

# XING im Einsatz bei einem der grössten Schweizer Handelsunternehmen

# MIGROS

Kunde: Migros-Genossenschafts-Bund  
Branche: Dienstleistung für  
Kerngeschäft Detailhandel  
Mitarbeiter: etwa 2.500  
www.migros.ch  
www.xing.com/company/mgb  
www.kununu.com/ch/migros-  
genossenschafts-bund11

## Anforderungen:

Einführung von XING

## Verwendete Produkte:

- XING Stellenanzeigen
- XING Talentmanager
- Employer Branding Profil

## Nutzen:

- Verbesserung der Bewerbungserfahrung
- Nutzung von XING als berufliches Netzwerk
- Active Recruiting mit dem XING Talentmanager

## Kontaktdaten:

Migros-Genossenschafts-Bund  
David Girod  
Limmatstrasse 152  
8031 Zürich  
Schweiz

Der Migros-Genossenschafts-Bund koordiniert die Aktivitäten der Migros-Gruppe. Diese wurde bereits 1925 als genossenschaftlicher Detailhandel von Lebensmitteln gegründet. Dem ursprünglichen Prinzip des fahrenden Lebensmittelhändlers folgte bald das erste Ladengeschäft in Zürich. Migros war unter anderem Vorreiter der Selbstbedienungsläden in der Schweiz und der Einkaufszentren. Heute besteht die Migros im Kerngeschäft aus 10 eigenständigen Genossenschaften und setzt stark auf den Verkauf von Eigenmarken. Migros ist die grösste private Arbeitgeberin in der Schweiz. Dank ihrer fortschrittlichen und sozialen Betriebsphilosophie gehört Migros auch zu den beliebtesten Arbeitgebern in ihrem Bereich. Im Vordergrund steht nicht der Profit, sondern der Mensch. Trotzdem hapert es bei der Besetzung von Spezialisten-Stellen wie im IT- oder Ingenieurbereich. Hier setzt Migros auf die Unterstützung durch XING.

## Ausgangssituation: Aufbruch vom klassischen Recruiting

In vielen Bereichen hat die Migros als äusserst attraktive Arbeitgeberin keine Probleme, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Das Unternehmen ist alteingesessen, verspricht Verlässlichkeit und ist für Nachhaltigkeit und Familienfreundlichkeit bekannt. Auch der Fachkräftemangel spielt für das Unternehmen noch keine grosse Rolle. Doch auch in der Schweiz mit ihrer hohen Beschäftigungsrate ist es in bestimmten Fällen, etwa im IT-Bereich, schwierig, den richtigen Kandidaten für eine Stelle zu finden. Die Rekrutierung von Mitarbeitern erfolgt beim Migros-Genossenschafts-Bund über verschiedene Kanäle. Im Prinzip gilt zunächst: Lieber intern eine Stelle besetzen als einen externen Bewerber suchen. Daher setzt Migros auch stark auf die Empfehlungen der eigenen Mitarbeiter. Weiter baut Migros auf die klassischen Wege der Personalsuche, wie Printanzeigen, und kann hier gute Erfolge erzielen. Viele Stellen werden auch über Online-Netzwerke, über Migros.ch und die Plattform jobs.ch ausgeschrieben. Da Migros als Marke in der Schweiz eine grosse öffentliche Präsenz hat, werden diese Anzeigen gut gefunden und angenommen. Allerdings, so David Girod, Leiter HR-Projekte beim Migros-Genossenschafts-Bund, muss das

## Experten-Tipp:

*„Zielgruppenorientiertes Searching ist ein grosses Thema. Hier ist wichtig: Netzwerke der Bereiche und Fachkräfte nutzen. Aber auch die Individualität nicht vergessen – massgeschneiderte Lösungen. Denn der Mensch steht im Mittelpunkt.“*

SANDRA BÄR  
LEITERIN RECRUITING/PERSONALVERANTWORTLICHE  
MIGROS-GENOSSENSCHAFTS-BUND



Sandra Bär und David Girod  
Foto: Migros-Genossenschafts-Bund

Unternehmen daher auch sehr achtsam sein: „Wir müssen immer überprüfen, ob etwas zum Image der Migros passt oder nicht.“ Nun hat sich der Migros-Genossenschafts-Bund entschlossen, seine Rekrutierungsmöglichkeiten durch den Einsatz von XING zu erweitern. Es geht darum, die Bewerbungserfahrung zu verbessern, aber auch darum, über XING die beruflichen Netzwerke der eigenen Mitarbeiter für die Personalsuche zu nutzen.

