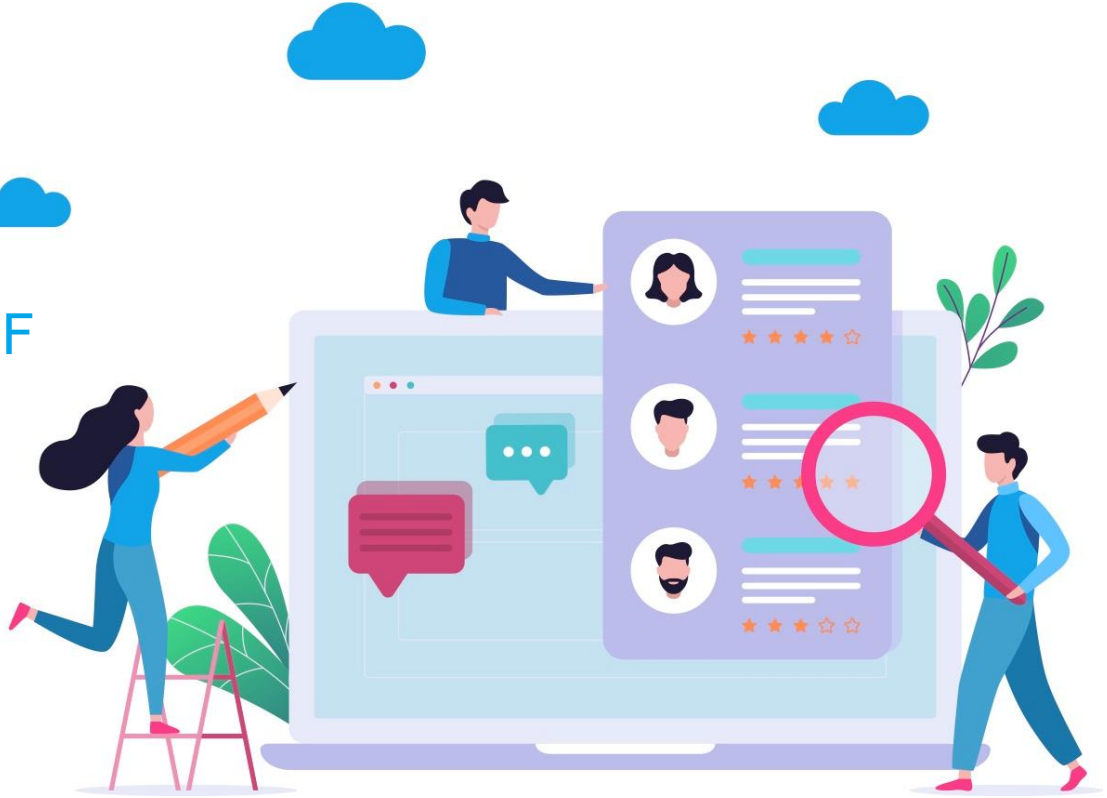
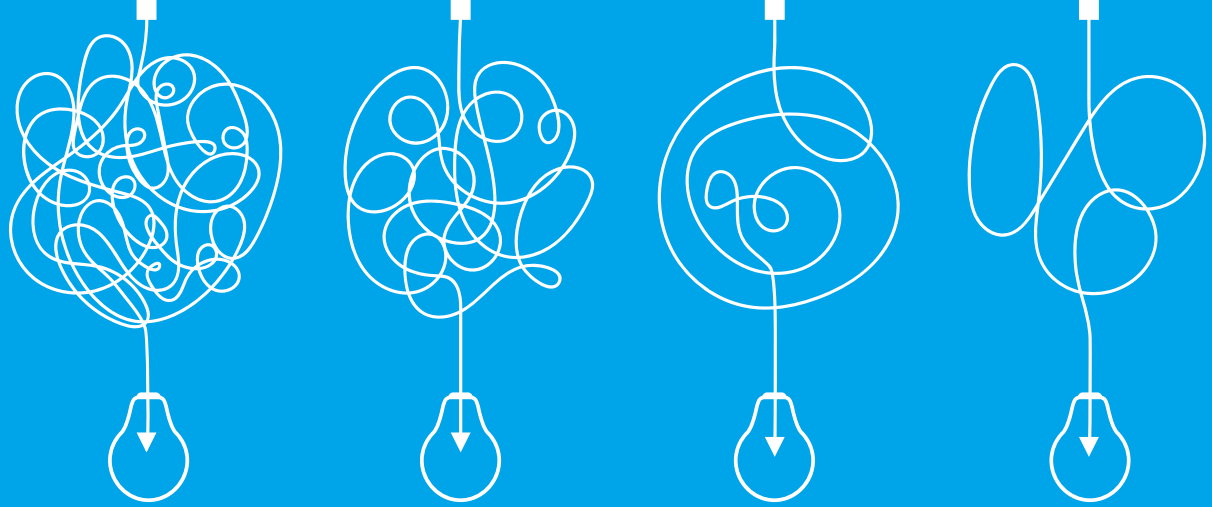
WILLHABEN

