ECKDATEN ZUM UNTERNEHMEN UND ANGEBOT

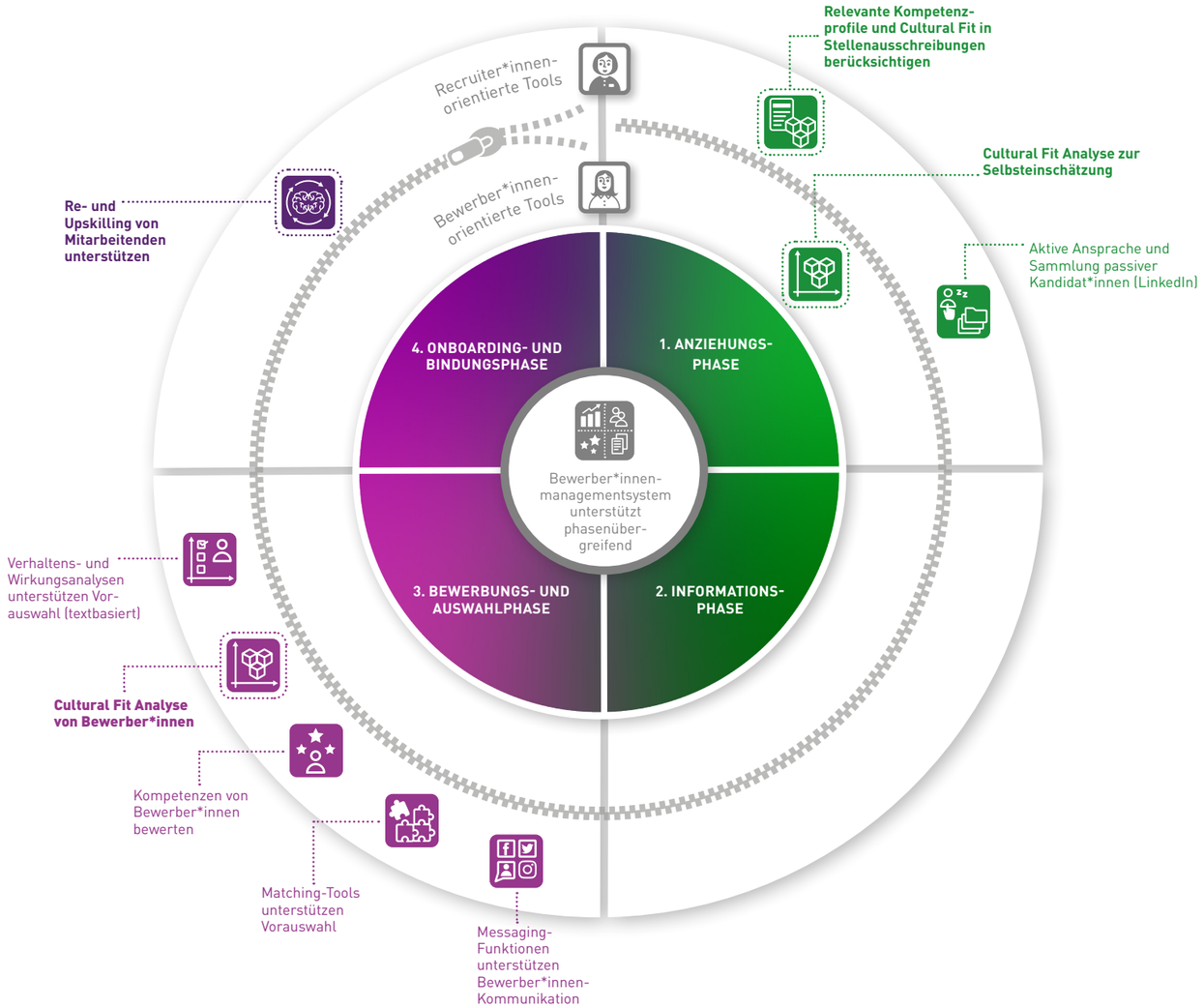
Greple
Michael Plentinger – Geschäftsführer
E-Mail: mp@greple.de
Tel.: +49 911 3767 7362
www.greple.de

Kernangebote:

