahren schnell und beständig weiterentwickelt. Eine Reihe gefeierter Rennwagen und zahlreiche Siege werden zum Beweis für überragende Leistung und Qualität. Fünf Le-Mans-Gesamtsiege zwischen 1924 und 1930, und ein sechster Sieg im Jahr 2003, krönen die Erfolgsgeschichte von Bentley.

Innovative Wege zu Nachwuchskräften gehen

Die legendäre englische Marke Bentley war für das Design und die Produktion einer neuen Generation von leistungsstarken Luxuswagen eifrig auf der Suche nach hoch qualifizierten Facharbeitern und Ingenieuren. Im diesem Zuge hat Bentley das alte, papierintensive Einstellungsverfahren abgeschafft und die Talent Acquisition-Lösung von Lumesse* eingeführt, um unter www.bentleycareers.com ein völlig neues Karriereportal einzurichten. Das neue System legt verstärkt den Schwerpunkt darauf, in einem hart umkämpften Markt begabte Ingenieure anzuziehen, zu begeistern und soll die Recruiting-Kosten so um 40 % reduzieren.

Die Talent Acquisition-Lösung ermöglicht es Interessenten, sich online auf freie Stellen in der ganzen Welt zu bewerben oder sich per E-Mail-Benachrichtigungen über neue Stellenangebote informieren lassen. Mitarbeiter der Personalabteilung können den gesamten Einstellungsprozess online managen; das reduziert den Verwaltungsaufwand und verkürzt gleichzeitig die Zeiträume von der Ausschreibung bis zur Besetzung einer Stelle (Time-to-Hire).

Bentley-Personalvorstand Christine Gaskell sagt: "Unser neues E-Recruiting-System wird uns dabei unterstützen, international hoch qualifizierte Bewerber auf unser Unternehmen aufmerksam zu machen. Es ermöglicht Bentley, Bewerbungen sicher nachzuverfolgen und unser Einstellungsverfahren im Sinne der innovativen Technologieführerschaft auszurichten, die unser Unternehmen in allen Bereichen kennzeichnet."

Die Kommunikation innerhalb des Recruiting-Teams von Bentley Motors funktioniert reibungslos über verschiedene Zeitzonen hinweg. Führungskräfte können den Fortschritt von Bewerbungsprozessen für Stellen unter ihrer direkten Verantwortung kontrollieren – rund um die Uhr und egal, wo sie sich gerade aufhalten.

In einem internationalen Unternehmen, in dem Vorgesetzte eine Reihe verschiedener regionaler Standorte besuchen, ist das ein wichtiger Pluspunkt.

Bentley dehnt die Suche nach Fachkräften außerdem immer weiter auf das Ausland aus. Bentley-Personalvorstand Christine Gaskell sagt: "Unser neues E-Recruiting-System wird uns dabei unterstützen, international hoch qualifizierte Bewerber auf unser Unternehmen aufmerksam zu machen."

Für ein globales Unternehmen wie Bentley ist ein Online-Bewerbungssystem ein absolutes Muss. Unsere Führungskräfte können außerdem sicher Bewerbungen nachverfolgen und den Fortschritt der Stellenbesetzung überprüfen. Alle Beteiligten an unserem Einstellungsverfahren werden von diesem System profitieren – und wir können Prozesse im Sinne der innovativen Technologieführerschaft ausrichten, die unser Unternehmen in allen Bereichen kennzeichnet. Bewerber können ihre Bewerbung online verwalten: Sie können über eine sichere Verbindung den Status der Bewerbung einsehen und sich für Assessment-Center und Vorstellungsgespräche anmelden."

“Eine private Arbeitsvermittlung einzuschalten ist aufwändig und zieht alles in die Länge. In Zeitungen hab ich praktisch gar nicht geguckt; Man übersieht eine Anzeige sehr schnell - das ist keine effiziente Methode der Jobsuche. Wenn man auf der Suche ist, kann man sich online umsehen und die Suche jeden Tag etwas weiter eingrenzen, um interessante Unternehmen und Stellen herauszufiltern.”

Bentley

Trish Butterill, Dealer Support Co-ordinator im Kundendienst bei Bentley, meint dazu: “Wir leben in einer Welt der Technik, in der jeder E-Mails für die Arbeitssuche nutzt. Nicht online zu sein ist heute keine Option mehr. Sprechen Sie eine bestimmte Sprache fließend, werden Sie beispielsweise nach Unternehmen mit Verbindungen in das entsprechende Land suchen. Außerdem erfahren Sie im Internet unheimlich viel über ein Unternehmen, können sich über die einzelnen Bereiche informieren, das Leitbild einer Firma nachlesen oder andere wichtige Unternehmensdaten abfragen. Online zu sein ist ein großer Schritt in die richtige Richtung.”

Trish kam 2011 als Teilzeitbeschäftigte zu Bentley, seit 2002 hat sie eine volle Stelle. Sie spricht fließend Deutsch, Französisch, Italienisch und Spanisch. “Wenn man im Internet nach einem Job sucht, kann man sich eingehend mit den Unternehmen beschäftigen, die einen interessieren. Wer in der Automobilbranche sucht, wird sich mit Sicherheit auch mit Bentley beschäftigen. Man kann die Unternehmensgeschichte nachlesen und gründlich recherchieren.”

