

## Release 8.0 BeeSite Recruiting Edition - Highlights

Überblick über die **wichtigsten Neuerungen** & Optimierungen (Highlights)

---

Stand: September 2020

**Hinweis:** Sämtliche Funktionen können Kosten beinhalten, auch wenn sie im Release, also in der „Standard-Version“ veröffentlicht sind. Das können sowohl Lizenzkosten sein als auch Implementierungs- und Konfigurationskosten.

### Inhalt

<b>Release 8.0 – Zusammenfassung</b> .....	<b>2</b>
<b>Barrierefreiheit im Backend</b> .....	<b>3</b>
<b>Anforderungsprofile: Umbau/Erweiterung</b> .....	<b>6</b>
<b>Bessere Performance bei Sammel-E-Mail-Versand</b> .....	<b>8</b>
<b>ESA direkt aus einer ISA erstellen</b> .....	<b>9</b>
<b>Neue Dashboards und Panels in Analytics</b> .....	<b>9</b>
<b>DSGVO Anpassungen im Frontend für Bewerber</b> .....	<b>10</b>
<b>Vakanzen und Projekte jetzt im Masterfragebogen pflegen</b> .....	<b>10</b>
<b>Einwilligung in Talentpool besser pflegbar</b> .....	<b>11</b>
<b>Breaking Changes</b> .....	<b>11</b>
<b>Sonstiges</b> .....	<b>11</b>

## Release 8.0 – Zusammenfassung

Veröffentlicht: September 2020

Die größten Neuerungen und Themen in diesem Release sind:

- Barrierefreiheit im Backend
- Umbau/Erweiterung der Anforderungsprofile

Das Release ist ein Major Release mit einem „großen“ Versionswechsel von 7 auf 8, da für die Barrierefreiheit grundlegend das HTML der Anwendung geändert wurde. Die meisten Änderungen wirken sich nicht sichtbar aus, sondern sind „unter der Haube“ erfolgt. Wenn in kundenspezifischen Modifikationen auch eine barrierefreie Nutzung gewünscht ist, muss auch hier das HTML angepasst werden.

Breaking Changes:

Ein Major Release ist immer auch Grund und Chance, alte, nicht mehr benötigte Funktionen aus dem System zu entfernen. Das sind die sogenannten „Breaking Changes“. Zweck ist es, die Wartung zu erleichtern, indem wir Programmcode reduzieren. Der wichtigste Breaking Change in Release 8.0:

- Wegfall ELISE Matching. Alle Funktionen, für welche das ELISE-Matching eingesetzt wurde, werden seit 2017 mit Elastic Search und Jobzellen/Anforderungsprofilen abgedeckt.

