



Marktstudie daten- und KI-basiertes Recruiting

Moderne Lösungen zur aktiven Personalgewinnung
in der Sozialwirtschaft

Julia Berner, Niclas Renner, Dimitri Evcenko, Holger Kett

Marktstudie daten- und KI-basiertes Recruiting

Moderne Lösungen zur aktiven Personalgewinnung in der Sozialwirtschaft

Julia Berner, Niclas Renner, Dimitri Evcenko, Holger Kett

Projektpartner:



Impressum

Kontaktadresse:

Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT)
Assistenz – Forschungsbereich Digital Business
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart
Tel.: 0711 970- 5120
info@iat.uni-stuttgart.de
Projektwebseite: www.pulsnetz.de/ki-projekt/ki-garage

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.de> abrufbar.

ISBN (Printausgabe): 978-3-8396-1882-0
DOI (kostenlose PDF-Version): <https://doi.org/10.24406/publica-503>

Druck und Weiterverarbeitung:

Fraunhofer Verlag, Mediendienstleistung

Layout, Satz und Illustrationen:

Sergej Kohlmann, Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT, Stuttgart)

Für den Druck des Buches wurde chlor- und säurefreies Papier verwendet.

© Fraunhofer Verlag, 2022
Nobelstraße 12
70569 Stuttgart
verlag@fraunhofer.de
www.verlag.fraunhofer.de

als rechtlich nicht selbständige Einheit der

Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung
der angewandten Forschung e.V.
Hansastraße 27 c
80686 München
www.fraunhofer.de

Alle Rechte vorbehalten

Dieses Werk ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die über die engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes hinausgeht, ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Speicherung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen und Handelsnamen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Bezeichnungen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und deshalb von jedermann benutzt werden dürften.

Soweit in diesem Werk direkt oder indirekt auf Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien (z.B. DIN, VDI) Bezug genommen oder aus ihnen zitiert worden ist, kann der Verlag keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität übernehmen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	04
1.1	Was war der Anlass für diese Studie?	04
2	Zielgruppe und Zielsetzung	06
2.1	Für wen ist die Studie interessant?	06
2.2	Welche Informationen und Hilfestellungen bietet die Studie?.....	07
3	Basiswissen zu daten- und KI-basierten Recruitingtools	08
3.1	Was verstehen wir unter daten- und KI-basierten Recruitingtools?	08
3.2	Was kann und soll KI als Zukunftstechnologie für das Recruiting in der Sozialwirtschaft leisten?	14
3.3	Wie technologisiert ist das Recruiting in der Sozialwirtschaft heute?	17
4	Übersicht der 13 Steckbriefe: daten- und KI-basierte Recruitingtool-Angebote für die Sozialwirtschaft..20	
5	Orientierung zu den daten- und KI-basierten Recruitingtool-Angeboten aus den Steckbriefen	84
5.1	Welche Ansatzpunkte für daten- und KI-basierte Techniken gibt es entlang des Recruitingprozesses?.....	84
5.2	Welche Übersicht an angebotenen daten- und KI-basierten Recruitingtools ergibt sich?.....	84
5.3	Welche Übersicht zur Unterstützung von daten- und KI-basierten Angeboten zeigt sich in einzelnen Recruitingphasen und -aufgaben?	84
5.4	Welche tool- und funktionspezifischen Hinweise ergeben sich in Bezug auf die Bedarfe der Rekrutierenden in der Sozialwirtschaft?	94
6	Hinweise zu Kriterien und zur Entscheidungsfindung bei daten- und KI-basierten Recruitingtools	96
6.1	Muss es wirklich ein KI-basiertes Recruitingtool sein?.....	96
6.2	Sollte man eine Einzel- oder eine Komplettlösung einführen? Wie ist der Markt strukturiert?	96
6.3	Wie sollten Recruitingtools organisatorisch verankert werden?.....	97
7	Ausblick zur Weiterentwicklung von daten- und KI-basiertem Recruiting	98
8	Glossar	100
	Literatur	106
	Anhang.....	110
A.	Das regionale Zukunftszentrum „pulsnetz.de“ und der Förderrahmen.....	110
B.	Das methodische Vorgehen	110
C.	Struktur und Aufbau der Steckbriefe	112
D.	Inhaltliche Eingrenzung der Steckbriefe	118

1 Einführung

1.1 Was war der Anlass für diese Studie?

Die Sozial- und Gesundheitswirtschaft in Deutschland steht heute bereits vor enormen personellen Herausforderungen, die in den kommenden Jahren weiterwachsen werden. So fehlen nach Zahlen des deutschen Pflegerats bundesweit aktuell etwa 200.000 Pflegekräfte [1]. Es wird erwartet, dass sich dieser Trend fortsetzt und sich die Versorgungslücke bis 2030 auf 500.000 vergrößern wird [2]. Gleichzeitig steigt die Zahl der pflege- und hilfsbedürftigen Menschen in der aktuellen Statistik des Statistischen Bundesamts von 2019 auf 4,1 Millionen zu [3]. Auch im Bereich der Kitas ist seit längerem ein überdurchschnittlich starker Personalmangel zu verzeichnen. Einer Studie der Bertelsmann-Stiftung zufolge fehlen dort bis 2030 230.000 Erzieherinnen und Erzieher [4].

„Es fehlen 200.000 Pflegekräfte. Stellen sind für 240 Tage unbesetzt und bis 2040 erwarten wir 1 Million mehr Pflegebedürftige.“ Präsidentin des deutschen Pflegerats Christine Vogler [1]

Die Arbeitsbedingungen mit hoher physischer und psychischer Belastung in den Einrichtungen tragen maßgeblich zu dieser Mangelsituation bei und verschärfen die Versorgungssituation. Ein Großteil der Beschäftigten in der Pflegewirtschaft arbeitet in Teilzeit, der Krankenstand und die Fluktuation sind hoch. Doch nur gesunde Mitarbeitende können Menschen versorgen, pflegen, betreuen und fordern. Gesundes Arbeiten ist daher von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Um die angespannte Situation signifikant zu lockern und das Angebot an sozialen Dienstleistungen in Pflege, Kinder- und Jugendhilfe mittel- bis langfristiger sicherzustellen bedarf es Maßnahmen und Technologien, die die Fachkräfte entlasten und auch die Suche nach potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern unterstützen.

Die Potenziale datenbasierter und mit Künstlicher Intelligenz (KI) gestützter Technologien in der Personalgewinnung werden dabei bisher wenig genutzt [5] [6] [7]. Sie können aber einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Mitarbeitende der Sozialwirtschaft zu unterstützen.

Die vorliegende Marktstudie soll Basiswissen und eine Orientierung zu daten- und KI-basierten Recruitingtools vermitteln. Zur besseren Orientierung für Recruiting-Verantwortliche wurden daten- und KI-basierte Software-Angebote von 13 Anbieterunternehmen erhoben und in Form von einheitlichen Steckbriefen veranschaulicht. Ein Recruitingkreislauf der alle angebotenen Tools aus den Steckbriefen zusammenführt zeigt die Vielfalt und Fülle an Tools, die zum Einsatz bereitstehen. Eine weitere Übersicht liefert den Recruiterinnen und Recruitern Tool-Beschreibungen gekoppelt an typische Recruitingphasen- und -aufgaben. Auf Basis aktueller Bedarfe der Rekrutierenden wurden tool- und funktionspezifische Hinweise zum Einsatz abgeleitet. Die Autorenschaft gibt weitere Hinweise und Learnings zu Kriterien und zur Entscheidungsfindung bei daten- und KI-basierten Recruitingtools in einem separaten Kapitel, die aus der Literaturrecherche sowie Workshops und Gespräche mit Mitarbeitenden der Sozialwirtschaft erarbeitet wurden. ↑



2 Zielgruppe und Zielsetzung

2.1 Für wen ist die Studie interessant?

Die vorliegende Marktstudie richtet sich an Unternehmen aus der Sozialwirtschaft, d. h. Betriebe und Organisationen, die soziale Dienstleistungen im Bereich des Sozialen, in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, in Behinderteneinrichtungen, Werkstätten für Behinderte, ambulanten und stationären Pflegediensten erbringen.

Innerhalb des Unternehmens richtet sich die Studie insbesondere an Führungskräfte und leitende Mitarbeitende im Bereich Recruiting, die bezüglich neu einzuführenden Tools im Bereich Recruiting fachliche Entscheidungen treffen oder Entscheidungsvorlagen entwickeln. Auch werden Erziehende, Sozialberatende und Pflegekräfte angesprochen, die sich vertiefend mit den Einsatzmöglichkeiten und Rahmenbedingungen der Thematik auseinandersetzen möchten.

Häufig gibt es besonders in kleinen Einrichtungen (noch) keinen dedizierten Recruitingverantwortlichen. Beschäftigte in der Personalabteilung sind dann zum Beispiel damit beschäftigt, Gehälter auszuzahlen oder Urlaubsanträge zu bearbeiten. Oder die Einrichtungsleitung kümmert sich „nebenbei“ um das Thema Personalrekrutierung. Somit bleibt sehr wenig Zeit für die wichtige Aufgabe, aktiv Personal zu beschaffen. Aus diesem Grund ist es noch essenzieller, dass den Verantwortlichen Tools an die Hand gegeben werden, um bei diesen Aufgaben so gut wie möglich entlastet zu werden.

Im Folgenden wird für alle Personen, die in einer Einrichtung mit der Aufgabe betraut werden, Personal zu identifizieren, zu beschaffen bzw. anzuwerben und für das Unternehmen zu gewinnen der Begriff „Recruiterin“ bzw. „Recruiter“ verwendet. Dieser Begriff ist mit „Personalbeschaffer“ oder „Anwerber“ zu übersetzen. Bereits eingedeutscht ist auch die Bezeichnung „Headhunter“. Dabei geht es um die Tätigkeit, die bisher Personalberatungen und -dienstleister übernommen haben. Auch wenn es im Sozialwesen noch Vorbehalte dagegen gibt, bestimmte Tätigkeiten, die man in der Personalabteilung seit Jahrzehnten unter deutscher Überschrift macht, plötzlich neu mit englischen Begriffen zu betiteln, beschreibt das Wort „Recruiter“ ein neues Verständnis von Personalgewinnung. Statt neue Mitarbeitende mit wenig nachhaltigen und zielgerichteten Methoden anzuwerben, die heute auch spöttisch als „Post & Pray“ bezeichnet werden, ermöglichen gerade moderne Automatisierungsmethoden und Methoden der Künstlichen Intelligenz durch Datenberechnungen und -analysen sowie Prognosen ein sehr viel aktiveres Vorgehen der Personalakquise [8]. [↑](#)

Wie kann ich aktiver und effizienter in meinem Recruiting werden?

Recruiting charakterisiert ein neues Verständnis für die Rolle eines Personalers, der potenzielle Kandidat*innen für eine Stelle aktiver und effizienter identifiziert, beschafft und anwirbt. Dieses zielgerichtete Vorgehen in der Personalgewinnung wird durch den Einsatz moderner datenbasierter Methoden zur Automatisierung und Künstlicher Intelligenz vorangetrieben.

2.2 Welche Informationen und Hilfestellungen bietet die Studie?

Ziel des Marktüberblicks ist es, Entscheidungsträgern und Mitarbeitenden in allen sozialen Einrichtungen im Bereich Recruiting die Möglichkeiten und Mehrwerte daten- und KI-basierter Technologien verständlich zu vermitteln, die sie für ihre eigenen Recruitingstrategien selbst einsetzen können. Ausgehend von aktuellen Bedarfen und Fragestellungen werden anhand von Beispielen konkrete Einsatzmöglichkeiten und Potenziale aufgezeigt.

Die Inhalte im Überblick:

- Die Studie vermittelt **Basiswissen zu daten- und KI-basierten Tools** und zeigt auf, welche Chancen und Herausforderungen diese in verschiedenen Entwicklungsstufen für das Recruiting bereithalten (► [Abschnitt 3.1](#)).
- Sie gibt einen Überblick dazu, an welchen Stellen diese modernen Technologien drehen können, um **echte Mehrwerte für das eigene Recruiting** von sozialen Einrichtungen zu schaffen (► [Abschnitt 3.2](#)).
- Die Steckbriefe liefern eine erste **schnelle Orientierung zu vorhandenen Angeboten im Markt** (► [Kapitel 4](#)). Zur besseren Orientierung wurden die Lösungen verschiedenen **typischen Prozessphasen und -aufgaben** im Recruiting zugeordnet. So erfahren Rekrutierende, welche Art von Lösung für ihre aktuellen Fragestellungen und Bedarfe gut geeignet sein könnte und können gezielter in die Detailsuche starten (► [Abschnitte 5.1 und 5.2](#)).
- Es werden **weitergehende Hinweise zu Kriterien und zur Entscheidungsfindung** vermittelt (► [Kapitel 6](#)).
- Zudem wird ein Ausblick auf die **Weiterentwicklung von daten- und KI-basierten Tools** gegeben sowie Potenziale für eine weitergehende anwendungsbezogene Forschung betrachtet (► [Kapitel 7](#)).
- Das **Glossar** zu daten- und KI-basierten Tools bietet eine schnelle Nachschlagemöglichkeit zur Beschreibung von Begriffen und Definitionen (► [Kapitel 8](#)).
- Im **Anhang** werden weitergehende Informationen zum Projektrahmen, dem methodischen Vorgehen, der Struktur und dem Aufbau der Steckbriefe sowie den Voraussetzungen zur Teilnahme gegeben (► [Anhang](#)). ↑

3 Basiswissen zu daten- und KI-basierten Recruitingtools

3.1 Was verstehen wir unter daten- und KI-basierten Recruitingtools?



- Wie finde ich mich im Dschungel der **Technologie-Buzzwords** besser zurecht?
- Wie kann ich Begriffe wie **eRecruiting, RPA** sowie **Methoden der Künstlichen Intelligenz** für mich besser verorten?



- Wie verändern **Recruitingtechnologien** und ein moderner Umgang mit **Daten und Systemen** meinen Recruitingprozess?
- Welche Fortschritte sind mit **digitaler, datenbasierter Arbeit** bereits möglich?
- Welche neue Fähigkeiten und Mehrwerte entstehen **durch den Einsatz komplexerer Automatisierungen und Methoden der Künstlichen Intelligenz** im Recruiting?



- Wie kann sich die **Arbeitsteilung von Mensch und Technik** gestalten, wenn Technologien fortschrittlicher werden?

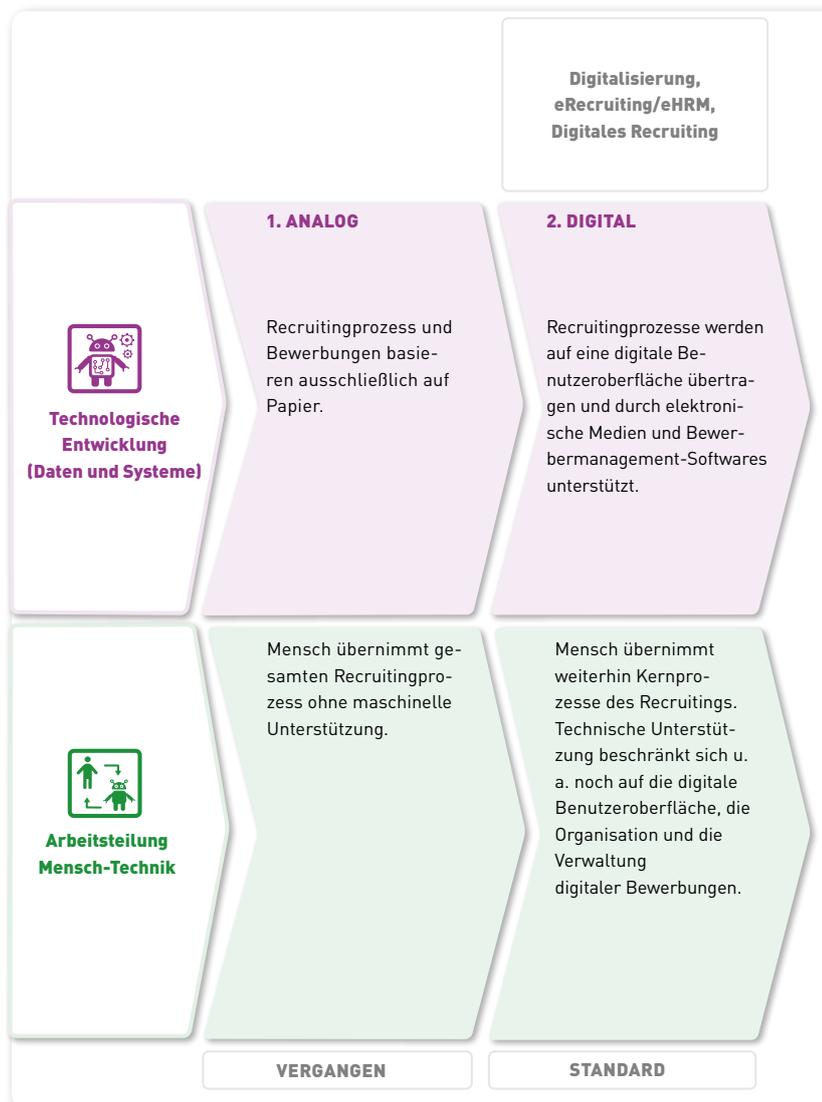


Abbildung 1: Stufen der Technologisierung im Recruitingprozess (eigene Darstellung)

Prozessautomatisierung

Robotic Process Automation (RPA)

Methoden der Künstlichen Intelligenz:
u. a. Machine Learning/maschinelles Lernen

Data Analytics/datenbasiertes Recruiting/Data-Driven Recruiting

3. EINFACHE AUTOMATISIERUNG/ DATENQUALITÄT

Automatisierte Bedienung grafischer Benutzeroberflächen durch eine RPA-Software. Routine-Prozessschritte können nachgeahmt werden, ohne dass Datenabfragen gemacht werden oder Methoden zur Berechnung implementiert werden.

4. KOMPLEXE AUTOMATISIERUNG/ DATENANALYSE

Software- und Automatisierungslösungen nutzen zusätzlich Integrationen bzw. Schnittstellen mit der Daten- und Logikschicht. Datenabfragen können ausgewertet werden und auch extern stattfinden. Ganzheitliche Prozessketten können automatisiert werden.

5. SPEZIALISIERTE KI/ROUTINE- UND WISSENSARBEITEN

Mittels Methoden der Künstlichen Intelligenz werden KI-Systeme auf Basis von Modellen und großen Datensätzen (Big Data) häufig gezielt trainiert, selbstständig optimale Lösungswege für spezifische Aufgaben zu finden. Die zugrundeliegenden Regeln sind dabei nicht durch den Menschen vorgegebene Optimierungen und eine flexible Anpassung sind möglich.

Es kommen v. a. klassische Algorithmen und Modelle wie z. B. Regressionsanalysen zum Einsatz, die auf statistische Analysen trainiert werden.

Es kommt maschinelles Lernen, z. B. NLP, sowie Robotics und Prädiktive Analysen zum Einsatz, um strategische und kreative Erkenntnisse zu gewinnen.

Die RPA-Software kann wiederkehrende Recruitingprozesse übernehmen und den Mitarbeitenden so entlasten. Da Regeln nur auf korrekten und vollständigen Daten gute Ergebnisse erzielen, stellen sich bei der Anwendung auf Verbesserungen der Datenqualität ein.

Die Arbeitsteilung bleibt bestehen, auch wenn die Technik komplexere Automatisierungen übernimmt. Die Technik übernimmt Routineaufgaben und der Mensch kann durch Datenanalyse zusätzliche Erkenntnisse zu Prozessen gewinnen.

Technik übernimmt für Routineaufgaben Recruitingprozesse und optimiert diese ggf..

Technik übernimmt für Wissensaufgaben Recruitingprozesse und optimiert diese ggf..

Augmentierte Intelligenz: Technik und Maschine arbeiten in perfekter Symbiose. Mensch bleibt Entscheidungsträger.

Autonome Intelligenz: Technik agiert weitestgehend selbstständig. Mensch greift nur noch bei Fehlern ein.

MODERN

SEHR NEU/INNOVATIV

Eine genaue Definition von daten- und KI-basierten Technologien ist schwierig, da die beschreibenden Begriffe häufig nicht einheitlich verwendet werden. Trotzdem lohnt sich ein Blick auf die einzelnen Stufen der Technologisierung die zeigen, wo die Reise im Recruiting hingehen kann. Je ausgereifter die digitalen Tools sind und je besser Methoden der Künstlichen Intelligenz eingesetzt und auf die Arbeit eines Recruitingverantwortlichen abgestimmt werden, desto größer sind auch die Effizienzgewinne und Entlastungen, die damit einhergehen.

1. ANALOG

So sah das Recruiting vor dem digitalen Zeitalter aus: Stellenanzeigen wurden in Zeitungen oder Fachzeitschriften veröffentlicht und Bewerbungen konnten nur per Post papier-basiert in Form einer klassischen Bewerbungsmappe eingereicht und bearbeitet werden. Alle Prozessschritte wurden manuell ausgeführt und es gab keine digitalen Helfer für die Personalgewinnung.

2. DIGITAL

Recruitingprozesse werden nun ins Digitale übertragen. Um diese Form der Bewerbung technisch zu unterstützen, wurden Bewerbermanagementsysteme (BMS) entwickelt. Sie ermöglichen die Organisation und Verarbeitung digitaler Bewerbungen und bieten eine digitale Benutzeroberfläche für die Kommunikation mit Bewerbern. Dieser Digitalisierungsschritt bringt deutliche unmittelbare Vorteile: Für Recruitingmitarbeitende erhöht sich einerseits die Datenqualität, andererseits optimieren sich die Durchlaufzeiten als auch die Kosten pro Bewerbung. Bewerbende sparen Zeit dadurch, dass die Bewerbung umgehend beim Unternehmen ankommt. Sie sparen aber auch Geld für teure Mappen, ausgedruckte Fotos, Umschläge und deren Frankierung. Zudem ist das BMS Dreh- und Angelpunkt für die Integration vieler weiterer Softwarelösungen und Standardisierungen und schafft so die praktischen Grundlagen für erste Automatisierungen [8]. Häufig ist auch die Rede von eRecruiting, wenn die Personalbeschaffung in der Verwaltung durch elektronische Medien und ein BMS unterstützt wird [9]. 2017 nutzten bereits neun von zehn Unternehmen ein BMS. Unter dem Stichwort „Mobile Recruiting“ lässt sich der zunehmende Einfluss mobiler Bewerbungen zusammenfassen.

Die steigende Nutzung mobiler Endgeräte führt dazu, dass Bewerbende sich immer häufiger über ihr Smartphone zu Unternehmen und Stellenangeboten informieren. Arbeitgebende müssen sich auf diesen Wandel einstellen und ihre Inhalte für Bewerbende möglichst nicht nur digital, sondern mobil optimiert zugänglich machen, um keine potenziellen Bewerbenden zu verlieren [8] [10].

3. EINFACHE AUTOMATISIERUNG/DATENQUALITÄT

Robotic Process Automation (RPA) bezeichnet im Kern die automatisierte Bedienung grafischer Benutzungsoberflächen vorhandener Software durch eine RPA-Software. Prozessschritte von Recruitingmitarbeitenden können dabei nachgeahmt werden. RPA agiert klassischer Weise nicht auf der Daten- und Logikschicht, d. h. es werden keine Datenabfragen gemacht oder Methoden zur Berechnung implementiert, sondern alles spielt sich auf der grafischen Oberfläche ab. Aus diesem Grund ist diese Art von Anwendungen auch noch nicht wirklich „intelligent“. Im Recruiting gibt es eine Vielzahl von administrativen Routineaufgaben, die nach mehr oder weniger einfachen Mustern ablaufen, aber viel Zeit rauben, wie z. B. Vollständigkeitsprüfungen, Erinnerungen verschicken, interne Formulare versenden, Genehmigungsprozesse starten oder einpflegen von Bewerbendenunterlagen. Für diese Art von Aufgaben benötigt man keine Künstliche Intelligenz, hierfür ist RPA völlig ausreichend. In dieser Stufe ergeben sich zwangsläufig auch Potenziale zur Verbesserung der Datenqualität, denn eine Automatisierung kann nicht gelingen, wenn sich keine klaren Regeln formulieren lassen, nach denen der Prozess abläuft. Gute Ergebnisse können zudem nur dann erreicht werden, wenn diese Regeln auf korrekten und vollständigen Daten angewandt werden [11]. Diese Technologiestufe ist zwar noch nicht flächendeckend verbreitet, aber branchenübergreifend ist die kritische Masse so groß, dass diese Art von Tools zum Standard von Unternehmen gehören sollte, die modern und vorausschauend im Recruiting aufgestellt sein möchten.

Die Entwicklung einer großen und guten Datenbasis ist das A und O, um neue Wege im Recruiting einschlagen zu können und sich für den Einsatz von Methoden der Künstlicher Intelligenz vorzubereiten.

4. KOMPLEXE AUTOMATISIERUNG/DATENANALYSE

In den nächsten Stufen steigert sich die Komplexität der Aufgaben, die die Technik übernimmt. Innovative Software- und Automatisierungslösungen greifen nun nicht nur auf die grafische Oberfläche zu, sondern nutzen auch Integrationen mit der Daten- und Logikschicht. So können Daten mit bestimmten Aktionen in Verbindung gebracht werden und diese Verbindungen analysiert werden. Datenabfragen können nicht nur unternehmensintern, sondern auch extern stattfinden und ganzheitliche Prozessketten automatisiert werden. Die Mehrwerte, die daraus entstehen sind bereits tiefgehend, bleiben jedoch im Rahmen der Möglichkeiten der Imitation menschlicher Arbeit in Form von Regeln bzw. Programmen, besitzen daher keine intelligenten Eigenschaften und betreffen nur sehr spezifische Fragestellungen. Auf dieser Technologiestufe sind bereits erste Piloten und Anwendungsfälle bei Unternehmen im Einsatz, die Potenziale evaluieren, aber erst wenige Unternehmen nutzen diese Tools im Recruiting.

5. „SPEZIALISIERTE KI“/ROUTINEAUFGABEN UND WISSENSAUFGABEN

Um ab diesem Punkt der Technologisierung noch weitere Optimierungen zu bewerkstelligen, benötigt man einen gänzlich neuen Ansatz. Wie können einerseits Daten noch besser ausgewertet werden, komplexere Fragestellung automatisiert beantwortet werden und andererseits Verbesserungen in Bereichen der Wissensarbeit erzielt werden? Hier kommen Methoden der Künstlichen Intelligenz zum Einsatz. Sie werden nicht wie zuvor darauf trainiert wiederkehrende Prozesse zu digitalisieren, sondern werden auf Basis von Modellen und Datensätzen häufig gezielt darauf trainiert, selbstständig optimale Lösungswege für spezifische Aufgaben zu finden. Die der Verarbeitung zugrundeliegenden Regeln sind dabei explizit nicht durch den Menschen vorgegeben. Die KI lernt anhand von Daten Aufträge und Arbeitsabläufe besser zu erledigen und kann sich auch neuen Rahmenbedingungen anpassen. KI-Systeme besitzen eine vergrößerte Rechenleistung und gewinnen Erkenntnisse aus sehr großen Datenmengen (Big Data). Gleichzeitig werden durch den Einsatz von KI auch neue Erkenntnisse zu Recruitingprozessen in Form von Daten generiert, die weiter genutzt werden können. Bei KI handelt es sich nicht um eine einzige Technologie, sondern um einen Mix aus miteinander verknüpften Methoden, verbunden mit der Fähigkeit, auf große Datenmengen zuzugreifen und sie zu verarbeiten.

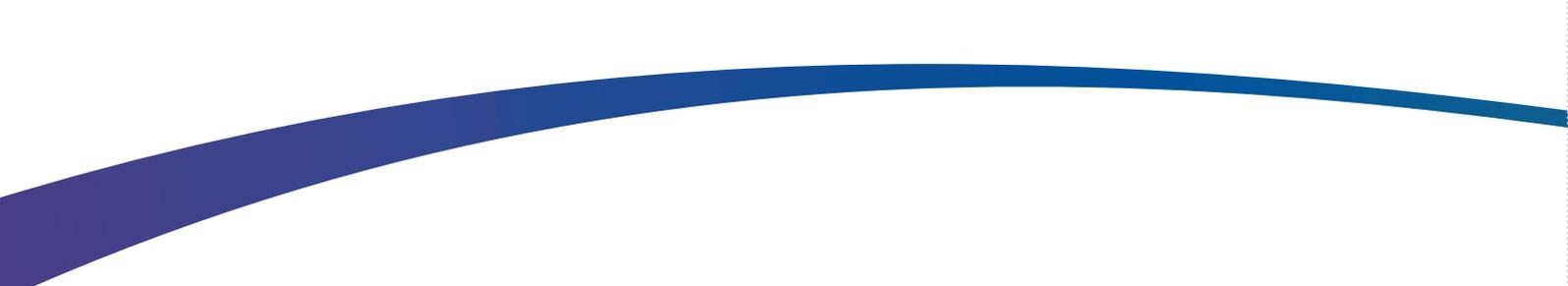
Das Zusammenspiel von Big Data und Künstlicher Intelligenz induziert einen Wandel des Recruitings sowie der Arbeitswelt insgesamt und bietet viele Möglichkeiten für ein aktiveres und effizienteres Recruiting.

„You can't manage what you can't measure“ – eine Weisheit, die dem US-amerikanischen Ökonom und Berater Peter Drucker zugesprochen wird, gewinnt heute an Bedeutung [5].

Um Routineaufgaben noch schneller oder besser zu bewältigen, kommen meist klassische Algorithmen und Modelle wie z. B. Regressionsanalysen zum Tragen, die auf statistische Analysen trainiert werden.

Geht es um Wissensaufgaben, also zum Beispiel darum, Einschätzungen zur Eignung von Bewerbenden zu treffen, werden die zugrundeliegenden Algorithmen immer ausgereifter. Maschinelles Lernen (ML), ein Teilgebiet der Künstlichen Intelligenz, das auf selbstständiger Datenverarbeitung basiert und dabei Muster erkennt und spezifischen Ergebnissen zuordnet, kommt dabei zum Einsatz. Ein Anwendungsbereich des ML ist das **Natural Language Processing** (NLP), die Erkennung menschlicher Sprachmuster, mit Einsatzmöglichkeiten in der Eignungsdiagnose von Bewerbenden. Aber auch **Robotics** ist ein interessantes Einsatzgebiet im Recruiting, da HR-Bots die Kommunikation mit Bewerbenden unterstützen können. Eine weitere Methode ist **Predictive Analytics**. Sie nutzt historische Daten zur Vorhersage zukünftiger Ereignisse und Trends [8] [13] [14] [15].

Wenn Methoden der Künstlichen Intelligenz zum Einsatz kommen, können unterschiedliche Ansätze von Arbeitsteilung angewandt werden: Bei der **augmentierten Intelligenz** lernt Technik vom Menschen und Menschen lernen von Technik in einer Art Symbiose. Die maschinelle Unterstützung bzw. Augmentierung ist darauf ausgerichtet, den Menschen optimal in der Entscheidungsfindung und -umsetzung zu unterstützen, indem sie vom Menschen getriggert die Aufgaben übernimmt, die sie schneller oder besser lösen kann als der Mensch. Der Mensch behält dabei seine Rolle als Entscheidungsträger und steuert die Aktivitäten der Technik. Die Technik agiert also niemals autonom, sondern handelt als perfekter Assistent des Menschen.



Die höchste Stufe der Künstlichen Intelligenz, die autonome Intelligenz, zeichnet sich dadurch aus, dass die Technik weitestgehend selbstständig agiert und Menschen diese Form der KI nur noch überwachen.

Der Anwendende solcher KI-Systeme greift in solchen Fällen nur noch bei Fehlern ein [14] [16] [17]. [↑](#)

Für die vorliegende Studie möchten wir Lösungen ab der dritten Stufe „Einfache Automatisierung/Datenqualität“ aufwärts betrachten, da sie moderne Lösungen für das Recruiting in der Sozialwirtschaft bereithält, bei denen die Datenbasis bereits eine Rolle spielt.

3.2 Was kann und soll KI als Zukunftstechnologie für das Recruiting in der Sozialwirtschaft leisten?

KI-basierte Tools nehmen wachsenden Einfluss auf alle Recruitingbereiche und sind heute vor allem aufgrund der Effizienzgewinne gefragt.

Das Spektrum an daten- und KI-basierter Tools und Möglichkeiten, die heute schon im Recruiting einsetzbar sind und Mehrwerte für Rekrutierende und Bewerbende erbringen, ist vielfältig. Gleichzeitig wächst auch der Markt an Angeboten kontinuierlich und schafft so immer neue Einsatzmöglichkeiten [8].

„Von allen technischen Neuheiten und Innovationen ist die Künstliche Intelligenz die mit Abstand bedeutendste. Sie ist ein Zukunftsversprechen für ein besseres, ein gesünderes und einfacheres Leben im Alltag und am Arbeitsplatz.“, sagte Bundesminister Hubertus Heil zur Eröffnung der KI-Konferenz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft am 19. und 20. Mai 2021. Hier fiel der Startschuss zum Bundesprogramm „Zukunftszentren [KI]“, das Unternehmen dabei unterstützt, den digitalen Wandel im Hinblick auf KI zu gestalten [18].

Generell ist zu erwarten, dass Aufgaben, die gleichzeitig ein hohes Automatisierungspotenzial aufweisen und deren Mehrwert, wenn die Aufgabe von einem Menschen statt einer Maschine ausgeführt wird, niedrig ist, auch besser von KI-basierten Recruitingtools übernommen werden können. Darunter fallen viele Routinetätigkeiten wie Terminplanung, oder Lebensläufe sammeln und gruppieren. Wenn der Mensch über längere Zeit einer eintönigen und ermüdenden Tätigkeit nachgehen muss, kann es geschehen, dass ihm Fehler unterlaufen. Einer Maschine passiert das nicht, denn sie langweilt sich nicht. Die finale Entscheidung für oder gegen einen Bewerbenden ist im Gegensatz dazu nur sehr schlecht an eine Künstliche Intelligenz zu übergeben [19] [20]. Branchenübergreifend haben vor allem KI-Tools mit Bezug zur Datenanalyse und Machine Learning einen starken Einfluss auf alle Recruitingbereiche. Einzelne Methoden bieten zwar auch Mehrwerte, sind aber stärker auf einen speziellen Bereiche ausgerichtet, wie zum Beispiel Prozessautomatisierungstools in der Administration,

Chatbots in der Kommunikation mit Bewerbenden oder Natural Language Processing in der Eignungsdiagnostik [8].

Dr. Matthias Peissner vom Fraunhofer IAO: „KI bietet viele Möglichkeiten, Prozesse zu optimieren und auch zu automatisieren. Wichtig ist, dass wir hier nicht nur den Profit der Unternehmen im Auge behalten, sondern auch das Wohl der Beschäftigten und gesellschaftliche Interessen. Die KI wird als eine technische Macht dargestellt, die alles besser kann als der Mensch. Das ist nicht die Realität. KI-Systeme lernen nicht von allein. Sie brauchen den Menschen, um Daten zu bekommen.“ [18].

In einer Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP), der TU Kaiserslautern und des Algorithm Accountability Lab vom September 2019 wurden 68 Mitgliedsunternehmen der DGFP dazu befragt, bei welchen Aufgaben sie den Einsatz von Künstlicher Intelligenz befürworten. Top-Antworten waren die **Anwendung von Chatbots für die Vorselektion von Bewerbenden** und für weitere Services sowie die **automatische Analyse von Dokumenten und Anschriften**. Und auf die Frage, welche Effekte sie sich durch den Einsatz von KI auf die Beschäftigung wünschen, stand die **Effizienzsteigerung** (Steigerung Wirtschaftlichkeit) an erster Stelle, gefolgt vom **Wegfall von Routineaufgaben** (Reduzierung Arbeitsaufwand) und **schnelleren Entscheidungen** (Reduzierung Durchlaufzeiten). Dass bei der Umfrage die Übernahme von Wissensaufgaben (noch) keine Rolle spielt, liegt vielleicht daran, dass es kaum praxisbezogene Beispiele von KI-basierten Tools gibt oder gab. So setzen in der Umfrage nur 3 Prozent der Befragten selbst bereits KI im Personalbereich ein. Vielen fehlt vermutlich die Vorstellung dazu, welche Möglichkeiten KI überhaupt eröffnet. Wohingegen die meisten bereits im privaten Bereich mit Chatbots, wie z. B. zur Unterstützung im Online-Shopping, Kontakt hatten.

In der Literatur findet man verschiedene Aussagen zu den wesentlichen Potenzialen, die KI bietet: Künstliche Intelligenz soll vor allem das Potenzial haben, Prozesse schneller, transparenter und effizienter zu gestalten [7]. Es wird von einer Kostenreduzierung,



In der Pflege ist die Passung von Kandidat*innen mittlerweile zweitrangig. Wir benötigen im ersten Schritt viel mehr potenzielle Kandidat*innen. Wie können wir mithilfe von KI „wechselwillige“ Fachkräfte aufspüren? Können wir auch über die Grenzen von Deutschland hinaus Fachkräfte suchen, in verschiedenen Sprachen und auf internationalen Websites bzw. Kanälen? Wie finde ich in diesem Kontext auch Personen, die zwar nicht genau auf das Profil passen, aber ähnliche Kompetenzen mitbringen und „umschulungsfähig“ sind, also für den Pflegebereich fit gemacht werden können?



Kann KI auch bei der beruflichen Anerkennung von Fachkräften aus dem Ausland unterstützen und z. B. eine Art Dokumentenprüfung durchführen? Wo finde ich geeignete Agenturen, die mich dabei unterstützen?



Wo finden wir potenzielle Kandidat*innen online? Welche Kanäle funktionieren gut, bzw. wie können wir das anhand von Daten auswerten? Welche Rolle spielt Social Media? Und wie wird unsere Einrichtung von potenziellen Kandidat*innen besser gefunden? Wie kann ich mich als Einrichtung im Web besser darstellen?



Was mache ich eigentlich, wenn meine Zielgruppe nicht „online“ ist, bzw. keine Datenspur hinterlässt?



Wie kann meine Erstkommunikation als Recruiter*in besser entlastet werden?



Wie bekomme ich ein gutes Matching von meinen Anforderungen und dem Stellenprofil zur Entscheidungsvorbereitung hin?



Wie kann ich bei meiner Kandidat*innenauswahl objektiver werden?



Machen KI-Lösungen eigentlich erst ab einer bestimmten Einrichtungsgröße wirklich Sinn?



Wie kann ich bei der Personalentwicklung unterstützt werden, also z. B. bei der Entwicklung von Karrierepfaden? Gibt es Tools, die mich dabei unterstützen Mitarbeitende in der Einrichtung zu halten bzw. die für eine Steigerung der Loyalität sorgen?

einer Verbesserung von HR-Services und der Strategieentwicklung gesprochen. Oder es wird hervorgehoben, dass KI besonders die Suche nach Bewerbenden effizienter gestaltet und für einen gerechteren Auswahlprozess sorgt, für einen optimierten Kandidat*innenfit sorgt und dazu beiträgt, die Bindung zu Mitarbeitenden zu verbessern und Talentpools aufzubauen [13].

Recruitingverantwortliche aus der Sozialwirtschaft drängt vor allem der Bedarf nach „mehr“ potenziellen Bewerbenden – es werden aber auch viele weitere Bedarfspunkte für daten- und KI-basierte Lösungen gesehen.

Um nun speziell noch einen Blick auf die Anforderungen der Sozialwirtschaft zu werfen, hat die Autorenschaft die wesentlichen aktuellen Fragestellungen der Rekrutierenden, die sie im Rahmen von Gesprächen und Workshops in diesem Kontext gesammelt haben, in Form von O-Tönen zusammengetragen (► S. 15).

Die daten- und KI-orientierten Fragestellungen der Recruitingverantwortlichen wurden bei der inhaltlichen Eingrenzung der Steckbriefe berücksichtigt (► Anhang D). Es konnten jedoch nur die Fragen in die Umfrage mit einbezogen werden, welche die Recruitingverantwortlichen direkt in ihrer eigenen Arbeit in der Einrichtung unterstützen. Die **zweite Frage**, die hingegen auf Aufgaben von Ämtern bzw. Prüfstellen hinweist, sowie die Zusammenarbeit mit Agenturen betrifft, wurde aufgrund des Schwerpunkts der Studie in der Umfrage nicht weiterbearbeitet. Auch zur **vierten Frage** kann die vorliegende Studie keine Antworten liefern, da die hier beschriebenen Techniken und Methoden immer eine Datenbasis zur Berechnung benötigen. Spezifische Anforderungen für einen bestimmten Bereich der Sozialwirtschaft, wie der Pflege, wurden in der Markterhebung aus einer gesamtsozialwirtschaftlichen Sicht heraus betrachtet.

Den geeigneten Rahmen für daten- und KI-basierte Tools geben die Akzeptanz- und Wertevorstellungen einer Einrichtung vor.

Neben vielen Wünschen und Hoffnungen, die mit neuer Technologie verbunden werden, gibt es durchaus auch Skepsis sowohl von Seiten der Recruitingverantwortlichen als auch von Seiten der Bewerbenden, die die neue Arbeitsteilung von Mensch und Technik an einigen Kontaktpunkten „sichtbar“ wahrnehmen.

Dementsprechend ist der Rahmen in dem daten- und KI-basierte Tools eingesetzt werden sollten stark davon abhängig, wie die Akzeptanz der Beteiligten ausgeprägt ist. Neben Ängsten von Recruitingverantwortlichen, dass ihre Arbeit künftig von der Technik übernommen werden könnte, gibt es auch Vorbehalte auf Seiten der Bewerbenden. So bemerkten Dahm/Dregger in ihrer Studie (2018), dass es wesentlich ist, dass sich die Bewerbenden zu jeder Zeit im Recruitingprozess wertgeschätzt fühlen. Je nach Situation präferieren mehr als drei Viertel der Bewerbenden eindeutig einen Menschen. Mehr als drei Viertel der Bewerbenden und Rekrutierenden erwarten, dass KI zukünftig die Personalgewinnung prägen wird, knapp weniger als die Hälfte sehen diese Entwicklung skeptisch. In einer weiteren Studie von Petry fanden es knapp über die Hälfte der Teilnehmenden akzeptabel, wenn KI Teile übernehmen würde, sofern in den wichtigen Punkten die Interaktion mit dem Menschen stattfindet [8] [16].

Gerade für soziale Einrichtungen ist es also nach wie vor sehr wichtig, dass der Mensch als Ansprechpartner und Entscheidungsgeber erhalten bleibt und an den wesentlichen Stellen des Recruitingprozesses persönlich und als Mensch mit dem Bewerbenden in Kontakt tritt. Zudem sollten daten- und KI-basierte Tools gut auf die jeweiligen Moral- und Wertevorstellungen der einsetzenden Einrichtung abgestimmt werden, um die eigenen Ziele mit der Mensch-Technik-Arbeitsteilung in Einklang zu bringen.

3.3 Wie technologisiert ist das Recruiting in der Sozialwirtschaft heute?

Branchenübergreifend gehören Bewerbermanagementsysteme (BMS) zum Standardrepertoire, die meisten nutzen Robotic Process Automation (RPA), einige nutzen datenbasierte Tools und wenige experimentieren mit KI-basierten Lösungen.

Wie sich der aktuelle Nutzungsstand zu daten- und KI-basierten Tools in der Sozialwirtschaft sich genau darstellt, ist nicht ganz einfach zu beurteilen, weil dazu keine einschlägigen Studien auffindbar waren. Indizien zur branchenübergreifenden Situation geben allerdings Fachliteratur und themenspezifische Studien:

In der Studie „ICR Recruiting Trends 2018“ des Institute for Competitive Recruiting (ICR) antworten von über 500 Arbeitgebenden. Über 70 Prozent der Befragten nutzen damals bereits ein BMS für das Recruiting, was mindestens der 2. Stufe des vorliegenden daten- und KI-basierten Stufenmodell entspricht (► [Abschnitt 3.1](#)).

In der Studie „Digitalisierung im Recruiting“ von Tim Verhoeven wird beschrieben, dass immer mehr Unternehmen Routineaufgaben über Robotic Process Automation (RPA) abwickeln. Drei Viertel der Unternehmen sollen demnach bereits RPA nutzen (► [Abschnitt 3.1/3. Stufe](#)) und 90 Prozent der Befragten äußerten sich sehr zufrieden mit den Ergebnissen [8].

