

# ACTIVE SOURCING - AGILES RECRUITINGINSTRUMENT ZUR BESETZUNG VON EINER SPEZIALISTENFUNKTION IM ERP-NISCHENBEREICH HEALTHCARE

## DIE AUSGANGSSITUATION

Seit über 20 Jahren entwickelt, implementiert und betreut die KUMAVISION AG innovative ERP- und CRM-Lösungen für mittelständische Unternehmen und internationale Konzerne auf Basis von Microsoft Dynamics NAV. Sie ist zweitgrößter deutscher Microsoft ERP - Partner. Bei der Besetzung einer hochqualifizierten Führungsposition für seine Branchenlösung im Bereich Healthcare stand der Arbeitgeber vor einer massiven Herausforderung.

Dazu muss man wissen, dass die ERP-Software von KUMAVISION auf bewährten Best-Practice-Prozessen basiert und perfekt auf die Medizintechnik und den Gesundheitsmarkt zugeschnitten ist. Sie bildet alle Geschäftsbereiche in einem System ab – vom CRM über Warenwirtschaft, Produktion und Service bis zum Finanzwesen und optional auch die Rezeptabrechnung. Gesetzliche Änderungen werden natürlich konsequent abgebildet: Die Lösung entspricht damit immer aktuellen Marktanforderungen. Das ist in der Landschaft der Softwareanbieter für diesen Sektor nicht üblich, gerade wenn es eine Lösung aus einer Hand sein soll.

Ebenso einzigartig waren dementsprechend auch die Qualifikationen nach denen der Arbeitgeber für die zu besetzende Vakanz Ausschau hielt. Gesucht wurde zum einen ein IT - Experte mit einer extrem zugespitzten Expertise in der Softwareentwicklung mit Microsoft Dynamics NAV mit Branchen Know-how im Bereich Healthcare, und zum anderen eine erfahrene Führungskraft. Mit der gesuchten Kombination bewegte sich der Arbeitgeber per se schon in einem engen Nischenbereich des Arbeitsmarktes.

Die Herausforderung, Talente zu finden, wurde noch einmal zusätzlich erschwert, weil der Arbeitsmarkt in den Bereichen Healthcare und IT akuter als andere Sektoren vom Fachkräftemangel betroffen ist. Und: Für die gesuchten Positionen gab es keine dezidierte Ausbildung oder Schulung. „Insgesamt bewegten wir uns damit sprichwörtlich in der Speerspitze eines ohnehin schon scharf umrissenen Marktes“, bringt Jürgen Baier, Bereichsleiter Healthcare bei der KUMAVISION AG Dortmund, das Dilemma auf den Punkt.

Dass man hier mit klassischen Recruiting-Methoden nicht allzu weit kommen würde, war den Verantwortlichen bei KUMAVISION von Anfang an klar. Als aber selbst die eingekauften Dienstleistungen aus dem Personalberatungssegment nicht zu dem gewünschten Erfolg führten, stand das Unternehmen vor der Entscheidung, seinen Recruiting-Prozess völlig neu zu überdenken.

## DIE LÖSUNG: AGILES ACTIVE SOURCING MADE BY MONSTER

KUMAVISION entschied sich nach einer gemeinsamen Analyse der erschwerten Recruiting-Verhältnisse mit den Sourcing-Experten von Monster für eine neue und einzigartige Dienstleistung: Online-Active-Sourcing in den sozialen Medien plus telefonische Direktansprache von Kandidaten in ausgewählten Zielfirmen.

Monster übernahm bei der aktiven Ansprache den gesamten Prozess und entlastete KUMAVISION damit erheblich: von der Recherche der potentiellen Zielfirmen über die Kandidatenidentifikation in den unterschiedlichsten Kanälen gesamten Bewerbermanagement. Die Kombination aus der telefonischen Ansprache mit nachhaltigem agilen Active Sourcing in ausgewählten Social-Media-Kanälen eröffnete dabei einen Zugang zum gesamten Kandidatenmarkt.

Denn Monster greift bei seiner Dienstleistung nicht auf einen bestehenden Talent-Pool zurück, sondern sucht aktiv nach allen potentiellen Kandidaten am Markt und spricht diese gezielt an. Dabei wird nichts dem Zufall überlassen. Selbst die Ansprache wird bis ins kleinste Detail mit dem Arbeitgeber abgestimmt, so dass sich perfekt passende Talente auch von vornherein optimal angesprochen fühlen.

