

Success Story

GFKL

Einführung von softgarden.taloom als E-Recruiting- und Bewerbermanagement-Software



Die **GFKL Financial Services AG (GFKL)** ist ein Finanzdienstleister für modernes Forderungsmanagement in den Geschäftsbereichen Inkasso und Software, mit rund 1.300 Mitarbeitern und Stammsitz in Essen. Die Unternehmensgruppe erhält rund 5.000 Bewerbungen im Jahr. Anfang 2008 entschied sich **GFKL**, das E-Recruiting- und Bewerbermanagement-System **taloom** der softgarden GmbH einzuführen.

Die von **GFKL** bis zu diesem Zeitpunkt eingesetzte Bewerbermanagement-Lösung, bot keine Schnittstellen zur Website des Unternehmens. Bewerbungen mussten manuell erfasst werden. Zudem konnten Stellenanzeigen nicht direkt auf Online-Stellenbörsen wie monster oder StepStone geschaltet werden. „Wir wollten in 2008 unser bestehendes Bewerbermanagement auf eine moderne E-Recruiting Lösung umstellen. Die aktive Nutzung des Internets war uns dabei sehr wichtig.“, berichtet Franz Walch, Leiter Konzern-Personalmanagement der **GFKL**. Weitere Ziele waren die Vereinheitlichung und Professionalisierung des Bewerbermanagement-Prozesses sowie ein umfassendes Berichtswesen. Dies insbesondere zur Effizienzmessung und Überprüfung der Investitionen in das Personalmarketing, also die Schaltung von Stellenanzeigen in Online- und Offline-Medien. Da die **GFKL**-Gruppe in ihren Gesellschaften permanent Spezialisten im Forderungsmanagement und der IT sucht, sollten zudem neue Wege möglich sein, um interessante Kandidaten aus einem **talentpool** heraus auf vakante Positionen ansprechen zu können.

Success Story

Konzeption / Pflichtenheft / Vertrag

Der Implementierungsphase des Systems ging eine intensive Konzeptionsphase voraus. „Um unsere Investitionen zu sichern, haben wir zunächst einen Kickoff-Workshop mit softgarden durchgeführt, in dem unsere Anforderungen dargestellt und mit dem System abgeglichen wurden.“, so Franz Walch. Anschließend wurde ein Pflichtenheft durch softgarden erarbeitet und in einer intensiven Überarbeitungsphase durch den Projektleiter bei **GFKL**, René Milbrett, finalisiert. Das Pflichtenheft – in der softgarden-Sprache auch Implementation Workbook genannt – beschreibt alle notwendigen Anpassungen des Systems.

So werden beispielsweise die einzelnen Zugriffsrechte der Benutzer des Systems, die Bewerbermanagement-Prozesse, die Stellenanzeigen-Vorlagen, die Briefvorlagen für die Korrespondenz mit den Bewerbern und weitere Details festgehalten. Nach Fertigstellung des Pflichtenheftes wurde der Hauptvertrag zwischen **GFKL** und softgarden unterzeichnet. Dieses Vorgehen beansprucht in der frühen Phase vor Vertragsunterzeichnung erhebliche Ressourcen. Jedoch konnte so die Einführung der Software in nur wenigen Wochen realisiert und Nachkalkulationen während des Projektes vermieden werden.

Mitte März wurde der Vertrag samt Pflichtenheft unterschrieben und der Startschuss für die Implementierung gegeben. Für die Realisierung wurde ein Projektfahrplan mit konkreten Meilensteinen vereinbart.

