

compleet

# Mehr Effizienz durch Technologie im Recruiting

So finden Sie die passende Lösung  
für Ihren Recruiting-Prozess



[www.compleet.com](http://www.compleet.com)



# Inhaltsverzeichnis

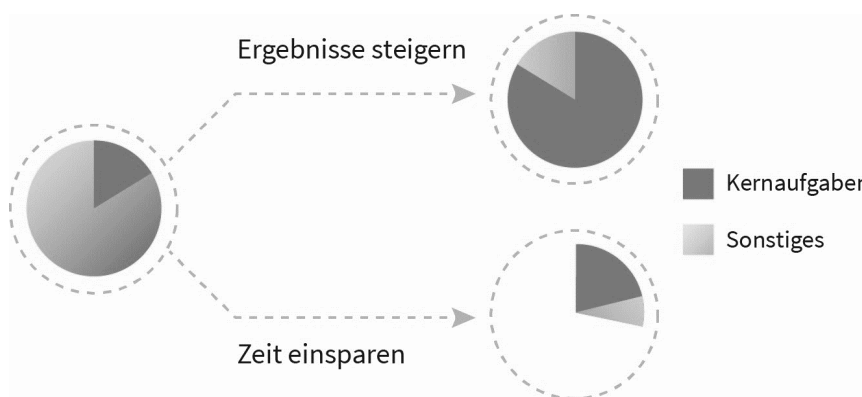
Inhaltsverzeichnis .....	1
1. Wichtiges bei der Technologie-Auswahl .....	2
1.1. Analyse der aktuellen Situation .....	2
1.2. Identifikation der Herausforderungen .....	3
2. Die richtige Recruiting-Technologie .....	4
2.1. Attraction-Problem .....	4
2.2. Conversion-Problem .....	5
2.3. Selection-Problem .....	6
3. Fehlinvestitionen vermeiden .....	7
4. Checkliste – Technologie im Recruiting .....	8

# 1. Wichtiges bei der Technologie-Auswahl

Viele Technologien versprechen einfache und erfolgreiche Recruiting-Prozesse. Programmatic Job Advertising, Künstliche Intelligenz, Chatbots und Co. sind nur einige davon – doch müssen Sie das wirklich alles haben? Welche Technologie hält was sie verspricht und wie finden Sie die passende Lösung für Ihr Recruiting? Dieser Leitfaden gibt einen Überblick über die aktuellen Recruiting-Technologien und zeigt auf, wie Sie mit der richtigen Auswahl schnell und einfach die passenden Bewerber rekrutieren.

## 1.1. Analyse der aktuellen Situation

Bevor Sie sich für eine Technologie entscheiden, machen Sie sich bewusst, mit welchen Aufgaben Sie den Großteil Ihrer Arbeitszeit verbringen. Wie viel Zeit wenden Sie für Ihre Kernaufgaben auf und wie viel Zeit nehmen administrative Tätigkeiten in Anspruch, wie z. B. die Erstellung und Veröffentlichung von Stellenanzeigen, das Terminieren von Job Interviews etc.? Sind dies die Aufgaben, mit denen Sie Ihre Zeit verbringen möchten und die Ihre volle Kompetenz erfordern? Suchen Sie auf Basis dieser Überlegungen nach Technologien, die Sie bei der Arbeit unterstützen. So können durch Technologie u. a. wiederkehrende Aufgaben, wie die Veröffentlichung von Stellenanzeigen, automatisiert werden. Dies hilft Ihnen nicht nur dabei Ihren Output zu steigern, sondern spart gleichzeitig Zeit ein, die Sie wiederum in „menschlichere“ HR-Tätigkeiten wie Bewerberinterviews, Personalauswahl o. Ä. investieren können.



**Abbildung 1: Effizienz steigern und Zeit einsparen durch Einsatz von Technologie**

# 1. Wichtiges bei der Technologie-Auswahl

## 1.2. Identifikation der Herausforderungen

Denken Sie im nächsten Schritt darüber nach, mit welchen Herausforderungen Sie Tag für Tag im Recruiting konfrontiert sind. Was ist das Kernproblem für ausbleibenden oder unzureichenden Recruiting-Erfolg?

