

**THINK OUTSIDE.**

## Maßgeschneidert in die Zukunft mit KellyOCG

HUGO BOSS

Wie Unternehmen im Recruiting zusammen mit KellyOCG starkes Business-Wachstum und saisonale Schwankungen bewältigen und dazu die interne Dienstleistungsqualität steigern können, zeigt das unternehmensindividuelle Rekrutierungsmodell für die HUGO BOSS AG.

### Die Herausforderung

HUGO BOSS erwartet starkes Unternehmenswachstum von durchschnittlich 9% p. a. für die nächsten 5 Jahre. Dieses verbunden mit den Spezifika der Modebranche stellt das Recruiting von HUGO BOSS daher mittelfristig u. a. vor folgende Herausforderungen:

- Hoher Einstellungsbedarf – ca. 400 Festangestellte, 1.200 Aushilfen, 250 Praktikanten p. a.
- 28.000 Bewerbungen p. a. in Deutschland – davon die meisten initiativ
- Große Anzahl ungesichteter Kandidaten im unternehmenseigenen Talentpool

Im Zusammenhang mit einer Restrukturierung von Human Resources folgt parallel die Fokussierung auf die HR-Kernprozesse. Um diesen Anforderungen tatkräftig zu begegnen, hat sich HUGO BOSS für eine Unterstützung im Recruiting durch die Kelly Outsourcing and Consulting Group (KellyOCG) entschieden.

In Zusammenarbeit mit KellyOCG wurden bei HUGO BOSS drei Handlungsfelder definiert, auf denen Recruiting-Dienstleistungen erbracht werden sollen:

- Unterstützung im Bereich der Festanstellung inkl. persönlicher Interviews
- Einstellung von rund 1.200 Saison- und Lageraushilfen im Jahr
- Betreuung des HUGO BOSS Talentpools

#### DIE HERAUSFORDERUNG

- Hohes Aufkommen von Initiativbewerbungen und unqualifizierten Kandidaten bei nicht klar definiertem Auswahlprozess
- Verbesserung des Recruitings durch Erhöhung der Ressourcen
- Fokussierung von HR auf Kernprozesse

#### DIE LÖSUNG

- KellyOCG übernimmt den ganzheitlichen Einstellungsprozess durch ein Team vor Ort
- Flexible Preisgestaltung durch „pay per use“ Modell, je nach Bedarf
- Einführung von klaren Service Levels, welche Transparenz über Pflichten und Verantwortlichkeiten bringen

#### DAS ERGEBNIS

- Besetzung von über 3000 Positionen (Festanstellungen und Aushilfspositionen) bis dato
- Reduzierung der „time to hire“ von 54 auf 38 Tage
- Verringerung der Einstellungskosten durch flexible Preisgestaltung; Kosteneinsparung: 31%

Wesentliche Ziele dabei sind die Aufsetzung eines Recruitingmodells, das zu einer Entlastung im Rekrutierungsbereich der Festangestellten und zu einer Erhöhung der Prozessgeschwindigkeit führt. Weiterer Schwerpunkt ist die Bearbeitung der vorhandenen Recruiting-Peaks im Bereich der Aushilfen und Saisonkräfte, ohne dass HUGO BOSS dafür eigene wesentliche Ressourcen im

Personalbereich vorhalten muss. Die Lösung bezüglich der Dienstleistung muss daher sehr flexibel und anpassungsfähig sein.

Im Bereich des Talentpoolmanagements verfolgt HUGO BOSS den Plan, geeignete Kandidaten an das Unternehmen zu binden und diese bei Bedarf wieder abzufragen. Der Bewerberpool soll dabei schon entsprechend vorselektiert sein, um die Zugriffsgeschwindigkeit zu erhöhen.

## Die Lösung

Zusammen mit HUGO BOSS hat KellyOCG dabei folgende Lösung entwickelt und erfolgreich in die Praxis umgesetzt:

### 1. Recruiting Festangestellte

KellyOCG übernimmt hierbei die Aufgaben eines internen Recruiters und legt gemeinsam mit HUGO BOSS die jeweiligen Rekrutierungsaktivitäten fest und führt diese durch. Im Bereich der Bewerbererfassung unterstützt KellyOCG alle gängigen Bewerbungsformen und bereitet diese falls nötig durch Digitalisierung und Strukturierung der wesentlichen Dokumente und Daten auf. Nach vorab festgelegten Screeningkriterien werden nur interessante Bewerber an den entsprechenden Fachbereich weitergeleitet. KellyOCG übernimmt ferner die komplette Bewerberkommunikation über die elektronische Plattform SAP E-Recruiter sowie die Interviewkoordination. Gemeinsam mit dem Fachbereich führt KellyOCG persönliche Interviews durch, verhandelt die jeweiligen Einstellkonditionen mit dem ausgewählten Kandidaten und übergibt nach Angebotsannahme die Mitarbeiterdaten an den zuständigen HUGO BOSS Personalsachbearbeiter für die Vertragserstellung.

