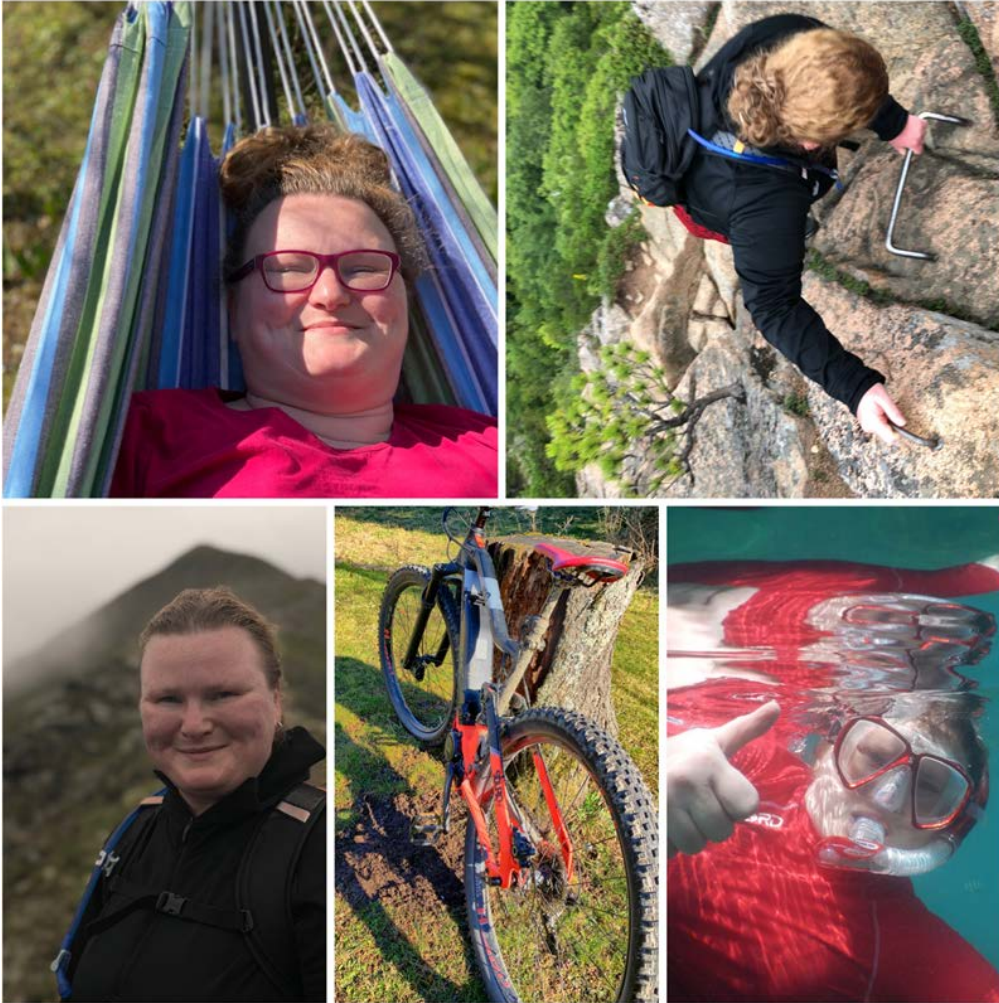


Best Practice Digital Recruiting: Corona als Booster für die Digitale Candidate Journey

Ute Neher | Head of Global Talent Acquisition



About me



**AKTUELL NICHT FACE-TO-FACE
STATTDESSEN FÜHREN WIR
ONLINE INTERVIEWS MIT EUCH!
BEWERBT EUCH JETZT!**



Recruiting Strategie folgt der Unternehmensstrategie

Basis für unsere Ableitungen

UNSER ANSPRUCH: FÜHRENDE EUROPÄISCHE TELKO

WACHSTUM

FÜHREND IM KUNDENERLEBNIS

**ALLES AUS EINER HAND
& TADELLOSER SERVICE**

FÜHREND IN TECHNOLOGIE

**INTEGRIERTE
GIGABIT NETZE**

FÜHREND BEI GK-PRODUKTIVITÄT

**SICHERE ICT LÖSUNGEN
& STARK IM NETZ DER DINGE**

SPAREN FÜR INVESTITIONEN IN WACHSTUM

VEREINFACHEN, DIGITALISIEREN, BESCHLEUNIGEN

Wir Leben VERANTWORTUNG

Datenschutz



Führende Rolle in Datenschutz & Datensicherheit

- Datenschutzbericht & Sicherheit im Internet
- Honeypots als Frühwarnsystem gegen Cyberangriffe



Diversity/Vielfalt



Vorreiterrolle in Gesellschafts- und Diversity-Themen

- Pionier mit Einführung konzernweiter Frauenquote
- Spezielle Programme & Initiativen zur Förderung in der Ausbildung
- Moderne Arbeitsmodelle, z.B. E-Mail Policy
- Gewinner des Max-Spohr-Preises für vorbildliche Förderung von Diversity

Sponsoring



Förderung von Kultur & Sport

- Breiten- & Spitzensport
Bsp. DFB, Bayern München, Olympische & Paralympische Spiele, Breitensport-Engagement „Neue Sporterfahrung“
- Kultur/Beispiele:
International Beethoven Competition, Beethovenfest