Implementierungsphase

Da sich **GFKL** für die Enterprise Edition von softgarden **taloom** entschieden hatte, wurde das Standard-System individuell für **GFKL** aufgesetzt und gemäß Pflichtenheft umfassend angepasst. „Hier steckt der Teufel im Detail.“, sagt Dominik Faber, Gründer und Geschäftsführer der softgarden GmbH. „Nur wenn auch die Details im Recruiting-Prozess auf das Unternehmen abgestimmt werden, können Einsparungen bei der Administration sowie Synergien durch ein zentralisiertes Recruiting erreicht werden. Immerhin ist der Recruiting-Prozess für wissensintensive Unternehmen die Königsdisziplin. Ein Auto fährt nicht ohne Treibstoff, ein wissensintensives Unternehmen funktioniert nicht ohne Mitarbeiter.“

Success Story

Wesentliche Merkmale der E-Recruiting Lösung für GFKL

Vereinheitlichung der Prozesse

Zur **GFKL**-Gruppe gehören mehrere Gesellschaften, die alle in die E-Recruiting Lösung integriert werden können. Derzeit sind 11 Gesellschaften an mehreren Standorten im System vertreten. Die Lösung wurde so aufgesetzt, dass weitere Gesellschaften ohne großen Aufwand integriert werden können. Das Bewerbermanagement wird im Wesentlichen zentral durch die Personalabteilung der **GFKL**-Holding als Shared Service Center für die **GFKL**-Gesellschaften durchgeführt. Mit Einführung der E-Recruiting Lösung können auch die Prozesse für das Bewerbermanagement der gesamten Gruppe vereinheitlicht werden.

Bewerberportal auf der Homepage der GFKL

Wesentlicher Bestandteil einer E-Recruiting Lösung ist die Rekrutierung neuer Mitarbeiter über die Website des Unternehmens. softgarden hat für **GFKL** eine sogenannte Branded Career Website entwickelt. Diese bietet Bewerbern die Möglichkeit aktuelle Stellenangebote einzusehen und sich online über ein Bewerbungsformular konkret auf eine Position sowie initiativ zu bewerben. In einem personalisierten Bereich können Bewerber ihre Bewerbungen bearbeiten, Dokumente wie Zeugnisse und Lebenslauf speichern und aktualisieren. Das Bewerberportal wurde durch softgarden grafisch an den Internetauftritt der **GFKL** angepasst und direkt in die Website des Unternehmens unter der Adresse jobs.gfkl.com integriert. Es beinhaltet ein Redaktionssystem über welches Inhalte auf den Seiten direkt durch die **GFKL** gepflegt werden können. Für interne Bewerbungen innerhalb der **GFKL**-Gruppe wurde die Software zu einem internen Karriereportal weiterentwickelt.

Stellenanzeigen erstellen, veröffentlichen und tracken

Um möglichst viele Bewerber für eine Stelle anzusprechen, werden heute Stellenanzeigen auf mehreren Kanälen veröffentlicht. Unter Kanälen versteht man beispielsweise Online-Jobbörsen wie monster, StepStone oder JobScout24. Über die softgarden Multiposting-Engine **jopo** wurden für **GFKL** verschiedene Schnittstellen zu Online-Jobbörsen eingerichtet. **GFKL** schaltet zudem Stellenanzeigen in Printmedien, die ebenfalls über das System gespeichert werden, um später einen lückenlosen Bericht über die Schaltung der Anzeigen in allen genutzten Kanälen generieren zu können. Zudem soll so die Effektivität der Stellenanzeigen gemessen werden.

Success Story

Oft finden Bewerber Stellenanzeigen auf Jobbörsen wie zum Beispiel monster, jedoch bewerben sich die wenigsten direkt auf diese Stellenanzeigen. Für gewöhnlich suchen die Bewerber zunächst auf der Website des Unternehmens nach weiteren Informationen über die Stelle und das Unternehmen, um sich erst dann direkt über die Unternehmenswebsite auf das Stellenangebot zu bewerben. In diesem Fall sollte das System dennoch erkennen, dass der Bewerber die Stellenanzeige ursprünglich über monster gefunden hat. Die Impression kam über monster, was auch in den Auswertungen entsprechend zu berücksichtigen ist.

Bei der Schaltung von Stellenanzeigen in klassischen Zeitungen wird eine Kennziffer, die sich aus der Stellennummer sowie einer Nummer für die jeweilige Zeitung zusammensetzt, in die Stellenanzeige integriert. Die Nummer 223/11 bedeutet, dass es sich um die Stelle 223 handelt, die in der Zeitung 11 (z.B. WAZ) geschaltet wurde. Bewirbt sich ein Bewerber per Post oder auch online, so muss er stets diese Nummer angeben. Das E-Recruiting System kann somit erkennen, über welche Zeitung die Bewerbung initiiert wurde.

