

Usergroup Meeting Online am 07. Juli 2020:

Neues aus der Produktentwicklung

Deutschlands beste E-Recruiting Software 2019

MEETING INFORMATION

Hello!

Objective:
Neues aus der PE

Date:
07.07.2020

Attendants:
> 25 BeeSite Friends

Agenda

- Ändern von Vakanzen und Co.
- Kriterien für Anforderungsprofile
- Weitere statistische Auswertungen
- Kleinere Erweiterungen

Referenten

Dr. Sascha Juchem
R&D BeeSite Recruiting Edition

Tania Teetz
Moderation

Digitale Goodie Bag

Karrierewebsites 2019
Hochschule RheinMain

Wert: 98,00 EUR
(inkl. MwSt.)

Referent: Dr. Sascha Juchem, Leiter Entwicklungsabteilung für die BeeSite Recruiting Edition

Unser drittes Online-Usergroup-Meeting am 07.07. ist geprägt von einem anspruchsvollen Einblick in Neuerungen, die mit dem kommenden Release 8.0 zu erwarten sind.

Insgesamt geht es nicht nur, aber viel um Themen, die für Administratoren interessant sind. Unser Ziel ist es, die BeeSite insgesamt mehr in Richtung „selber machen“ zu entwickeln, so dass Sie als Kunde entweder mehr selbst konfigurieren, oder vordefiniert nutzen können. Damit Sie milch & zucker nicht mehr so oft brauchen, wenn zum Beispiel Felder in einem Formular geändert werden sollen.

Digitale Goodie Bag

Auch dieses Mal steht eine digitale Goodie Bag für Sie bereit.

Darin ist die Studie "Karrierewebsites 2019 - Eine Analyse bedeutender Arbeitgeber in Deutschland" von der Hochschule RheinMain. Die Studie gibt es bereits seit 2000, also fast 20 Jahre. Früher hieß sie "Human Resources im Internet".

Die aktuelle Ausgabe ist im Winter 2019 erschienen. Herausgeber sind Prof. Wolfgang Jäger, Prof. Thorsten Petry und Sebastian Meurer. Mehr Informationen zur Studie auf der Seite der Hochschule RheinMain:

<https://www.hs-rm.de/de/hochschule/veroeffentlichungen/karriere-websites-2019#bestellformular-91815>

Die Studie hat einen Wert von 98,00 Euro (inkl. MwSt) und wir schenken Sie Ihnen!

Jeder Teilnehmer eines virtuellen Usergroup-Meetings kann sich die Studie zusenden lassen. Wenn Sie die Studie haben möchten, schreiben Sie mir einfach eine E-Mail:

Betreff: Studie Karrierewebsites 2019

An: t.teetz@milchundzucker.de

Ich freue mich, von Ihnen zu hören!

Werbung: BeeSite Recruiting Edition = Bestes Bewerbermanagement System



Heute konnte ich mir einen kurzen Werbeblock nicht verkneifen. Wer es noch nicht wusste: die BeeSite ist im vergangenen Jahr zum vierten Mal **Testsieger** in der Studie „**Beste Bewerbermanagement-Software in Deutschland**“ geworden in der Kategorie für große Unternehmen. Das „ICR“ von Wolfgang Brickwedde untersucht herstellerneutral. In der letzten Runde wurden aus 160 Bewerbermanagement-Systemen die Besten ausgewählt. Wir wurden Testsieger in unserer Kategorie vor Haufe Umantis und SAP Successfactors, die sich mit dem zweiten und dritten Platz begnügen müssen.

--- Werbung Ende ---

Performance der Anwendung: Massen-E-Mails verbessert

Das erste Thema knüpft an das Usergroup-Meeting im September 2019 an: Da ging es um die Performance der Anwendung. Eines der am häufigsten genannten Probleme war der Versand von E-Mails, wenn er als Sammel-/Massenaktion durchgeführt wird.

Wir haben am Massenversand von E-Mails Verbesserungen erreicht: bessere Verarbeitungszeit beim Ersetzen von Platzhaltern, Unterteilung in Teilprozesse, die sequenziell gestartet werden, so dass Abbrüche/Time-Outs besser vermieden werden.

Auch die Prüfung von Berechtigungen wurde verbessert, so dass das System sie schneller durchführen kann und das Laden von Text-Ressourcen konnte beschleunigt werden.