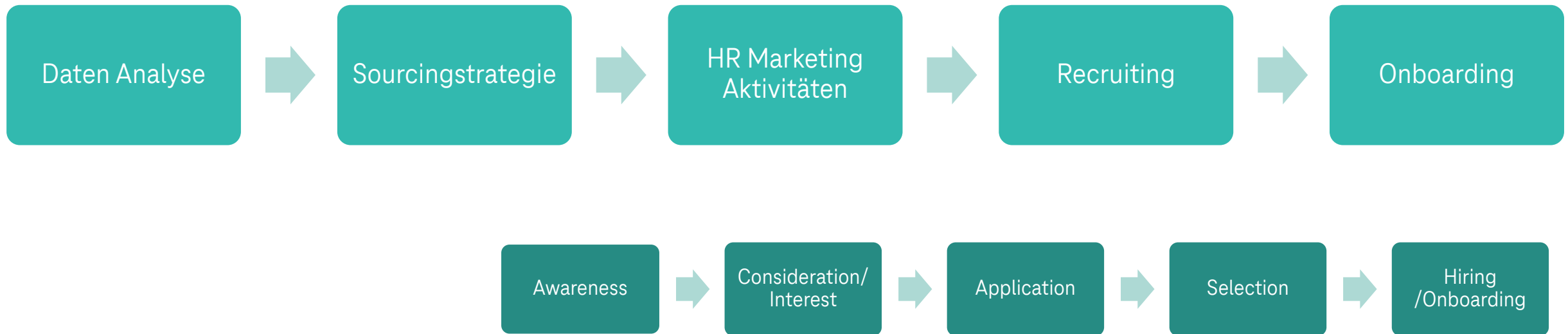
Digitales Recruiting

Neuland oder doch schon kalter Kaffee

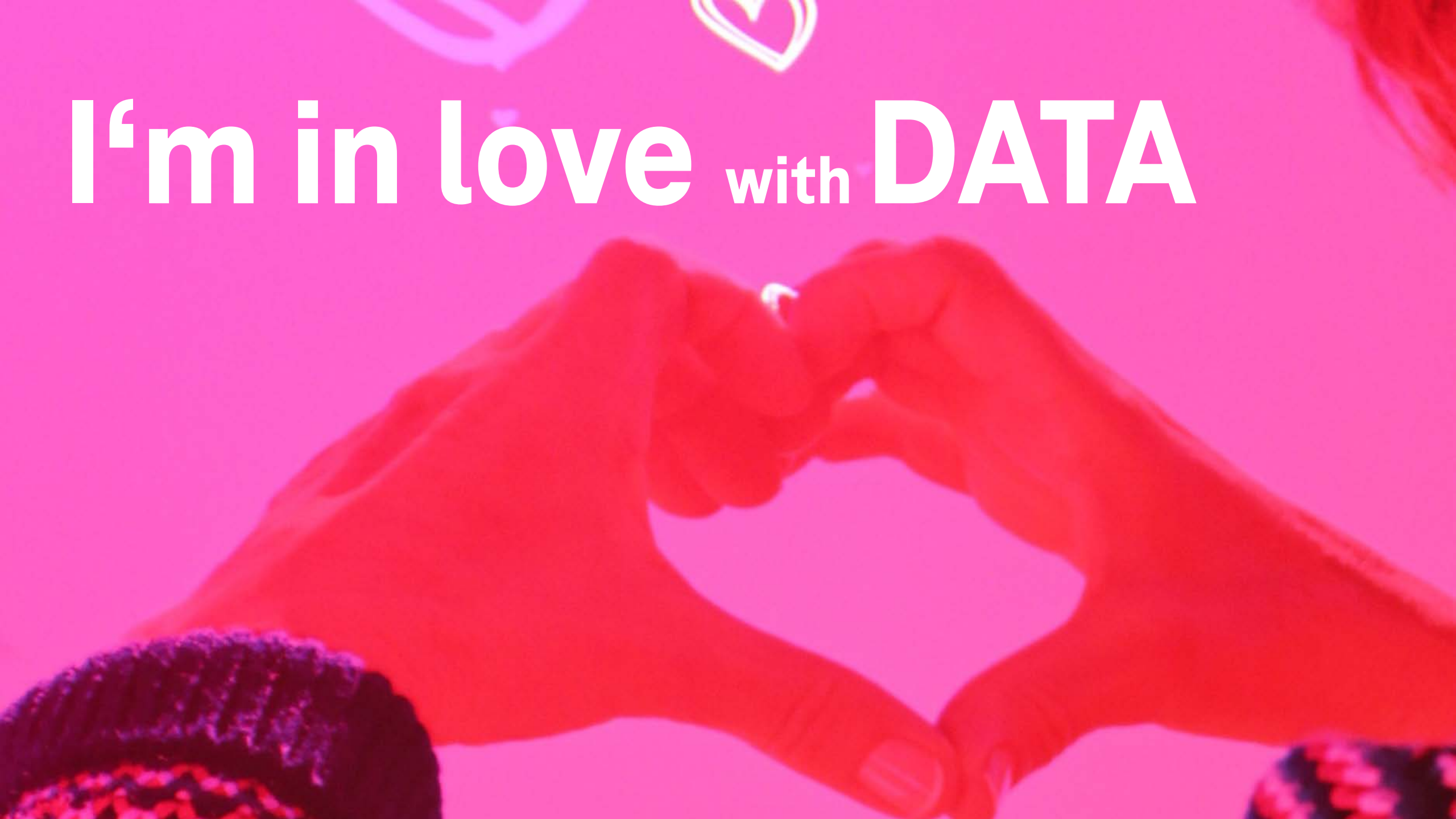
Digitales Recruiting: Der Begriff E-Recruiting bezeichnet die digitale Form der Personalbeschaffung. Seine Ursprünge hat das E-Recruiting im Entstehen der ersten Online-Jobbörsen Ende der 1990er Jahre. Das bedeutet der gesamte Recruiting-Prozess von der Stellenausschreibung bis zum Vorstellungsgespräch normalerweise elektronisch und internetbasiert ab.

