

Informations- und Innovationsforum 22. Januar 2020

Bewerbermanagement
Nutzen durch strategischen Einsatz neuer Technologien



Referent: Caroline Masquelier

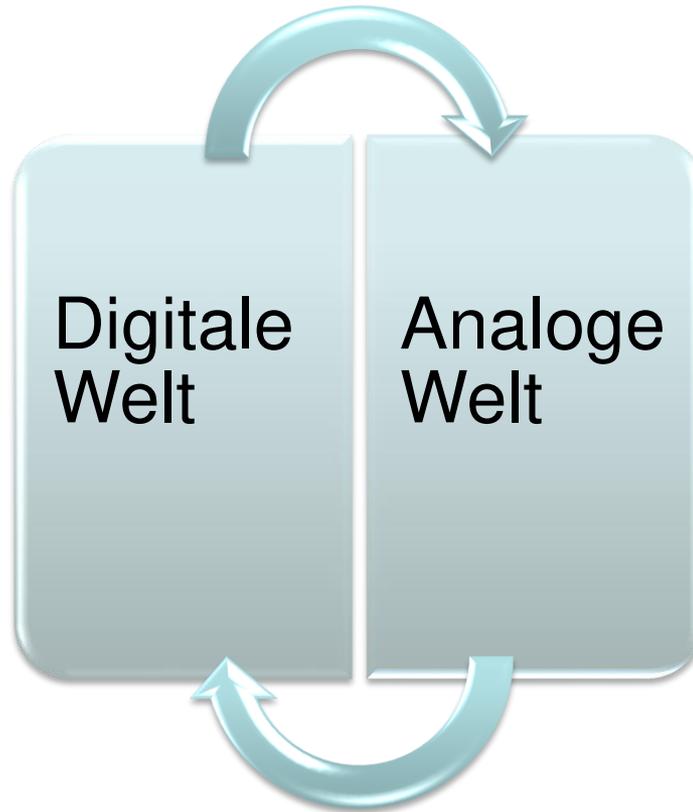
für einander da sein

Ich kauf mir was.....