Barrierefreiheit im Backend

Im Frontend wurde schon vor einiger Zeit die barrierearme Nutzung verbessert.

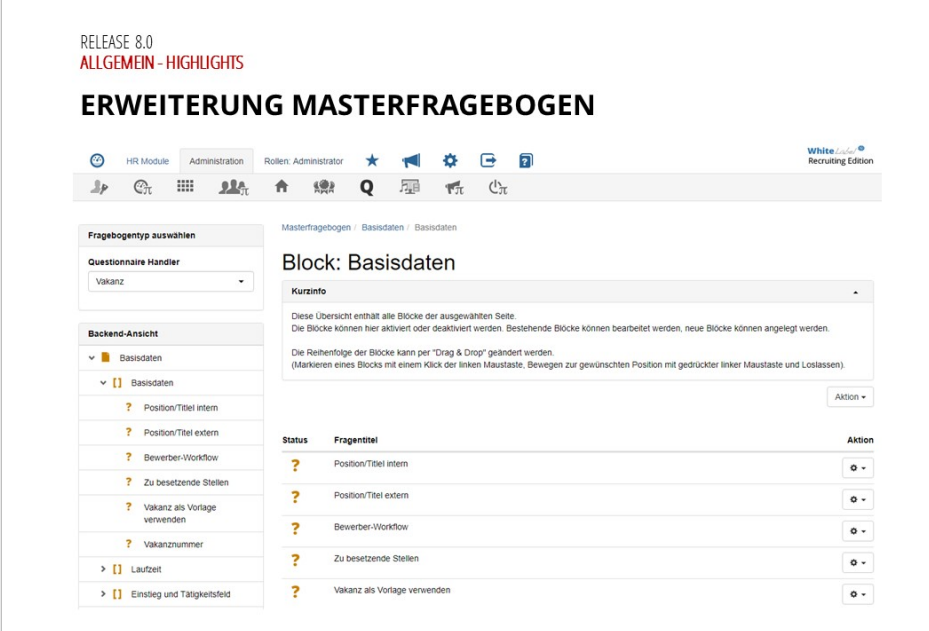
Nun wird auch das Backend entsprechend umgebaut. Es liegt in unserem Sinne, dass mehr Leute damit arbeiten können. Aber es gibt auch gesetzliche Anforderungen, die wir erfüllen möchten.

Die Barrierefreiheit im Backend ist der Grund, warum das kommende Release ein Major Release, also die Version 8.0 sein wird. Die Änderungen, die hierfür nötig sind, führen dazu, dass das System nicht mehr rückwärtskompatibel ist.

Viele Änderungen sind nicht sichtbar auf der Benutzeroberfläche, aber „unter der Haube“ ist viel passiert, zum Beispiel für die Bedienbarkeit mit der Tastatur oder zur Unterstützung eines Screenreaders.

Ein Beispiel, wo es sichtbar wird: Das Verhalten des „Bitte-Warten“-Layers wurde verändert. Der ist nur noch eine kleine Markierung am Rand. Das ist gefühlt nur eine Kleinigkeit, aber ein Nutzer, der bspw. auf einen Screenreader angewiesen ist, verliert mit der bisherigen Funktionsweise immer den Fokus auf der Seite. Da dieser Layer im System oft vorkommt, mussten an vielen Stellen Änderungen gemacht werden.

Erweiterung Masterfragebogen: Vakanz- und Projektformulare pflegbar



Neben den Bewerbungen können nun auch weitere Objekttypen, zum Beispiel Projekt, Vakanz und Personalanforderung über das Menü „Masterfragebogen“ (Administrations-Bereich) verwaltet werden. Bislang war die Konfiguration der Formulare nur durch milch & zucker durchführbar. Nun können die Formulare selbst bearbeitet und geändert werden.

Auch wurde ein weiterer Formulartyp im Masterfragebogen verfügbar gemacht: das Bewertungsformular. Damit kann der Recruiter oder eine andere Rolle die Einschätzung zu einem Kandidaten bezüglich seiner Eignung für einzelne Stellenanforderungen (ein Kriterium in Anforderungsprofil) abgeben, zum Beispiel in Form einer Punktevergabe, eines Erfüllungsgrades in Prozent oder eines Kommentars.

