



## ÜBER ENOVOS

Die Mission von Enovos, das 2009 aus einer Fusion zwischen drei Hauptakteuren auf dem Energiemarkt von Luxemburg und der Großregion entstand, besteht in der Erzeugung, der Beschaffung, dem Transport und der Lieferung von Strom, Erdgas und erneuerbaren Energien an Kunden jeder Art von Privathaushalten bis hin zu Industriekunden. Es bietet eine Kombination aus innovativen Energieprodukten und Dienstleistungen auf sozialverträgliche Weise. Durch ein sorgfältiges Gleichgewicht zwischen Produktion und Erwerb von sowohl konventionellen als auch erneuerbaren Energien hat sich Enovos als wesentlicher Akteur auf ausgewählten westeuropäischen Energiemärkten etabliert. Derzeit ist das Unternehmen in Luxemburg, Frankreich, Deutschland und Belgien tätig, wo sich sein hochmotiviertes internationales Team aus Energieexperten auf Kundenzufriedenheit und ein hervorragendes Dienstleistungsniveau konzentriert.



## HIGHLIGHTS

- Schnellere Bewerbungsbearbeitung mit einfach zu verwendender Software
- Freie Stellen können schneller besetzt werden, was zur Realisierung von Wachstumspotential beiträgt
- Verbessertes Firmenimage durch bessere Kommunikation mit Bewerbern
- Vereinfachte EDV mit Zeit- und Ressourceneinsparung
- Präzisere Stellenausschreibungen und Fokus auf Strategien

## EIN WACHSENDES ENERGIEUNTERNEHMEN WIRD EFFIZIENT IN DER PERSONALBESCHAFFUNG

### HERAUSFORDERUNG

Aufgrund des Erfolgs von Enovos während der vergangenen Jahre hatte das Unternehmen ein rasantes Wachstum zu verzeichnen. Das Wachstum bringt einen zunehmenden Bedarf an neuen, qualitativ hochwertigen Talenten mit sich.

Laurent Federspiel, Leiter von IS Development bei Enovos, erklärt: „Das Wachstum des Unternehmens führte zu einem Bedarf an größeren HR-Kapazitäten, um mit der Expansion Schritt zu halten, und auch zu verstärktem Interesse von Seiten der Bewerber. Zum Beispiel führten wir 2006 nur 127 Vorstellungsgespräche durch, 2012 dagegen über 400. Das war das Ergebnis eines fast 300 %igen Anstiegs der freien Stellen und eines fast 200 %igen Anstiegs der Zahl der eingehenden Bewerbungen.“

*Enovos Mission besteht in Produktion, Beschaffung, Transport und Lieferung von Strom, Erdgas und erneuerbaren Energien an Kunden jeder Art von Privathaushalten bis hin zu Industriekunden.*

Durch die steigende Zahl der Bewerbungen erwiesen sich die Systeme, die Enovos ursprünglich bei der Personalbeschaffung einsetzte, als zunehmend ungeeignet. Jede Bewerbung durchlief ganze 23 unterschiedliche Schritte, wobei die Daten der Bewerber in Access, Word, Outlook und Excel gespeichert und übertragen wurden, was den Verwaltungsaufwand drastisch erhöhte. Darüber hinaus konnten Manager nur über die Personalabteilung Stellen ausschreiben und Bewerbungen einsehen. Da diese Abteilung bereits durch die ineffizienten Systeme überlastet war, kam es zu einem Engpass, der den gesamten Prozess verlangsamte. Dadurch vergingen von der ersten Ausschreibung einer Stelle bis zur Vertragsunterzeichnung mit einem erfolgreichen Bewerber durchschnittlich 159 Tage. Eine so lange Personalbeschaffungsdauer war eine offensichtliche Belastung für Enovos und hinderte es daran, neue Talente schnell genug anzuwerben, um mit seinem Wachstumspotential Schritt zu halten. Viele gute Bewerber gingen durch die Gesamtbearbeitungsdauer verloren. Als Nebenwirkung davon mussten bestehende Mitarbeiter die Arbeiten mit übernehmen, die eigentlich zu den unbesetzten Stellen gehörten, was ihre Gesamteffizienz verringerte. Ein veraltetes System in einem Teil des Unternehmens wirkte sich also negativ auf Enovos als Ganzes aus, was zu mehr Stress bei den Mitarbeitern führte und die Strategie untergrub.

