

ROBERT WALTERS

RECRUITMENT- & ONBOARDING-PROZESSE: WELCHE ROLLE SPIELEN DABEI INNOVATIVE TECHNOLOGIEN?

#InnovateWithRW

ROBERT WALTERS

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung & Methodik	2
Talentsuche mit innovativer Technologie	4
■ Soziale Netzwerke & Community-Plattformen: Grundlagen der Jobsuche	5
■ Künstliche Intelligenz als Sourcing-Tool: schlechte oder gute Idee?	7
■ Fallstudien & Erfahrungswerte	9
Neue Herangehensweise an Bewerbungsgespräche & Bewerber-Evaluation dank innovativer Technologien	12
■ Das etwas andere Video-Bewerbungsgespräch: ein neuartiges Hilfstool, aber noch umstritten	13
■ Prädiktives Recruitment & Gamification: das intelligente, spielerische Assessment	16
■ Virtual Reality: die Zukunft digitalen Recruitments?	17
■ Fallstudien & Erfahrungswerte	19
Innovatives Onboarding für mehr Motivation & Zugehörigkeit	26
■ Interaktives Intranet & E-Learning-Plattformen: die „Basics“ erfolgreicher Einarbeitung	27
■ Die Rolle der Digitalisierung beim Einarbeitungsprozess	30
■ Fallstudien & Erfahrungswerte	31
5 interessante Statistiken, die Sie kennen sollten	35
Unsere Empfehlungen	36

EINLEITUNG

SIND SIE BEREIT FÜR REVOLUTIONÄRE, INNOVATIVE RECRUITMENT-METHODEN?

Auf einer Skala von 1–100* haben die befragten Unternehmen 41 angegeben, als sie beurteilen sollten, wie innovativ ihre HR-Prozesse sind. Eine wichtige Beobachtung, denn die von uns befragten Kandidaten gaben 79 an bei der Frage, wie wichtig ihnen innovative Technologien in einem Unternehmen sind. Demnach scheint es in den HR-Prozessen der Unternehmen in Deutschland Nachholbedarf hinsichtlich Recruitment oder Stärkung der Arbeitgebermarke zu geben.

In den letzten zehn Jahren haben viele Start-ups in digitale Lösungen investiert, welche sämtliche Etappen der HR-Wertschöpfungskette abdecken: Kandidaten-Sourcing, Evaluation, Talentförderung, kollaborative Arbeitsmittel etc.

Da sich die Erwartungen der Bewerber an den Bewerbungsprozess ständig verändern, müssen Unternehmen sich neu erfinden und auf innovative Technologien zurückgreifen. Somit ermöglichen sie potenziellen Bewerbern, ihren Horizont zu erweitern, und bleiben gleichzeitig wettbewerbsfähig. Allerdings sind einige der neuen Technologien für die Mehrheit der Unternehmen schlichtweg zu kostspielig geworden. Zwar werden weltweit jährlich ca. 2 Mrd. Euro in innovative HR-Prozesse investiert, doch verschwinden 85 % der HR-Start-ups nach 18 Monaten wieder von der Bildfläche.

Wie finden sich Unternehmen in Deutschland in Anbetracht der rasanten Entwicklung von Technologien zurecht? Wie können sie sich auf die anspruchsvollen Erwartungen der Bewerber einstellen, um sich auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft attraktiv zu präsentieren?

In einem sukzessive härter umkämpften Markt sind der Kampf um die besten Talente, ihre Einbindung ins Unternehmen und die Entwicklung zu engagierten, leistungsfähigen Mitarbeitern zu entscheidenden Unternehmensfaktoren geworden.

Das Innovationsteam der Robert Walters Group hat sich darauf spezialisiert, in den Arbeitsmarkt neu eingeführte Recruitment-Technologien zu testen und im Anschluss die bestmöglichen Lösungen auszuwählen.

METHODIK

Im diesem Whitepaper präsentieren wir eine Studie, welche im Mai 2019 in Deutschland mit 515 Kandidaten und Unternehmen durchgeführt wurde. Zur Veranschaulichung finden Sie zudem 7 Fallstudien zu weltweit getesteten Recruitment-Technologien, durchgeführt vom Innovationsteam der Robert Walters Group.

*1 = nicht innovativ, 100 = sehr innovativ





TALENTSUCHE MIT INNOVATIVER TECHNOLOGIE

Der Kampf um Talente zeigt sich weiterhin branchenübergreifend und ist wichtig wie nie zuvor. Um die passenden Mitarbeiter ausfindig zu machen, ist eine bewerberorientierte Unternehmenskommunikation vonnöten. Sie soll vorrangig die Bewerber erreichen, die aktiv nach Jobangeboten suchen.

#InnovateWithRW

SOZIALE NETZWERKE & COMMUNITY-PLATTFORMEN: GRUNDLAGEN DER JOBSUCHE

Fakt ist: Kandidaten sind in sozialen Netzwerken anzutreffen und die Unternehmen wissen diese für sich zu nutzen.

Wenn man Bewerber nach ihren bevorzugten Tools für die Jobsuche befragt, geben 68 % die sozialen Netzwerke an. Wenn Unternehmen hierzu befragt werden, schalten dort 52 % ihre Stellenanzeigen, um für einen möglichst großen Pool an Talenten sichtbar zu sein.

Neuerdings werden Bewertungsseiten wie Kununu von 62 % der Arbeitssuchenden genutzt, aber nur von 33 % der Unternehmen zur Stärkung ihrer Arbeitgebermarke verwendet. Innovation bedeutet also nicht unbedingt nur, auf neuartige Technologien zurückzugreifen (die Präsenz sozialer Netzwerke und anderer Webplattformen in unserem Alltag ist kein neues Phänomen). Innovation heißt auch, Kommunikationswege zu nutzen, welche auf die veränderten Verhaltensweisen der Bewerber eingehen.

Noch vor wenigen Jahren bestand der klassische Weg eines Bewerbers darin, sich nur auf Anzeigen in einem Jobportal oder auf einer Firmenwebsite zu bewerben bzw. eine Initiativbewerbung abzuschicken. Diese werden heute zwar immer noch am häufigsten als mediale Tools genutzt (99 % der Bewerber) und ebenfalls von der Mehrheit der Unternehmen (91 %) verwendet, um Stellenangebote zu schalten. Dennoch bevorzugen es aktuell viele Jobsuchende (68 %), sich zusätzlich selbst in den sozialen Netzwerken, insbesondere den beruflichen, zu vermarkten und auf diesen Community-Seiten Ausschau nach neuen Karrieremöglichkeiten zu halten.