Digitales Recruiting: Der Begriff E-Recruiting bezeichnet die digitale Form der Personalbeschaffung. Seine Ursprünge hat das E-Recruiting im Entstehen der ersten Online-Jobbörsen Ende der 1990er Jahre. Das bedeutet der gesamte Recruiting-Prozess von der Daten- Analyse, über HR Marketing und Sourcing Aktivitäten, der Stellenausschreibung bis hin zum Onboarding wird digital und Tool gestützt durchgeführt. Dabei kommen unterschiedliche Tools zum Einsatz, die je nach Zielgruppe und Recruiting-Strategie flexibel eingesetzt werden. Dabei steht der Kandidat im Fokus.

Bereiche des Digitalen Recruiting



I'm in love with DATA

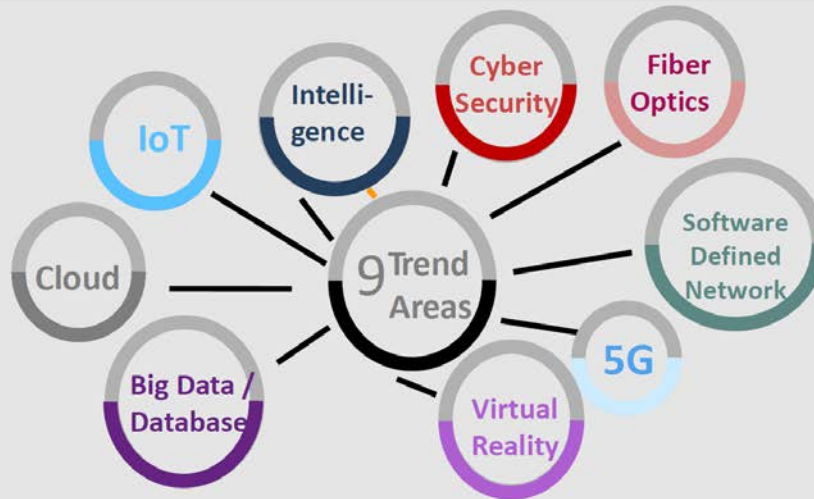


Strategic Skill -Planning

Transparenz
Jobprofile



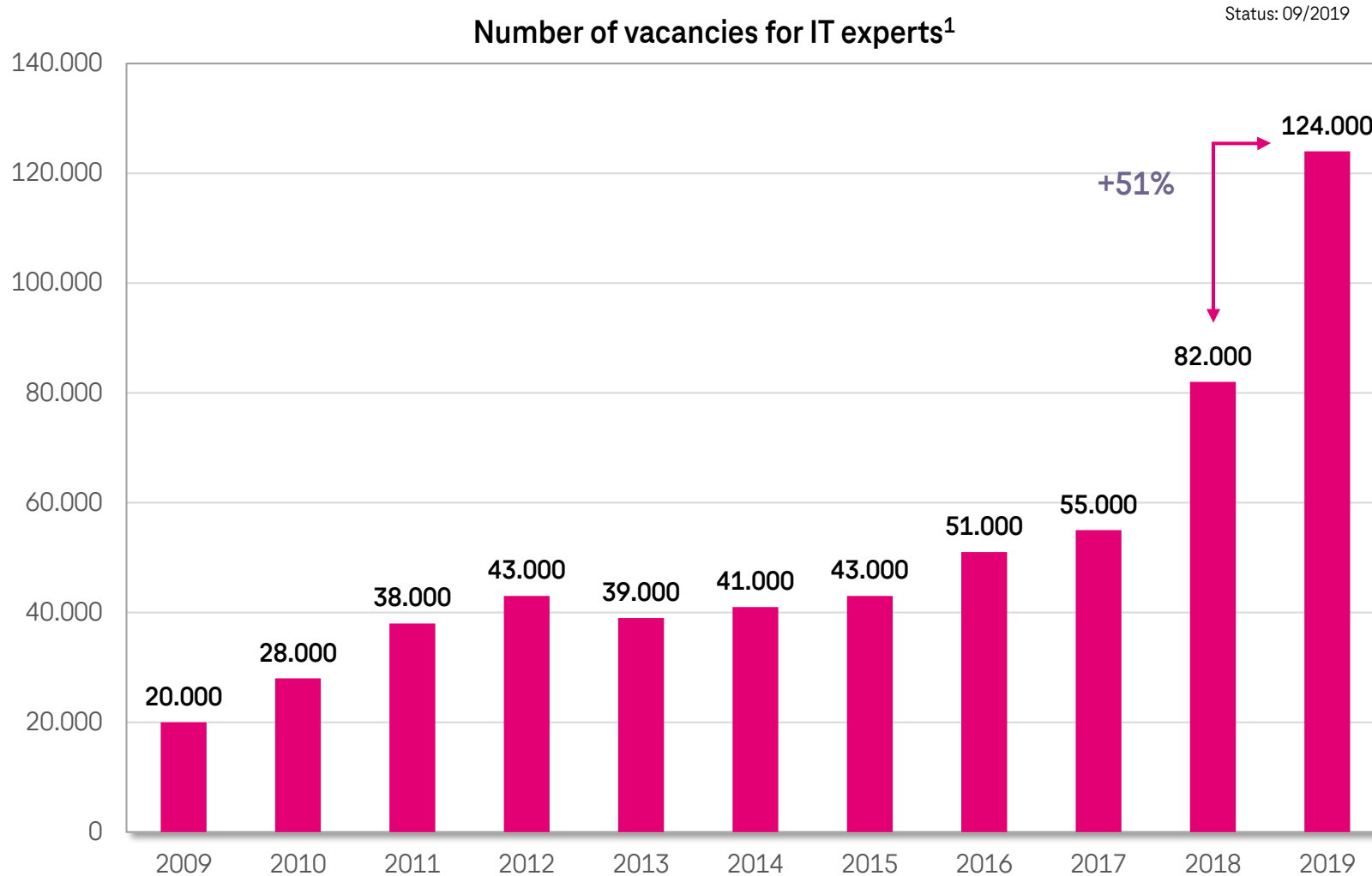
Was sind die Skills
der Zukunft?



Market Data



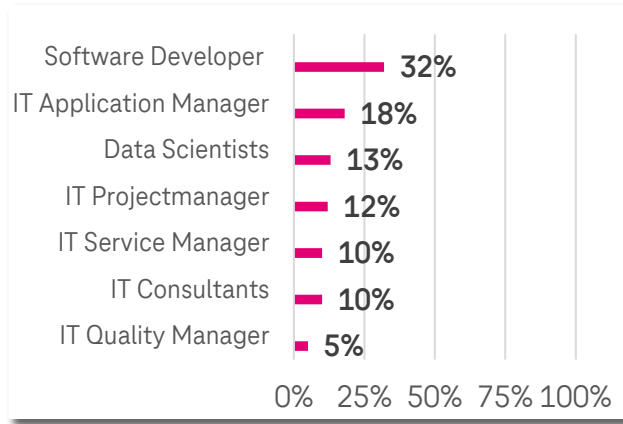
KERNZIELGRUPPE IT SKILLS



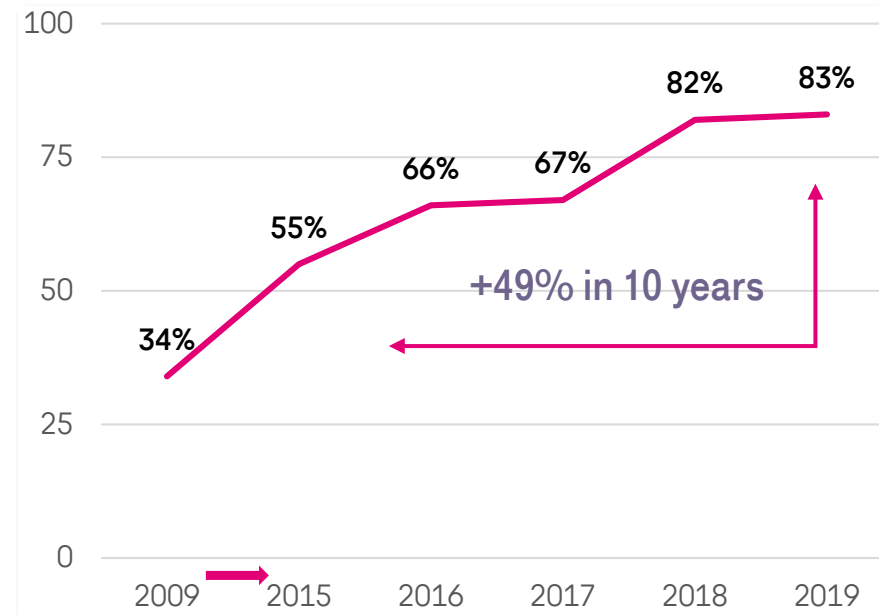
- In the last decade open vacancies in German IT-sector have increased from 28k to 124k, now more than 3 times higher
- Big companies compete by investing billions in innovation:
- Ministries and offices want to lure IT Experts with a money bonus

ZIELGRUPPE UND ZIELMARKT IM FOCUS

Which IT specialists are currently searched for in Germany?