Korrespondenz per E-Mail und PDF

Die Korrespondenz-Vorlagen von **GFKL** wurden komplett in [taloom](#) übertragen. Sowohl die Bewerberkorrespondenz per E-Mail als auch im PDF Format ist abgedeckt. „Da noch ca. 40% der Bewerbungen auf postalischem Wege eingehen, war es wichtig, dass das System auch Briefe generieren kann, die wir dann auf dem jeweiligen Geschäftspapier der Gesellschaft ausdrucken und an den Bewerber versenden können“, sagt Franz Walch von **GFKL**.

Bewerbermanagement-Prozesse

Nachdem eine Bewerbung eingegangen ist, wird diese entlang der vorgeschriebenen Prozesse von **GFKL** bearbeitet. Diese Prozesse wurden in das E-Recruiting System übertragen.

Nach Eingang der Bewerbung erhält der Bewerber zunächst eine automatische Eingangsbestätigung per E-Mail über das System. Postbewerbungen werden bei **GFKL** eingescannt, die Bewerbungsunterlagen zurückgesendet. „Es war mir wichtig, dass alle Bewerbungen elektronisch bearbeitet werden können“ so Franz Walch. Anschließend wird die Bewerbung geprüft und ggf. per E-Mail an einen Fachbereich weitergeleitet. „Somit mussten wir nur die HR Mitarbeiter auf das System schulen. Bewerbungen, die wir an den Fachbereich weitergeben möchten, leiten wir einfach per E-Mail weiter. Für die Mitarbeiter in der Fachabteilung ist diese Vorgehensweise völlig unkompliziert.“, so René Milbrett. Der Fachbereich kann die Bewerbung anschließend über ein Bewertungsformular prüfen und das

Success Story

Feedback direkt an die Personalabteilung zurücksenden. Der bearbeitende Personalreferent wird über das Feedback informiert und kann so den nächsten Schritt anstoßen. „Um bei Bedarf Verantwortliche in den Fachbereichen auf eine noch ausstehende Rückmeldung aufmerksam zu machen, ist es möglich über das System automatisierte Erinnerungen zu versenden.“, berichtet René Milbrett.

Besonderer Wert wurde bei der Implementierung der Prozesse auf den Bewerberpool gelegt. Franz Walch betont: „Auch Bewerbungen, die wir absagen, können zu einem späteren Zeitpunkt wieder interessant für uns sein. Daher fragen wir solche Bewerber, ob Sie Interesse haben, in unserem **talentpool** aufgenommen zu werden. Da der gesamte Prozess per E-Mail läuft, haben wir hier keinen Aufwand. Stimmt der Bewerber der Aufnahme in den Pool zu, speichert **taloom** die Bewerbung längerfristig. Damit unser Bewerberpool stets aktuell ist, werden alle Bewerber in regelmäßigen Abständen durch das System automatisch gefragt, ob sie weiterhin im Pool gespeichert bleiben möchten. Wenn sie nicht oder mit nein antworten werden die Bewerbungen aus dem Pool gelöscht. „Auch gelöschte Bewerbungen bleiben in **taloom** noch 6 Monate gespeichert, um zum Beispiel auf mögliche AGG-Fälle vorbereitet zu sein. Durch die Erfassung aller Ereignisse in **taloom** sind die Bewerbermanagement-Prozesse stets lückenlos dokumentiert.“

Auswertungen

Zu den Berichten gehören unter anderen ein Pipeline-Report, der den gesamten Prozess nach Eingangskanal aufschlüsselt. „Über diesen Bericht können wir sehen, welche Jobbörsen für uns Sinn machen. Der Bericht zeigt beispielsweise an, wieviele der Bewerber, die über monster eingegangen sind, zu einem Gespräch eingeladen werden.“, sagt René Milbrett. Darüber hinaus gibt es Berichte über die Schaltung der Stellenanzeigen, die **GFKL** dazu nutzt, intern Rechnungen an die einzelnen Gesellschaften zu stellen. Der klassische Time-to-Hire-Bericht ist ebenfalls im Umfang enthalten. Für Franz Walch ist dieser Bericht ein wichtiges Instrument, um die internen Prozesse sichtbar zu machen und ggf. zu optimieren.