62%

**DER ARBEITSSUCHENDEN
INFORMIEREN SICH DURCH ONLINE-
BEWERTUNGSPATTFORMEN
(Z. B. KUNUNU) ÜBER POTENZIELLE
ARBEITGEBER**



68%

DER BEWERBER NUTZEN
SOZIALE NETZWERKE
FÜR DIE JOBSUCHE

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ ALS SOURCING-TOOL: SCHLECHTE ODER GUTE IDEE?

Der Einsatz künstlicher Intelligenz bei der Personalgewinnung bleibt umstritten: Die einen sehen hierin eine Chance, die anderen eine Gefahr. Die Meinungen könnten unterschiedlicher nicht sein.

36 % der Fachentscheider bestätigen, dass Algorithmen künstlicher Intelligenz für sie eine Zeit- und/oder Kostenersparnis darstellen. Ebenfalls glauben sie, dass dadurch die Wahrscheinlichkeit verringert wird, einen passenden Bewerber zu übersehen (33 %). Kandidaten sind sogar zu 48 % davon überzeugt, dass mithilfe KI Zeit und Kosten eingespart werden können.

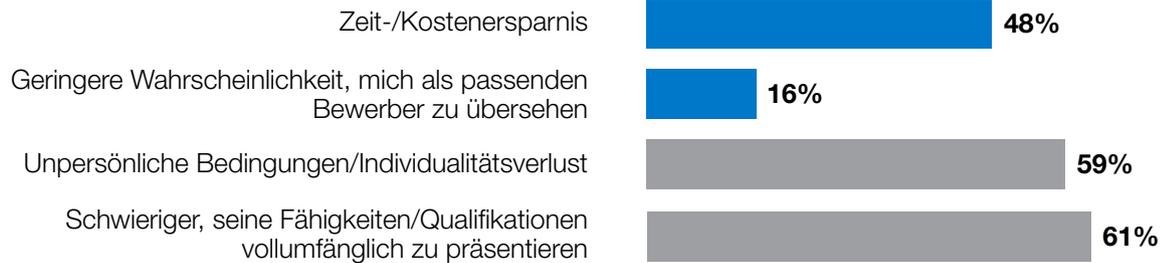
Aber diese noch unbekannteren Algorithmen werfen auch einige Bedenken auf. So sind 59 % der Bewerber der Meinung, dass hiermit auch ein Individualitätsverlust beim Bewerbungsprozess entsteht. Sie haben den Eindruck, ihre Fähigkeiten/Qualifikationen nicht ausreichend demonstrieren zu können (61 %).

Bei den Personalverantwortlichen ist das Gefühl eines mangelnden persönlichen Kontakts ebenfalls gegeben (24 %). 21 % vermissen die Flexibilität bei der Bewertung eines Bewerbers, denn bei der standardisierten Suche werden nur die angegebenen Kriterien berücksichtigt und keine individuellen Fälle beachtet.

Eine Personalberatung kann dabei unterstützen, innovative Recruitment-Technologien auszuprobieren und eine Auswahl zwischen den auf dem Markt verfügbaren, aber oft noch sehr teuren Tools zu treffen.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ (KI) AUS SICHT DER BEWERBER & PERSONALVERANTWORTLICHEN

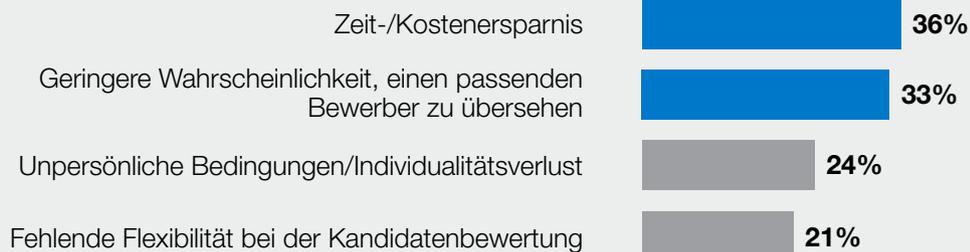
AUS BEWERBERSICHT



■ Vorteile aus Bewerbersicht

■ Nachteile aus Bewerbersicht

AUS SICHT DER PERSONALVERANTWORTLICHEN

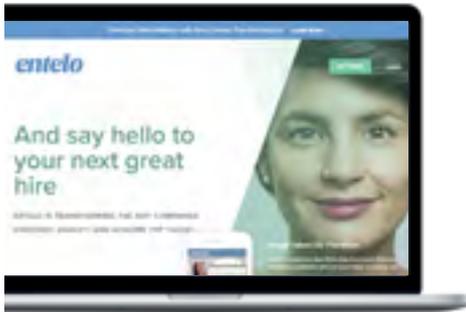


■ Vorteile aus Sicht der Personalverantwortlichen

■ Nachteile aus Sicht der Personalverantwortlichen

FALLBEISPIEL UND ERFAHRUNGSWERTE

ENTELO



- Entelo nutzt Big Data, prädiktive Analysen und soziale Signale, um Unternehmen zu helfen, die richtigen Talente zu finden, zu qualifizieren und einzustellen.
- Primär entwickelt für den IT-Bereich, identifiziert Entelo durch seinen vorhersagenden Algorithmus, welche Kandidaten wahrscheinlich ihren Job wechseln werden.
- Entelo ist eine anspruchsvolle Analyselösung, die es Recruitern ermöglicht, Bewerber und Vakanzen zusammenzubringen.
- Entelo hat im Oktober 2017 das Tool „Envoy“ eingeführt. Entelo Envoy sammelt automatisch Informationen über die zu besetzende Position, indem die Stellenbeschreibung analysiert wird. Personalverantwortliche können weitere hilfreiche Informationen hinzufügen. Envoy identifiziert daraufhin die am besten geeigneten Kandidaten und beginnt automatisch den Prozess der Kontaktaufnahme.



„Entelo erlaubt Social Sourcing von nur einer Plattform aus.“
TOM LAKIN – Innovation Manager, Robert Walters Group

NEU AM MARKT // ETABLIERT // WEIT VERBREITET



RECHERCHE



PRÄDIKTIVE
ANALYSEN



RECRUITMENT
ÜBER SOZIALE
NETZWERKE

FALLBEISPIEL DES INNOVATIONSTEAMS DER ROBERT WALTERS GROUP

Robert Walters' Innovationsteam hat viele Recruitment-Softwares miteinander verglichen. Entelo hat sich von der Konkurrenz abgehoben, indem es sinnvolle Extra-Funktionen anbietet: Der vielfältige Filter erlaubt Recruitern, strategisch nach Demografie zu ordnen (z. B. weiblich, Wohnort USA etc.). Die Funktion E-Mails zu identifizieren und automatisch Kontakt aufzunehmen half dabei, die Feedback-Rate zu erhöhen. Der Algorithmus, der vorhersagt, wie wahrscheinlich es ist, dass ein Kandidat bereit ist, den Job zu wechseln, verbesserte die Produktivität der Recruiter maßgeblich.

