



kieback&peter

kieback&peter

Technologie für Gebäude-Automatior

Success Story

Kieback&Peter

Über das Unternehmen

Kieback&Peter steht für qualitativ hochwertige, leistungsfähige Geräte, Systeme und Dienstleistungen für die Gebäudeautomation, die Raumautomation und das Gebäudemanagement. Das Unternehmen wurde 1927 in Berlin von Dr.-Ing. Erich Kieback und Dipl.-Ing. Paul Peter gegründet. Heute gehört Kieback&Peter mit über 950 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Tochtergesellschaften und Repräsentanzen in Europa und Asien als international ausgerichtetes deutsches Unternehmen zu den erfolgreichsten Anbietern von Geräte- und Systemlösungen im Heizungs-, Lüftungs- und Klimabereich (HLK) sowie im Gebäudemanagement.

Fundiertes Know-how und hohe Innovationskraft bilden die Grundlage dieses Erfolges. Mit eigener Forschung, Entwicklung und Produktion baut das Familienunternehmen seit über 80 Jahren seinen technologischen Vorsprung immer weiter aus. Hinzu kommt die konsequente Kundenorientierung, mit der Kieback&Peter seine Position auf dem internationalen Markt kontinuierlich festigt und weiter entwickelt.

Ausgangssituation: Zeitintensives Recruiting durch fehlende Standards

Know-how ausbauen, Innovationsvorsprung sichern, hautnah an den Bedürfnissen einer globalen Kundschaft arbeiten - diese Ziele sind nur mit einer perfekten Personalstrategie zu erreichen. Informationslücken führen zu Fehlentscheidungen, zu lange und langsame Recruitingprozesse lassen die besten Bewerber wieder aussteigen und schaffen Kapazitätsengpässe, die die lebenswichtigen Qualitätsziele in Forschung, Produktion und Service gefährden. Für Kieback&Peter ist die Implementierung eines transparenten, schnellen, effizienten und zentral gesteuerten Recruiting systems deshalb überlebenswichtig.

Herausforderung: Vom dezentralen hin zum zentralisierten Bewerbermanagement

Im Zuge der geplanten Prozessumstellung der dezentralen Bewerberabwicklung zu einem zentral gesteuerten Bewerbermanagement sollten alle Abläufe bei Kieback&Peter in einem System einheitlich und strukturiert zusammengeführt, standardisiert und mehreren Nutzern zeitgleich zur Verfügung gestellt werden. Das Projekt sollte durch eine kostengünstige

Lösung zeitnah und innerhalb einer relativ kurzen Einführungs-dauer von maximal sechs Wochen umgesetzt werden und dabei die bereits bestehenden Bewerber- und Rekrutierungsprozesse zu Gunsten der Vorgesetzten, Personalmitarbeiter und Bewerber verkürzen und transparenter gestalten.

Die Grundidee war, mit einer durchgängigen Lösung den Bewerberprozess aus allen 31 Niederlassungen und Technischen Büros, den Werken in Mittenwalde und Trier sowie der Zentrale Berlin zu zentralisieren und dadurch einheitliche und geschlossene Gesamtprozesse unter Einbeziehung aller Unternehmensbereiche für eine effektive Personalbeschaffung zu erreichen. Die Hauptadministration sollte von der Personalabteilung in der Zentrale Berlin durchgeführt werden. Besonders wichtig war dabei die maximale Reduzierung des Erfassungsaufwands der eingehenden elektronischen oder schriftlichen Bewerbungen. Gleichzeitig sollte die Software eine Plattform für alle am Prozess notwendigen Kommunikationsmaßnahmen darstellen und damit zu einer erleichterten abteilungsübergreifenden Abstimmung führen, Verzögerungen im Veröffentlichungsprozess verringern, die Rücklaufzeiten der Bewerbungen verkürzen und eine zeitnahe Kommunikation mit den Bewerbern erzielen.