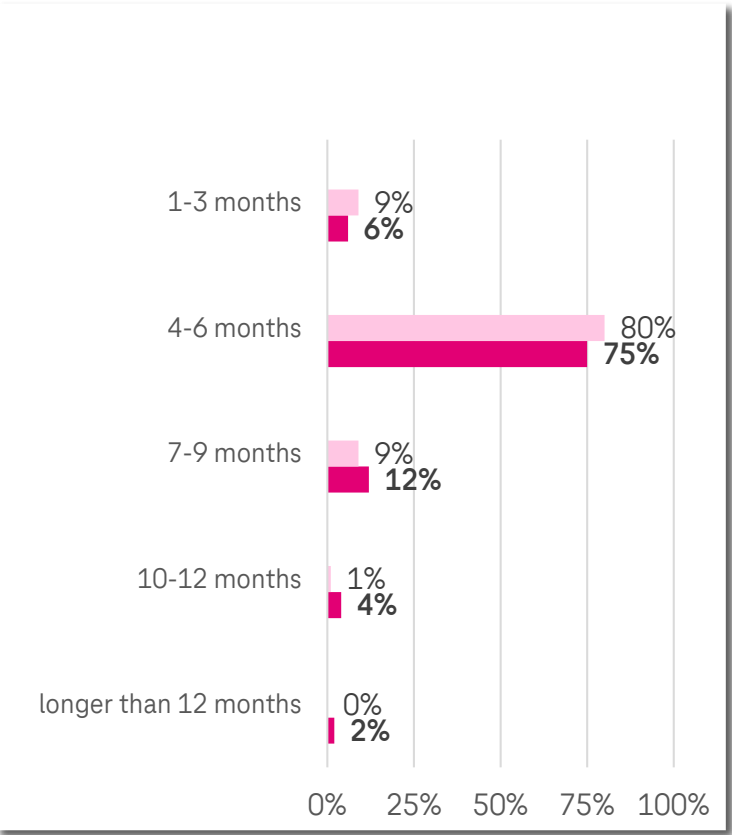


How the lack of IT specialists on the German job market is rated:
"There is a lack of IT specialists."



65%
of the companies indicate that the lack of specialists will get even worse in the **future**

Status: 09/2019
How long are IT-specific positions usually vacant in Germany?



DETAILANALYSE AM BEISPIEL VON TALENT NEURON

Job Function
Systems Architect
DevOps Engineer-Agile
DevOps Engineer
Software Engineer
System Engineer
Senior Solution Architect

Bonn 		
Supply	Demand	Pressure ²
875	125	14,3%
210	25	11,9%
3.800	465	12,2%
4.465	1250	28%
3.150	600	19%
490	50	10,2%

Salary benchmark Bonn

Systems Architect
DevOps Engineer-Agile
DevOps Engineer
Software Engineer
System Engineer
Senior Solution Architect

101.150€ 
90.500€
81.950€
74.150€
66.900€
118.100€

Budapest 		
Supply	Demand	Pressure ²
200	30	15%
100	10	10%
150	20	13,3%
1.400	335	23,9%
650	125	19,2%
60	>10	-

Salary benchmark Budapest

79.850€ 
71.000€
63.700€
57.850€
52.900€
93.550€

St. Petersburg 		
Supply	Demand	Pressure ²
2.250	430	19,1%
2.400	215	9%
4.500	630	14%
18.565	4.085	22%
9.000	1.620	18%
280	25	8,9%

Salary benchmark St. Petersburg

49.250€ 
44.050€
39.450€
35.400€
32.900€
58.250€

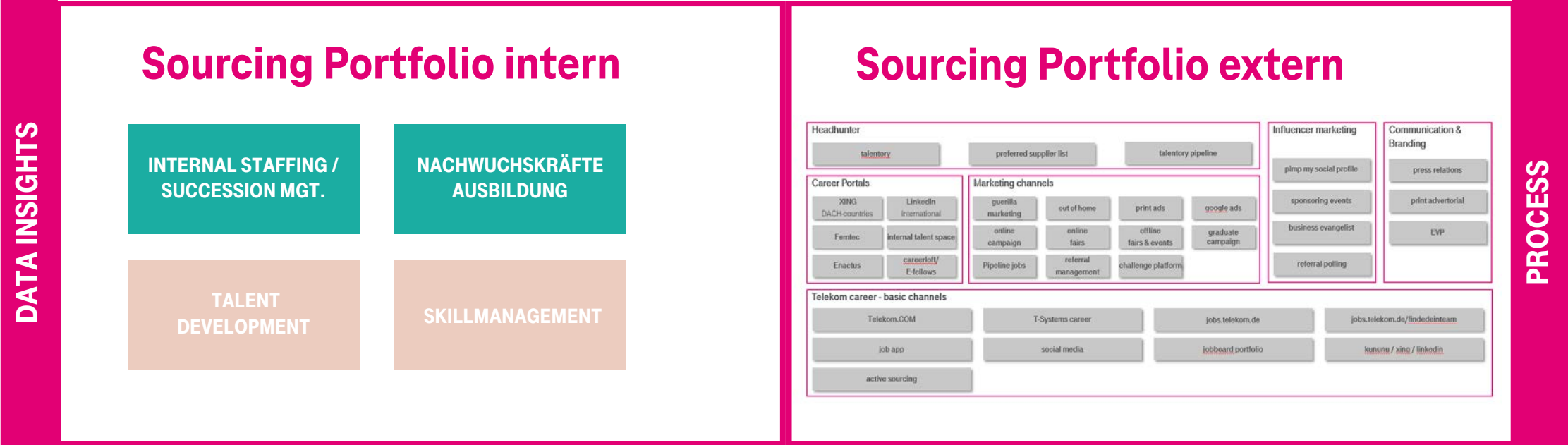
Kosice 		
Supply	Demand	Pressure ²
200	30	15%
400	50	12,5%
75	10	13,3%
850	195	22,9%
475	100	21,1%
45	>10	-