Identifizierung fehlender IT-Fachkräfte in UK für einen Kunden aus dem Finanzdienstleistungssektor:

- 33%**
- Die präzise Suchfunktion ermöglichte es, zu 33 % passende Lebensläufe zu identifizieren.
 - Durchweg positives Feedback von Personalverantwortlichen zur überragenden Qualität der ermittelten Kandidaten durch Entelo.

Robert Walters USA testete Entelo, um gesuchte Fachkräfte in einem umkämpften Arbeitsmarkt an der Westküste zu ermitteln:

- 696**
- Das Team versuchte, Kandidaten auf eine andere Art und Weise zu erreichen, indem es einen verstärkten E-Mail-Versand in seine Kampagnen einbaute: 696 versendete E-Mails wurden zu 69 % geöffnet, was den Erwartungen entsprach.

FALLBEISPIEL UND ERFAHRUNGSWERTE

VIDEOMYJOB



- Die aus Australien stammende VideoMyJob-App ermöglicht es Arbeitgebern, ihre Stellenanzeigen und Vorstellungen lebensnah und lebendig darzustellen.
- Arbeitgeber verfassen einen Text, laden diesen in der App hoch und machen per Handy ein Video von sich und sprechen dabei über die zu besetzende Position.
- Danach können Logos, Stellentitel und Kontaktdaten hinzugefügt werden.
- Diese Jobvideos können in traditionelle Anzeigen eingebaut oder in sozialen Netzwerken geteilt werden.



„Wissenschaftler haben festgestellt, dass das Lesen von Texten auf dem Handy schwieriger ist. Wieso also lange Stellenbeschreibungen für mobile Geräte zur Verfügung stellen? VideoMyJob ist ein kostengünstiger und authentischer Service selbst für kleinste Unternehmen, um Video-Stellenanzeigen zu kreieren. Wir lieben den eingebauten Teleprompter, Bugs können aber echtes Kopferbrechen bereiten.“

FAYE WALSH – Global Head of Innovation, Robert Walters Group

NEU AM MARKT // ETABLIERT // WEIT VERBREITET



STELLENANGEBOTE



RECRUITMENT
ÜBER SOZIALE
NETZWERKE



DIVERSITÄT



TRANSPARENZ
AM
ARBEITSPLATZ



NEUE HERANGEHENSWEISE AN BEWERBUNGSGESPRÄCHE & BEWERBER-EVALUATION DANK INNOVATIVER TECHNOLOGIEN

Nach dem erfolgreichen Sourcing- und Auswahlprozess folgen die Vorstellungsgespräche und die Bewertung der Bewerber. In diesem Stadium kann Innovation entscheidend sein, sowohl um eine objektive Kompetenzanalyse durchzuführen als auch um die Arbeitgebermarke zu fördern.

#InnovateWithRW

DAS ETWAS ANDERE VIDEO- BEWERBUNGSGESPRÄCH: EIN NEUARTIGES HILFSTOOL, ABER NOCH UMSTRITTEN

Wenn wir über Video-Bewerbungsgespräche sprechen, denken wir oft an das traditionelle Skype-Interview. Diese Art des ortsunabhängigen Austauschs wird am häufigsten verwendet (50 % der Bewerber, 45 % der Unternehmen). Seit einigen Jahren bemerken wir jedoch die verstärkte Nutzung eines neuen Interviewformats: aufgenommene Bewerbungsgespräche per Video.

Hierbei wird eine Reihe von Fragen an den Bewerber weitergeleitet, die er per Video beantworten soll. Der Personalverantwortliche kann sich diese Videos dann zeitversetzt anschauen und sich ein besseres Bild vom Kandidaten machen, bevor er ihm ein persönliches Bewerbungsgespräch anbietet.

Aber Achtung: Auch wenn das traditionelle Live-Video-Bewerbungsgespräch (z. B. über Skype) von den Bewerbern geschätzt wird (siehe oben), trifft selbiges nicht auf zeitversetzte Videointerviews zu: 69 % der befragten Kandidaten, die diese Erfahrung noch nie gemacht haben, würden dies auch nicht gerne testen. Der gegensätzlichen Meinung sind jedoch immerhin 22 %.

Auch wenn das zeitversetzte Videointerview nach wie vor selten verwendet wird und noch nicht viel Anklang auf Bewerberseite findet (von nur 6 % der Unternehmen), bietet es eine große Flexibilität sowohl für den Personalverantwortlichen (mehr Flexibilität in seinem Tagesablauf) als auch für den Bewerber (der oft die Möglichkeit hat, seine Antworten bei Bedarf neu aufzuzeichnen). Wir werden seine Entwicklung also aufmerksam verfolgen.



39%

der Bewerber gefallen
Live-Video-Bewerbungsgespräche



69%

der Bewerber möchten per Video
aufgenommene Bewerbungsgespräche
nicht gern ausprobieren



6%

DER UNTERNEHMEN
NUTZEN AUFGENOMMENE
BEWERBUNGSGESPRÄCHE
PER VIDEO IN IHREM
RECRUITMENTPROZESS



15%

DER UNTERNEHMEN
FINDEN ONLINE-
PERSÖNLICHKEITSTESTS
HILFREICH, UM PASSENDE
BEWERBER ZU FINDEN

PRÄDIKTIVES RECRUITMENT & GAMIFICATION: DAS INTELLIGENTE, SPIELERISCHE ASSESSMENT

Neben dem „klassischen“ Bewerbungsgespräch setzen Unternehmen heute intelligente Tools ein, um die Fähigkeiten der Bewerber zu beurteilen und mehr über ihre Persönlichkeit zu erfahren.

So musste sich ca. die Hälfte unserer befragten Kandidaten bereits prädiktiven Tests (Eignungstests, Persönlichkeitstests etc.) stellen. 15 % der Unternehmen bestätigen den regelmäßigen Einsatz solcher Tests.