- Fehlt Ihnen die Aufmerksamkeit im Bewerbermarkt? (Attraction-Problem)
- Sagen Ihre Bewerber während des Bewerbungsprozesses ab oder passen sie nicht zu Ihrem Stellenangebot? (Conversion-Problem)
- Haben Sie zu viele Bewerber und wissen nicht, welche/r davon die/der Richtige ist? (Selection-Problem)

Die Identifikation der Herausforderungen dient als Basis für die Auswahl geeigneter Recruiting-Technologien. Eine Software, die Ihnen die Bewerberauswahl abnimmt, hilft Ihnen wenig, wenn Sie keine Bewerber erhalten. Seien Sie sich bewusst, auf welchem Level der Bedürfnis-Pyramide Sie stehen (s. Abb. 2) und setzen Sie Technologie Ihren Bedürfnissen entsprechend ein.

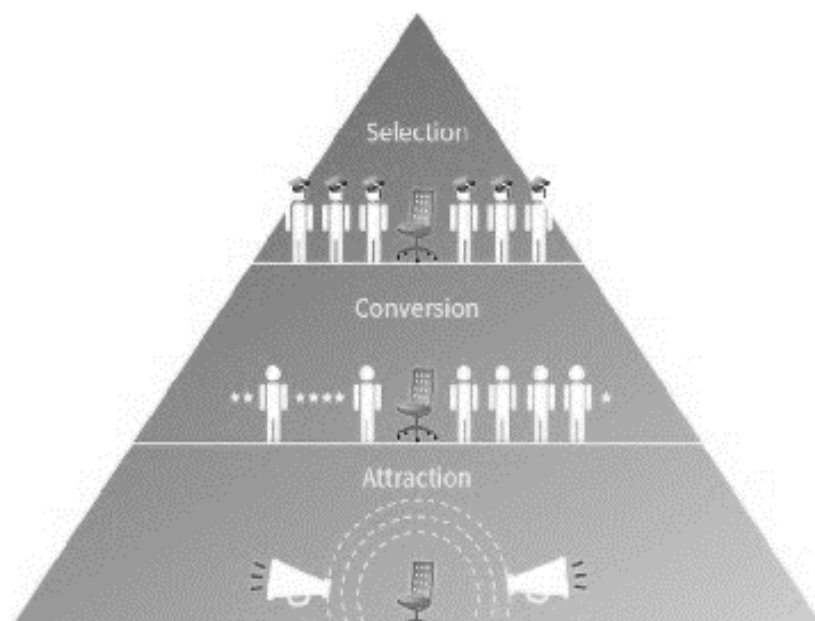
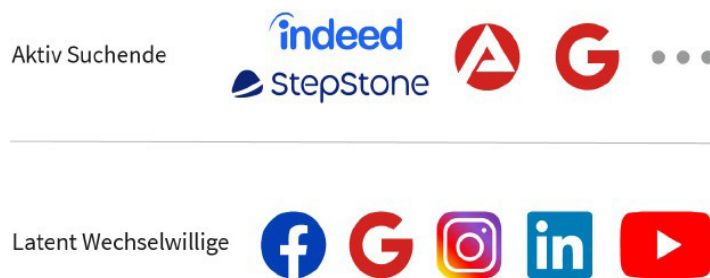


Abbildung 2: Bedürfnisse im Recruiting

# 2. Die richtige Recruiting-Technologie

## 2.1. Attraction-Problem

Erhalten Sie zu wenig Bewerbungen? Dann fehlt es Ihren Stellenanzeigen womöglich an Aufmerksamkeit. Veröffentlichen Sie Ihre Stellen dort, wo sich Ihre Bewerber aufhalten. Klassische Printmedien werden heutzutage kaum noch für die Stellensuche genutzt. Aktiv Jobsuchende erreichen Sie über Jobboards wie indeed oder StepStone, über Google oder über die Bundesagentur für Arbeit. Beschränken Sie Ihre Recruiting-Aktivitäten jedoch nicht nur auf diese Zielgruppe! Neben den aktiv Suchenden stellen die sog. latent Wechselwilligen einen großen Teil des Bewerbermarkts dar. Diese sind nicht aktiv auf Job-Suche, aber bereit bei einem attraktiven Angebot ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Latent wechselwillige Kandidaten erreichen Sie nicht über Jobboards, sondern über soziale Netzwerke wie Facebook, LinkedIn, Youtube oder Instagram (s. Abb. 3).