*„Das ist eine echte Herausforderung, wenn man auf einem wettbewerbsintensiven Markt tätig ist“,* bestätigt Laurent. Um diese Probleme zu lösen, investierte Enovos in zusätzliche Personalbeschaffungstechniken. Es gab über 55.000 Euro jährlich für Annoncen in relevanten Zeitschriften aus und lagerte 15% seiner Personalbeschaffung zu Arbeitsvermittlern aus, die Gebühren in Höhe von 25% des Jahresgehalts des neuen Mitarbeiters erheben können. Das war ein bedeutender Ausgabenposten, löste aber dennoch nicht die grundlegenden Herausforderungen in den Personalbeschaffungssystemen von Enovos.

*„Die SOA People Group (ehemals Keneos) unterstützte Enovos von Beginn an und war während der Beratungsphase beteiligt, es spielte eine wichtige Rolle bei der Lokalisierung der Problembereiche von Enovos bestehenden Systemen und trug wesentlich zur Identifizierung der richtigen Strategie zu ihrer Verbesserung bei.“*



## ANFORDERUNGEN

Bevor Enovos seine Suche nach einer Personalbeschaffungslösung begann, investierte es einige Zeit in die Entwicklung einer Personalbeschaffungsstrategie, wobei es seinen zukünftigen Personalbeschaffungsprozess erarbeitete und schließlich einige klare Anforderungen für jedes neue System formulierte, das eventuell umgesetzt werden würde.

### **Anwenderfreundliche, vereinfachte Software**

Der Hauptmangel der von Enovos ursprünglich eingesetzten Systeme lag darin, dass sie in der Anwendung sehr ineffizient waren. Dadurch wurde Zeit verschwendet, und außerdem stieg die Gefahr von Datenverlust, weshalb dieses Problem dringend behoben werden musste. Laurent erklärt: *„Für mich war es sehr wichtig, dass wir das richtige Tool wählten, um diesen Prozess im Hinblick auf Funktionalität und Anwenderfreundlichkeit zu unterstützen.“*

### **Zugängliche und leistungsstarke Datenspeicherung**

Laurent unterstreicht: *„Wenn man eine Stelle besetzt, nimmt man nur einen Kandidaten und hat dann noch mehrere weitere interessante Bewerbungen, die man gern behalten würde, um später darauf zurückzugreifen. Aber wenn man sie in seinem Hauptsystem speichert*

*und verwaltet, gestalten sich ihre Pflege und Archivierung recht schwierig.“* Die gewählte Software sollte unbedingt die Möglichkeit enthalten, diese interessanten Bewerbungen aufzuspüren.

Ein cloud-basiertes Speichersystem macht die Verwaltung dieser persönlichen Daten bedeutend effizienter. *„Allerdings waren angesichts der Vertraulichkeit dieser Daten Sicherheit und Zugangskontrolle wesentliche Voraussetzungen für jede Lösung“,* fährt Laurent fort.

### **Keine erhöhten Anforderungen an das Personal**

Viele neue Lösungen führen zu erhöhten Anforderungen an bestehendes Personal, sowohl während der Umsetzungsphase als auch bei der langfristigen Instandhaltung. In einigen Fällen muss sogar ein Vollzeitspezialist angestellt werden, um die Lösung zu unterstützen. Laurent war entschlossen, das zu vermeiden: *„Wir hatten nur spärliche IT-Ressourcen, und deshalb versuchten wir, die Kosten und die Umsetzung der Lösung so zu handhaben, dass sich das nicht auf unsere interne Arbeitsbelastung auswirkte.“* Ein Schlüssel dazu war das Finden einer Lösung, die sich mit SAP-Systemen integrieren ließ, da Enovos zentrales HR-System komplett auf SAP lief.

## LÖSUNG

Die Zusammenarbeit der SOA People Group (ehemals Keneos) mit Enovos begann nicht erst mit der Umsetzung der Lösung.

*„Die SOA People Group unterstützte Enovos von Beginn an und war auch in der Beratungsphase beteiligt“, erklärt Laurent. „Das Unternehmen spielte eine wichtige Rolle bei der Lokalisierung der Problembereiche von Enovos bestehenden Systemen und trug wesentlich zur Identifizierung der richtigen Strategie zu ihrer Verbesserung bei.“*

Nachdem die Anforderungen an das neue System umrissen worden waren, identifizierte die SOA People Group ein System, das diesen ganz spezifischen Bedarf abdeckte, SAP SuccessFactors. Es bietet eine cloud-basierte Lösung mit namhafter Sicherheitszertifizierung, was bedeutet, dass die gesamte Zusatzlast der IT-Implementierung und -Wartung auf sichere Weise ausgelagert werden kann. Darüber hinaus bietet SAP SuccessFactors ein vielseitiges, vereinheitlichtes System, mit dem HR-Mitarbeiter Bewerber in einer einzigen Pipeline bearbeiten können – vom Erstkontakt bis zur Anstellung und sogar darüber hinaus. Es versetzt das Unternehmen außerdem in die Lage, interessante Bewerber aufzuspüren, die nicht eingestellt worden sind, und die Leistung der Eingestellten zu bewerten, um die zukünftige Personalbeschaffung zu optimieren.