- Cultural Fit Analysen von und für Bewerber*innen durch Abgleich von Unternehmenswerten (s. Vertiefung)
- Personalentwicklung durch Re- und Upskilling (s. Vertiefung)
- Aktive Ansprache (auch passiver Kandidat*innen) durch "Active Sourcing" auf LinkedIn

Gründung :	2018
Sitz:	Fürth
Anzahl Mitarbeitende:	9
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	2019
Vermarktung/Support:	deutschsprachiger Raum
Preismodell:	gratis testen/Abonnement
Weiterentwicklung und Support:	ja
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	21–50
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	MYPEGASUS (Praxisbeispiel), AWO
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	www.greple.de/ai-based-services

KI- UND DATENBASIERTE ANGEBOTE ENTLANG DES RECRUITING-PROZESSES



VERTIEFUNG KI- UND DATENBASIERTES KERNANGEBOT 1

CULTURAL FIT ANALYSE ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG

*CULTURAL FIT ANALYSE VON BEWERBER*INNEN*

In der Anziehungsphase hilft der "Cultural Fit Check" von Greple – KI-basiert anhand eines individuellen Tests zur Selbsteinschätzung – Interessenten eines Unternehmens, die zu den Werten des eigenen Unternehmens passen.

Auch im Auswahlprozess von Bewerber*innen kann man mit dem Tool bewerten, welche Kandidat*innen gut zur Unternehmenskultur und den eigenen Strategien passen.

Wie kann ich dabei unterstützt werden, Mitarbeitende zu finden, die gut in und zu unserer Unternehmenskultur passen?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- **Steigerung der Qualitität von Bewerbungen:**
  Steigerung der Bewerber*innenqualität durch die Schaffung einer authentischen Orientierung und Transparenz bezüglich der Passung zum Unternehmen.
- **Radikale Kosteneinsparung:**
  Das Risiko von Fehlbesetzungen kann signifikant gesenkt werden. Durch kulturbasiertes Matching können Kosten eingespart werden.
- **Signifikante Zeitersparnis:**
  Es werden nur die Kandidat*innen berücksichtigt, die wirklich zur eigenen Unternehmenskultur und Strategie passen. Dadurch wird Zeit im Auswahlprozess gespart.
- **Candidate Experience:**
  Den Kandidat*innen können noch vor der Bewerbung Einblicke in die eigene Unternehmenskultur geboten und so Vertrauen zur Arbeitgebermarke geschaffen werden.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Initial ermittelt Greple mit KI und Präsenzworkshops relevante Werte- & Motivstrukturen in einem Unternehmen. Die zu Grunde gelegten psychologischen Modelle sind hierbei die Big Five sowie validierte Modelle zu organisationaler Passung und Werte-Persönlichkeits-Zusammenhängen.

Relevante Facetten der Kulturanalyse sind dabei Motivstruktur, Arbeitsweisen, Werte, Führungsverhalten oder Mindset. Psychologen*innen von Greple entwickeln auf Basis validierter wissenschaftlicher Modelle ein individuelles Cultural Fit Konzept, das Matching zwischen den Werten der Bewerber*innen und der Organisationskultur (Person-Organisations-Fit) evident analysiert. Der Cultural Fit Check wird dann in die bestehenden Prozesse des Unternehmens implementiert.

Zum Beispiel kann für potenzielle Mitarbeitende ein Cultural Fit Check für die Homepage erarbeitet werden. Dieser vermittelt auf eine spielerische Art und Weise die Werte eines Unternehmens und generiert einen ersten Touchpoint mit der Unternehmensstruktur. Oder Bewerber*innen können einen Cultural Fit Check durchlaufen und so für Recruiter*innen den Auswahlprozess erleichtern.