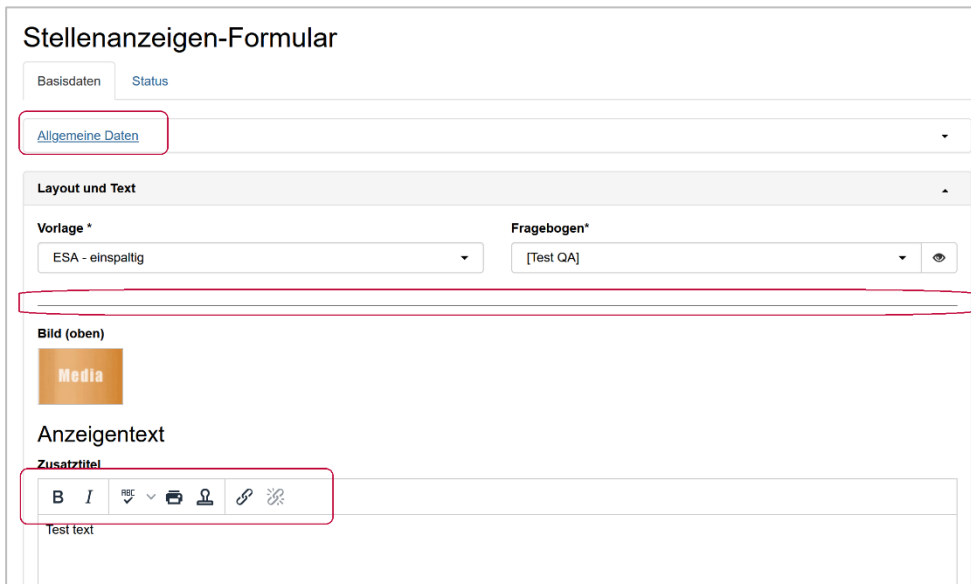
## Barrierefreiheit im Backend

Das **Backend** der BeeSite Recruiting Edition wurde hinsichtlich Barrierefreiheit verbessert. Das bedeutet, dass das Backend für Menschen mit Beeinträchtigungen einfacher zu bedienen ist. Hierzu gehören

- die Bedienbarkeit ohne Maus/nur mit Tastatur sowie
- die Nutzung unter Zuhilfenahme eines Screenreaders.

Anlass sind insbesondere Projekte aus dem Öffentlichen Dienst, für die eine barrierefreie Bedienbarkeit von Websites und mobilen Anwendungen gesetzlich verpflichtend ist.

Auch wenn die meisten Änderungen sich auf der Benutzeroberfläche nur gering oder **nicht sichtbar** auswirken, wurde beinahe das gesamte Backend überarbeitet. Daher sind die Änderungen rund um die Barrierefreiheit der Grund für ein Major Release.



*Sichtbare Änderungen an z.B. Darstellung von Links, Trennlinien, Icons sind nicht gravierend*

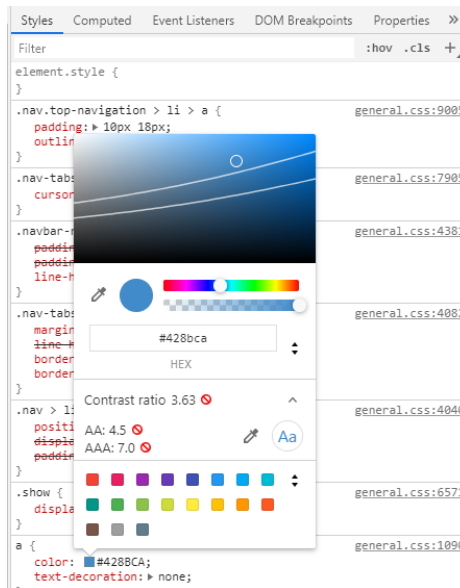
Positive Nebeneffekte sind:

- Ein „saubereres“ HTML.
- Konsistentere Darstellung von Überschriften, Texten und Funktionsbereichen durch konsequente Strukturierung von bspw. Überschriftsebenen etc.
- Ermüdungsärmeres Arbeiten durch Optimierung der Kontraste.
- Das Navigieren über die Tastatur ist besser möglich als bisher (wird auch von einigen „Heavy Usern“ (ohne körperliche Beeinträchtigung) gerne genutzt).

**Folgende Punkte wurden verbessert:**

- Navigation per Tastatur (auch in Modalfenster-Ansichten hinein und heraus), z. B.

- Buttons sind fokussierbar, über die Tastatur erreichbar und zeigen konsistentes Verhalten über alle Browsertypen und Endgeräte.
  - Buttons erhalten einen Begleittext, der nur mit Screenreadern „hörbar“ wird.
  - Die verschiedenen Abschnitte einer Seite wurden mit sogenannten „ARIA landmarks“ ansteuerbar gemacht, soweit sinnvoll.
- Vergrößerung der Kontraste, z. B. Textfarben, Buttonfarben, Linkfarben.