Im „ICR Recruiting Technology KurzCheck 2021“ mit über 200 Teilnehmenden wurde einerseits gefragt, wie der aktuelle Nutzungsstand zu bestimmten Technologien im Recruiting im jeweiligen Unternehmen aussieht. Andererseits wurde auch gefragt, ob die teilnehmenden Unternehmen bestimmte Technologien „nicht kennen“. Im Ergebnis ergaben sich folgende Antworten für datenbasierte Tools bzw. Formen von Datenanalysen und -automatisierungen:

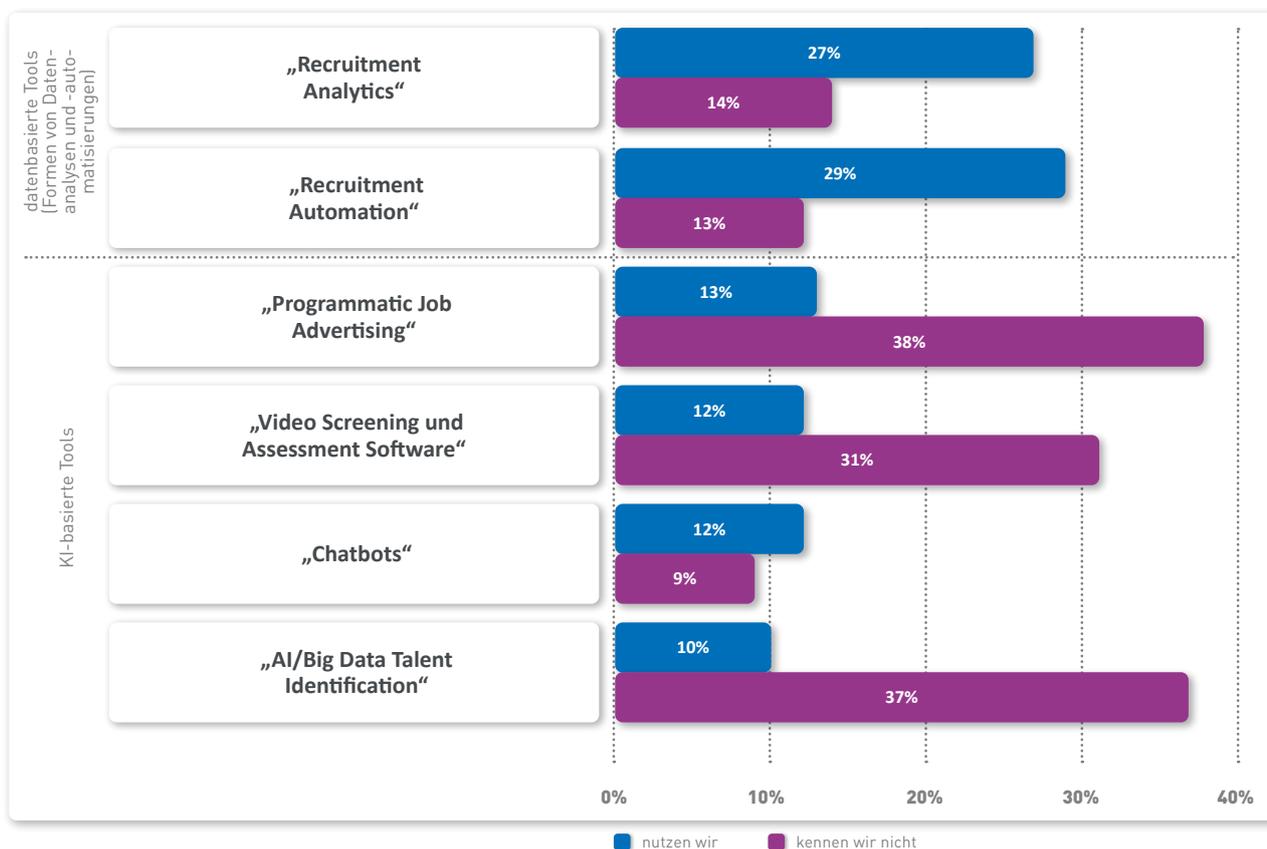


Abbildung 2: Nutzungsstand zu bestimmten Technologien im Recruiting [eigene Darstellung in Anlehnung an [21]]

Es bestehen also demnach branchenweit durchaus schon erste Erfahrungen im Bereich der daten- und KI-basierten Tools (► [Abschnitt 3.1, 4./5. Stufe](#)), auch wenn außer bei „Chatbots“ und „Recruitment Analytics“ die Nicht-Kennntnis die Nutzung noch immer übersteigt [21]. Eine Literaturquelle weist darauf hin, dass es sich bei konkreten Einsatzbeispielen von KI-unterstützter Recruitingtools meist um „Leuchtturmprojekte mit wenig Marktbezug“ handelt (6). Eine weitere Literaturquelle beobachtet, dass das Recruiting sich in einer „Schwellenphase befindet, in der Big Data und KI das Personalwesen zwar immer weiter durchwirken, viele eingespielte Strukturen und Prozesse sich aber immer noch hartnäckig behaupten.“ (12).

Große Unternehmen sind technologisch weiter fortgeschritten, aber KMU – auch in der Sozialwirtschaft – holen auf.

Zur Situation von KMU im Vergleich zu großen Unternehmen gibt der „Recruiting Guide 2022“ der Personalwirtschaft weiter Aufschluss. Er schildert, dass kleinere Unternehmen bei der Technologisierung hinter den großen Unternehmen zurückbleiben. Je größer das Unternehmen, desto eher folge eine Anpassung des Recruitingprozesses während der Corona-Krise. Während bei den kleineren Unternehmen 46 Prozent eine Anpassung vornahmen, wären es bei Konzernen über 80 Prozent. Der bisherige Umgang und das aktuelle Wissen zu neuen Technologien reiche bei vielen Recruitingverantwortlichen nicht aus, um den gesamten Bewerbungsprozess ab jetzt hauptsächlich digital abzuwickeln [5].

Der Blog „Recruiting2Go“ der Recruitingexpertin, Fachbuchautorin und Leiterin des Strategischen Recruitments bei den DRK Kliniken Berlin, Maja Roedenbeck Schäfer, beschäftigt sich speziell mit professionellem Recruiting für das Sozial- und Gesundheitswesen. Hier wird in einem Beitrag aus 2017 beschrieben, dass bei großen Trägern im Sozial- und Gesundheitswesen (ab 1.000 Bewerbungen im Jahr) die Umstellung auf „digital“ längst erfolgt ist und nun auch kleinere und mittlere Träger (ab 300 Bewerbungen im Jahr) im Sozial- und Gesundheitswesen auf ein digitales BMS umrüsten [22]. Dieser Prozess sollte nach vier Jahren weitgehend abgeschlossen und zum Standard geworden sein. Doch gerade in der Sozialwirtschaft und bei kleinen Unternehmen sind die Recruiting-Budgets knapp bemessen und vielfach

begegnet der Bloggerin noch die Abwehr-Einstellung: „Das klingt alles spannend, was Sie erzählen, aber bei uns kann man das nicht umsetzen.“ [9].

Datenqualität und eine Weiterentwicklung von Recruitingkompetenzen als nächste Schritte in Richtung „KI-Readiness“.

Um ein modernes Recruiting anzustreben, sollten sich Recruitingverantwortliche heute vor allem damit beschäftigen, relevante Daten im Prozess strukturiert über einen längeren Zeitraum zu erheben und für Analysen verfügbar zu machen. Eine gute Datenbasis, die eine Organisation überhaupt erst „KI-ready“ macht, ist bei Weitem noch keine Selbstverständlichkeit. Eine weitere wichtiger werdende Kompetenz ist die Datenanalysekompetenz, d. h. Daten zu verstehen und in Hinblick auf die Recruitingziele korrekt zu interpretieren. Kennziffern sollten dabei nicht isoliert betrachtet werden, sondern als integraler Bestandteil der gesamten Wertschöpfungskette des Recruitingprozesses betrachtet werden [5] [23]. Spannend dabei ist, dass sich gemäß einer repräsentativen Erhebung des Yougov 2021 nur 22 Prozent der befragten deutschen Angestellten, die auf die eine oder andere Art mit Daten arbeiten, zutrauen, aus diesen Daten auch Ableitungen zu treffen, die zu einem Mehrwert für die Organisation führen [5].

Der technologische Fortschritt wandelt zunehmend die Profession eines Recruitingverantwortlichen. Neben HR-Generalisten werden vermehrt auch Spezialisten benötigt, die digitale Fähigkeiten [24] besitzen und technisch anspruchsvolle und IT-basierte Systeme nutzen, steuern und entwickeln können [8]. Hilfreich ist ein grundsätzliches Verständnis für Statistik, Algorithmen und Maschinelles Lernen. Neben der technischen Expertise wird auch eine strategische Weitsicht und ein starker und transparenter Dialog zwischen HR, Betriebsrat und IT wichtiger, um einen nach Gesichtspunkten des Datenschutzes, Rechts und der Ethik geeigneten Rahmen für KI im Unternehmen und für die Mitarbeitenden abzustimmen [5] [7]. Diese Eigenschaften gilt es also zu fördern und auszubauen.

Die im (► [Kapitel 4](#)) dargestellten Steckbriefe der daten- und KI-basierten Tools sollen dazu beitragen, das Verständnis für technologische Tools zu erhöhen und eine erste Orientierung auf dem Markt geben. Für die

Erhebung der Anbietersteckbriefe hat sich die Auto-
renschaft dazu entschlossen, daten- und KI-basierte
Lösungen ab der 3. Stufe Einfache Automatisierung/
Datenqualität ([▶ Abschnitt 3.1](#)), zu betrachten, da sie
datenorientierte moderne Lösungen für das Recruit-
ing bereithalten und nicht nur die Digitalisierung von
vorher analogen Prozessen widerspiegeln. Die Tools
dieser Stufe helfen Recruitingverantwortlichen dabei,
eine geeignete Datenbasis zu schaffen und bilden die
Basis für ausgereifere Automatisierungstools und den
Einsatz von Methoden der Künstlichen Intelligenz.

Die grundsätzlichen Überlegungen zur Entwicklung der
Fragestellungen, Strukturierung der Steckbriefe und
Informationen zur Eingrenzung der Tools können in
([▶ Anhang C](#)) und ([▶ Anhang D](#)) eingesehen werden. [↑](#)

4 Übersicht der 13 Steckbriefe: Daten- und KI-basierte Recruitingtool- Angebote für die Sozialwirtschaft

Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

8vance Matching Technologies BV
Peter van Marwyk – Geschäftsführer
E-Mail: peter.van.marwyk@8vance.com
Tel.: +49 211 2409089
www.8vance.com

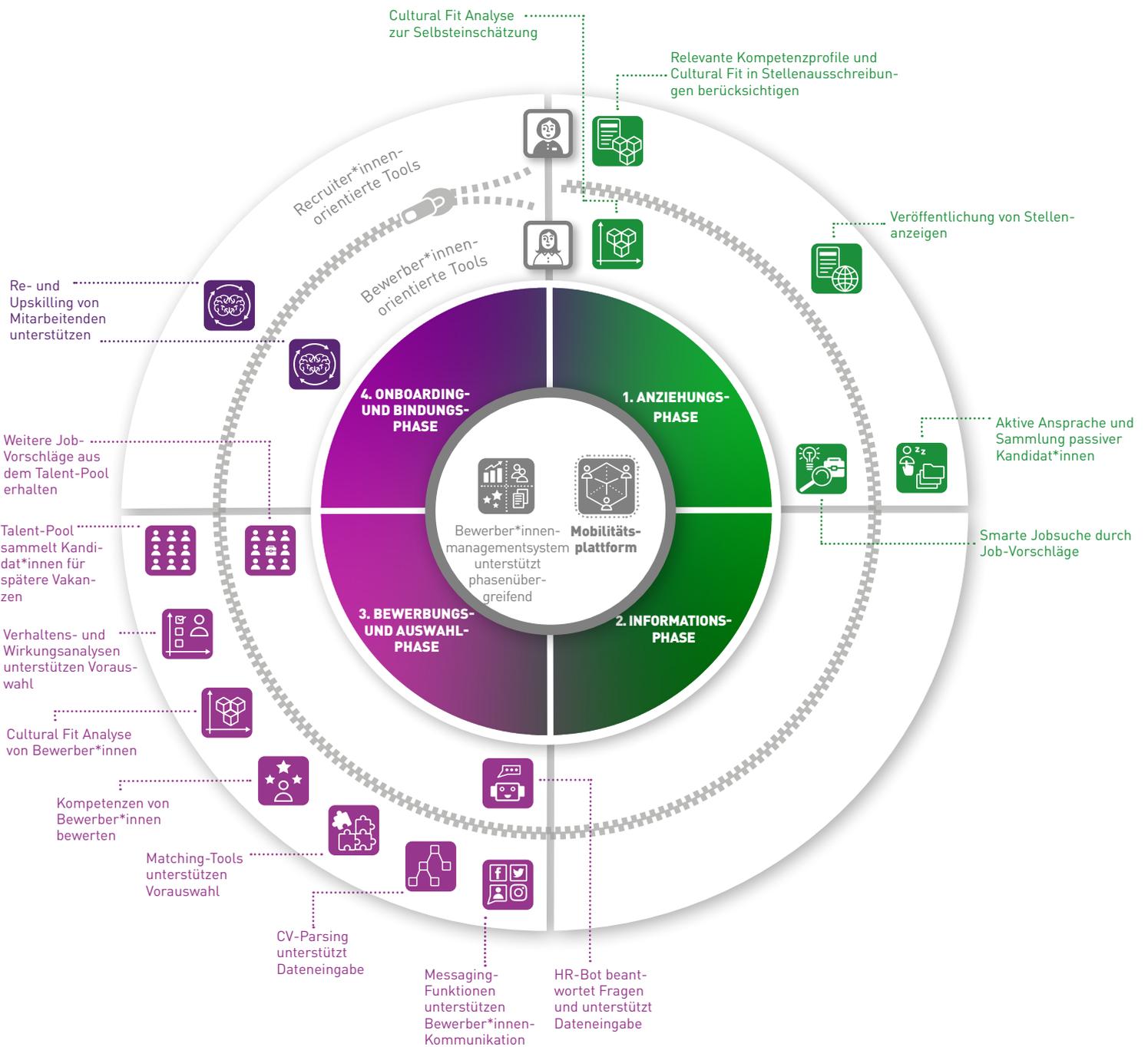


Kernangebote:

- Neuartige Mobilitätsplattform, die alle Akteur*innen eines Interessensbereichs – z. B. soziale Einrichtungen, Kandidat*innen, Schulungsanbieter*innen, öffentliche Akteur*innen – regional, branchen- oder auch weltweit an einem zentralen digitalen Ort bündelt. KI-basiert wird das Angebot und die Nachfrage abhängig von Kompetenzen und Passung vom Recruiting bis hin zur Personalentwicklung automatisch gematcht (s. Vertiefung).
- Integriertes Angebot: Bewerber*innenmanagementsystem mit intelligenten Funktionen – u. a. smarte Kanalloptimierung, Veröffentlichung von Stellenangeboten, smarte Jobsuche, aktive Ansprache passiver Kandidat*innen, Messaging-Funktionen, intelligente Dateneingabe, Talent Pool.

Gründung :	2013
Sitz:	Venlo, Niederlande
Anzahl Mitarbeitende:	26
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2020
Vermarktung/Support:	europaweit
Preismodell:	gratis testen/Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	bis zu 100
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	https://www.8vance.com/talent-new?lang=de

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kerangebot



8vance Mobilitätsplattform

8vance bietet mit der Mobilitätsplattform eine zentrale und flexible Lösung für die Personalbeschaffung, interne Talentmarktplätze, Workforce Ecosystems und Outplacement an. Die Lösung basiert auf einer proprietären KI-Matching-Technologie, die auf Basis von Fähigkeiten und Kompetenzen Interessierte mit Unternehmen zusammenbringt und so bislang ungenutzte Potenziale intelligent erschließt.



Wie kann ich schnell das Fachwissen von Kandidat*innen ermitteln, teilen, offene Stellen besetzen, Menschen zusammenbringen und bessere Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiter*innen schaffen und gleichzeitig meine Suchzeiten und -kosten reduzieren?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Zeit sparen und autonomes Matching:**
Die Plattform findet selbstständig geeignete Kandidat*innen für eine freie Stelle und auf die gleiche Weise geeignete Stellen aus Sicht der Kandidat*innen.
- + **Eine enge Beziehung zu Kandidat*innen:**
Kandidat*innen verwalten ihr eigenes Profil. So ist jede/r immer verbunden und auf dem Laufenden.
- + **Eigene Daten, geschlossene Netzwerke und der offene Markt:**
Die besten Kandidat*innen in der öffentlichen Jobliebe-Plattform, in professionellen Datenbanken, in Datenbanken von Partner*innen oder der eigenen Datenbank durch autonomes Matchen finden und den eigenen Suchbereich bestimmen.
- + **Von der Marketingkampagne bis zum Onboarding:**
Mit einer integrierten Marketing-Cloud, autonomem Matching- und Applikationstracking ist alles nahtlos integriert und sehr effizient. 8vance kann auch einfach in bestehende Systeme integriert werden.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Die der Plattform zugrundeliegende Matching Engine ist ein einzigartiges datengesteuertes System, das über das Training mit strukturierten und unstrukturierten Daten-

werten aus 80 Millionen Profilen und 20 Millionen Vakanzen gelernt hat, KI-Funktionen, Fähigkeiten, Ausbildungen und Branchen zu verstehen und einen autonomen Abgleich von offenen Stellen und Personenprofilen vorzunehmen. Im Ergebnis kann die KI in Echtzeit die am besten geeigneten Treffer auf der Grundlage zahlreicher Variablen – jede Person und jede freie Stelle hat eine einzigartige DNA – in verschiedenen vom Unternehmen gewünschten Kontexten ermitteln, sei es im internen Ökosystem oder auf dem freien Markt.

Gerade im hart umkämpften Arbeitsmarkt der Sozialwirtschaft kann so die Gesamtmasse der potenziellen Kandidat*innen intelligent erhöht werden, indem z. B. verwandte Berufsprofile einbezogen werden und der Fokus von klassischen Berufsbezeichnungen hin zu Fähigkeiten und Kompetenzen verschoben wird. Auch Schulungsanbieter*innen oder Akteur*innen wie das Arbeitsamt können in der Plattform eingebunden werden, um Kompetenzlücken intelligent zu schließen. Generell können alle öffentlich, weltweit verfügbaren Datenquellen – auch in anderen Sprachen – mit eingebunden werden, die für den Arbeitsmarkt von Interesse sind. Kommerzielle Talentpools von externen Anbieter*innen wie Monster, Stepstone oder Experteer werden für einen Aufpreis direkt mit angeboten. Ein Bewerber*innenmanagementsystem mit vielen weiteren Funktionen kann

direkt integriert werden und wird zusätzlich angeboten. Soziale Einrichtungen, die z. B. in Landes- und Fachgruppen eingeteilt sind, können so auf der Plattform gemeinsam ihre Kräfte für das Recruiting bündeln und

mit weiteren Personalmaßnahmen kombinieren. Gegebenenfalls kann die Entwicklung einer solchen Plattform sogar über Förderprogramme unterstützt werden.

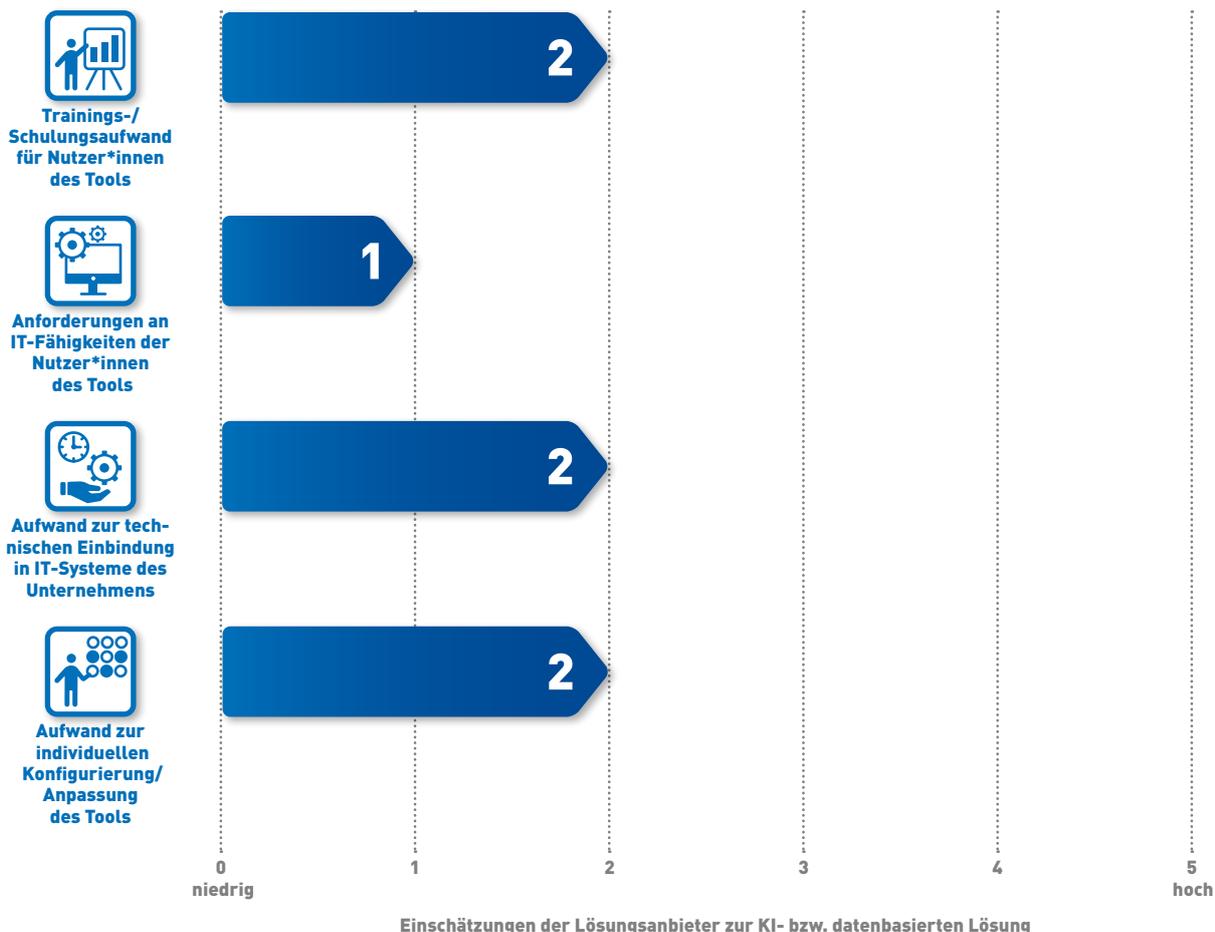
Wie wird die Lösung integriert?

Die Lösung eignet sich für kleine und große Unternehmen gleichermaßen gut. Durch die Webanwendung ist für Unternehmen lediglich ein Zugang zur Plattform nötig, um mit dem Recruiting zu starten. Eigene Bewerber*innenmanagementsystemen können einfach integriert werden. Es wird auch ein Managementsystem von 8vance angeboten.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

8vance ist nach ISO 27001 zertifiziert und wird regelmäßig auf ihre IT-Sicherheit geprüft. Datensicherheit ist von allergrößter Bedeutung. 8vance verarbeitet personenbezogene Daten gemäß der DSGVO. Mit 8vance behalten die Nutzer*innen jederzeit die volle Kontrolle über ihre eigenen Daten. Die Nutzer*innen bestimmen, wann und wozu andere Zugang zu ihren persönlichen Daten haben.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

BITE GmbH

Hubert Ketterer – Geschäftsführer

E-Mail: info@b-ite.de

Tel.: +49 731 141150-0

www.b-ite.de



Kernangebote:

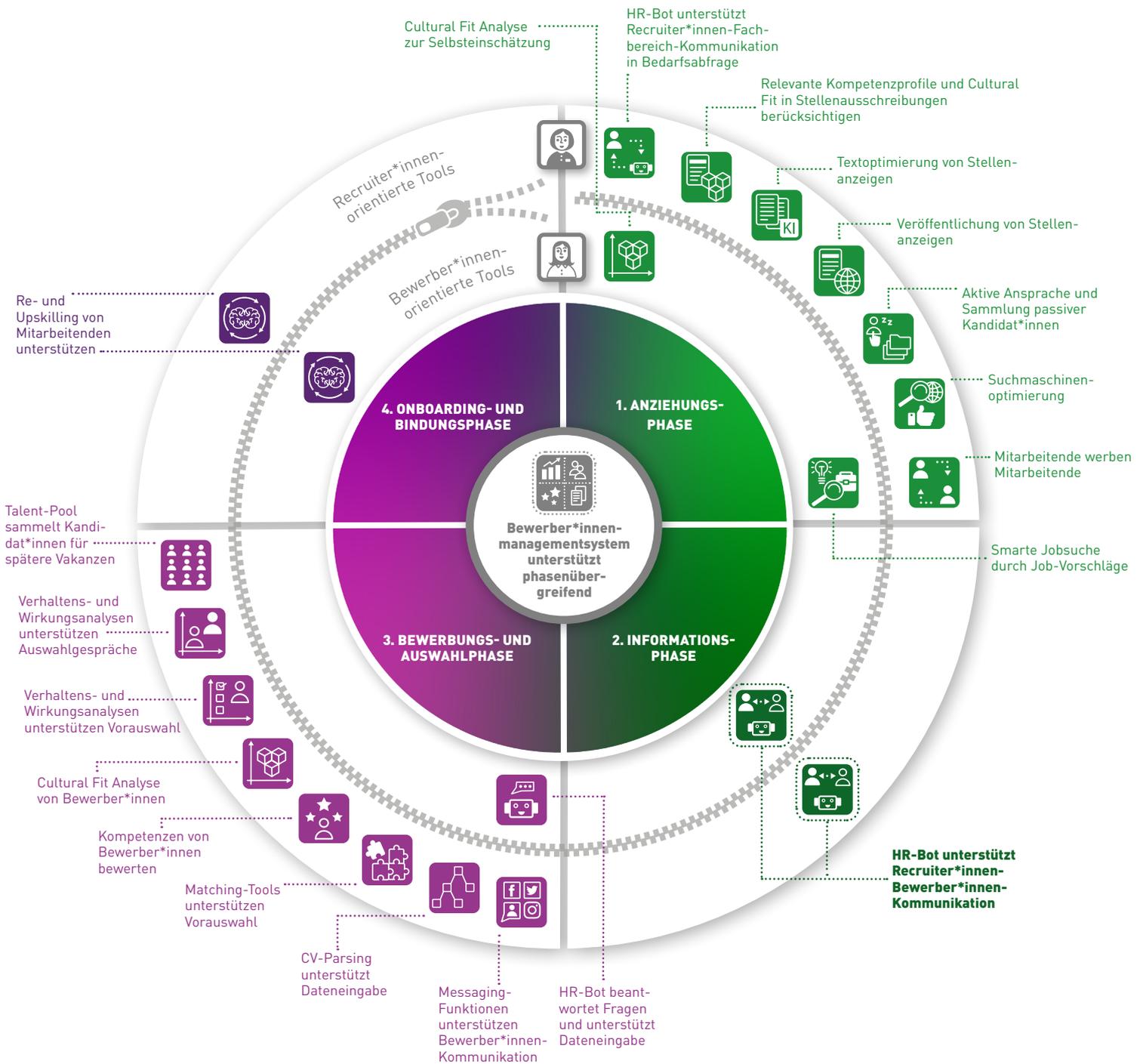
Der BITE Bewerbermanager (s. Vertiefung) umfasst intelligente Funktionen von der Erstellung, Optimierung (Tool: Finnit) und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über die Kommunikation (HR-Bot NIID, s. Vertiefung) und Verwaltung bis hin zur Beurteilung und Auswahl geeigneter Kandidaten.

Gründung :	2008
Sitz:	Ulm
Anzahl Mitarbeitende:	70
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2008
Vermarktung/Support:	europaweit
Preismodell:	gratis testen/Open Source/einmalige Lizenz/Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	über 1.000 Kunden
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	DRK Generalsekretariat mit diversen Landesverbänden, ASB Regionalverbände, Caritasverbände, Deutscher Gemeinschaftsdiakonieverband, AWO Bezirksverbände, verschiedene Diakonien, Krankenhäuser und Kliniken.

Weiterführende Informationen

zum Angebot unter: <https://www.b-ite.de/>

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot 1



Bewerber*innen-managementsystem
unterstützt phasenübergreifend

Die Bewerber*innenmanagement Software von BITE unterstützt Unternehmen umfangreich, individuell und barrierefrei während des kompletten Recruitingprozesses – von der Erstellung und Veröffentlichung von Stellenausschreibungen über die Bewerber*innenverwaltung bis hin zur Beurteilung und Auswahl geeigneter Kandidat*innen.



Wo finde ich eine flexible und effiziente Lösung für das Management meiner Bewerber*innen, die sich vollständig meinem Unternehmen anpasst und nicht umgekehrt?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Zeitersparnis:**
Das BITE Bewerber*innenmanagement unterstützt bei der Identifikation und Verwaltung von Bewerber*innen. Recruiter*innen können sich so auf das Wesentliche konzentrieren.
- + **Faire Behandlung von Bewerbenden:**
Durch das integrierte Tool NIID, das bei Genderneutralität und Wortwahl unterstützt, entsteht ein optimaler Außeneindruck.
- + **Der Recruitingbot NIID steigert die Erreichbarkeit:**
NIID entlastet die Kommunikation und ist 24/7 im Einsatz.
- + **Candidate Experience:**
Ein responsives Design, eine unkomplizierte Bewerbung, verkürzte Reaktionszeiten und einfacher Datenaustausch sorgen für eine optimale Bewerbungserfahrung.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Über das BITE Bewerber*innenmanagement wird der gesamte Recruiting Prozess in einem System digitalisiert. Das integrierte Analysetool Finit basiert auf Methoden der KI (Natural Language Processing und Understanding). Es unterstützt dabei, die Stellenausschreibung auf Rechtschreibung, gerechte Gender-sprache, Formulierungen und geeignete Titel zu prüfen und zeigt Synonyme und Verbesserungsvorschläge an. Jobs können automatisch und suchmaschinenoptimiert mit einem Klick auf der Homepage sowie auf vielen

weiteren Portalen wie LinkedIn, Xing, Indeed und Monster veröffentlicht und im Rahmen von Social Media-Kampagnen gesteuert werden. Die Stellenausschreibung wird den passenden Kandidat*innen dabei mittels Künstlicher Intelligenz und verschiedenen Algorithmen angezeigt. Bei Google for Jobs werden Bewerbenden auf Basis von Machine Learning auch Jobs angezeigt, nach denen sie nicht explizit suchen, die aber z. B. ähnliche Anforderungen haben, was die Reichweite einer Anzeige erhöht. Bewerbungen können über verschiedene Wege wie ein Bewerbungsformular, NIID – ein digitaler Recruiting Assistent, und weitere Schnittstellen ins Managementtool gelangen. Mithilfe des integrierten CV Parsers lassen sich eingehende Daten schnell und einfach extrahieren und automatisch verarbeiten. Zudem können die Zeugnisse der Bewerbenden durch ein innovatives Zeugnis-Analyse-Tool voll automatisiert ausgelesen und analysiert werden. Integrierte Funktionen für Serienbriefe und -E-Mails inklusive der jeweiligen Vorlagen reduzieren die Reaktionszeiten. Des Weiteren sind terminierte E-Mails sowie automatisches Versenden möglich. Weitere automatisierte Funktionen sind u. a. ein Kalenderbuchungssystem und eine Sanktionslistenprüfung. Die Güte der eingegangenen Bewerbungen kann durch ein belastbares Bewerber*innen-Ranking ausgewertet werden. Die einzelnen Bewertungspunkte und Beurteilungskriterien legen die Unternehmen dabei selbst nach ihren Bedürfnissen fest. Mithilfe des integrierten Vorgesetztenprozesses können Beurteilungen schnell und unkompliziert via E-Mail oder SMS eingefordert

und vom Beurteilenden über einen Link direkt ins System eingegeben werden. Die Beurteilungen sind damit direkt für alle Beteiligten verfügbar. Bewerbende, die bei der aktuellen Stellenvergabe nicht berücksichtigt werden, können in einen Talent Pool verschoben werden, um für kommende Stellenausschreibungen verfügbar zu

bleiben. Relevante Daten zur Bewerbung können zudem umfassend automatisiert ausgewertet werden mit Option auf Einbindung und Generierung von Business Intelligence Auswertungen, um in Zukunft noch erfolgreicher zu rekrutieren.

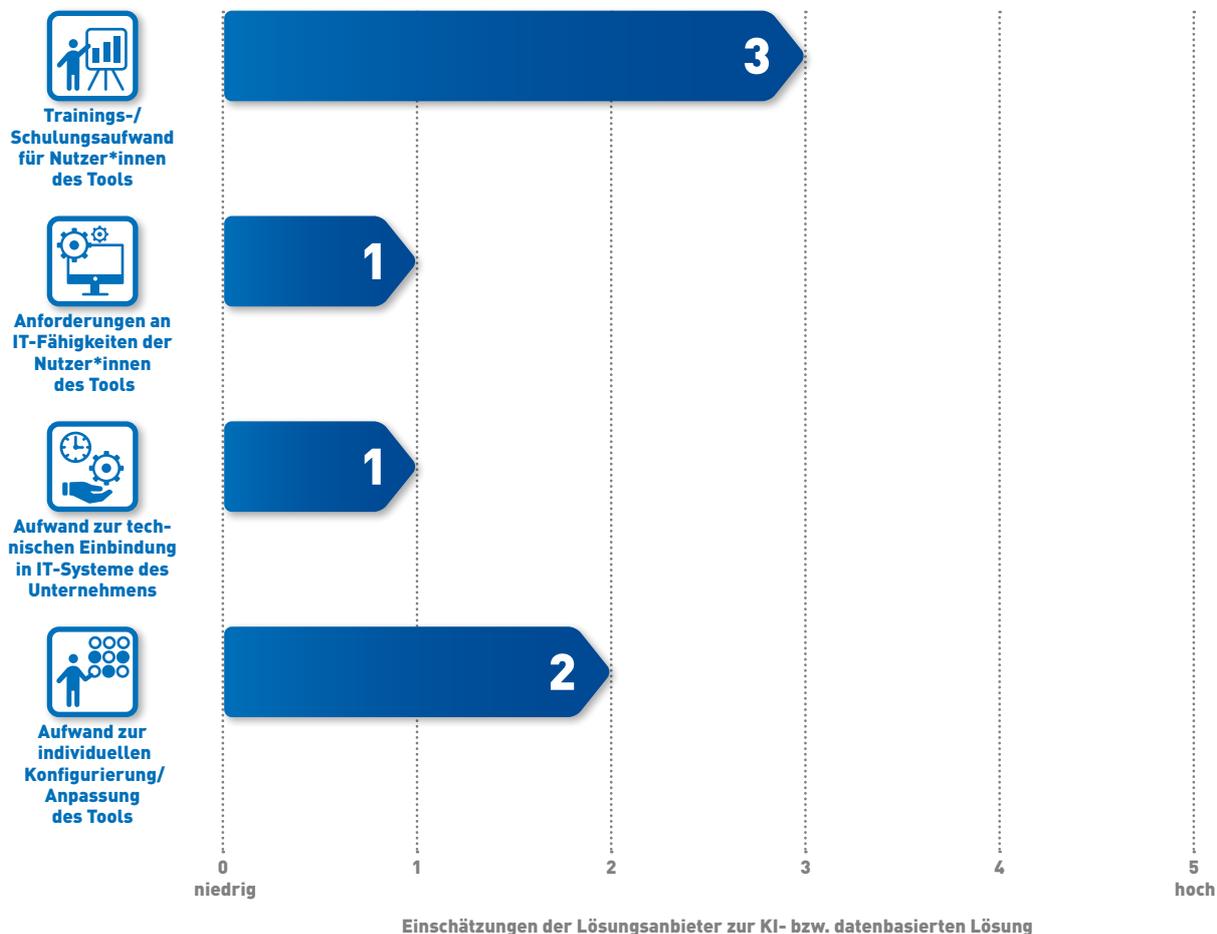
Wie wird die Lösung integriert?

Der BITE Bewerbermanager wird für die Unternehmen implementiert. Dabei werden Einrichtungen wie beispielsweise E-Mail-Vorlagen, Statusschritte, Dokumentenvorlagen etc. vorgenommen. Anschließend wird der Kunde auf das System geschult. Ist der Kunde live, so kann dieser auch den kostenfreien BITE SUPPORT für weitere Fragen und Wünsche verwenden. Die Lösungen von BITE sind alle webbasiert.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Vor der Eingabe personenbezogener Daten wird eine nach Art 13 DSGVO konforme Info zu den Informationspflichten eingeholt. Bewerbungen werden mittels eines automatischen Lösungsprozesses datenschutzkonform gelöscht.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot 2



NIID HR-Bot unterstützt Recruiter*innen- Bewerber*innen-Kommunikation

Auf Basis moderner KI-Funktionen transformiert NIID den digitalen Bewerbungsprozess in eine echte Candidate Experience. Natural Language Understanding und Processing lassen realitätsgetreue Konversationen zwischen NIID, als ersten Repräsentanten des Unternehmens und der Bewerber*innen entstehen. NIID führt empathisch und bedarfsgenau durch alle Schritte der Online-Bewerbung.



Wo finde ich Entlastung in der Kommunikation mit Bewerber*innen?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + Empathisch und bedarfsgenau:**
Der innovative und integrative Recruitingassistent führt die Bewerbenden durch alle Schritte der Online-Bewerbung und das zu jeder erdenklichen Tages- und Nachtzeit.
- + Entlastung beim Erstkontakt mit dem Unternehmen:**
NIID geht aktiv auf die Fragestellungen der Bewerbenden ein, liefert im Duktus der unternehmenseigenen Corporate Communication Strategie Gedankenanstöße und zeigt stilsicher neue Perspektiven auf.
- + Rekrutierende behalten jederzeit die volle Kontrolle über den Verlauf des Gesprächs:**
Dies wird durch den vollständig individualisierbaren, selbstlernenden Dialog-Flow der Bot-Konversation ermöglicht.
- + Passgenaue Darstellung des Chatbot-Widgets nach der unternehmenseigenen Corporate Identity:**
Der Unternehmen stehen über den integrierten NIID Widget-Editor von der Namenswahl des Bots über das visuelle Erscheinungsbild viele Individualisierungsoptionen zur Verfügung.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Die größte Herausforderung in der Entwicklung eines wegweisenden Bot-Systems wie NIID, liegt in der Integration natürlicher Sprache, also von geläufigen

Sprach- und Artikulationsmustern, wie wir sie täglich in persönlichen Konversationen nutzen. Anstatt lediglich fest vorgegebene Abfolgen von Fragen und Antworten wiederzugeben, nutzt NIID die Möglichkeiten der Künstlichen Intelligenz, um den Dialog mit den Bewerber*innen natürlich und intuitiv zu gestalten. NIID lernt aus bereits erfolgten Dialogen mit echten Menschen, um sich selbst zu optimieren und sein Sprachverständnis stetig zu verbessern. Er erkennt Muster in der Sprache und verbindet diese mit bestimmten Intentionen. Eine wichtige Rolle spielen Natural Language Processing (NLP), als computerbasierte Verarbeitung von natürlicher Sprache sowie Natural Language Understanding (NLU), als Komponente des Verstehens von Sprache durch Computer. Dabei geht es darum, menschliche Sprache digital lesbar und verstehbar zu machen. NIID ist dadurch in der Lage, den tieferen Sinn und Subkontext der Texteingaben zu erkennen und darauf die passenden Antworten zu geben. Da NIID speziell auf Recruitingprozesse maßgeschneidert ist, kann das Tool direkt eingesetzt werden. NIID versteht bereits im Auslieferungszustand die wichtigsten Recruitinganliegen. Je länger NIID jedoch im Einsatz ist, desto besser kann über NIID-Insights die Bot-Qualität detailliert ausgewertet werden und gezielte Optimierungen angestrebt werden. Über tiefgehende Statistiken erhalten Rekrutierende ein noch gezielteres Verständnis für Ihre Bewerbungsgruppen.

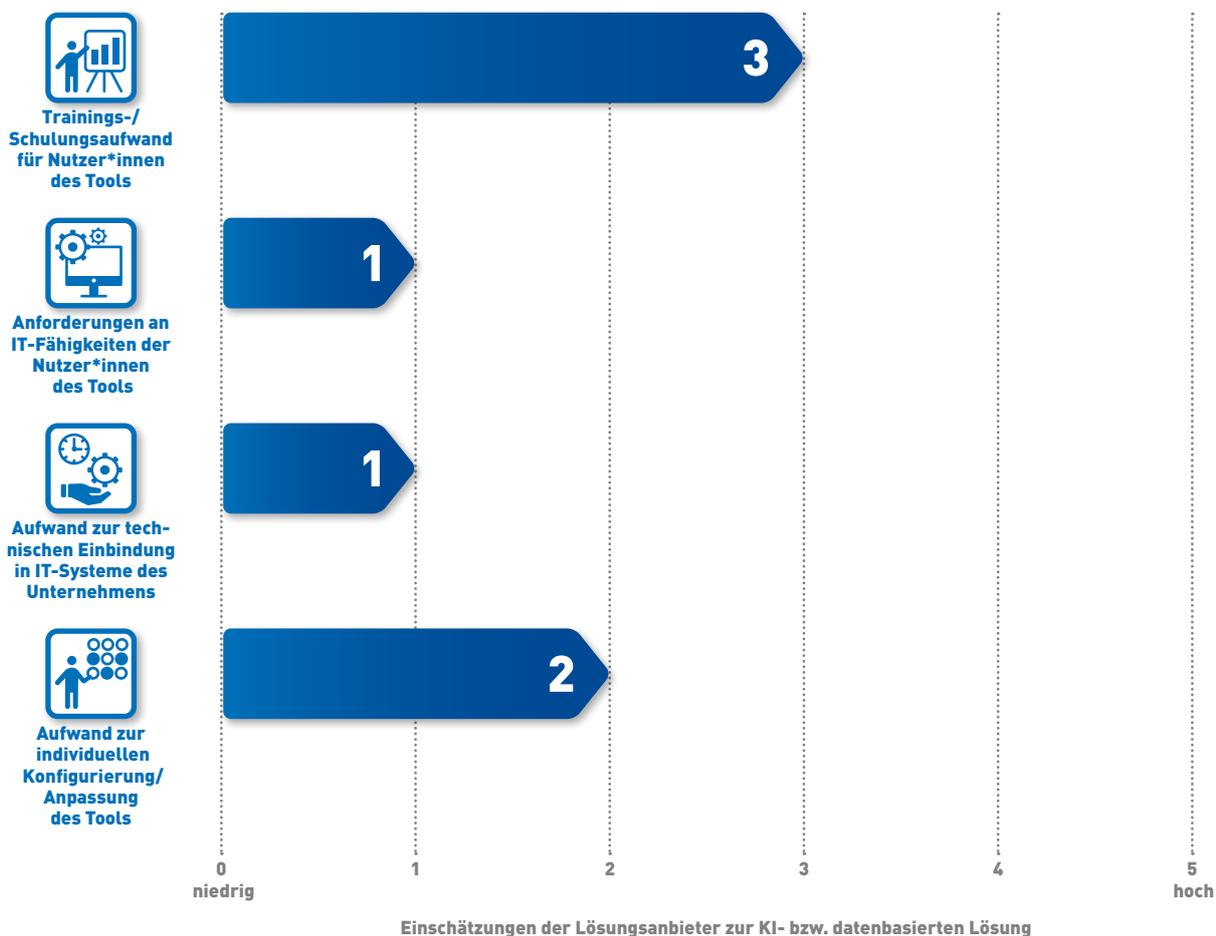
Wie wird die Lösung integriert?