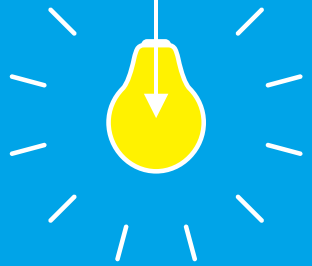
HOW TO BUILD AN ORGANISATION OF **RECRUITING LOVERS**

Teams und Teamleads richtig involvieren und begeistern





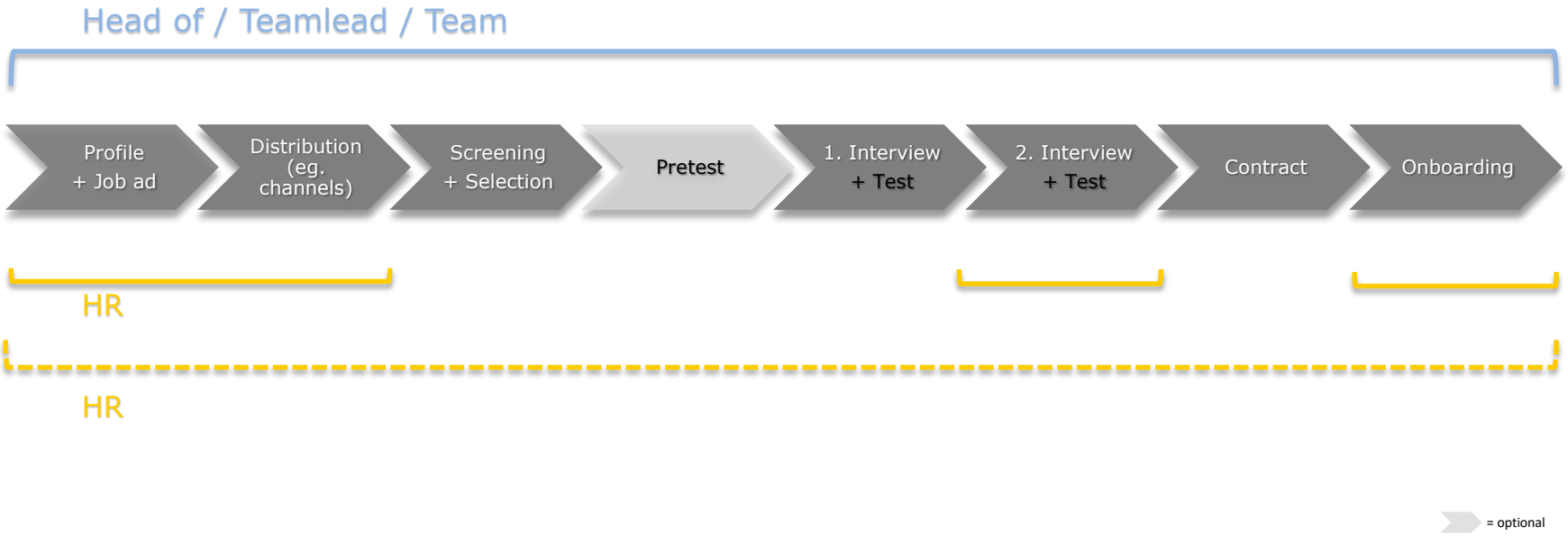
Welche Herausforderungen beschäftigen euch in euren Recruiting-Prozessen?