*Beispiel für Prüfung der „Contrast Ratio“ für die Barrierefreiheit während der Umsetzung*

- Anpassung und/oder Auszeichnung aller Elemente mit beschreibenden Informationen oder Alternativtexten: z. B. bei
  - Buttons,
  - Links,
  - Bootstrap-Elementen wie Dropdowns,
  - Pop-ups,
  - Tabellen(headers),
  - Icons,
  - Bildern,
  - Formular-Feldern,
  - Reitern (Tabs),
  - Auf-/Zuklappen,
  - Alarmmeldungen (der Screenreader stoppt und verkündet den Inhalt, was für den Nutzer verwirrend klingen kann),
  - Fehlermeldungen,
  - Navigationsbaum,
  - Dynamische Inhalte mit AJAX,

- Date-Picker,
- Termin anlegen,
- Single- und Multi-Select-Boxen.
- Kennzeichnung der aktiven Elemente.
- „Sauberes“ HTML: z. B.
  - doppelte IDs, fehlende Attribute oder überflüssige Attribute wurden beseitigt,
  - HTML-5-Elemente für die Struktur der Seite wurden konsequenter angewendet.
- uvm.

Im Zuge der Umsetzung wurden einige der verwendeten Komponenten durch Alternativen ausgetauscht, die die Barrierefreiheit besser unterstützen:

- Datumsauswahl: Verwendung eines anderen Datepicker-Tools als bisher.
- Mehrfach-Auswahl (mit Suche): Verwendung eines anderen Skripts für Auswahlboxen, das Autovervollständigung und eine Tastaturnavigation ermöglicht.
- WYSIWYG-Editor-Update: TinyMCE Version 5 statt TinyMCE Version 4.

### **Mögliche Kostentreiber bei einem Releasewechsel:**

Wenn in kundenspezifischen Modifikationen auch eine barrierefreie Nutzung gewünscht ist, muss auch in den modifizierten Funktionen das HTML angepasst werden.

Insbesondere viele HTML-Templates wurden im Standard geändert. Dadurch ist es gut möglich, dass in Kundenprojekten modifizierte HTML-Templates nicht mehr korrekt funktionieren. Entsprechend müssen alle Templates gesichtet und geprüft werden.

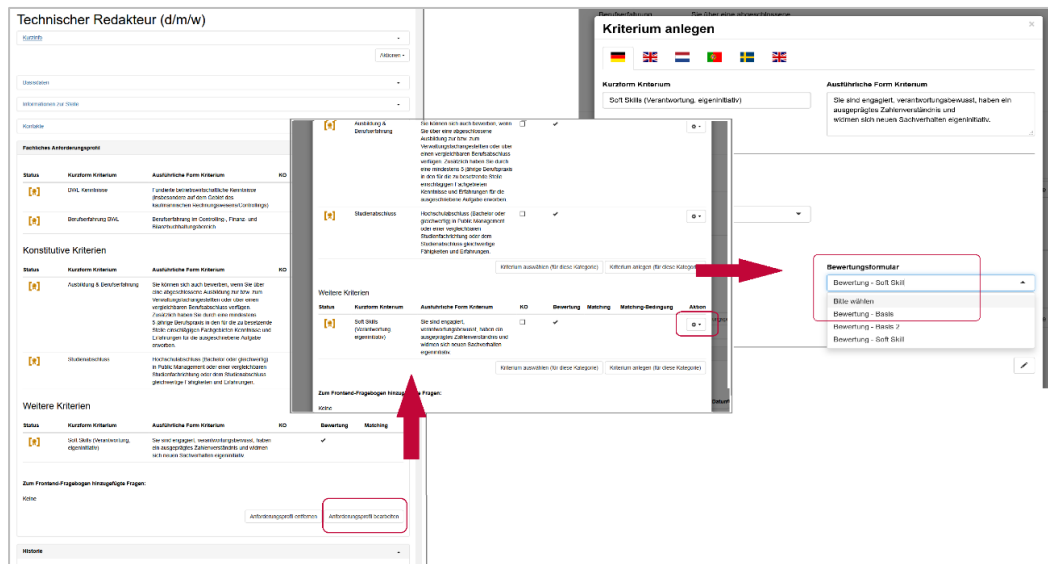
Tipp: Da die Änderungen im Zuge der Barrierefreiheit umfassend sind, kann eine effiziente Strategie darin bestehen, die neuen, barrierefreien Templates als Ausgangspunkt zu nehmen und die kundenspezifischen Modifikationen dahin zu übertragen.