NIID ist direkt im BITE Bewerber*innenmanagementsystem integriert. Ein von BITE erstelltes Code-Snippet wird als simpler HTML-Tag auf der Webseite des Unternehmens eingebunden, wodurch der digitale Assistent sofort voll funktionsfähig ist. Dann werden alle Anpassungen am Assistenten automatisch eingespielt. Der Bot ist so auch auf mobilen Webseiten stets an das jeweilige Endgerät angepasst.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

NIID kann nur im Recruitingbereich eingesetzt werden, darüber hinaus gibt es keine weiteren Einschränkungen. Die Kundinnen und Kunden erhalten alle gestellten Fragen anonymisiert.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

d.vinci HR-Systems GmbH
 Team d.vinci
 E-Mail: hallo@dvinci.de
 Tel.: +49 40 37 47 99 988
 www.dvinci.de

d.vinci

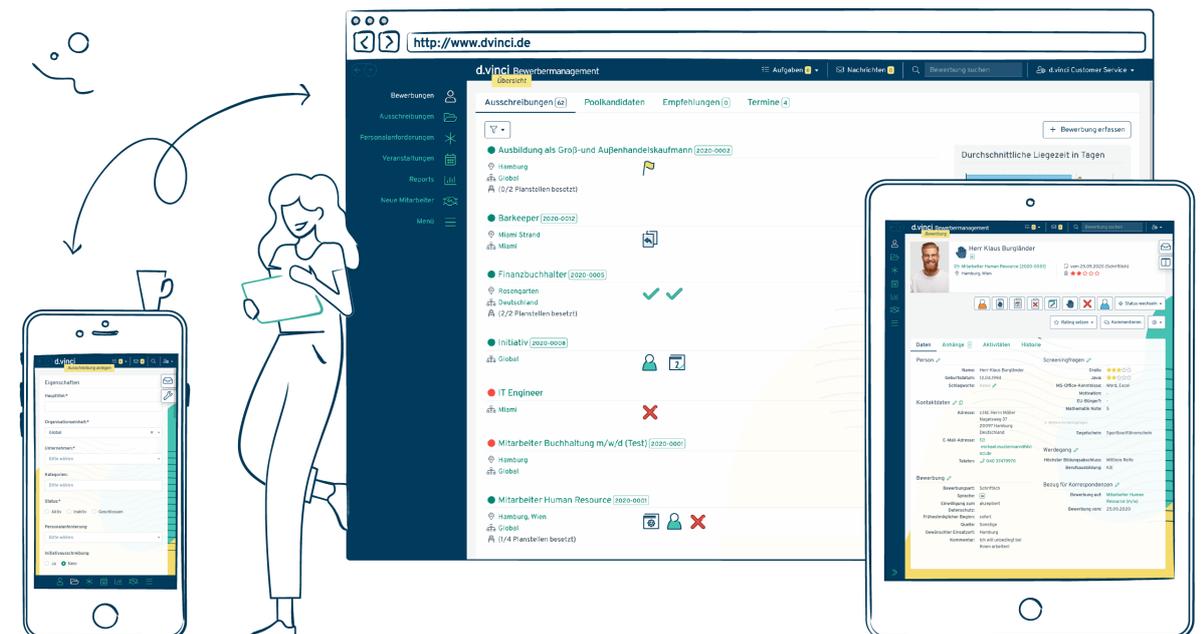
Kernangebote:

Bewerbermanagement-System von d.vinci und d.vinci Onboarding mit folgenden intelligenten Funktionen: Multiposting (powered by GoHiring) mit über 500 Jobbörsen-Schnittstellen, Messaging-Funktionen, CV-Parsing unterstützt Dateneingabe (Technologiepartner Textkernel), verschiedene Verhaltens- und Wirkungsanalysen (über Partner).

Gründung :	1987
Sitz:	Hamburg
Anzahl Mitarbeitende:	ca. 60
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	seit 2000 erste Softwarelösung für Bewerber*innenmanagement
Vermarktung/Support:	europaweit
Preismodell:	gratis testen/Abonnement (ab 245 €/Monat)
Weiterentwicklung und Support:	ja, durch zweiwöchentliche Updates
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	ca. 500
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	u. a. Diakonien, Deutsches Rotes Kreuz, Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis in Hamburg-Ost, Verein für Innere Mission in Bremen

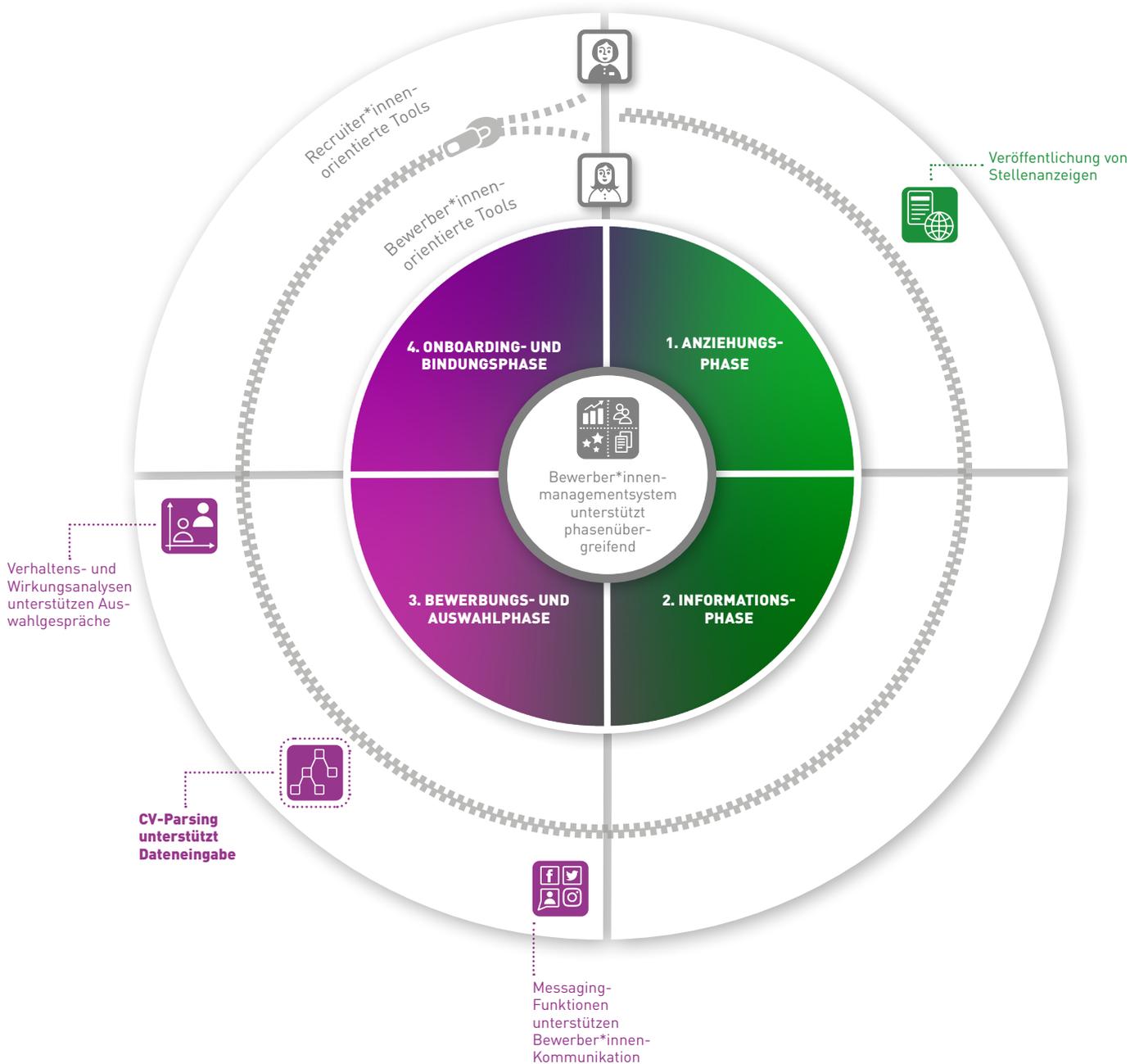
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:

www.dvinci.de



Quelle: "d.vinci Bewerbermanagement", Copyright 2022 d.vinci HR-Systems GmbH

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



CV-Parsing (Technologiepartner Textkernel)

Fragebögen für Bewerbende werden automatisch mit den Informationen aus XING- und LinkedIn-Profilen oder via Auslesefunktion aus einem Lebenslauf gefüllt. Alle Daten inkl. Foto werden automatisiert erfasst und Feldern zugeordnet. Statt manuellem Abtippen ist nur noch eine Vervollständigung seitens Bewerbenden nötig. Recruiter*innen können Papierbewerbung scannen, Daten aus dem gescannten Dokument auslesen und automatisch in einen Fragebogen überführen lassen.



Wie kann ich Bewerbenden Zeit sparen, indem ihre Daten aus vorhandenen Lebensläufen automatisch erfasst werden?
Wie kann ich selbst aus Papierbewerbungen Daten digitalisieren?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Zeitersparnis:**
Bewerbende sparen Zeit beim Ausfüllen des Fragebogens. Rekrutierende sparen Zeit durch den Wegfall des manuellen Erfassens von Papier- und E-Mail-bewerbungen.
- + **Vertrauenssteigerung zum Arbeitnehmer (Employer Branding, Candidate Experience):**
Bewerbende möchten keine seitenlangen, schwierigen Fragebögen ausfüllen, sondern schnell die eigenen Unterlagen bei einem Unternehmen einreichen – bessere Konversionsrate.
- + **Einfache Anwendbarkeit (Plug & Play):**
In der Standardkonfiguration im d.vinci Bewerbermanagement enthalten, kein zusätzlicher Implementierungsaufwand.
- + **Steigerung der Qualität:**
Erhöhung des Recruitingenerfolgs mit einer besseren Konversionsrate, verbesserte Datenqualität durch die Vermeidung von Tippfehlern und die direkte digitale Verarbeitung im d.vinci Bewerbermanagement.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Alle Wahrnehmungen und Erfahrungen, die Kandidat*innen mit einem potenziellen Arbeitgeber*in sammeln, bilden die Candidate Experience. Diese „Experience“ beginnt schon mit einem einfachen Bewerbungsformular, denn Bewerbende möchten heutzutage keine seitenlangen, schwierigen Fragebögen ausfüllen, sondern schnell die eigenen Unterlagen bei einem Unternehmen einreichen. Dabei hilft CV-Parsing. CV-Parsing ist in der Standardkonfiguration jedes Bewerbermanagement-Systems von d.vinci automatisch mit enthalten. Beim CV-Parsing – auch als Lebenslaufanalyse oder Verarbeitung von Lebensläufen bezeichnet – werden unstrukturierte Lebensläufe oder auch XING- und LinkedIn-Profile in ein strukturiertes Format umgewandelt. Die Daten werden durch Absenden des Fragebogens im Bewerber*innenmanagement integriert und können dort durchsucht werden. Durch CV-Parsing wird die manuelle Dateneingabe überflüssig. Kandidat*innen können sich über (mobile) Endgeräte jeglicher Art bewerben und Recruiter*innen können Datenbanken besser durchsuchen. Der in d.vinci integrierte Technologiepartner Textkernel setzt KI der neuesten Generation ein, um Informationen aus Lebensläufen zu extrahieren – unabhängig von der Dokumentenstruktur, der Sprache oder dem Schreibstil. Die KI wurde mit Dokumenten und Sprachbeispielen von Muttersprachlern trainiert.

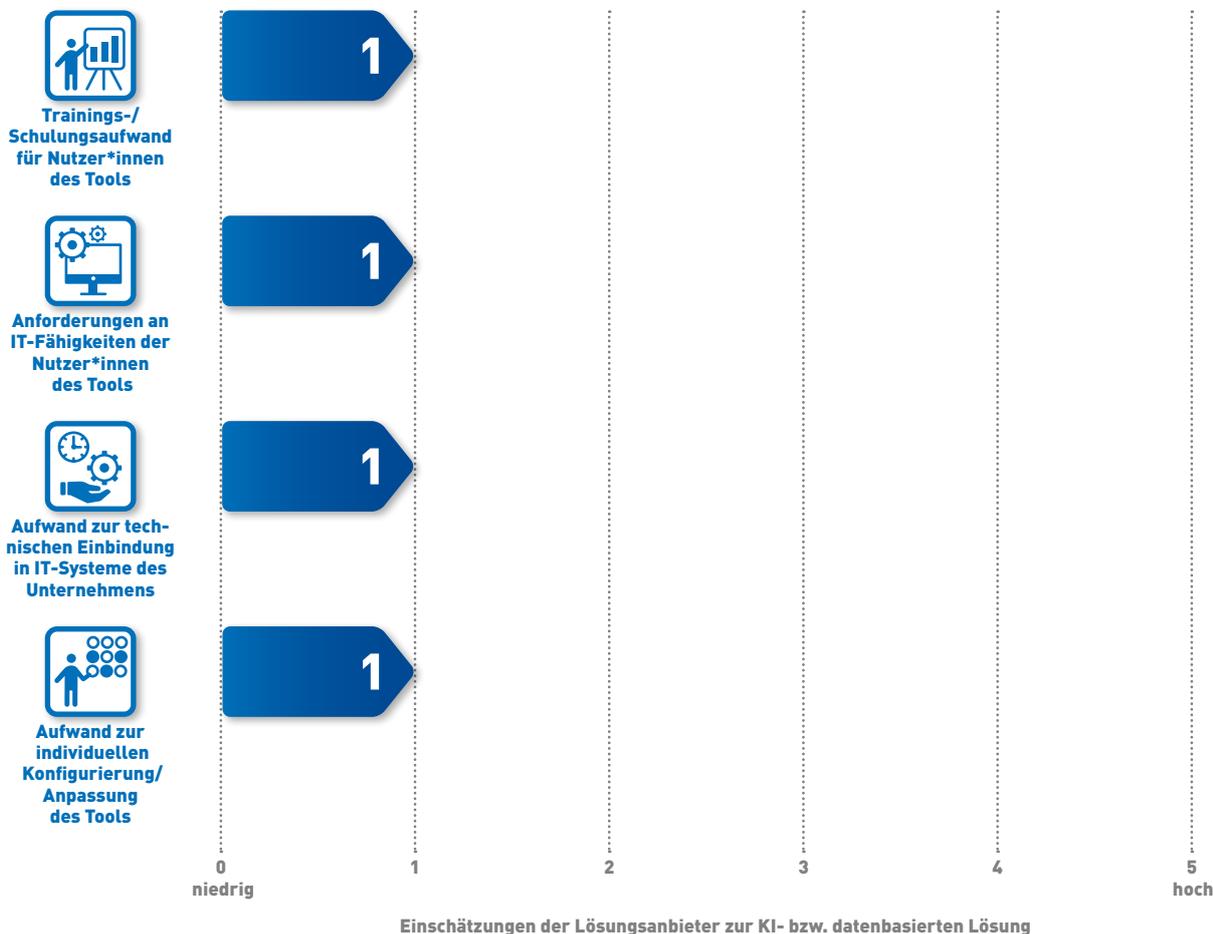
Wie wird die Lösung integriert?

CV-Parsing ist für jedes Unternehmen, das das Bewerbermanagement-System von d.vinci nutzen möchte, geeignet.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Bewerbende können entscheiden, ob sie ihre Daten aus einem Lebenslauf oder XING- und LinkedIn-Profil auslesen lassen oder einen Fragebogen manuell ausfüllen. Tiefergehende Funktionalitäten des Tools und die Datenverarbeitung werden auf Wunsch erläutert. Die Lösung ist direkt einsetzbar und es ist keine explizite Zustimmung für die Nutzung des CV-Parsing notwendig. Grundsätzlich sollte die Einführung des d.vinci Bewerbermanagements allerdings mit dem Betriebsrat besprochen werden, um eine Verzögerung bei der Einführung zu vermeiden. Sowohl d.vinci als auch die Lösung von Textkernel sind nach ISO 27001 zertifiziert und erfüllen alle Vorgaben der EU-DSGVO. Die Daten werden in Rechenzentren in Deutschland verarbeitet. Es werden nur Daten gespeichert, die Personen beim Erfassen eingeben.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

fokus digital GmbH

Giovanni Bruno – Geschäftsführender Gesellschafter

E-Mail: bruno@fokus-d.de

Tel.: +49 30 629 32 936

www.fokus-d.de

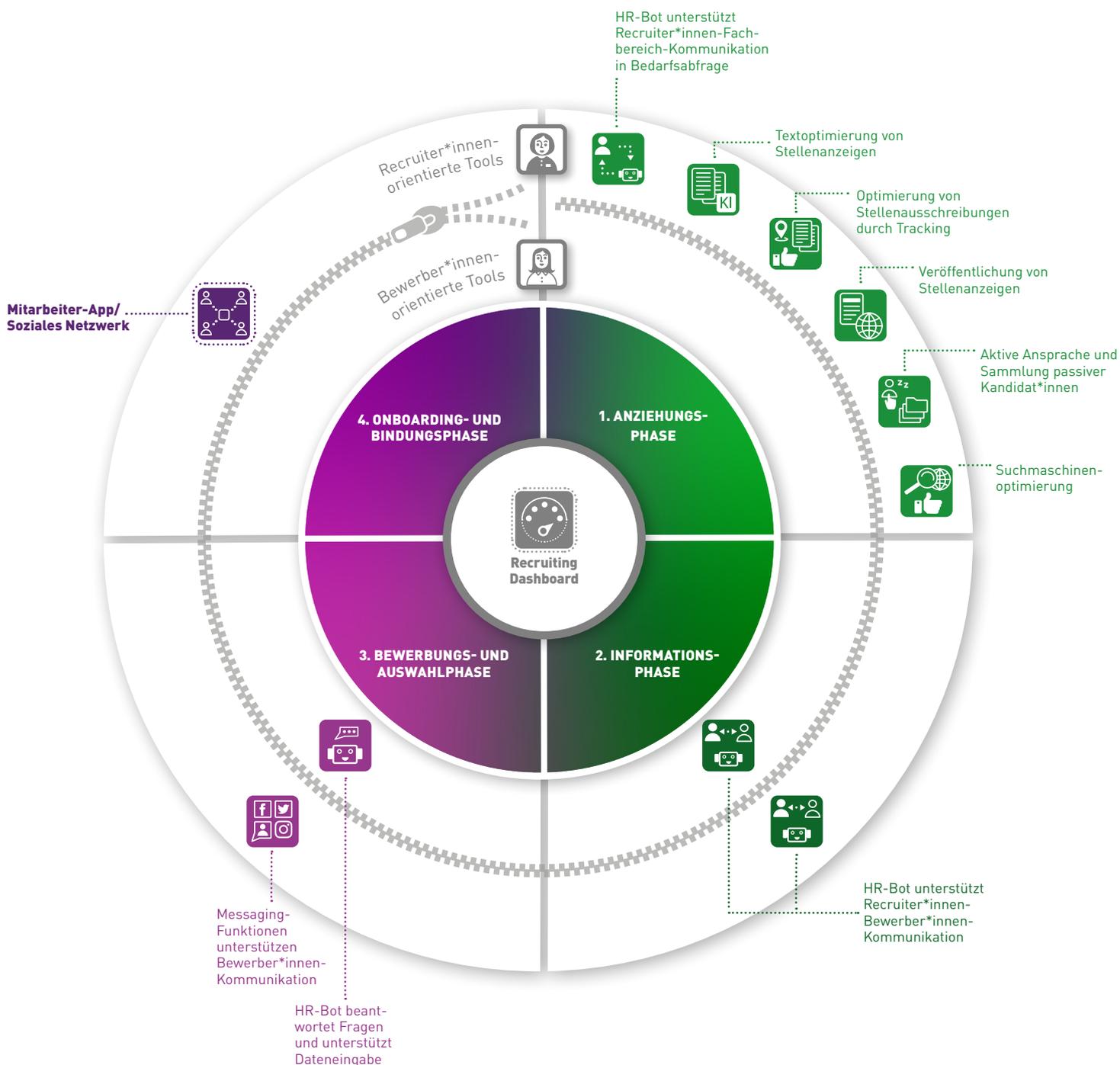


Kernangebote:

Die fokus digital GmbH unterstützt gezielt die Pflege- und Sozialwirtschaft mit digitaler Expertise. Sie begleitet ganzheitlich von der Erstellung eines Recruiting-Konzepts als attraktiver Arbeitgebender, der stärkeren regionalen Sichtbarkeit für Jobsuchende, der Personalgewinnung über digitale Medien bis hin zur Optimierung von digitalen Infrastrukturen, u. a. Karriereseite und Stellenanzeigen. Es werden verschiedene Fokus-Lösungen wie ein Recruiting-Dashboard (s. Vertiefung) oder ein mobiles soziales Intranet als App-System (s. Vertiefung) angeboten.

Gründung :	2017
Sitz:	Berlin
Anzahl Mitarbeitende:	15
Branchenfokus:	Sozialwirtschaft
Angebote verfügbar seit:	2017
Vermarktung/Support:	deutschsprachiger Raum
Preismodell:	Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	über 100
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. , Dachstiftung Diakonie, Diakonie Netzwerk Pflege, Caritas Bamberg, Diakonisches Werk Hamburg, AWO Schleswig-Holstein
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	www.fokus-d.de

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot 1



**Recruiting Dashboard/
fokus>care Dashboard**

Mit fokus>care ® DASHBOARD werden in Echtzeit alle Recruiting-Daten und -Kennzahlen in einer Übersicht erfasst. Anwendende erhalten schnell und einfach alle für sie relevanten Marketing-Daten, -Kosten, -Reichweiten und -Ergebnisse und können bei Bedarf auch Prozesse automatisieren.



Wie behalte ich alle Daten meiner Recruiting-Aktivitäten im Blick und kann bequem individuelle Messgrößen für wichtige Kennzahlen einsehen und steuern? Wie kann ich wiederkehrende Aufgaben automatisieren?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Transparenz der Daten:**
Eine individualisierte und einfache Darstellung aller relevanter Daten (auch historisch und korrelativ) sorgt dafür, dass Rekrutierende schneller und effizienter entscheiden können.
- + **Erfolgsmessung:**
Die Wirksamkeit von Kampagnen kann gemessen, nachvollzogen und optimiert angesteuert werden.
- + **Den Überblick behalten:**
Alle Online-Daten aus 70 möglichen Anwendungen werden in einem Dashboard erfasst.
- + **Sekundengenaue Daten:**
Rekrutierende können jederzeit über einen geheimen Link auf ihre Daten in Echtzeit zugreifen.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Heutzutage gibt es immer mehr digitale Instrumente und Medien, die sich gezielt für die Ansprache potenzieller Auszubildenden, Pflegekräfte oder anderen Berufsgruppen einsetzen lassen, etwa mittels Mitarbeiterkampagnen über Facebook, YouTube, Instagram oder Google. Mit dem fokus>care DASHBOARD behalten Rekrutierende alle ihre Daten in Echtzeit im Überblick, seien es Google Analytics und Website-Besucher, Recruiting-Werbeanzeigen oder weitere Accounts. Über 70 Anwendungen lassen sich in einem Dashboard zusammenführen. Ein Einsatz wird empfohlen, wenn bereits Online-Kampagnen zur Personalgewinnung eingesetzt

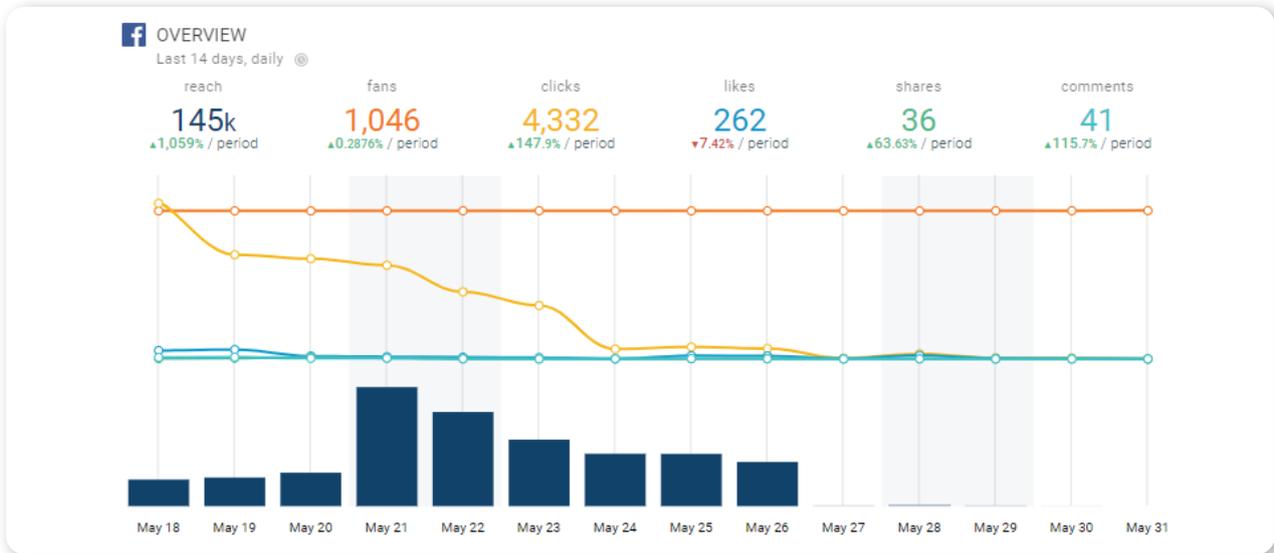
werden und z. B. die Reichweite von Stellenanzeigen erhöht werden soll, oder mehr Daten verstanden und ausgewertet werden möchten. Anhand der Kennzahlen können schnell und übersichtlich Entscheidungen getroffen werden, ob und wie stark digitale Maßnahmen zum Einsatz gebracht werden und welche sich als erfolgreich herausstellen. Bevor Unternehmen das digitale Recruiting starten, ist das Einrichten eines Trackings empfehlenswert. Bei Bedarf können Regeln bzw. Automatismen eingerichtet werden, z. B. eine Budgeterhöhung bei Überschreiten einer bestimmten Grenze. Der Einsatz ist auch für kleinere Einrichtungen lohnend, die eine datenbasierte Erfolgsmessung anstreben.

Wie wird die Lösung integriert?

Die einzige Voraussetzung sind zum Start die Adminrechte für Nutzerrollen. Das Tool kann ansonsten sehr schnell eingeführt werden, da es als Software-as-a-Service-Lösung keiner Integration in die eigene IT-Landschaft bedarf. Die Lösung ist auch für KMU geeignet. Schnittstellen zu BMS- und HR-Systemen können geschaffen werden.

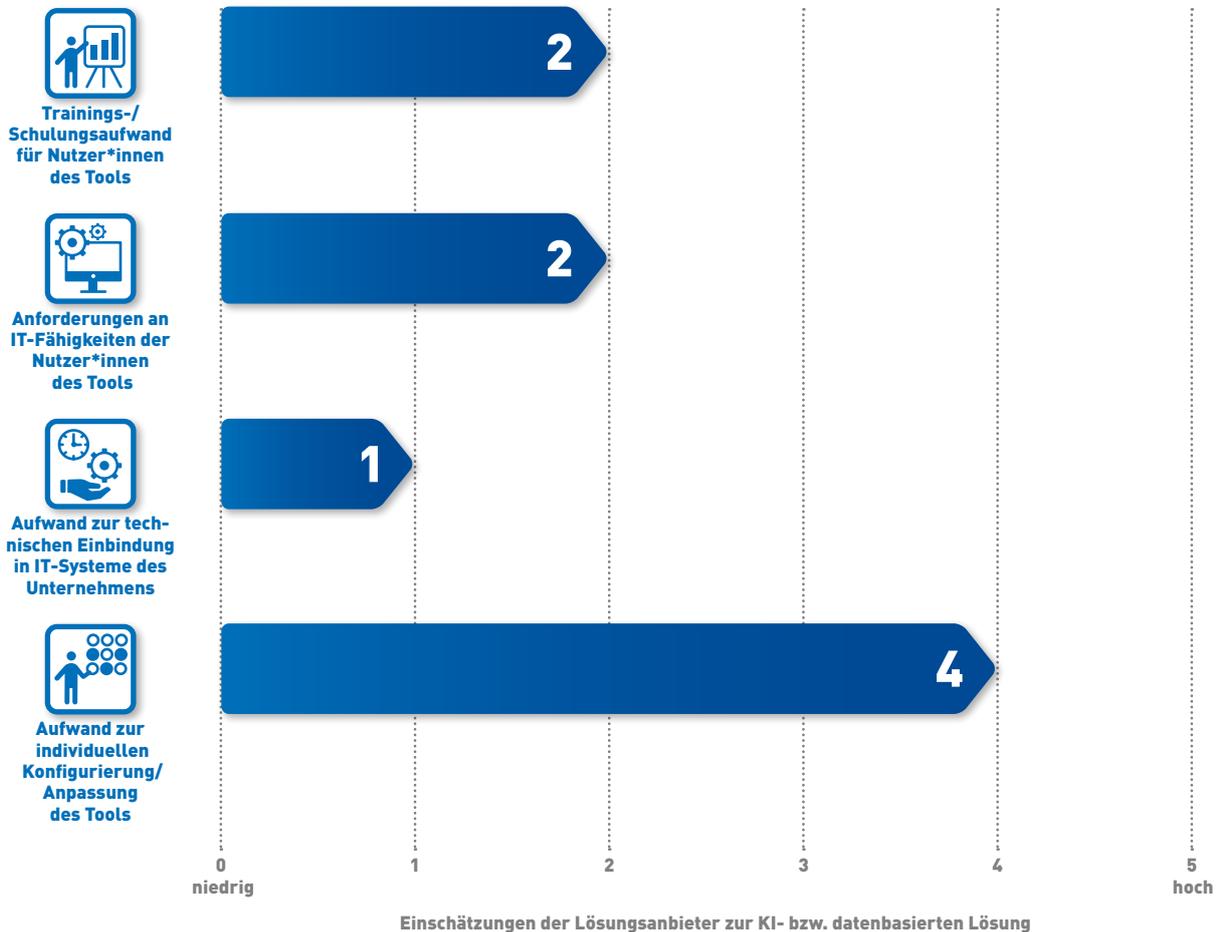
Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Das Tool ist DSGVO-konform. Die Datenspeicherung erfolgt in Deutschland.



Quelle: Auszug aus einer Facebook-Übersicht im "fokus>care DASHBOARD", Copyright 2022 fokus digital GmbH

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot 2



Mitarbeiter-App/Soziales Netzwerk fokus>care ® App-System

Ein mobiles soziales Intranet, um alle Mitarbeitenden, Bewohner*innen und pflegenden Angehörigen jederzeit per App zu verbinden und zu erreichen. Tagesaktuelle News, der Schicht- oder Speiseplan und vieles mehr können in der App einfach mit allen Nutzenden geteilt werden.



Wie kann ich durch die Reduktion von Formularen, E-Mails, Papier und Flyer in meiner Kommunikation entlastet werden? Wie kann ich das Onboarding verbessern, die Bindung der Mitarbeitenden optimieren und Workflows optimieren?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Mitarbeitende einfach vernetzen:**
Mithilfe der App erhalten Mitarbeitende ein einfaches und unbürokratisches Werkzeug, um sich zu informieren, sich zu verbinden und sich auszutauschen.
- + **Onboarding bequem gestalten:**
Es können Schulungsmaterialien bereitgestellt werden und die Kommunikation unter der Belegschaft wird – nicht nur – zum Start erleichtert.
- + **Internes Employer Branding:**
Die App wird auf das Design der Einrichtung angepasst: Logo, Farben und Inhalte sind individualisierbar.
- + **Zeiteinsparung:**
Telefonklingeln, E-Mails und „Kannst du mal bitte ...“ werden reduziert und Workflows digitalisiert. Die App funktioniert auf allen Endgeräten.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Der Einsatz eines zeitgemäßen Intranets als App oder Community positioniert eine Einrichtung als modernen Arbeitgeber. Ob die Verwaltung von Krankmeldungen, Speiseplänen oder Terminen, Push-Nachrichten, oder Kommunikation mit Mitarbeitenden: fokus>care bringt über 100 mögliche Einsatzgebiete mit und begleitet die ambulante und stationäre Pflege. Bürokratische Abläufe können mit einer App in einem Baukastensystem digitalisiert und individuell zusammengestellt werden. Die nutzende Einrich-

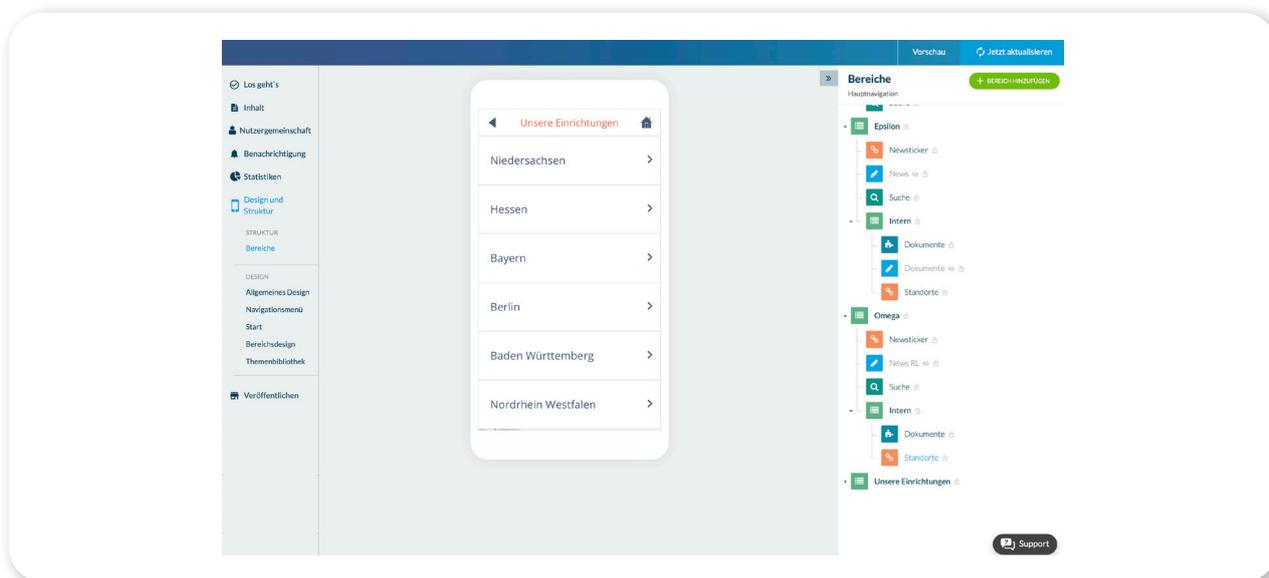
tung kann steuern, welche Inhalte einzelne Nutzergruppen sehen. Sie kann beliebige Module auswählen und Inhalte jederzeit verändern, ergänzen oder löschen. Auf Wunsch wird die App auch im Apple- und Google Play-Store veröffentlicht. In der App können spezielle Onboarding-Channels oder Communities für neue Mitarbeitende anlegt und z. B. Schulungsvideos oder fachliche Informationen zu Prozessen und Arbeitsabläufen zur Verfügung gestellt werden. Eine Chatfunktion vernetzt neue Mitarbeitende sogar vor Arbeitsantritt oder kurz danach mit anderen Einsteigenden und Mitarbeitenden in Gruppenchats. So wird die App zu einer zwischenmenschlichen, sozialen Anlaufstelle. Einsteigende können Vorgesetzte über die App im 1:1 Chat erreichen. Auch ein Chatbot kann integriert werden.

Wie wird die Lösung integriert?

Im Standard ist ein Start der App bereits nach 2–3 Wochen möglich. In einer umfangreicheren App werden für die Konzeption und Umsetzung 2–3 Monate veranschlagt. Auch nachträglich können einzelne Module kostenfrei hinzugefügt und entfernt werden. Sie ist als Progressive Web App programmiert, d. h. die App existiert als Website, die alle Funktionen der mobilen App-Version mitbringt und kann unabhängig vom jeweiligen Endgerät genutzt werden. Das App-System ist für kleine und große Unternehmen geeignet und hält auch mehreren tausend Nutzenden stand. Es lassen sich Schnittstellen zu HR-Software erstellen.

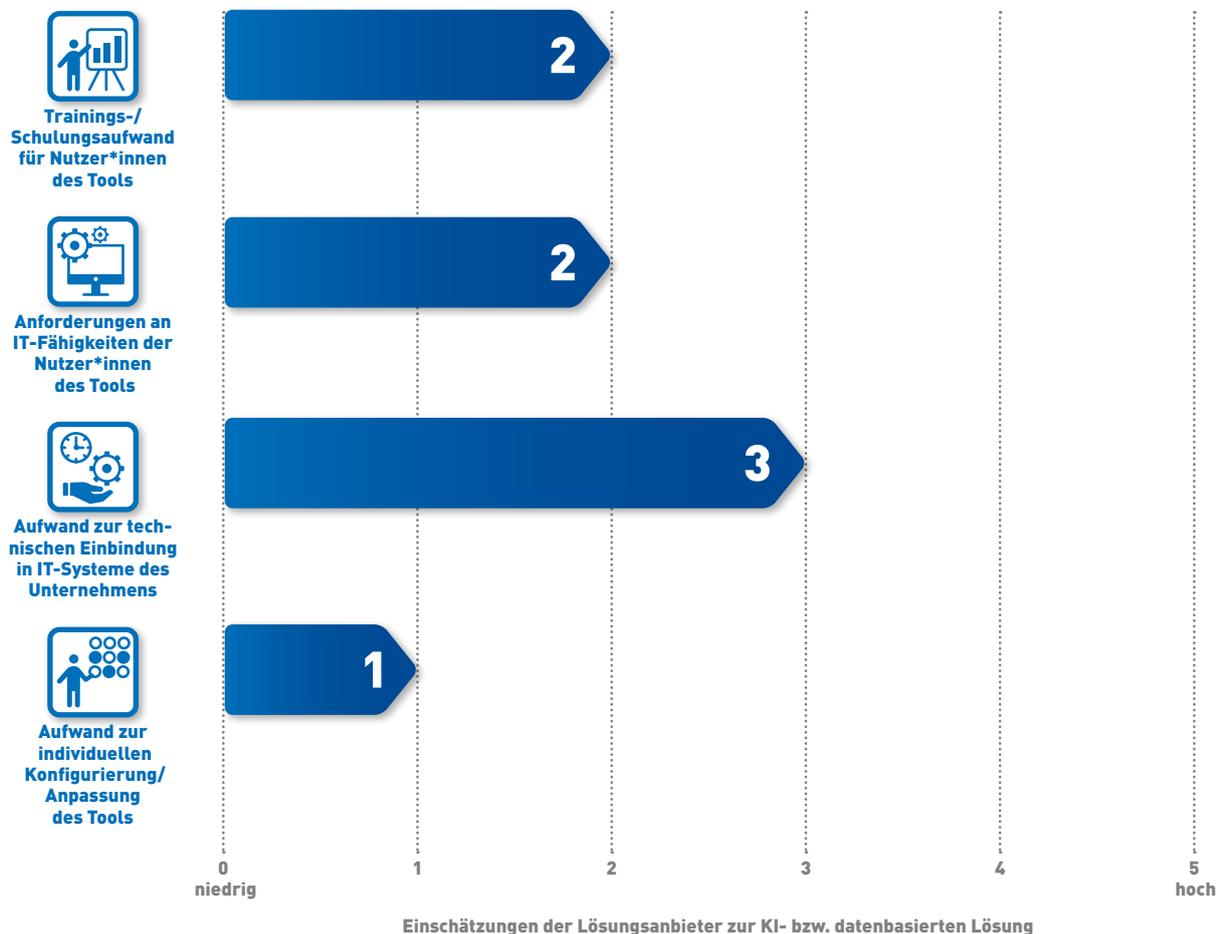
Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Die fokus>care® App ist zu 100 % DSGVO-konform. Die App wird auf deutschen Servern gehostet und alle Daten DSGVO-konform verschlüsselt und gespeichert. Sie ist als Kommunikationsinstrument ausgelegt. Vom Austausch sensibler medizinischer Daten ist abzusehen.



Quelle: "fokus>care © App-System", Copyright 2022 fokus digital GmbH

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

FYLTURA by Expert Sieve UG

Anne-Cathrin Becker – COO/Co-Founder

E-Mail: anne@fylvura.de

Tel.: +49 156 78318-999

www.fylvura.de



Kernangebote: Unvoreingenommene, zeit- und kostensparende Vorauswahl im Recruiting. Tests für die persönliche und fachliche Eignung von Bewerbenden.

Gründung : 2018

Sitz: Markkleeberg

Anzahl Mitarbeitende: 3 (festangestellt) + 7 (freischaffend)

Branchenfokus: alle Branchen

Angebote verfügbar seit: 2018 (Coding Test), 2020 (Persönlichkeitstest)

Vermarktung/Support: deutschsprachiger Raum

Preismodell: gratis testen/pay as you go

Weiterentwicklung und Support: ja

Wie viele Kund*innen setzen Ihre

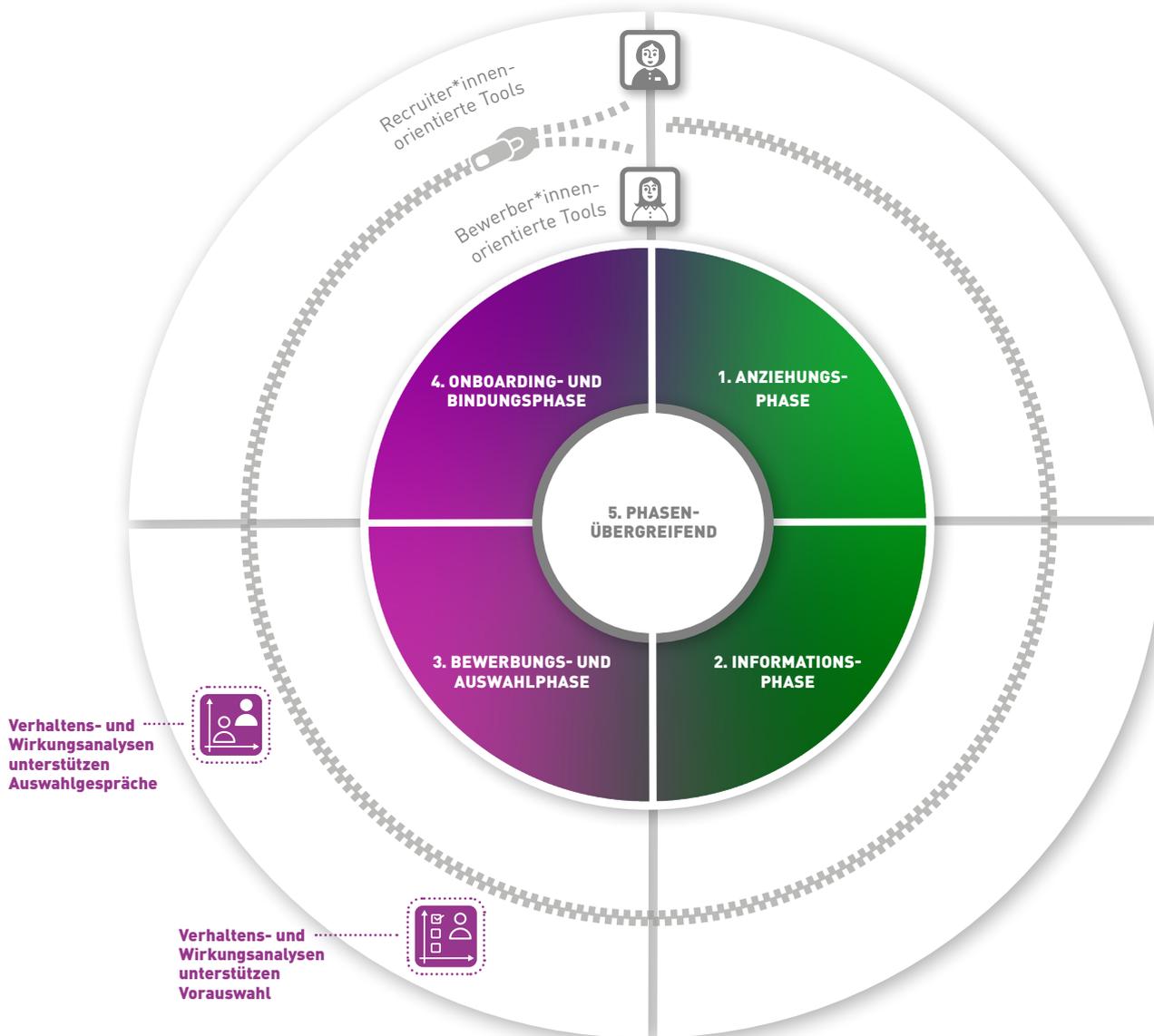
Lösung bereits ein? 6–20

Referenz aus der Sozialwirtschaft: B. Braun Deutschland GmbH & Co. KG

Weiterführende Informationen

zum Angebot unter: <https://www.fylvura.de/>

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



Verhaltens- und Wirkungsanalysen unterstützen Vorauswahl und Auswahlgespräche (Persönlichkeitstest)

Persönlichkeitstests ermöglichen die Erfassung der persönlichen Passung von Kandidat*innen. Das bringt dem gesamten Team objektive, zuverlässige und ökonomische Vorteile.



