



PROFESSIONELL KÖNNEN NUR DIE „GROSSEN“?

Rimage Europe zeigt mit Haufe, wie es anders geht

AUF EINEN BLICK

AUSGANGSSITUATION:

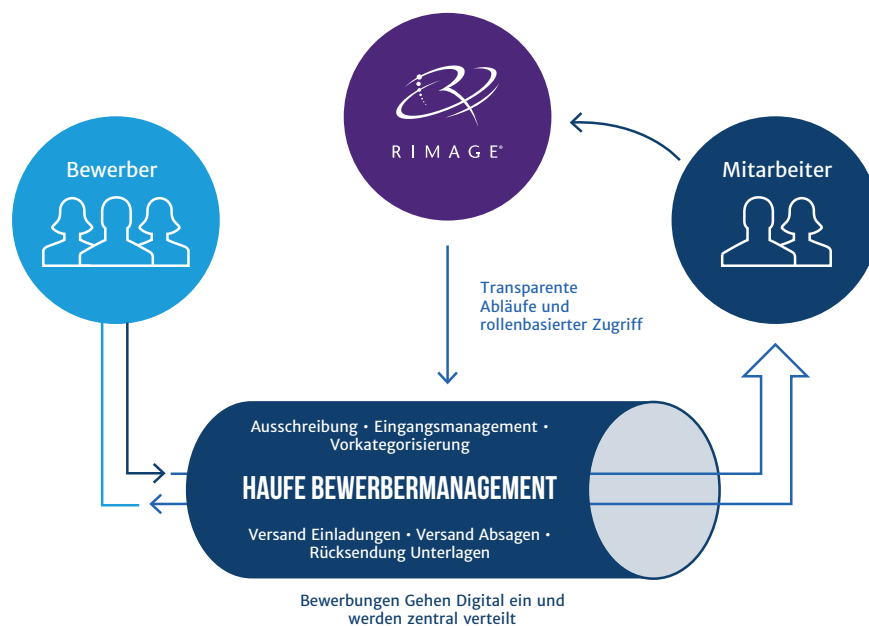
- Professionalisierung der Bewerberkommunikation
- Reduzierung des administrativen Aufwands
- Besserer und schnellerer Überblick über die eingegangenen Bewerbungen

LÖSUNG:

Haufe Bewerbermanagement

ERGEBNIS:

Der Rimage Corporation ist es jetzt wesentlich schneller möglich, aus den Bewerbern den passenden zukünftigen Mitarbeiter zu filtern. Zudem bietet das System gerade in Hinblick auf das AAG rechtssicherheit im Umgang mit Bewerbungen.



Bei „professionellem Bewerbermanagement-Software“ denken die meisten, dass so etwas nur für wirklich große Unternehmen von Interesse ist. Das Beispiel der Rimage Europe GmbH zeigt aber, dass eine solche Lösung auch für Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern durchaus eine sinnvolle Unterstützung sein kann. Die Personalabteilung der Rimage Europe GmbH arbeitet mit Hilfe der Software deutlich schneller arbeiten und kann sich auf das Wesentliche

konzentrieren. Außerdem führt die professionelle Bewerberkommunikation zu einer verbesserten Außenwirkung. Dank des Haufe Bewerbermanagements.

Insgesamt 42 Mitarbeiter arbeiten für die Rimage Corporation in Europa, 37 davon in Deutschland. Das Unternehmen ist global tätig und bietet Systeme für die vollautomatische, individuelle Produktion optischer Speichermedien wie CDs, DVDs oder Blu-ray Discs™.

Zuständig für alle Beschäftigten in Europa ist Dörte Schneider. Als Personalleiterin war sie bis vor kurzem allein im gesamten Personalbereich. Neben vielen anderen Tätigkeiten gehört auch das Recruiting zu ihrem Aufgabenbereich.