Erweiterung People Picker flexibler in Bearbeitungsformulare einbinden

Im Zuge des Ausbaus des Masterfragebogens wurden die Formulare so erweitert, dass überall konsistent People Picker als Felder dazu konfiguriert werden können. Der Administrator erstellt also im Formular ein neues Feld, indem er als Fragetyp auswählt, dass es ein People Picker sein soll. Dann legt er fest, welche Rollen zur Auswahl stehen sollen und ob eine oder mehrere Personen ausgewählt werden dürfen.

So können neue Rollen einfacher und schneller in den entsprechenden Prozess eingebunden werden.

Erweiterung People Picker in Benachrichtigungen einbinden

RELEASE 8.0
ALLGEMEIN - HIGHLIGHTS

ERWEITERUNG KONFIGURIERTE BENACHRICHTIGUNGEN

Absender

Empfänger

Hier hinterlegen Sie den/die Empfänger für diese E-Mail.
Bitte beachten Sie, dass bei einer Benachrichtigung von Bewerbern sowie von internen Benutzern der gleiche E-Mail Text verwendet wird.

Bewerber

Bitte auswählen

Projektbeteiligte Personen

Bitte auswählen

Projektbeteiligte Personen - nach Gruppe

Bitte auswählen

Projektbeteiligte Personen - nach Auswahlfeld

Beteiligte Personen Projektmanager

Besitzer der Vakanz

Bitte auswählen

Vakanzbeteiligte Personen - nach Gruppe

Bitte auswählen

Vakanzbeteiligte Personen - nach Organisationseinheit

Bitte auswählen

Vakanzbeteiligte Personen - nach Auswahlfeld

Zuständigkeiten im Fachbereich

Für die Benachrichtigungen (System-E-Mails) wurden ebenfalls die Konfigurationsmöglichkeiten erweitert, indem sich sowohl für Projekte als auch für Vakanz direkt die jeweiligen People Picker auswählen lassen. Damit können die Personen, die in diesen People Pickern ausgewählt sind, einfach benachrichtigt werden. Mit Erweiterung des Projekt- oder Vakanz-Formulars um weitere Picker werden diese automatisch in der Auswahl ergänzt.

Erweiterung Anforderungsprofile

RELEASE 8.0
 ALLGEMEIN - HIGHLIGHTS
ERWEITERUNG ANFORDERUNGSPROFILE

White Label Recruiting Edition

Job-Familien / Fachliche Kategorien verwalten

Fachliche Kategorien verwalten

| Status | Name | Beschreibung | Aktion |
|--------|------------------------------|---|--------|
| 👑 | Konstitutive Kriterien | Kriterien, die ein Bewerbender für diese Stelle erfüllen MUSS. | o - |
| 👑 | Nicht-Konstitutive Kriterien | Kriterien, die ein Bewerbender für diese Stelle nicht unbedingt erfüllen muss. Ein Erfüllen wird jedoch als Vorteilhaft bewertet. | o - |
| 👑 | Weitere Kriterien | Weitere Kriterien | o - |

Bisher wurden die Anforderungsprofile vor allem für die Durchführung des maschinellen Abgleichs der Anforderungen einer Stelle mit den vom Bewerber angegebenen Qualifikationen genutzt.

Jetzt wurden die Funktionen dazu insgesamt verändert und erweitert.

Einzelne Kriterien können einfacher verwaltet, ausführlicher ausformuliert und stärker konfiguriert werden. So kann zum Beispiel einem Kriterium ein kleiner Bewertungsfragebogen zugeordnet werden. D.h. eine manuelle Bewertung zu diesem Kriterium ist möglich, indem der Recruiter oder der Fachbereich dann zum Beispiel einen Kommentar ergänzt oder ein Ranking vergibt. Im Anforderungsprofil kann konfiguriert werden, ob diese manuelle Bewertung in den maschinellen Abgleich einfließen soll.

Auch kann ein Kriterium eine textliche Beschreibung erhalten. Dieser hinterlegte Text kann direkt in eine Stellenanzeige übernommen werden.

Die einzelnen Kriterien werden dann zu einem Anforderungsprofil zusammengestellt.