Um die Herausforderungen näher zu spezifizieren, hat das Projektteam zunächst den Statusquo des Recruitings bei Kieback&Peter dokumentiert:

- Investitionsbetrachtung nach folgenden Parametern:
Anzahl der Stellenangebote, Anzahl der Bewerbungen insgesamt, Anzahl Bewerbungen mit angegebener E-Mail Adresse
- Prozesse der Personalbeschaffung und Kommunikationswege (E-Mail, Post, Online)
- Zeitaufwand pro Bewerbung
- Bisherige Verwaltung von Bewerbungen
- Gesetzliche Bestimmungen und damit verbundene Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten (AGG)

Aus dieser Statusquo-Analyse wurden dann die Hauptanforderungen an ein neues System abgeleitet:

- Unmittelbare Kommunikation aller Beteiligten in einem einheitlichen System für Bewerber, Führungskraft und Personalabteilung
- Einfachste und ortsunabhängige Bedienung über das Internet
- Übersichtlichkeit, einheitliche Darstellung und Nutzung
- Automatische Korrespondenz
- Alle Prozessabläufe auf einen Blick

Lösung und Ergebnisse: heroes e-recruiting für schnelle, transparente, sichere Personalentscheidungen

Die Wahl für ein neues Bewerbermanagement fiel auf heroes e-recruiting, weil dieses System die Erfordernisse der zentralen Abwicklung des Bewerbermanagements optimal mit den Erfordernissen der variablen Interaktion zwischen Personalabteilung und Fachbereiche verbinden kann.



»Das oberste Ziel, die Rekrutierungs- und Bewerbungsprozesse effizienter und einheitlich zu gestalten, haben wir mit heroes e-recruiting optimal umgesetzt. Entsprechend unserer Unternehmensphilosophie vermitteln wir durch den Einsatz von heroes e-recruiting Professionalität und ein modernes Employer Branding.«

Saskia Krüger, Personalabteilung



Nach der zeitnahen und klar strukturierten Implementierungsphase waren bereits unmittelbar nach dem »Going live« folgende mess- und spürbare Nutzen der professionellen und innovativen Softwarelösung von heroes e-recruiting erkennbar:

- Die Bildung eines gemeinschaftlichen Talentpools bei gleichzeitig optimierter Vergleichbarkeit der Bewerberprofile schafft eine höhere Trefferquote und bringt mehr Wunschkandidaten in das Unternehmen
- Die automatische Info-Mail inkl. PDF-Stellenanzeige an Geschäftsleitung und Top Management über neue veröffentlichte Stellenausschreibungen sichert den breiten Informationsstand aller Entscheider
- Die hohe Akzeptanz der Onlinebewerbung über heroes e-recruiting reduziert das Papieraufkommen und den administrativen Aufwand von Anfang an spürbar.
- Die einfache Handhabung des Kommunikationsmoduls durch Verwendung von standardisierten Brief- und E-Mail Vorlagen intensiviert die Ansprache zum Bewerber und verkürzt die Reaktionszeit erheblich
- Die Fachbereiche nutzen heroes e-recruiting nicht nur zur Sichtung der Bewerberprofile sondern gleichzeitig auch zur schnelleren Meldung eines neuen Stellenbedarfes
- Die verkürzten und effizienten Prozesslaufzeiten insbesondere bei der internen Abstimmung zu Bewerberprofilen und Stellenausschreibungen führen zu einer schnelleren Besetzung

Durch die positive wirtschaftliche Entwicklung sind für das laufende Jahr 2011 im höheren Umfang Neueinstellungen geplant. Um die Herausforderungen auf dem sich wandelnden Bewerbermarkt auch in Zukunft souverän zu meistern, wird Kieback&Peter die Zusammenarbeit mit heroes e-recruiting weiter intensivieren.



DDC 4200

ESC Anlagen Schalten Werte Zeiten Bild