## Anforderungsprofile: Umbau/Erweiterung

Im Anforderungsprofil werden die Anforderungen an den Kandidaten formuliert. Ein Anforderungsprofil setzt sich zusammen aus:

- harten Fakten, die vom System eindeutig messbar sind (z.B. Schulabschlussnote) und
- eher subjektiven Kriterien, die einer manuellen Beurteilung bedürfen (z.B. einschlägige Berufserfahrungen).

Bislang konnte die BeeSite in der Standardversion hauptsächlich objektiv messbare, harte Kriterien in das Matching einbeziehen. Subjektive Kriterien konnten nur über Interview-Ergebnisse oder Kommentare angezeigt werden. Wir haben das zum Anlass genommen, die Jobfamilien/Jobzellen/Anforderungsprofile grundlegend umzubauen und zu erweitern. Der Benutzer kann nun sowohl objektive als auch subjektive Kriterien in der Vakanz anlegen und den Bewerber somit nachvollziehbarer bewerten.



Bearbeitung von Anforderungsprofilen in der Vakanz

### Die Vorteile sind:

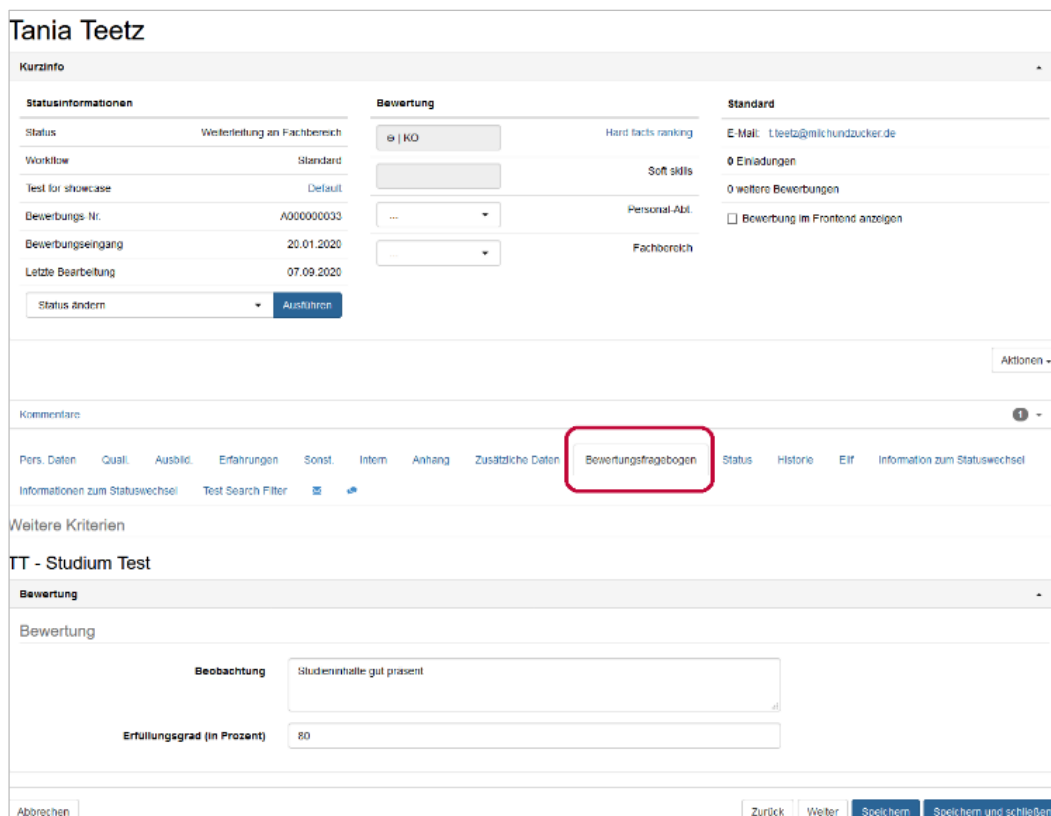
- **Standardisierter:** Mit vordefinierten Anforderungsprofilen können Bewerbungen standardisiert beurteilt werden, eine Bewertung ist nachvollziehbar über alle Bewerbungen hinweg. Auch kann schnell festgestellt werden, ob ein Bewerber die Mindestanforderungen erfüllt.
- **Strukturierter:** Durch neu eingeführte Kategorien können Anforderungsprofile besser strukturiert werden. Sie sind damit übersichtlicher. Der Bewertungsfragebogen bietet einen weiteren Nutzen: Er kann zur strukturierten Dokumentation von Interviewergebnissen verwendet werden.
- **Umfassender & Objektiv:** Anforderungen können auf zwei Weisen mit dem Bewerberprofil abgeglichen werden: durch maschinelles Matching und durch manuelle Bewertung. Das maschinelle Matching deckt wie bisher Informationen ab, die das System abgleichen kann. Die manuelle Bewertung

