



DIE MEKTEC EUROPE GMBH SETZT AUF DAS BEWERBERMANAGEMENT VON HAUFE



DER ANWENDER

Die Mektec Europe GmbH ist eine europäische Tochtergesellschaft des weltweit operierenden Herstellers flexibler Leiterplatten, Nippon Mektron, mit Produktionsstandorten in Deutschland (Berlin, Erkelenz), Ungarn (Pécel) und in der Tschechischen Republik (Budweis).

Institution:
Mektec Europe GmbH

Branche:
Produktion

Standort:
Weinheim

Anzahl der Mitarbeiter:
rund 1.200

www.mektec.de

Talentmanagement professionalisieren – hochqualifizierte Mitarbeiter per Mausclick.

Eine selbst entwickelte Datenbank kann nur so stark sein wie ihr schwächstes Glied. Und genau an diesem Punkt war die Mektec Europe GmbH angekommen. Im März 2011 war im Hause des Herstellers für flexible Leiterplatten klar: Das System, mit dem man bis dato das Bewerbermanagement bewältigt hatte, wurde dem Ansturm nicht mehr gerecht. Immer öfter kam es dazu, dass Bewerbermappen liegen blieben oder man zu lange auf entsprechende Antworten wartete. Kurz: Der Umgang mit und damit auch die Weiterverarbeitung von Bewerbungen war alles andere als optimal. Für ein Unternehmen, das stets auf der Suche nach hoch qualifizierten Mitarbeitern ist,

kann sich eine solche Situation schnell zu einem wirklichen Problem entwickeln. Um das gar nicht erst entstehen zu lassen, entschied man sich bei Mektec, nach einem professionellen Bewerbermanagement zu suchen und fand mit Haufe exakt die richtige Lösung.

Die Kunden der Mektec Europe GmbH kommen aus der Automobilindustrie, der Medizintechnik, der Telekommunikation und der Konsumgüterindustrie. In Deutschland beschäftigt das Unternehmen rund 1.200 fest angestellte Mitarbeiter und weitere Zeitarbeitnehmer. Mektec stellt flexible Leiterplatten her und unterstützt seine Kunden dabei, diese optimal in deren Wertschöpfungskette zu integrieren. Im Wesentlichen geht es darum, neue Funktionen in Produkte zu integrieren, Gewicht und Volumen zu reduzieren und die Anzahl der Bauteile zu verringern. Hierfür sind hochqualifizierte Mitarbeiter unabdingbar.



DIE MEKTEC EUROPE GMBH SETZT AUF DAS BEWERBERMANAGEMENT VON HAUFE

Doch genau das stellte die Verantwortlichen vor ein Problem. Die im Hause entwickelte Datenbank zur Bewerberverwaltung konnte die steigende Anzahl der Interessenten nicht mehr bewältigen. „Aber irgendwann kam es an seine Grenzen. Die Bewerbungen wurden zu zahlreich“, sagt André Schütte, Personalmanager bei Mektec. 700 bis 800 Bewerbungen – diese strukturiert, systematisch und schnell zu bearbeiten, darauf war das System nicht ausgelegt. Probleme wie liegen gebliebene Bewerbungsmappen waren nur ein Teil der Herausforderung: „Wir haben dann immer auf eine Rückinfo gewartet, aber wussten nie genau, wo sich die Bewerbung wirklich befindet“, so Schütte. „Außerdem konnten nicht zwei Personen gleichzeitig auf die Datei zugreifen“. Also beschloss man, sich nach einer Lösung umzusehen. Und sehr schnell fand man diese im Bewerbermanagement von Haufe.

SAAS – EINE IDEALLÖSUNG, JEDERZEIT ERWEITERBAR

Die Anforderungen, die André Schütte an die Software seiner Wahl stellte, waren relativ klar: Sie sollte zum einen nicht zu komplex sein und sich leicht bedienen lassen, zum anderen musste sie die bereits bestehenden Prozesse innerhalb des Unternehmens abdecken. Seit 2011 nutzt die Mektec Europe GmbH Haufe als Software-as-a-Service (SaaS) und bearbeitet inzwischen knapp 300 Bewerbungen reibungslos.

Besonders die Flexibilität des Programms wird von den Verantwortlichen geschätzt. Das HR-Team hat jederzeit und von beiden deutschen Standorten in Weinheim und Erkelenz Zugriff auf das webbasierte System. Sie loggen sich über den persönlichen User-Account ein und können dann alle Bewerbungen einsehen, Notizen hinterlegen oder eine Kommunikation mit einem Bewerber anstoßen. Über einen eigenen Admin-Account ist es jederzeit möglich, etwa Auswahllisten zu erweitern oder neue Nutzer anzulegen. Die Flexibilität der Software lässt eine Optimierung der Abläufe auch dann zu, wenn noch gar nicht alle Abteilungen mit ihr arbeiten: Derzeit ist es (noch) so, dass ein Linienvorgesetzter der Mektec GmbH eine Vakanz auf konventionellem Wege meldet: Er füllt ein Formular aus, das die künftigen Aufgaben, benötigten Qualifikationen und den Bedarfstermin für einen neuen Mitarbeiter enthält. Dieses Formular geht an die Personalabteilung, die Geschäftsleitung und den Betriebsrat. Sobald hier eine Freigabe für die Anforderung besteht, erstellt die Personalabteilung die Stellenausschreibung. Und genau hier setzt die Software in diesem Fall an.