Im laufenden Prozess gehen die Active-Sourcing-Experten von Monster gemeinsam mit dem suchenden Arbeitgeber nach dem Prinzip der Agilität vor. Zum Beispiel wird gemeinsam auf Basis eines umfassenden wöchentlichen Reports anhand der Kandidatenprofile die Suchstrategie für die Vakanz kontinuierlich optimiert. Das ermöglicht eine maßgeschneiderte Marktsondierung und nur die Ansprache potentieller Kandidaten in ganz Deutschland, die

exakt zu dem ausgeschriebenen Profil und dem Standort passen. „Man hat als Kunde immer die Möglichkeit, im Projektverlauf auf die Suchstrategie einzuwirken und erhält durch den wöchentlichen Call umfassende Projekt-Transparenz. So kann man sich auf die Herausforderungen am Markt einstellen und sich als Unternehmen bestmöglich aufstellen“, sagt Jürgen Baier.

Der Erfolg ließ nicht lange auf sich warten. Nach nur 50 Ansprachen konnte nicht nur die Vakanz erfolgreich besetzt, sondern auch Gespräche für andere offene Positionen bei KUMAVISION geführt werden.

## MONSTER FRAGT BEI JÜRGEN BAIER, BEREICHSLEITER HEALTHCARE BEI DER KUMAVISION AG, GENAUER NACH...

### Worin lagen die konkreten Herausforderungen, die sich bei der Besetzung der Position ergaben?

Über den herkömmlichen Recruiting-Weg – Stellenanzeigen schalten oder auch die Beauftragung einer Personalberatung – konnten wir die Position nicht besetzen. Auf dem freien Arbeitsmarkt sind die Kandidaten, die wir suchen, praktisch nicht verfügbar. In einem bestehenden Headhunterpool sind sie ebenso wenig zu finden, weil es sich um eine extrem seltene Position handelt.

Uns war daher klar, dass wir etwas Neues in der Personalbeschaffung ausprobieren müssen. Ziel war es, passive Bewerber so zielgenau wie nur irgend möglich anzusprechen. Denn wer bereits eine vergleichbare Stelle bekleidet, wird nur Interesse verspüren, den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn er merkt, dass es konkret um ihn geht, und dass individuelle Chancen auf ihn warten, die ihm der jetzige Arbeitgeber so nicht bieten kann.

### WIE HAT MONSTER SIE BEI DER BESETZUNG DER VAKANZ UNTERSTÜTZT?

Schon im Vorfeld haben wir die genaue Suchstrategie mit Monster definiert, so dass uns die Vorgehensweise sowie die Zielgruppe der aktiven Ansprache zu jeder Zeit klar und transparent war. Durch Monster haben wir über das Projekt hinaus einen breiten Zugang zur Zielgruppe bekommen und stehen seither in gutem Kontakt mit vielen guten Kandidaten auch für die Zukunft. In dem gesamten Prozess haben wir uns kontinuierlich abgestimmt, um

sicherzustellen, dass wir Kandidaten finden, die exakt zu unserem Unternehmen und der ausgeschriebenen Stelle passen.

### WAS HAT SIE AN DER VORGEHENSWEISE VON MONSTER ÜBERZEUGT?

Letztlich ist es ein ganz eigener Recruiting-Weg, den Monster einschlägt. Viel agiler als alles, was wir bislang kannten. Wir haben das Suchprofil und die Kriterien wirklich en Detail gemeinsam immer weiter und weiter zugespitzt: Wir haben Zielfirmen definiert, Skills, Talente, Ausbildung, Berufserfahrung und, und, und.

Das war ein Annäherungsprozess, mit dem wir zunächst so nicht gerechnet hatten. Aber wir haben schnell gemerkt, dass die Monster-Experten genau diese Informationen brauchen und auch zu nutzen wissen. Letztlich sprach der Erfolg dieser hochindividuellen Suche für sich: Durch die agile Vorgehensweise von Anna Prieß, Sourcing Managerin bei Monster, und ihrem Team konnten die besseren Kandidaten in kürzerer Zeit aufgetan werden. Das hat uns sehr überzeugt.



*„Die agile Vorgehensweise von Monster ist für mich eine neue Form des Recruitings. Auch wir mussten innerbetrieblich umdenken und offen sein für neue Wege. Die wenigsten Unternehmen sind von ihren Ressourcen her auf diesen Paradigmenwechsel eingestellt. Aber ich halte es für ein absolut zeitgerechtes Verfahren, bei dem der Kandidat absolut im Vordergrund steht.“*