Zu diesem Zeitpunkt war SAP SuccessFactors erst kürzlich von SAP gekauft worden, und Enovos war skeptisch, wie reibungslos die bis dahin unerprobte Integration des Systems mit SAP laufen würde.

Die SOA People Group war sich der Qualität der SAP SuccessFactors-Lösung bewusst und sicherte Enovos deren gute SAP-Integrationsfähigkeiten zu. Wir waren überzeugt, dass das cloud-basierte System mit der nun vorhandenen SAP-Kompatibilität die ideale Lösung für die Personalbeschaffungsprobleme von Enovos war.

Sobald sich Enovos für SAP SuccessFactors als bevorzugte Wahl entschieden hatte, wurde ein Ausschreibungsverfahren in Gang gesetzt. *„Alle hatten dabei dieselben Chancen, und am Ende aller Besprechungen gaben wir der SOA People Group den Zuschlag, da sie von Anfang an das beste Angebot vorlegten“,* sagt Laurent.

Von zentraler Bedeutung für diese Entscheidung war die Art und Weise, wie die SOA People Group mit dem bestehenden HR-Team umging. *„Es ging um das Vertrauen der Leute in unserer Personalabteilung. Sie fühlten sich wohl bei dem Gedanken, mit der SOA People Group weiterzumachen“,* erklärt Laurent.

*„Die Leute der SOA People Group machten uns auf SAP SuccessFactors als Möglichkeit aufmerksam und setzten sich dafür ein, sie engagierten sich wirklich für das Unternehmen und die Möglichkeiten, die diese Lösung für uns bot.“*



## UMSETZUNG

Die Umsetzung und die internen Anwenderschulungen von SAP SuccessFactors führten zur Ersetzung von drei der Systeme, die Enovos benutzt hatte, durch eine einzige Lösung. Trotz der Tatsache, dass diese Software eine so große Bandbreite an Funktionen durchführen konnte, brauchte das Personal nicht lange, um sich mit dem neuen System anzufreunden. Laurent betont: *„Durch die Qualität der Schulungen und die Beschaffenheit der Software mit ihren anwenderfreundlichen hochmodernen Bildschirmen ist die Software sehr einfach und intuitiv zu nutzen, was im Hinblick auf die Produktivität sehr wichtig ist.“*

*„Die Kriterien, die einen Dienstleister wirklich von einem anderen abheben, sind seine Erfahrung und die Qualität seiner Mitarbeiter.“*

# NUTZEN

## Ein schnelleres System

Einer der größten Vorteile des neuen Systems war die Zeitersparnis. Die leicht zu verwendende Software steigerte die Geschwindigkeit, mit der die Personalabteilung Bewerbungen bearbeiten konnte. Auch die Kommunikation zwischen verschiedenen Abteilungen verbesserte sich drastisch, da die Manager, die die Stellen ausschrieben, in Echtzeit auf Bewerbungen zugreifen und sie einsehen konnten, anstatt immer über die Personalabteilung gehen zu müssen. „Enovos konnte die Menge an manuellen Statistiken und Papier, die zwischen Managern und der Personalabteilung hin und hergingen, reduzieren, was ein System ergab, das zu ca. 70 % papierlos ist“, betont Laurent.

## Beflügeltes Wachstum

Die Langsamkeit des Personalbeschaffungsprozesses war bei Enovos eine Zeit lang ein bedeutendes Problem gewesen, und die Umsetzung dieses Systems versetzte das Unternehmen in die Lage, die für das Besetzen einer freien Stelle benötigte Zeit ab der Stellenausschreibung drastisch zu verringern. In der Folge befindet sich das Unternehmen jetzt in einer wesentlich besseren Ausgangslage, um sein Wachstumspotential zu realisieren, und hat nicht mehr so stark damit zu kämpfen, dass Mitarbeiter nicht besetzte Stellen mit abdecken müssen.

