

Wrike reduziert die Zeit bis zur Einstellung um 10 Tage

Greenhouse entwickelt datengestützte, einheitliche und skalierbare Einstellungsprozesse



greenhouse +  wrike



Die Herausforderung

Da das Talent-Acquisition-Team von Wrike mit ihrem BMS nicht zufrieden war und keine zuverlässigen Daten zur Verfügungen standen, nutzten sie Excel-Tabellen.

Lösung von Greenhouse

Greenhouse unterstützt strukturierte Vorstellungsgespräche, schafft Einheitlichkeit und gewinnt Erkenntnisse über die Leistung des Einstellungsteams.

Über Wrike

Wrike wurde 2006 gegründet und ist eine Plattform für kollaboratives Arbeitsmanagement, der mehr als 20.000 Kund*innen in 140 Ländern vertrauen. Es ist ein globales Unternehmen mit Büros in den USA, Europa, Indien und über 850 Mitarbeiter*innen weltweit.

Katerina Tichy, Director of Talent Acquisition and Employer Branding, beschreibt den Einstellungsprozess als dynamisch und strukturiert, wobei die Zeit bis zur Einstellung oberste Priorität hat.

Die Nutzung skalierbarer und wiederholbarer Prozesse ist dabei unumgänglich. Katerina und ihr Talent-Acquisition-Team hatten die Möglichkeit, diese Konzepte umzusetzen, als sie das Büro in Indien eröffneten. Außerdem konnten sie die Prozesse an die Besonderheiten des lokalen Talentmarkts anpassen.

Schnelle Fakten

2006

Gründungsjahr
der Firma

Über
20.000

Kund*innen in
140 Ländern

Über 850

Mitarbeiter*innen

Die Herausforderung

In den letzten Jahren erlebte das Talent-Acquisition-Team (TA-Team) bei Wrike massive Veränderungen. Anfangs haben sie Greenhouse verwendet, doch verschiedene Akquisitionen und Umstrukturierungen innerhalb des Unternehmens führten dazu, dass eine Reihe anderer Tools zum Einsatz kamen.

Leider blieben diese Systeme hinter den Erwartungen zurück. Katerina erklärt, dass die Hauptprobleme mit dem bisherigen Bewerbermanagementsystem (BMS) in der mangelnden Anpassbarkeit und einer schlechten Benutzererfahrung lagen.

Wenn ein Feld geändert werden sollte, musste Katerina ein Ticket aufmachen. Oft dauerte es Tage, bis eine Anfrage bearbeitet wurde. Das letzte BMS war so unzulänglich, dass das TA-Team es vorzog, Excel-Tabellen zu verwenden.

„Wir konnten nicht mehr so Personal beschaffen wie früher. Daher haben wir uns mit Excel beholfen“, sagte Katerina. „Wir haben strukturierte Vorstellungsgesprächsprozesse implementiert und Rubriken erstellt. Aber wir haben dazu Excel verwendet, da es damit einfach am besten funktionierte.“ Es war klar, dass dieser Prozess nicht nachhaltig ist. Also haben sie ein neues BMS eingeführt.



Die Lösung

Katerina wusste, dass sie nicht für immer mit den Excel-Tabellen fortfahren konnten. Sie war sich darüber im Klaren, dass Daten der Schlüssel zur Messung und Verbesserung der Leistung des TA-Teams waren.

Daher brauchten sie ein Tool, das zuverlässige Daten liefert. Sie kannte Greenhouse bereits aus einem Unternehmen, in dem sie früher gearbeitet hatte und auch das Wrike-Team hat unsere Lösung bereits verwendet. Daher hatte sie eine klare Vorstellung davon, wie Greenhouse eingerichtet werden sollte, um die Leistung des TA-Teams zu optimieren.

„Bei der Implementierung habe ich mich vor allem auf die Qualität der Inhalte in Greenhouse konzentriert, und wie das System eingerichtet wurde. Ich habe nicht nur an die derzeitigen Probleme gedacht, sondern auch versucht, die zukünftigen Herausforderungen zu antizipieren.“

Katerina Tichy,
Director of Talent Acquisition and Employer Branding,
Wrike



Katerina stellte ihre Anforderungen folgendermaßen dar: „Wir brauchten Vorlagen, strukturierte Vorstellungsgesprächsprozesse und eine systematische Vorgehensweise für die Schaffung neuer Stellen.“

Das würde uns bei der Datenerhebung helfen.“ Katerina erklärte bei der Implementierung von Greenhouse, dass sie nicht nur ihre aktuellen Probleme lösen wollte, sondern auch auf zukünftige Probleme vorbereitet sein möchte. Sie wusste, dass es von entscheidender Bedeutung war, wiederholbare und skalierbare Prozesse einzuführen, um das TA-Team auch in zukünftigen Wachstumsphasen zu unterstützen.



Die Ergebnisse



Katerina ist davon überzeugt, dass das Talent-Acquisition-Team mit Greenhouse erfolgreich sein wird. „Jetzt verfolgen wir eine systematische Arbeitsweise, mit der wir neue Personalvermittler*innen schnell einarbeiten können und die Arbeit von Mitarbeiter*innen, die im Urlaub oder krank sind, besser umverteilen können. Die Einführungsphase ist sehr kurz, da alle sehr ähnlich arbeiten“, so Katerina. Dies führt zu einem weiteren großen Vorteil: die schnellere Besetzung offener Stellen.