Ist das Unternehmen rentabel und wachstumsfähig? Macht das Unternehmen Gewinn? Welche Perspektiven hat das Unternehmen? Für Außenstehende wird das Unternehmen dadurch

viel greifbarer. Der Preis, der Kundenstamm des Unternehmens und die nachweisliche Erfahrung mit Projekten in Großbritannien und anderen europäischen Ländern haben Bentley von Lumesse überzeugt. Über ein Jahr lang haben Bentley und das Team von Lumesse gemeinsam daran gearbeitet, das neue Verfahren zu entwickeln. Das Projekt wurde entsprechend des Zeitplans pünktlich abgeschlossen. Der Projektmanager des Unternehmens hatte bereits ein Einstellungsverfahren bei Ford eingeführt und verwaltet und war mit den Herausforderungen der Automobilbranche vertraut.

Das neue E-Recruiting-System ist ein Teil des gestärkten Gesamtkonzepts zur beruflichen Entwicklung bei Bentley, das im Allgemeinen Stellen in den Bereichen Konstruktion, Produktion, Vertrieb & Marketing, Qualität, Logistik, Finanzen, Informationssysteme und Personal umfasst.

Die Gewinnung und Einstellung von Mitarbeitern wird ein zunehmend internationaler Prozess. Eva Risco Pacha, Regulatory Compliance Manager, wechselte Anfang November von Land Rover zu Bentley. Sie hatte zufällig eine Anzeige in der Zeitung gesehen. “Ich habe mich eigentlich immer Online um Stellen beworben”, sagt sie. “Aber dann habe ich zufällig diese Stellenanzeige in der Zeitung gesehen.” Sie kam vor zwei Jahren aus privaten Gründen nach England,

wo ihr Freund bei einem Formel-1-Team beschäftigt ist. “Bentley ist für mich das Größte in der Automobilbranche. Ich hätte nie zu träumen gewagt, einmal den Job zu bekommen, den ich jetzt habe.”

Da Bentley ein Teil des Automobilkonzerns VW ist können hoch qualifizierte und begabte Mitarbeiter einen Einsatz in anderen Unternehmen des Konzerns oder an einem der regionalen Standorte von Bentley auf der ganzen Welt anstreben oder sich am Standort Crewe weiterentwickeln. Die Bentley Academy bietet Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter aller Hierarchieebenen und in allen Bereichen an, von fachlichen Trainings und Kompetenzschulungen über Führungsseminare, berufliche Weiterentwicklung im Hinblick auf Beförderungen und Unterstützung bei der Erlangung von beruflichen und akademischen Abschlüssen.

Sie wurde mit einer Reihe von renommierten Auszeichnungen externer Institutionen ausgezeichnet. Dieses Jahr erhielt die Bentley Academy unter anderem den National Training Award für das Programm “Becoming a Bentley Manager” zur Unterstützung von neu ernannten Führungskräften. Die Bentley Academy präsentiert außerdem ein umfassendes Angebot im Intranet und hat einen entscheidenden Beitrag zur Zertifizierung von Bentley als “Investor in People” geleistet.

Zusammenfassung

Lösung: Talent Acquisition
Branche: Automobil
Land: UK
Mitarbeiter: 2.500

Die wichtigsten Merkmale

- Internetbasiertes System
- Interne und externe Kandidaten können sich online auf Stellenausschreibungen bewerben.
- Informationen werden sicher gespeichert - das spart Zeit, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal verwendet werden.
- Vorgesetzte sind für ihren eigenen Bewerberbereich zuständig, der rund um die Uhr zur Verfügung steht.

- Bewerber werden Schritt für Schritt durch den Bewerbungsprozess geleitet und können ihre Angaben jederzeit überprüfen und ändern.
- Bewerber können sich selbst für Vorstellungsgespräche und Assessment-Center anmelden.
- Das System stellt schnell und effizient wichtige Managementinformationen zur Verfügung.

Über Lumesse

Lumesse versteht als einziger globaler Anbieter auch die lokalen Aspekte Ihrer Talent Management Strategie. Wir unterstützen unsere Kunden überall auf der Welt, die richtigen passenden Talente zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zu finden, zu binden und zu entwickeln. Durch die kulturelle Vielfalt unseres Teams und mit lokaler Präsenz entwickeln wir Talent Management Lösungen, die so arbeiten wie unsere Kunden arbeiten - als Individuum oder als Gruppe! Denn nirgends auf der Welt sind Menschen, Organisationen oder Kulturen völlig gleich. In unseren Augen sind Unterschiede eine Stärke und keine Schwäche.

Mehr als 1.700 Kunden arbeiten mit uns und unseren Lösungen in über 70 Ländern, weil sie erkannt haben, dass Engagement, Innovationen und Werte von Menschen geschaffen werden. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, das volle Potenzial ihrer Mitarbeiter in ihrem Unternehmen zu entwickeln. Unsere integrierte Talent Management Lösung ist global, intuitiv, sicher und in mehr als 50 Sprachen verfügbar.

Lumesse Büros und Partner sind in mehr als 40 Ländern vertreten, so auch in EMEA, in den Vereinigten Staaten und in Asien. Sie finden Ihren lokalen Ansprechpartner unter:

www.lumesse.de/kontakt