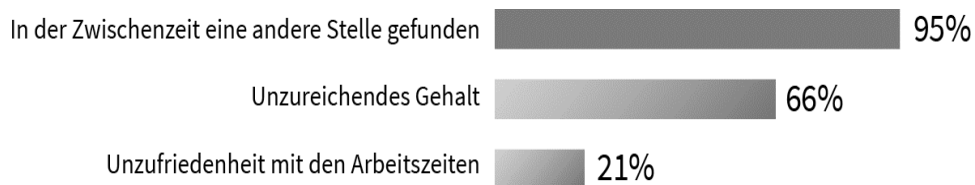
**Abbildung 3: Aufmerksamkeit generieren im Bewerbermarkt**

Mittels Multiposting lassen sich Stellenanzeigen mit nur einem Klick automatisiert auf zahlreichen Plattformen veröffentlichen – sowohl auf klassischen Jobbörsen als auch auf Social Media. Dadurch wird Ihre Anzeige maximal gestreut und Sie sparen Zeit, da Sie die Anzeige nur einmal anlegen. Oftmals reicht es nicht aus, Stellenanzeigen einmalig zu publizieren und auf Bewerber zu hoffen (sog. Post & Pray). Um den Erfolg Ihrer Stellenanzeigen zu steigern, sollten Kampagnen zu den einzelnen Stellenanzeigen geschaltet werden. Dadurch können Sie Ihre Stellenanzeigen an eine vordefinierte Zielgruppe ausspielen (Targeting) und Zielvereinbarungen treffen. Damit wird Ihr Recruiting-Erfolg messbar und transparent. Programmatic Job Advertising hilft dabei, Kampagnen regelbasiert und vollautomatisiert auszusteuern und Ihr Recruiting-Budget optimal einzusetzen. Reduzieren Sie zudem formale Hürden im Recruiting-prozess und machen Sie die Bewerbung für Interessenten so einfach wie möglich. Ein Beispiel hierfür ist die Bewerbung per Swipe. Ähnlich wie bei der Dating-App Tinder können Kandidaten mit nur einem Wisch entscheiden, ob eine Stelle für sie interessant ist und Unternehmen ganz einfach kontaktieren. Dadurch werden die Barrieren auf ein Minimum reduziert und der Bewerbungsprozess attraktiver gestaltet.

# 2. Die richtige Recruiting-Technologie

## 2.2 Conversion-Problem

Erhalten Sie ausreichend Bewerber, die aber nicht zu Ihrer Stellenausschreibung passen oder während des Bewerbungsprozesses absagen? Dann könnte es daran liegen, dass die Zeitspanne zwischen Bewerbungseingang und Ihrer Reaktion zu groß ist. Einer Studie von Personio und Bitkom zur Folge sagen 95 Prozent der Bewerber ab, weil sie in der Zwischenzeit eine andere Stelle gefunden haben (s. Abb. 4).



**Abbildung 4: Warum Bewerber während des Einstellungsprozesses absagen (Quelle: Personio)**

Messenger-Dienste wie WhatsApp tragen dazu bei, dass sich die Art der Kommunikation zusehends verändert. Kandidaten erwarten heutzutage zeitnahe Reaktionen und Feedback auf ihre Bewerbung. Antworten, die nicht innerhalb von 24 Stunden eintreffen, können dabei bereits als sog. Ghosting empfunden werden – also als Kommunikationsabbruch seitens des Unternehmens. Halten Sie deshalb Ihre Reaktions- und Bearbeitungszeit so gering wie möglich. Bewerbermanagementsysteme und HR-Software ermöglichen es, Prozesse zu automatisieren und zu verkürzen. Dadurch garantieren Sie Ihren Bewerbern nicht nur kurze Reaktionszeiten, Sie verringern auch Ihre Time to Hire und steigern die Effizienz. Um Miss Matches zwischen Bewerber und Jobprofil zu vermeiden, kann der Einsatz von Videointerviews und Chatbots hilfreich sein. Mittels Chatbots können Sie ein erstes Screening durchführen und relevante Fragen, wie z. B. Sprachkenntnisse oder Führerschein abfragen. Mit Hilfe von Videointerviews lassen sich Sympathie und Soft Skills der Kandidaten erkennen und bewerten. Dadurch können Sie bereits zu einem frühen Zeitpunkt im Bewerbungsprozess abklären, ob ein Kandidat zur Stellenausschreibung passt.