Im Laufe der Jahre wurden solche Tests zunehmend genutzt: Von den Kandidaten unserer Umfrage, die ihr letztes Vorstellungsgespräch vor mehr als 3 Jahren hatten, durchliefen 52 % prädiktive Tests während ihres Bewerbungsprozesses.

Auch wenn 27 % der Unternehmen der Meinung sind, dass solche Tests die Wahrscheinlichkeit verringern, einen geeigneten Bewerber zu übersehen, gehen 38 % der Kandidaten davon aus, dass sie mit derartigen Tests ihre Fähigkeiten nicht vollständig unter Beweis stellen können. Daher ist es ratsam, die Ergebnisanalyse sowie das Feedback der Bewerber differenziert und genau zu betrachten.

Eine weitere Möglichkeit, Bewerber zu analysieren, sind spielerische Testformen. 32 % der befragten Bewerber haben diese Form des Bewerbungsgesprächs bereits ausprobiert und 15 % der Unternehmen haben sie in ihren Bewerbungsprozess eingebunden. Diese Art der Gamification spiegelt die Entwicklung von Einstellungsverfahren wider, welche nicht mehr ausschließlich auf reiner Kandidatenevaluation beruhen.



51%

der Kandidaten wurden bereits mit Online-Persönlichkeitstests konfrontiert



15%

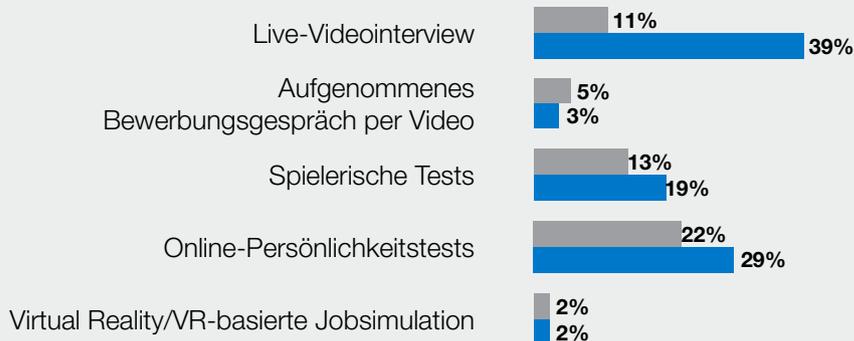
der Unternehmen bauen spielerische Testformen in den Recruitmentprozess ein

VIRTUAL REALITY: DIE ZUKUNFT DIGITALEN RECRUITMENTS?

Virtual Reality hat seinen Einzug in die Welt der Personalgewinnung gehalten.

Einige Unternehmen haben realistische Arbeitssimulationen in ihren Recruitmentprozess integriert: Bewerber können sich dadurch besser in die neue Position hineindenken und die genauen Anforderungen und Tätigkeitsbereiche der Position nachvollziehen. Dies ermöglicht ihnen, Entscheidungen mit Einblick in ein „reales“ Umfeld zu bekommen. Unternehmen wiederum können mit diesem Verfahren passende Bewerber identifizieren, die am ehesten zur Position passen. Denn Simulationen geben Aufschluss über die Denk- und Handlungsweise eines Bewerbers.

Jedoch ist bei Bewerbern und den Unternehmen der Einsatz von Virtual Reality noch nicht weit verbreitet: Nur 4 % der Bewerber und 3 % der Unternehmen haben bisher damit Erfahrungen gemacht. 27 % der Unternehmen, die diese Art der Technologie noch nie genutzt haben, würden es gerne mal ausprobieren. Auf Kandidatenseite ist sie weitaus mehr erwünscht: 61 % der Befragten möchten gern mal eine simulierte Arbeitssituation erleben. Daher ist es empfehlenswert, die Investition in eine solche Technologie in Erwägung zu ziehen, um als attraktiver und innovativer Arbeitgeber zu glänzen.



■ Kandidaten, die Erfahrung damit gemacht haben, aber es negativ bewerten

■ Kandidaten, die Erfahrung damit gemacht haben, aber es positiv bewerten



61%

**DER KANDIDATEN
WÜRDEN GERNE EINMAL
AN EINER SIMULIERTEN
ARBEITSSITUATION
TEILNEHMEN**

FALLBEISPIEL UND ERFAHRUNGSWERTE

CODILITY



- Codility ist ein Online-Assessment-Tool, das maßgeschneiderte Tests anbietet. Aus 100 Schlüsselkompetenzen (z. B. Java, SQL, Front End etc.) und drei Schwierigkeitsstufen können individuelle Tests erstellt werden.
- Das einfache Bewerbermanagement und die niedrigen Kosten erlauben vielen Teilnehmern die Durchführung der Tests. Den Unternehmen wird eine große Datenbank offeriert, was die Wahrscheinlichkeit verringert, einen passenden Bewerber zu übersehen.
- Testergebnisse werden gescannt und mit vorherigen Bewerbungen abgeglichen. Identische Kopien werden als Fehler markiert.
- Codility stammt aus Polen und wird von der Coding-Community hoch geschätzt. Erste Testläufe von Kunden der Robert Walters Group verliefen sehr positiv: ein verbessertes Bewerbermanagement, einfachere Koordination der Fachentscheider und Kostenersparnis im Recruitmentprozess.

NEU AM MARKT // **ETABLIERT** // WEIT VERBREITET



ASSESSMENT

FALLBEISPIEL DES INNOVATIONSTEAMS DER ROBERT WALTERS GROUP

Wir führten eine Studie durch, um herauszufinden, ob Codility für einen führenden globalen Kunden aus dem Finanzdienstleistungssektor umsetzbar ist, der extrem viele Bewerbungsgespräche für seine IT-Abteilung führen musste.

ERGEBNISSE:



ZEITERSPARNIS

10%

In diesem Fallbeispiel investierte der Personalverantwortliche 435 Stunden in erste Telefoninterviews (16 Stunden pro Anstellung). Am Ende unserer Studie reduzierte sich die Stundenanzahl auf 389 Stunden (13 Stunden pro Anstellung).



QUALITÄTSSTEIGERUNG

4,8%

4,8 % mehr Bewerber wurden nach der ersten Testphase im Vergleich zum Vorjahr als unpassend identifiziert.