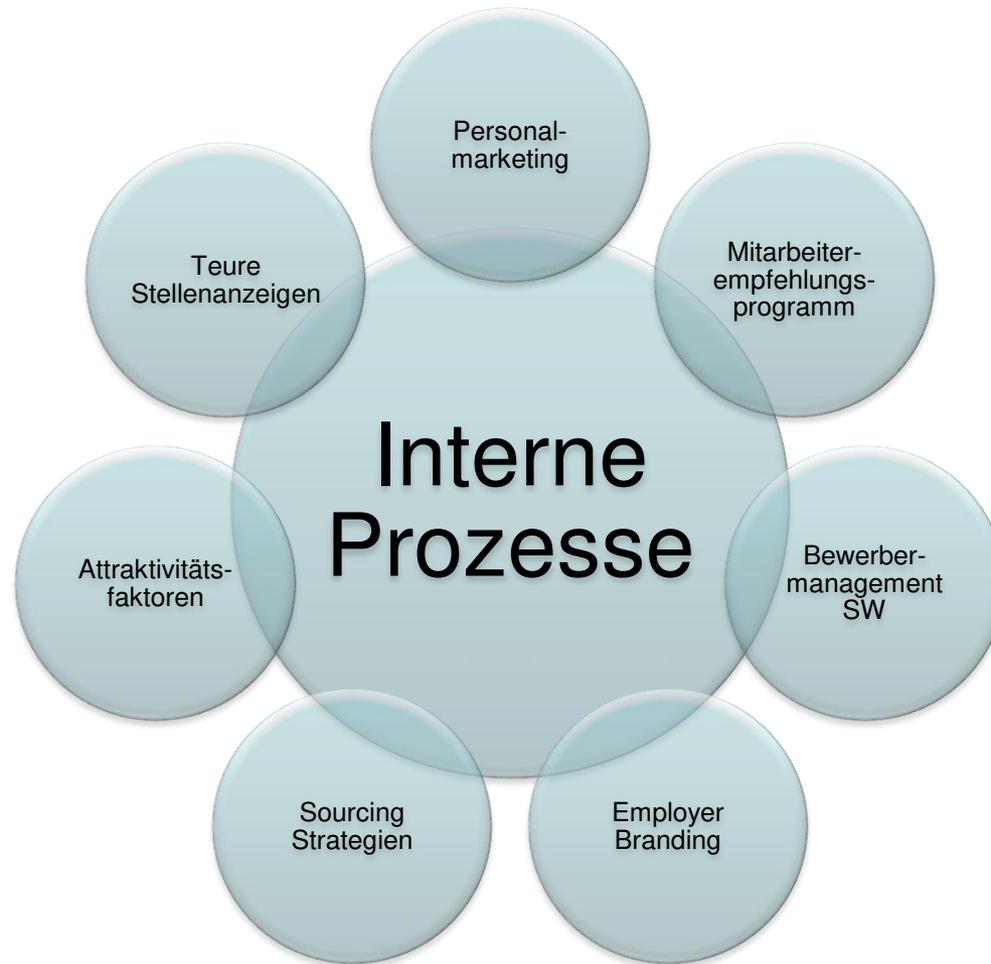


und alle unsere Probleme sind gelöst!

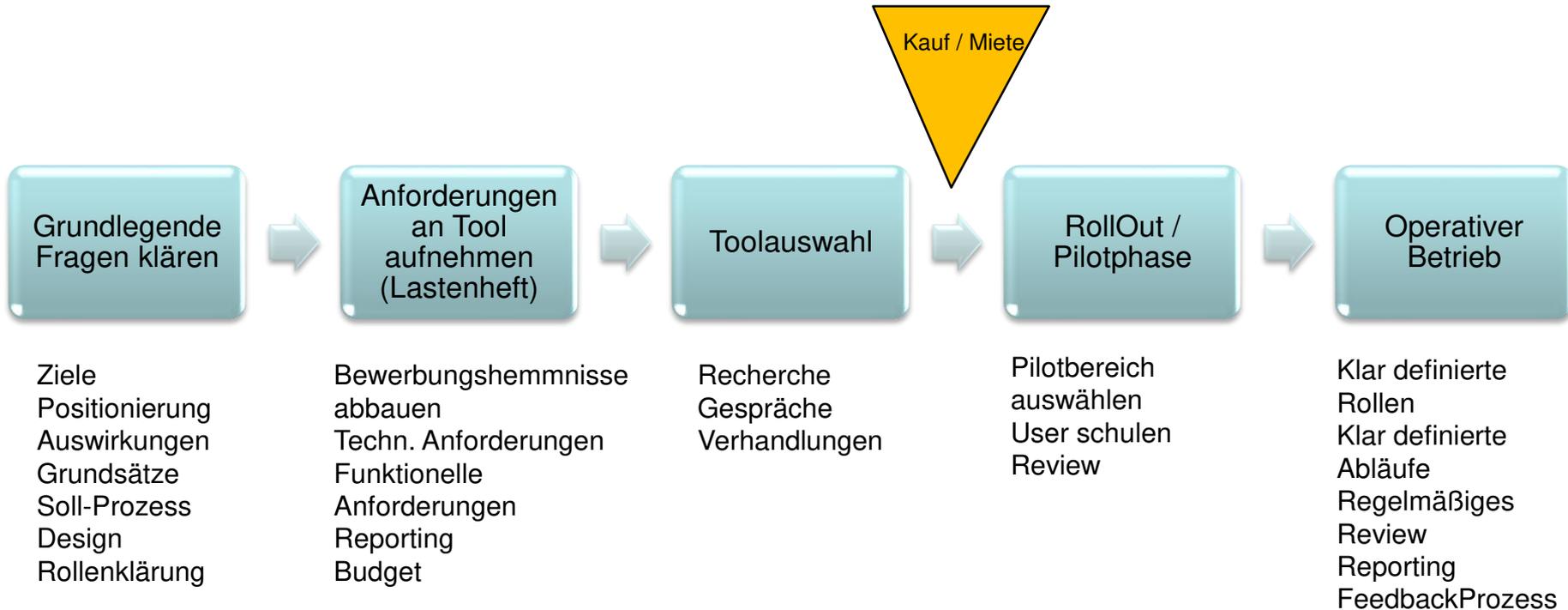
Verzahnung



Am Beispiel Recruiting!



für einander da sein



Optimierung, Entwicklung.....