Die Implementierung des Testsystems auf Basis des Pflichtenheftes wurde durch softgarden innerhalb von 6 Wochen abgeschlossen. Vor der Testphase wurde eine Schulung im Hause von **GFKL** durchgeführt, um die Key-User auf die Funktionalitäten zu schulen. „Durch die Schulung der Key-User schon vor Beginn der Testphase erreichen wir wesentlich bessere Testergebnisse und können so die Qualität der Software steigern.“, berichtet Dominik Faber.

Success Story

Testphase

GFKL hat bereits zu Beginn des Projektes René Milbrett als Projektleiter und Ansprechpartner für softgarden benannt. Aus Sicht des softgarden-Geschäftsführers ist dies ein unverzichtbares Vorgehen. „Wir benötigen auf der Seite des Kunden einen Ansprechpartner, der sich im Unternehmen auskennt, bestenfalls IT-Affinität besitzt und vor allem genügend Zeit für das Projekt mitbringt.“ Hilfreich ist es auch in die Tests Führungskräfte und Dritte einzubeziehen, um so die Anforderungen von verschiedenen Seiten zu überprüfen.

Betrieb

Im Anschluss an die Testphase konnte **taloom** am 21.07.2008 live geschaltet werden, zwei Wochen vor dem im Projektfahrplan vereinbarten Termin.

Heute verfügt ein Key-User bei **GFKL** über die Rechte, Briefvorlagen, Benutzer und Listen selbständig zu verwalten. „Diese Arbeiten sind auch für einen Mitarbeiter der Personalabteilung ohne IT-Kenntnisse sehr leicht durchzuführen.“, bestätigt René Milbrett. Alle anderen Anpassungen des Systems werden über den Support von softgarden abgewickelt.

Fazit

„Die Einführung der E-Recruiting- und Bewerbermanagement-Software hat mir gezeigt, dass Software auch in Time und in Budget implementiert werden kann“, so Franz Walch, Dies ist insbesondere dann möglich, wenn auf beiden Seiten genügend Ressourcen in Konzeption, Implementierung und Testphase zur Verfügung stehen.

Das System ist seit gut einem halben Jahr im Einsatz. Bis Ende Dezember 2008 wurden bereits mehr als 2000 Bewerbungen für über 60 offene Positionen bearbeitet. 26 Mitarbeiter wurden bereits über das neue System eingestellt. Aktuell sind 127 Stellenanzeigen in verschiedenen Jobbörsen geschaltet.

Über 60% aller Bewerbungen gehen über das Bewerberportal der **GFKL**-Homepage ein. Der administrative Auf-

Success Story

wand zur Erfassung von Bewerbungen konnte deutlich reduziert werden - Tendenz steigend.

GFKL ist heute in der Lage, die Effizienz der Online-Jobbörsen zu messen und so das Personalmarketing-Budget effektiver einzusetzen. Mit dem **talentpool** wurde es möglich, qualifizierte Kandidaten für die **GFKL** ansprechbar zu halten.

Die Einführung einer E-Recruiting- und Bewerbermanagement-Software sollte allerdings nicht nur durch bloßes Reduzieren von administrativen Kosten begründet werden. Die Informationen über den gesamten Personalbeschaffungsprozess in einer zentralen Datenbank zu speichern, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor eines Unternehmens. Denn nur so können langfristig Prozesse analysiert, und verbessert werden, um die personalwirtschaftliche Königsdisziplin wissensintensiver Unternehmen - das Recruiting - zu perfektionieren.



softgarden GmbH

Büro Berlin: Albrechtstraße 18, 10117 Berlin // Büro Saarbrücken: Grülingsstraße 10, 66113 Saarbrücken

T +49. 681. 309 80 - 302 // F +49. 681. 309 80 - 303 // www.softgarden.de