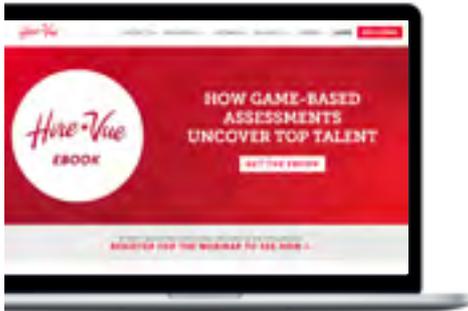


„Codility spart Zeit und ersetzt den sonst nötigen Fachexperten beim Recruitmentprozess. Es hilft Personalverantwortlichen, Lebensläufe zu sichten und telefonische Bewerbungsgespräche zu führen. Die Tests können vom Personalverantwortlichen verwaltet und verschickt werden, sobald ein Lebenslauf eingegangen ist. Alle Bewerber haben die Möglichkeit, einen Test durchzuführen. Dies reduziert nicht nur unbewusste Vorurteile bei der Sichtung von Lebensläufen, sondern gibt auch Kandidaten, die bei der Formulierung von Lebensläufen Schwierigkeiten haben, die Chance, ihre Qualifikation zu demonstrieren.

TOM LAKIN – Innovation Manager, Robert Walters Group

FALLBEISPIEL UND ERFAHRUNGSWERTE

MINDX



- MindX ist ein spielbasiertes Assessment, das kognitive Fähigkeiten in einer wissenschaftlich richtigen, fairen und zuverlässigen Art und Weise misst und dabei eine anschauliche Anwender-Experience ermöglicht.
- MindX bietet eine Reihe von zertifizierten, spielbasierten Assessments, die auf verschiedene Positionen und Funktionen angewendet werden können. Durch eine weitere Option können die Assessments an die individuellen Bedürfnisse eines Unternehmens und dessen Firmenkultur angepasst werden.
- Diese kognitiven Assessments basieren auf psychologischen Forschungen im Bereich der Arbeitsleistung und Karriereentwicklung.



„Lasst die Spiele beginnen: Spielbasierte Assessments von MindX richten sich an neugierige Digital Natives, die ihre Fähigkeiten zeigen möchten. In unserer Testgruppe wurde MindX einstimmig positiv beurteilt. Für die Kandidaten war es eine außergewöhnliche Erfahrung und maßgeschneiderte Reports ermöglichten Einblicke in psychologische Charaktereigenschaften, die für bestimmte Positionen erforderlich sind.“

TOM LAKIN – Innovation Manager, Robert Walters Group

NEU AM MARKT // ETABLIERT // WEIT VERBREITET



**SPIELBASIERTES
ASSESSMENT**



**BEURTEILUNG/
BEWERTUNG**



GAMIFICATION



DATENVISUALISIERUNG

FALLBEISPIEL DES INNOVATIONSTEAMS DER ROBERT WALTERS GROUP

Resource Solutions, Teil der Robert Walters Group, testete MindX im September 2017, um eine Position als Analyst (m/w/d) innerhalb des Innovationsteams zu besetzen.

Das Bewerbermanagement wurde einstimmig positiv beurteilt. Reports von MindX halfen dabei, individuelle Stärken und Schwächen Einzelner sowie auch Schwachpunkte im Team zu identifizieren.



„Bei dieser Positionsbesetzung wollten wir ‚outside the box‘ denken. Wir lieben die Personalisierungsgrafik von MindX, die eine gute Ergänzung zu unseren Bewerbungsgesprächen war und uns in die richtige Richtung gelenkt hat.“

TOM LAKIN – Innovation Manager, Robert Walters Group

FALLBEISPIEL UND ERFAHRUNGSWERTE

SONRU



- Sonru ist eine Plattform, die es Bewerbern ermöglicht, ihre Bewerbungsgespräche jederzeit selbst per Video aufzunehmen.
- Personalverantwortliche können diese Bewerbungsvideos anschließend sichten.
- Video-Bewerbungsgespräche reduzieren meist die Dauer des Recruitmentprozesses und erhöhen die Anzahl von Bewerbungsgesprächen.

NEU AM MARKT // ETABLIERT // WEIT VERBREITET



ASSESSMENT



MOBIL

FALLBEISPIEL DES INNOVATIONSTEAMS DER ROBERT WALTERS GROUP

Da Technologien künftig eine wichtige Rolle im Recruitmentprozess spielen werden, haben wir Sonru für einen unserer Investment-Management-Kunden getestet. Hierfür produzierte unser Kunde maßgeschneiderte Willkommensvideos, die ihre Marke lebensnah und lebendig darstellten.



an Bewerbungsrückläufen
in 5 Tagen



der befragten Kandidaten fühlten sich ausreichend darüber informiert, was sie vom Video-Bewerbungsgespräch zu erwarten haben, bevor sie ihr Video aufnahmen. Obwohl nur 29 % der Bewerber diese Technologie im Vorfeld bereits ausprobiert hatten.



9%

DER KANDIDATEN HABEN
BEREITS ERFAHRUNG
MIT EINEM PER VIDEO
AUFGENOMMENEN
BEWERBUNGSGESPRÄCH
GEMACHT





INNOVATIVES ONBOARDING FÜR MEHR MOTIVATION & ZUGEHÖRIGKEIT

Auch nach erfolgreicher Einstellung hören die Herausforderungen nicht auf.

Die Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters ist ebenso wichtig wie der Recruitmentprozess. Sie ist von entscheidender Bedeutung hinsichtlich der Mitarbeiterbindung und des zukünftigen Engagements des neuen Mitarbeiters.

Aufgrund dessen führen immer mehr Unternehmen eine „Onboarding“-Strategie ein, bei der diverse Innovationen einen großen Mehrwert bieten können.

