

# vb



**Strategie:** SEPA  
in der Assekuranz

**Best Practice:**  
Frischzellenkur  
für den Vertrieb

## VERSICHERUNGSBETRIEBE

IT und Kommunikation in der Assekuranz

**Horst G. Schmid-Domin**  
Vertretungsberechtigter  
Geschäftsführer,  
Medass Gruppe, Essen

**Wolfgang Luce**  
Geschäftsführer  
Lutronik Software



**VIAS.app**  
die Revolution im Außendienst

# Experten gesucht



**Der Prozess des IT-Recruitments.** Immer häufiger ist in Unternehmen spezielles Expertenwissen gefragt, das nur vorübergehend benötigt wird, beispielsweise um eine bestimmte IT-Applikation zu entwickeln. Wie aber findet ein Unternehmen die passende Person mit einem bestimmten Know-how für eine bestimmte Zeit und mit der Fähigkeit, sich für diesen Zeitraum entsprechend in ein Team zu integrieren oder dieses zu führen?



**Autor:** Beate Marschall, Recruitment, ID NETZ Recruitment Services.

Unterstützung bieten entsprechende Recruitment-Dienstleister, die über einen eigenen Expertenpool verfügen oder bei der Suche helfen. Doch während dieses Vorgehen bei Konzernen und großen Unternehmen längst gängige Praxis ist, beschreiten viele Mittelständler diesen Weg noch nicht. Dabei finden auch sie über Personalberater den gewünschten IT-Spezialisten, der ihr Team zum Beispiel für ein Entwicklungsprojekt ergänzt. Doch wie können Unternehmen sich sicher sein, dass sie eine qualifizierte Unterstützung bei der Personalauswahl erhalten?

Gerade im IT-Bereich ist entscheidend, dass die Themen auch von den Personalvermittlern in der Tiefe verstanden werden sowie Kenntnisse der aktuellen Tools und Plattformen vorhanden sind. Nur dann ist auch das Know-how vorhanden, Kunde und Freiberufler in einem qualifizierten Beratungs- und Auswahlprozess zusammenzuführen. Dabei gilt es, nicht aus den Augen zu verlieren, dass nicht einfach Dienstleistungen vermittelt werden, sondern Menschen, die Dienstleistungen erbringen. Das heißt, der Vermittler sollte sich ein möglichst umfassendes Bild über die Person machen und ihr Profil genau analysieren, um festzustellen, ob der Kandidat auch zu den Anforderungen passt.

Mittelständler sind hier gerade bei Recruitment-Services gut aufgehoben, die statt aggressiver Marketingmethoden auf einen persönlichen, qualitativ hochwertigen und nachhaltigen Auswahlprozess setzen und diesen auch angesichts schneller Reaktionszeiten – Angebotserstellung in ein bis zwei Tagen nach Bedarfsanfrage – gewährleisten. Was bedeutet „nachhaltig“ in diesem Zusammenhang? Darunter verstehen Unternehmen wie ID NETZ Recruitment Services eine hohe Loyalität dem IT-Berater und dem Kunden gegenüber sowie transparente und flexible Prozesse. Im Anschreiben für das Unternehmen werden die Qualifikationen des Beraters genau herausgearbeitet. Sollte ein genau passender Kandidat nicht gefunden werden, wird der „Best can do“-Kandidat mit Hinweisen auf Stärken und Schwächen angeboten. Hier verdeutlicht das Anschreiben der Personalberater das Potenzial des Kandidaten, so dass eine schnelle Einschätzung, ob dieser dennoch geeignet ist, getroffen werden kann. Dies geschieht meist dann, wenn die Anfragen so komplex sind, dass diese kaum 100-prozentig erfüllt werden können. Entscheidend ist, dass seriöse Projektvermittler ihren Bewerber einerseits gut vorbereiten und im Hinblick auf eine optimale Präsentation beraten, dabei aber die Authentizität gewahrt bleibt.

Kommt die Zusammenarbeit zustande, werden die IT-Berater auch während des Projekts durch den Recruitment-Service begleitet. Sie geben zum Beispiel regelmäßige Projektberichte ab, so dass bei sich abzeichnenden Problemen rechtzeitig interveniert werden kann.

Entscheidend für eine qualifizierte Auswahl ist zunächst eine fachmännische Analyse des Be-

darfs. Was soll der Berater können: Java-basiert entwickeln und das Zahlungsverkehrssystem SEPA kennen oder html- und xml-Kenntnisse mitbringen? Welche Tools und technischen Plattformen sind für das Projekt gefordert? Liegen die geforderten Kompetenzen eher im Bereich der Mitentwicklung im Team, der Datenmodellierung oder der Businessanalyse? Dabei geht es nicht jedoch nur darum, die Anforderungen und Aufgabe zu definieren, sondern auch zu erkennen, was für ein Mensch die gesuchte Person sein sollte – jemand mit tiefgreifenden technischen Kenntnissen oder bestimmten Fachthemen und in welchem Maße sind kommunikative Fähigkeiten gefordert? Passt die Dauer der Erfahrungen eines Kandidaten zu der Aufgabe? Ist die angegebene Projektreihenfolge stimmig und plausibel? Und nicht zuletzt gilt es herauszufinden, ob das Kommunikationsverhalten des Bewerbers zur Rolle passt – wie sind Ausdruck und Aussprache, wie läuft der Kontakt mit dem IT-Berater? Nur wer sich hier ein umfassendes Bild macht, kann auch wirklich einschätzen, ob die Kommunikationsfähigkeiten ausreichen, um beispielsweise eine Dokumentation zu schreiben oder ein Projekt zu leiten. Ein qualitativ hochwertiger Auswahlprozess ist gesichert, wenn der Recruiting-Service die besondere Expertise des Beraters deutlich herausarbeitet, so dass ein klares Bild entsteht. Wird dabei eine große Sorgfalt auf den Prozess gelegt, erhalten Unternehmen aussagekräftige Profile und erleben einen authentischen Bewerber, erhalten Berater ein umfassendes Feedback zu ihrer Performance und vielleicht sogar eine Laufbahnberatung, dann haben beide Seiten den richtigen Partner gefunden. ■