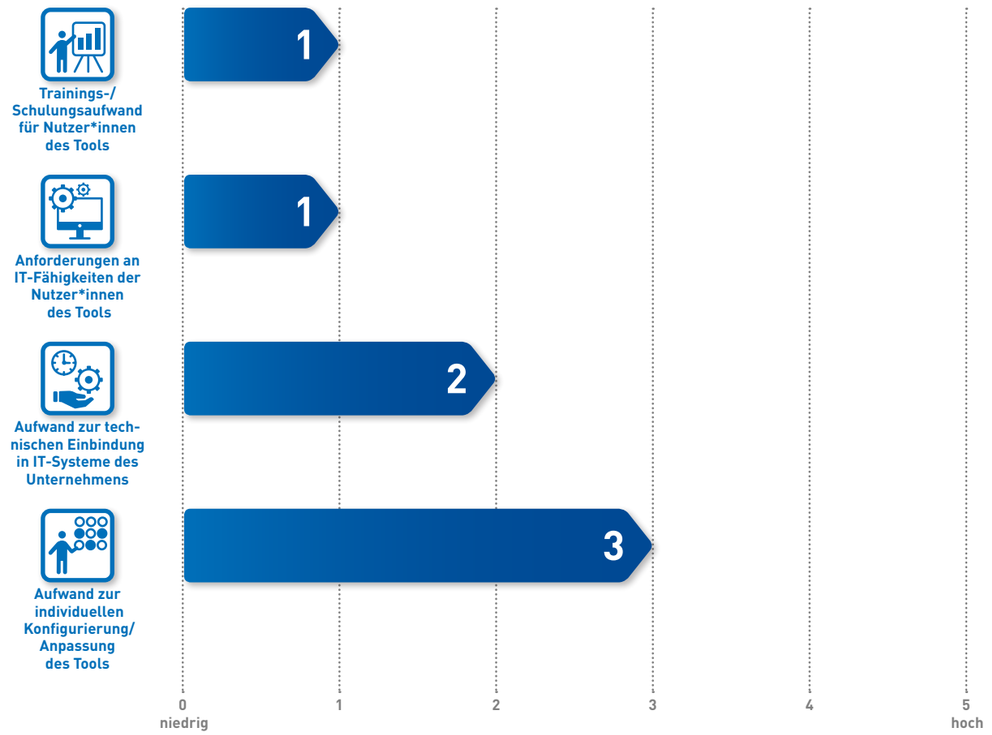
Wie wird die Lösung integriert?

Greple erhebt gemeinsam mit dem Unternehmen alle notwendigen internen Daten. Zusätzlich werden Daten aus der EU-Datenbank CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung), Social Media-Daten, die öffentlich verfügbar sind, Daten aus Stellenanzeigen sowie Daten aus wissenschaftlichen Foren und Portalen verarbeitet. Bei Bedarf können Schnittstellen zu bestehenden HR-Systemen geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Die Transparenz steht im Vordergrund, d. h. Features werden nach Wunsch im Detail erklärt und Ziele und die Datennutzung transparent gemacht.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Einschätzungen der Lösungsanbieter zur KI- bzw. datenbasierten Lösung

VERTIEFUNG KI- UND DATENBASIERTES KERNANGEBOT 2

RELEVANTE KOMPETENZPROFILE IN STELLENAUSSCHREIBUNGEN BERÜCKSICHTIGEN

RE- UND UPSKILLING VON MITARBEITENDEN UNTERSTÜTZEN

Mithilfe von KI kann Greple zukünftige Soft- und Hard Skills evaluieren und unternehmensspezifische Entwicklungspfade für eine individuell zielführende Personalentwicklung aufzeigen.

Die gewonnenen Erkenntnisse zu Kompetenzprofilen können dann auch in der Anziehungsphase in Stellenausschreibungen berücksichtigt werden.

Wie kann ich dabei unterstützt werden, Mitarbeitende nach künftig wichtigen Kompetenzprofilen weiterzuentwickeln und auch neu einzustellen?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

- **People Analytics:**
  Valide Soft Skills, individuelle Entwicklungspotenziale und Persönlichkeitsmerkmale valide und objektiv messen. Frei von kognitiven Verzerrungen.
- **Radikale Kosteneinsparung:**
  Bestehende Mitarbeitende in der Organisation identifizieren, die über die notwendigen Soft- & Hard Skills verfügen, um eine offene Position zu besetzen. So werden Recruitment Kosten gespart.
- **Employee Experience:**
  Mitarbeitende gemäß der Kompetenzen, Interessen und Bedürfnisse entwickeln. Sinn stiftend und wertschöpfend.
- **Workforce Planning:**
  Durch Big Data Analysen verstehen, welche relevanten Soft- & Hard Skills aktuell sowie künftig erfolgskritisch für die eigene Organisation sind. Blind Spots in der Kompetenzstruktur der Belegschaft identifizieren.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?