WAS KÖNNTE
VERBESSERT WERDEN?

TEAM-RECRUITING

DER **RECRUITING-PROZESS** @WILLHABEN



MÖGLICHKEITEN DAS TEAM EINZUBEZIEHEN

IT	Sales
Stelleninserat	Stelleninserat
Vorselektion	Vorselektion
Erstgespräch	Erstgespräch
Zweitgespräch	Zweitgespräch
Coding Challenge	Schnuppern

Entscheidung bzgl. Einstellung:

POSITIVE AUSWIRKUNGEN VON TEAM-RECRUITING **AUF BEWERBER*INNEN**

- **Bessere Entscheidungsgrundlage** aufgrund transparenter Bewerbungsgespräche und vielfältiger Eindrücke
- **Authentisches Bild** der Unternehmenskultur

POSITIVE AUSWIRKUNGEN VON TEAM-RECRUITING **AUF DAS TEAM**

- Förderung der **Wertschätzung und Selbstbestimmung**
- Besserer **fachlicher und persönlicher Fit** des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin
- **Schnellere und bessere Integration** des neuen Mitarbeiters/ der neuen Mitarbeiterin

POSITIVE AUSWIRKUNGEN VON TEAM-RECRUITING **FÜR DIE FÜHRUNGSKRAFT**

- **Zeitgewinn** durch Übergabe von Recruiting-Tasks an das Team
- **Schwarmintelligenz**: Gruppenentscheidungen vs. Einzelentscheidungen
- Neue*r Mitarbeiter*in bleiben **länger im Unternehmen**

FEEDBACK ZU WILLHABEN-PROZESS

„Ein interessantes Gespräch in beide Richtungen, es war mehr als ein Interview."

*Quelle: Interne Survey nach 3-6 Monaten.

FEEDBACK ZU WILLHABEN-PROZESS

„Es waren alle sehr offen und freundlich. Man konnte sagen, was einem durch den Kopf ging.

*Quelle: Interne Survey nach 3-6 Monaten.

FEEDBACK ZU WILLHABEN-PROZESS

„...sehr positiv! Vor allem da das Gespräch von einem Entwickler & einem DevOps-Kollegen geführt wurde. Sehr transparent und ich konnte alle Fragen stellen.“

*Quelle: Interne Survey nach 3-6 Monaten.