Wie kann ich offene Stellenprofile objektiv mit Persönlichkeitsmerkmalen von Kandidat*innen abgleichen und deren Grundmotive zur Bewerbung erkennen? Wie erhalte ich eine objektive Grundlage für Fragen und Themen, die ich anschließend in einem persönlichen Bewerbungsgespräch klären und validieren kann?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Objektivierung der Vorauswahl:**
Die Lösung hilft, die erste Auswahlphase frei von persönlichen Entscheidungseinflüssen zu gestalten und liefert konkrete Hinweise zur Persönlichkeit der Kandidat*innen.
- + **Steigerung der Qualität:**
Speziell auf den Job zugeschnittene relevante Eigenschaften können neutral abgefragt werden.
- + **Kostenersparnis:**
Die Fachabteilung kommt erst später im Bewerbungsprozess dazu und kann sich so besser auf das Kerngeschäft konzentrieren.
- + **Fairere Behandlung von Bewerber*innen/ Messung frei von kognitiven Verzerrungen:**
Das Bauchgefühl bzw. der Nasenfaktor von Rekrutierenden ist weiterhin wichtig und hilfreich, aber zur Vorauswahl sollten vor allen datenbasierte Kriterien bei der Bewerbendenauswahl zum Tragen kommen. Auch der Bewerbende profitiert, denn er erfährt durch den Test mehr über seine Persönlichkeit und seine Eignung für spezifische Jobprofile.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

<https://www.fyltura.de/persoelichkeitstest>

Mit dem Modell können Aussagen über Persönlichkeitsaspekte einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten getroffen werden. Dem Test liegt ein Jobprofil zugrunde und gewichtet die Persönlichkeitsfacetten im Vergleich zu den Anforderungen einer vakanten Stelle. Er kann z. B. Aussagen dazu treffen, zu wie viel Prozent ein

Match zwischen Persönlichkeit und Stellenanforderungen besteht. Das Modell ist lernfähig und basiert auf statistischen Methoden und Methoden der Künstlichen Intelligenz.

Die Daten werden im Rahmen eines ca. 20-minütigen Tests erhoben. Es handelt sich um einen Online-Test mit 135 Fragen zur Persönlichkeit basierend auf dem etablierten Big Five Modell. Als Job-Profil für die Stelle kann aus Voreinstellungen ausgewählt werden oder ein individuelles Profil erzeugt werden.

Es werden gezielt Eigenschaften erhoben, die für eine vakante Stelle relevant sind. Die Auswertung macht Aussagen darüber, wie es um die Aufgeschlossenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit (wie Rücksichtnahme, Empathie) und den Neurotizismus (emotionale Labilität, Verletzlichkeit) bestellt ist. Zudem analysiert der Test den Team-Fit und Motive, die den Bewerbenden antreiben (z. B. Macht, Leistung oder Zugehörigkeit/Affiliation).

FYLTURA hilft, auf subjektiver Wahrnehmung basierenden Fehlentscheidungen im Recruiting zu verhindern. Durch den Persönlichkeitstest werden die Persönlichkeitsaspekte der Kandidat*innen unvoreingenommen ermittelt. Damit basieren Entscheidungen in Zukunft auf Fakten statt auf Wahrnehmung Einzelner. Dazu überprüft das Tool die persönliche Passung von Kandidat*innen und liefert Hinweise auf Chancen und Herausforderungen.

Wie wird die Lösung integriert?

In der Regel gibt es ein Erstgespräch mit Unternehmen und Bewerbendem und dann setzt der Persönlichkeits-test an. Dies sorgt für eine positive Candidate Experience.

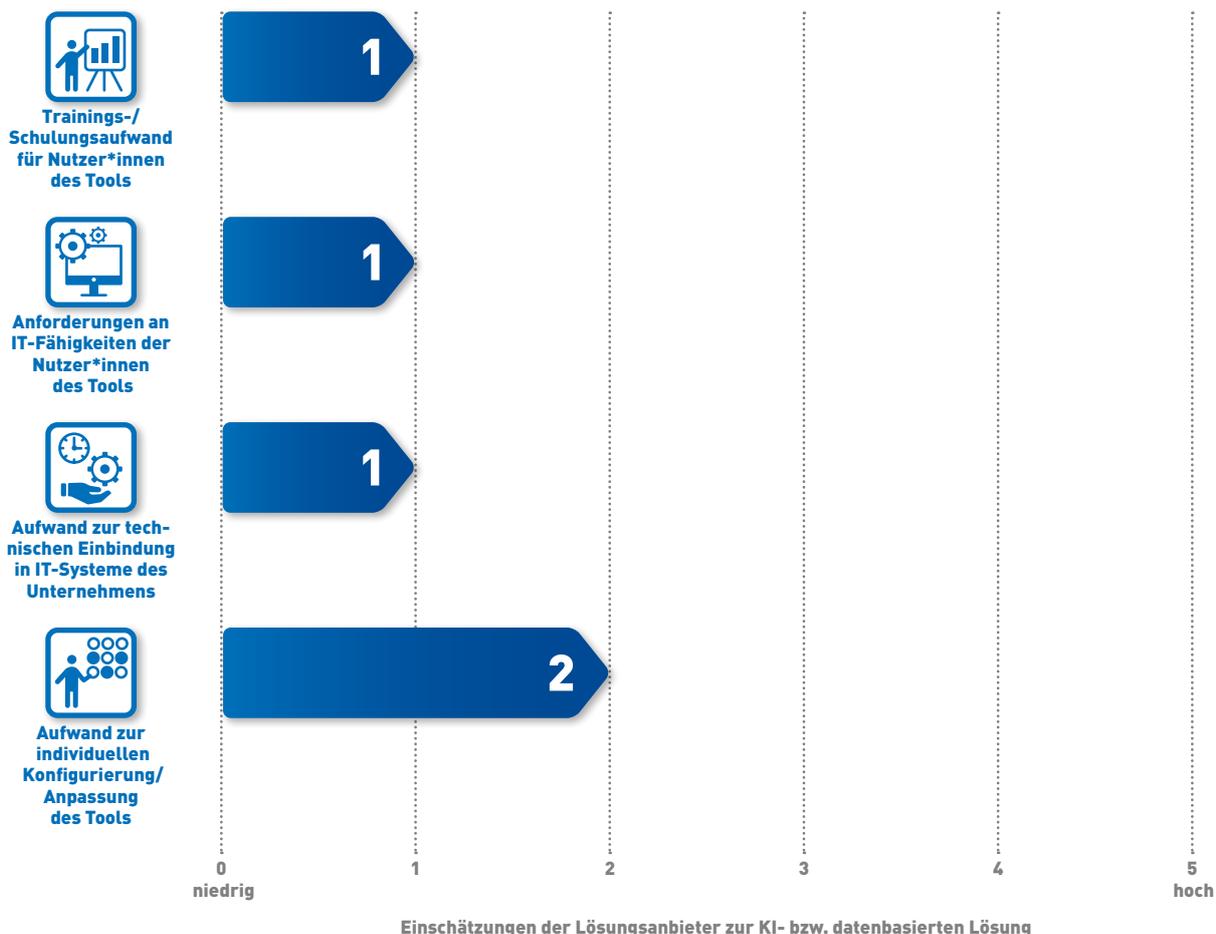
Es gibt keine technischen Voraussetzungen zum Einsatz des Tools und es wird auch keine technische Infrastruktur benötigt. Das Tool ist für alle Jobprofile gleichermaßen gut geeignet. Eine Feinjustierung ist pro Jobprofil möglich. Schnittstelle zu weiteren technischen Systemen können bei Bedarf über APIs geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Interessierte Unternehmen erhalten eine Demo des Tools und können alle Fragen im Gespräch klären. Das Tool an sich ist aber sehr intuitiv und selbsterklärend. Die Lösung ist direkt vom Unternehmen einsetzbar (und i. d. R. zustimmungspflichtig). Die Lösung ist DSGVO-konform. Damit hebt sie sich auch von der Konkurrenz ab.

Die Kandidat*innen bekommen am Ende des Tests eine Auswertung zur Ansicht. Alle Kandidat*innen können alle Daten auf Wunsch einsehen und Daten werden auf Anfrage vor der Speicherfrist gelöscht.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

Greple

Michael Plentinger – Geschäftsführer

E-Mail: mp@greple.de

Tel.: +49 911 3767 7362

www.greple.de



Kernangebote:

- Cultural Fit Analysen von und für Bewerber*innen durch Abgleich von Unternehmenswerten (s. Vertiefung)
- Personalentwicklung durch Re- und Upskilling (s. Vertiefung)
- Aktive Ansprache (auch passiver Kandidat*innen) durch "Active Sourcing" auf LinkedIn

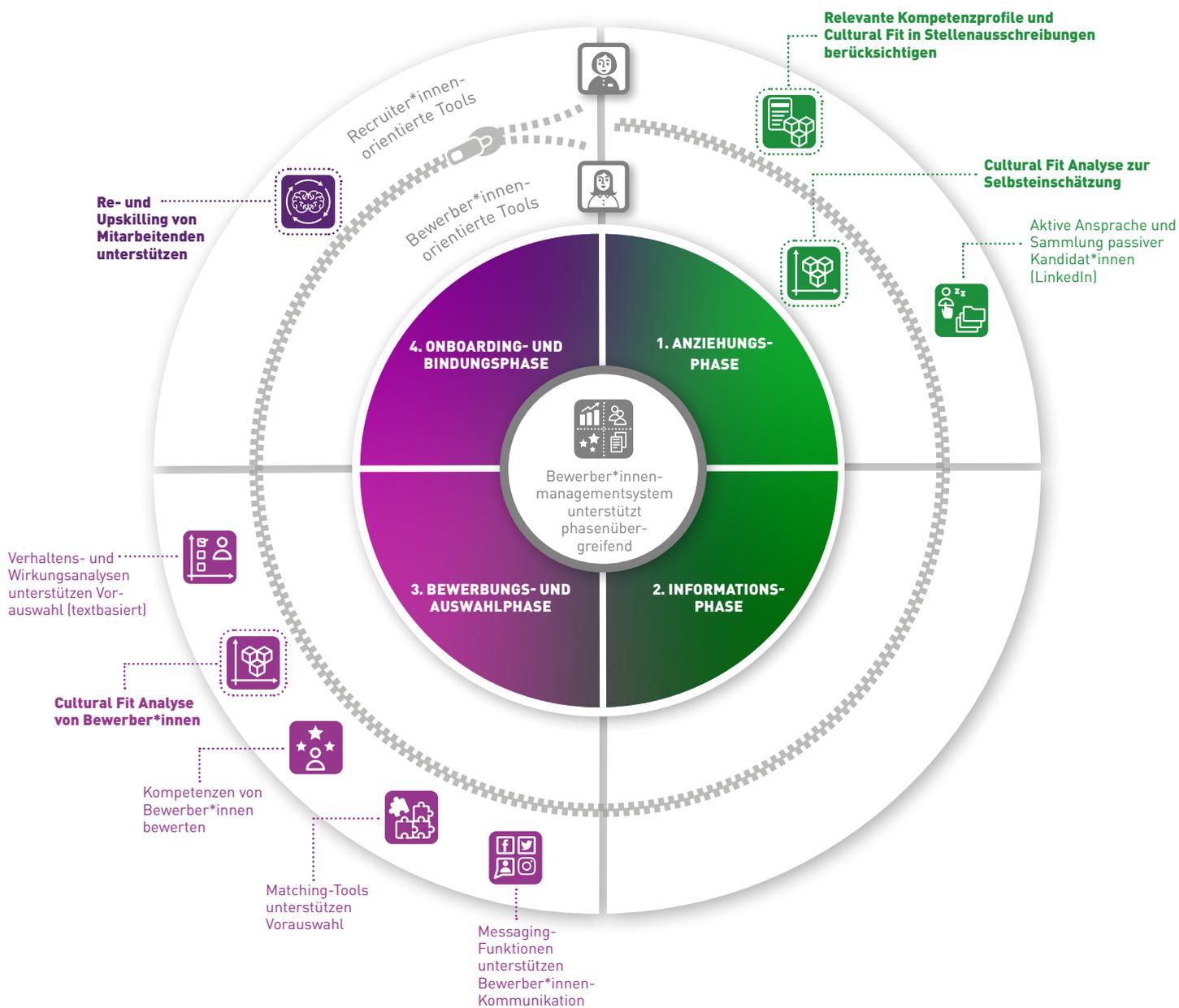
Gründung :	2018
Sitz:	Fürth
Anzahl Mitarbeitende:	9
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2019
Vermarktung/Support:	deutschsprachiger Raum
Preismodell:	gratis testen/Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	21-50
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	



Weiterführende Informationen zum Angebot unter:

www.greple.de/ai-based-services

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot 1



Cultural Fit Analyse zur Selbsteinschätzung



Cultural Fit Analyse von Bewerber*innen

In der Anziehungsphase hilft der "Cultural Fit Check" von Greple – KI-basiert anhand eines individuellen Tests zur Selbsteinschätzung – Interessenten eines Unternehmens, die zu den Werten des eigenen Unternehmens passen.

Auch im Auswahlprozess von Bewerber*innen kann man mit dem Tool bewerten, welche Kandidat*innen gut zur Unternehmenskultur und den eigenen Strategien passen.



Wie kann ich dabei unterstützt werden,
Mitarbeitende zu finden, die gut in und zu
unserer Unternehmenskultur passen?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Steigerung der Qualität von Bewerbungen:**
Steigerung der Bewerber*innenqualität durch die Schaffung einer authentischen Orientierung und Transparenz bezüglich der Passung zum Unternehmen.
- + **Radikale Kosteneinsparung:**
Das Risiko von Fehlbesetzungen kann signifikant gesenkt werden. Durch kulturbasiertes Matching können Kosten eingespart werden.
- + **Signifikante Zeitersparnis:**
Es werden nur die Kandidat*innen berücksichtigt, die wirklich zur eigenen Unternehmenskultur und Strategie passen. Dadurch wird Zeit im Auswahlprozess gespart.
- + **Candidate Experience:**
Den Kandidat*innen können noch vor der Bewerbung Einblicke in die eigene Unternehmenskultur geboten und so Vertrauen zur Arbeitgebermarke geschaffen werden.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Initial ermittelt Greple mit KI und Präsenzworshops relevante Werte- & Motivstrukturen in einem Unternehmen. Die zu Grunde gelegten psychologischen Modelle sind hierbei die Big Five sowie validierte Modelle zu organisationaler Passung und Werte-Persönlichkeits-Zusammenhängen.

Relevante Facetten der Kulturanalyse sind dabei Motivstruktur, Arbeitsweisen, Werte, Führungsverhalten oder Mindset. Psychologen*innen von Greple entwickeln auf Basis validierter wissenschaftlicher Modelle ein individuelles Cultural Fit Konzept, das Matching zwischen den Werten der Bewerber*innen und der Organisationskultur (Person-Organisations-Fit) evident analysiert. Der Cultural Fit Check wird dann in die bestehenden Prozesse des Unternehmens implementiert.

Zum Beispiel kann für potenzielle Mitarbeitende ein Cultural Fit Check für die Homepage erarbeitet werden. Dieser vermittelt auf eine spielerische Art und Weise die Werte eines Unternehmens und generiert einen ersten Touchpoint mit der Unternehmensstruktur. Oder Bewerber*innen können einen Cultural Fit Check durchlaufen und so für Recruiter*innen den Auswahlprozess erleichtern.

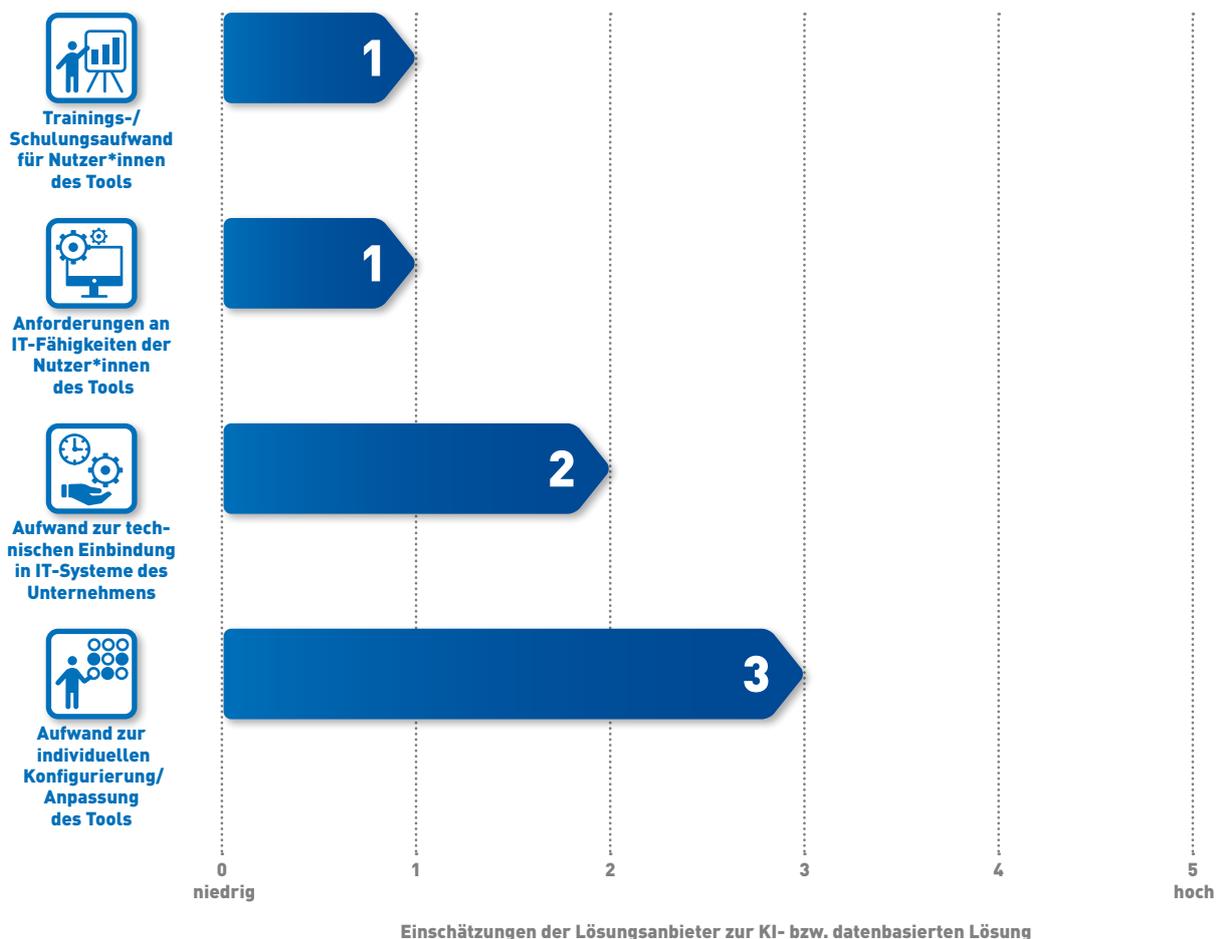
Wie wird die Lösung integriert?

Greple erhebt gemeinsam mit dem Unternehmen alle notwendigen internen Daten. Zusätzlich werden Daten aus der EU-Datenbank CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), Social Media-Daten, die öffentlich verfügbar sind, Daten aus Stellenanzeigen sowie Daten aus wissenschaftlichen Foren und Portalen verarbeitet. Bei Bedarf können Schnittstellen zu bestehenden HR-Systemen geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Die Transparenz steht im Vordergrund, d. h. Features werden nach Wunsch im Detail erklärt und Ziele und die Datennutzung transparent gemacht.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot 2



Relevante Kompetenzprofile in Stellenausschreibungen berücksichtigen



Re- und Upskilling von Mitarbeitenden unterstützen

Mithilfe von KI kann Greple zukünftige Soft- und Hard Skills evaluieren und unternehmensspezifische Entwicklungspfade für eine individuell zielführende Personalentwicklung aufzeigen.

Die gewonnenen Erkenntnisse zu Kompetenzprofilen können dann auch in der Anziehungsphase in Stellenausschreibungen berücksichtigt werden.



Wie kann ich dabei unterstützt werden, Mitarbeitende nach künftig wichtigen Kompetenzprofilen weiterzuentwickeln und auch neu einzustellen?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + People Analytics:**
Valide Soft Skills, individuelle Entwicklungspotenziale und Persönlichkeitsmerkmale valide und objektiv messen. Frei von kognitiven Verzerrungen.
- + Radikale Kosteneinsparung:**
Bestehende Mitarbeitende in der Organisation identifizieren, die über die notwendigen Soft- & Hard Skills verfügen, um eine offene Position zu besetzen. So werden Recruitment Kosten gespart.
- + Employee Experience:**
Mitarbeitende gemäß der Kompetenzen, Interessen und Bedürfnisse entwickeln. Sinn stiftend und wertschöpfend.
- + Workforce Planning:**
Durch Big Data Analysen verstehen, welche relevanten Soft- & Hard Skills aktuell sowie künftig erfolgskritisch für die eigene Organisation sind. Blind Spots in der Kompetenzstruktur der Belegschaft identifizieren.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Durch Big Data Analysen und KI kann Greple zukünftig relevante Soft- & Hard Skills für Mitarbeitende evaluieren und Entwicklungspfade für eine zielführende Personalentwicklung aufzeigen. Greple analysiert dafür täglich Daten zu Berufsprofilen aus arbeits- & organisationsbezogenen Social Media-Profilen, Millionen von Stellenausschreibungen sowie institutionellen Kompetenzdatenbanken wie ISCO-Datenbank (Internationale Standardklassifikation der Berufe, die ein Modell zur Erstellung von Berufssystematiken bereitstellt). In diesem Datenpool werden über eine Kombination von Machine Learning-Algorithmen in Verbindung mit einer Graph-Datenbank synonyme Begriffe erfasst und in Beziehung gesetzt, d. h. in einer sog. Ontologie geclustert.

Auf dieser Basis kann durch die ontologische Nähe automatisiert eine Vergleichbarkeit zwischen persönlichen Potenzialen von Mitarbeitenden und Berufsbildern festgestellt werden. So können verborgene Kompetenzpotenziale von Mitarbeitenden aufgedeckt werden und Diskrepanzen erkannt werden, um Mitarbeitende intelligent weiterzuentwickeln. Zudem können Recruiter*innen zukünftig relevante Kompetenzprofile in neue Stellenangebote einfließen lassen.

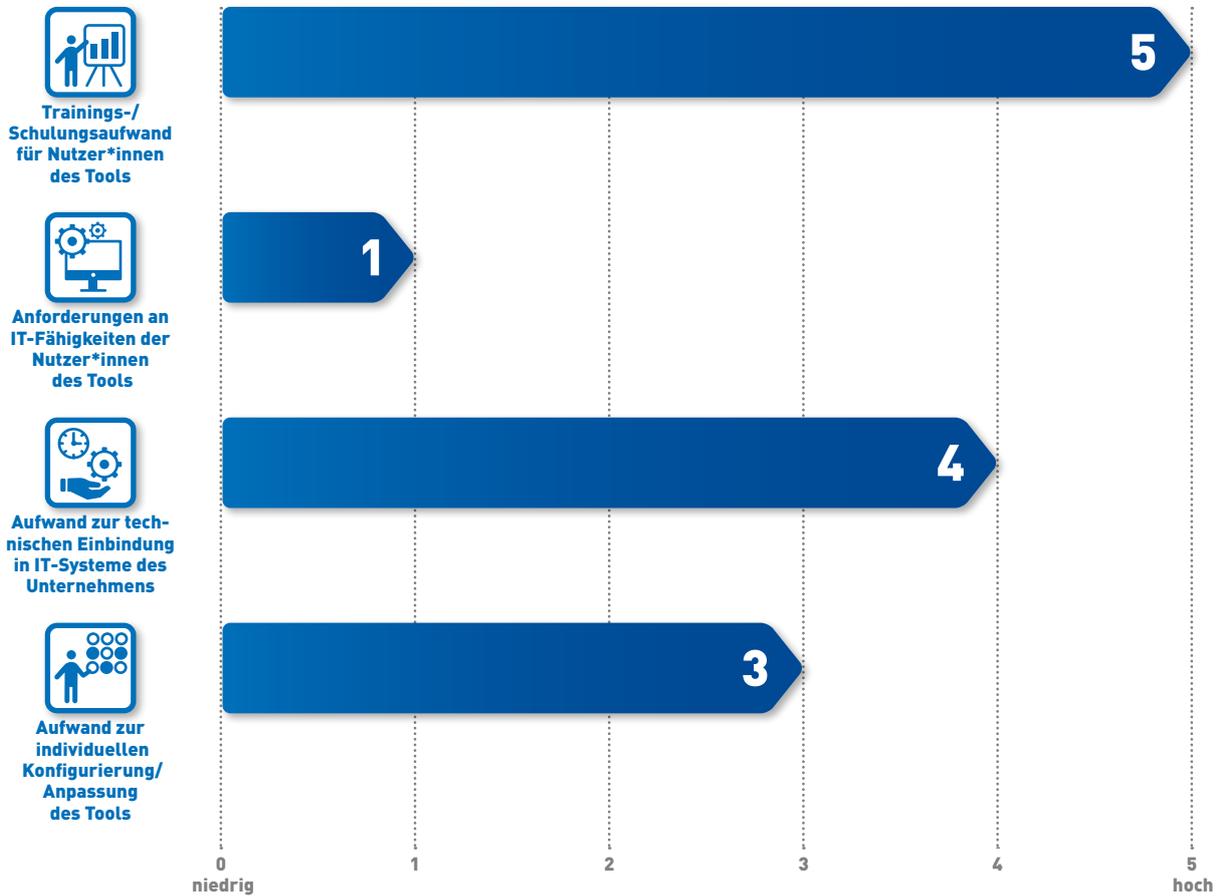
Wie wird die Lösung integriert?

Greple erhebt gemeinsam mit dem Unternehmen alle notwendigen internen Daten. Bei Bedarf können Schnittstellen zu bestehenden HR-Systemen geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Die Transparenz steht im Vordergrund, d. h. Features werden nach Wunsch im Detail erklärt und Ziele und die Datennutzung transparent gemacht. Alle Daten werden datenschutzkonform gesammelt und durch die Greple KI analysiert.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Einschätzungen der Lösungsanbieter zur KI- bzw. datenbasierten Lösung

Praxisbeispiel



**Evaluierung sinnstiftender
Entwicklungspfade für die MyPegasus GmbH**
www.mypegusus.de/2020-2021

**Mit KI relevante Kompetenzprofile im Arbeitsmarkt
erkennen und im Recruiting berücksichtigen.**



Wie stelle ich sicher, dass ich aktuell
und künftig relevante Fähigkeiten für
ein Jobprofil kenne und so Mitarbeitende
effektiv bei der Weiterentwicklung
unterstützen kann?

MYPEGASUS



[https://youtu.be/
U9m75CIG3hY](https://youtu.be/U9m75CIG3hY)

Demonstration zur
Funktionsweise
einer Kompetenz-
Ontologie

Was war die Herausforderung?

Transfergesellschaften sind ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, mit dem Ziel, von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeitende eines Unternehmens, zügig in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

Die MYPEGASUS GmbH ist eine der größten Transfergesellschaften Deutschlands und möchte gemeinsam mit Greple den persönlichen und erfahrungsgestützten Beratungsprozess mittels Big Data und KI sinnvoll ergänzen, um eine höhere Objektivität und Validität bei der erfolgreichen Kund*innenbegleitung sicherzustellen. Da-

für wurde ein kompetenz- und persönlichkeitsbasiertes Konzept entwickelt und technisch umgesetzt. Ziel war es, den aktuellen und zukünftigen Entwicklungen des Arbeitsmarkts, d. h. weg von reinen Qualifikationen hin zu Kompetenzen, Rechnung zu tragen.

Wie wurde die Herausforderung gelöst?

1. Service Design Workshops:	Mit Berater*innen und Geschäftsführung.
2. Service Design Iteration:	Persönliche Gespräche, Interviews und Shadowing mit Transferberater*innen.
3. Machine und Deep Learning:	Entwicklung zweier Machine Learning Modelle zur Bestimmung der ontologischen Nähe zwischen Berufen und Kompetenzen sowie selbstlernende, automatisierte Kategorisierung von 7500 Kompetenzen. Datenbasis: 25 Millionen öffentlich zugängliche Social Media-Profile und rund 100 Millionen Stellenanzeigen.
4. Data Science und Automation:	Verknüpfung der Machine Learning Modelle zu Berufen und Kompetenzen. Bestimmung der Relevanzentwicklung von Kompetenzen und Berufsbildern sowie Ausweitung der Analyse auf alle existierenden Berufe.
5. User Experience und Interface:	Iterative Entwicklung eines nutzerzentrierten Frontends für den idealen Einsatz des Tools im Beratungsprozess in 3 Feedbackschleifen.
6. Administration und Continuous Improvement:	Übergabe der skalierbaren Lösung an den Kund*innen, Administration und kontinuierliche Verbesserung.

Welche Mehrwerte sind entstanden?

Kompetenzmanagement

MYPEGASUS kann mit der Lösung von Greple zentrale Kompetenzen bestimmter Berufsbilder über alle Branchen hinweg objektiv ermitteln, quantifizieren und in Kompetenzclustern sichtbar machen.

Hybrid Intelligence

Die Lösung von Greple ermöglicht den Transferberater*innen eine objektive, datenbasierte Beratung ihrer Kund*innen. Diese ergänzt sich mit dem unterschiedlichen Erfahrungswissen der Transferberater*innen.

Artificial Intelligence

Greple hilft MYPEGASUS auf Basis von Arbeitsmarktdaten aus relevanten Social Media und Stellenanzeigen in Echtzeit und selbstlernend Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen.

Future Skills

Durch die große Datenbasis kann MYPEGASUS "Kompetenzverschiebungen" auf dem Arbeitsmarkt frühzeitig erkennen. Das ermöglicht eine zukunftsgerichtete, zielführende Beratung von Menschen, die vor persönlichen Veränderungen stehen.

People Analytics

Kund*innen von MYPEGASUS erhalten im Zuge der Beratung eine ausführliche Persönlichkeitsanalyse, die ihnen hilft ihre persönlichen Stärken und Wesenszüge besser zu verstehen und erfolgreich für sich zu nutzen.

Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

HR4YOU AG

Roger Vogel – Senior Marketing & Communication Manager

E-Mail: roger.vogel@hr4you.de

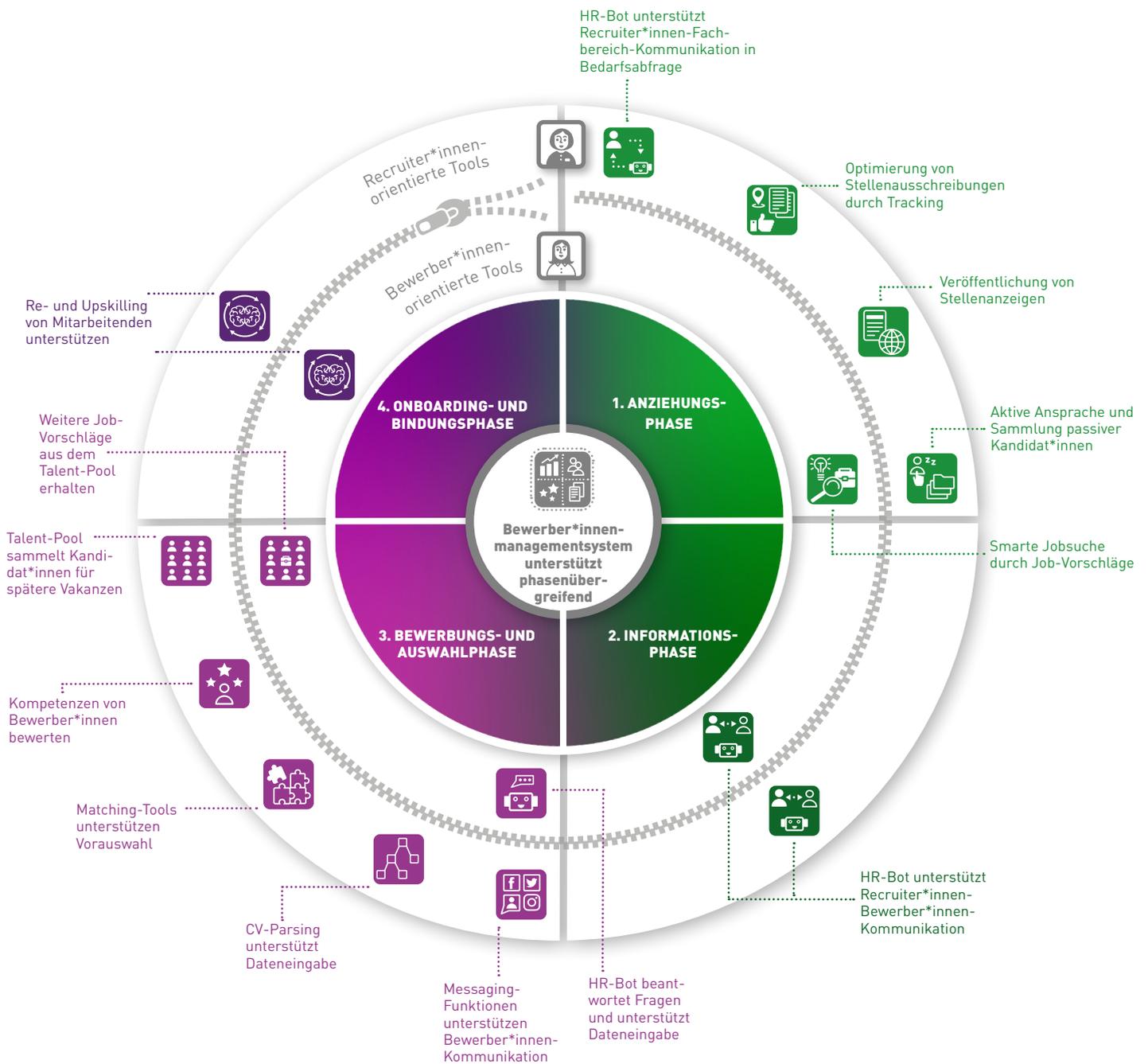
Tel.: +49 9194 72522-14

www.hr4you.de



Kernangebote:	Der vollständig modulare Softwareaufbau von HR4YOU-PRO (s. Vertiefung) umfasst u. a. Funktionen wie Chatbot, Veröffentlichung von Stellenanzeigen über Partnerunternehmen sowie Tracking zur Optimierung, KI-gestütztes Smart Search und Matching, Active Sourcing (XING und LinkedIn), CV-Parsing und Talentpool.
Gründung :	2000
Sitz:	Timmel (Großefehn)
Anzahl Mitarbeitende:	110
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2008
Vermarktung/Support:	europaweit
Preismodell:	gratis testen/Abonnement (monatliche Mietgebühr abhängig von den Modulen und Leistungsbestandteilen)
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	mehr als 500
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	"Brot für die Welt" – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V., WAFF, Zentrum Bayern Familie und Soziales.
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	https://www.hr4you.de/bewerbermanagement-software-hr4you-trm

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



Bewerber*innen-managementsystem
unterstützt phasenübergreifend

HR4YOU-PRO vereint die beiden zentralen Elemente Bewerber*innen- und Personalmanagement in einer Plattform und ist eine geeignete Unterstützung für alle, die Wert auf Flexibilität und Anpassbarkeit legen. Der vollständig modulare Softwareaufbau von HR4YOU-PRO gewährleistet eine optimale Systemkonfiguration – ob für KMU oder für globale Konzernstrukturen.



Wie kann ich meinen vielseitigen und komplexen Arbeitsalltag in einem System abbilden und vor allem auch administrative Aufgaben, die mich wertvolle Zeit und Ressourcen kosten, bündeln?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + Flexibel und skalierbar:**
Interne Prozesse können passgenau abgebildet werden und individuelle Anpassungen können schnell getroffen werden. Das System ist modular und kann so auch mit einem Unternehmen „wachsen“.
- + Verbessert die interne Zusammenarbeit:**
Alle Daten werden übersichtlich dargestellt und bereichsübergreifend zur Verfügung gestellt. Das verbessert und beschleunigt die interne Kommunikation.
- + Unkomplizierte Implementierung:**
Die intuitive Oberfläche des Systems und die einfache Handhabung ermöglichen einen schnellen Einstieg.
- + Orts- und zeitunabhängige Verfügbarkeit:**
Recruitingdaten können jederzeit und überall abgerufen werden.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Mit der Bewerber*innenmanagement-Software können alle Aufgaben des Recruitings umfassend unterstützt und optimiert werden. HR4YOU arbeitet dabei u. a. bei Chatbots mit Methoden der Künstlichen Intelligenz, indem eine KI darauf trainiert wird, auf wiederkehrende Fragen zu antworten, nützliche Antworten zu geben oder

einfach die fehlende DSGVO-Zusage zu erbitten. Beim CV-Parsing werden hochgeladene Lebensläufe im Handumdrehen in die relevanten Datenbankfelder nach Kategorien übertragen, sodass nur noch eine Endkontrolle durch die Bewerber*innen nötig ist.

Weitere Funktionen der Software basieren auf Automatisierungslösungen: Bei der Veröffentlichung von Stellenanzeigen lassen sich Funktionen für eine direkte Onlinebewerbung und eine Weiterempfehlung in soziale Netzwerke einbinden. Eine breite Streuung wird durch die Weiterschaltung an Jobbörsen, Metasuchmaschinen, Social Media Diensten und bei der Bundesagentur für Arbeit erreicht. Schnittstellen zu allen relevanten Portalen sind in die Bewerber*innenmanagement-Software integrierbar, auch kostenpflichtige Portale können direkt bestückt werden. Bewerber*innen können genau dort abgeholt werden, wo sie sind, d. h. mobile Bewerbung werden unterstützt, One-Klick-Bewerbungen sind integrierbar. Für offene Positionen sorgt ein strukturiertes Skillmatching mit Rankingfunktion sowie die Durchforstung von Talent Pools und externen Netzwerken für geeignete Kandidat*innen. Systemgesteuerte automatisierte Workflows bieten Prozess- und Rechtssicherheit. Über die Software können zudem umfassende Reportings zur Auswertung und Strategieplanung erstellt werden.

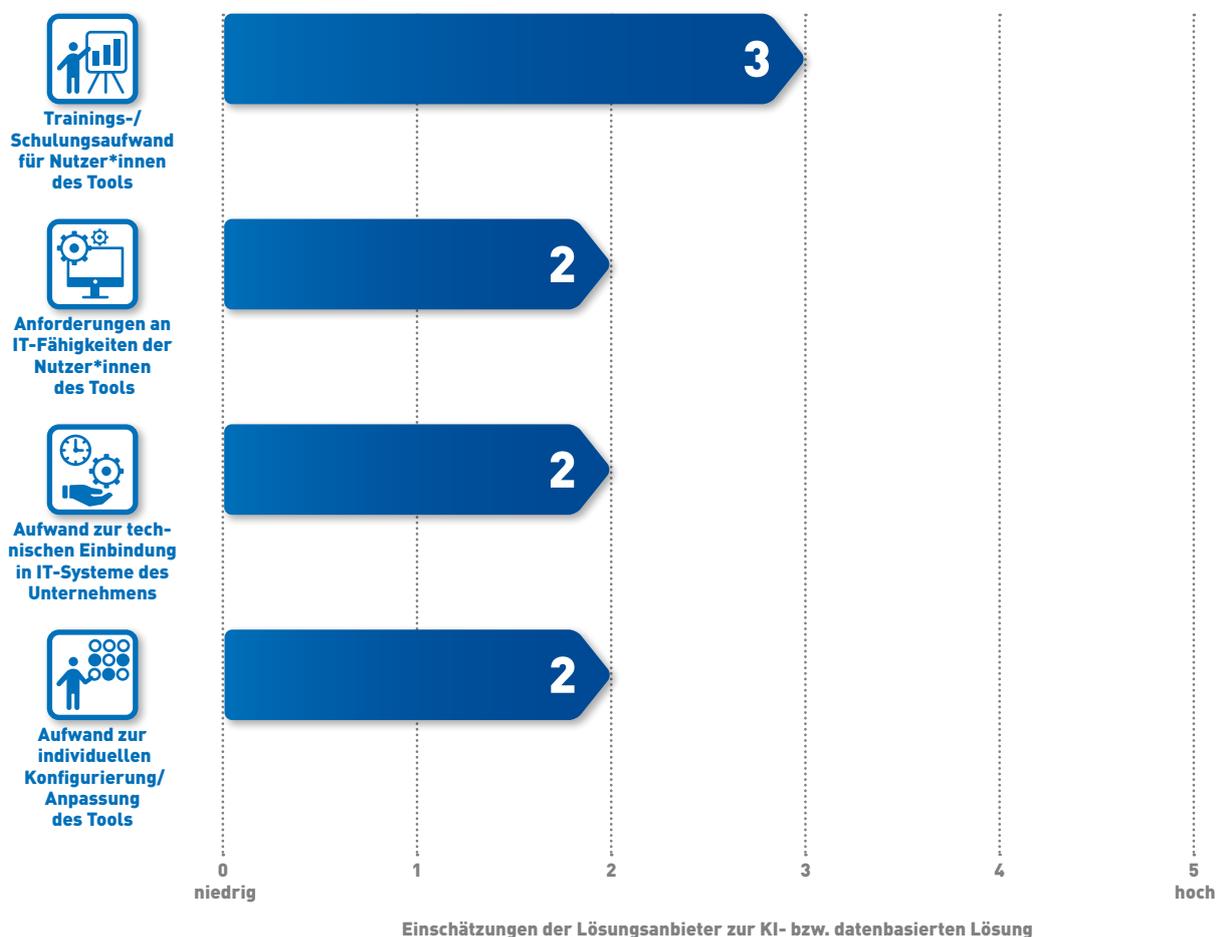
Wie wird die Lösung integriert?

Die Voraussetzung zur Nutzung des Tools beschränkt sich auf einen Internetzugang über einen marktüblichen Browser. Manche Funktionen wie Smart Search eignen sich erst ab einem Bewerber*innenvolumen ab 10.000 pro Jahr.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

HR4YOU ist nach ISO 27001 zertifiziert und die Anwendung ist vollumfänglich EU-DSGVO-konform.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

HR Puls GmbH

Felix Meyer – Kundenberatung

E-Mail: anfrage@hrpuls.de

Tel.: +49 40 228 211 38

www.hrpuls.de



Kernangebote:

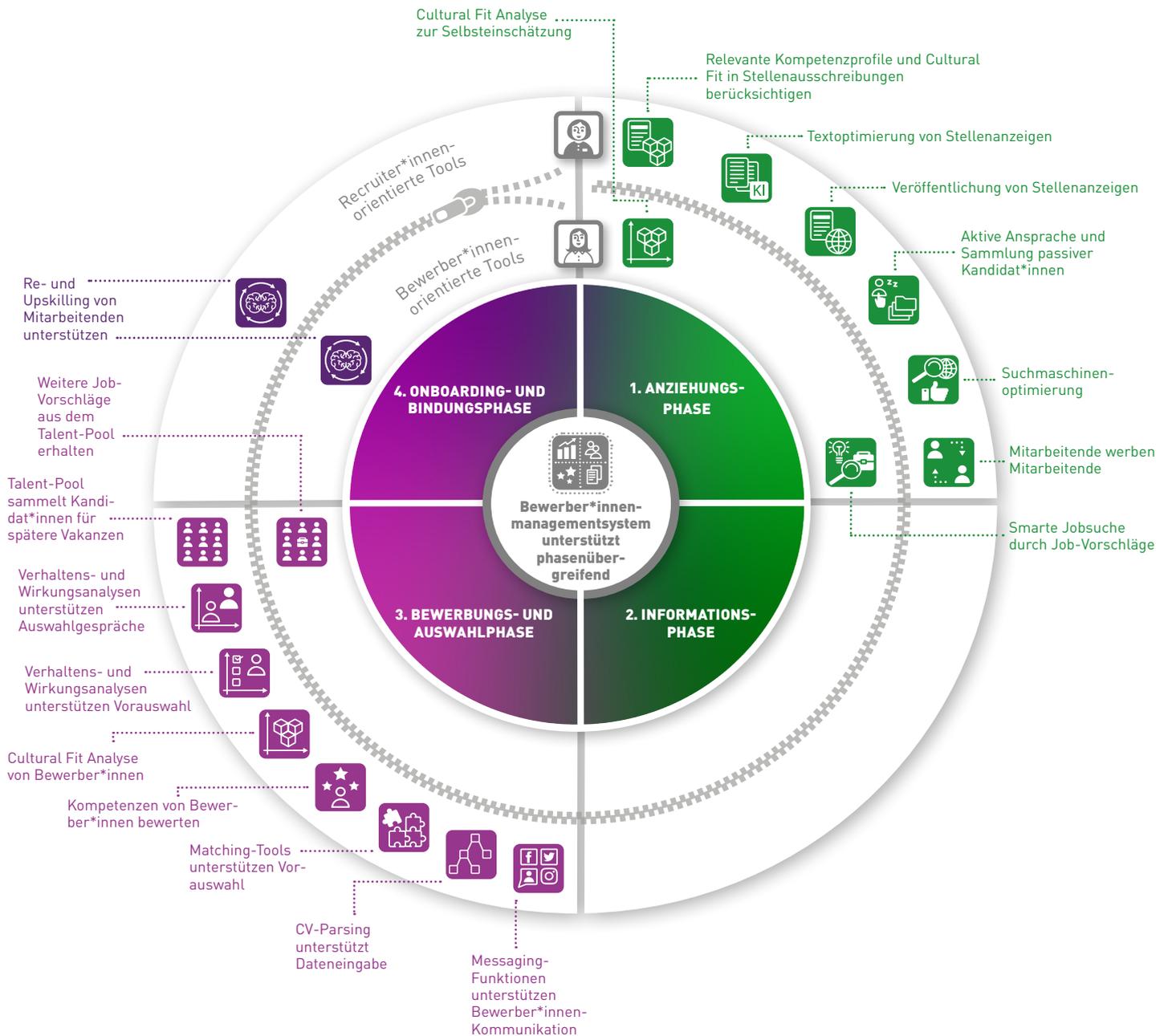
Eine cloudbasierte Software mit 15 Modulen für alle wichtigen HR-Themen wie Bewerber*innenmanagement (s. Vertiefung), Active Sourcing, Diagnostik, Personalplanung, digitale Personalakte, vorbereitende Lohnabrechnung, Abwesenheiten, Zeiterfassung, Onboarding & Exit, Mitarbeiter*innengespräche & Zielvereinbarungen, Feedback, Puls-Checks & Befragungen, Gefährdungsbeurteilung und Weiterbildung.