deckt jetzt auch Informationen ab, die nur durch einen Menschen erfasst werden können, wie z. B. Erfahrungen. Durch die Verwendung von Bewertungsfragebögen wird jeder Bewerber anhand des gleichen Fragebogens bewertet.

- *Flexibler und schneller:* Kriterien können individueller in der Vakanz oder Personalanforderung erstellt werden. Das Anlegen von Vorlagen ist möglich, wodurch sich Anforderungsprofile schneller zusammenstellen lassen.

### Die wichtigsten Neuerungen:

- Anforderungsprofile können direkt im Vakanz- oder Personalanforderungs-Formular bearbeitet und gespeichert werden. Es ist keine Jobzelle nötig.
- Es gibt Kategorien, zum Beispiel „Notwendig“ und „Optional“; also für diese Stelle vom Bewerber auf jeden Fall zu erfüllende Kriterien sowie Kriterien, die der Bewerber optional mitbringen kann.
- Ein einzelnes Kriterium kann in einem Vakanz- oder PAF-Formular ad hoc erstellt werden.
- Bewertungsformular: Mit jedem Kriterium kann ein kleines Bewertungsformular verknüpft werden. In einem Bewertungsformular bewertet ein Benutzer manuell, ob und wie gut der Kandidat ein Kriterium erfüllt. Dadurch sind Vergleich und Ranking der Bewerber möglich.



**Tania Teetz**

**Kurzinfo**

Statusinformationen	Bewertung	Standard
Status: Weiterleitung an Fachbereich	KO	E-Mail: tteetz@milchundzucker.de
Workflow: Standard	Hard facts ranking	0 Einladungen
Test for showcase: Default	Soft skills	0 weitere Bewerbungen
Bewerbungs-Nr.: A000000033	Personal-Abt.	<input type="checkbox"/> Bewertung im Frontend anzeigen
Bewerbungseingang: 20.01.2020	Fachbereich	
Letzte Bearbeitung: 07.09.2020		

**Kommentare**

Pers. Daten | Quali. | Ausbild. | Erfahrungen | Sonst. | Intern | Anhang | Zusätzliche Daten | **Bewertungsfragebogen** | Status | Historie | Eif | Information zum Statuswechsel