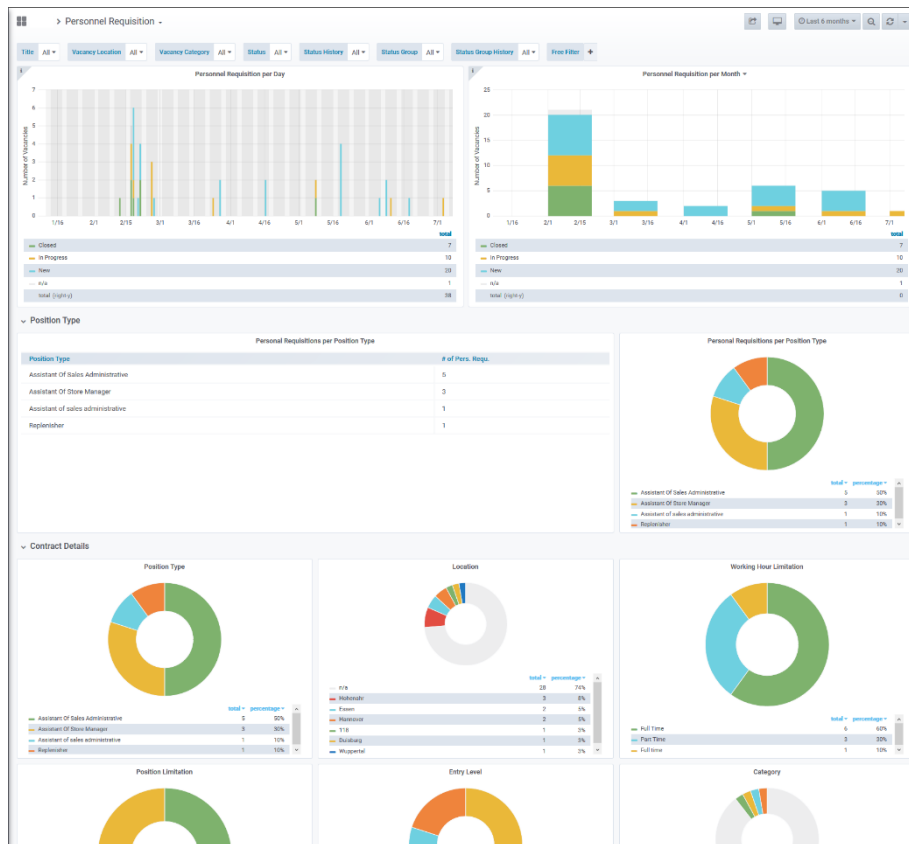
Neu ist auch, dass ganze Anforderungsprofile oder einzelne Kriterien als Vorlage dienen können.

Eine weitere Neuheit ist, dass die Kriterien als Filter in der Bewerbersuche und Spalte in der Ergebnisliste der Bewerbersuche verfügbar sind. Voraussetzung ist, dass zuvor im Filter „Vakanz“ genau eine Vakanz ausgewählt wurde.

Idee dazu aus dem Plenum:

Eine Art Gutachten für den Fachbereich daraus generieren, z.B. in Form eines PDFs als Bestandteil des Dossiers. Oder eine direkte Gegenüberstellung: was wurde gefordert/was bringt der Bewerber mit?

Analytics: weitere Auswertungen ergänzt



Es gibt neue Dashboards: Personalanforderung und Termine.

In den anderen Dashboards gibt es neue Panels.

Die Panels wurden nicht im Einzelnen erläutert oder gezeigt, sondern hier im Meeting nur gestreift.

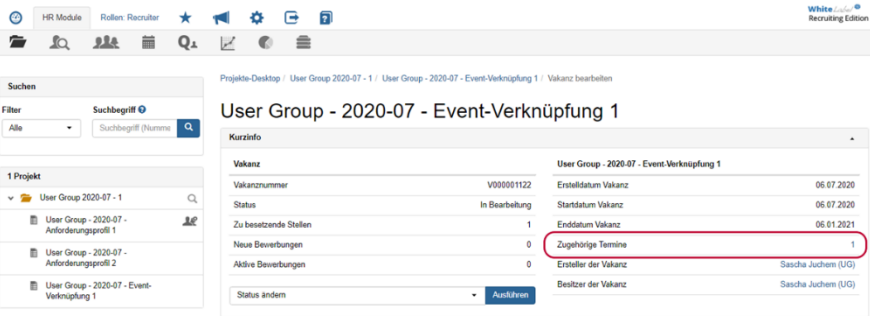
Auch die Berechtigungen für den Zugriff auf das Menü wurden erweitert. So kann nun auch der Zugriff auf Projektebene begrenzt werden, nicht nur wie vorher auf Organisationsebene.