Gründung :	2012
Sitz:	Hamburg
Anzahl Mitarbeitende:	mehr als 80
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	Februar, 2012
Vermarktung/Support:	europaweit
Preismodell:	jährliche Lizenzkosten für Module
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	mehr als 500
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	Malteser in Deutschland (s. Praxisbeispiel)
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	www.hrpuls.de/bewerbermanagement.html



Quelle: "Recruiting Suite", Copyright 2022 HR Puls GmbH GmbH

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



Bewerber*innen-managementsystem
unterstützt phasenübergreifend

Die Recruiting Suite von HR Puls bündelt Bewerber*innenmanagement, Active Sourcing, Diagnostik, Personalplanung und Bewerber*innenbefragung in einem Tool und hilft so datenbasiert dabei, Talente zu finden.



Wie kann ich mehr Bewerber*innen finden, ansprechen und einzelne, sich wiederholende Bewerbungsschritte automatisieren?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + Mehr Bewerber schneller finden:**
Durch Multi-Posting-Funktionen, eine moderne Karriereseite und einfache Bewerbungsmasken werden schneller und mehr geeignete Kandidat*innen erreicht.
- + Zeitersparnis für alle Beteiligten:**
Entlastung von HR und Fachbereichen durch die Automatisierung von Bewerbungsschritten.
- + Einhaltung des Datenschutzes:**
Einhaltung der Vorschriften zum Datenschutz gemäß DSGVO.
- + Mehr Flexibilität:**
Die Recruitingprozesse des Tools sind modular, digital und in Echtzeit bedienbar.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Das Tool bietet die Möglichkeit alle Daten, die zu Bewerbungen insgesamt gesammelt werden, automatisiert auf einen Blick in einem Dashboard zu erfassen und auch einzelne KPIs bzw. Statistiken einzusehen, z. B. der Bewerbungsstatus, die Bewerbungen je Kanal sowie die Reaktionszeiten. Zudem visualisieren Standardberichte in Form von Infografiken Kennzahlen in Echtzeit und Filter ermöglichen Einzelvergleiche (von Organisationseinheiten oder Zeiträumen) zu verschiedenen Themenfeldern.

Via Schnittstelle können Stellenanzeigen auf beliebigen Jobbörsen oder per Multi-Posting veröffentlicht werden.

Pro Kandidat*in sind alle Informationen und der chronologische Aktivitätenverlauf abrufbar. Fähigkeiten werden z. B. analog zu LinkedIn und XING automatisiert dargestellt und alle Aktivitäten und Kommunikation in Bezug auf den Bewerbenden werden transparent dargestellt.

Ein webbasiertes Diagnoseinstrument wendet wissenschaftlich evaluierte Items mit verschiedenen Fragetypen an und erlaubt so eine automatische Vorauswahl von Kandidat*innen.

Auch der Bewerbungsprozess insgesamt kann über das Tool evaluiert und optimiert werden: An verschiedenen Touchpoints wie Karriereseite, Bewerbungsmaske kann die Bewerber*innenzufriedenheit anhand eines Employee Net Promoter Scores (eNPS) gemessen und verbessert werden. Stärken und Schwächen des Prozesses werden so auf einen Blick erkennbar.

Wie wird die Lösung integriert?

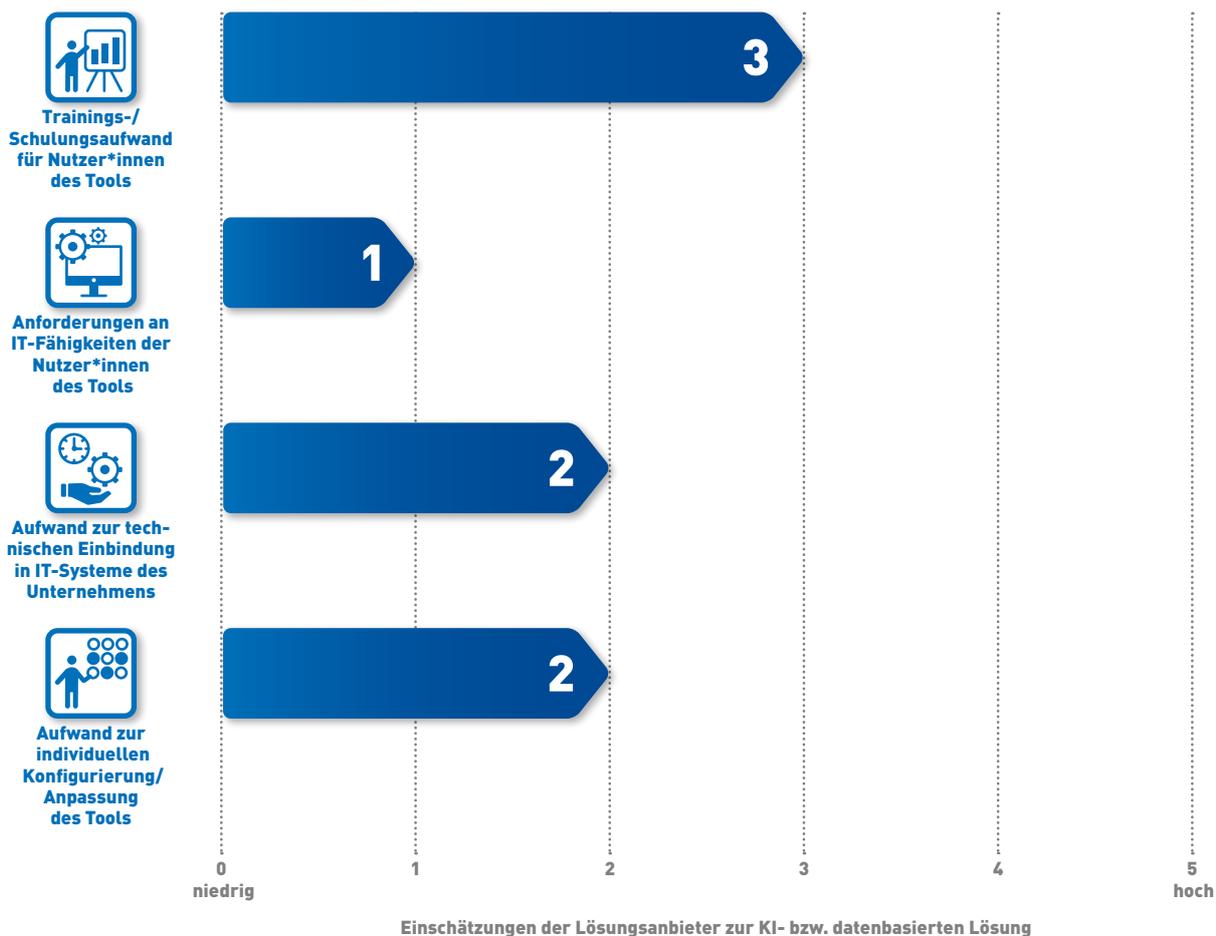
Das Tool lässt sich einfach in jedem Unternehmen einsetzen. Die Umsetzung erfolgt als Software-as-a-Service mit selbsterklärender Nutzung.

Zunächst wird das Projekt gemeinsam mit einem Unternehmen vorbereitet und klare Vorgaben erarbeitet. Das System wird dann entsprechend konfiguriert, Administratoren geschult und getestet, bevor es zum Go-Live kommt. Ein persönlicher Support wird für alle Fragen während der Nutzung eingerichtet.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Alle Daten werden auf Servern in Deutschland mit Einhaltung der DSGVO-Vorgaben gespeichert. Der Datenschutz wird durch die Hetzner Online GmbH gewährleistet und der Schutz der personenbezogenen Daten durch moderne Sicherheitstechnik geschützt. So besteht ein autarkes Speichersystem pro Kund*in, eine Verschlüsselung personenbezogener Daten, die Nachvollziehbarkeit aller Veränderungen und tägliche Back-Ups.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Praxisbeispiel



Entwicklung einer suchmaschinenoptimierten Jobplattform für die Malteser in Deutschland
<https://jobs.malteser.de>

KI-basiert Stellenausschreibungen für Suchmaschinen optimieren und dadurch den Traffic auf der Karriereseite erhöhen.



Wie kann ich meine Stellenausschreibung in einer bundesweit aktiven, sozialen Organisation zentral an einem Ort bündeln und gleichzeitig für Interessierte besser sichtbar machen?

Was war die Herausforderung?

Der Malteser Hilfsdienst ist mit über einer Million Mitgliedern und Förderern einer der großen caritativen Dienstleister in Deutschland. Die katholische Hilfsorganisation ist als eingetragener Verein (e. V.) und gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH) bundesweit

an mehr als 700 Orten vertreten. Dadurch wurden bislang dezentral über 1.000 Stellen an verschiedenen Orten unabhängig voneinander ausgeschrieben. Die brachliegenden Synergiepotenziale wollte man nutzen, indem man eine zentrale Jobplattform für alle deutschlandweit offene Stellenausschreibungen entwickelte.

Wie wurde die Herausforderung gelöst?

HR Puls entwickelte gemeinsam mit den Maltesern in Deutschland eine Karriereseite, die alle offenen Stellen an einem digitalen Ort bündelt.

Stellenangebote bei den Maltesern

Finde deutschlandweit offene Stellen bei einem der größten Arbeitgeber im Gesundheits- und Sozialwesen in Vollzeit, Teilzeit, als Minijob, Trainee oder FSJ!

Suche

Bundesland

Tätigkeitsfeld

Beschäftigungsart

Ausbildung FSJ/BFD Honorarbasis Minijob (450 €)

Nebenberuflich Studentische Aushilfe Teilzeit Trainee

Vollzeit

Standort

Jobs suchen

Stelle	Bundesland	Tätigkeitsfeld	Beschäftigungsart	Standort
Medizinisches Personal (m/w/d) im Corona-Impfzentrum	Bayern	Rettungsdienst, Pfl...	Vollzeit, Teilzeit, Mini...	München
Medizinisches Personal (m/w/d) für Mobile Impfteams und Corona-Impfzentrum	Bayern	Rettungsdienst, Pfl...	Teilzeit, Minijob (450...	Regensburg
Fahrer (m/w/d) für die regelmäßige Touren- oder Schülerbeförderung	Bayern	Beförderung von Me...	Minijob (450 €)	Bad Brückenau, Bad ...
Fahrer (m/w/d) für den Schülerverkehr	Bayern	Beförderung von Me...	Minijob (450 €), Teilz...	Friedberg, Aichach
Fahrer/ Betreuer (m/w/d) im Fahrdienst/ Linienfahrdienst	Bayern	Beförderung von Me...	Minijob (450 €), Teilz...	Mühdorf am Inn
Schulbegleiter (m/w/d)	Bayern	Arbeit mit Kindern & ...	Teilzeit	München
Schulhelfer / Intensivhelfer (m/w/d)	Sachsen-Anhalt	Schülerbetreuung, Arb	Teilzeit	Mandeburn

Quelle: "Jobplattform mit Suchfunktionen für interessierte Kandidat*innen", Copyright 2022 Malteser in Deutschland

Welche Mehrwerte sind entstanden?

Die besonderen Anforderungen der Malteser in Deutschland wurden in diesem Referenzfall konkret umgesetzt. Durch die Optimierung der Anzeigen für Suchmaschinen – u. a. wurden Schlagworte gesetzt und die URL-Struktur optimiert – konnte der Traffic auf der Karriereseite um mehr als 100 Prozent erhöht werden. Zudem wurden die zuvor nicht mobil dargestellten Stellenanzeigen nun für eine sehr gute mobile Ansicht im Stellenportal optimiert. Es wurde eine schlanke Bewerbungsmaske entwickelt,

die sowohl für Rekrutierende und Fachentscheidende als auch für Bewerbende Vorteile bringt: Interessierte können nun direkt ein Bewerbungsformular ausfüllen und abschicken. Dies sorgte insgesamt für 30 Prozent mehr eingereichte Bewerbungen (Conversions). Fachentscheidende nutzen die Seite auch deutlich mehr, dank der großen Intuitivität. Für Rekrutierende wird außerdem durch die Anbindung an Stellenportale (z. B. Stepstone) der Arbeitsaufwand erheblich reduziert.

Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

Infoniqa

INFONIQQA

Martin Pitzl – Sales Manager
E-Mail: Martin.Pitzl@infoniqa.com
Tel.: +43 664 88139637
www.infoniqa.com

Kernangebote:

- Bewerber*innen-Managementsystem (s. Vertiefung)
- Aktive Ansprache (Multiposting)
- Durch CV-Parsing unterstützte Dateneingabe
- Durch Matching-Tools unterstützte Vorauswahl

Gründung :	1989
Sitz:	Wels
Anzahl Mitarbeitende:	270
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2001
Vermarktung/Support:	deutschsprachiger Raum
Preismodell:	einmalige Lizenz/Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	mehr als 500
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	

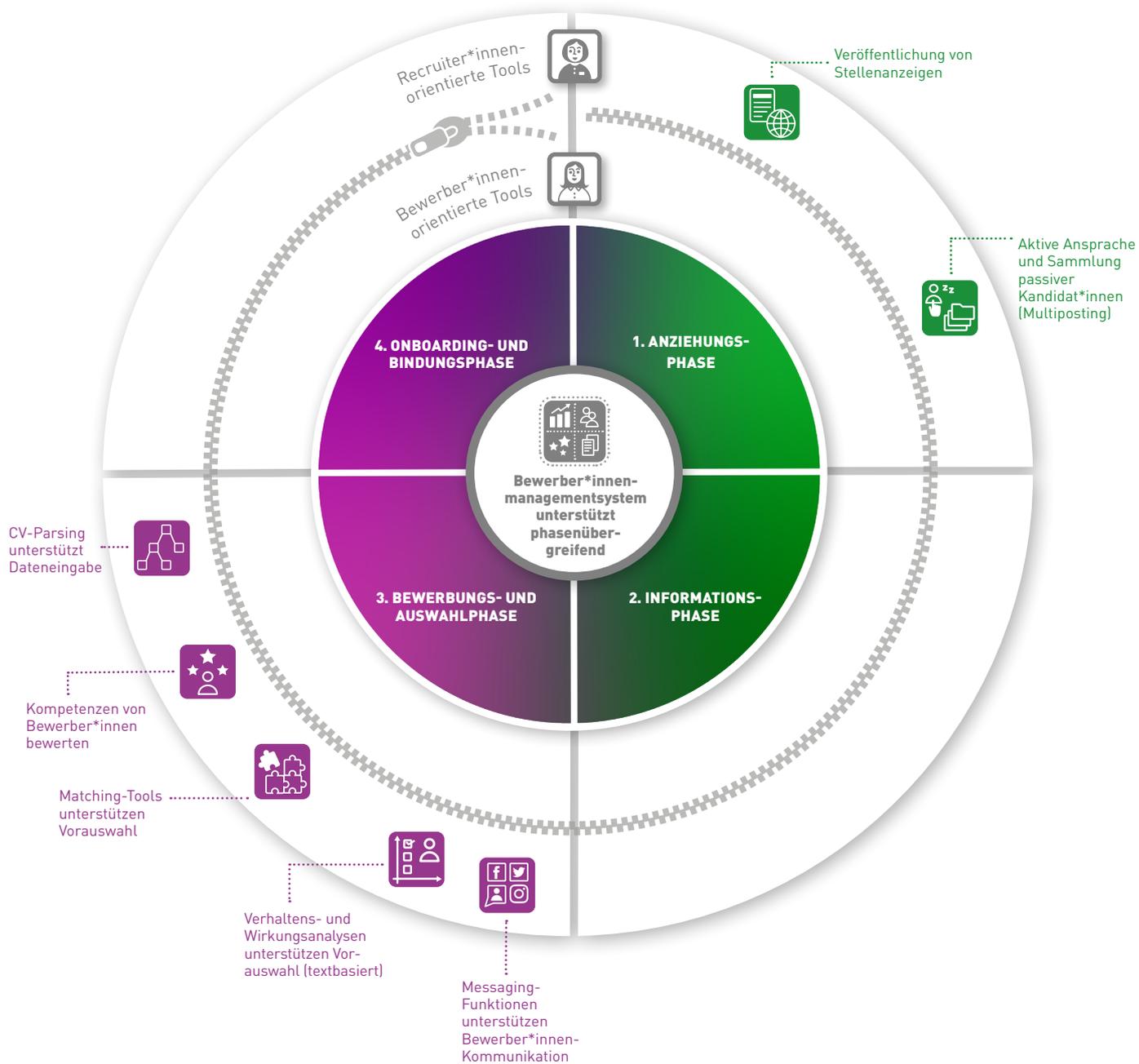


Praxisbeispiel

Weiterführende Informationen zum Angebot unter:

<https://www.infoniqa.com/bewerbermanagement>

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



**Bewerber*innen-managementsystem
unterstützt phasenübergreifend**

Mithilfe von KI kann Infoniqa besonders effektiv alle Recruiting-Tools der gesamten HR-Strategie evaluieren und somit auch Unternehmen mit speziellen und komplexen Anforderungen unterstützen.



**Wie kann ich das Bewerber*innen-
Management umfassend systemseitig
begleiten – vom Recruiting bis hin zur
Personalentwicklung?**

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Weniger Aufwand:**
Automatische Workflows statt manueller Eingaben. Mithilfe u. a. von CV-Parsing, Matching & Ranking sowie Multiposting lässt sich der Aufwand bei allen Arbeitsschritten stark verringern.
- + **Mehr Zeit:**
Automatische Workflows, automatisierte Kompetenzprofile u. v. m. bieten mehr Ressourcen für neue Strategien, mehr Kreativität und freie Zeiträume für Recruiter*innen.
- + **Optimale Experience:**
Eine optimale Inserat-Steuerung aller Recruiting-Prozesse von Ausschreibung bis Onboarding, ein automatisierter Schriftverkehr und weitere Applikationen bieten eine gesteigerte Professionalität für die Kommunikation zwischen Recruiter*innen und Kandidat*innen.
- + **Alles unter Kontrolle:**
Raus aus dem Excel-Chaos, rein in eine optimale Übersicht. Dies wird über ein Recruiting-Cockpit & Daten-Dashboards gewährleistet, das individuell auf eigene Prozesse, Anforderungen und CI-Vorgaben zugeschnitten und in HR-Systeme integriert werden kann.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Die Infoniqa Bewerbermanagement Software bietet in einer Lösung verschiedenste Anwendungen, die die Arbeit im Recruiting vereinfachen. Zum Einsatz kommen dabei unter anderem Automatisierungstechnologien und Künstliche Intelligenz.

So können zum Beispiel durch das CV-Parsing Lebensläufe automatisch ausgelesen werden, ohne dass Zeile für Zeile einer Bewerbung von Recruiter*innen in die Bewerberakte übertragen werden müssen. Der CV-Parser wurde dazu im Vorfeld mit Übungsdatensätzen trainiert, wiederkehrende Muster zu identifizieren und verschiedenste Dateiformate zuverlässig auszulesen. Diese Erfahrungen wendet er auf alle neuen Bewerbungen an.

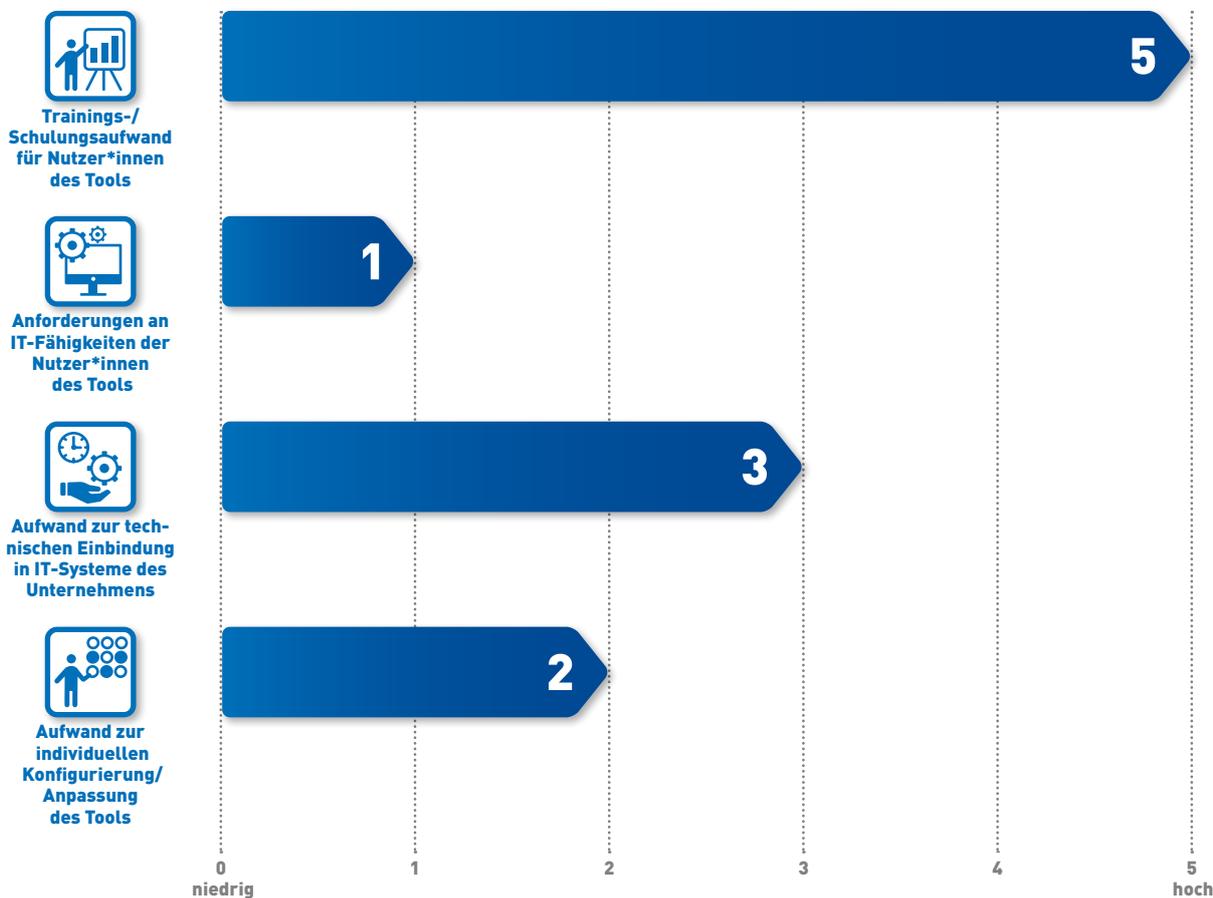
Wie wird die Lösung integriert?

Infoniqa erhebt gemeinsam mit dem Unternehmen alle notwendigen internen Daten. Bei Bedarf können Schnittstellen zu bestehenden HR-Systemen geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Es gibt keine Einschränkungen. Die notwendigen Daten für Anwendungen des Tools werden u. a. aus öffentlichen Profildaten von beruflichen Social Media-Plattformen wie LinkedIn oder Xing extrahiert.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Einschätzungen der Lösungsanbieter zur KI- bzw. datenbasierten Lösung

Praxisbeispiel



Spezielle und zielgruppengerechte Anforderungen für GWS
Integrative Betriebe GmbH
www.gws.at/de/2020-2021

Mit einer HR-Komplettlösung alle Bereiche integrieren und dabei auch die speziellen Anforderungen für die Verwaltung von Mitarbeiter*innen mit Handicap berücksichtigen.



Wie verschaffe ich mir einen Gesamtüberblick und schaffe es, auch Mitarbeitende mit Behinderung zielgruppengerecht zu verwalten?



<https://www.youtube.com/watch?v=0-JcACPiQws&t=3s-watch?v=0JcACPiQws&t=3s>

Anwenderstory GWS

Was war die Herausforderung?

Bisher organisierte die Personalabteilung der GWS Integrative Betriebe ihre Aufgaben mit einem selbstentwickelten Programm für die Mitarbeiterverwaltung sowie Hilfsmitteln wie Excel-Listen zur Organisation von Bewerbungen. Auch in der Personalverrechnung liefen sämtliche Prozesse nicht nur relativ unübersichtlich und aufwändig ab, auch ein zentraler Zugriff auf die personalbezogenen Daten war nicht möglich. Die neue Lösung sollte hier Abhilfe schaffen und auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung zielgruppengerecht verwalten.

„Der Großteil unserer Belegschaft ist beeinträchtigt, dabei aber zumindest zu 50 Prozent leistungsfähig. In der neuen Lösung war es nötig, auch diese speziellen Gegebenheiten in der Personalverwaltung zu berücksichtigen, beispielsweise die Einbindung der Art der Behinderung, Bewährungskontrollberichte oder Ausgleich von Minderleistungen. Daher haben wir ein Programm gesucht, das nicht nur die Standardfunktionen bietet, sondern auch individuelle Anpassungen zulässt und alle Prozesse nachvollziehbar macht.“
Markus Lametschwandtner, Leitung Personalwesen

Wie wurde die Herausforderung gelöst?

1. Spezielle Anforderungen für die Verwaltung von Mitarbeitern mit Handicap:

Durch individuelle Anpassungen und Nachvollziehbarkeit von und in HR-Prozesse lassen die Art der Behinderung, Bewährungskontrollberichte oder Ausgleich von Minderleistungen einbinden.

2. Fünf verschiedene Geschäftsfelder:

Durch KI-basierte Unterstützung können die HR-Prozesse in Montagen-, Reinraum-, Souvenir- und Werbeartikel- sowie Service- und Dienstleistungsbereichen erfolgreich und zielgruppengerecht eingesetzt werden.

3. Omnipotenter Zugang zu dezentralen Elementen:

Durch KI-basierte Unterstützung können alle HR-Prozesse für Mitarbeitern mit Handicap zentralisierend, überschaubar und leicht bedienbar gemacht werden.

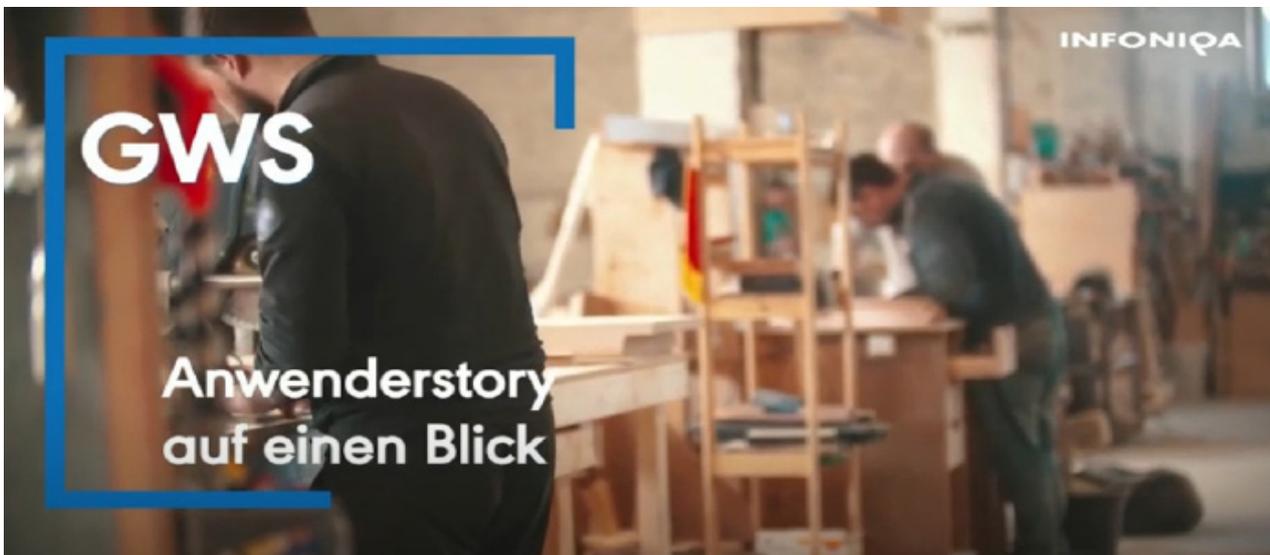
Welche Mehrwerte sind entstanden?

Flexible HR-Komplettlösung

Die Lösung bietet eine zentrale Plattform für die laufende Suche, Auswahl und Erfassung von Personal, mit oder ohne Behinderung. Bewerbungen, die über die GWS-Homepage oder Inserate eingehen, lassen sich wesentlich einfacher und rascher als bisher bearbeiten. Das System verwaltet die Bedarfsmeldungen, Stellenangebote sowie Ausschreibungen und stellt die Daten und Bewerberqualifikationen der Personalabteilung, Führungsebene und Produktionsleitung zur Verfügung. Durch automatisierte Workflows vereinfacht die Infoniqa-Software das Feedback (etwa Zu-/Absagen) sowie die Bewertung, Selektion, Historie, Evidenzen, Auswertungen und Dokumentenablage. Die Software protokolliert auch die Korrespondenz und Bewerbungsgespräche.

Einfachere Verwaltung, mehr Möglichkeiten

Mit der Infoniqa-Software profitiert GWS vom einheitlichen Zugriff auf alle Personaldaten, die sich mit wenigen Klicks aufrufen, bearbeiten oder auswerten lassen. Damit kann GWS schneller und gezielter reagieren, etwa bei Auftragsanfragen. Tools wie die Skills-Suche helfen bei Aufträgen, das jeweils fachlich qualifizierte Personal zu selektieren. Zudem ist die Lösung webbasiert, womit GWS sich die Installation und Wartung vor Ort bei den rund 130 PC-Arbeitsplätzen spart. Das System ist auch viel weniger fehleranfällig als die bisherige manuelle Verwaltung. Die HR-Lösung unterstützt GWS auch mit der Erfassung und Historie von Mitarbeitergesprächen, Notizen und Erinnerungen zu einzelnen Personen, oder auch Organigrammen und Terminlisten, die auf Knopfdruck verfügbar sind.



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

LogOn Tech GmbH
Peter Kolb – Geschäftsführer
E-Mail: pkqlogontech.io
www.logon-tech.io



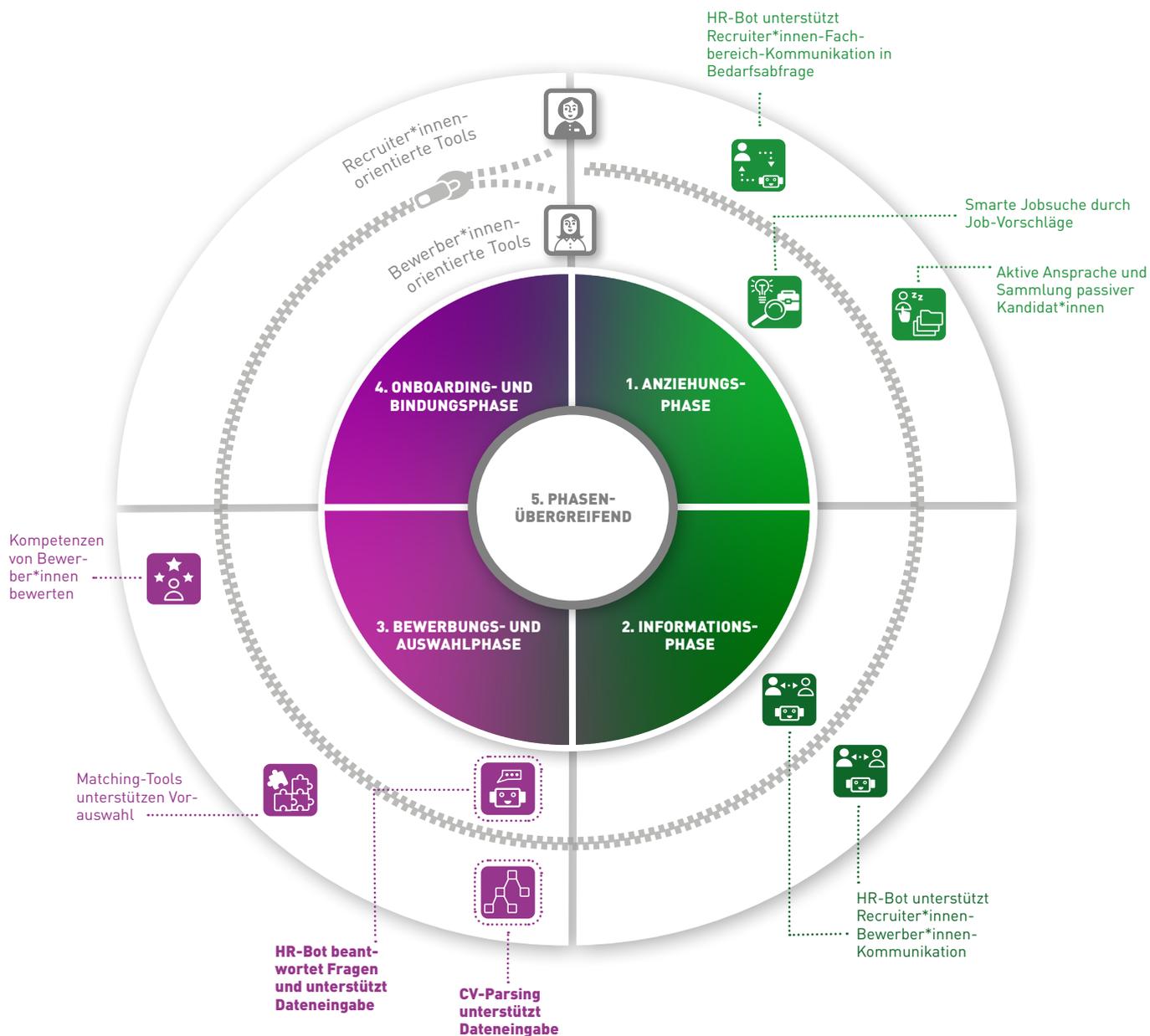
Kernangebote:

- Smarte Jobsuche durch Job-Vorschläge über "jobmap"
- Aktive Ansprache und Sammlung passiver Kandidaten über "erecruiting"
- Recruiter*innen-Bewerber*innen-Kommunikation über "justappl.ai"
- Schnellere Dateneingabe für Bewerber*innen und Datenauslesung über "justappl.ai" (s. Vertiefung)
- Matching und Kompetenzbewertung für Recruiter*innen über "justappl.ai"

Gründung :	2014
Sitz:	Memmingen
Anzahl Mitarbeitende:	12
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2021
Vermarktung/Support:	deutschsprachiger Raum
Preismodell:	gratis testen/Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	21-50
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	https://justappl.ai/ jobmap: https://yourjob.logon-tech.io/ (Demoanwendung); integriert z. B. auf https://werde-insurancer.de/jobatlas erecruiting: https://cloud.erecruiting.io/



KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



HR-Bot beantwortet Fragen und unterstützt Dateneingabe



CV-Parsing unterstützt Dateneingabe

In der Bewerbungsphase verringert das Tool "justappl.ai" für Bewerber*innen den Aufwand durch gezielte Erfassung relevanter Daten.

Recruiter*innen profitieren von einer übersichtlichen Darstellung der wesentlichen Fakten eines Bewerber*innenprofils und können so Bewerbungen ohne Qualitätseinbußen schneller sichten.



Wie kann ich die für eine spezifische Stelle relevanten Daten von Bewerber*innen möglichst schnell sichten und auswerten?



Wie kann ich mich für eine Stelle möglichst schnell bewerben, ohne die Inhalte meiner Bewerbungsunterlagen jedes Mal neu auf eine Stelle anzupassen?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Signifikante Zeitersparnis:**
Die Bewerber*innen benötigen maximal zwei Minuten für eine Bewerbung. Das Screening einer Bewerbung dauert nicht länger als eine Minute.
- + **Steigerung der Qualität von Bewerbungen:**
Das Tool liefert den Recruiter*innen alle benötigten Informationen und erreicht eine Informationsgüte, die eine schnelle Entscheidung ermöglicht.
- + **Radikale Kosteneinsparung:**
Messung frei von kognitiven Verzerrungen: Die Bewerber*innen können ihre Bewerbungen in ihrem Format einreichen. Nur die für eine Entscheidungsfindung benötigten Informationen werden KI-basiert verarbeitet und aufbereitet.
- + **Einfache Anwendbarkeit (Plug&Play):**
Für Unternehmen ist keine Installation oder App notwendig. Das Tool läuft in der Cloud im Web.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Im Hintergrund des Tools läuft eine Datenpipeline, die täglich alle Stellenanzeigen in Deutschland liest und profiliert. Darüber werden mithilfe Künstlicher Intelligenz Datenwolken gebildet, über die ermittelt wird, welche Kompetenzen, Skills etc. bei welcher Berufs(unter)gruppe relevant und entscheidend für eine Bewerber*innenvorauswahl sind.

Bewerber*innen können eine CV Upload-Funktion nutzen, die mithilfe von Machine Learning und KI relevante Daten ausliest. In einem Chat werden automatisiert fehlende Daten erfragt, die Antworten gesammelt und ausgewertet. Werden Dokumente oder Social Media-Profile zur Bewerbung genutzt, werden diese ausgelesen und die benötigten Informationen gesucht und bewertet.

Ein Expertensystem überwacht, ob die notwendigen Informationen in der erwarteten Informationstiefe und Güte mitgeteilt werden. Fehlen Informationen, werden die Bewerber*innen direkt darauf hingewiesen.

Die Bewerbungsinformationen werden mit den Stellenanforderungen abgeglichen und KI-basiert ein automatischer Bericht für Bewerber*innen und Recruiter*innen erstellt.

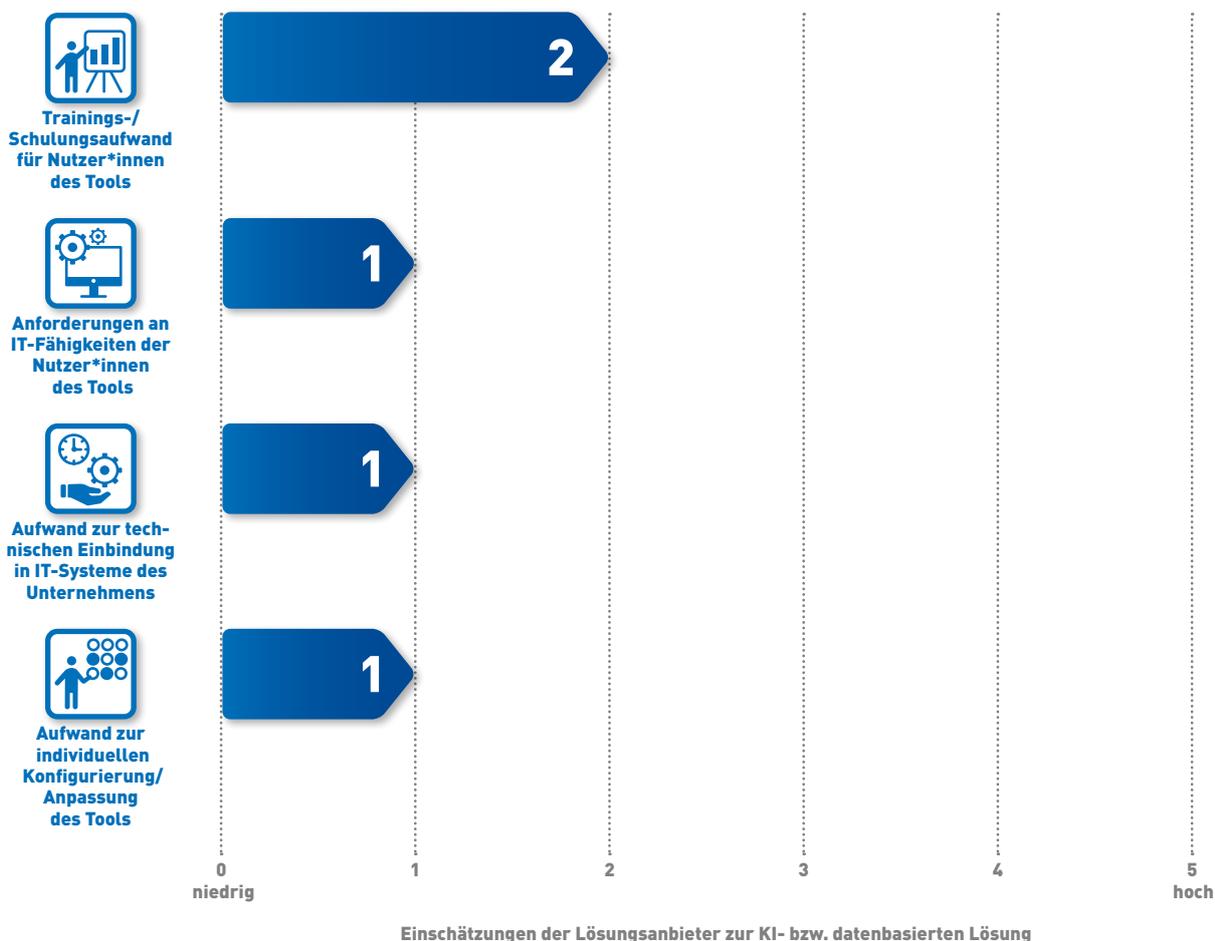
Wie wird die Lösung integriert?

