

# Case study

## Kornherr Associates GmbH

„Wir planen bis 2014 unser eigenes Rechenzentrum ganz aufzugeben, was unser laufendes IT-Investment deutlich reduziert, und sukzessive auch unsere Bestandskunden in die Cloud zu überführen.“

Karlheinz Hirn, Geschäftsführer, Kornherr Associates GmbH



### Der Kunde

Kornherr Associates GmbH vermarktet – neben der klassischen Personalberatung als zweitem Standbein – RCM Recruiting Chain Management®, eine Workflow-basierte Software, die Personalabteilungen beim Bewerbermanagement unterstützt.



### Die Herausforderung

Kornherr Associates GmbH plant, seinen Kundenkreis auszubauen, international zu expandieren und branchenübergreifend mittelständische Unternehmen zu gewinnen. Obgleich Recruiting Chain Management® bereits in mehreren Sprachen verfügbar und damit international einsetzbar ist, stößt das Unternehmen mit dem eigenen Rechenzentrum gerade bei einem 24/7/365-Service an seine Grenzen, denn die Aufstockung der gespiegelten Hochleistungsserver sowie entsprechenden Personals im Rechenzentrum sind sehr kostenintensiv und müssen höchsten Anforderungen an den Datenschutz genügen.

### Die Lösung

Recruiting Chain Management® als Software as a Service (SaaS) in der Cloud anzubieten ist für Kornherr Associates der naheliegende Schritt, ihr leistungsfähiges, schon seit Jahren browser-basiertes Software- und Dienstleistungspaket einem erweiterten Kundenkreis vorzustellen. Besonders die hohe Sicherheit der Rechenzentren war ein starkes Argument für das Unternehmen, Fujitsu als starken internationalen Partner und deren Fujitsu Cloud Store auszuwählen. Gerade bei Personaldaten jeglicher Art ist das Thema Sicherheit besonders wichtig. Ziel ist langfristig, das eigene Rechenzentrum zu schließen und die Software nur noch über die Cloud zu vertreiben.

### Recruiting Chain Management®

Gegründet wurde die Kornherr Associates als Unternehmensberatung im Personalwesen mit Projekten zu den Themen HR-Organisationsentwicklung- und -beratung und Recruiting. Im Engpass-Arbeitsmarkt der IT während der 90er entwickelte sich letzteres schnell zum Hauptgeschäft. In einer Zeit des Wachstums, in der Bewerberzahlen im fünfstelligen Bereich pro Jahr durch Unternehmen geschleust werden mussten, entstand der Wunsch im Kundenkreis, die Personalreferenten bei der Einstellung neuer, qualifizierter Mitarbeiter deutlicher zu entlasten. Recruiting Chain Management® war 1998 die erste Lösung ihrer Art auf dem europäischen Markt. Dabei wurden Volumenprozesse wie die Standardkommunikation mit den Bewerbern, die Prozesssteuerung und -dokumentation sowie Teile der Vorauswahl so weit als möglich auf die Softwarelösung ausgelagert und die meist schlank besetzten Personalabteilungen konnten sich im Rahmen der Neueinstellungen auf ihre Kernkompetenzen – Personalwerbung, Endauswahl und Vertragsanbahnung – konzentrieren; dies ist gerade auch heute ein wichtiger Business Case für die Unternehmenskunden.

### Rollen Sie Ihren Bewerbern den roten Teppich aus!

Das Besondere dieser Lösung und ein starkes Alleinstellungsmerkmal für Kornherr Associates ist das völlige Fehlen von seitenweisen Selbsterfassungsmasken. Diese Art der Automatisierung im Bewerbermanagement mag im Niedriglohnsektor noch sinnvoll erscheinen, in denen ein Überfluss an Bewerbungen herrscht; in Mangelarbeitsmarktsegmenten mit einem Wettbewerb um die Besten verbietet sie sich. Diese selbst von Personalchefs als wenig bewerberorientiert empfundene Art der Bewerbung widerstrebt der Philosophie des Unternehmens und die einfache Tatsache, dass der Bewerber nicht schon in einer frühen Phase abgeschreckt aber dafür laufend begleitet wird, hat sich nach umfangreichen Auswertungen für die Kunden von Kornherr Associates auch unternehmerisch als ein großes Plus erwiesen: Es führt nämlich zu einer nachhaltigen Verbesserung des Rekrutierungserfolgs und ist der Nachweis eines marktadäquaten Personalmarketings (Stichwort: Nachwuchsmangel und demographische Entwicklung). Der Rekrutierungsprozess wird beschleunigt und transparenter, rechtssicher und wirtschaftlicher gemacht. Die Benutzerführung ist sehr leicht zu erlernen – besonders wichtig in Unternehmen, die möglicherweise nicht laufend, sondern nur gelegentlich einstellen. Das spart zusätzlich Schulungskosten.