Salary benchmark Kosice

69.850€ 
61.300€
55.250€
51.050€
46.350€
81.650€

Sourcing Strategie

Der Handwerkskasten



HR Marketing

HR Marketing Digital Recruiting Edition



Selfie-video format



Home-Office format



Bewerben und Arbeiten in Corona-Zeiten

Bei uns ist dank Digitalisierung und Flexibilität alles möglich. Erfahren Sie hier mehr zu den wichtigsten Themen.



Wir stellen ein und sind für unsere Bewerber da

Im Recruiting haben wir uns sehr schnell auf die neuen Bedingungen eingestellt. Der gesamte Bewerbungsprozess ist digitalisiert, so dass wir jegliches Gesundheitsrisiko für unsere Bewerber, unsere Mitarbeiter und externen Anbieter vermeiden. Als Bewerber profitieren Sie davon, dass unsere Mitarbeiter auch im Homeoffice arbeiten und somit autark sowie ortsunabhängig agieren können. Durch digitale Lösungen gewährleisten wir einen Recruiting- und Auswahlprozess ohne Verzögerungen.



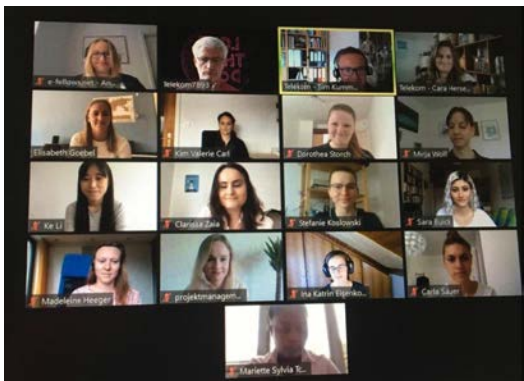
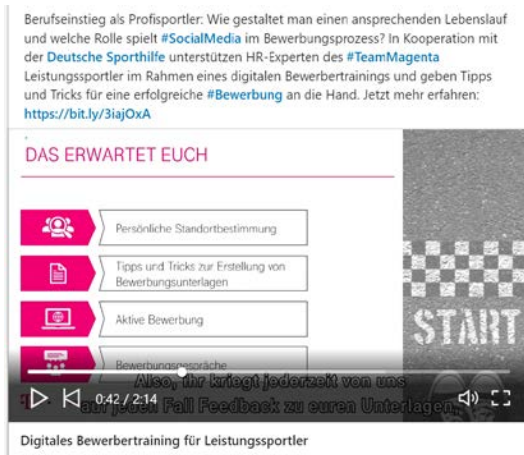
Das bedeutet im Einzelnen:

- Bewerber-Interviews erfolgen über Telefon- oder Videokonferenzen. Hierzu berücksichtigen wir mögliche Wünsche und Zeitenster unserer Kandidaten.
- Auswahlverfahren, wie z. B. die Assessment Center, werden digital durchgeführt.

Mitarbeiter, die heute eingestellt werden, helfen dabei, unseren Purpose zu erfüllen: WE WON'T STOP UNTIL EVERYONE IS CONNECTED. Für uns als führender europäischer Telekommunikationsanbieter ist es gerade in diesen Zeiten wichtig, gemeinsam mit Ihnen an diesem Beitrag zur Gesellschaft zu arbeiten.

Wir rekrutieren digital

Was vorher offline war... geht auch digital



Digital Talent Platforms

- Karrierewebsite
- Social Media Profile

Candidate Experience

- Welche Themen sind relevant für die Bewerber?

Innovate

- Offline Formate transformieren in Online Formate

Recruiting

Transparenz als Schlüssel zum Erfolg.

HIRING MANAGER

English Version

Sie sind bereits erfahren im Umgang mit Recruiting?
Dann gehen Sie direkt zu den Hilfsmitteln in der **MyRecruiting TOOLBOX** - hier finden Sie auch Informationen zum internen Recruitingprozess.

Neu hier?

Auf dieser Seite finden Sie hilfreiche Infos zur Vorbereitung und Durchführung externer Einstellungen, damit neue Mitarbeiter möglichst schnell Ihr Team bereichern. Weitere Informationsquellen finden Sie [hier](#).