für einander da sein

Grundlegende Frage: Nutzung

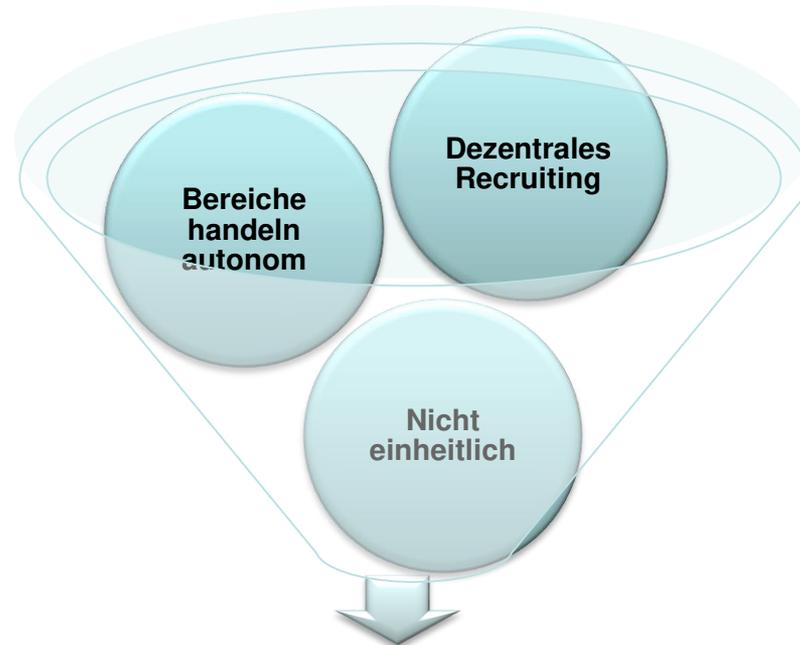


für einander da sein

Grundlagen: Ziele definieren!

- Anzahl der Bewerbenden erhöhen
- Qualität der Bewerbenden erhöhen
- Passfähigkeit der Bewerbenden steigern
- Effektivität Bewerbungskanäle verbessern
- Zufriedenheit intern erhöhen
- Zeitgemäße Aussenwahrnehmung
- Zufriedenheit der Bewerbenden verbessern
- Verkürzung Gesamtbewerbungsprozess
- Rekrutierungskosten senken
- Candidate Experience positivieren
- Image verbessern
- Kosten- und Effizienzkontrolle

Grundlage: Positionierung



Ausgangssituation

Funktioniert nur bei entspanntem Arbeitsmarkt!
keine Metaperspektive, keine Durchlässigkeit

kein Talentpool, keine KPIs

Kein SPOC für Bewerber, keine Transparenz im Prozess
Ressourcen- und Zeitintensiv

