

MIDRANGE

MAGAZIN

05
2010

IT-Konzepte und Wissen für POWER-Systeme im Unternehmensnetzwerk

Innovativ und günstiger als Microsoft

Kollaboration mit Lotus

HR-Trend: Arbeitswelt im Wandel
Fit für die Zukunft

Weg vom Papier
Digitale Archivierung

305819198E · ISSN 0946-2880 · B 30465 · AUSGABE 231 · € 13,- · CHF 25,-

urn:nbn:de:hbz:5:1-63842-p0011-9



EGL Libraries
**Anwendungs-
bausteine**

API-Programmierung
**CEE-API-Datums-
aufbereitung**

Messe

PERSONAL  2010

CANCOM baut beim Recruiting auf fecher

Die ideale Besetzung

Die Anforderungen an Mitarbeiter in IT-Projekten sind so zahlreich wie Sand an den Stränden von Mallorca, pflegt Georg Völkl zu sagen. Dem Geschäftsführer von Novodrom People Value Service nimmt man ab, dass er weiß, wovon er spricht: Die CANCOM-Gruppe, zu der sein Personalbeschaffungsunternehmen gehört, ist ein großes Systemhaus in Deutschland.

Fast zwei Drittel der über 2.000 Mitarbeiter in Deutschland, Österreich und Großbritannien arbeiten im rapide wachsenden Geschäftsbereich Professional Services. Durch die Ende 2009 abgeschlossene Einführung der E-Recruiting-Lösung hunter und eine systematische Nutzung von Internet und Intranet ist CANCOM seinem Fernziel näher gekommen, unter der Vielzahl von Mitarbeitern und externen Bewerbern für jedes Kundenprojekt die ideale Besetzung zu finden.

„In kaufmännischen Berufen ist die Frage nach der Qualifikation rasch beantwortet, da geht es meist um Grundwissen“, erläutert Völkl. „Aber bevor ich jemanden an eine HiPath-Telekommunikationsanlage heranlassen kann, muss ich sicher gehen, dass er alle notwendigen Zertifizierungen besitzt.“ Darauf bestehen natürlich auch die Kunden von CANCOM, unter denen sich viele renommierte Unternehmen wie Siemens, Fraport oder führende Großbanken finden. Zusätzlich zur fachlichen Qualifikation fordern diese häufig auch spezielle Branchenerfahrung oder Fremdsprachenkenntnisse, die über die obligatorische englische Sprache hinausgehen – etwa Spanisch oder Französisch bei Mitarbeitern, die an einem internationalen User Help Desk eingesetzt werden.

Um diese Komplexität bei 40 bis 50 Bewerbungen pro Tag zu bewältigen, hatte CANCOM zum Jahresbeginn 2009 die Recruitment-Lösung hunter von fecher eingeführt. „Mehr als zwei Tage

Schulung haben wir nicht gebraucht, um das Laufen zu lernen“, erinnert sich Völkl, nicht ohne hinzuzufügen: „Das Rennen lernen wir seitdem in der Praxis. Mit dem System kann man zwei Jahre lang arbeiten und hat immer noch neue Ideen.“ Zur Produkteinführung erfassten sieben Mitarbeiter in der Personalgesellschaft und im zentralen Recruiting 4.500 relevante Bewerbungen nach. Aus Sicht des Geschäftsführers hat sich der Aufwand gelohnt. Dank der Software sei es nun ein Leichtes, in einem Projekt etwa alle Bewerbungen älter als 31.12.2009 für eine bestimmte Stelle auszuwählen, den Bewerbern einen personalisierten Brief zu schreiben und gleich eine Wiedervorlage hinzuzufügen. „Die Zeitersparnis ist erheblich“, so das Urteil.

Verwaltung der Qualifikation

Die Einführung der zuvor hauptsächlich bei Personalberatern eingesetzten Software verlief ausgesprochen problemlos. „Die Wahl einer kleinen, aber feinen Softwareschmiede hat sich absolut bewährt“, sagt Völkl, der besonders den direkten Draht zu den zuständigen Mitarbeitern lobt. Als es in der Anfangszeit doch einmal technische Probleme gab, waren die Entwickler sogar am Wochenende jederzeit ansprechbar. „Bei fecher sind wir keine Nummer, da kennt man uns und hinterfragt unsere Wünsche auch schon einmal kritisch, damit das Optimum dabei herauskommt.“ So gelang es, viele Anregungen von CANCOM bei der laufenden

Weiterentwicklung von hunter umzusetzen und in die Standard-Software zu integrieren.

Ausblick

In Zukunft soll die Software CANCOM auch beim Nachweis der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) unterstützen. Völkl und seine Mitarbeiter entwickeln dazu unter anderem gerade einen strukturierten Fragebogen zur Dokumentation des Bewerbungsgesprächs: „In den zukünftig geplanten Ausbaustufen steckt noch viel Potenzial.“

Dabei ist dem Manager wichtig, dass er die Software selbst sehr weitgehend an seine Bedürfnisse anpassen kann. Hierzu zählen eigene Reports, die sich nach Bedarf ziehen lassen, ebenso wie die Gestaltung aller Drucksachen, die für den Auftraggeber bestimmt sind. So hat er sich etwa verschiedene individuelle Versionen der hunter-Funktion „Vertraulicher Bericht“ eingerichtet, die dazu dienen, einem potenziellen Kunden den angebotenen Mitarbeiter zu präsentieren – ganz nach Bedarf mal mit, mal ohne Foto oder auch anonym.

„Der große Vorteil der Lösung ist, dass wir im Kontakt mit dem Bewerber wie dem Kunden sehr viel schneller geworden sind“, fasst Völkl zusammen. „In jeder Bewerbung steckt eine Chance. hunter hilft uns dabei, diese Chance zu realisieren.“ **Eberhard Fecher ■**

fecher e. Kfm., Rodgau



www.fecher.eu