GESUCHT WIRD:

DAS KARIERTE MAIGLÖCKCHEN

Geht man rein nach den Zahlen der Vakanzen und der darauf eingehenden Bewerbungen, dann klingen diese zunächst einmal nicht sonderlich groß: Ja nach Position sind es jährlich 20 bis 50. Bei den Initiativbewerbungen genügen sogar zwei Hände, um sie abzuzählen. Aber – bei der Rimage Corporation geht es nicht um die Quantität der Bewerber. Es geht um deren Qualifizierung:

„Für mich war es ein riesengroßer Schritt, dass wir nun die Möglichkeit haben, bereits im Online-Tool eine Vorselektion der Bewerbungen durchzuführen.“

Dörte Schneider

Das Unternehmen ist mit Eigenentwicklungen von Hardware und Software in einem absoluten Nischenbereich tätig.

„Natürlich brauchen wir Leute, die sich mit den Standards wie Windows auskennen und ein grundsätzliches Verständnis für Software und Technik haben, aber wir suchen keine spezialisierten Softwareentwickler oder Netzwerk-Spezialisten. Das wäre zu wenig“, erklärt die Personalleiterin. Das Unternehmen ist vornehmlich auf der Suche nach Generalisten. Da in Europa vor allem Service- und Vertriebs-Funktionen durchgeführt werden, sollten die

Mitarbeiter von allen technischen Bereichen etwas Ahnung haben und darüber hinaus teilweise auch Vertriebserfahrung mitbringen.

„Wir suchen Techniker, die aus dem Duplikations- oder dem Büro-maschinen-Umfeld kommen. Die sprichwörtlichen karierten Maiglöckchen. Damit schränkt sich der Kreis der Bewerber enorm ein“, so Dörte Schneider. Und schon ist klar, warum das Bewerbermanagement bei Rimage keine leichte Aufgabe ist, die man nebenbei erledigen kann.

NUR NICHTS ÜBERSEHEN

Bis zu einem gewissen Punkt, hatte Dörte Schneider eingehende Bewerbungen immer manuell erfasst. „Aber dann wurden wir umstrukturiert und haben gleich acht oder neun Stellen ausgeschrieben. Ich wusste, das schaffe ich alleine nicht.“ Das gesamte Bewerbermanagement, von der Stellenausschreibung und deren Platzierung bis zur Bearbeitung der eingehenden Bewerbungen wäre in der vorgegebenen Zeit nicht realisierbar gewesen, vorausgesetzt, die Bewerber sollen in angemessener Form und in einem angemessenen Zeitrahmen Rückmeldung bekommen.

„Außerdem wollte ich nicht das Risiko eingehen, dass ich mich im administrativen Wust verliere und dabei eine interessante Bewerbung übersehe oder zu spät beantworte“, so Dörte Schneider. Rimage hatte bereits Erfahrung mit Haufe-Produkten deshalb erkundigte sich die Personalleiterin, nachdem sie sich die Software von drei anderen Anbietern angesehen hatte, nach dem Haufe Bewerbermanagement. „Das passte gut zu unserer Größe und unserer Struktur“, nennt sie den Grund für ihre finale Entscheidung.

Die neue Software sollte einerseits sinnvolle Funktionen haben und andererseits nicht zu teuer sein.

3:0 FÜR HAUFE

Seit Anfang 2010 setzt Rimage Europe auf das Haufe Bewerbermanagement und hat drei große Vorteile erkannt:

„Für mich war es ein riesengroßer Schritt, dass wir nun die Möglichkeit haben, bereits im Online-Tool eine Vorselektion der Bewerbungen durchzuführen“, so die Personalleiterin.

Der zweite Vorteil: Das Online-Formular. Dieses wird zum einen über die Karriereseite der Rimage-Homepage, zum anderen über entsprechende Links in Online-Stellenbörsen gezielt eingesetzt. Rund 80 Prozent der Bewerbungen gehen inzwischen über dieses Formular ein. Nur noch ein kleiner Teil kommt per E-Mail.