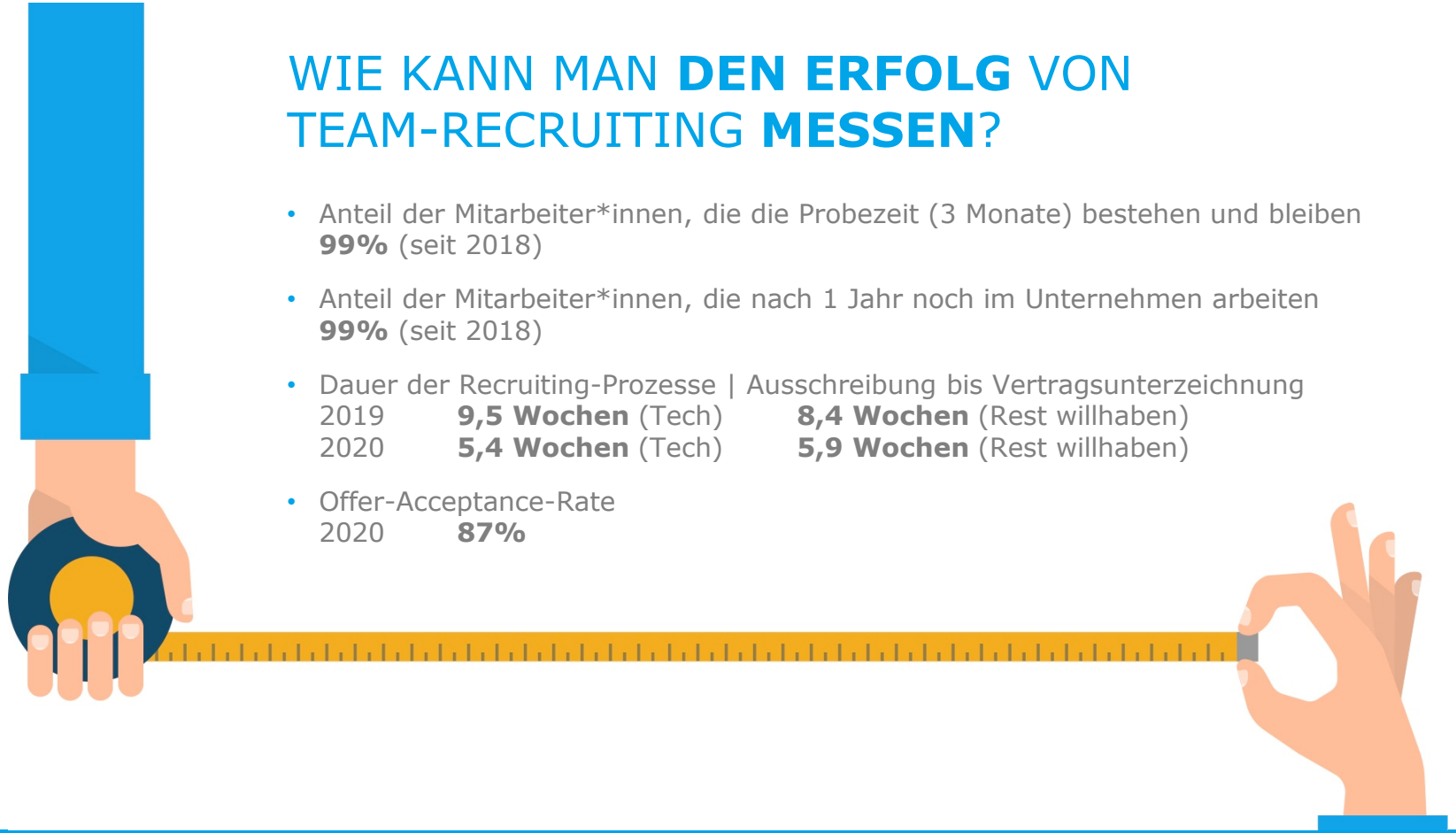
FEEDBACK ZU WILLHABEN-PROZESS

„…zuerst zukünftige Kollegen getroffen. HR dann erst später."

*Quelle: Interne Survey nach 3-6 Monaten.

WIE KANN MAN **DEN ERFOLG** VON TEAM-RECRUITING **MESSEN**?

- Anteil der Mitarbeiter*innen, die die Probezeit (3 Monate) bestehen und bleiben **99%** (seit 2018)
- Anteil der Mitarbeiter*innen, die nach 1 Jahr noch im Unternehmen arbeiten **99%** (seit 2018)
- Dauer der Recruiting-Prozesse | Ausschreibung bis Vertragsunterzeichnung
  2019 **9,5 Wochen** (Tech) **8,4 Wochen** (Rest willhaben)
  2020 **5,4 Wochen** (Tech) **5,9 Wochen** (Rest willhaben)
- Offer-Acceptance-Rate
  2020 **87%**



MEINE ROLLE IM RECRUITING

RECRUITING COACH

- How to Recruit-Workshops
- Laufende Entwicklung der Führungskräfte
- Individuelle Begleitung neuer Recruiter
- Laufende Beratung (Absagen, interne Bewerber etc.)