## Die Vorteile

- Vermarktungsunterstützung durch einen international renommierten IT-Konzern im Fujitsu Cloud Store
- Neue potenzielle Kunden in Personalabteilungen mit niedrigerem Bewerbungsaufkommen
- Erhöhte Datensicherheit durch zertifizierte Fujitsu Global Cloud Rechenzentren – Ausfall- und Zugriffsschutz sowie 24/7 Service
- Keine Hardware-Investition und dadurch einfache Skalierbarkeit der eigenen Lösung
- Vorhandene Infrastruktur ohne großen Programmieraufwand nutzbar
- Reduzierte Implementierungszeit von 6 Wochen auf wenige Tage

## Produkte und Dienstleistungen

- Software as a Service über den Fujitsu Cloud Store
- Infrastructure as a Service durch die Nutzung der Fujitsu Global Cloud Rechenzentren
- Flexible Wartungslösung

Transparente Prozesse informieren über alle Rekrutierungsprojekte im Unternehmen wie den Bewerberdurchlauf oder die Anzahl der Interviews. Bewerberstatistiken und betriebswirtschaftliche Leistungskennzahlen geben unter anderem Aufschluss darüber, welches Werbemedium am erfolgversprechendsten ist, und helfen so bei der Investitionssteuerung.

### SaaS – nur ein logischer nächster Schritt

All diese Vorteile bleiben den Kunden bei der Lösung im Fujitsu Cloud Store erhalten. Bereits vor der Anpassung an die Cloud-Gegebenheiten arbeitete Kornherr Associates mit einem variablen, an der tatsächlichen Nutzung orientierten Preismodell, das ohne IT-Investment seitens der Kunden auskam. Deshalb war es besonders einfach, die Lösung als Software as a Service in der Cloud anzubieten. Dies alles ging ohne großen Programmieraufwand zusammen mit dem Team von Fujitsu vorstatten, die Umstellung hat nicht einmal vier Wochen gedauert.

### Einstieg ins strukturierte Bewerbermanagement leicht gemacht

Zu den ersten Kunden, die auf die SaaS-Lösung eingestiegen sind, gehört die b.telligent GmbH & Co. KG, ein mittelständisches Softwarehaus mit mehr als 80 Mitarbeitern an den Standorten München (HQ), Düsseldorf, Hamburg und Zürich. b.telligent hat als Entwicklungspartner die von Kornherr Associates konzeptionierte Software entwickelt und so war für den Geschäftsführer Sebastian Amtage die Möglichkeit der Migration in die Cloud nur logisch. Die Personalabteilung ist schlank und der Einsatz von Recruiting Chain Management® wurde bereits seit längerem im Hause besprochen. Das von Kornherr gewohnte variable Kostenmodell ist durch die Integration in die Cloud noch flexibler geworden, die Kosten genau planbar.

### Höchste Sicherheitsstandards und flexibler Service

Dass die Daten dann in der Fujitsu Cloud liegen, weil Infrastructure as a Service genutzt wird, und nicht bei Kornherr Associates GmbH im Rechenzentrum, ist für b.telligent kein Problem. Das Unternehmen und seine Kunden profitieren vom Know-How eines Weltkonzerns und seinen Hochsicherheits-Rechenzentren. Ausfall- und Zugriffsschutz sind hier garantiert und die Rechenzentren verfügen über Zertifizierungen, die nur ein Großkonzern auf Dauer zur Verfügung stellen kann.

In der Tat kann die SaaS-Lösung mit ihren Kunden und Aufgaben wachsen. Hierzu gehören auch flexible Serviceleistungen. Das Rechenzentrum von Fujitsu, auf dem Recruiting Chain Management® in der Cloud betrieben wird, befindet sich in Neuenstadt in Baden-Württemberg, damit ist sichergestellt, dass die strengen deutschen Datenschutzbestimmungen eingehalten werden.

### Fujitsu – starker Partner in der Cloud

Für Kornherr Associates kam bei der Migration in die Cloud nur ein starker international agierende Partner wie Fujitsu in Frage. Gerade mit den empfindlichen Personaldaten ist Beständigkeit und ein bekannter Name von höchster Wichtigkeit, fördert er doch das Vertrauen der Kunden. Auch die internationale Ausrichtung des Unternehmers ist von großer Bedeutung bei der geplanten Erweiterung des Vertriebskanals.

**„Wir waren innerhalb von Tagen im System aufgesetzt und mit wenigen Mausklicks einsatzbereit. Es macht nach wie vor Spaß, mit der Software zu arbeiten und die zusätzlichen Funktionen durch den Store sind genauso benutzerfreundlich. Gut gefällt uns vor allem die noch weiter erhöhte Datensicherheit durch Fujitsu. Denn wir haben im Personalwesen bei der Verwaltung von Bewerberdaten bekanntermaßen besonders hohe Standards und Anforderungen an den Datenschutz.“**

**Sebastian Amtage, Geschäftsführer, b.telligent GmbH & Co. KG**

## Kontakt

FUJITSU Technology Solutions GmbH  
Mies-van-der-Rohe-Str. 8  
80807 München  
Website: [de.fujitsu.com/](http://de.fujitsu.com/)

Copyright 2011 Fujitsu Technology Solutions GmbH  
Fujitsu und das Fujitsu Logo und eingetragene Marken von Fujitsu Limited in Japan und anderen Ländern.  
Bei anderen Namen kann es sich um Marken und/oder urheberrechtlich geschützte Bezeichnungen des jeweiligen Herstellers handeln, deren Verwendung durch Dritte deren eigene Zwecke die Rechte des jeweiligen Inhabers verletzen kann.