Durch Big Data Analysen und KI kann Greple zukünftig relevante Soft- & Hard Skills für Mitarbeitende evaluieren und Entwicklungspfade für eine zielführende Personalentwicklung aufzeigen. Greple analysiert dafür täglich Daten zu Berufsprofilen aus arbeits- & organisationsbezogenen Social Media-Profilen, Millionen von Stellenanzeigen sowie institutionellen Kompetenzdatenbanken wie ISCO-Datenbank (Internationale Standardklassifikation der Berufe, die ein Modell zur Erstellung von Berufssystematiken bereitstellt). In diesem Datenpool werden über eine Kombination von Machine Learning-Algorithmen in Verbindung mit einer Graph-Datenbank synonyme Begriffe erfasst und in Beziehung gesetzt, d. h. in einer sog. Ontologie geclustert.

Auf dieser Basis kann durch die ontologische Nähe automatisiert eine Vergleichbarkeit zwischen persönlichen Potenzialen von Mitarbeitenden und Berufsbildern festgestellt werden. So können verborgene Kompetenzpotenziale von Mitarbeitenden aufgedeckt werden und Diskrepanzen erkannt werden, um Mitarbeitende intelligent weiterzuentwickeln. Zudem können Recruiter*innen zukünftig relevante Kompetenzprofile in neue Stellenangebote einfließen lassen.

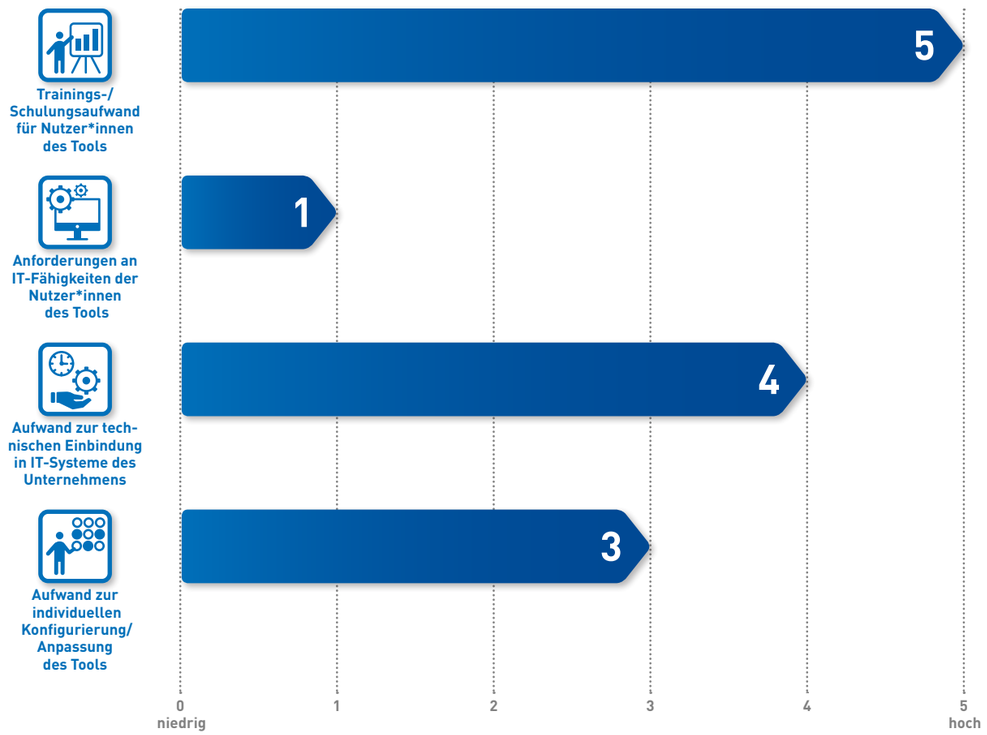
Wie wird die Lösung integriert?

Greple erhebt gemeinsam mit dem Unternehmen alle notwendigen internen Daten. Bei Bedarf können Schnittstellen zu bestehenden HR-Systemen geschaffen werden.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?