#InnovateWithRW

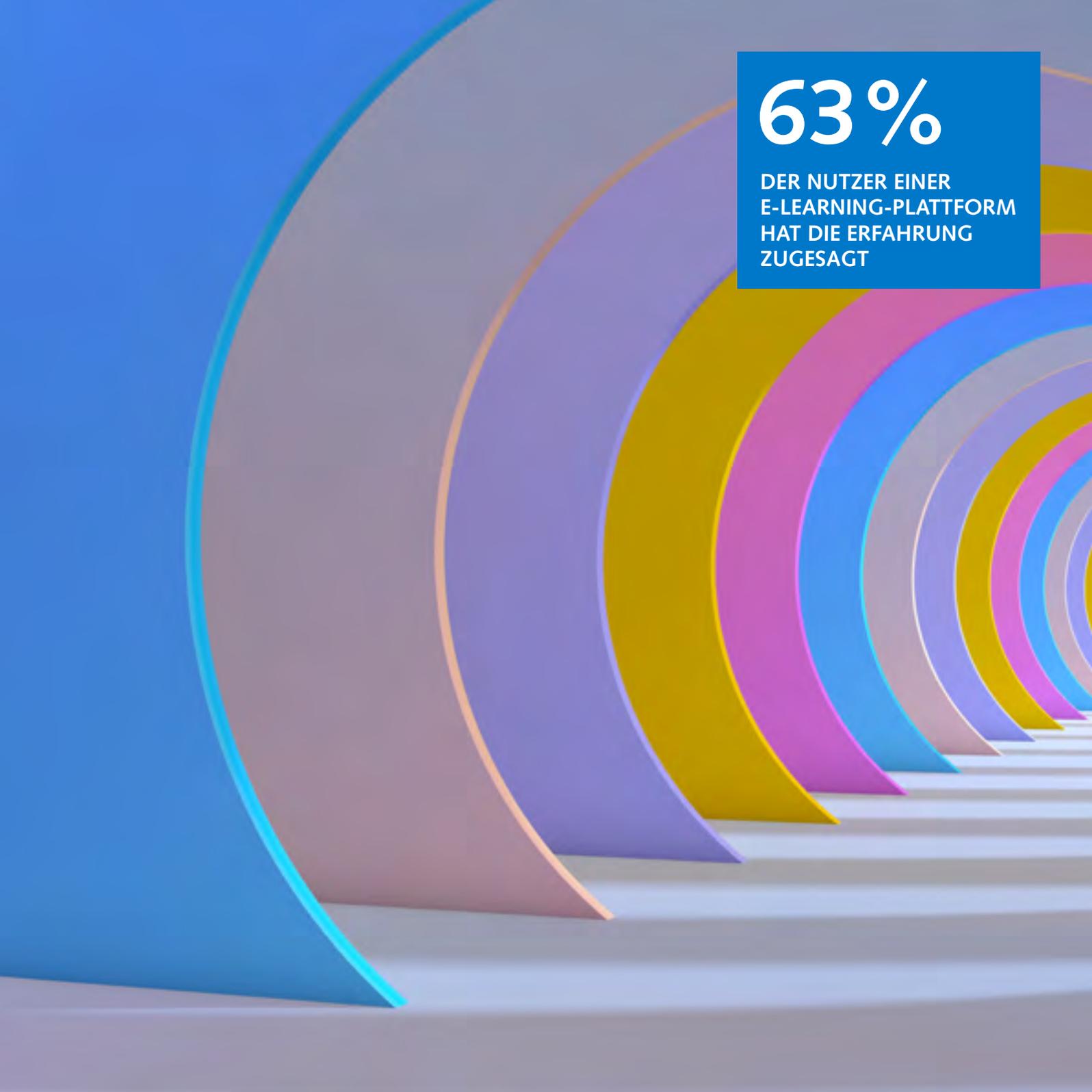
INTERAKTIVES INTRANET & E-LEARNING- PLATTFORMEN: DIE „BASICS“ ERFOLGREICHER EINARBEITUNG

21 % der Unternehmen nutzen bereits ein interaktives Intranet für den Austausch von Informationen unter den Mitarbeitern. Ein scheinbar positiv wahrgenommenes Tool: 40 % der befragten Kandidaten empfinden es als positive Erfahrung bei ihrer letzten Einarbeitung in die neue Arbeitsstelle.

Um nun eine reibungslose Einarbeitung zu gewährleisten, ist eine Schulung unerlässlich. Diese lässt sich ebenfalls durch eine Reihe innovativer Technologien mitgestalten. So werden E-Learning-Plattformen von 48 % der Unternehmen genutzt und von 63 % der Kandidaten geschätzt.

48%

**DER UNTERNEHMEN
NUTZEN E-LEARNING-
PLATTFORMEN FÜR DIE
EINARBEITUNG NEUER
MITARBEITER**



63%

DER NUTZER EINER
E-LEARNING-PLATTFORM
HAT DIE ERFAHRUNG
ZUGESAGT



49%

**DER KANDIDATEN
BEURTEILEN
EINFÜHRUNGSVIDEOS
BEI DER EINARBEITUNG
IN EINEN NEUEN JOB
ALS POSITIV**

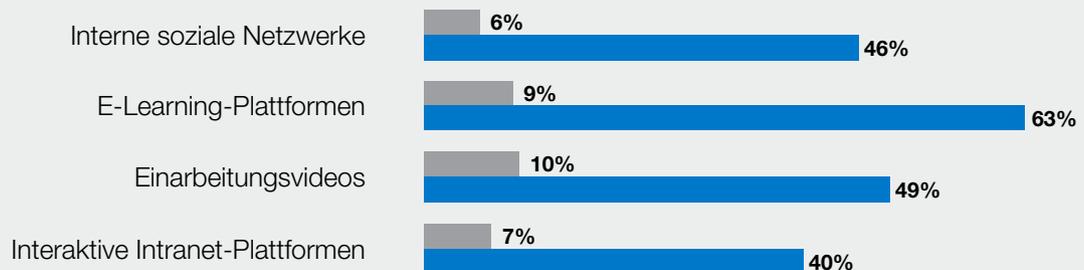
DIE ROLLE DER DIGITALISIERUNG BEIM EINARBEITUNGSPROZESS

Neben den bereits bewährten Lösungen hatte allerdings nur etwa die Hälfte der befragten Kandidaten die Möglichkeit, im Rahmen ihrer Einarbeitung auf innovative digitale Tools zurückzugreifen.

So bekamen 52 % von ihnen beim Einstieg in einen neuen Job Zugriff auf ein internes soziales Netzwerk. Dies empfand die Mehrheit der Kandidaten, die Zugang hatten, als positiv (46 % positiv, 6 % negativ). Die Begeisterung für interne soziale Netzwerke zeigt sich nicht nur bei der jüngeren Generation: In der Gruppe der Führungskräfte über 45 Jahren liegt die Akzeptanzrate nur knapp darunter, nämlich bei 45 %.



59 % der befragten Kandidaten haben bereits Erfahrung mit Einarbeitungsvideos gemacht. Auch hier ist die Begeisterung beachtlich hoch: Die Mehrheit machte gute Erfahrungen damit (49 % positiv, 10 % negativ). Die daraus resultierende Motivation und Produktivitätssteigerung bei den neuen Mitarbeitern wiegen die Investitionskosten also bei Weitem auf.