### 2. Recruiting Saison- und Lageraushilfen

Bei der Rekrutierung der Saison- und Lageraushilfen stellt KellyOCG punktgenau aufgestockte Recruiter-Kapazitäten zur Verfügung, um den erhöhten Ressourcen-Bedarf aufzufangen. KellyOCG übernimmt dabei die Ausschreibung beim Arbeitsamt sowie sonstige Stellenausschreibungen, das Besprechen des Jobtelefons und die Ansprache ehemaliger – positiv beurteilter – Saison- und Lagerarbeiter. Eigenständig ist KellyOCG weiterhin für die Organisation und Durchführung von Auswahltagen vor Ort zuständig, bei denen mit Bewerbern Kurz-Interviews mit anschließender Einstellungsentscheidung durchgeführt werden.

Im Falle einer positiven Beurteilung teilt KellyOCG die Saison- und Lageraushilfen nach abgestimmten Kriterien auf die jeweiligen offenen Stellen oder Abteilungen selbständig zu und pflegt die entsprechenden Stammdaten in das SAP-System ein. Die folgende Vertragserstellung und -verhandlung wird von KellyOCG Recruitern bis hin zur Unterschrift auf Basis von Vorlagen und einer Handlungsvollmacht autonom bearbeitet.

### 3. Talentpool

KellyOCG übernimmt mit einem eigens dafür aufgestellten Team das Screening der regelmäßig bei HUGO BOSS im Talentpool eingehenden Bewerbungen (ca. 30 neue Bewerbungen pro Tag).

## Über Hugo Boss

Im Segment des gehobenen Bekleidungsmarktes ist der Konzern seit Jahren einer der Weltmarktführer und baut diese Stellung kontinuierlich aus. Heute werden mit mehr als 8.400 Mitarbeitern 1,5 Milliarden EUR Umsatz erzielt. Neben der ausgeprägten Produktkompetenz und exzellenten Logistik bilden das globale Vertriebsnetz und die damit verbundene umfassende Markt- und Kundenkenntnis in über 100 Ländern die Säulen für die erfolgreiche Geschäftsentwicklung. Die Stärke des Unternehmens zeigt sich auch in der hohen Anzahl von mehr als 1.000 HUGO BOSS Stores weltweit und über 5.700 weiteren Einzelhandelsgeschäften, die als Handelspartner agieren. Eine einheitliche innovative Warenpräsentation und effizient eingesetzte Marketingmaßnahmen unterstützen dabei das Image des Unternehmens und seiner Marken.

## Das Ergebnis

### Zahlen:

- 120 Stellen bis dato an KellyOCG übertragen (inkl. Briefing)
- 100 Einstellungen „fester“ Mitarbeiter bis dato
- > 3.000 Aushilfen erfolgreich eingestellt durch KellyOCG

### Fakten:

Der Erfolg des Recruiting-Projektes in den definierten Handlungsfeldern ist für alle Beteiligten deutlich erkennbar. Die Entlastung vor allem im zyklischen Aushilfengeschäft bringt für HUGO BOSS einen starken Flexibilitätsvorteil, etwaige Kosten fallen nur in den Einstellungsphasen an – hohe Fixkosten im Recruiting werden daher vermieden.

Durch das Talentpoolmanagement erhält HUGO BOSS zudem einen fest definierten Prozess zur Evaluierung der Bewerberprofile. Damit ist sichergestellt, dass HUGO BOSS im Kampf um Talente auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft gut positioniert ist und keine guten Kandidaten verloren gehen.

Ebenfalls ist KellyOCG bei der Rekrutierung der festangestellten Mitarbeiter eine sehr willkommene Unterstützung für die HUGO BOSS Fachbereiche und HR. Das KellyOCG Vor-Ort-Team ist ferner innerhalb von HUGO BOSS sehr gut integriert, was nicht zuletzt auf die hohe Identifikation der KellyOCG Recruiter mit dem Unternehmen HUGO BOSS und die Aufgabe zurückzuführen ist. Grundsätzlich stellt sich daher wieder einmal heraus, dass „Recruiting Business“ gleich „People Business“ ist und daher ähnlich wichtig wie die klare Definition der Recruiting-Prozesse gemäß den Anforderungen eines Unternehmens.

Weitere Informationen über die Lösungen von KellyOCG finden Sie unter [kellyocg.com](http://kellyocg.com).