„Heute sehen wir alles auf einen Blick. Und wir können durch vorab definierte Fragen Vorkategorisierungen vornehmen.“

Dörte Schneider

Vor dem Haufe Bewerbermanagement sah das komplett anders aus. Bewerber schickten häufig ihre Unterlagen per E-Mail oder Post, oder standen manchmal sogar persönlich mit ihrer Bewerbermappe vor der Tür. Die Folge: Dörte Schneider musste E-Mail-Bewerbungen ausdrucken und verteilen, die postalischen Bewerbungsmappen jeweils wieder zurücksenden. Seit der Softwareeinführung landen Bewerbungsmappen gar nicht mehr



„Ein guter Nebeneffekt ist, dass wir durch die Software viel Papier einsparen konnten. Zwar drucken wir ab und zu noch etwas aus. Aber wir haben nicht mehr die Berge an Bewerbungen.“

Dörte Schneider

auf ihren Schreibtisch und die wenigen Bewerbungs-E-Mails können direkt aus dem Posteingang in das System hochgeladen werden. Der dritte Vorteil ist der gute Überblick. Die Software zeigt immer den aktuellen Stand jeder einzelnen Bewerbung an. Für diese Vorteile haben sich die Vorarbeiten vor der Einführung des Systems mehr als gelohnt: „Ich habe einige Zeit dafür verwendet, um alle Standardtexte auf Deutsch und Englisch zu erstellen“, so Dörte Schneider. „Aber sobald alles steht, stellt das System eine wirkliche Erleichterung dar. Heute sehen wir alles auf einen Blick. Und wir können durch vorab definierte Fragen Vorkategorisierungen vornehmen.“

„KLARE KRITERIEN – SCHNELLE ERGEBNISSE

Vorkategorisierungen bedeutet aber nicht, dass die Personalentscheidung von der Software durchgeführt wird. Es geht also nicht um automatisiertes Matching. Sie helfen den Entscheidern dabei, den Kreis der Bewerber zielgerichteter einzugrenzen.

„Wir haben Positionen, bei denen Englischkenntnisse absolut unerlässlich sind. Bei diesen können wir die Frage ‚Sprechen Sie Englisch?‘ einstellen und definieren, dass eine negative Antwort ein K.O.-Kriterium darstellt“, erklärt die Personalleiterin. Alle Bewerbungen, die erforderliche Kriterien nicht enthalten, werden im System besonders gekennzeichnet. Dörte Schneider kann dann entscheiden, ob diese Bewerber gleich eine Absage erhalten oder ob es vielleicht sinnvoller ist, für

einen Kandidaten ohne Englischkenntnisse etwa einen Englischkurs zu finanzieren, weil er in allen anderen Bereichen der ideale Kandidat ist und alle wichtigen Kenntnisse mitbringt.

Rimage nutzt das Haufe Bewerbermanagement in den Sprachversionen Deutsch und Englisch. Zum einen, weil natürlich nicht alle europäischen Mitarbeiter Deutsch sprechen, zum anderen, weil Englisch Firmensprache ist und auf internationalen Meetings und in Projektgruppen als Hauptsprache verwendet wird. Als Dörte Schneider Verkäufer für Frankreich und England suchte, veröffentlichte das Unternehmen die Stellenausschreibungen auf Deutsch und Englisch. Auch die weitere Kommunikation mit den Bewerbern erfolgte dann wahlweise in diesen beiden Sprachen. Mit dem Haufe Bewerbermanagement kein Problem.

WENIGER PAPIER IST MEHR SICHERHEIT

„Ein guter Nebeneffekt ist, dass wir durch die Software viel Papier einsparen konnten“, nennt Dörte Schneider einen weiteren Pluspunkt. „Zwar drucken wir ab und zu noch etwas aus. Aber wir haben nicht mehr die Berge an Bewerbungen. Bei zehn oder 20 Bewerbungsmappen hatten wir früher ordentlich viel auf dem Tisch liegen.“

Auch der Umstand, einen Fachvorgesetzten immer wieder auf eine Bewerbung ansprechen zu müssen entfällt. Ebenso wie die Gefahr, dass Unterlagen einfach verschwinden. Im System wird der genaue Bewerber-

status dokumentiert und damit auch festgehalten, wo noch eine Rückmeldung aussteht.