Recruiting wird „nebenbei“ bearbeitet

Keine Effizienzanalyse

für einander da sein

Grundlage: Positionierung

Zentral



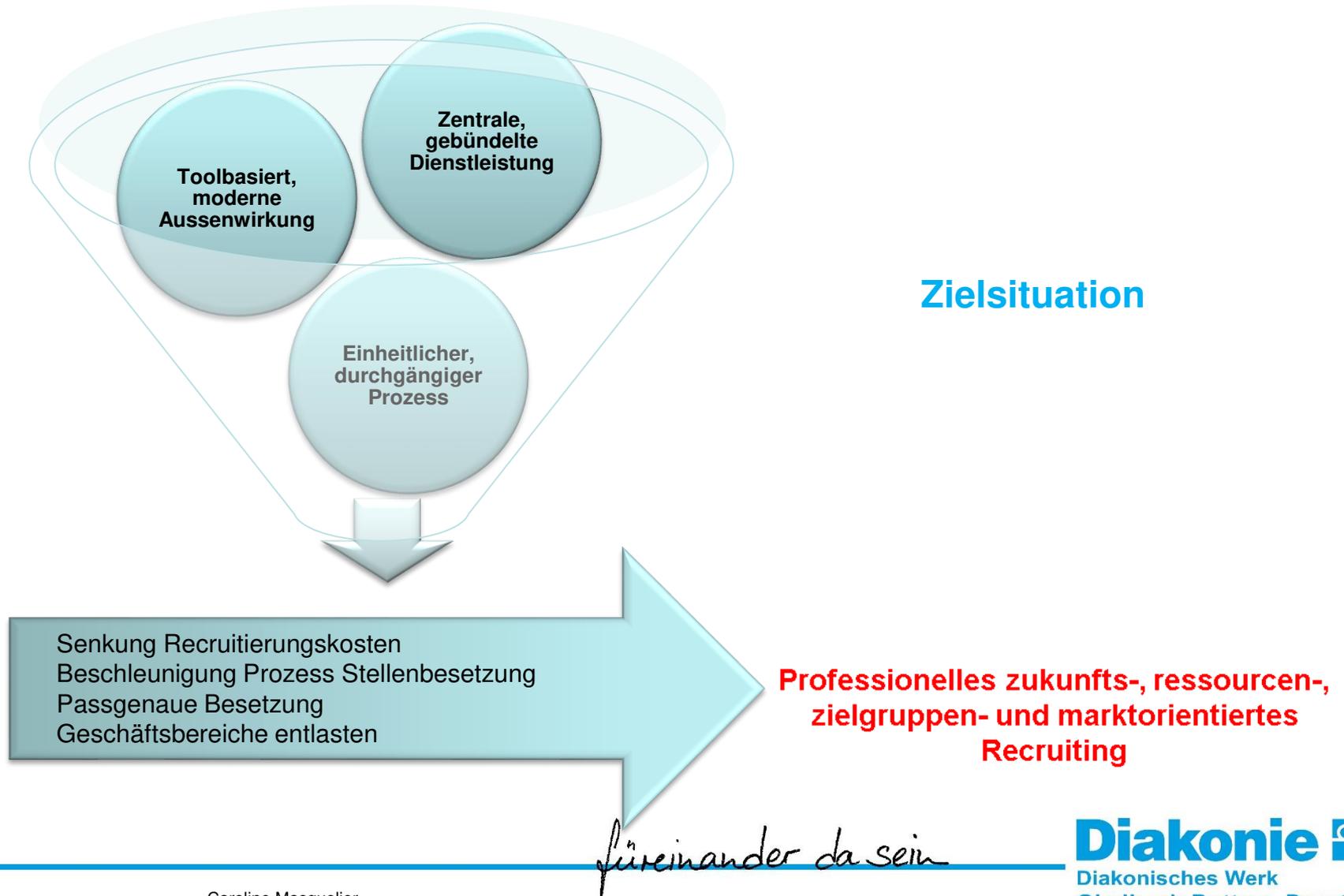
Dezentral

- Zentralisierte Dienstleistung
- Know How Aufbau modernes Recruiting
- Einheitlicher, durchgängiger Prozess
- Metaperspektive (bereichsübergreifend)
- Matchingpotential
- Aufbau Talent Pool
- Active sourcing möglich (**reactive versus active**)
- SPOC für Bewerber
- SPOC für Bereiche intern
- Messbar / vergleichbar
- Pflege Bewertungsportale
- Ressourcen bündeln
- Synergien ableiten

- Bereiche handeln autonom
- Keine Metaperspektive
- Keine einheitliche Bewerber- und Markansprache
- Keine Durchgängigkeit
- Keine gebündelten Aktivitäten
- Ressourcen vorhalten =
- KnowHow Aufbau modernes Recruiting schwierig
- Kein SPOC für Bewerber
- Für Bewerber nur Bereiche sichtbar, nicht das Ganze