Die Transparenz steht im Vordergrund, d. h. Features werden nach Wunsch im Detail erklärt und Ziele und die Datennutzung transparent gemacht. Alle Daten werden datenschutzkonform gesammelt und durch die Greple KI analysiert.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Einschätzungen der Lösungsanbieter zur KI- bzw. datenbasierten Lösung

PRAXISBEISPIEL

EVALUIERUNG SINNSTIFTENDER ENTWICKLUNGSPFADE FÜR DIE MYPEGASUS GMBH

www.mypegasus.de/2020–2021

Mit KI relevante Kompetenzprofile im Arbeitsmarkt erkennen und im Recruiting berücksichtigen.

Wie stelle ich sicher, dass ich aktuell und künftig relevante Fähigkeiten für ein Jobprofil kenne und so Mitarbeitende effektiv bei der Weiterentwicklung unterstützen kann?

MYPEGASUS

https://youtu.be/U9m7SCIG3hY

Demonstration zur Funktionsweise einer Kompetenz-Ontologie

Was war die Herausforderung?

Transfergesellschaften sind ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, mit dem Ziel, von Arbeitslosigkeit bedrohte Mitarbeitende eines Unternehmens, zügig in neue Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

Die MYPEGASUS GmbH ist eine der größten Transfergesellschaften Deutschlands und möchte gemeinsam mit Greple den persönlichen und erfahrungsgestützten Beratungsprozess mittels Big Data und KI sinnvoll ergänzen, um eine höhere Objektivität und Validität bei der erfolgreichen Kund*innenbegleitung sicherzustellen.

Dafür wurde ein kompetenz- und persönlichkeitsbasiertes Konzept entwickelt und technisch umgesetzt. Ziel war es, den aktuellen und zukünftigen Entwicklungen des Arbeitsmarkts, d. h. weg von reinen Qualifikationen hin zu Kompetenzen, Rechnung zu tragen.

Wie wurde die Herausforderung gelöst?

1. Service Design Workshops:	Mit Berater*innen und Geschäftsführung.
2. Service Design Iteration:	Persönliche Gespräche, Interviews und Shadowing mit Transferberater*innen.
3. Machine und Deep Learning:	Entwicklung zweier Machine Learning Modelle zur Bestimmung der ontologischen Nähe zwischen Berufen und Kompetenzen sowie selbstlernende, automatisierte Kategorisierung von 7500 Kompetenzen. Datenbasis: 25 Millionen öffentlich zugängliche Social Media-Profile und rund 100 Millionen Stellenanzeigen.
4. Data Science und Automation:	Verknüpfung der Machine Learning Modelle zu Berufen und Kompetenzen. Bestimmung der Relevanzentwicklung von Kompetenzen und Berufsbildern sowie Ausweitung der Analyse auf alle existierenden Berufe.
5. User Experience und Interface:	Iterative Entwicklung eines nutzerzentrierten Frontends für den idealen Einsatz des Tools im Beratungsprozess in 3 Feedbackschleifen.
6. Administration und Continous Improvement:	Übergabe der skalierbaren Lösung an den Kund*innen, Administration und kontinuierliche Verbesserung.

Welche Mehrwerte sind entstanden?

Kompetenzmanagement

MYPEGAUS kann mit der Lösung von Greple zentrale Kompetenzen bestimmter Berufsbilder über alle Branchen hinweg objektiv ermitteln, quantifizieren und in Kompetenzclustern sichtbar machen.

Hybrid Intelligence

Die Lösung von Greple ermöglicht den Transferberater*innen eine objektive, datenbasierte Beratung ihrer Kund*innen. Diese ergänzt sich mit dem unterschiedlichen Erfahrungswissen der Transferberater*innen.

Artificial Intelligence

Greple hilft MYPEGASUS auf Basis von Arbeitsmarktdaten aus relevanten Social Media und Stellenanzeigen in Echtzeit und selbstlernend Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt frühzeitig zu erkennen.

Future Skills

Durch die große Datenbasis kann MYPEGASUS "Kompetenzverschiebungen" auf dem Arbeitsmarkt frühzeitig erkennen. Das ermöglicht eine zukunftsgerichtete, zielführende Beratung von Menschen, die vor persönlichen Veränderungen stehen.

People Analytics

Kund*innen von MYPEGASUS erhalten im Zuge der Beratung eine ausführliche Persönlichkeitsanalyse, die ihnen hilft ihre persönlichen Stärken und Wesenszüge besser zu verstehen und erfolgreich für sich zu nutzen.