„Zu Dokumentationszwecken – gerade mit Blick auf das AGG – ist das sehr wichtig“, sagt die Personalleiterin. „Durch die Software haben wir eine komplette Dokumentation über die Stelle, das Anforderungsprofil, die Stellenausschreibung, die Bewerbungen, die Kategorisierungen und die Ablehnungsgründe und können das wiederum komplett auf das Anforderungsprofil referieren“, erläutert sie. Für etwaige gerichtliche Auseinandersetzungen liegt eine ausführliche und vor allem vollständige Dokumentation vor. „Das gibt uns Sicherheit – auch wenn zum Glück noch kein solcher Fall vorgekommen ist.“

„Durch die Software haben wir eine komplette Dokumentation über die Stelle, das Anforderungsprofil, die Stellenausschreibung, die Bewerbungen, die Kategorisierungen und die Ablehnungsgründe und können das wiederum komplett auf das Anforderungsprofil referieren“

Dörte Schneider

VERBESSERTE AUSSENWIRKUNG

Nach zwei Jahren Einsatz des Haufe Bewerbermanagement zieht Dörte Schneider eine mehr als positive Bilanz: „Die grundlegende Verbesserung war die enorme Zeitersparnis.“ Durch die teilautomatisierte Kommunikation tritt die Rimage Cooperation nun wesentlich schneller mit Bewerbern in Kontakt. Das heißt: Bewerber erhalten sofort eine Eingangsbestätigung und nicht



„Es geht darum, den richtigen Kandidaten zu finden. Auf die können wir uns heute wesentlich besser und früher konzentrieren. Wir haben einfach schneller den Kopf frei für die interessanten Bewerber.“

Dörte Schneider

erst nach einigen Tagen. „Das hat einfach eine bessere Außenwirkung und hinterlässt beim Bewerber einen professionelleren Eindruck,“ sagt sie und ergänzt: „Wir sind eine Firma, die im IT-Bereich unterwegs ist. Da können wir nicht unsere Einladungsschreiben oder Absagen als Word-Serienbriefe verschicken. Das ist unprofessionell und spiegelt nicht unser Unternehmensimage wider.“ Und genau zu dieser verbesserten Außenwirkung habe das Haufe Bewerbermanagement durchaus beigetragen.

DER RICHTIGE SOLL ES SEIN

Auch das Management des Unternehmens hat die Umstellung auf die neue Software sehr positiv aufgenommen. Nachdem man sich daran gewöhnt hatte, dass man statt einem Mappenstapel nun nur noch einen Link zugeschickt bekommt, stand vor allem die Zeitersparnis im Vordergrund.

„Und es hat dazu beigetragen, dass das Feedback der Vorgesetzten viel schneller kommt“, nennt Dörte Schneider einen zusätzlichen Vorteil.

Die Zeitspanne von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung hat sich zwar mit der Softwareeinführung kaum verringert. Aber das war auch gar nicht das Ziel: „Es geht darum, den richtigen Kandidaten zu finden“, sagt Dörte Schneider. Der Weg über dorthin dauert einfach seine Zeit. Aber diese richtigen Kandidaten werden nun eben deutlich schneller und einfacher unter all den Bewerbern herausgefiltert – und vor allem mit einem zeitnahen Feedback versehen. „Auf die können wir uns heute wesentlich besser und früher konzentrieren. Wir haben einfach schneller den Kopf frei für die interessanten Bewerber.“



DER ANWENDER

Die Rimage Corporation wurde bereits 1979 in den USA gegründet. Das Unternehmen bietet Systeme für die vollautomatische, individuelle Produktion optischer Speichermedien wie CDs, DVDs oder Blu-ray Discs™.

Institution:
Rimage Europe GmbH

Branche:
Technologie

Standort:
Dietzenbach

Mitarbeiter:
42

www.rimage.com



JETZT INFORMIEREN

 00800 55 99 55 00

 kontakt@haufe.com

 [www.haufe.com/
talentmanagement](http://www.haufe.com/talentmanagement)