GESTALTUNG & BEGLEITUNG DER PROZESSE

- Inserat & Profil (in Zusammenarbeit mit den Teams)
- Channels wählen und laufend anpassen
- Ablauf des Recruitings (inkl. Tests, Team-Involvement)
- Gesprächsteilnehmer*innen (fachliche Mentor*innen)
- Cultural fit-Gespräch
- Lead für Recruiting-Tool
- Talent Pool

ABSTIMMUNG MIT HR BERATUNGEN

- Auswahl der HR Beratungen
- Allgemeines Briefing zu willhaben
- Optimierung der Zusammenarbeit
  (Feedback zu Gesprächen, Geschwindigkeit)

LAUFENDE OPTIMIERUNG SÄMTLICHER PROZESSE & KPIs

HOW TO RECRUIT @WILLHABEN WORKSHOP

ZIELE & NICHT-ZIELE DES WORKSHOPS

- Die Bedeutung eines positiven Bewerbererlebnisses verstehen
- Das Mindset im Recruiting/ die Rolle des Recruiters @willhaben bewusst machen
- Einheitliche Standards und Prozesse/ Do‘s & Don‘ts/ Fristen

- Recruiting-Grundkurs

TALENT
WAR

Was zeichnet den willhabinger aus?

UNSERE **WILLHABEN-WERTE**

WILL
IM DREAM TEAM SPIELEN

WILL
HOCH HINAUS…UND NOCH VIEL WEITER

WILL
MIT QUALITÄT BEGEISTERN

WILL
USER UND KUNDEN BEFLÜGELN

WILL
FEUER UND FLAMME SEIN

WILL‘S
LIEBER UNKOMPLIZIERT

GRUPPENÜBUNG:
DAS BEWERBUNGSGESPRÄCH

Wann ist das Gespräch für beide Seiten erfolgreich?

Welche Rolle habe ich im Bewerbungsgespräch?

Mit welchem Gefühl soll der Bewerber/die Bewerberin aus dem Gespräch gehen?

Was soll im Gespräch auf gar keinen Fall passieren?

THE WILLHABEN WAY OF RECRUITING

HOW TO RECRUIT - LEITFADEN

Produkt | Teamspirit | Dynamisch & unkompliziert | Engagement | Empowerment | Mensch im Mittelpunkt | Erfolg

EINLADUNG

- Einladung (oder Absage) spätestens 1 Woche nach Bewerbungseingang. Bei Bewerbung über HR-Berater: Rückmeldung & Feedback innerhalb von 3 Tagen (immer eine Vertretung bei Abwesenheit organisieren – gerne auch HR)
- Empfehlung: telefonisch für einen ersten persönlichen Eindruck mit Bestätigungsmail
- Infos zu 1. Bewerbungsgespräch:
    - Wer ist dabei? (max. 2 Personen)
    - Wie lange wird es ca. dauern?
    - Hinweis, falls es einen Test gibt.

DAS ERSTE BEWERBUNGSGESPRÄCH | ROUND 1

- Voranmeldung am Welcome Desk
- Gesprächs-Lead & Ablauf vorab mit Kollegen klären/ Abholen vom Welcome Desk, Small Talk und Wasser nicht vergessen
- Platz aussuchen lassen (wir sind Gastgeber)
- CV ausdrucken (aber bitte zeitnah schreddern – GDPR!)
- Vorstellen der Interviewpartner (alle willhabiger stellen sich kurz vor)

WAS STEHT TEAM-RECRUTING **IM WEG?**

- Mangelnde zeitliche Ressourcen (der Führungskräfte und Teammitglieder)
- Fehlende Kompetenzen in HR-Themen
- Bedenken der Führungskraft, Verantwortung abzugeben
- Unsicherheit, ob Team-Recruiting zielführend ist

TIPPS FÜR DIE **EINFÜHRUNG** VON TEAM-RECRUITING

- Abstimmungsgespräche mit der Geschäftsführung und den Fachbereichen
- Verantwortlichkeiten und Regeln für den künftigen Prozess definieren
- Schulungen organisieren und alle Beteiligten schulen bzw. auf den gleichen Stand bringen
- Gesprächsleitfaden und optional Bewertungsmatrix zur Verfügung stellen

→ Mit einzelnen Prozessschritten starten (z.B. Erstellung des Inserats mit den Teams)
→ Mit bereits agilen Teams ausprobieren (z.B. IT)

BEGEISTERT EUER MANAGEMENT, EURE TEAMLEADS UND TEAMS FÜR RECRUITING!

ENTWICKELT SIE ZU RECRUITING LOVERS!

WILL **DANKE SAGEN**!