für einander da sein

Grundlage: Positionierung



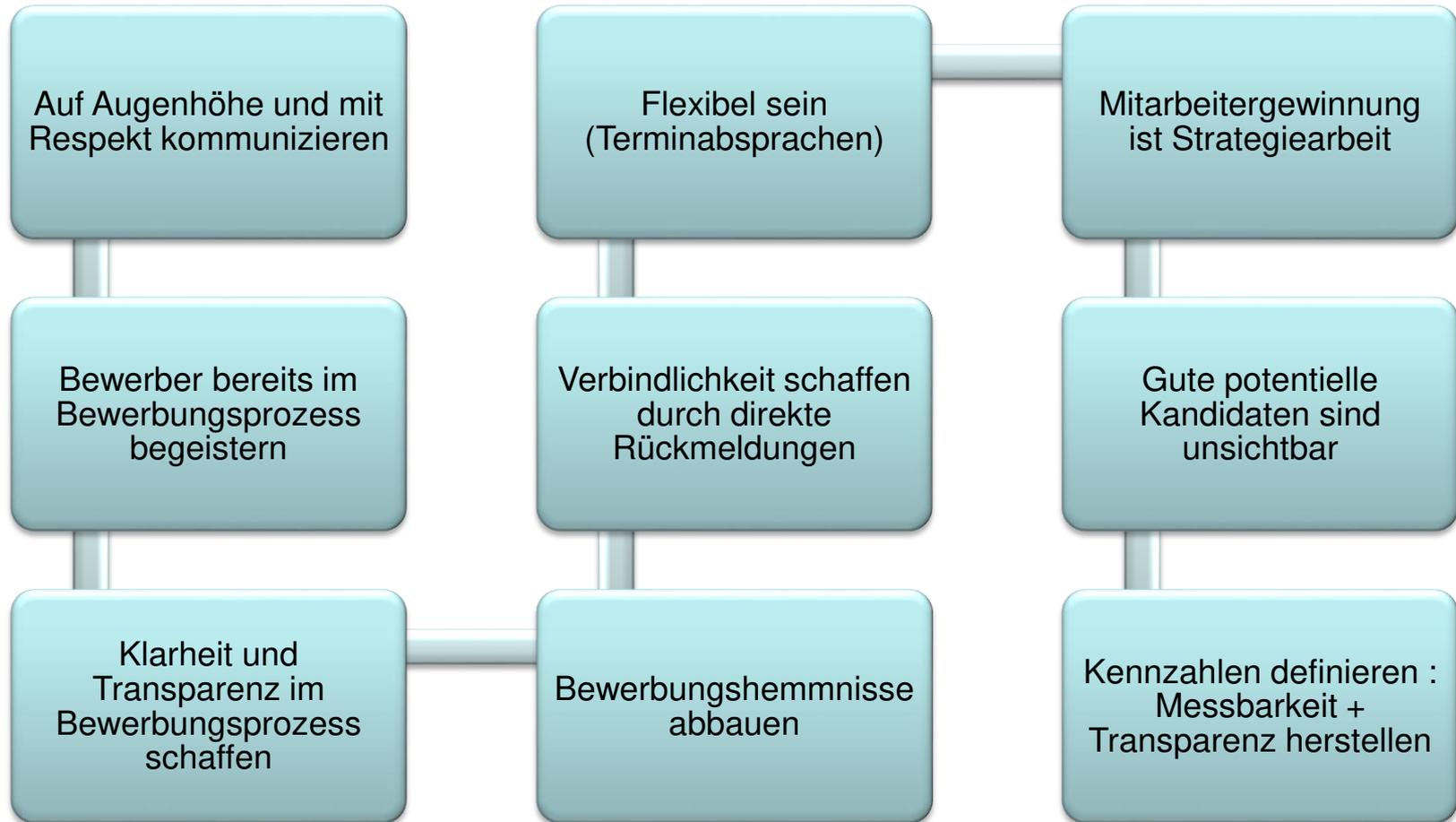
Grundlagen: Auswirkungen berücksichtigen



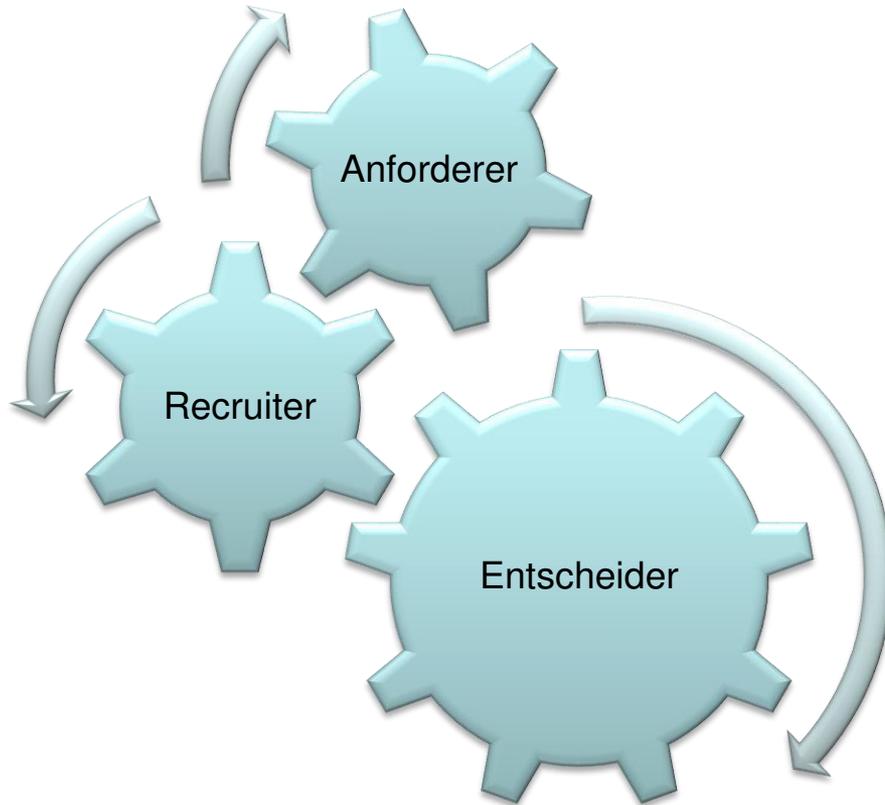
UN-Kultur berücksichtigen! Menschen mitnehmen !
Veränderungsprojekt kommunikativ begleiten!