■ Kandidaten, die die Nutzung negativ bewerten

■ Kandidaten, die die Nutzung positiv bewerten

FALLBEISPIEL UND ERFAHRUNGSWERTE

INDUCTNOW



- InductNow ist eine Onboarding-, Einführungs- und Trainingssoftware, die komplett an die Marke des Unternehmens angepasst werden kann. Es übermittelt neuen Mitarbeitern ein Willkommensgefühl und das bei geringem Aufwand.
- Es können maßgeschneiderte Videos, Formulare und Inhalte auf InductNow hochgeladen und somit als erster Anknüpfungspunkt für neue Mitarbeiter genutzt werden.
- InductNow spart Zeit: Face-to-Face-Einarbeitungen sind nicht mehr notwendig, Compliance-Trainings und Informationen über Firmenprodukte sind neuen Mitarbeitern schon vor Beginn des neuen Jobs zugänglich.
- InductNow ist eine einfache und erschwingliche Lösung „von der Stange“ und kann ohne viel Aufwand an die Marke des Kunden angepasst werden. Das Portal verwaltet Trainingsmodule, Compliance-Richtlinien, Produktinformationen und Willkommensvideos – es ist ein „unbeschriebenes Blatt“ und ist somit kosteneffizienter als maßgeschneiderte Webseiten.

NEU AM MARKT // **ETABLIERT** // WEIT VERBREITET



**ONBOARDING
UND EINFÜHRUNG**

FALLBEISPIEL DES INNOVATIONSTEAMS DER ROBERT WALTERS GROUP

Resource Solutions, Teil der Robert Walters Group, hat letztes Jahr seine eigene angepasste InductNow-Plattform in UK, Südafrika, USA und im asiatisch-pazifischen Raum eingeführt.

ERGEBNISSE:

- Nutzer erhielten eine Willkommens-E-Mail mit individuellen Login-Details von Resource Solutions.
- Der Login wurde versendet, sobald das Jobangebot mündlich akzeptiert wurde.
- Aktive Nutzer während der ersten Testwochen: 26
- Komplette durchgeführte Trainingsmodule: 180



„Als schnell wachsendes Business mussten wir sicherstellen, dass neue Mitarbeiter herzlich empfangen werden und alle essenziellen Unternehmensinformationen direkt ortsunabhängig verfügbar sind. Das Portal wird zu einem der ersten persönlichen Berührungspunkte und ist ein toller Weg, unsere Werte in einer professionellen und motivierenden Art und Weise zu zeigen.“

INDY LACHHAR – Head of Talent Development, Robert Walters Group

FALLBEISPIEL UND ERFAHRUNGSWERTE

WORKPLACE BY FACEBOOK



- Workplace by Facebook ist eine professionelle Kommunikationsplattform, auf der Mitarbeiter eines Unternehmens Inhalte teilen können.
- Workplace funktioniert nach demselben Prinzip wie Facebook: Es ermöglicht den Mitarbeitern innerhalb des Netzwerks, durch Teilen von Publikationen, Versenden von Privatnachrichten und Veröffentlichen von Fachveranstaltungen miteinander zu interagieren.
- Mit Features wie einem Newsfeed, Live-Chats, Arbeitsgruppen und sogar einem E-Mail-Service revolutioniert Workplace die interne Unternehmenskommunikation und stärkt den Teamzusammenhalt und die Corporate Identity.

NEU AM MARKT // ETABLIERT // WEIT VERBREITET



**ONBOARDING
& EINFÜHRUNG**



MOBIL

FALLBEISPIEL DES INNOVATIONSTEAMS DER ROBERT WALTERS GROUP

Seit 2018 haben alle Mitarbeiter der Robert Walters Group (über 4.000 Nutzer) Zugriff auf Workplace by Facebook. Wir haben eine interne Umfrage durchgeführt, inwiefern das neue Tool ihre Kommunikationsmöglichkeiten erweitert und ihren Arbeitsalltag erleichtert.

WICHTIGSTE ERGEBNISSE UNSERER STUDIE MIT 609 MITARBEITERN

- **86 %** unserer 609 befragten Mitarbeiter nutzen Workplace regelmäßig.
- **90 %** fühlen sich besser über Aktivitäten und das Arbeitsleben der Gruppe informiert.
- **83 %** gaben an, sich mit ihren Kollegen und der gesamten Gruppe in höherem Maße verbunden zu fühlen.



„Die Einführung von Workplace bei Robert Walters hat den Grundstein für einen verbesserten teaminternen Informationsaustausch gelegt. Es hat uns geholfen, unseren Unternehmensgeist innerhalb der Gruppe zu verbreiten und zu fördern, wodurch unsere Mitarbeiter noch besser zusammenarbeiten.“

NICK DUNNETT – Managing Director Germany & Switzerland, Robert Walters

5 INTERESSANTE STATISTIKEN, DIE SIE KENNEN SOLLTEN



68%

der Kandidaten nutzen soziale Netzwerke für die Jobsuche.



59%

der Kandidaten glauben, dass mit dem Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) beim Bewerbungsprozess ein Individualitätsverlust entsteht.



NUR 3%

der Unternehmen integrieren Virtual Reality in ihren Recruitmentprozess.



51%

der Kandidaten haben bereits Erfahrungen mit Online-Persönlichkeitstests gemacht.



52%

der Kandidaten hatten beim Einstieg in einen neuen Job Zugriff auf ein internes soziales Netzwerk.



UNSERE EMPFEHLUNGEN

UNSERE 5 TIPPS FÜR UNTERNEHMEN, DIE IHREN RECRUITMENTPROZESS DURCH INNOVATION VERBESSERN MÖCHTEN

1. Stellen Sie sicher, dass Ihre Marke in den sozialen Netzwerken, aber auch auf Ranking- und Bewertungsseiten (z. B. Kununu) positiv erscheint, um Ihre Arbeitgebermarke aufzuwerten.

2. Bieten Sie Ihren Bewerbern und neuen/bestehenden Mitarbeitern ganz neue Erfahrungen an: Virtual Reality, interne soziale Netzwerke, Videos ... Innovation bietet zahlreiche Möglichkeiten der Markenstärkung nicht nur im Bewerbungsprozess, sondern auch während der Einarbeitung neuer Mitarbeiter und danach.

3. Verwenden Sie Innovationen, die mobil nutzbar sind: Wer mehr Flexibilität und Mobilität predigt, muss auch geeignete Maßnahmen parat haben, diese zu ermöglichen. Das Videointerview ist bereits ein hilfreiches Tool, aber aufgepasst: Der Einsatz zeitversetzter Videointerviews findet noch wenig Zuspruch auf Bewerberseite.