Zur Integration bedarf es weder technischer, noch fachlicher Voraussetzungen. Es gibt keine Einschränkung bezüglich der Mindestanzahl an Bewerbungen oder Größe eines Unternehmens. Zur Datenerhebung werden öffentlich zugängliche Daten verwendet. Es können Schnittstellen zu vorhandenen IT-Systemen wie z. B. Umantis, Taleao, Perbit oder jobcluster geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Die Lösung ist DSGVO-konform. Daten werden nur zum Zwecke der Bewerbung auf eine Stelle verwendet. Eine automatisierte Entscheidung erfolgt nicht. Die Bewerber*innen erhalten maximale Transparenz über ihre Daten, die Bewerbung und Interpretation der Daten und können jederzeit eingreifen. Tiefergehende Funktionalitäten des Tools und die Datenverarbeitung werden Recruiter*innen gerne erläutert.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

rex systems GmbH

Florian Walzer – Head of Sales & Marketing

E-Mail: florian.walzer@rex-systems.com

Tel.: +49 40 890080-350

info@rex-systems.com

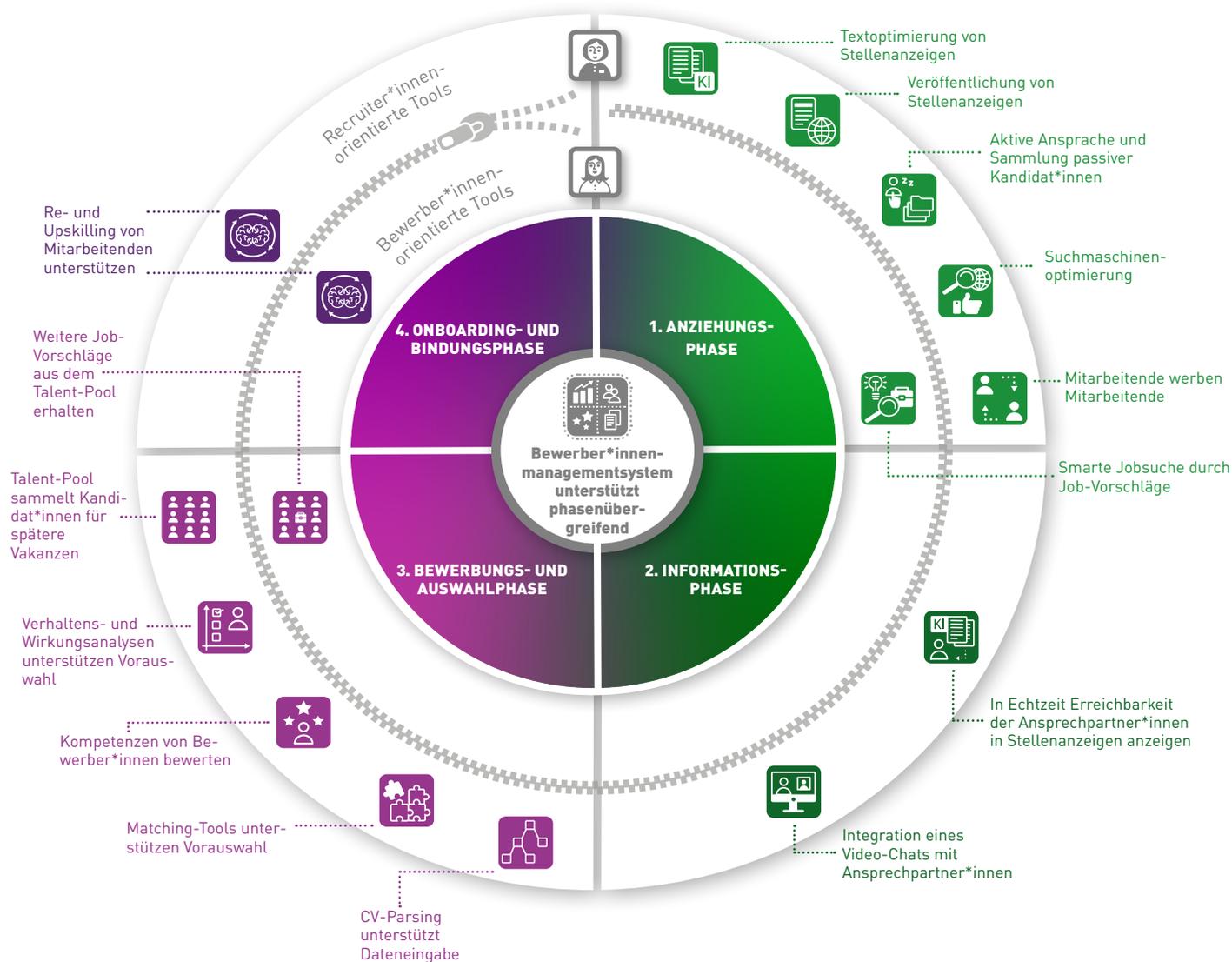


Kernangebote:

Bewerbungsmanagementsystem mit modularer Toolerweiterung (s. Vertiefung) u. a. mit Funktionen wie Textoptimierung von Stellenanzeigen, Veröffentlichung von Stellenanzeigen über Multiposter (GoHiring), smarte Jobsuche durch Job-Vorschläge (Jobbringer), aktive Ansprache und Sammlung passiver Kandidaten (finest jobs), Suchmaschinenoptimierung, Empfehlungsmanagement, CV-Parsing, Matching-Tools, Skill Management, Online-Assessments und Talent-Pool.

Gründung :	2000
Sitz:	Hamburg
Anzahl Mitarbeitende:	180
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2000
Vermarktung/Support:	europaweit
Preismodell:	Abonnement/einmalige Lizenz
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	ca. 2.000 Unternehmen
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	https://www.rex-systems.com/bewerbermanagement.php

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



Bewerber*innen-managementsystem
unterstützt phasenübergreifend

Um an geeignete Talente zu kommen, bietet rexx systems mehr als nur eine Bewerbungsmanagement Software – ein ganzes Netzwerk an Tools unterstützt im Recruiting dabei, passende Kandidaten zu finden und zu verwalten.



Wie kann ich bei der Suche nach den passenden Kandidat*innen, über den Onboarding-Prozess bis hin zur Weiterbildung und Bindung der Mitarbeiter nicht nur durch voneinander losgelöste Tools, sondern durch vernetzte und flexibel einbindbare Workflows unterstützt werden?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + Steigerung der Qualität:**
Eine leistungsfähige Software, die sich nach Bedarf um weitere Funktionen erweitern lässt. Integrierte Reportingfunktionen sorgen zudem für eine fortlaufende Effizienzanalyse.
- + Kostenersparnis:**
Da viele vorher manuellen Tätigkeiten mit dem Tool wegfallen, werden so auch die Recruitingkosten insgesamt reduziert.
- + Zeitersparnis:**
Durch die einfache Vernetzung und das Handling verschiedener Nutzergruppen können Recruitingprozesse unternehmensübergreifend vorangetrieben und so auch schneller zum Abschluss gebracht werden.
- + Bessere Erreichbarkeit des Unternehmens:**
Durch intelligente Funktionen wie die automatisierte Anzeige von Erreichbarkeiten der Ansprechpartner*innen in Stellenausschreibungen sowie die Integration eines Video-Chats wird die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Bewerbendem unterstützt.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Die umfassende und modulare rexx Bewerbungsmanagement Software hilft bei der schnellen und übersichtlichen Steuerung aller Recruitingprozesse.

Die dahinterliegenden Technologien sind weitgehend Prozessautomatisierungstools. Es kommen aber auch KI-basierte Tools auf Basis von Algorithmen, z. B. im Bereich Matching oder SEO-Optimierung zum Einsatz. Durch das Modul „Talentbringer“ können auch Mitarbeitendenempfehlungen berücksichtigt werden. Der „Talentgrabber“ unterstützt als kostenloses Browser Plugin die Suche nach potenziellen neuen Mitarbeitenden in den beruflichen Netzwerken wie XING, LinkedIn, Honeypot u. v. m.. Die Profile können direkt in das Bewerbermanagement importiert werden und der Aufbau eines eigenen Talentpools bzw. effektivem Active Sourcing geht so leicht von statten. Über „finest jobs“ können Stellenanzeigen kostenlos geschaltet werden. Über die mobile Anwendung „Jobbringer App“ werden intelligente Stellenvorschläge sogar direkt aufs Handy gespielt. Es besteht eine direkte Anbindung zur Bundesagentur für Arbeit, sodass die Ausschreibungen auch dort sofort veröffentlicht werden. Mit den Arbeitgebersiegeln „BEST Recruitment“ und „TOP Recruitment“ können sich Arbeitgeber für ihre Bewerbungsprozesse zudem auszeichnen lassen und somit auf Kandidaten gleich einen attraktiven Eindruck hinterlassen. Die Schnittstelle zum Outlook Kalender garantiert eine mühelose Abstimmung von Terminen. Video Interviews und Online-Assessments können einfach aus der Bewerbermanagement Software heraus gesteuert werden. Zur Erweiterung können nach Wunsch externe Systeme wie u. a. Chatbots integriert werden.

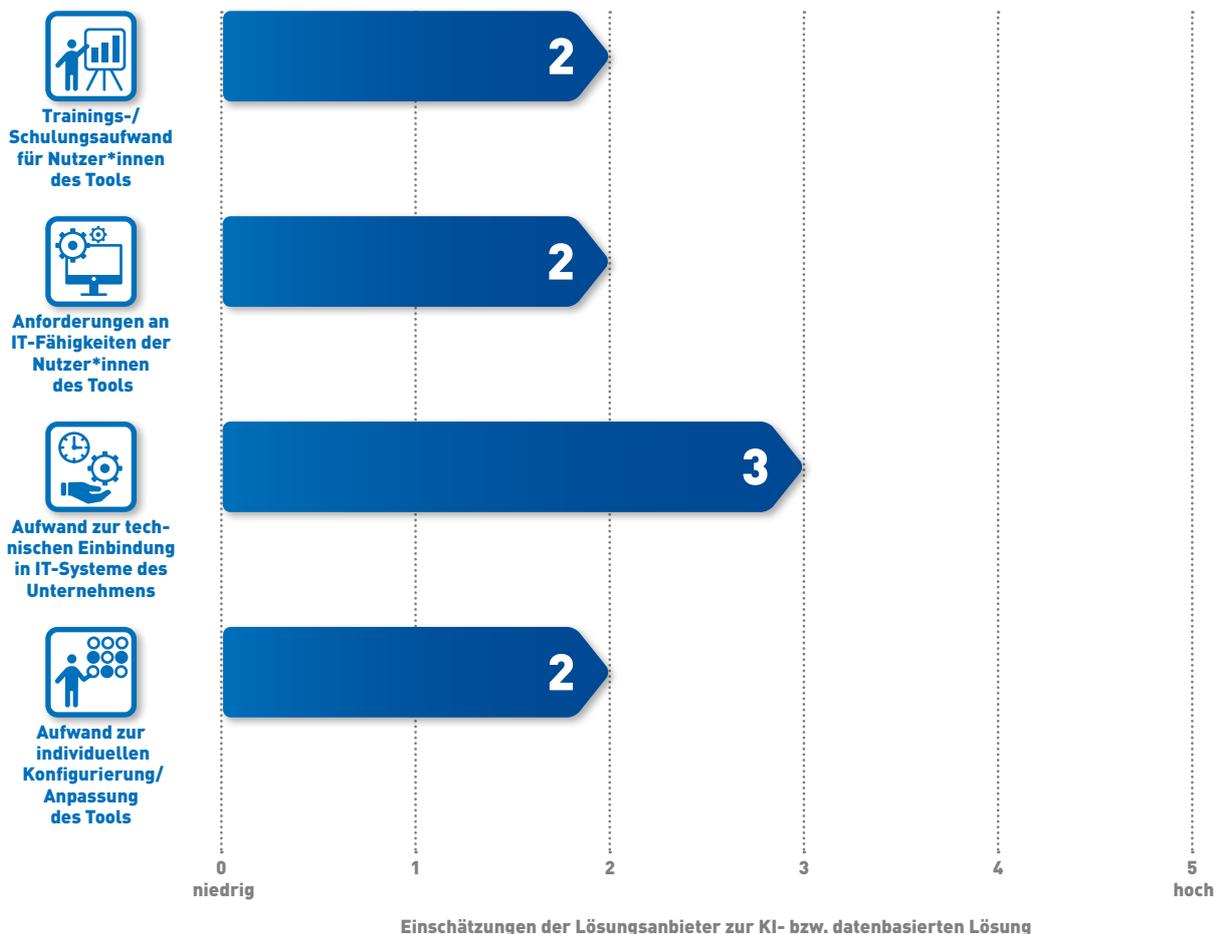
Wie wird die Lösung integriert?

Die umfangreiche Lösung eignet sich vor allem für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden. Bei der Einführung werden gemeinsam alle nötigen Daten erhoben. Erfahrungsgemäß wählen die meisten Kund*innen das Cloud-Angebot, bei dem rexx systems das Hosting und den Betrieb der Lösung übernimmt. Schnittstellen zu bereits bestehenden Systemen (z. B. HR-Systeme) im Unternehmen können bei Bedarf geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Transparenz ist rexx systems sehr wichtig. Tiefergehende Funktionalitäten der Tools und die Datenverarbeitung werden auf Wunsch gerne erläutert. Die Lösung ist entweder direkt vom Unternehmen einsetzbar, oder kann auf Wunsch auch erst vom Betriebsrat geprüft werden. Die Lösung ist DSGVO-konform.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



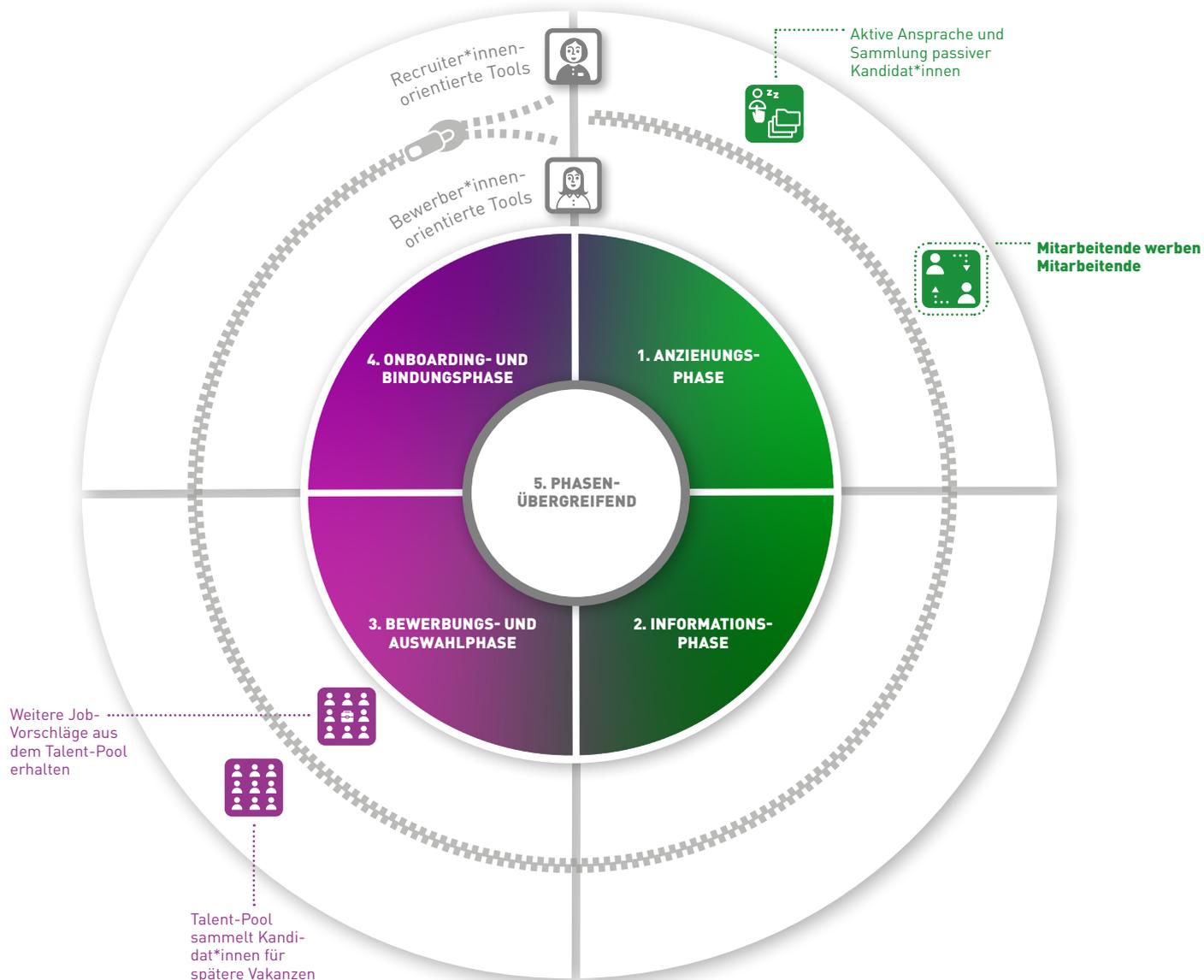
Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

Sprad Software GmbH
Jürgen Ulbrich – Mitgründer
E-Mail: ju@sprad.io
www.sprad.io

sprad

Kernangebote:	Digitales Mitarbeiterempfehlungsprogramm (s. Vertiefung)
Gründung :	2021
Sitz:	Wien
Anzahl Mitarbeitende:	3
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2019
Vermarktung/Support:	deutschsprachiger Raum
Preismodell:	gratis testen/Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	6–20
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	https://sprad.io

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



Mitarbeitende werben Mitarbeitende

Mitarbeitende erhalten für ihr Netzwerk automatisiert Kandidatenvorschläge zu Stellenangeboten, z. B. auf Basis von Fähigkeiten, Erfahrungen oder Offenheit für den Job, was nahtlos in das Bewerbermanagement integriert wird.



Wie können wir die Netzwerke unserer Mitarbeitenden nutzen, um geeignete Kandidat*innen für offene Stellen zu finden?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Steigerung der Qualität von Bewerbungen:**
Die Software kann beim Abgleich eine Vielzahl von Faktoren vergleichen und präsentiert den Mitarbeitenden so bereits passende Kandidat*innen.
- + **Radikale Kosteneinsparung:**
Durch die Netzwerk-Vorschläge kommt es zu mehr abgegebenen Empfehlungen über Mitarbeitenden und dadurch neu eingestellten Mitarbeitenden. Recruitingkosten dafür sind intern deutlich niedriger als externe Quellen.
- + **Signifikante Zeitersparnis:**
Mitarbeitende müssen nicht mehr proaktiv gefragt werden ihr Netzwerk zu durchsuchen, sondern erhalten automatisch Vorschläge bzw. Recruiter*innen sehen auf einen Blick alle passenden Kandidat*innen im Mitarbeitendennetzwerk.
- + **Candidate Experience:**
Den Kandidat*innen können noch vor der Bewerbung Einblicke in die eigene Unternehmenskultur geboten und so Vertrauen zur Arbeitgebermarke geschaffen werden.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Die Künstliche Intelligenz hilft dabei, Stellenausschreibungen zu verstehen und dafür passenden Kandidat*innen in den Netzwerken der Mitarbeitenden zu finden.

Dafür werden öffentliche Profildaten eines potenziellen Kandidaten auf beruflichen Social Media-Plattformen, wie LinkedIn, Xing und GitHub unter anderem auf die berufliche Erfahrung, Ausbildung, Fähigkeiten, Standort oder Offenheit für einen neuen Job überprüft.

Die Mitarbeitenden erhalten Vorschläge für Bewerber*innen aus ihrem Bekanntenkreis und können diese für offene Stellen vorschlagen. Die spielerische Benutzeroberfläche sorgt für eine hohe Nutzungsrate bei den Mitarbeitenden. Wenn es zur Einstellung kommt, werden sie dafür belohnt.

In der Regel ist eine Integration erst ab ca. 50 Mitarbeitenden lohnenswert.

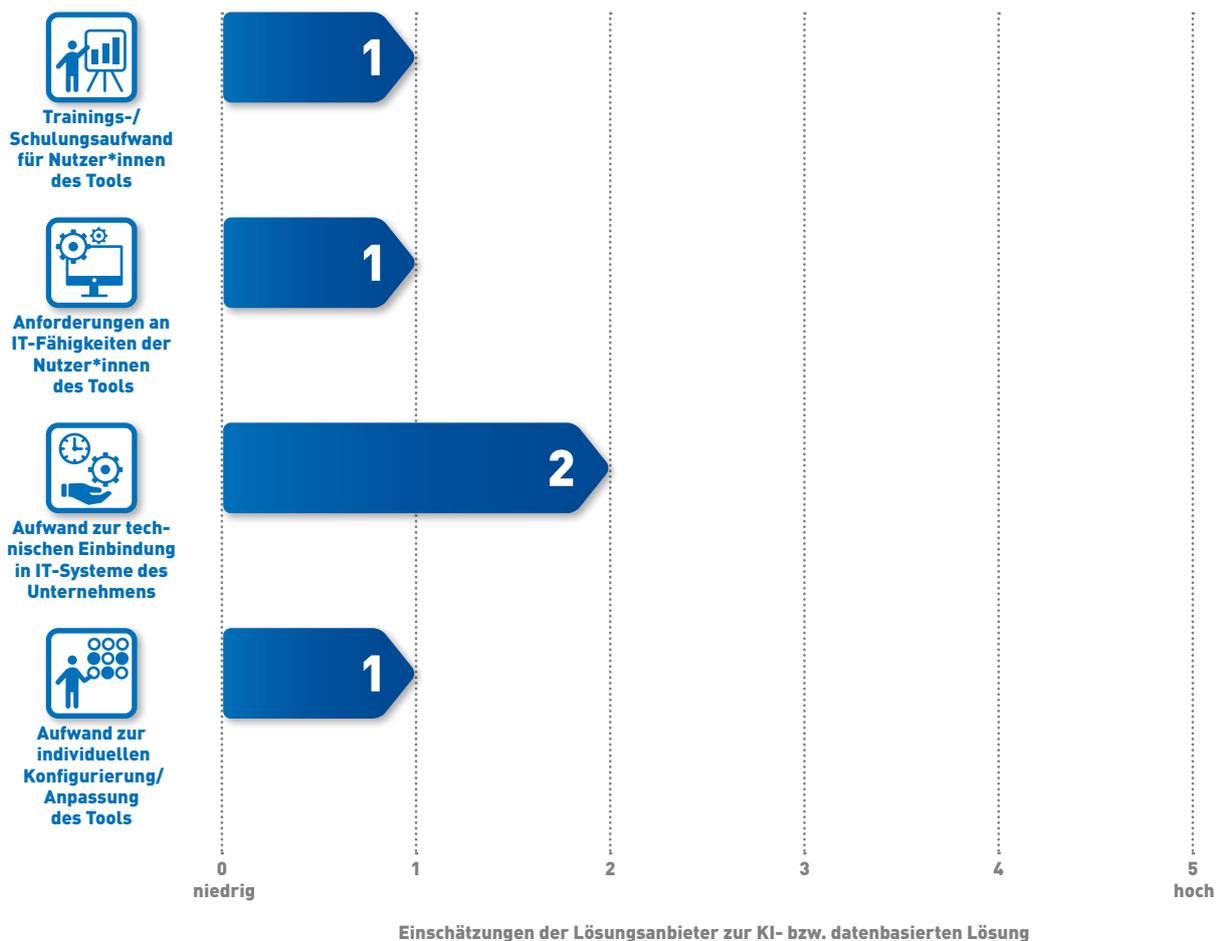
Wie wird die Lösung integriert?

Sprad erhebt in einem Onboarding-Prozess, gemeinsam mit dem Unternehmen, alle notwendigen internen Daten für die KI-basierte Lösung. Es ist lediglich eine Liste der Mitarbeitenden notwendig, wenn man diese einladen möchte. Bei Bedarf können über Sprad einfache technische Schnittstellen zu bestehenden HR-Systemen geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Meist wird der Betriebsrat in den Einführungsprozess des DSGVO-konformen Lösung eingebunden. Sprad ermöglicht den Mitarbeitenden nicht nur genauen Einblick in die Datennutzung, sondern auch die volle Kontrolle über die Freigabe ihres Netzwerkes, z. B. direkter Zugriff für Recruiter*innen.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Eckdaten zum Unternehmen und Angebot

VIER GmbH

Philipp Grochowski – Business Development Manager

E-Mail: Philipp.Grochowski@vier.ai

Tel.: +49 303 187 471 402

www.vier.ai

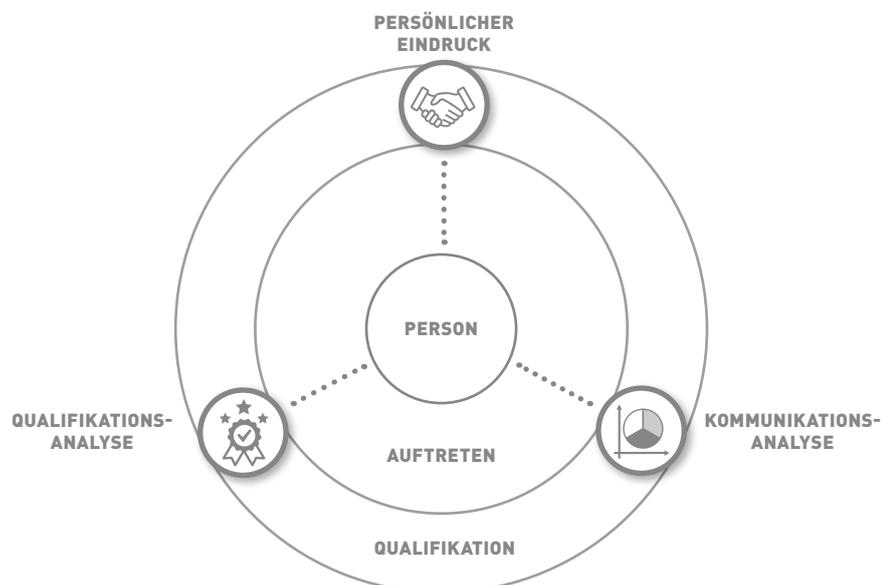
VIER

Kernangebote:

VIER Emotion Analytics by Precire ermöglicht:

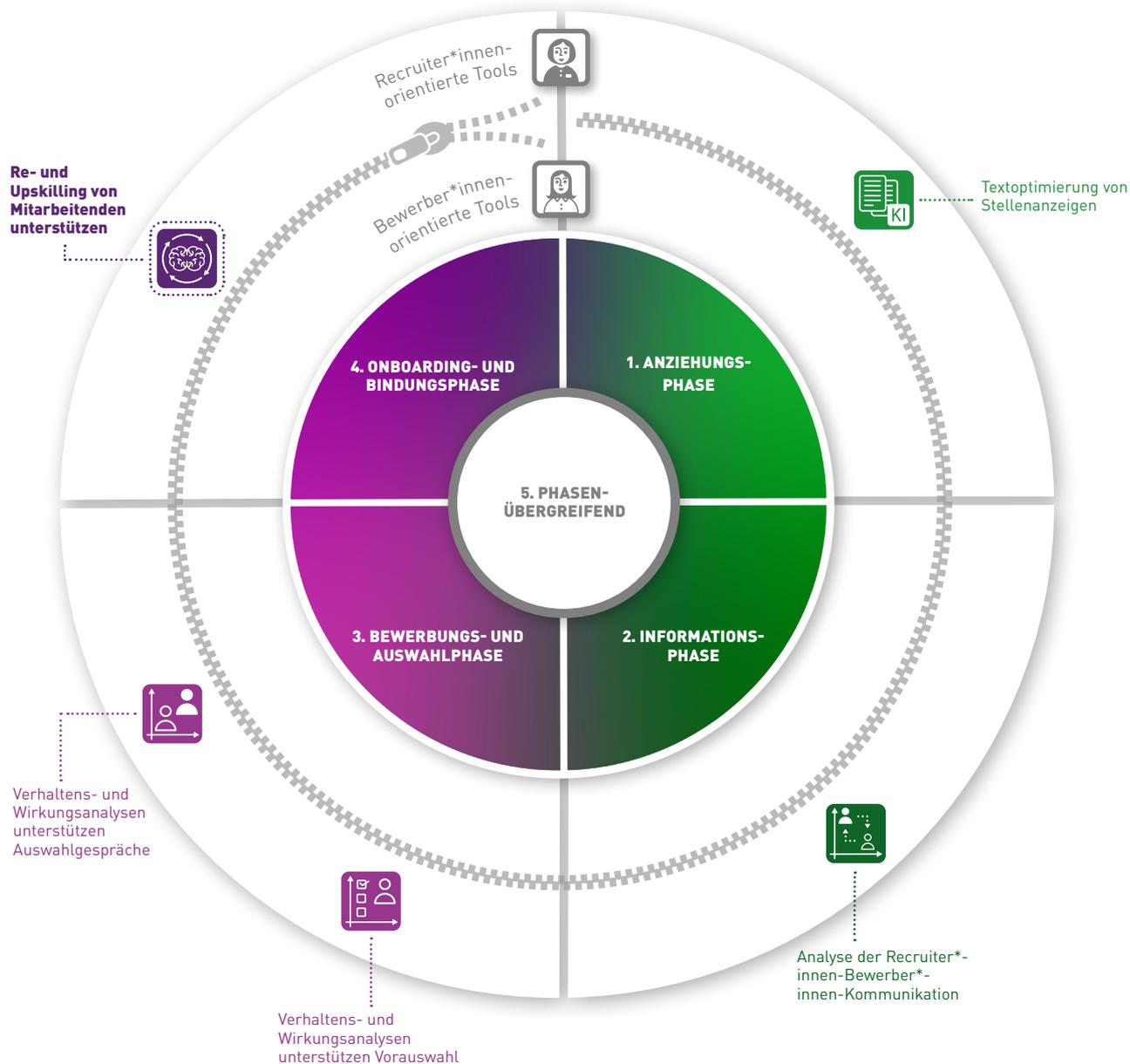
- Optimierung des Sprachstils von Stellenanzeigen
- Analyse der Recruiter*innen-Bewerber*innen-Kommunikation
- Unterstützung der Vorauswahl und Auswahlgespräche mithilfe von Verhaltens- und Wirkungsanalysen
- Re- und Upskilling von Mitarbeitenden (s. Vertiefung)

Gründung :	1994
Sitz:	Hannover
Anzahl Mitarbeitende:	ca. 200
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2014
Vermarktung/Support:	weltweit
Preismodell:	Abonnement/einmalige Lizenz
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	100
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	https://www.vier.ai/produkte/vier-evolve/vier-evolve-analyse/vier-emotion-analytics-by-precire/



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Abbildung von VIER GmbH

KI- und datenbasierte Angebote entlang des Recruiting-Prozesses



Vertiefung KI- und datenbasiertes Kernangebot



Re- und Upskilling von Mitarbeitenden unterstützen

In der Anziehungsphase hilft "VIER Emotion Analytics by Precire" bei der Findung des optimalen Sprachstils von Stellenausschreibungen. Es verbessert die Kommunikation in der Informationsphase durch Analysefunktionen. Im Onboarding können Mitarbeitende mithilfe des Tools lernen, wie sie ihren Sprachstil auf die Unternehmensziele hin weiterentwickeln.



Wie kann ich anhand der Kommunikation von Bewerber*innen Rückschlüsse auf die Eignung ziehen? Und wie kann ich selbst Sprache zielgerichtet für das Recruiting einsetzen?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- + **Steigerung der Qualität:**
Das Tool ermöglicht eine zusätzliche Perspektive auf die Bewerber*innen und verbessert so die Performance der Bewerber*innenauswahl.
- + **Kostensparnis:**
Prozesse werden optimiert und die Fluktuation wird gesenkt. Dadurch wird auch die Passung der Kandidat*innen erhöht.
- + **Zeitersparnis:**
Der Prozess wird über das Tool verschlankt und automatisiert.
- + **Faire Behandlung von Bewerber*innen:**
Der KI-basierte Ansatz ist annähernd objektiv und ermöglicht Recruiter*innen so eine wertfreie Perspektive.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

VIER Emotion Analytics by Precire ist ein multimethodaler Ansatz, der auf Psychologie basiert und mit Natural Language Processing (NLP), Psychological Language Processing (PLP) und Machine Learning Technologie kombiniert wird. Kommunikation, die in Textform vorliegt, wird von der Software analysiert und individuelle Muster identifiziert, um linguistische, psychologische und kommunikationsbezogene Merkmale abzuleiten.

Die Software kann daraus präzise Aussagen über die kommunikative Wirkung von Sprache, über verschiedene Arten von Emotionen und über die sprachliche Kompetenz einer Person treffen. In aggregierter Form können diese Ergebnisse von Recruiter*innen genutzt werden, um die Motive und Einstellungen von Personengruppen zu verstehen und die Eignung von Bewerber*innen für bestimmte Stellen besser einzuschätzen. Zahlreiche interne und externe Validierungsstudien und ein wissenschaftlicher Beirat sichern die Qualität der Referenzdaten und der Entwicklung der Technologie.

Einsatzmöglichkeiten des Tools ergeben sich u. a. in der Optimierung des Sprachstils von Stellenausschreibungen, um „den richtigen Sprachstil zu treffen“ und so bestimmte Zielgruppen besonders effektiv anzusprechen. Auch die Recruiter*innen-Bewerber*innen-Kommunikation in der Informationsphase auf Textbasis kann analysiert werden und zusätzliche Perspektiven auf Bewerber*innen ermöglichen, sowie den Kommunikationsstil von Recruiter*innen reflektieren. Besonders im Onboarding von Mitarbeitenden wird das Tool bereits schon häufig eingesetzt, um das Kommunikationsverhalten von Mitarbeitenden auf bestimmte Unternehmensziele hin wirkungsvoll weiterzuentwickeln.

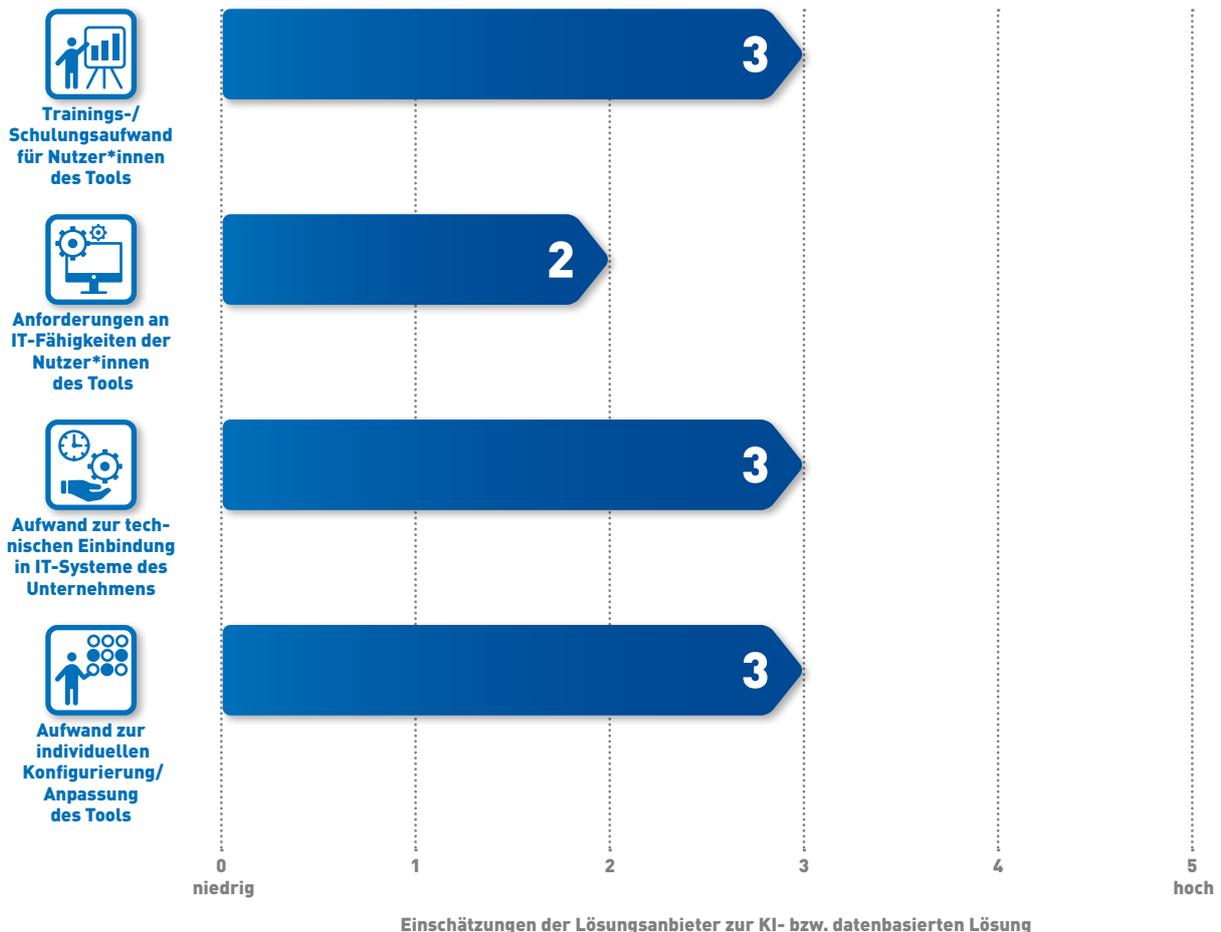
Wie wird die Lösung integriert?

Es erfolgt immer eine auf die individuelle Fragestellung des Unternehmens ausgerichtete Implementierung. Dabei werden gemeinsam die notwendigen Daten erhoben. Schnittstellen zu bereits bestehenden Systemen (z. B. HR-Systemen) können geschaffen werden. Alternativ dazu und ergänzend können bestehende Standardlösungen direkt eingesetzt werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Die Basis jeder erfolgreichen Integration ist eine tiefgehende Erläuterung der Funktionalitäten des Tools und der Datenverarbeitung. Das DSGVO-konforme Tool ist in verschiedenen Formen direkt im Unternehmen einsetzbar. In der Regel wird der Betriebsrat informiert und mit einbezogen. Ein vollständiger und transparenter Einbezug aller Beteiligten wird empfohlen und gewährleistet Akzeptanz und Erfolg der Nutzung.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



5 Orientierung zu den daten- und KI-basierten Recruitingtool-Angeboten aus den Steckbriefen

5.1 Welche Ansatzpunkte für daten- und KI-basierte Techniken gibt es entlang des Recruitingprozesses?

In allen Recruitingphasen ergeben sich Ansatzpunkte für den Einsatz von daten- und KI-basierten Tools, die ein effektiveres Recruiting ermöglichen.

In Abbildung 3 werden die zentralen Stellschrauben in Form eines Recruiting-Trichters dargestellt. Detailinformationen finden sich in ► [Anhang D](#).

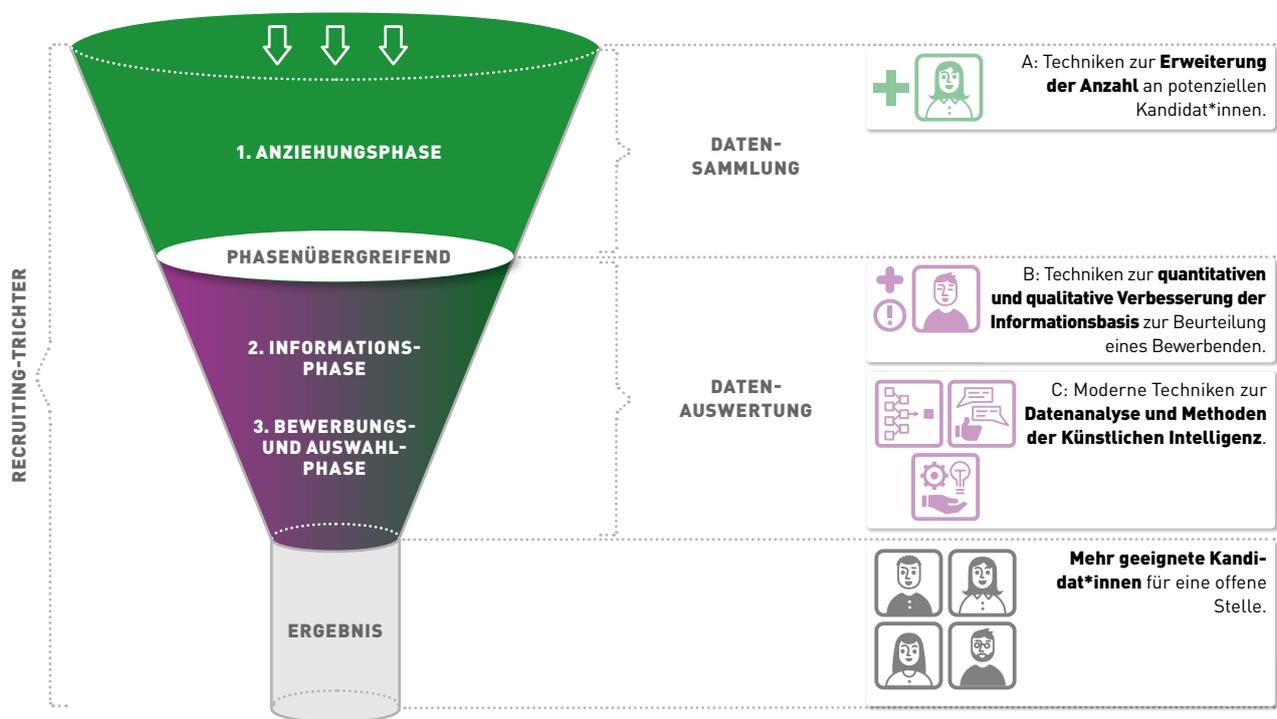


Abbildung 3: Recruiting-Trichter – die zentralen Entlastungsfunktionen durch den Einsatz von Technik (eigene Darstellung)

5.2 Welche Übersicht an angebotenen daten- und KI-basierten Recruitingtools ergibt sich?

Die Steckbriefe zeigen eine große Vielfalt an daten- und KI-basierten Tools, die in den verschiedenen Recruitingphasen Entlastung geben und die Effizienz steigern können.

Um nun eine weitere Orientierung zu den in den Steckbriefen angegebenen daten- und KI-basierten Tools zu geben, werden in diesem Schaubild alle angebotenen Tools in einer Übersicht dargestellt (► [Abbildung 4](#)).

5.3 Welche Übersicht zur Unterstützung von daten- und KI-basierten Angeboten zeigt sich in einzelnen Recruitingphasen und -aufgaben?

Da die Toolfunktionen nicht immer selbsterklärend sind, wurden die Tools in einer weiteren Darstellung auf die Recruitingphasen und -aufgaben gemappt die typischer

Weise bei Recruitingverantwortlichen und Bewerbenden anfallen und eine Beschreibung der jeweiligen Unterstützungsleistung der Tools ergänzt (► [S. 86–93](#)). ↑

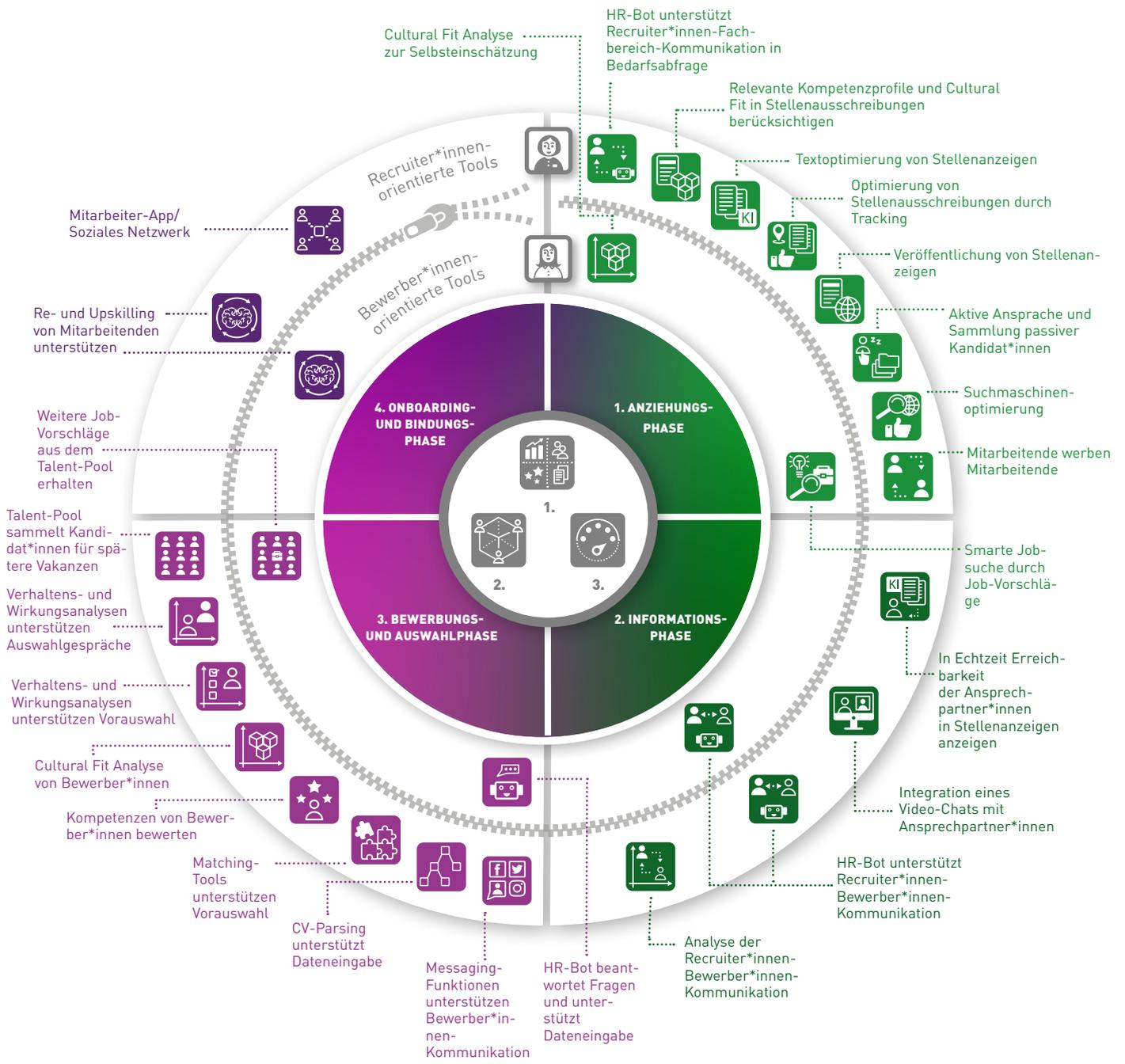


Abbildung 4: Überblick von Unterstützungsmöglichkeiten für Recruiter*innen und Bewerber*innen durch daten- und KI-basierte Tools entlang des Recruitingprozesses (eigene Darstellung)

1. Bewerber*innenmanagementsystem (BMS) unterstützt phasenübergreifend,
2. Mobilitätsplattform,
3. Recruiting Dashboard.



In der Anziehungsphase



Typische Aufgaben von Recruiter*innen

Aus Personalbedarf und den Wertevorstellungen des Unternehmens ein entsprechendes Stellenangebot formulieren.