Nachdem die Ausschreibung im System hinterlegt ist, wird sie automatisch auf der Webseite veröffentlicht. Je nach Zielgruppe und Einstellung des Systems wird darüber hinaus eine Anzeige in einer Onlinestellenbörse oder Tageszeitung veröffentlicht.

ONLINE ALS IDEALFORM

Genau dies ist es auch, was sich André Schütte von der Software gewünscht hat. „Auf diese Weise sind alle Bewerberdaten schon erfasst und wir können in der Personalabteilung eine Vorauswahl treffen und die passenden Bewerbungen an die Linienvorgesetzten weiterleiten“, erklärt er den Prozess.

Alle digitalen Stellenanzeigen sind mit einem entsprechenden Link oder einem Bewerber-Button versehen. Eine E-Mail Adresse für Bewerbungen wird nicht mehr hinterlegt. Dies hält den Bearbeitungsaufwand klein und hilft Schütte und seinem Team dabei, den Überblick zu behalten. Zwar gehen immer noch ab und zu Bewerbungen auf postalischem Weg ein. Deren Zahl ist aber überschaubar.

Nach der Erstausswahl durch die HR-Verantwortlichen werden die Bewerbungen den Linienvorgesetzten zur Verfügung gestellt. Diese schreiben ihre Kommentare und Anmerkungen direkt in das System und leiten damit auch sofort die nächsten Schritte – also Absage oder Einladung zum Vorstellungsgespräch – ein. Der gesamte Ablauf ist für Schütte und seine Kollegen damit übersichtlicher und stringenter geworden. Die unternehmensinternen Prozesse blieben von der Einführung der Software weitestgehend unberührt, was umständliche und langwierige Schulungen obsolet machte. Dazu kommt, dass alle Ergebnisse – etwa von Bewerbungsgesprächen – sofort für alle Beteiligten zur Verfügung stehen.



DIE MEKTEC EUROPE GMBH SETZT AUF DAS BEWERBERMANAGEMENT VON HAUFE

EIN VORTEIL FÜR ALLE

Das Fazit des Personalexperten:

„Seit wir das Haufe Bewerbermanagement einsetzen, hat sich der Zeitaufwand in der Personalabteilung deutlich reduziert.“ Die Zeitersparnis ergab sich vor allem durch den hohen Anteil der Online-Bewerbungen.

„Das ganze Papier ist weg. Wir können deutlich schneller reagieren und haben dadurch vielleicht einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Arbeitgebern.“ Seiner Erfahrung nach ist es zudem hilfreich, dass die Mektec-Personalmanager nun einen standortübergreifenden Zugriff auf die Bewerbungen haben und auch die Kollegen bei telefonischen Rückfragen von Bewerbern vertreten können. Schon während des Telefonats könnten die Personalmanager die Unterlagen einsehen und erkennen, mit wem sie es überhaupt zu tun haben und was bislang mit dem Bewerber besprochen wurde, erläutert Schütte und fasst zusammen: „Mit dem Haufe Bewerbermanagement haben wir ein Tool, über das wir alles steuern können.“

DER NÄCHSTE SCHRITT IST DER TABLET-PC

Die Mektec GmbH will sich in der eingeschlagenen Richtung weiter entwickeln. Derzeit befindet man sich mit Tablet-PCs in einer Testphase.

„Dadurch, dass alle Bewerbungen nun online zur Verfügung stehen, können wir auch per iPad darauf zugreifen und müssen nicht vor dem Gespräch die Bewerbungen ausdrucken, um sie in den Händen zu halten. Zusätzlich können wir nun unsere Notizen im Vorstellungsgespräch direkt online vermerken“, sagt André Schütte. Dabei sei etwa ein iPad deutlich besser für Gesprächssituationen geeignet als ein Laptop. „Es kommt nicht gut an, wenn das Laptop mit seinem hochgeklappten Bildschirm zwischen Bewerber und Personaler steht, sozusagen eine Barriere darstellt“. Ein Tablet-PC wirke dagegen viel offener. „Das ist deutlich persönlicher für den Bewerber“, sagt Schütte.

JETZT INFORMIEREN

 +49 89 895 172 44

 kontakt@haufe.com

 www.haufe.com/talentmanagement

DIE HERAUSFORDERUNG

- + Einfaches Handhaben einer stetig zunehmenden Zahl an Bewerbungen
- + Standortübergreifender Zugriff auf Bewerbungen
- + Unkomplizierte Softwarelösung mit Archivierungsfunktion und Überblick über den Status der Bewerbungen
- + Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis

DIE LÖSUNG

- + Modul Bewerbermanagement der Haufe Talent Management Software

DAS ERGEBNIS

- + Der hohe Anteil an Online-Bewerbungen reduziert den Bearbeitungsaufwand in der Personalabteilung
- + Einfache, klare und überschaubare Abläufe
- + Mehr Schnelligkeit und Transparenz im Rekrutierungsprozess
- + Einfache Zugriffsmöglichkeiten auch für Linien-vorgesetzte
- + Reduziertes Papieraufkommen
- + Mobile Nutzung auf dem Tablet-PC