für einander da sein

Grundlagen: Recruitinggrundsätze



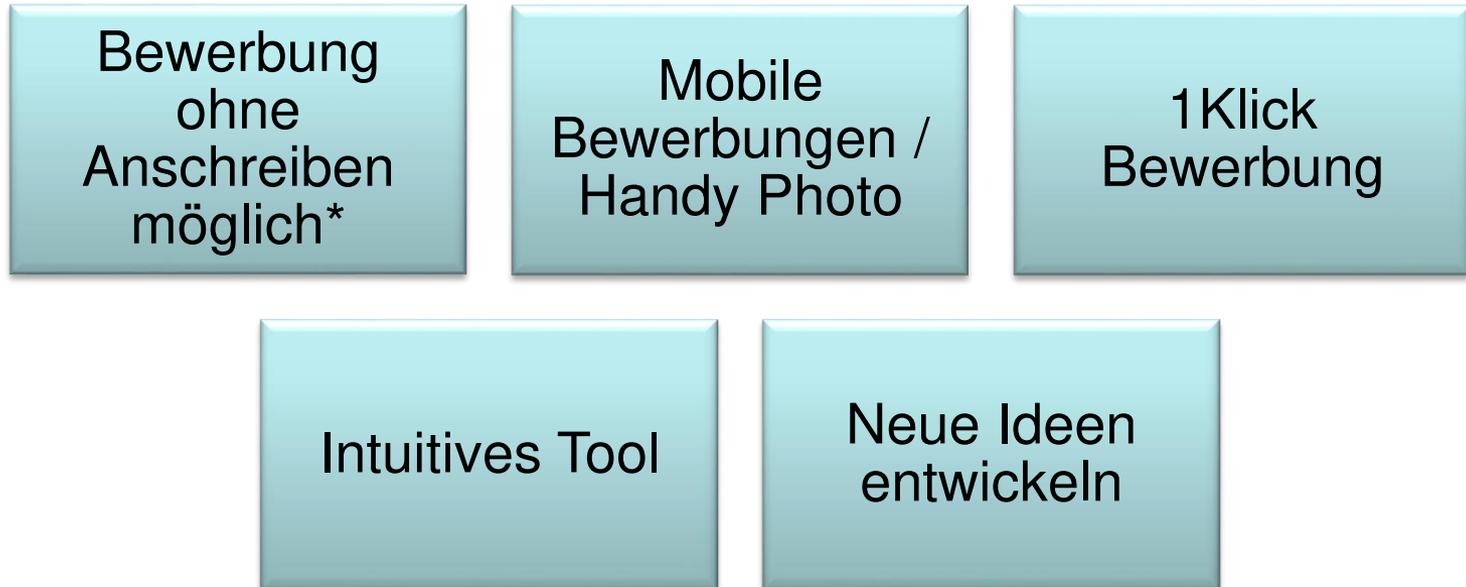
Grundlagen: Rollenklärung



Klarer Prozess!
Rollen und Berechtigungsstruktur
Wer darf/soll was
Wer entscheidet
Wer tut was
Wie wird es getan

für einander da sein

Anforderungen: Bewerbungshemmnisse abbauen



* ausgewählte, niedrigrschwellige Angebote

für einander da sein

Anforderungen an techn. Lösung (Beispiele)

Technisch

- Unabhängig von lokaler IT
- Cloudbasiert
- Mobile Recruiting
- OneKlick
- Anlagen vom Handy abfotografieren
- CV auslesbar / Parsing
- Kennzahlen definierbar
- Rollenbasiertes Berechtigungskonzept
- Benutzerfreundlich
- Papierbewerbungen bearbeitbar (Scan)
- Schnittstellen vorhandene Systeme