Stellenangebot optimieren (z. B. objektiv formulieren).

Budget gezielt in geeignete Kommunikationsmaßnahmen und Kanäle einsetzen und eine möglichst hohe Reichweite bei potenziellen Kandidat*innen generieren: u. a. über Karriereseite, Social Media, Business-Netzwerke, Stellenbörsen, Suchmaschinen oder Empfehlungsmarketing.

Unterstützungsmöglichkeiten durch KI- und datenbasierte Tools

HR-Bot unterstützt Recruiter*innen-Fachbereich-Kommunikation in Bedarfsabfrage

Meist regelbasiert kann ein HR-Bot Anforderungen im Fachbereich abfragen und die Daten strukturiert an die Recruiter*innen weitergeben.

Relevante Kompetenzprofile und Cultural Fit in Stellenausschreibungen berücksichtigen

Zukünftig relevante Kompetenzprofile für bestimmte Stellenprofile KI-basiert auswerten sowie kulturelle Besonderheiten des Unternehmens ermitteln und in neue Stellenangebote einfließen lassen.

Textoptimierung von Stellenanzeigen

Sichtbarkeit und Qualität von Texten für Stellenanzeigen KI-basiert optimieren, u. a. bei der Formulierung gendergerechter Sprache, Landessprache, Einstiegsniveau, Funktion, Branche.

Optimierung von Stellenausschreibungen durch Tracking

Datenbasierte Ermittlung u. a. der erfolgreichsten Portale für Stellenanzeigen und Abbruchquoten von Bewerber*innen. Dadurch können künftig gezielt die am besten geeigneten Kanäle eingesetzt und die Konversionsrate von Bewerbungen signifikant gesteigert werden.

Veröffentlichung von Stellenanzeigen

Vollautomatisch und regelbasiert Recruitingkampagnen erstellen und umsetzen, über sog. „Programmatic Job Advertising“, u. a. optimale Auswahl von Kanal und Zeitpunkt, sowie Klassifizierung von Suchkategorien wie Ort, Einstiegslevel, Tätigkeit, Funktionsbereich und Branche für Stellenanzeige.

Aktive Ansprache und Sammlung passiver Kandidat*innen

Automatisiert Kandidat*innen mit geeignetem Profil auf Recruiting relevanten Netzwerken identifizieren, über sog. „Active Sourcing“. So können auch passive aber wechselwillige Kandidat*innen erreicht werden, die sich nicht aktiv bewerben. Neue Kandidat*innen können auch in einem Talent-Pool gesammelt werden.

Suchmaschinenoptimierung

Anhand von Daten der eigenen Website und Websites von Wettbewerber*innen KI-basiert lernen, welche Aspekte zum Ranking-Erfolg bei Suchmaschinen beitragen und welche Maßnahmen sich daraus ergeben.

Typische Aufgaben von Bewerber*innen



Suche nach einem geeigneten Job angehen.

Zum Beispiel Cultural Fit zu einem Unternehmen prüfen.

Bewerber*innen-Profile anlegen, um passiv Job-Anfragen zu erhalten.

Cultural Fit Analyse zur Selbsteinschätzung

Anwendung auf Karrierewebsites: Jobinteressenten können ein Selbsteinschätzungs-Tool nutzen und herausfinden, wie gut sie zu einem Unternehmen passen.

Smarte Jobsuche durch Job-Vorschläge

KI-basiert werden auf Basis eines angelegten Profils passende Job-Vorschläge unterbreitet; ggf. Anfrage zur Aufnahme in einem Talent-Pool prüfen.



Typische Aufgaben von Recruiter*innen

Unterstützungsmöglichkeiten durch KI- und datenbasierte Tools

Mitarbeitende werben Mitarbeitende

Mitarbeitende erhalten für ihr Netzwerk automatisiert Kandidat*innenvorschläge zu Stellenangeboten, z. B. auf Basis von Fähigkeiten, Erfahrungen oder Offenheit für den Job, und können so als Talentscouts Empfehlungen an Recruiter*innen aussprechen und Prämien erhalten.



In der Informationsphase



Typische Aufgaben von Recruiter*innen

Unterstützungsmöglichkeiten durch KI- und datenbasierte Tools

Kommunikation mit den Bewerber*innen.

In Echtzeit Erreichbarkeit der Ansprechpartner*innen in Stellenanzeigen anzeigen

Über eine Schnittstelle wird automatisiert für eine Stellenausschreibung eingeschickt, ob die oder der Ansprechpartner*in gerade verfügbar ist, in einem Termin oder abwesend. Diese Daten werden Bewerber*innen in Echtzeit dargestellt und sorgen so für mehr Transparenz.

Weiterführende Informationen zum Unternehmen und zu offenen Stellen verfügbar machen.

Integration eines Video-Chats mit Ansprechpartner*innen

Über eine Schnittstelle können die Bewerber*innen direkt per (Video-)Chat Kontakt mit der bzw. dem Ansprechpartner*in aufnehmen und individuelle Fragen zur Stelle diskutieren. Auch weitere Features wie eine automatisierte Übersetzung vom Fremdsprachen sind möglich.

Serviceorientierung und Erreichbarkeit prüfen.

HR-Bot unterstützt Recruiter*innen-Bewerber*innen-Kommunikation

Meist regelbasiert klärt ein HR-Bot häufig gestellte Fragen von Bewerber*innen und liefert Antworten auf Basis verfügbarer Unternehmensdaten. So können Aufwände bei einem gesteigerten Servicelevel reduziert werden (24/7-Angebot).

Analyse der Recruiter*innen-Bewerber*innen-Kommunikation

Die Kommunikation zwischen Recruiter*in und Bewerber*in kann KI-basiert analysiert werden. So können zusätzliche Perspektiven auf Bewerber*innen gewonnen und der Kommunikationsstil von Recruiter*innen reflektiert werden.

Typische Aufgaben von
Bewerber*innen



Typische Aufgaben von
Bewerber*innen



HR-Bot unterstützt Recruiter*innen-Bewerber*innen-Kommunikation

Meist regelbasiert klärt ein HR-Bot häufig gestellte Fragen von Bewerber*innen und liefert Antworten auf Basis verfügbarer Unternehmensdaten. Bewerber*innen sparen Zeit und Aufwand, da sie auf ihre Fragen jederzeit schnelle Antworten erhalten.

Offene Fragen zu einer Stellenausschreibung oder zu einem Unternehmen klären.



In der Bewerbungs- und Auswahlphase



Typische Aufgaben von Recruiter*innen

Schnelle Kommunikation mit Bewerber*innen gewährleisten.

Einfache Datenübermittlung von Bewerber*innen sicherstellen.

Bewerbungsunterlagen sichten und über Passgenauigkeit, Eignung und Fit zum Unternehmen Vorauswahl von Bewerber*innen treffen.

Begleitung von Auswahlgesprächen, Prüfung der Kandidat*innen, Koordination von Entscheidungs- und Einstellungsprozess.

Talente für zukünftige Vakanzen sammeln.

Unterstützungsmöglichkeiten durch KI- und datenbasierte Tools

Messaging-Funktionen unterstützen Bewerber*innen-Kommunikation

Programmierte Nachrichten einrichten, um benutzerdefiniert Nachrichten zu ausgewählten Zeitpunkten mit eigenen Inhalten und Branding zu schicken.

CV-Parsing unterstützt Dateneingabe

Die Lebenslauf-Stationen von Bewerber*innen werden automatisch aus einem Anhang ausgelesen und in die Onlinebewerbung eingefüllt. Recruiter*innen erhalten so gut strukturierte, qualitativ hochwertige Daten.

Matching-Tools unterstützen Vorauswahl

Automatisierter Abgleich von Stellenanforderungen mit den Qualifikationen von Bewerber*innen nach vorgegebenen Kriterien: Passgenauigkeit von Kandidat*innen erhöhen und Bewerber*innen identifizieren, die für die Stelle geeignet sein können, auch wenn sie manche Kriterien nicht vollständig erfüllen.

Kompetenzen von Bewerber*innen bewerten

KI-basiert die Eignung und Passung von Bewerber*innen bezüglich der angeforderten Kompetenzen ermitteln.

Cultural Fit Analyse von Bewerber*innen

KI-gestützte Bewertung der Übereinstimmung von Wertevorstellungen von Bewerber*innen mit der Kultur eines Unternehmens.

Verhaltens- und Wirkungsanalysen unterstützen Vorauswahl

KI-basiert ein Persönlichkeitsprofil von Bewerber*innen erstellen, über sog. „Profiling“. Über Text-/Sprachanalysen wird die individuelle Eignung von Bewerber*innen analysiert/diagnostiziert, z. B. werden aus dem Anschreiben Persönlichkeitsmerkmale wie Denkstil, Motivationen oder Emotionen des Verfassers abgeleitet.

Verhaltens- und Wirkungsanalysen unterstützen Auswahlgespräche

KI-basiert ein Persönlichkeitsprofil von Bewerber*innen erstellen. Über Audio- sowie Mimik- und Gestikanalyse von Bewerber*innen in Auswahlgesprächen wird die individuelle Eignung von Bewerber*innen analysiert/diagnostiziert.

Talent-Pool sammelt Kandidat*innen für spätere Vakanzen

Gute Kandidat*innen, denen für eine konkrete Stelle abgesagt werden musste, werden in einem Talent-Pool aufgenommen und erhalten KI-basiert neue Job-Vorschläge.

Typische Aufgaben von Bewerber*innen



HR-Bot beantwortet Fragen und unterstützt Dateneingabe

Er gibt Antworten auf Fragen zum Bewerbungsverfahren. Für die einfache Dateneingabe in ein Online-Formular stellt er in natürlicher Sprache Fragen, die Bewerber*innen beantworten. Die KI strukturiert die Daten dann im Fragebogen automatisch.

Dateneingabe und Übermittlung der Bewerbungsunterlagen.

Auswahl- und Einstellungsprozess durchlaufen.

Weitere Job-Vorschläge aus dem Talent-Pool erhalten

Passend zur Eignung von Bewerber*innen werden (über das sog. Job-Matching) aus einem Talent-Pool neue Vakanzen vorgeschlagen. Auch solche, nach denen Bewerber*innen vielleicht nicht aktiv gesucht hätten.

ggf. Prüfung weiterer Job-Vorschläge.



In der Onboarding- und Bindungsphase



Typische Aufgaben von Recruiter*innen

Weiterführende Informationen zum Unternehmen und zu offenen Stellen verfügbar machen. Kompetenzen und Sprachstil von Mitarbeitenden weiterentwickeln. Serviceorientierung und Erreichbarkeit prüfen.

Unterstützungsmöglichkeiten durch KI- und datenbasierte Tools

Re- und Upskilling von Mitarbeitenden unterstützen

KI-basiert Kompetenzen von Mitarbeitenden mit zukünftig relevanten Kompetenzprofilen und Berufsbildern abgleichen. Darauf basierend kann Personal individuell weiterentwickelt werden. Weiterentwicklung des Sprachstils von Mitarbeitenden auf Unternehmensziele.

Mitarbeiter-App/soziales Netzwerk

Standortübergreifende Kommunikation, Steigerung des Workflows und Bindung von Mitarbeitenden, indem u. a. Mitarbeitende über Gruppen verbunden werden und unternehmensinterne News geteilt werden.



Phasenübergreifende Unterstützung



Typische Aufgaben von Recruiter*innen

Alle relevanten Daten zu Bewerber*innen im Recruitingprozess in einem Bewerber*innenmanagementsystem (BMS) einpflegen und auswerten (lassen).

Das Fachwissen von Kandidat*innen ermitteln, teilen, offene Stellen besetzen, Menschen zusammenbringen und bessere Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende schaffen.

Unterstützungsmöglichkeiten durch KI- und datenbasierte Tools

Bewerber*innenmanagementsystem unterstützt phasenübergreifend

Intelligentes zentrales Verwaltungssystem für das Bewerber*innenmanagement, das Recruiter*innen eine Übersicht und Kontrolle über alle relevanten Recruitingaktivitäten gibt und ermöglicht Aufgaben und Prozesse zu automatisieren und zu optimieren. Alle phasenspezifischen Tools können Bestandteil dieses Systems sein.

Mobilitätsplattform

Alle Akteur*innen werden auf einer zentralen digitalen Plattform gebündelt. KI-basiert wird das Angebot und die Nachfrage abhängig von Kompetenzen und Passung vom Recruiting bis hin zur Personalentwicklung automatisch gematcht.

Recruiting-Dashboard

Alle individuell relevanten Recruiting-Daten, -Kosten, -Reichweiten und -Ergebnisse auf einen Blick erfassen und bei Bedarf automatisieren.

Re- und Upskilling von Mitarbeitenden unterstützen

KI-basiert Kompetenzen von Mitarbeitenden mit zukünftig relevanten Kompetenzprofilen und Berufsbildern abgleichen. Darauf basierend kann Personal individuell weiterentwickelt werden. Weiterentwicklung des Sprachstils von Mitarbeitenden auf Unternehmensziele.

Typische Aufgaben von Bewerber*innen



Offene Fragen zu einer Stellenausschreibung oder zu einem Unternehmen klären.

Weiterentwicklung von Fähigkeiten.

Mobilitätsplattform

Alle Akteur*innen werden auf einer zentralen digitalen Plattform gebündelt. KI-basiert wird das Angebot und die Nachfrage abhängig von Kompetenzen und Passung vom Recruiting bis hin zur Personalentwicklung automatisch gematcht.

Typische Aufgaben von Bewerber*innen



Persönliche Daten für das Recruiting zur Verfügung stellen und so bequem und schnell auch passiv über Jobs und Angebote informiert werden.

5.4 Welche tool- und funktionspezifischen Hinweise ergeben sich in Bezug auf die Bedarfe der Rekrutierenden in der Sozialwirtschaft?



Das Bewerber*innenmanagementsysteme (BMS) ist ein Dreh- und Angelpunkt für viele spannende integrierte Tools und kann als Datenplattform eingesetzt werden.

Für viele Unternehmen gehört ein BMS bereits zur Grundausrüstung für ein erfolgreiches Recruiting, das über alle Recruitingphasen hinweg unterstützen kann. In den Steckbriefen zeigte sich, dass viele Anbietende bereits ein solches System gespickt mit vielen integrierten daten- und KI-basierten Anwendungen anbieten, das bei der Fachkräftegewinnung unterstützt und Antworten auf viele der gestellten Fragestellungen bietet (► [Abschnitt 3.2](#)).

Vorteilhaft für Rekrutierende ist dabei, dass ihnen in einem einzigen System bereits viele nützliche Funktionen bereitstehen. Weiterhin können Daten, die in den einzelnen Anwendungen gesammelt werden in einen Datenpool fließen und so zu Querauswertungen und zur Vorbereitung weiterer zielgerichteter daten- und KI-basierter Anwendungen herangezogen werden. Zum Beispiel kann CV-Parsing durch das strukturierte Auslesen und semantische Interpretieren der Daten aus Lebensläufen der Bewerbenden die Datengrundlage für einige weitere Technologien bereitgestellt werden. Sowohl Matching-Lösungen als auch Datenanalysen profitieren von hochqualitativen Parsing-Systemen. Zu guter Letzt sind dies auch gute Datengrundlagen für Recruitinglösungen die auf Künstlicher Intelligenz basieren (8).



Chatbots unterstützen nicht nur in der (internationalen) Kommunikation, sondern beschleunigen auch den Prozess.

Der Einsatz von Chatbots kann sich positiv auf die Candidate Experience, die Arbeitgebermarke, als auch auf die Prozessgeschwindigkeit auswirken: Ein Chatbot ist stets einsatzbereit, beantwortet zu jeder Zeit Fragen von Bewerbenden und kann relevante Inhalte und Jobs vorschlagen. Durch diese ständige Verfügbarkeit trägt er dazu bei, die Recruiting Erfahrung für Interessierte besonders angenehm zu gestalten. Chatbots werden als virtuelle Mitarbeitende

oder Assistenten der anwendenden Einrichtung wahrgenommen. Sie verleihen ihr so einen modernen, fortschrittlichen Auftritt und demonstrieren Wachheit und ein Interesse und Offenheit gegenüber Veränderungen. Chatbots beschleunigen zudem den Recruitingprozess merklich, indem sie – ganz wie ein persönlicher Assistent des Recruitingmitarbeitenden – wiederkehrende Aufgaben für ihn übernehmen, Termine vereinbaren und so insgesamt bei der Arbeit entlasten. Beispielsweise können binnen der ersten drei Wochen im Einsatz bereits bis zu 75 Prozent aller häufig gestellten Fragen automatisiert beantwortet werden [8]. Ein Chatbot läuft dabei nicht auf Kosten von persönlicher Kommunikation mit Bewerbenden, die gerade in der Sozialwirtschaft ein wichtiger Bestandteil des Recruitingprozesses ist. Sie ergänzen vielmehr und erweitern die Serviceleistungen. Ein Chatbot kann auch an alle gängigen BMS angebunden werden und entstehende Daten für weitere Anwendungen bereitstellen.

Von allen KI-Softwarelösungen in HR sind Chatbots am weitesten verbreitet (5). Dennoch befinden sie sich noch in einer frühen Entwicklungsstufe und beginnen gerade erst, ihr hohes Potenzial im Recruiting zu entfalten und sich technologisch weiterzuentwickeln [8]. Gerade für den bestehenden Bedarf auch über die Landesgrenzen hinweg zu rekrutieren sind Sprachschnittstellen eine spannende Weiterentwicklung und der nächste logische Schritt.

Auch auf dem Blog "Recruiting2Go" wurde von der Nützlichkeit von Chatbots in Verbindung mit Schnellbewerbungen in der Sozialwirtschaft geschrieben: „Es kam tatsächlich zu 10 Einstellungen! Drei Operationstechnische Assistenten und sieben Pflegefachkräfte haben wir auf diesem Weg bisher eingestellt. Acht weitere Vorstellungsgespräche stehen noch aus und wir hoffen natürlich auf weitere Erfolge. Ein Fazit können wir aber jetzt schon ableiten: Auch gute Bewerber wissen die Niedrigschwelligkeit der Bewerbung via Chatbot bzw. Schnellbewerbung zu schätzen!“ [25].



Mitarbeiterempfehlungsprogramme können als Wunderwaffe im Kampf um Talente dienen.

Eine Lösung, die sehr gut veranschaulicht, welche weitreichenden und innovativen Potenziale daten- und KI-basierte Tools für das Recruiting bereithalten können, sind Mitarbeitendenempfehlungen. Darunter versteht man eine Funktion, die Empfehlungen von potenziellen neuen Mitarbeitenden durch bestehende Mitarbeitende motiviert. In der Regel werden hierzu Anreize durch Prämien oder Gamification-Elemente gesetzt. Da diese Lösungen so erfolgreich sind – bei einer Umfrage 2018 gaben 78 Prozent der Unternehmen an, dass sie Mitarbeiterempfehlungen als wertvollsten Kanal einstufen (8) – ist es naheliegend, dass Unternehmen überlegen, wie sie diese Lösung von einer rein mündlichen Empfehlung durch digitale und datenbasierte Mittel optimieren können.

Es gibt bereits Anbietende, die eine digitale Plattform bereitstellen, die Prozesse für Empfehlende und Empfohlene vereinfacht, das Anreizsystem um weitere Varianten erweitert und vor allem die Transparenz erhöht. Daten können dort zentral gesammelt werden und es lassen sich dadurch verschiedene Auswertungen anstellen, wie zum Beispiel für Empfehlende die Anzahl der Bewerbenden, die sie oder er empfohlen hat. Sofern die Plattform auch an das BMS angeschlossen ist, können Daten aus beiden Systemen nahtlos miteinander verknüpft werden und so zum Beispiel der Status von Empfohlenen im Recruitingprozess auf einem Dashboard im BMS für Recruitingmitarbeitende automatisiert sichtbar gemacht werden. Letztendlich kann der Erfolg des Mitarbeitendenempfehlungsprogramms selbst auch durch Kennzahlen messbar gemacht werden, die die Maschine automatisiert auf Basis der gesammelten und verknüpften Daten berechnet.

Aber damit sind noch nicht alle digitalen Möglichkeiten erschöpft. Methoden der Künstlichen Intelligenz eröffnen darüber hinaus noch weitere Potenziale, um komplexere datenbasierte Aufgaben zu bewältigen: Es gibt bereits erste Anbietende, die Mitarbeitendenempfehlungsprogramme mit KI-basierten Methoden anreichern. Maschinen werden dabei speziell darauf trainiert, öffentliche Profildaten eines potenziellen neuen Mitarbeitenden aus beruflichen Social-Media-Netzwerken eines Mitarbeitenden unter anderem auf die Merkmale

berufliche Erfahrung, Fähigkeiten oder Standort zu durchsuchen und daraus ein Ranking zu erstellen, welche Kontakte die beste Passung auf eine Stellenausschreibung haben. Die Mitarbeitenden erhalten diese Vorschläge, können sie selbst nochmals prüfen und letztlich dem Arbeitgebenden empfehlen. Wird datenbasiert in das KI-System zurückgespielt, welche Empfehlungen tatsächlich zur Einstellung führten, kann dieses selbstständig daraus lernen und seinen Algorithmus für künftige Empfehlungen sogar weiter optimieren.



Mehr potenzielle Bewerbende durch Active Sourcing erreichen – zunehmend werden dabei auch soziale Netzwerke wichtig.

Aufgrund des akuten Fachkräftemangels in vielen Berufen der Sozialwirtschaft ist ein wichtiger Aspekt der Personalgewinnung die Grundgesamtheit der Bewerbenden zu erweitern. Mögliche angebotene daten- und KI-basierte Tools, die hierbei unterstützen und in den Steckbriefen genannt wurden, sind u. a. die Optimierung von Stellenausschreibungen durch geeignetes Wording, die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf mehreren geeigneten Kanälen, die Suchmaschinenoptimierung um die Sichtbarkeit der Ausschreibung zu erhöhen, die Erreichung passiver wechselwilliger Interessierten, die Empfehlung von Mitarbeitenden oder die Nutzung eines Talentpools.

Bedingt durch den digitalen und technologischen Fortschritt vollzieht sich eine Öffnung des Markts – Bewerbende bewegen sich frei von Rolle zu Rolle innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie über organisatorische und geografische Grenzen hinweg. Hierbei wird die steigende Signifikanz sozialer Netzwerke wie LinkedIn, Xing, Facebook oder kununu zur Gewinnung von Kandidaten deutlich [8]. Denn deren Komplexität nimmt weiter zu und sie müssen in Prozesse und IT-Infrastruktur eingebunden werden [10]. Um sich für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu wappnen und Fachkräfte und Auszubildende zu gewinnen sollten Social-Media-Präsenzen als wichtiger Teil der Digitalisierung vorangetrieben werden [26]. Während ältere Zielgruppen nicht so viele digitalen Spuren hinterlassen, die vom Unternehmen aufgenommen werden können, sind junge Zielgruppen hingegen digital sehr aktiv und werden zukünftig für das Recruiting immer wichtiger. ↑

6 Hinweise zu Kriterien und zur Entscheidungsfindung bei daten- und KI-basierten Recruitingtools

6.1 Muss es wirklich ein KI-basiertes Recruitingtool sein?

Das Zurechtfinden im Tool-Dschungel wird durch das Fehlen einheitlicher Begrifflichkeiten und vergleichbarer Informationen erschwert. Auch bei der Erstellung der Studie war es nicht leicht, vergleichbare Informationen zu den angebotenen Lösungen zu erhalten. So werben oder sprechen Anbietende auch manchmal von Künstlicher Intelligenz, ohne näher darauf einzugehen, mit dem Ziel sich einen innovativen Anstrich zu geben. Häufig steckt bei genauem Hinsehen jedoch nur elektronische oder regelbasierte Software dahinter und keine KI [27].

„Technologie ist das, was wir daraus machen. Es geht um eine vorausschauende und verantwortungsbewusste und wirksame Regulierung.“ Bundesminister Hubertus Heil zur Eröffnung der KI-Konferenz des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales [BMAS] [18].

Technik an sich ist ein Instrument zur Zielerreichung, daher ist die Form der Technik zweitrangig, wenn sie dem

Zweck angemessen ist und auf die Zielgruppe ausgerichtet ist, die man erreichen möchte. Es muss also nicht bei jeder Einrichtung zwangsläufig ein Tool eingesetzt werden, das mit Methoden der Künstlichen Intelligenz arbeitet, um die eigenen Ziele zu erreichen. So reichen zum Beispiel Scraping-Techniken, also regelbasierte Techniken, beim Matching häufig aus, um im ersten Schritt Abgleiche von Profilen und Kompetenzen zu automatisieren.

Zudem gibt es Stimmen aus der Sozialwirtschaft, die davon berichten, dass Werkzeug-Mixe gut funktionieren:

„Wir merken, dass man mit verschiedenen Tools, auch wenn sie ähnlich funktionieren, unterschiedliche Menschen erreicht“, sagt Katrin Rother, Leitung Personalentwicklung und -gewinnung bei der Diakonie Himmelsthür [9].

6.2 Sollte man eine Einzel- oder eine Komplettlösung einführen? Wie ist der Markt strukturiert?

Es ist häufig eine der entscheidendsten Fragen bei der Einführung von Recruitingsoftware: Soll eine komplette Bewerbermanagementsuite eingesetzt werden, mit der sich sozusagen alle Recruitingaufgaben erledigen lassen? Auch wenn nicht unmittelbar die gesamte Leistungsbandbreite sofort benötigt wird. Oder entscheidet man sich für eine Software, die eine bestimmte gewünschte Funktion, beispielsweise Active Sourcing, besonders gut abbildet – eine sogenannte Best-of-Breed-Lösung [5].

Covid-19 wirkte sich wie ein „Booster“ auf die Digitalisierung aus und brachte auch dem Markt der HR-Software einen enormen Schub. Bis zum Jahr 2025 erwarten die Marktforscher von Bersin Research ein Wachstum von 70 Prozent. Die Struktur der Anbieterunternehmen ist überwiegend von kleinen und mittleren Softwareherstellenden geprägt, die zwischen 50 und 100 Mitarbeitende beschäftigen, aber auch einigen großen Systemhäusern.

Da immer neue Angebote entstehen, gerade auch daten- und KI-basiert, ist das Marktgefüge sehr innovativ, dynamisch und kaum überschaubar. Die Unternehmensberatung Consult-HR geht von rund 300 HR-Lösungen (davon sind Recruiting-Lösungen ein Teil) aus, die aktuell angeboten werden [5].

Orientieren kann man sich bei der Entscheidungsfindung grundsätzlich an Funktionen, bzw. Kriterien, die einem selbst wichtig sind. Unter anderem gehören dazu die automatische Erfassung von Daten der Bewerbenden (CV-Parsing), die Bereitstellung von Controllingkennzahlen (KPI), die Datensicherheit, die Durchsuchungsmöglichkeit des Bewerbendenpools, die Erfassung der Stellenanforderungen sowie die Internationalität [28] [29].

Marktkenner sagen, es gibt nicht das beste System, sondern nur das passendste System für eine Organisation.

Ob Komplettlösungen oder Best-of-Breed-Ansätze besser für eine spezifische Organisation geeignet sind, hängt vielfach von der bestehenden Infrastruktur und auch der Unternehmensgröße ab. Während sich kleinere Unternehmen für ihre spezifischen Anforderungen heute vermehrt für einzelne Cloud-Lösungen entscheiden, sind es vor allem die mittelständischen und gehobenen Unternehmen, die zu Komplettlösungen tendieren. Unternehmen mit über 100 Mitarbeitende nutzen heute fast alle ein BMS, wohingegen weniger als die Hälfte der Unternehmen mit unter 100 Mitarbeitenden ein solches System im Einsatz haben [5] [29].

6.3 Wie sollten Recruitingtools organisatorisch verankert werden?

Bei der Auswahl und Einführung eines Recruitingtools ist nicht nur die HR-Abteilung gefragt. Es ist vielmehr ein Schulterschluss zwischen HR und IT notwendig. Denn die Anforderungen an die Kompatibilität mit überlagernden IT-Strukturen und Frameworks, den Anwendungskomfort sowie die Stabilität und Performance sind nur einige der Punkte, die IT-seitig in diesem Kontext geprüft werden müssen.

Auch wenn durch das digitale Arbeiten in der Pandemie die Akzeptanz und der digitale Reifegrad der Belegschaft und der Organisation gestiegen ist, fehlt es häufig trotzdem in den HR-Abteilungen noch an IT-Reife und -Kompetenzen. Bei der Studie „Digitalisierung im Personalwesen“ landet die HR-Abteilung bei der Frage, wie weit die Fachabteilung mit der Digitalisierung ihrer Prozesse bereits fortgeschritten ist, auf dem letzten Platz [30]. ↑

Da es heute zunehmend Möglichkeiten gibt, Software vor der Anschaffung zu testen, sollte man davon ausgiebig Gebrauch machen und die Software auf die für sich relevanten Eigenschaften prüfen. Eine aktuelle Umfrage des ICR zeigt, dass die größte Diskrepanz zwischen wahrgenommener Wichtigkeit und Zufriedenheit in BMS bei den Punkten „Nutzerfreundlichkeit für Bewerbende“, „Nutzerfreundlichkeit für Rekrutierende“ und „Kommunikation mit Bewerbenden bzw. Interessierten“ besteht [29]. In diesen Punkten liegen demnach die größten Enttäuschungspotenziale, auf die ein besonderes Augenmerk beim Testen gerichtet werden sollte. Zudem prüfen größere Unternehmen auch in regelmäßigen Abständen von ca. 3–5 Jahren ihre eingesetzte Software und wechseln ggf. bei Abweichungen von Anforderungen und Zufriedenheit den Anbietenden.

Hier müssen ggf. in das Know-how und in die personelle Ausstattung weiter investiert und nachjustiert werden.

Das bekannte, ziemlich saloppe, Zitat von Thorsten Dirks, CEO von Telefónica Deutschland passt auch auf die Übertragung von analogen Recruitingprozessen ins Digitale: *„Wenn Sie einen Scheißprozess digitalisieren, dann haben Sie einen scheiß digitalen Prozess.“* [42].

Die Rekrutierenden sollten demnach die Chance nutzen, vor dem Einsatz eines neuen Tools die eigenen Prozesse aktiv zu hinterfragen und glattzuziehen, bzw. zu strukturieren, bevor man sie dorthin verlagert.

7 Ausblick zur Weiterentwicklung von daten- und KI-basiertem Recruiting

Recruiting ist durch den technologischen Wandel, der sich seit 20 Jahren kontinuierlich und dynamisch abspielt, komplexer, technischer und schneller geworden. Und es ist damit zu rechnen, dass sich diese Entwicklung auch in den nächsten zehn Jahren fortsetzen wird [10]. Der Sozialwirtschaft stehen durch die Weiterentwicklung verschiedenster technischer Tools heute bereits vielfältige Einsatzmöglichkeiten zur Verfügung. Je mehr diese in der Praxis auch tatsächlich zum Einsatz kommen und Erfahrungen gesammelt werden, desto stärker werden sich auch die Nutzenpotenziale solcher technologischen Lösungen zeigen können, was wiederum neue Einsatzmöglichkeiten begünstigt. Seit mehreren Dekaden entwickeln sich KI-Lösungen im Auf und Ab von euphorischen Technologieprognosen und enttäuschten Erwartungen stetig weiter. Es deutet jedoch einiges darauf hin, dass heute ein Leistungsstand erreicht ist, bei dem KI-basierte Lösungen die Geschäftsprozesse im Recruiting gut unterstützen und bald vielleicht schon zur gelebten „Normalität“ gehören werden [32].

Auf das Recruiting in der Sozialwirtschaft wirken zwei gegensätzlichen Pole: einerseits der steigende Leidensdruck bezüglich des Fachkräftemangels und andererseits die eher zögerliche Haltung gegenüber Technologisierung. Besonders spannend wird zu beobachten sein, inwieweit diese sich auf das „Emporschreiten“ der beschriebenen Technologiestufen auswirken werden.

*„Aus meiner Erfahrung ist HR bei der Digitalisierung zu oft eher Gejagter als Jäger. Personal kann jetzt noch die Digitalisierung mitgestalten. Wenn dies verpasst wird, übernehmen es andere an Personal vorbei.“
[Jürgen Deller] [33].*

Soziale Einrichtungen müssen sich dabei verschiedenen Fragen stellen: Wie werden sie Recruitingstrategien weiterentwickeln und welchen Stellenwert wird dabei die Datenorientierung und -qualität einnehmen? Wie schnell werden sie geeignete Grundlagen dafür schaffen, datenbasierte Tools und Methoden der Künstlichen Intelligenz anzuwenden? Wie (offen) werden sie Daten managen, und wie ist ihre Haltung gegenüber der Integration von IT-Systemen, um Datenflüsse zu unterstützen? Wie werden sie Daten analysieren und welche Auswertungen werden sie anstrengen? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen im Umgang mit Daten werden sie weiterentwickeln? Aus der Beantwortung dieser Fragen wird der Nährboden dafür

geschaffen, einen sinnstiftenden Einsatz von daten- und KI-basierten Tools zu ermöglichen.

Eine weitere wichtige Frage betrifft die Gestaltung der Arbeitsteilung von Mensch und Technik: In welchem Rahmen erachten soziale Einrichtungen den Einsatz von KI-basierten Tools im Recruiting überhaupt als sinnvoll? Trauen sie moderner Technik nur die Erledigung von Routineaufgaben zu, oder werden sie KI auch dafür einsetzen nicht nur einzelne Aufgaben, sondern vielleicht ganze Prozesse zu übernehmen oder neue Erkenntnisse zu gewinnen?

Vieles spricht dafür, dass KI auf absehbare Zeit keine Bedrohung für den Beruf des Recruiters darstellt. Vielmehr wird sich nur die Art und Weise ändern, wie Mensch und Maschine zukünftig zusammenarbeiten. KI bietet sich hier als Assistent an, der bei Routineaufgaben entlastet und bei Vorarbeiten zur Entscheidungsfindung unterstützt [8] [33]. Erfreulich ist, dass diese Auffassung sich langsam auch bei den Recruitingmitarbeitenden verbreitet und sich eine positive Grundstimmung und Professionalisierung hinsichtlich der Zukunft von Recruiting und Arbeit abzeichnet. Zwar funktioniert noch nicht immer alles sofort so, wie man es sich vorstellt, aber langsam entstehen aus Visionen auch Realität [10] [33].

KI-Anwendungen sollten zudem so ausgestaltet werden, dass darauf aufbauende Ergebnisse für alle am Recruitingprozess beteiligten Anspruchsgruppen akzeptierbar und hinreichend nachvollziehbar sind sowie die im Recruitingbereich vielfältigen rechtlichen Vorschriften und Auflagen erfüllt werden können [32].

Die Notwendigkeit zur Diskussion und das Zusammenbringen verschiedener beteiligter Akteure – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens – bringt einen ersten Schritt in Richtung Aufklärung und Akzeptanz und hilft dabei, einen gemeinsamen ethischen Rahmen für die digitale Transformation zu stecken. Für ein Erleben von Ethik als integralem Teil der digitalen Transformation und Genetik einer Organisation, plädiert auch der Ökonom, Philosoph und Theologe Eberhard Schnebel, der seit 2013 Wirtschaftsethik, Unternehmensethik und Digitale Ethik an der Goethe-Universität in Frankfurt lehrt. Nach seinem Modell Ethics „on the engine“ sollen verschiedene Akteure in derselben Geschwindigkeit

eingebunden werden, wie der Transformationsprozess selbst passiert [34]. Die Autoren des Sammelbands „KI-Ambition als Treiber für die Realisierung von Digitalisierung“ raten bei KI-Projekten generell zu einem integrierten Gestaltungskonzept: Der Status der KI-Fähigkeit soll dabei in den drei Dimensionen Technologien, Tätigkeiten und Prozesse zusammen betrachtet werden und auf dieser Grundlage KI-Fähigkeit durch Erweiterung der technischen Systeme, Kompetenzentwicklung und organisatorische Veränderungen auf- oder ausgebaut werden [14].

Ein besonders innovatives Vorgehen, um Recruiting von Grund auf neu zu denken, bietet der Ansatz Techniken aus der Industrie für HR-Strategien zu nutzen. Technologie wird dabei dafür verwendet, ein Arbeitsmarkt-Ökosystem zu entwickeln, in dem alle Interessensgruppen von Arbeitgebenden und -suchenden bis hin zu Arbeitsagenturen und Coaches mitwirken können. Alle Arbeitsmarktdaten, seien es Lebensläufe von Personen, offene Stellen oder Aus- bzw. Weiterbildungsangebote, werden digital erfasst und mithilfe von KI-Matching-Technologien intelligent verknüpft. Hier stellt sich die Frage, ob sich über diesen Ansatz noch mehr potenzielle Interessenten erreichen und z. B. auch Personen finden lassen, die nicht genau auf ein ausgeschriebenes Profil passen, aber ähnliche Qualifikationen besitzen, die z. B. dann ein weiterer verknüpfter Akteur gleich weiterbilden kann [35].

Mit der vorliegenden Studie wurde bereits eine wesentliche Grundlage für Recruiting-Mitarbeitende geschaffen, ihr Verständnis zu daten- und KI-basierten Tools zu erweitern und ihren Zugang zu diesem Themenkomplex zu erleichtern. Die Marktstudie wird zudem auch mit weiteren Lehr- und Lernaktivitäten im Rahmen des Projekts pulsnetz.de vernetzt, um eine möglichst hohe Reichweite der Inhalte zu generieren, u. a. in der Aufbereitung als Learning-Nugget für den Bereich „Campus“, oder als Integration in der TruDi-Roadshow.

