



Bewerbermanagement mit Persis. And the winner is...

Die Potentialpark-Studie gilt als der Gradmesser für HR-Sites deutscher Unternehmen. Die Top 30 sind fest in der Hand großer Konzerne. Bis auf eine Ausnahme: Mit einem hervorragenden neunten Rang beweist die Managementberatung zeb eindrucksvoll, dass auch der Mittelstand beim Buhlen um die High Potentials ganz vorne mitmischen kann: Mit Innovationsgeist, besonderem Engagement – und besonderen Software-Lösungen.

Ein tiefes Verständnis für Trends bestimmt nicht nur die Kundenprojekte, sondern auch die internen Prozesse bei zeb. In einer gemeinsamen Initiative rüsten sich HR- und Recruiting-Abteilung für die Zukunft. Als Basis wurde eine Software-Lösung gesucht, die einen modernen Auftritt ermöglicht und zugleich die Verschlinkung interner Abläufe fördert. Ziel: Eine optimierte Personalarbeit mit Mitarbeitern, die ihr Know-how fern des traditionellen „Papierkriegs“ vollständig in die Entwicklung des Unternehmens investieren.

DIE WICHTIGSTEN ANFORDERUNGEN:

- Ein End-to-End System, das einen integrierten Recruiting-Prozess von der Stellenausschreibung über die Online-Bewerbung bis zur Übernahme relevanter Daten in die Personalakte des neuen Mitarbeiters unterstützt.
- Ein webbasiertes System, das es zeb-Beratern auch während ihrer Aufenthalte bei Kundenprojekten jederzeit erlaubt, auf alle benötigten Daten zuzugreifen.
- Und vor allem ein System, das sich an künftige, noch nicht vorhersagbare Entwicklungen flexibel anpassen lässt.

„Persis ist nah am Kunden, prozessual und technologisch innovativ“, begründet Recruiting-Leiter Burkhard Hanke die Entscheidung für den süddeutschen Anbieter. Eine entscheidende Rolle habe darüber hinaus die exzellente Vor-Ort-Betreuung durch den Dienstleister p-manent gespielt. So verlief die Implementierungsphase dank enger Abstimmung zwischen p-manent-Geschäftsführer Dirk Linn auf Anbieterseite und Frank Roleff auf Anwenderseite reibungslos.

PROFESSIONALISIERUNG DER TOOL-LANDSCHAFT.

Schnell wurden die neuen Möglichkeiten angenommen: Führungskräfte, die jederzeit via Online-Zugang benötigte Personaldaten einsehen können und Reportings mit differenzierten Auswertungen per Knopfdruck erstellen lassen. Mitarbeiter, die von deutlich effizienteren und für alle Seiten transparenteren Prozessen für die Abwicklung von Urlaubsanträgen und Seminarplanungen



zeb.rolfes.schierenbeck.associates

Mit feinem Gespür für die Entwicklungstrends in der Finanzwelt erarbeitet die Managementberatung zeb strategische Lösungen für namhafte Kunden aus dem Bank- und Versicherungswesen. Seit der Gründung 1992 ist das Unternehmen stetig gewachsen: Heute beschäftigt zeb mehr als 950 Mitarbeiter an Standorten in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Osteuropa und nimmt im Beratungsbereich für Financial Services eine führende Rolle ein.

Im Internet:
www.zeb.de



High-Level
Human Resource Software

„Bei Persis sitzen offensichtlich Leute, die wissen,
was Personaler brauchen.“

Burkhard Hanke, zeb.rolfes.schierenbeck.associates

profitieren, die Zeugnisse anfordern und Protokolle ihrer Jahresgespräche einsehen können. Und während die Aktenberge und der Aufwand für das Aktenhandling signifikant geschrumpft sind, steigt durch individualisierte Zugangsberechtigungen der Datenschutz.

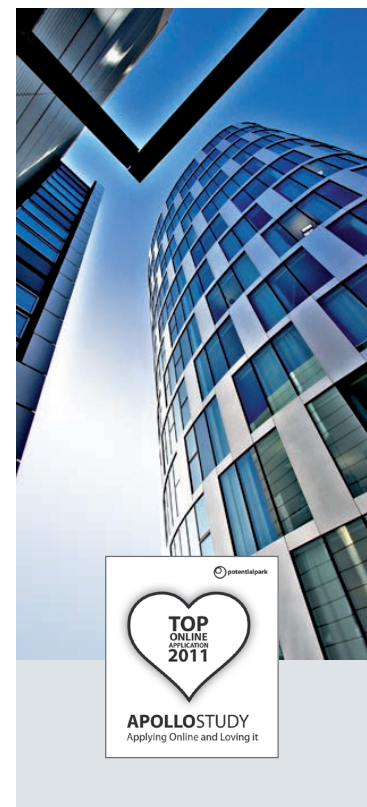
POSITIVES FEEDBACK DER BEWERBER.

Eine Erfolgsgeschichte, die von den Entwicklungen in der Recruiting-Abteilung sogar noch übertroffen wird. 90-95 Prozent der Bewerbungen laufen mittlerweile über die neue Online-Jobbörse. Eine enorme Zeitersparnis. Positives Feedback gibt es auch von Seiten der Bewerber, die sich über übersichtliche und leicht bedienbare Eingabemaschinen ebenso freuen, wie über eine umgehende Eingangsbestätigung und einen insgesamt beschleunigten Ablauf. Ihre persönlichen Daten laufen zügig und intelligent gefiltert direkt in die richtigen Kanäle. Im Hintergrund steigert die Persis Lösung sogar die Effizienz bei der räumlichen und zeitlichen Terminierung von Bewerbungsgesprächen. Auch solche Details sind es, die Recruiting-Leiter Hanke zeigen: „Bei Persis sitzen offensichtlich Leute, die wissen, was Personaler brauchen.“

BEST PRACTICE? NEXT PRACTICE!

Die frei gewordenen Kapazitäten werden strategisch genutzt: Der Wettbewerb um High Potentials ist hart umkämpft. Aktive Kandidatensuche sowie Ausbau und Pflege eines hochkarätigen, fein kategorisierten Talentpools sind unverzichtbar. Hier werden nun die Kräfte gebündelt. Mit durchschlagendem Erfolg, wie die jüngste Potentialpark-Studie zeigt. Doch für zeb zählen keine Momentaufnahmen. Die Zusammenarbeit mit Persis ist auf ständige Weiterentwicklung angelegt. Frei nach der Devise: Von Best Practice zu Next Practice.

Das workfloworientierte Bewerbermanagement mit Persis.



Rang 9 im Gesamtklassament,
Rang 2 sogar in der Kategorie
„Application Form“. Mit Inno-
vationsgeist und Persis wurde
die Potentialpark-Studie 2011
für zeb ein voller Erfolg.