Funktional

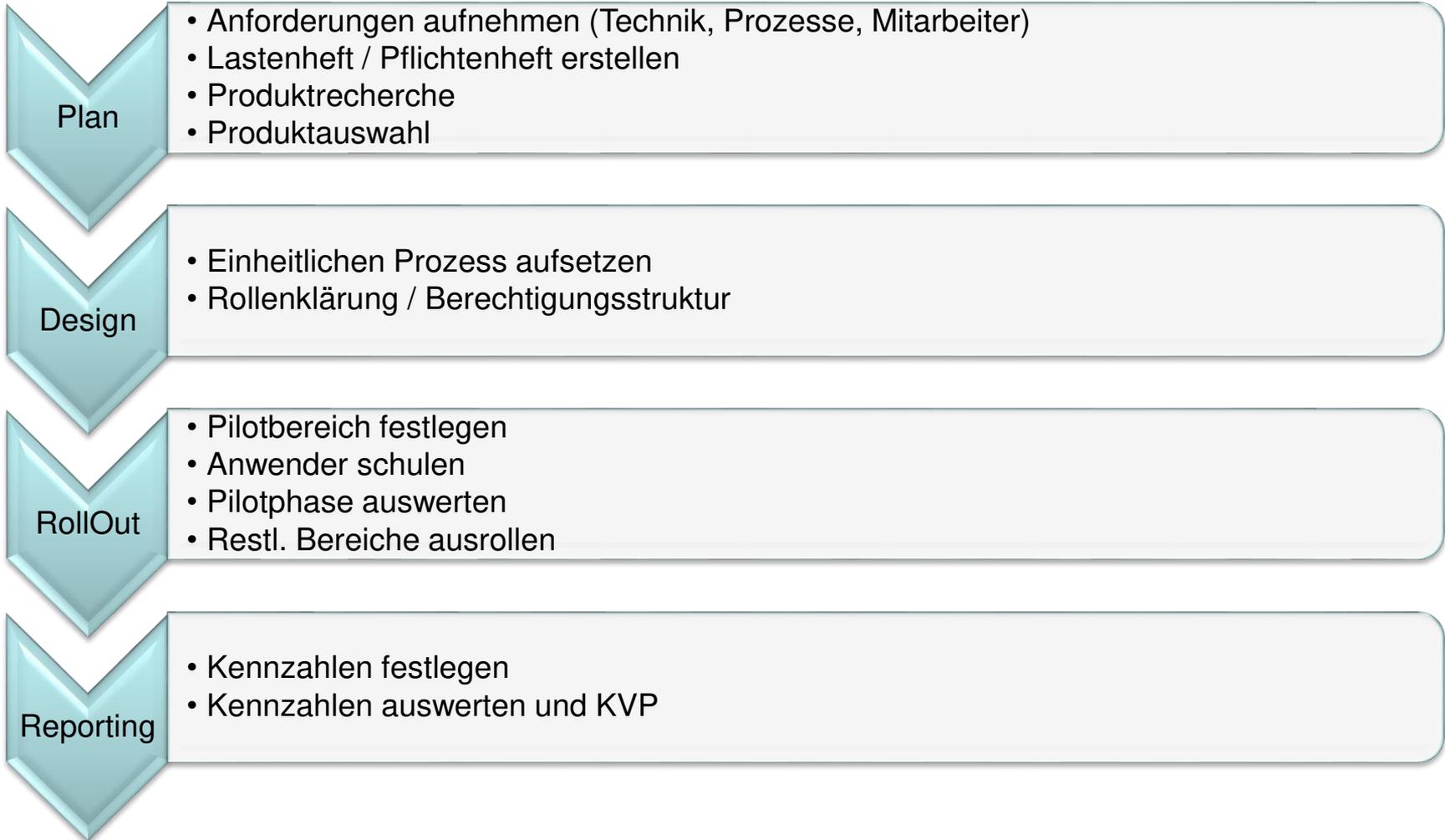
- Anzeigengenerator / Anbindung an Karriereportal / HP
- Schnittstellen zu Jobbörsen / Arge
- Multichanneling
- Genehmigungsprozesse
- Talentpool möglich
- Datenschutz
- Matching-Funktion
- Workflow / Bewerbermanagement
- Initiativbewerbungen
- Anforderungsprofile
- Übersichtlichkeit / Kandidaten vergleichbar
- Auswertungen / Filterfunktionen
- Bewertungen und Auswertungen
- Modular