Verknüpfung von Vakanzen und Terminen

RELEASE 8.0
ALLGEMEIN - HIGHLIGHTS

VERKNÜPFUNG VON VAKANZEN UND TERMINEN

- Anzeige im Kopfbereich des Vakanzen-Formulars



The screenshot shows the 'User Group - 2020-07 - Event-Verknüpfung 1' form. The 'Zugehörige Termine' field is highlighted with a red circle, showing a value of 1. The form includes fields for 'Vakanzenummer', 'Status', 'Zu besetzende Stellen', 'Neue Bewerbungen', 'Aktive Bewerbungen', 'Erstellter der Vakanzen', and 'Besitzer der Vakanzen'.

Diese Erweiterung erleichtert es, die richtigen Termine zu finden, die zu einer Vakanzen gehören.

Im Terminformular gibt es ein Feld, um Vakanzen zuzuordnen. Auch ein Kommentar ist möglich.

Im Bearbeitungsformular der Vakanzen werden die zugehörigen Termine, Slots und Kommentare angezeigt.

Und man kann von hier aus in die Bewerbersuche abspringen, wo dann die Bewerbungen nach diesem Termin gefiltert sind. Der Termin ist als Filter voreingestellt. So findet man schnell die dazu eingeladenen Bewerber.

Idee dazu aus dem Plenum:

Eine Verknüpfung von Projekten und Terminen ermöglichen.

Weiteres (Auszug)

- Die Funktion „Fachlichen Abgleich durchführen“ steht nun als Massenaktion zur Verfügung.
- Interne Stellenanzeigen können auch als Vorlage für eine externe Stellenanzeige dienen. Voraussetzung ist, dass sie strukturell recht ähnlich aufgebaut sind.
- Für Administratoren wurden wichtige Konfiguratoren in das Backend eingebunden, so dass Funktionen besser verwaltbar werden.
- Vorkonfigurierte Prozess-Schritte zur Anfrage für die Aufnahme in einen Talentpool und für das manuelle Erstellen eines Frontend-Zugangs wurden konsistenter gestaltet.

Ideen aus dem Plenum:

Es sollte eine Verwaltung geben, um Vakanzes oder Stellenanzeigen nicht länger als Vorlagen anzubieten, da die Vorlagenlisten mitunter sehr lang werden.

Der Bewerber kann einen Termin auch ohne Account online bestätigen oder buchen.
Antwort m&z dazu: Auch hier stellt sich die Frage nach der Verifikation der Person, die einen Termin zu- oder absagt. Darüber wurde nachgedacht, aber es wurde bis jetzt immer wieder verworfen, diese Funktion ohne Account anzubieten.

Ausblick (Auszug)

Die Funktionen für Release 8.1 werden zu gegebener Zeit in einem der nächsten Meetings erläutert. Eine Zeitplanung dazu steht noch nicht fest.

Bewerbervergleich:

In Vorbereitung ist ein Vergleich von frei wählbaren Kriterien mit einem oder mehreren Bewerbern, die nebeneinander angezeigt werden können. Dazu mehr in einer der folgenden Release Versionen.

Idee aus dem Plenum:

Betriebsrats-Anhörung digital generieren, das passt zum Ausblick-Thema „Bewerbervergleich“, da auch hier vom Betriebsrat mehrere Bewerber nebeneinander gestellt und verglichen werden.

Antwort m&z: das ist für Kunden als Modifikation bereits umgesetzt. Es gibt noch keine konkrete Planung dazu, ob und wann es in das Standard-Produkt aufgenommen wird.

Kontakt:

Für alle Fragen und Anmerkungen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Tania Teetz
Produktmanagement E-Recruiting Solutions

milch & zucker
Talent Acquisition & Talent Management Company AG
Friedrich-List-Str. 23
35398 Gießen
Tel. + (49) 641 – 300 20 - 647
E-Mail: t.teetz@milchundzucker.de