Präsentation Refresh Sessions externes Recruiting - Hiring Manager DNA



Willkommen in der MyRecruiting Toolbox

Die Zukunft unseres Unternehmens hängt von den Menschen ab, die sie gestalten. Talente rekrutieren ist daher eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Schnelles Feedback im Recruitingprozess weckt positive Erlebnisse für unsere externen Kandidaten. Dies ist für uns als Unternehmen der Schlüssel zum Erfolg und ein Vorteil gegenüber anderen attraktiven Arbeitgebern. Diese Aufgabe kann HR nur gemeinsam mit Ihnen - dem Business - lösen: **MyRecruiting. MyBusiness.**

Fragen beantwortet:



Ihr **Karriere**team unter der Nummer **0800 330 6700**



Kontakt zur MyRecruiting.Toolbox
Redaktion
FMB [help-myrecruiting.toolbox](#)

Recruiting - einfach dargestellt



Wir haben unterschiedliche Themen für Sie in Erklärfilmen aufbereitet. Sollten Sie noch Themen vermissen, dann melden Sie sich gerne bei uns.

- Sechs entscheidende Akteure im externen Recruitingprozess
- Candidate Experience
- Interviews
- Vertragsunterzeichnung

Detaillierte Arbeitshilfen für **INTERNES RECRUITING - STEP-BY-STEP** finden Sie [hier](#)

Detaillierte Arbeitshilfen internes Recruiting

RECRUITER



Recruiter-Wiki

Wird gefolgt in 1 Aktivitätenliste

Aus der Gruppe austreten

Welcome

Process

External

Internal

BeSocial

Links

Tutorials

A-Z

Aktivitäten

Mehr

Aktionen

Info

Principles



Process



External



Internal



BeSocial



Links



Tutorials



A-Z



MyRecruiting



FAQ



New Normal im Recruiting

Pre-Screening Shortlist



TELEPHONE INTERVIEWS
HARDFACT CHECK
RECRUITER/ CANDIDATE
PRESELECTION QUESTIONS
(TOOLBASIERT)

Selection



Live-Video Interviews
Recruiter/Candidate/Hiring Manager
Time Shifted Video Interviews
(Zielgruppe Absolventen, Studenten)
Assesment Center (Einzel/Gruppen)

Final Interview



Live –Video interview
Final Selection
Recruiter/Candidate/Hiring Manager

Ausnahmen gültig seit Mai



F2F Interviews
Anfrage Hiring Manager oder Kandidat
Regeln: nur an geöffneten Standorten,
keine Verpflichtung seitens des
Kandidaten, Einhaltung Hygienekonzept

Pro:

*Keine Qualitätseinbußen
Hohe Akzeptanz bei Business
und Kandidaten
Digitaler Check
Reisekosten minimiert
Umweltschonend
Zeitersparnis*

Kontra:

Persönliche Touch



OVERVIEW OF RECRUITING TIMELINES (EXTERNAL NON-VOLUME)

Hiring Manager

HR BP(O)

Recruiter

DTSE Contracting

PHASE	NR	PROCESS STEP	GOAL	TIME 2 HIRE	TIMELINES
APPROVAL	1	Preparation			MY RECRUITING. MY BUSINESS. Worauf es ankommt? VERBINDLICHE TIMELINE SICHERT ERFOLGE
	2	Initiating Staffing Process			
	3	Approval Process			
ANNOUNCEMENT	4	Routing of Req. Volume & Non-Volume			1 Telefonische Nachfrage an HM durch Recruiter am Tag der Fälligkeit. Frist zur Rückmeldung <u>2 AT</u>
	5	Consulting in Sourcing, Selection, Hiring Strategy; and Job Ad Creation		max. 6	
	6	Publishing on Job boards and triggering of additional external channels			
CANDIDATE MANAGEMENT	7	Check and placement of TPS/Surplus candidates			2 Mailnachfrage an HM durch Recruiter am Tag der Fälligkeit nach <u>Punkt 1</u>. Frist zur Rückmeldung <u>2 AT</u>
	8	Preselection and Screening			
	9	Sort out of C-candidates			
	10	Check of Shortlist			
	11	Hand over and walk through shortlist		max. 28	
	12	Selection of candidates from shortlist			
	13	Organization of Interview/AC			
	14	Interview/AC execution			
	15	Final decision for a candidate			
CONDITION NEGOTIATION & ORDER CONTRACT	16	Negotiation/Information about terms and conditions			3 Mailnachfrage an HM durch Recruiter am Tag der Fälligkeit nach <u>Punkt 2</u> bzgl Stellenschließung. Frist zur Rückmeldung <u>1 AT</u>
	17	Pushing contract generation in HRSuite		max. 3	
CONTRACTING	18	Optional approval for internal staffing			4 Wenn keine Rückmeldung am Tag der Fälligkeit nach <u>Punkt 3</u>, Stellenschließung. Top-Kandidaten werden auf andere Stellen geleitet
	19	Contract Management			
	20	Triggering WC's participation		max. 6	
	21	SAP & Org. Management			
	22	Contract signing by candidate		max. 7	
	23	Return control & information			
	24	Setting status to hired and sending out rejections			
	25	Local onboarding of candidate			

50

T...

Timeline from SAP & Org Management (send out contract) to Return Control max.