Die Autorenschaft hofft, dass diese Hilfestellungen für ein aktiveres und effizienteres Recruiting von interessierten Rekrutierenden in der Sozialwirtschaft angenommen werden. Um den angestoßenen Weiterentwicklungsprozess zu verstetigen, wäre es aus ihrer Sicht denkbar, weitergehende anwendungsbezogene Forschungsprojekte in diesem Bereich voranzutreiben. So könnten zum Beispiel in Kooperation mit Anbieterunternehmen spezifisch auf die wesentlichen Bedarfe und Fragstellungen der sozialen Einrichtungen zugeschnittene Prototypen für spannende Tools angegangen werden. Speziell für die Pflege scheint es sehr spezifische Anforderungen zu geben, u. a. die Rekrutierung von Fachkräften im Ausland, oder die Zusammenarbeit mit Agenturen und Zulassungsämtern. Diese Themen konnten aufgrund des Fokus der Studie nicht ausreichend abgedeckt werden, weshalb hier eine vertiefende Betrachtung sinnvoll wäre. Da diese Studie nur eine Momentaufnahme sein kann und sich Tool-Angebote schnell weiterentwickeln, wäre eine regelmäßige Marktneuerhebung zu diesem Thema erstrebenswert. [↑](#)

8 Glossar

Begriff	Beschreibung	Quellen
6-Phasen-Modell/ Candidate Experience Wheel	<p>Stellt einen Ideal-Prozess dar, den ein (potenzieller) Bewerbender durchlaufen kann. Er wird auf das Unternehmen aufmerksam (1. Anziehung), informiert sich dann über verschiedene Kanäle über das Unternehmen und dessen Jobangebote (2. Information), bewirbt sich bei dem Unternehmen (3. Bewerbung), nimmt am Auswahlprozess teil durch Bewerbungsgespräche, Assessment-Center oder ähnliches (4. Auswahl), bekommt eine Zusage und fängt bei dem Unternehmen an (5. Onboarding) und erlebt den Arbeitsalltag des Unternehmens (6. Bindung).</p>	<p>[8]</p>
Active Sourcing	<p>Beschreibt die Suche nach qualifizierten Talenten und deren konkrete Anwerbung (Furth 2013). Bedingt durch den digitalen und technologischen Fortschritt vollzieht sich eine Öffnung des Talentmarkts – Kandidaten bewegen sich frei von Rolle zu Rolle innerhalb und außerhalb des Unternehmens sowie über organisatorische und geografische Grenzen hinweg (Deloitte 2017). Dies erfordert ein proaktives Recruiting, das potenzielle Kandidaten frühzeitig erkennt, den Kontakt forciert und versucht, diese frühzeitig an das Unternehmen zu binden. Hierbei wird die steigende Signifikanz sozialer Netzwerke wie LinkedIn, Xing, Facebook, Twitter, Glassdoor, Pinterest, Instagram und kununu zur Gewinnung von Kandidaten deutlich.</p> <p>Die aktive Suche nach potenziellen Bewerbenden in Karrierenetzen, Lebenslaufdatenbanken, sozialen Netzwerken usw.</p>	<p>[8]</p> <p>[9]</p>
Augmentierte Intelligenz	<p>Bei dieser Stufe der KI lernt Technik vom Menschen und (der) Mensch von (der) Technik in einer Art Symbiose. Die maschinelle Unterstützung bzw. Augmentierung ist darauf ausgerichtet, den Menschen optimal in der Entscheidungsfindung und -umsetzung zu unterstützen, indem sie vom Menschen getriggert die Aufgaben übernimmt, die sie schneller oder besser lösen kann als der Mensch. Der Mensch behält dabei seine Rolle als Entscheidungsträger und steuert die Aktivitäten der Technik. Die Technik agiert also niemals autonom, sondern handelt als perfekter Assistent des Menschen.</p>	<p>[14] [16] [17]</p>
Autonome Intelligenz	<p>Diese Stufe der KI zeichnet sich dadurch aus, dass die Technik weitestgehend selbstständig agiert und Menschen diese Form der KI nur noch überwachen. Der Anwendende solcher KI-Systeme greift nur noch bei Fehlern ein.</p>	<p>[14] [16] [17]</p>
Bewerber*innen- management- system (BMS)	<p>Bewerber*innenmanagementsysteme – kurz BMS oder vom englischen Application Tracking System abgeleitet ATS – sind schon seit Jahrzehnten im Einsatz und ermöglichen auf der einen Seite die elektronische Bewerbung durch eine digitale Benutzendenschnittfläche für Bewerbende als auch die Organisation und Verarbeitung der Bewerbungen durch Rekrutierende.</p>	<p>[8]</p>

Bewerber*innen-management-system (BMS)	<p>Im Vergleich zur Administration von Papierbewerbungen erhöht sich die Datenqualität. Auch die Durchlaufzeiten die Kosten pro Bewerbung werden verbessert.</p> <p>Computerprogramm, mit dem sich alle Aufgaben der Personalgewinnung von der Stellenausschreibung über Mitarbeitendenempfehlungen bis zur Einladung zum Vorstellungsgespräch digital abwickeln lassen.</p>	<p>[9]</p>
Big Data	<p>Großes Volumen an komplexen, variablen Daten mit hoher Geschwindigkeit, für dessen Erfassung, Speicherung, Verteilung, Verwaltung und Analyse fortschrittlichste Techniken sowie Technologien erforderlich sind. Die Zusammensetzung des Datenpools speist sich dabei aus strukturierten sowie unstrukturierten Daten. Big Data kann als ein holistischer Ansatz zur Datensteuerung, -verarbeitung und -analyse verstanden werden, dessen Erkenntnisse in konkrete Handlungsempfehlungen und Maßnahmen übersetzt werden. Das Zusammenspiel von Big Data und künstlicher Intelligenz induziert einen Wandel des Recruitings sowie der Arbeitswelt insgesamt und bietet viele Möglichkeiten für ein aktiveres und effizienteres Recruiting.</p> <p>Große Mengen an Daten sammeln, auswerten und miteinander kombinieren, um daraus Trends herauszulesen oder Unternehmensentscheidungen abzuleiten.</p>	<p>[8]</p> <p>[9]</p>
Candidate Experience	<p>„Bewerbererfahrung“: die gesammelten Erfahrungen, die ein Bewerbender mit einem Arbeitgebenden macht – vom Telefonkontakt, über den Besuch der Webseite bis zum Vorstellungsgespräch.</p> <p>Candidate Experience bezeichnet den Gesamteindruck, den ein potenzieller Bewerbender im Rahmen der Prozesse des Personalmarketings, des Recruitings und darüber hinaus vom potenziellen Arbeitgebenden erhält. Es geht dabei um das individuelle Erleben in einem Bewerbungs- und Auswahlprozess an allen direkten und indirekten Kontaktpunkten mit dem Unternehmen.</p>	<p>[9]</p> <p>[8]</p>
Chatbot/HR-Bot	<p>Im Recruiting beantworten Chatbots Fragen von Bewerbenden, versenden Eingangsbestätigungen und terminieren Einladungen. Über die Auswertung von Antworten auf gezielte Fragen sortieren sie Kandidatinnen und Kandidaten vor. Ein Beispiel ist der Telekom-Chatbot „Kate“, der auf der Karriereseite etwa Fragen zum Unternehmen und zu Aufstiegsmöglichkeiten beantwortet und über eine „Job-such-Funktion“ zu Stellenanzeigen weiterleitet.</p> <p>Die meisten Chatbots greifen auf eine vorgefertigte Datenbank, die sog. Wissensdatenbank mit Antworten und Erkennungsmustern, zurück. Beim Einsatz im Bereich HR ist in der vorliegenden Studie ein HR-Bot gemeint.</p>	<p>[5]</p>

Cultural Fit Analyse	Meist werden die Vorstellungen und Überzeugungen eines (potenziellen) Bewerbenden mithilfe einer KI-basierten Methode mit denen des Unternehmens abgeglichen und so die Wahrscheinlichkeit eines kulturellen bzw. des „Cultural Fits“ herausgefunden.	[8]
CV-Parsing	Die Fähigkeit, verschiedenen Formaten unstrukturierter Dokumente einen Sinn zu verleihen. Fortschrittliche statistische und regelbasierte natürliche Sprachverarbeitungstechniken müssen kombiniert werden, um die besten Ergebnisse zu erzielen. Dies erlaubt es dem Computer, Muster zu erkennen und Konzepte in Beziehungen zu bringen, um Felder in einer strukturierten Präsentation darzustellen. Das CV-Parsing hat den Vorteil, dass es für weitere Technologien die Datengrundlage, durch das strukturierte Auslesen und semantische Interpretieren der Daten aus dem Lebenslauf, bereitstellt.	[8]
Data Analytics/ Datenbasiertes Recruiting/ Data-Driven Recruiting	Diese Begriffe werden in der vorliegenden Studie für die Stufen der Technologisierung im Recruiting verwendet, bei denen Daten aus dem Bewerbungsprozess als Basis zur Verfügung stehen und aktiv dazu genutzt werden, um z. B. Prozessautomatisierungen durchzuführen, Analysen vorzunehmen oder Erkenntnisgewinne zu erzielen. Eine gute Datenqualität ist die Ausgangsbasis für den Einsatz von Methoden der Künstlichen Intelligenz.	
Daten- und KI-basierte Lösungen	In der vorliegenden Studie sind damit Lösungen ab der 3. Stufe „Einfache Automatisierung/Datenqualität“ aufwärts gemeint, da sie moderne Lösungen für das Recruiting in der Sozialwirtschaft bereithalten, bei denen die Datenbasis bereits eine Rolle spielt.	vgl. Abschnitt 2.1
Digitalisierung/ Digitales Recruiting	In der vorliegenden Studie werden diese Begriffe verwendet, um zu beschreiben, dass Recruitingprozesse von der analogen Welt ins Digitale übertragen werden. Eine digitale Benutzendenoberfläche kommt zum Einsatz und das Recruiting wird durch elektronische Medien und Bewerber*innenmanagementsysteme unterstützt. Es handelt sich um eine Vorstufe für daten- und KI-basiertes Recruiting.	
Employer Branding	Aktivitäten, die darauf ausgerichtet sind, die Attraktivität des Arbeitgebenden zu erhöhen und die eigene Marke zu stärken.	
Künstliche Intelligenz (KI)	Methoden der Künstlichen Intelligenz (KI) werden auf Basis von Modellen und Datensätzen häufig gezielt darauf trainiert, selbstständig optimale Lösungswege für spezifische Aufgaben zu finden. Die der Verarbeitung zugrundeliegenden Regeln sind dabei explizit nicht durch den Menschen vorgegeben. Die KI übernimmt und lernt anhand von Daten Aufträge und Arbeitsabläufe besser zu erledigen und kann sich auch neuen Rahmenbedingungen anpassen. KI-Systeme besitzen eine vergrößerte Rechenleistung und gewinnen Erkenntnisse aus sehr großen Datenmengen (Big Data). Gleichzeitig werden durch den Einsatz von KI auch neue Erkenntnisse in	[8] [13] [14] [15]

Künstliche Intelligenz (KI)	Form von Daten generiert, die weiter genutzt werden können. Bei KI handelt es sich nicht um eine einzige Technologie, sondern um ein ganzes Konsortium aus miteinander verknüpften Methoden, verbunden durch die Kapazität, auf große Datenmengen zuzugreifen und sie zu verarbeiten. Durch die Kombination der Eigenschaften Verstehen, Schlussfolgern, Lernen und Interaktion werden Fähigkeiten zwar künstlich bzw. maschinell hergestellt, sind aber für die spezifische Aufgabe mit der Intelligenz eines Menschen vergleichbar.	
eRecruiting	Personalbeschaffung, die durch elektronische Medien und HR- oder Bewerber*innenmanagement-Softwares unterstützt wird.	[9]
Maschinelles Lernen (ML)	Ein Teilgebiet der künstlichen Intelligenz, das auf selbstständiger Datenverarbeitung basiert und dabei Muster erkennt und spezifischen Ergebnissen zuordnet.	[8]
Matching-Tools	Anwendungen, die per Algorithmus errechnen, wie gut Bewerbender und Arbeitgebender zusammenpassen, und schließlich nur passende Bewerbende zur Einstellung empfehlen.	[9]
Mitarbeiterempfehlungsprogramm	Nennt man jede Form von Programm, das die Empfehlungen von potenziellen neuen Mitarbeitenden durch bestehende Mitarbeitende motivieren soll. In der Regel werden hierzu Anreize gesetzt durch Prämien oder Gamification-Elemente.	[8]
Mobile Recruiting	Personalgewinnungsmaßnahmen oder -anwendungen, die über Smartphone oder Tablet funktionieren.	[9]
Natural Language Processing (NLP)	Ein Anwendungsbereich des Machine Learning ist das Natural Language Processing (NLP): Die Erkennung menschlicher Sprachmuster, mit Einsatzmöglichkeiten in der Eignungsdiagnose von Bewerbenden.	[8]
Prädiktive Analytics	Eine Methode der künstlichen Intelligenz. Sie nutzt historische Daten zur Vorhersage zukünftiger Ereignisse und Trends.	[8]
Programmatic (Job) Advertising	Unter Programmatic Advertising (deutsch: Programmatische Werbung) versteht man die vollautomatisierte Ausspielung von Bannern auf Werbeflächen in Echtzeit und interessensbasiert. Grundlage bilden hier intelligente Algorithmen, die Nutzendenverhalten analysieren, damit die Werbebanner der richtigen Zielgruppe ausgespielt werden. Wer die Werbefläche zugewiesen bekommt, wird durch eine Auktion ermittelt. Der Höchstbietende erhält den Zuschlag und kann sein Werbebanner anzeigen. Dieser Prozess wird Real-Time-Bidding genannt. Programmatic Job Advertising ist somit die vollautomatische Ausspielung von Stellenangeboten in Form von Werbebannern. Stellenangeboten in Form von Werbebannern. Damit kann der Entwicklung entgegengewirkt werden, dass eine zunehmende Zahl von Stellenanzeigen im Internet auf eine stetig abnehmende Zahl von verfügbaren Fachkräften trifft.	[36] [37]

<p>Re- und Upskilling</p>	<p>Die Begriffe stehen für vorausschauende, systematische Formen von Weiterbildung und gewinnen im Zusammenhang mit Megatrends wie Digitalisierung, Fachkräftemangel, Agilisierung und Globalisierung an Bedeutung. Systematisches Reskilling und Upskilling kann die unternehmensinterne Position von HR stärken.</p> <p>Im Kontext von daten- und KI-basierten Recruitingtools ist damit der Abgleich von Kompetenzen von Mitarbeitenden mit zukünftig relevanten Kompetenzprofilen und Berufsbildern gemeint. Darauf basierend kann Personal individuell weiterentwickelt werden.</p>	<p>[38]</p>
<p>Recruiterin/ Recruiter</p>	<p>Personen im HR, die mit der Aufgabe betraut werden, Personal aktiv zu identifizieren, zu beschaffen bzw. anzuwerben und für das Unternehmen zu gewinnen.</p>	<p>[8] [39]</p>
<p>Recruiting</p>	<p>Das Recruiting nimmt innerhalb des Human Resource Management eine bedeutende Stellung ein. Es umfasst unternehmerische Aktivitäten und Praktiken, deren primäre Zielsetzung die Identifizierung, Anwerbung und Gewinnung von potenziellen Mitarbeitenden bildet. Hierzu zählt sowohl die unmittelbare Personalauswahl zur Besetzung vakanter Stellen als auch die mittelbare Anwerbung von Human Resources durch Öffentlichkeitsarbeit im Sinn von Employer Branding. Die Signifikanz des Recruitings zeigt sich u. a. darin, dass überdurchschnittliche Fähigkeiten und Qualifikationen der Mitarbeitenden positiv mit der Performance des Unternehmens korrelieren.</p>	<p>[8]</p>
<p>Recruitment Analytics</p>	<p>Recruitment Analytics unterstützt HR-Verantwortliche in unterschiedlichen Bereichen wie der Entscheidungsfindung, Bewertung und Gestaltung des Recruitingprozesses. Durch die Ermittlung der entsprechenden Kennzahlen ist es möglich, die Leistung einzelner Maßnahmen zu bewerten und das Budget für die Rekrutierung zielgerichtet einzusetzen.</p>	<p>[40]</p>
<p>Robotics</p>	<p>Robotics ist ein Teilbereich der KI. Im Kontext der Studie sind damit HR-Bots gemeint, die die Kommunikation mit Bewerbern unterstützen.</p>	<p>[8]</p>
<p>Robotic Process Automation (RPA)</p>	<p>Bezeichnet im Kern die automatisierte Bedienung grafischer Benutzungsoberflächen vorhandener Software durch eine RPA-Software. Prozessschritte von Mitarbeitenden können dabei nachgeahmt werden. RPA agiert klassischer Weise nicht auf der Daten- und Logikschicht, d. h. es werden keine Datenabfragen gemacht oder Methoden zur Berechnung implementiert, sondern alles spielt sich auf der grafischen Oberfläche ab.</p>	<p>[8]</p>

<p>Sozialwirtschaft</p>	<p>Zur Sozialwirtschaft gehören Betriebe und Organisationen, die soziale Dienstleistungen im Bereich des Sozialen, in Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen, in Behinderteneinrichtungen, Werkstätten für Behinderte, ambulanten und stationäre Pflegediensten erbringen.</p>	
<p>Suchmaschinenoptimierung (SEO)</p>	<p>Als Suchmaschinenoptimierung oder auch SEO (englisch für Search Engine Optimization) bezeichnet man alle Maßnahmen, die dazu geeignet sind, die Platzierung einer Website in den organischen Suchergebnissen von Suchmaschinen zu verbessern und damit den Traffic zu steigern. Wichtige Bestandteile der Suchmaschinenoptimierung sind unter anderem das Erstellen bzw. Aufbessern relevanter und einzigartiger Inhalte (Content), der Einsatz entsprechender Keywords, Title Tags oder Meta Descriptions sowie das interne Verlinken auf der Website. Besonders Links von anderen Seiten, die auf die eigene führen, sind für ein gutes Ranking unabdingbar.</p> <p>KI-basiert lässt sich anhand von Daten der eigenen Website und Websites von Wettbewerber*innen lernen, welche Aspekte zum Ranking-Erfolg bei Suchmaschinen beitragen und welche Maßnahmen sich daraus ergeben.</p>	<p>[41]</p>
<p>Talentpool</p>	<p>Beschreibt eine Bewerbendendatenbank, in der Profile potenzieller und bestehender Mitarbeitenden des Unternehmens verwaltet werden können. Dabei kann es sich um eine rein interne Lösung handeln, um eine Online-Plattform oder um den Zugriff über die Karriereseite des Unternehmens. Moderne Recruitingtools unterstützen bei der professionellen Profilverwaltung.</p>	<p>[43]</p>
<p>Verhaltens- und Wirkungsanalysen</p>	<p>Anhand von Text/-Sprachanalysen kann die individuelle Eignung von Bewerbenden analysiert und diagnostiziert und ein Persönlichkeitsprofil erstellt werden. So können zum Beispiel im Auswahlprozess aus einem Anschreiben KI-gestützt Merkmale wie Denkstil, Motivationen oder Emotionen von Verfassenden abgeleitet werden. In Auswahlgesprächen können über Audio- sowie Mimik- und Gestikanalyse von Bewerbenden Aussagen zum Verhalten und zur Wirkung getroffen werden.</p>	

- [1] Deutscher Pflegerat (DPR) Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen, „DPR-Newsletter_12_2021“, Jg. 2021, Nr. 12, 2021. [Online]. Verfügbar unter: https://deutscher-pflegerat.de/wp-content/uploads/2021/12/DPR-Newsletter_12_2021.pdf (Zugriff am: 7. Juli 2022).
- [2] Deutscher Ärzteverlag GmbH, Redaktion Deutsches Ärzteblatt, „Wir wissen, dass 2030 circa 500.000 Pflegekräfte fehlen werden“. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/128103/Wir-wissen-dass-2030-circa-500-000-Pflegekraefte-fehlen-werden> (Zugriff am: 4. Mai 2022).
- [3] Bundesagentur für Arbeit, „Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt | Mai 2021“. [Online]. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=7 (Zugriff am: 7. Juli 2022).
- [4] Tagesschau.de, *Prognose zu Kita-Personal: 230.000 Fachkräfte fehlen bis 2030*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/kita-mangel-fachkraefte-studie-101.html> (Zugriff am: 3. Januar 2022).
- [5] F.A.Z. BUSINESS MEDIA GmbH, *Recruiting Guide 2022: Personalwirtschaft*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.personalwirtschaft.de/dienstleister/recruiting-guide> (Zugriff am: 4. Mai 2022).
- [6] U. Pesch, *Serie: KI in der HR-Praxis; Teil 1: Mehr Leuchttürme als Strände*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/artikel/ki-in-hr-recruiting.html> (Zugriff am: 27. Mai 2021).
- [7] Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V., *Künstliche Intelligenz in der Personalabteilung: Unternehmen haben positive Erwartungen, setzen KI bisher aber kaum ein*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.dgfp.de/aktuell/kuenstliche-intelligenz-in-der-personalabteilung-unternehmen-haben-positive-erwartungen-setzen-ki-b/> (Zugriff am: 4. Mai 2022).
- [8] T. Verhoeven, Hg., *Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch Künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert*, 1. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer Gabler, 2020.
- [9] M. Roedenbeck Schäfer, *Recruiting to go für Sozial- und Pflegeeinrichtungen: Sofort einsetzbare Ideen, Tipps und Tools zur zeitgemäßen Personalgewinnung*. Wissen für die Praxis, 2. Aufl. Regensburg: Walhalla, 2020.
- [10] R. Dannhäuser, *Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise*, 4. Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2020.
- [11] J. Drawehn und T. Krause, *Einsatz von RPA in Versicherungsunternehmen: Erfahrungen und Best Practices bei der Nutzung von Robotic Process Automation in deutschen Versicherungsunternehmen*, 2022.
- [12] Riedel, Philipp (2019): *So verändert sich Recruiting mit KI*. In: COMPUTER-WOCHE, 12.12.2019. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.computerwoche.de/a/so-veraendert-sich-recruiting-mit-ki,3548130> (Zugriff am: 27.05.2021).
- [13] J. Dijkkamp, *„The recruiter of the future, a qualitative study in AI supported recruitment process“*, Enschede 2019. [Online]. Verfügbar unter: <https://essay.utwente.nl/80003/> (Zugriff am: 7. Juli 2022).

- [14] **Fraunhofer IAO, Hg.,** *KI-Ambition als Treiber für die Realisierung von Digitalisierung: Wann ist weniger mehr?: Reihe »Automatisierung und Unterstützung in der Sachbearbeitung mit Künstlicher Intelligenz«.* Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2021.
- [15] **G. Birkner,** „Künstliche Intelligenz krepelt HR schon morgen um“, F.A.Z.-Personaljournal, 13. Juni 2018, 2018. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.faz-personaljournal.de/ausgabe/03-2018/kuenstliche-intelligenz-krem-pelt-hr-schon-morgen-um-851/> (Zugriff am: 4. Mai 2022.)
- [16] **M. Dahm und A. Dregger,** „Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im HR: Die Wirkung und Förderung der Akzeptanz von KI-basierten Recruiting-Tools bei potenziellen Nutzern“ in FOM-Edition, FOM Hochschule für Oekonomie & Management, Arbeitswelten der Zukunft: Wie die Digitalisierung unsere Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert, B. Hermeier, T. Heupel und S. Fichtner-Rosada, Hg., Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2019, S. 249–271. Verfügbar unter: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-23397-6_14 (Zugriff am: 26.10.2022).
- [17] **T. Hellebrandt, L. Huebser, T. Adam, I. Heine und R. H. Schmitt,** „Augmented Intelligence – Mensch trifft Künstliche Intelligenz: Intelligentes Zusammenwirken von Mensch und KI für bessere Entscheidungen und Handlungen in der Produktion“, Zeitschrift für wirtschaftlichen Fabrikbetrieb, 2021, doi: 10.1515/zwf-2021-0104.
- [18] **Denkfabrik –Digitale Arbeitsgesellschaft,** *Konferenzbericht: Algorithmen, Automatisierung und Arbeit – Wie KI unsere Arbeit und unser Leben besser machen kann.* [Online]. Verfügbar unter: <https://www.denkfabrik-bmas.de/schwerpunkte/kuenstliche-intelligenz/algorithmen-automatisierung-und-arbeit> (Zugriff am: 3. Mai 2022).
- [19] **S. Kampitsch,** *So verändert künstliche Intelligenz den Recruiting Prozess.* *Recruiting, Personalbeschaffung & Bewerbung.* [Online]. Verfügbar unter: <https://www.teamazing.at/recruiting-prozess-kuenstliche-intelligenz/> (Zugriff am: 4. April 2022).
- [20] **K. Broßart und A. Braun,** *Personalwesen mit KI: Was darf Künstliche Intelligenz?: Personalwesen mit KI.* [Online]. Verfügbar unter: <https://www.computerwoche.de/a/was-darf-kuenstliche-intelligenz,3548974> (Zugriff am: 4. Mai 2022).
- [21] **W. Brickwedde,** *Recruiting Technology Report 2021: Welche Tools nutzen wir im Recruiting in Zeiten von Corona?* [Online]. Verfügbar unter: <https://competitiverecruiting.de/Recruiting-Technik-Check-2021.html#.YsakOWDP1zo> (Zugriff am: 7. Juli 2022).
- [22] **M. Roedenbeck Schäfer,** *Das Bewerbermanagementsystem d.vinci im Einsatz im Kirchenkreis: Insider Tipps für erfolgreiches Recruiting im Krankenhaus und Gesundheitsunternehmen.* [Online]. Verfügbar unter: <https://recruiting2go.de/bewerbermanagementsysteme/brauchen-sozial-und-pflegeeinrichtungen-eine-bewerbermanagement-software/#more-813> (Zugriff am: 11. April 2022).
- [23] **Stephanie Borgert, Kai H. Helfritz,** *Künstliche Intelligenz in HR: Eine Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung Eine Befragung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V., der TU Kaiserslautern und des Algorithm Accountability Lab* (Zugriff am: 7. Juli 2022).
- [24] **Sage Group,** *HR in the moment: Changing expectations and perceptions of HR: Increasing influence, visibility and digitisation.* [Online]. Verfügbar unter: <https://www.sage.com/en-gb/blog/the-changing-face-of-hr/> (Zugriff am: 3. Mai 2022).

- [25] **M. Roedenbeck Schäfer**, *10 Einstellungen & 8 Interviews via Schnellbewerbung: DRK Kliniken Berlin*. [Online]. Verfügbar unter: <https://recruiting2go.de/drk-kliniken-berlin/10-einstellungen-8-vorstellungsgesprache-in-4-monaten-via-schnellbewerbung-und-chatbot-drk-kliniken-berlin/> [Zugriff am: 4. Mai 2022].
- [26] **F. Bechtel**, *Social-Media-Wüste Pflege*. [Online]. Verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00058-019-0222-x> [Zugriff am: 3. Mai 2022].
- [27] **U. Wolter**, *Status quo: KI im Recruiting – bisher nur Spurenelemente vorhanden*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.personalwirtschaft.de/news/recruiting/ki-im-recruiting-befindet-sich-noch-in-den-anfaengen-99761/> [Zugriff am: 4. Mai 2022].
- [28] **W. Brickwedde**, *Deutschlands beste Bewerber management Software 2020/2021*. [Online]. Verfügbar unter: <https://competitiverecruiting.de/Beste-Bewerbermanagement-Software-Vergleich-recruiting-2020-2021.html#.Y1lK9C223xh> [Zugriff am: 19. April 2022].
- [29] **stellenanzeigen.de**: *Videothek, Deep Dive mit Wolfgang Brickwedde: Bewerbermanagementsysteme richtig auswählen und einsetzen*. [Online]. Verfügbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=8vrLoJ_YWg4 [Zugriff am: 4. Mai 2022].
- [30] **A. J. Freimark**, *Studie Digitalisierung im Personalwesen*. [Online]. Verfügbar unter: https://www.people-doc.com/hubfs/2021/DE21/DE21%20Content%20Assets/DE21_IDG-Studie_Digitalisierung_im_Personalwesen.pdf [Zugriff am: 4. Mai 2022].
- [31] **Mitglieder der hochrangigen Expertengruppe für KI**, *Ethik-Leitlinien für eine vertrauenswürdige KI*. Brüssel: Europäische Kommission, 2019. [Online]. Verfügbar unter: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-de/format-PDF> [Zugriff am: 4. Mai 2022].
- [32] **T. Barton und C. Müller, Hg.**, *Künstliche Intelligenz in der Anwendung: Rechtliche Aspekte, Anwendungspotenziale und Einsatzszenarien*. Angewandte Wirtschaftsinformatik. Springer Verlag, 2021.
- [33] **N. Bastam, C. Bicker, J. Walf und J. Nachtwei**, *„Recruiting 4.0 – Potenziale und Herausforderungen des Recruitings im Zeitalter der Digitalisierung“ in Führen und Managen in der digitalen Transformation*, **M. Harwardt, P. F.-J. Niermann, A. M. Schmutte und A. Steuernagel, Hg.**, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, 2020, S. 235–263, doi: 10.1007/978-3-658-28670-5_14.
- [34] **E. Schnebel und T. Szablo**, *„Ethics on the Engine: Wie digitale Ethik in das Geschäftsmodell integriert werden muss, um erfolgreich am Markt agieren zu können.“*, PALAIS BIRON, Nr. 33, 2021.
- [35] **P. van Marwyk**, *Arbeitsmarkt-Ökosysteme und Digital Twin: Techniken aus der Industrie für HR-Strategien nutzen*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.8vance.com/post/arbeitsmarkt-ökosysteme-und-digital-twin-techniken-aus-der-industrie-für-hr-strategien-nutzen?lang=de> [Zugriff am: 5. Mai 2022].
- [36] **HR monkeys GmbH**, *Programmatic Job Advertising: Was steckt dahinter?* [Online]. Verfügbar unter: <https://hr-monkeys.de/programmatic-job-advertising/> [Zugriff am: 4. Mai 2022].
- [37] **M. Clasen**, *Programmatic Job Advertising: Definition & Anbieter*. [Online]. Verfügbar unter: <https://recruitingcompass.com/stellenanzeigen/programmatic-job-advertising-beitrag/> [Zugriff am: 4. Mai 2022].
- [38] **N. Richter**, *Weiterbildung: Sechs Thesen zu Upskilling und Reskilling – Personalwirtschaft*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.personalwirtschaft.de/news/personalentwicklung/weiterbildung-upskilling-reskilling-sechs-thesen-96865/> [Zugriff am: 4. Mai 2022].

- [39] **M. Roedenbeck Schäfer**, *Recruiting to go für Sozial- und Pflegeeinrichtungen: Sofort einsetzbare Ideen, Tipps und Tools zur zeitgemäßen Personalgewinnung*, 2. Aufl. Regensburg, München: Walhalla Digital; Ciando, 2020. [Online].
- [40] **Personal-Wissen.de**, *Sechs Vorteile durch Recruitment Analytics für mehr Erfolg im Recruiting*. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.personal-wissen.de/11214/sechs-vorteile-durch-recruitment-analytics-fuer-mehr-erfolg-im-recruiting/> (Zugriff am: 4. Mai 2022).
- [41] **OnlineMarketing.de**, *Suchmaschinenoptimierung/SEO Definition/OnlineMarketing.de Lexikon*. [Online]. Verfügbar unter: <https://onlinemarketing.de/lexikon/definition-suchmaschinenoptimierung-seo> (Zugriff am: 21. April 2022).
- [42] **Ellison, Dell**, *Die besten IT-Sprüche 2015* [Online]. Verfügbar unter: <https://www.computerwoche.de/g/die-besten-it-sprueche-2015,106507,3#galleryHeadline> (Zugriff am: 21. Juli 2022).
- [43] **Personio (2018)**: *Talent Pool: So halten Sie gute Bewerber in der Pipeline*. Hg. v. Personio. [Online]. Verfügbar unter: <https://www.personio.de/hr-lexikon/talent-pool/#1> (Zuletzt aktualisiert am 10. Dezember 2020; zuletzt geprüft am 27. Juli 2022).

A. Das regionale Zukunftszentrum „pulsnetz.de“ und der Förderrahmen

Um Mitarbeitenden der Sozialwirtschaft den Umgang mit digitalen und technischen Anwendungen zu vermitteln und Kompetenzen und Vertrauen zu entwickeln, wurde ein Zukunftszentrum ins Leben gerufen. Das Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „Zukunftszentren (KI)“ unterstützt kleine und mittlere Unternehmen und Beschäftigten bei der modellhaften und partizipativen Erprobung von neuen Technologien, wie Künstliche Intelligenz, für die betriebliche Praxis.

Im regionalen Zukunftszentrum „pulsnetz.de“ wurde neben der Behandlung von Themen wie KI-basierter Gesundheitsassistenz, berufsspezifisch zugeschnittener Online-Angebote, z. B. interaktives eLearning und Gesundheits-Apps, innovative, gesundheitsorientierte Dienstplangestaltung, sprachgesteuerte Dokumentation, Vor-Ort-Demonstrationen der Entwicklungen,

sowie Beratungen für Einrichtungen auch die vorliegende Marktstudie erstellt.

Sie soll den Entscheidungsträgern im Bereich Recruiting die Potenziale daten- und KI-basierter Technologien verständlich vermitteln und praxisbezogene Einsatzmöglichkeiten aufzeigen. Mitarbeitende im Recruiting sollen – ausgehend von ihren drängenden Herausforderungen – einen schnellen Überblick über bestehende Angebote im Markt erhalten. Ihnen sollen weitergehende Informationen zu den Mehrwerten der Tools, dem technologischen Ansatz und den Voraussetzungen zum Einsatz in der eigenen Einrichtung an die Hand gegeben werden. Zudem werden davon abgeleitet auch weitere Kriterien zur Entscheidungsfindung näher beleuchtet, um eigene strategische datenbezogene Projekte aktiv und mutig anzugehen und so den Recruitingprozess effizienter zu gestalten. ↑

B. Das methodische Vorgehen

Der Erstellung des Marktüberblicks zu daten- und KI-basierten Recruitinglösungen liegt ein **mehrstufiger Prozess** zugrunde:

1. Schritt

Im **ersten Schritt** wurde ein Modell entwickelt, das typische Phasen eines Recruitingprozesses abbildet und dieses Modell als Raster für die Verortung und Vergleichbarkeit von daten- und KI-basierten Tools aufbereitet (► [Anhang C](#)).

2. Schritt

Im **zweiten Schritt** wurden in eigener Literatur- und Desktop-Recherche der Autorenschaft erste daten- und KI-basierte Recruitinglösungen identifiziert und daraus Fragekategorien gebildet, um die einheitliche Aufnahme relevanter Daten sicherzustellen und die dargestellten Tools vergleichbar zu machen. Hierzu wurde für diesen Marktüberblick definiert, was mit dem Begriff daten- und KI-basierte Tools gemeint ist (► [Abschnitt 3.1](#)) und es wurde diesbezüglich eine Eingrenzung beim Untersuchungsgegenstand der Angebote getroffen (► [Anhang D](#)).

3. Schritt

Der so entstehende standardisierte Fragebogen wurde im **dritten Schritt** auf Verständlichkeit und Praxistauglichkeit geprüft und überarbeitet:

- Wichtige Hinweise zu aktuellen Bedarfen und Fragestellungen bezüglich Recruitingtools aus der Sozialwirtschaft lieferten die beiden Workshops im Rahmen des 8. Gesundheitskongresses am 29.09.2021 „Wussten Sie schon, dass Ihnen Künstliche Intelligenz bei der Fachkräftegewinnung helfen kann? Welche Einsatzmöglichkeiten und Potenziale gibt es?“. An diesem digitalen Kongress für Mitarbeitende und Führungskräfte aus der ambulanten und stationären Pflege,

3. Schritt

KiTas und Hilfen für Menschen in besonderen Situationen, wirkten in zwei separaten Gruppen 14 Teilnehmende mit und konnten interaktiv ihre Anregungen für die Ausrichtung der Studie einbringen und der Fragebogen entsprechend weiterentwickelt werden.

- Es fand ein digitaler Austausch mit Recruiting-Verantwortlichen sozialer Einrichtungen statt, die weitergehende Anforderungen einbrachten.
- Es wurden drei Anbieterunternehmen ausgewählt, die als Testnutzende den Fragebogen in Interviewform gemeinsam mit den der Autorenschaft diskutierten und ausfüllten und so weitere wichtige Hinweise zu treffenden Fragestellungen und Formulierungen im Fragebogen geben konnten.

Aus dem gesammelten Feedback aller Beteiligten wurde der standardisierte Fragebogen finalisiert.

4. Schritt

Im **vierten Schritt** wurden direkte Kontakte zu relevanten Anbieterunternehmen daten- und KI-basierter Lösungen hergestellt. Dazu hat die Autorenschaft 76 Anbieterunternehmen für daten- und KI-basierte Recruitinglösungen recherchiert und direkt kontaktiert, um passende Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner im jeweiligen Unternehmen zu ermitteln. Zusätzlich wurden die Netzwerke der Konsortialpartner genutzt, um weitere Kontakte zu erschließen und es allen interessierten Anbietern möglich zu machen, sich an der Studie zu beteiligen.

5. Schritt

Im **fünften Schritt** beantworteten die Anbieterunternehmen – je nach Wunsch – entweder in einem persönlichen Gespräch mit der Autorenschaft den Fragebogen oder sie füllten ihn eigenständig schriftlich aus. Nach Bedarf wurden die Teilnehmenden der Studie nochmals separat kontaktiert, um weitere Detailinformationen für die Darstellung in der Studie zu erheben oder bei unklaren Aussagen das richtige Verständnis sicher zu stellen. Die ca. 11-monatige Feldphase dauerte vom 31.08.2021 bis 20.06.2022 und es wurden insgesamt 13 Umfragen vollständig ausgefüllt und freigegeben.

6. Schritt

Im **sechsten Schritt** wurden die Antworten in Form von Steckbriefen aufbereitet. Mit den Einwilligungen der Anbieterunternehmen wurden die Steckbriefe im Bereich der „KI-Garage“ der Projektwebsite pulsnetz.de, der Projektwebsite und Austauschplattform für gesundes Arbeiten in der Sozialwirtschaft, für Interessierte einzeln zur Verfügung gestellt. Alle Steckbriefe wurden zudem gebündelt und für die vorliegende Marktstudie aufbereitet. Alle veröffentlichten Angaben basieren auf den Informationen der jeweiligen Lösungsanbieterunternehmen. Das Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) übernimmt keine Garantie für die Korrektheit der Angaben der Anbieterunternehmen.

Aus den Ergebnissen der Erhebung und der Literaturrecherche wurden in (► [Kapitel 6](#)) weitergehende Hinweise zu Kriterien und zur Entscheidungsfindung abgeleitet und in (► [Kapitel 7](#)) u. a. Potenziale für anschließende Forschungsarbeiten und Projekte identifiziert.

C. Struktur und Aufbau der Steckbriefe

In der Fachliteratur stößt man auf der Suche nach einem idealtypischen Recruitingprozess vielfach auf das Sechs-Phasen-Modell („Candidate Experience Wheel“) von Tim Verhoeven. Es zeigt einen theoretischen Idealprozess, den sowohl Recruiting-Verantwortliche als auch Bewerbende von der 1. Phase der Anziehung bis hin zum Eintritt ins Unternehmen (5. Onboarding und 6. Bindung) durchlaufen. Das Modell eignet sich gut für eine strukturierte Betrachtung aller Kontaktpunkte bzw. Aufgabenbereiche, die im Recruitingprozess anfallen und die komplette Prozesskette lässt sich in Form einzelner, ineinander übergehenden Phasen betrachten (8).



Abbildung 5: Candidate Experience Wheel [8]

Heute besteht vor allem die Herausforderung, dass durch die Vielzahl an möglichen Kontaktpunkten, über die eine Interessentin oder ein Interessent mit einem Arbeitgebenden in Kontakt treten kann, die neuen technischen Möglichkeiten sowie die stärkere Umwerbung von Kandidatinnen und Kandidaten, kein streng linearer Ablauf der Phasen mehr stattfindet (8). Vielmehr ist der Recruitingprozess dynamisch geworden und Recruiting-Verantwortliche müssen heute eine Vielzahl an Aufgaben und Maßnahmen im Blick behalten und diese zielgerichtet einsetzen lernen. Daher ist das Modell auch nur als Orientierungsmodell zu sehen, um die Ansatzpunkte von daten- und KI-basierten Tools besser verständlich zu machen.

Die Tool-Angebote der Marktanbieter wurden auf das Recruitingphasenmodell gemappt.

Für die Vorbereitung der Markterhebung und des Fragebogens an die Anbietenden daten- und KI-basierter Tools wurde das Modell auf die Bedarfe des Untersuchungsgegenstands angepasst: Die Phasen wurden teilweise zusammengelegt, um die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten von daten- und KI-basierten Tools, die in den einzelnen Phasen des Recruitings angeboten werden, optimal darzustellen. Es wurde zudem noch ein phasenübergreifendes Element ergänzt, um auch Tools gerecht zu werden, die die Verbindung einzelner Aufgabenbereiche des Recruiting im Fokus haben und deshalb keiner konkreten einzelnen Phase zugeordnet werden können.



Abbildung 6: Recruitingphasenmodell (Eigene Darstellung – angelehnt an das „Candidate Experience Wheel“ [8])

- 1. Anziehungsphase:** In der ersten Phase werden geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für die Einrichtung bzw. eine konkrete Stellenausschreibung identifiziert und auf die Organisation aufmerksam gemacht.
- 2. Informationsphase:** Im zweiten Schritt werden seitens des Recruiting-Verantwortlichen Informationen zur Einrichtung und Stellenausschreibung bereitgestellt, bzw. die Interessentin oder der Interessent kann auch in Kontakt treten, um Antworten auf seine Fragen zu erhalten.
- 3. Bewerbungs- und Auswahlphase:** Beim dritten Schritt bewirbt sich die Interessentin oder der Interessent und nimmt am Auswahlprozess teil.
- 4. Onboarding- und Bindungsphase:** Der letzte Schritt ist nicht mehr Teil des eigentlichen Recruitings. Da allerdings in der Sozialwirtschaft die Fluktuation sehr hoch ist und in der Bedarfsermittlung (► Abschnitt 3.2) auch Fragen zur Unterstützung der Personalentwicklung und -bindung mittels Technik gestellt wurden, werden spannende Lösungen in dieser Phase zusätzlich abgefragt. In der Mitte des Modells wurde Raum für phasenübergreifende Angebote geschaffen, darunter fallen Bewerber*innenmanagementsysteme oder Recruitingplattformen.

Musterseite (Praxisbeispiel)
links

Musterseite (Praxisbeispiel)
rechts

Auf der **letzten Doppelseite** wurde den Anbietenden freigestellt, ein „Praxisbeispiel“ darzustellen und zu erläutern, welche **Herausforderung** es gab, wie diese **gelöst** wurde und welche **Mehrwerte** für die Organisation durch Anwendung des daten- oder KI-basierten

Tools entstanden sind. Vorgabe war, dass es sich um einen realen Anwendungsfall für einen Kunden aus der Sozialwirtschaft bzw. mit **Relevanz für die Sozialwirtschaft** handeln musste. ↑

D. Inhaltliche Eingrenzung der Steckbriefe

Teilnahmevoraussetzungen für Anbieterunternehmen

Prinzipiell war die Studie für alle Anbietende von daten- und KI-basierten Lösungen offen, die den geforderten Voraussetzungen gerecht wurden. Es wurden auch Anbietende zugelassen, die sich auf einzelne Bereiche des Phasenmodells spezialisiert haben.

Eine Voraussetzung zur Teilnahme an Anbieterunternehmen war, dass sie eigene daten- und KI-basierte Lösungen entwickeln, anbieten und über ein Vertriebs- und Supportnetz im deutschsprachigen Raum verfügen.

Eine weitere Voraussetzung war das Angebot eines KI- oder zumindest datenbasierten Tools für das Recruiting. Wie bereits in (► [Abschnitt 3.1](#)) beschrieben, sind in der vorliegenden Studie damit Lösungen ab der 3. Stufe „Einfache Automatisierung/Datenqualität“ aufwärts gemeint, die moderne Lösungen für das Recruiting in der Sozialwirtschaft bereithalten, bei denen die Datenbasis und -qualität bereits eine Rolle spielen.

Gewährleistung zentraler Entlastungsfunktionen für das Recruiting durch den Einsatz daten- und KI-basierter Tools

Ausgehend von einem Recruiting-Trichter, der einzelne Schritte der Personalgewinnung von der Datensammlung, -auswertung bis zum Ergebnis abbildet, wurden Grundfunktionen festgelegt, die ein effizienteres Recruiting mithilfe von Technikeinsatz ermöglichen (► [Abbildung 3](#)).

In der Markterhebung wurden Tools nur dann berücksichtigt, wenn die zugrundeliegende Technologie an diesen zentralen Stellschrauben ansetzt.

Wenn das angebotene Tool ein datenbasiertes Tool ist, sollte es:

- A.** entweder die Grundgesamtheit der Bewerbenden erweitern, indem es zum Beispiel:
- ermöglicht, eine Stellenausschreibung so zu optimieren, dass sie durch optimiertes Wording besser angesteuert werden kann.
 - die Stellenausschreibung auf mehreren geeigneten Kanälen veröffentlicht.
 - eine Suchmaschinenoptimierung (SEO) bewirkt und sich so die Sichtbarkeit der Ausschreibung erhöht.
 - dafür sorgt, dass auch passive Kandidat*innen erreicht werden, die auf konventionellem Weg nicht auf die Stelle aufmerksam geworden wären.
 - Empfehlungen von Mitarbeitenden zusätzlich berücksichtigt.
 - einen Talent Pool für die Berücksichtigung eines Bewerbenden für spätere Vakanzen bereithält.
 - Feedback von ehemaligen Bewerbenden aus dem Tool heraus veröffentlicht und so für ein positives Image sorgt, das zu weiteren Bewerbungen führen kann.

oder

- B.** den Recruiting-Mitarbeitenden mit mehr oder besseren Informationen zu Bewerbenden im Recruitingprozess versorgen und so die Bewertung unterstützen, indem es zum Beispiel:

- mehr Informationen zu Kompetenzen, Wertevorstellungen oder der persönlichen Eignung berücksichtigt.
- die Dateneingabe automatisiert und so bessere Informationen zur Vorauswahl für Rekrutierende ermöglicht als auch für Interessierte die Bewerbung vereinfacht.
- bessere Informationen durch einen automatisierten Abgleich von Arbeitgeberanforderungen mit Bewerbendenkompetenzen auswertet.

Wenn das angebotene Tool C. Techniken zur Datenanalyse anwendet, sollte es zum Beispiel:

- nicht nur die Möglichkeit bieten einen Bewerbungsprozess zu digitalisieren, sondern darüber hinaus auch Mehrwerte zur Datenqualität, -auswertung, oder -verknüpfung liefern, bzw. Automatisierungen bereithalten und so Rekrutierende mit relevanten Zusatzinformationen zum Bewerbungsprozess versorgen.
- automatisierte Funktionen bereithalten, die die Kommunikation mit den Bewerbenden unterstützt.

Tools, die auf Methoden der Künstlichen Intelligenz beruhen, waren für die Studie grundsätzlich alle interessant.

Um zudem dem Akzeptanz-Faktor bzw. dem Gefühl der Wertschätzung von Bewerbenden Aufmerksamkeit zu schenken, wurden auch Tools im Marktüberblick mit aufgenommen, die seitens der Bewerbenden zu zentralen Funktionen Wirkung entfalten.

Berücksichtigung der besonderen Bedarfe der Sozialwirtschaft

Aus ([▶ Abschnitt 3.2](#)) ergaben sich spezifische Bedarfe der sozialwirtschaftlichen Einrichtungen, die Eingang in diese Erhebung nahmen. So wurden bei der Abfrage der Tools sowie der tiefergehenden Beschreibung des Kernangebots bzw. der Kernangebote aus diesen Fragestellungen Leitfragen entwickelt, die von den Anbieterunternehmen beantwortet werden sollten.

Zudem wurden in den Eckdaten der ersten Doppelseite des Steckbriefs Referenzkunden aus der Sozialwirtschaft, sowie eine mögliche Branchenorientierung abgefragt.

Optional bestand weitergehend die Möglichkeit auf der letzten Doppelseite des Steckbriefs einen Referenzfall darzustellen, der für einen Kunden der Sozialwirtschaft durchgeführt wurde oder zumindest eine Übertragbarkeit für Kunden aus der Sozialwirtschaft gewährleistet. [↑](#)

Marktstudie daten- und KI-basiertes Recruiting

Moderne Lösungen zur aktiven Personalgewinnung in der Sozialwirtschaft

Das **Förderprogramm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) „Zukunftszentren (KI)“** unterstützt kleine und mittlere Unternehmen und Beschäftigte bei der modellhaften und partizipativen Erprobung von neuen Technologien, wie Künstliche Intelligenz, für die betriebliche Praxis.

Die vorliegende Marktstudie wurde im **regionalen Zukunftszentrum „pulsnetz.de“** erstellt. Sie vermittelt den Entscheidungsträgern im Bereich Recruiting die Potenziale daten- und KI-basierter Technologien und zeigt praxisbezogene Einsatzmöglichkeiten auf. Mitarbeitende im Recruiting erhalten – ausgehend von ihren Herausforderungen in der Praxis – einen schnellen Überblick über bestehende Angebote im Markt. Anhand von Angebots-Steckbriefen werden Mehrwerte der Tools, der technologische Ansatz und die Voraussetzungen zum Einsatz in der eigenen Einrichtung erläutert. Entscheidungsträger können mit daten- und KI-bezogenen Recruitingprojekten aktiv ihren Erfolg im Recruiting steigern. In der Studie werden relevante Kriterien zur Unterstützung der Toolauswahl vermittelt.

ISBN 978-3-8396-1882-0



9 783839 618820



Fraunhofer
VERLAG