Informationen zum Statuswechsel | Test Search Filter

**Weitere Kriterien**

**TT - Studium Test**

**Bewertung**

Bewertung

Beobachtung: Studieninhalte gut präsent

Erfüllungsgrad (in Prozent): 80

Abbrechen | Zurück | Weiter | Speichern | Speichern und schließen

*Ansicht des Bewertungsformulars in der Bewerbung*

- Die Bewertungsformulare werden am Bewerber gespeichert und sind dort einsehbar.
- Alle Bewertungsformulare eines Anforderungsprofils werden im Bewerbungsformular zu einem Gesamt-Bewertungsformular zusammengefasst. Sie sind in einem eigenen Reiter verfügbar.
- Die Daten der Bewertungsformulare sind in der Bewerbersuche verfügbar.
- Administration: Für Administratoren wurden etliche Funktionen zur Verwaltung von Kriterien, Kategorien und Profilen ergänzt, z.B.:
  - Die Verwendung vorhandener Profile oder einzelner Kriterien als Vorlagen wurde ausgeweitet.
  - Es ist konfigurierbar, bis zu welchem Zeitpunkt Kriterien in einem Vakanz-Formular bearbeitet werden dürfen.
  - Kriterien wurden um einen (mehrsprachigen) Beschreibungstext und einen verwaltbaren (mehrsprachigen) Namen ergänzt.

### **Mögliche Kostentreiber bei einem Releasewechsel:**

Die „Jobzellen“/„Fachlichen Anforderungsprofile“ sind grundlegend überarbeitet worden. Entsprechend müssen die bisherigen Anforderungsprofile in die neue Struktur überführt (migriert) werden.

Tipp: Es ist konfigurierbar, dass die Verwendung von Jobzellen beibehalten wird. Ebenso ist konfigurierbar, dass Kategorien nicht verwendet werden. So brauchen nicht alle bereits vorhandenen Kriterien zu Kategorien zugeordnet zu werden.

## **Bessere Performance bei Sammel-E-Mail-Versand**

E-Mails können als Sammelaktionen in kürzerer Zeit versendet werden. Der Vorgang bricht nicht ab. Die Geschwindigkeit und Robustheit des massenhaften E-Mail-Versands wurde durch folgende Maßnahmen erhöht:

- Sprach-Ressourcen: Die Cache-Möglichkeiten zum Laden von Sprach-Ressourcen werden besser genutzt, um sprachabhängige Platzhalter aufzulösen.
- Parallele Anfragen: Bisher wurden Einzelprozesse zugleich gestartet, aber dann doch sequenziell abgearbeitet. Dadurch mussten späte Prozesse so lange warten, dass sie manchmal in einen Timeout liefen und die Verarbeitung abgebrochen wurde. Nun können die Einzelprozesse nacheinander gestartet werden. Die Anzahl der parallel gestarteten Anfragen kann konfiguriert werden.
- Caching von Berechtigungs-Prüfungen verbessert.



## ESA direkt aus einer ISA erstellen

Ab jetzt kann jede Stellenanzeige, die zur gleichen Vakanz gehört, als Vorlage für eine weitere Stellenanzeige verwendet werden. Dabei werden alle Felder übernommen, die auch im Zielformular enthalten sind. Der Bestimmungsort intern/extern ist also nicht mehr relevant dafür, welche Vorlagen zur Auswahl zur Verfügung stehen.

Wird zunächst eine interne Stellenanzeige (ISA) veröffentlicht, kann der Recruiter hieraus direkt eine externe Stellenanzeige (ESA) erzeugen.

## Neue Dashboards und Panels in Analytics

Es gibt neue Dashboards:

- Personalanforderungen (Personnel Requisition), um Personalanforderungen auszuwerten.
- Termine (Appointments), um Termine auszuwerten.

Der Anwender kann jeweils auf die Daten zugreifen, für die er berechtigt ist.