# 2. Die richtige Recruiting-Technologie

## 2.3. Selection-Problem

Haben Sie zu viele geeignete Bewerber und können sich nicht entscheiden, welcher davon der Richtige ist? Dann kann Sie Künstliche Intelligenz (KI) bei der Vorauswahl unterstützen. Beispielsweise kann KI im Rahmen von Videointerviews Werte wie Freundlichkeit, Authentizität oder die Kompetenz der Kandidaten messen. Dazu analysiert die Software Gestik und Mimik der einzelnen Bewerber und schätzt anhand des Verhaltens ein, wie die Kandidaten von anderen Personen wahrgenommen werden. Zusätzlich kann KI auch für Persönlichkeitstest eingesetzt werden. Diese geben Aufschluss über Charakter und Verhalten von Bewerbern und können je nach Ergebnis eine Empfehlung abgeben, welche/r Kandidat/in sich für die Stelle eignet. Auch wenn KI vielversprechend ist, sollte sie jedoch nie die Arbeit eines Recruiters komplett ersetzen! Denn Künstliche Intelligenz erkennt zwar Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen, hinterfragt jedoch nicht die Kausalität dahinter. So kann es beispielsweise passieren, dass Kandidaten aufgrund von KI unwissentlich diskriminiert werden und von der Vorauswahl ausgeschlossen werden. Seien Sie deshalb kritisch beim Einsatz von KI im Recruiting und hinterfragen Sie die Ergebnisse regelmäßig.

Machen Sie bei der Technologie-Auswahl eine Kosten-Nutzen-Analyse. Was kostet mich die Technologie und was ist der Mehrwert daraus? Versuchen Sie außerdem zu verstehen, wie die Technologie funktioniert. Hinterfragen Sie dabei auch scheinbar vielversprechende Technologien kritisch, um Fehlinvestitionen zu vermeiden

### 3. Fehlinvestitionen vermeiden

In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, die einzelnen Technologien in eine 4-Felder-Matrix einzuordnen (s. Abb. 5). Technologien, die eher langweilig erscheinen, können dennoch einen hohen Mehrwert für Ihr Unternehmen bieten. Vor sog. Tech Porn (hoher technologischer Anspruch, geringer Mehrwert) sollten Sie hingegen besser Abstand nehmen.

Führen Sie zuletzt auch einen vergleichenden Test (sog. A/B-Test) durch, sofern dies möglich ist. Verbessert sich Ihre Conversion Rate durch den Einsatz der Technologie im Vergleich zu vorher?

Technologie wird auch in Zukunft nicht die Arbeit von Personalern bzw. Recruitern ersetzen. Sie können Technologie jedoch intelligent einsetzen, um Prozesse zu vereinfachen oder zu automatisieren. So können Sie nicht nur effizienter arbeiten, sondern es bleibt Ihnen auch mehr Zeit für HR-Tätigkeiten, die Ihre volle Kompetenz und Erfahrung benötigen. Setzen Sie sich mit Ihren Aufgaben und Prozessen bewusst auseinander und setzen Sie nur diejenigen Technologien ein, die zu Ihrem individuellen Recruiting-Prozess passen.

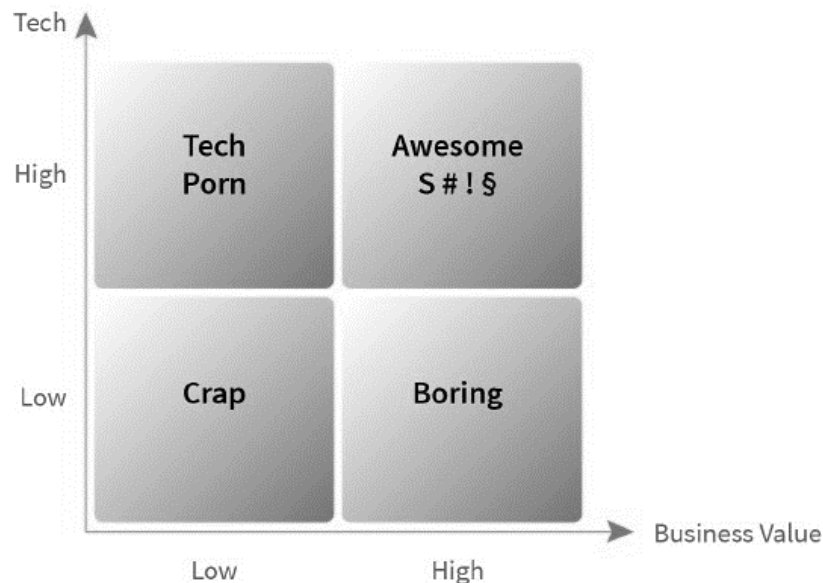


Abbildung 5: 4-Felder-Matrix zur Einordnung von Technologien



# 4. Checkliste – Technologie im Recruiting

Das sollten Sie bei der Auswahl berücksichtigen:

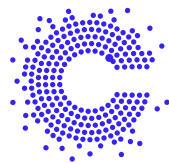
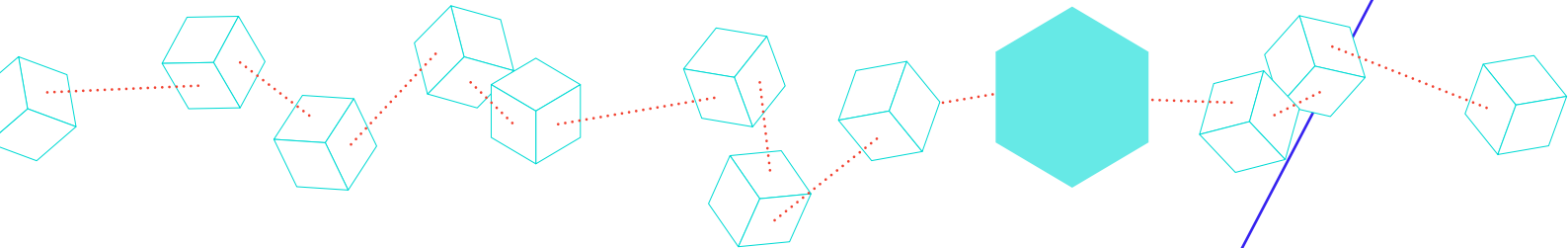
- Machen Sie sich bewusst, mit welchen Aufgaben Sie den Großteil Ihrer Arbeitszeit verbringen. Bei welchen Aufgaben kann Technologie unterstützen?
- Wie sieht Ihr individueller Prozess aus und mit welchen Problemen sind Sie täglich konfrontiert? Setzen Sie Technologie Ihren Bedürfnissen entsprechend ein.
- Machen Sie eine Kosten-Nutzen-Analyse. Was kostet mich die Technologie und was ist der Mehrwert?
- Versuchen Sie zu verstehen, wie die Technologie funktioniert. So können Sie Fehlinvestitionen vermeiden.
- Ordnen Sie Technologie in die 4-Felder-Matrix ein. Nehmen Sie sich in Acht vor Technologien, die viel versprechen aber einen geringen Mehrwert bieten (sog. Tech Porn).
- Testen Sie Technologie bevor Sie diese einsetzen (A/B Test). Verbessert sich Ihre Conversion Rate im Vergleich zu vorher?

Diese Technologien können Ihren Recruiting-Erfolg steigern:

- Mittels Multiposting werden Stellenanzeigen per Klick vollautomatisiert auf zahlreichen Plattformen veröffentlicht.
- Durch Programmatic Job Advertising werden Kampagnen zu Ihren Stellenanzeigen regelbasiert und vollautomatisiert gesteuert.
- Swipe-Technologien reduzieren formale Barrieren und erleichtern die Bewerbung.
- Durch Bewerbermanagementsysteme und HR-Software lassen sich Prozesse vereinfachen und automatisieren.
- Anhand von Videointerviews lassen sich Sympathie und Soft Skills der Bewerber frühzeitig erkennen und Miss Matches vermeiden.
- Chatbots können erstes Screening durchführen und notwendige Fragen zu Beginn des Bewerbungsprozesses abklären.
- KI kann Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen erkennen und bei der Vorauswahl der Bewerber unterstützen.

Bei compleet erhalten Sie effiziente und passgenaue Lösungen für Ihre Prozesse, vom Recruiting bis hin zum Workforce- und Lieferanten-Management. Denn unsere Mission ist, Ihnen dabei zu helfen, die richtigen Bewerber und die richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu finden und einzusetzen.

Falls Sie weitere Fragen haben oder Interesse an einer unverbindlichen und kostenlosen Beratung haben, dann kontaktieren Sie uns ganz einfach – wir freuen uns jetzt schon auf Ihre Anfrage!



**compleet GmbH**

#### Anschrift

compleet GmbH  
Hauptstraße 8  
82008 Unterhaching  
[info@compleet.com](mailto:info@compleet.com)

#### Service Kontakt

+49 (0)89 248807-200

#### Online Postfach

[info@compleet.com](mailto:info@compleet.com)