## Verbessertes Firmenimage

Zusätzlich zu den finanziellen Vorteilen kürzerer Personalbeschaffungszeiten erklärt uns Laurent: „Dank besserer Kommunikation mit unseren Bewerbern haben diese Veränderungen auch erheblich dazu beigetragen, unser Image zu verbessern.“ Schlechte Kommunikation führt oft zum Verlust qualitativ hochwertiger Talente, wogegen gute Kommunikation die Anstellungschancen in sehr greifbarer Weise verbessert. Das neue System versetzte Enovos in die Lage, genau das zu tun.

## Arbeitszeiteinsparungen

Nach der Einführung von SAP SuccessFactors arbeitete das HR-Team von Enovos jetzt effizienter und produktiver, da es in der Lage war, mehr Bewerbungen zu handhaben, als tatsächlich bearbeitet wurden. „Wir kamen zu dem Schluss, dass wir eventuell die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in dem Prozess einsparen und diese eingesparte Arbeitszeit in andere, wertschöpfendere HR-Tätigkeiten investieren könnten, was den Ressourcenmangel in anderen Prozessen verringern würde“, hebt Laurent hervor.

## Vereinfachte EDV

„Die Lösung führte nicht nur zu Kosteneinsparungen im Personalbereich, sondern schaffte das ohne gestiegene IT-Arbeitsbelastung“, sagt Laurent. „Tatsächlich gibt es insgesamt gesehen weniger Probleme, weil die Upgrades von SAP SuccessFactors gemanagt werden. Das spart intern viel Zeit und viele Ressourcen, die man sonst in die Wartung der Lösung investieren müsste.“

## Zugängliche und nutzbare Daten

Eine der einzigartigen Funktionen von SAP SuccessFactors ist die Möglichkeit, Personalbeschaffungsdaten zu sammeln und zu präsentieren. „Man erhält Statistiken über das Analysetool von SAP SuccessFactors, die sehr interessant zu lesen sind. Zum Beispiel kann man ganz einfach ablesen, wie viele Bewerber auf welche Stelle reagiert haben“, erklärt Laurent. „Das ist zusammen mit der Mitarbeiterleistung nach Einstellung aus verschiedenen Quellen einer der vielen Bereiche, die SAP SuccessFactors überwacht.“ Zusammen versetzen diese Tools Enovos in die Lage, seine Stellenanzeigen zu verfeinern und sich auf die Strategien zu konzentrieren, die sich als die effizientesten erwiesen haben. Auch die Art und Weise, wie Daten im System gespeichert werden, wurde überholt. „So können wir Statistiken auf eine Art und Weise erfassen und analysieren, die es uns leicht macht, zu Bewerbern zurückzukehren oder früher eingereichte Bewerbungen anzusehen“, betont Laurent. „Das war für uns mit unserer früheren Lösung schwierig.“

## Managerkontrolle

SAP SuccessFactors hat die Transparenz des Personalbeschaffungsprozesses für die Manager verbessert. Vorher verlor ein Manager nach dem Absenden der Stellenbeschreibung an die Personalabteilung die Kontrolle über die Bewerbungen. „Als Manager kann ich mit SAP SuccessFactors die Stellenbeschreibungen direkt erstellen und den gesamten Bewerbungsprozess überwachen und kontrollieren“, sagt Laurent. „Jetzt habe ich echte Sichtbarkeit und das Gefühl, die Kontrolle zu haben.“

## Erweiterbarer Umfang

SAP SuccessFactors hat die Tiefe und Fähigkeit, neue Prozesse aufzunehmen. „Man kann den Umfang dessen, was man mit dem Tool macht, erweitern und zum Beispiel die Studentenrekrutierung verwalten“, sagt Laurent. Ist das SAP SuccessFactors-System einmal eingerichtet, kann es verwendet werden, um Personalbeschaffungsbereiche zusammenzuführen, die ursprünglich separat gehalten wurden. „Man kann leicht der Gewohnheit erliegen, nur die Teile eines Tools zu verwenden, mit denen man üblicherweise arbeitet, und dabei tatsächlich nur 40 % zu nutzen. In der Zusammenarbeit mit der SOA People Group freut sich Enovos auf weitere Verbesserungen und die Ausweitung der Möglichkeiten seines Personalbeschaffungsprozesses.“



## FAZIT

„Das Projekt hielt die zeitlichen Vorgaben ein, innerhalb des vorgegebenen Budgets und auf dem erwarteten Qualitätsniveau. Es war eines der wenigen Projekte, bei denen wir wirklich sagen können, dass wir unsere Produkteinführungszeit erreicht haben“, unterstreicht Laurent. „Wir hatten uns selbst eine Frist von drei Monaten gesetzt und haben sie eingehalten. Es gab keine Verzögerungen, und die SOA People Group lieferte uns genau das, was wir brauchten.“