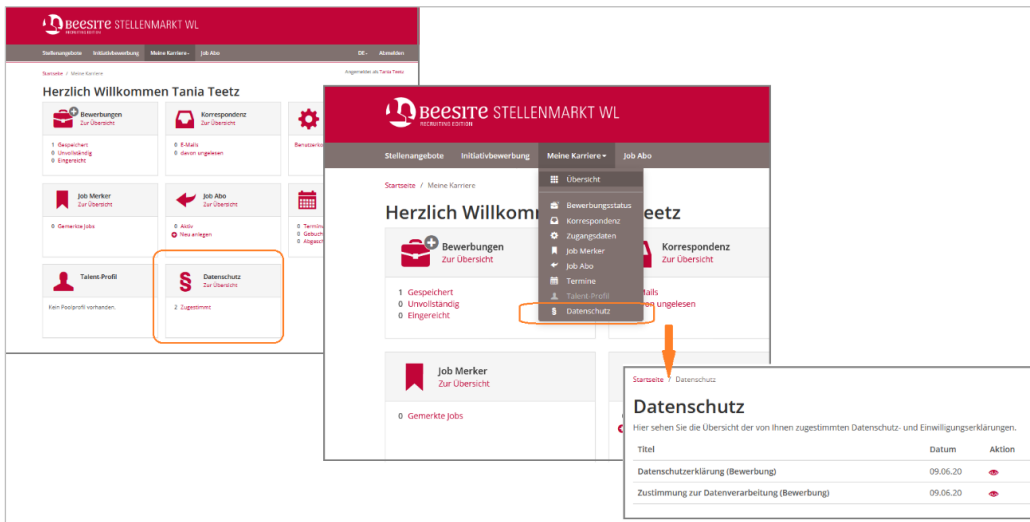
Es gibt neue Panels:

- Im Dashboard „Applications“:
  - Occupation Rate (Number to Fill)
  - Handicapped
  - Nationality
  - Geographic Distribution
  - Soft Facts Screening
  - Hard Facts Screening
- Im Dashboard „Vacancies“:
  - Job Ad Destination
  - Internal Fill
- Im Dashboard „Process Durations“:
  - Time to First Invitation
  - Time to Hiring Manager Reaction
  - Time to Recruit
  - Time to Apply
  - Contract Process Time

## DSGVO Anpassungen im Frontend für Bewerber

Änderungen im Frontend sind in erster Linie für Neukunden relevant, da die bestehenden Frontends kundenspezifisch oft stark angepasst sind. Hier ist individuell zu prüfen, ob und wie diese Änderungen übernommen werden sollen.

- Der Bewerber kann in seinem persönlichen Bereich im Frontend jederzeit die Datenschutzhinweise und Einwilligungserklärungen einsehen, die ihm angezeigt wurden bzw. denen er zugestimmt hat.



Zugriff auf Datenschutzhinweis-Texte im Frontend

- Wenn ein Kandidat sich im Zuge des „Bewerben ohne vorheriges Registrieren“ bewirbt, erhält er automatisch einen Account, nachdem er seine Bewerbung abgesendet und seine E-Mail-Adresse verifiziert hat. Der Zweck für diesen Account erlischt mit Beendigung des Bewerbungsprozesses, sofern der Kandidat keine weiteren Funktionen wie Jobmarker oder Talentpool nutzt.

Diese „zweckgebundenen“ Frontend-Accounts werden daher jetzt nach Beendigung des Bewerbungsprozesses (Anonymisierung der Bewerbung) automatisch gelöscht. So kann das Kopplungsverbot eingehalten werden, das für den Datenschutz zu beachten ist.

## Vakanzen und Projekte jetzt im Masterfragebogen pflegen

Die Konfiguration der Formulare für Vakanzen und Projekte erfolgte bisher über Konfigurationsdateien, die nicht vom Kunden angepasst werden konnten. Mit der Version 8.0 wurde die Masterfragebogen-Verwaltung (Administrationsbereich) im Backend um Objekttypen erweitert. Pro Objekttyp gibt es eine Verwaltungsoberfläche. Fragen, Blöcke und Seiten sind pro Objekttyp voneinander getrennt und beeinflussen sich nicht gegenseitig.