7 WD

Time to rejection

1 WD

HR Diagnostics: Portfolio on demand and virtual formats serve customer needs

Choose your procedure



Organize your procedure



DIGITAL TESTS



Run your procedure

AC/DC (VIRTUALLY)



Receiving feedback

FEEDBACK & REPORT



Beispiel: Time TO Hire DT Germany (Daten verfälscht)

Kal/Jahr/Woche	35.2020	36.2020	Delta	Avg. Delta	4-Week Trend
Approved vacancies					
Applications					
Hired					
Overall Time to Hire					
Overall Time to Hire (Count)					
Current Time to Hire					
Current Time to Hire (Count)					
[+] PROCESS - Age distribution Screening					
Overall Avg. Age					
Current Avg. Age					
< 5					
< 7					
< 15					
< 50					
> 50					
Max					
Number of appl. current in screening					
[+] PROCESS - Age distribution Short List					
Overall Avg. Age					
Current Avg. Age					
< 2					
< 7					
< 10					
< 25					
> 25					
Max					
Number of appl. current in Short List					
[+] PROCESS - Age distribution Interview					
Overall Avg. Age					
Current Avg. Age					
< 14					
< 28					
< 40					
< 60					
> 60					
Max					
Number of appl. current in Interview					
[+] PROCESS - Age distribution Contracting					
Overall Avg. Age					
Current Avg. Age					
< 13					
< 26					
< 39					
< 50					
> 50					
Max					
Number of appl. current in Contracting					
[+] REQUISITIONS - Vacancies unfilled after					
# Vacancies unfilled after 50 w/D					
# Vacancies unfilled after 70 w/D					
# Vacancies unfilled after 90 w/D					
# Vacancies unfilled after 120 w/D					
[+] REQUISITIONS - Vacancies w/o contracting					
w/o contracting					

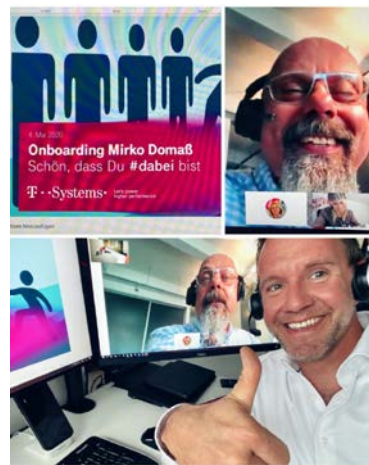
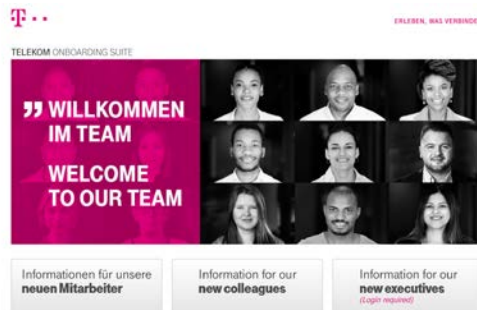
RECRUITING ASSIGNMENT	NONE VOLUME		VOLUME	
VACANCY TYPE	External	Delta	External	Delta
Approved vacancies				
Hired				
Applications ^o				
Time to Hire ^{oo}				
PROCESS - Age distribution Short List				
< 2				
< 7				
< 10				
< 25				
> 25				
Number of appl. current in Short List				
Contracting: time to send out contract				
Contracting: time to receive signed contract				
REQUISITIONS - Total unfilled vacancies ^{ooo}				
# Vacancies unfilled after 50 WD				
# Vacancies unfilled after 70 WD				
# Vacancies unfilled after 90 WD				
# Vacancies unfilled after 120 WD				

Current challenges on T50 DT overall T50 - VOLUME AND NON-VOLUME

	Situation
DEMAND MANAGEMENT	- Timely reliable input in rolling forecast in Demand Management needed - Due to Corona Pandemic Hiring Restriction for whole company we lost 3 weeks to define the remaining external positions for each Segment
T50 PROCESS	- Exceptions from standard approval process required by segments due to Hiring Restriction - Additional approval processes implemented throughout the hiring process - Virtualizing of entire process due to Corona had implications on AC availability - Consequence management had to be applied for HM not supporting the virtualized process
IT ISSUES	- Interface HR Suite-AMS out of order - Workers Council submissions, Contracting & E-Mail Notifications cannot be started automatically/manual work needed - Interface HR Suite-CIAM out of order (10 days) - no ordering of equipment possible for New Hires - External Career Site no registration for candidates possible- manual upload to requisitions
T50 CONTRACTING	- Still works council rejections for final candidates - Adaptions of process needed to ensure timely and consistent mailing of English contracts - Due to Corona no Visa can be issued to International candidates- start date needs to be adjusted

Onboarding

Digitales Onboarding braucht Struktur und Planung



Spezifische Trainings
Soziale & Kulturelle Integration



Feedback & Reflection
Daily Business/Ceremonies
Netzwerk aufbauen



Angekommen?
Feedback zu Onboarding and Integration

Preboarding
(Preparation)

Orientation

Integration

Stabilization &
Quality Survey



DANKE

Thank you.

UTE in     **NEHER**