„Greenhouse hat uns Daten und einen Prozess zur Verfügung gestellt, mit denen wir arbeiten können und unsere Ziele erreichen.“ Und die Zahlen bestätigen das: Die Zeit bis zur Einstellung in den Bereichen Sales und Business Services bei Wrike hat sich von 55 auf 45 Tage reduziert. Katerina führt diese Leistungssteigerung auf eine Kombination aus strukturierten Vorstellungsgesprächen, der Verwendung von Daten zur Bewältigung von Engpässen und der Einführung einer kontinuierlichen Verbesserung zurück.

Das Wrike-Team stellte sich kürzlich einer enormen Aufgabe: die Eröffnung eines Büros in Indien. Durch die Einrichtung eines strukturierten Einstellungsprozesses und des Reportings in Greenhouse konnte das Team seine Einstellungsziele in diesem besonderen Markt erreichen.

Katerina sagte: „Bei der Eröffnung des neuen Standorts in Indien hat alles gepasst. Wir nutzten die Funktionen von Greenhouse, wie Fragen zur Bewerbung, die automatische Ablehnung und benutzerdefinierte Felder, um die Zeit der Personalvermittler*innen zu optimieren (ca. 80 %), damit sie sich um die relevantesten Bewerber*innen kümmern können.“

Ohne diese Funktionen müssten sich die Personalvermittler*innen mit Hunderten von Bewerbungen herumschlagen. Bei der Implementierung strukturierter Vorstellungsgespräche in Indien haben wir zunächst das übernommen, was auch in Europa funktioniert.

Doch schon bald wurde uns klar, dass wir die Struktur unserer technischen Vorstellungsgespräche anpassen mussten, da nur 30 % der Bewerber*innen diese Phase erfolgreich durchliefen – eine sehr niedrige Erfolgsquote.

Wir haben uns die Berichtsbögen angeschaut und untersucht, warum die Bewerber*innen nicht bestanden haben. Wir sind zu dem Schluss gekommen, dass das technische Vorstellungsgespräch in zwei separate Gespräche aufgeteilt werden muss. werden die grundlegenden technischen Fähigkeiten der Bewerber*innen abgefragt.

Im zweiten Vorstellungsgespräch, das über 60 Minuten geht, werden dann die Programmierfähigkeiten bewertet.“ Im ersten, 30-minütigen Vorstellungsgespräch werden die grundlegenden technischen Fähigkeiten der Bewerber*innen abgefragt. Im zweiten Vorstellungsgespräch, das über 60 Minuten geht, werden dann die Programmierfähigkeiten bewertet.“

Katerina sagte, dass die Aufteilung des technischen Vorstellungsgesprächs in zwei Teile den Interviewer*innen zum einen viel Zeit erspart hat und zum anderen die Erfolgsquote um 20 % erhöhte: Jetzt liegt die Rate der Bewerber*innen, die es in die letzte Phase schaffen, bei 50 %.

„Ohne strukturierte Prozesse können wir die Zahlen nicht verbessern. Greenhouse hilft uns, die Prognosen zu präzisieren, die Kapazität zu erhöhen und die Ergebnisse zu optimieren.“

Katerina Tichy,
Director of Talent Acquisition and Employer Branding,
Wrike



Mit all diesen Daten war das Team von Wrike in der Lage, dem Unternehmen eine genaue, datengesteuerte Ansicht der Kapazität des Teams zur Verfügung zu stellen, z. B. wie viele Anfragen sie bearbeiten konnten und wie viel Zeit für Vorstellungsgespräche erforderlich war. Dies half dem Team dabei, einen datengestützten Business Case zu erstellen, der dazu führte, dass das Unternehmen zusätzliche Ressourcen zur Unterstützung des Einstellungsprojekts in Indien bewilligte.

„Ohne strukturierte Prozesse können wir die Zahlen nicht verbessern. Greenhouse hilft uns, die Prognosen zu pätzisieren, die Kapazität zu erhöhen und die Ergebnisse zu optimieren“, so Katerina. „Zeit ist die wertvollste Ressource für Personalvermittler*innen. Greenhouse hilft uns, Zeit zu maximieren.“

Außerdem nutzen wir es, um die Workflows und die wiederkehrenden Aufgaben in unseren Arbeitsabläufen zu optimieren und um Felder in Greenhouse zu überprüfen, zu aktualisieren, zu löschen und zu ändern. Dies hilft dem Ops-Team der Talentakquise dabei, eine gute Datenhygiene und eine allgemeine Struktur in Greenhouse aufrechtzuerhalten, was zu einer höheren Datenqualität und einer besseren Systemintegrität führt.“



greenhouse

Greenhouse ist die führende Einstellungsplattform, um Unternehmen zu helfen, ihre Einstellungen messbar zu verbessern. Unsere branchenführende Software bietet Ihrem Unternehmen einen strukturierten Einstellungsansatz. Sie unterstützt dabei, die Rolle, die Anforderungen und die Eigenschaften zu definieren, die erfolgreiche Bewerber*innen haben sollten, bevor eine Stelle ausgeschrieben wird.

Dadurch wird sichergestellt, dass eine interne Abstimmung erfolgt und die Entscheidungsfindung fundiert ist. Das Ergebnis sind fairere und gerechtere Einstellungspraktiken in Kombination mit datengestützten Entscheidungen.

Um mehr zu erfahren, besuchen Sie
greenhouse.com