Kosten / Support

- SaaS (SW mieten, oder doch kaufen)
- Unbegrenzt Datenvolumen
- Einführungsunterstützung
- Schulung
- Direkter Kontakt zur Entwicklung
- Individuelle Anpassungen möglich
- 24H Support

für einander da sein

Umsetzung

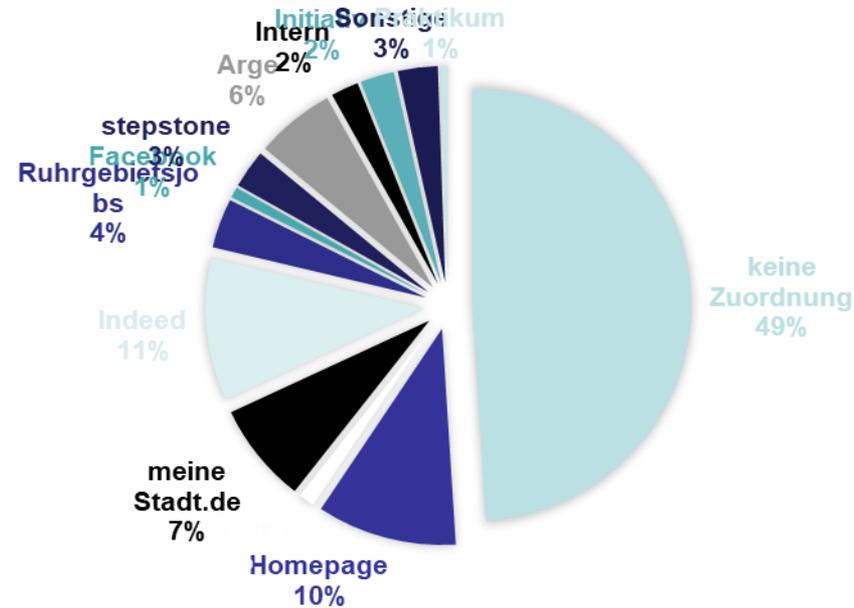


für einander da sein

Reporting

Mögliche Kennzahlen

- Herkunftsreporting (Kanal-Effizienz)
- Time to hire
- Time to Feedback
- Time to Interview
- Vakanzen, Stellenausschreibungen
- Interviews
- Summen Bewerbungen
- Besetzungsquote



Reporting zu Projektbeginn definieren!!!

für einander da sein

Kosten Recruiting-Tool Beispielhaft!

Die Anzahl der Zugänge, die Zugangsarten und die gebuchten Services bestimmen die Kosten!

x Jahres-Vertrag (Miete)
Stellenangebotsverwaltung
CV-Parsing
Benutzerzugänge, Fachabteilungszugänge, erweiterte
Fachabteilungszugänge
Security Paket
Multi-Channeling
Schnittstellen
Stellenanzeigen-Generator
Individuelle Anpassungen

(nicht vollständig)

für einander da sein

Neue Ideen

Neue Technik bietet neue Möglichkeiten!!



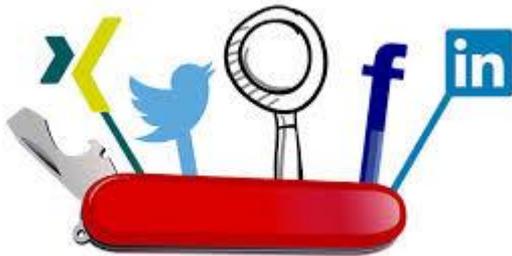
Chatbot: Prozess umkehren!

Keine konkreten Stellenausschreibungen.
Bewerber werden spielerisch durch Fragen geführt und geben ihre individuellen Rahmenbedingungen an.

Recruiting matcht UN-Anforderungen und Bewerberwünsche.

für einander da sein

Neue Möglichkeiten



Schnittstellen zu Social-Media Kanälen:
Bewerbung offener Positionen
Bewerbung direkt aus Social Media heraus möglich

Neue Möglichkeiten



Aufbau TalentPool

Schwierigkeiten / Erfolgsfaktoren

Erwartungshaltung

Akzeptanz

Einsicht

Perspektive

Fehlerkultur

Disziplin

Transparenz

Veränderung

für einander da sein

Karriereportal



Storytelling, Clips, Blog....

**Digitale Visitenkarte
des Arbeitgebers!**

Informationsportal nicht nur für aktiv Suchende

für einander da sein

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Caroline Masquelier
Personalentwicklung + Recruiting
02041 70628164
Caroline.masquelier@diakonisches-werk.de