## Lösung: Erfolgversprechende Schritte mit XING

Der Migros-Genossenschafts-Bund gilt innerhalb der Migros Gruppe als Vorreiter was digitale Bereiche angeht. Nach Evaluierung der Situation wurde festgestellt, dass nicht nur eigene Mitarbeiter, sondern auch die gewünschten Zielgruppen vermehrt auf XING aktiv sind. Daher wurde zunächst auch festgelegt, dass alle Personalverantwortlichen bei XING über ein Premium-Profil verfügen. „So können wir leicht nachvollziehen, wer wessen Profil besucht hat - und damit auf leichte Weise schon interessante, potenzielle Kandidaten herausfiltern“, so David Girod. Von hier wurde die Nutzung der Möglichkeiten von XING kontinuierlich ausgebaut. Inzwischen wurden erste Versuche gemacht, mit dem XING Talentmanager aktives Searching zu betreiben. Er ermöglicht das schnelle Identifizieren und diskrete Ansprechen von potenziellen Kandidaten aus einem Pool von rund 8 Millionen XING-Mitgliedern. Ein grosser Vorteil ist, dass alle Mitarbeiter im Personalbereich jederzeit sehen können, welcher Kollege wann und was mit welchem Kandidaten kommuniziert hat. Damit wird vermieden, dass Kandidaten versehentlich mehrfach angeschrieben werden - was dem Image schaden könnte - und es wird in hohem Masse personalisiert auf sie zugegangen, was die Rücklaufquote erhöht. Für den Einsatz des Talentmanagers war es allerdings notwendig, die Suchkriterien genauer zu definieren, als das bisher der Fall war, so David Girod. „Das ist im Prinzip auch ein Vorteil für uns, denn es bringt das Unternehmen dazu, sich im Vorfeld genauer zu überlegen, welche Person genau gesucht wird.“

Um das Unternehmen nach aussen hin positiv zu präsentieren, setzt der Migros-Genossenschafts-Bund inzwischen auf ein Employer Branding Profil auf XING und kununu, der grössten

*„Mit den Stellenanzeigen von XING lassen sich schnelle Erfolge erzielen. XING ist ein soziales Netzwerk mit gut gepflegten Profilen – ein anderes Umfeld also als die grossen Stellenbörsen.“*

DAVID GIROD  
LEITER HR-PROJEKTE  
MIGROS-GENOSSENSCHAFTS-BUND

Arbeitgeber-Bewertungsplattform im deutschsprachigen Raum. Hier wird gerne mit kurzen Videos der Mitarbeiter des Unternehmens gearbeitet. Sie beschreiben ihre Tätigkeit im Unternehmen, sprechen aber auch über ihre Vorlieben in der Freizeit, um so auch die Unternehmensphilosophie zu verdeutlichen. Darüber hinaus werden neue Mitarbeiter aufgefordert, ihre Erfahrungen mit dem Bewerbungsablauf auf kununu zu bewerten. „Dadurch stärken wir unsere Bewertungen, weil die Leute, die angestellt wurden, in der Regel ein gutes Feedback geben“, erklärt Girod, „ausserdem sind die Bewertungen auch objektiver.“ Negative Bewertungen, die auf kununu geäussert werden, kommentiert David Girod in der Regel zeitnah und bietet sogar ein persönliches Gespräch dazu an. Das kommt bei den Mitarbeitern gut an: „Bei den Besucherzahlen haben wir eine sehr gute Entwicklung feststellen können: mehr als 200 Prozent Wachstum pro Jahr - dies war schon sehr cool für uns. Auch bei den Abonnenten haben wir grosse Fortschritte gemacht, so hatten wir im ersten Jahr einen Anstieg von 318 Prozent und im jetzigen zweiten Jahr haben wir bis Mitte Jahr schon 103 Prozent“, so Girod.

## Ausblick: Mit XING in die Zukunft

Die Einführung von XING beim Migros-Genossenschafts-Bund hat Auswirkungen auf den gesamten Bewerbungsvorgang. „Eigene Ideen, wie die Verwendung von Videos, konnten wir bereits entwickeln und auf unserem Employer Branding Profil, aber auch unserer Karriere-Seite veröffentlichen“, erzählt Girod. Doch auch der umgekehrte Weg wird beschritten: Die klassischen Anzeigen werden dem digitalen Auftritt angeglichen. Das XING-Netzwerk wird auch zukünftig die Möglichkeiten zur internen Suche und Weiterempfehlung von Mitarbeitern erweitern. Durch die ersten Schritte mit Active Recruiting über den XING Talentmanager hat sich auch die Sichtweise intern bereits etwas verändert. Die Suche nach Mitarbeitern wurde teilweise stärker fokussiert, die Einstellungskriterien wurden konkretisiert. Wichtig ist für den Migros-Genossenschafts-Bund, gerade im Online-Bereich stets auf dem Laufenden zu bleiben. „Der Wind auf dem Markt ist in den letzten Jahren rauer geworden, entsprechend sind auch die Ansprüche gestiegen. Mithilfe von XING und kununu werden wir unseren Bewerbungsprozess weiterhin optimieren und an unserem positiven Image als Arbeitgeber mitwirken“, sagt David Girod.

Erfahren Sie mehr über die E-Recruiting-Produkte von XING: [recruiting.xing.ch](https://recruiting.xing.ch) · [e-recruiting@xing.com](mailto:e-recruiting@xing.com)

XING AG · Dammtorstrasse 30 · 20354 Hamburg · Deutschland · Tel.: +41 41 662 02-01 · [www.xing.com](https://www.xing.com)