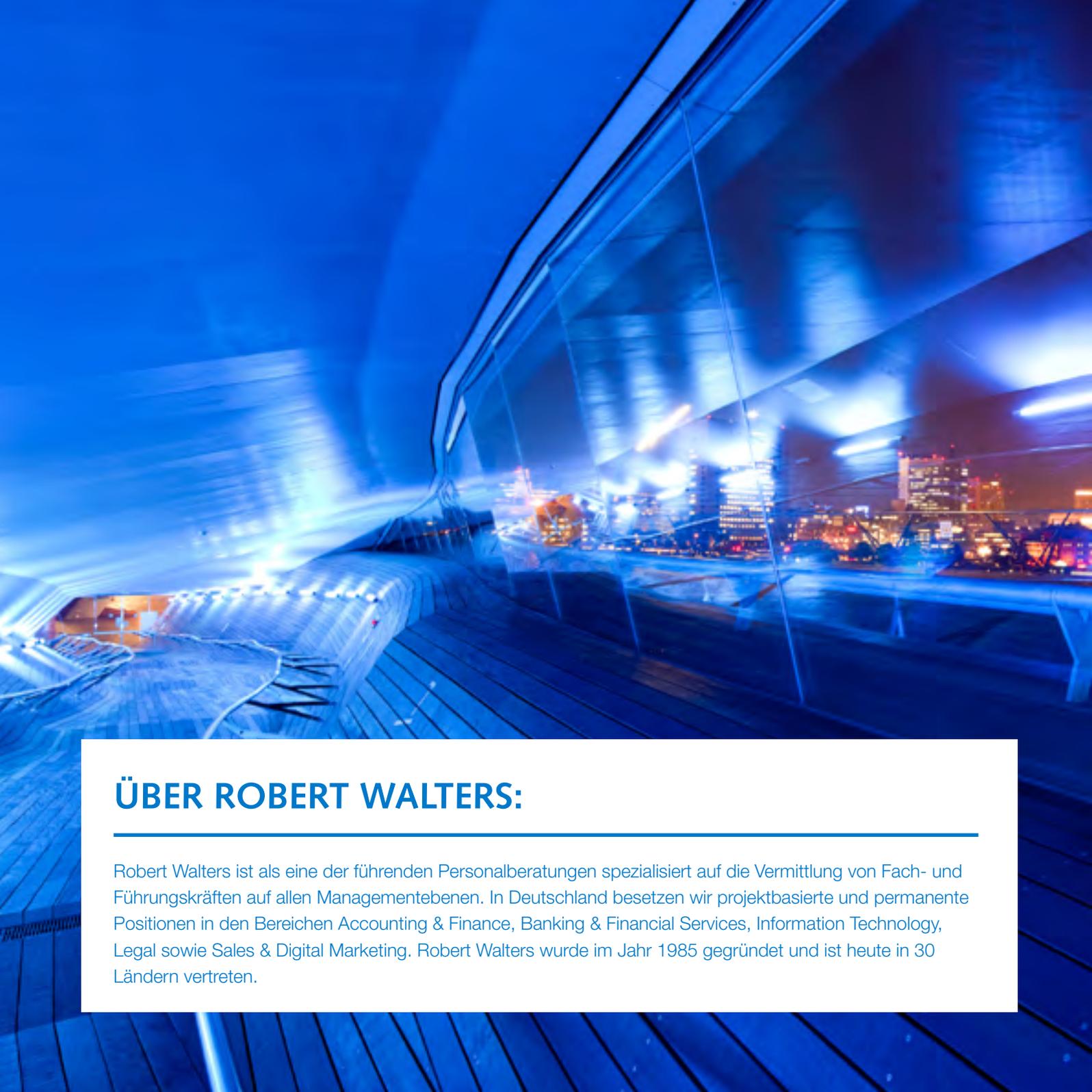
4. Achten Sie darauf, das Menschliche im Recruitmentprozess nicht zu vernachlässigen: Viele Kandidaten fühlen sich in Anbetracht des potenziell einhergehenden Individualitätsverlusts durch Einsatz künstlicher Intelligenz beim Einstellungsverfahren

verunsichert. Infolgedessen ist es unabdingbar, KI wohlüberlegt zu integrieren, ohne den menschlichen Aspekt aus den Augen zu verlieren.

5. Nicht alle Kompetenzen können auf technologische Art und Weise evaluiert werden:

Zwar stellen Assessment-Tools eine unbestreitbare Hilfe dar, nichtsdestotrotz steigert der technologische Fortschritt das Streben nach menschlicher Interaktion und Zusammenarbeit. Es ist wichtig, einen persönlichen Kontakt herzustellen und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Innovative Technologien sollten stets nur als Hilfsmittel genutzt werden, um den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und ein neues Teammitglied für das Unternehmen zu finden.

Wenn Sie eine persönliche Beratung wünschen, um Ihre Arbeitgebermarke zu stärken und Ihren Recruitment- und Onboarding-Prozess zu optimieren, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



ÜBER ROBERT WALTERS:

Robert Walters ist als eine der führenden Personalberatungen spezialisiert auf die Vermittlung von Fach- und Führungskräften auf allen Managementebenen. In Deutschland besetzen wir projektbasierte und permanente Positionen in den Bereichen Accounting & Finance, Banking & Financial Services, Information Technology, Legal sowie Sales & Digital Marketing. Robert Walters wurde im Jahr 1985 gegründet und ist heute in 30 Ländern vertreten.



ROBERT WALTERS GERMANY GMBH

Büro Düsseldorf

Königsallee 76–78

40212 Düsseldorf

T: +49 (0) 211 30180 000

E: dusseldorf@robertwalters.com

Büro Frankfurt

Main Tower

Neue Mainzer Str. 52–58

60311 Frankfurt am Main

T: +49 (0) 69 9203 840 000

E: frankfurt@robertwalters.com

Büro Hamburg

Gorch-Fock-Wall 1a

20354 Hamburg

T: +49 (0) 40 377 0739 90

E: hamburg@robertwalters.com

Büro Köln

Design Offices Köln Gereon

Christophstraße 15–17

50670 Köln

Deutschland

T: +49 (0) 221 65086 160

E: koeln@robertwalters.com

AUSTRALIEN
BELGIEN
BRASILIEN
CHINA
CHILE
DEUTSCHLAND
FRANKREICH
HONGKONG
INDIEN
INDONESIEN
IRLAND
JAPAN
KANADA
LUXEMBURG
MALAYSIA
NEUSEELAND
NIEDERLANDE
PHILIPPINEN
PORTUGAL
SCHWEIZ
SINGAPUR
SPANIEN
SÜDAFRIKA
SÜDKOREA
TAIWAN
THAILAND
UK
USA
VAE
VIETNAM