Damit können Formulare für Projekte und Vakanzen im Masterfragebogen-Modul (Administrationsbereich) des Backends geändert oder ergänzt werden.

### **Mögliche Kostentreiber bei einem Releasewechsel:**

Ggf. müssen Spezialfelder kundenspezifisch nach wie vor manuell von milch & zucker angelegt/nachgepflegt werden.

## **Einwilligung in Talentpool besser pflegbar**

Bei Einwilligung zur Aufnahme eines Kandidaten in einen Talentpool wird der Text zur Einwilligungserklärung angezeigt.

Dieser Text ist jetzt in der Medienbibliothek pflegbar.

Da verschiedene Pools verschiedene Verwendungszwecke haben können, können pro Pooltyp verschiedene Texte verwendet werden.

## **Breaking Changes**

- ELISE: Mit der Major-Version 8.0 konnte die nicht mehr genutzte Matching-Engine „ELISE“ entfernt werden. Während sie in der letzten Version deaktiviert ausgeliefert wurde, wurde mit der aktuellen Version auch der gesamte zugehörige Programmcode entfernt.
- Sonstige Breaking Changes:
  - Entfernen veralteter Stellen-Exporte. Bereits seit längerem wird ein zentrales JobExport-Modul verwendet, wodurch bidirektionale Exporte zu einzelnen Jobbörsen überflüssig wurden.
  - Entfernen eines veralteten Verfahrens zur Erzeugung der HTML-Darstellung von Stellenanzeigen.
  - Weitere kleinere Bereinigungen.

## **Sonstiges**

- Der Dokumentengenerator (Docx-Generator) wurde technisch auf eine andere „Bibliothek“ umgestellt und ist nun im Standard verfügbar. Dadurch haben sich Variablen geändert und „alte“ Dokumente müssen manuell angepasst werden. Bestehende Vorlagen müssen überprüft und gg.-falls angepasst werden, damit

Seitenumbrüche und Platzhalter korrekt funktionieren. Dazu hilft es, möglichst einfach formatierte Vorlagen zu nehmen sowie eine Liste aller Platzhalter parat zu haben.

- Neue Spalten in Bewerbersuche, Termine: Datum, Uhrzeit und Einladungsstatus können als Spalte in der Suchergebnisliste angezeigt werden.
- Usability-Verbesserungen (Auswahl):
  - Sowohl in Vakanzen (in der Kurzinfo) als auch in Terminen ist ersichtlich, welcher Termin zu welcher Vakanz gehört. Das erleichtert die Planung und Organisation von Terminen. So kann der Recruiter Bewerbungen besser auf einen Termin setzen und die Terminstatus überwachen.
  - Konsistenz im System durch einheitliche Auswahl von beteiligten Personen über „People-Picker“-Funktion jetzt auch in der Personalanforderung.
- Administrationsbereich (Auswahl):
  - Organisationsverwaltung: der Navigationsbaum kann alle Ebenen anzeigen, um die Organisationen hierarchisch im Blick zu haben. Bisher wurden maximal drei Ebenen angezeigt.
  - Anforderungsprofile: die Kurzbeschreibungen zu Anforderungsprofilen können in der Medien-Bibliothek gepflegt werden.
- Modernisierung der technischen Methode für eine Pool-Anfrage.
- Weitere kleinere Änderungen oder Erweiterungen.
- Fehler-Beseitigung.

**Hinweis:** Sämtliche Funktionen können Kosten beinhalten, auch wenn sie im Release, also in der „Standard-Version“ veröffentlicht sind. Das können sowohl Lizenzkosten sein als auch Implementierungs- und Konfigurationskosten.

-----END OF DOCUMENT-----