ECKDATEN ZUM UNTERNEHMEN UND ANGEBOT

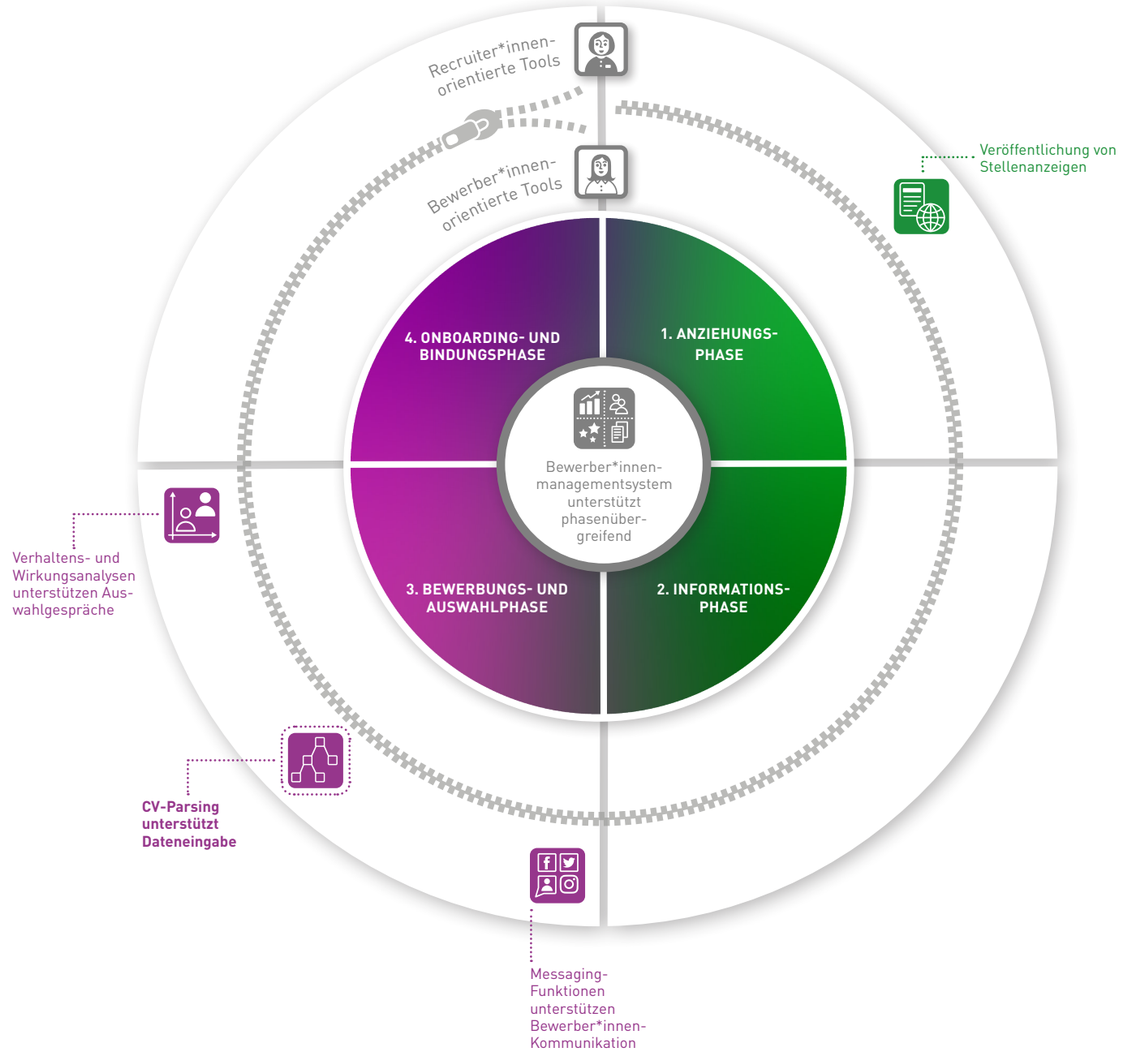
d.vinci HR-Systems GmbH
Team d.vinci
E-Mail: hallo@dvinci.de
Tel.: +49 40 37 47 99 988
www.dvinci.de

d.vinci

Kernangebote:	Bewerbermanagement-System von d.vinci und d.vinci Onboarding mit folgenden intelligenten Funktionen: Multiposting (powered by GoHiring) mit über 500 Jobbörsen-Schnittstellen, Messaging-Funktionen, CV-Parsing unterstützt Dateneingabe (Technologiepartner Textkernel), verschiedene Verhaltens- und Wirkungsanalysen (über Partner).
Gründung :	1987
Sitz:	Hamburg
Anzahl Mitarbeitende:	ca. 60
Branchenfokus:	alle Branchen
Angebote verfügbar seit:	seit 2000 erste Softwarelösung für Bewerber*innenmanagement
Vermarktung/Support:	europaweit
Preismodell:	gratis testen/Abonnement (ab 245 €/Monat)
Weiterentwicklung und Support:	ja, durch zweiwöchentliche Updates
Wie viele Kund*innen setzen Ihre Lösung bereits ein?	ca. 500
Referenz aus der Sozialwirtschaft:	u. a. Diakonien, Deutsches Rotes Kreuz, Evangelisch-Lutherischer Kirchenkreis in Hamburg-Ost, Verein für Innere Mission in Bremen
Weiterführende Informationen zum Angebot unter:	www.dvinci.de

Quelle: "d.vinci Bewerbermanagement", Copyright 2022 d.vinci HR-Systems GmbH

KI- UND DATENBASIERTE ANGEBOTE ENTLANG DES RECRUITING-PROZESSES



VERTIEFUNG KI- UND DATENBASIERTES KERNANGEBOT

CV-PARSING (TECHNOLOGIEPARTNER TEXTKERNEL)

Fragebögen für Bewerbende werden automatisch mit den Informationen aus XING- und LinkedIn-Profilen oder via Auslesefunktion aus einem Lebenslauf gefüllt. Alle Daten inkl. Foto werden automatisiert erfasst und Feldern zugeordnet. Statt manuellem Abtippen ist nur noch eine Vervollständigung seitens Bewerbenden nötig. Recruiter*innen können Papierbewerbung scannen, Daten aus dem gescannten Dokument auslesen und automatisch in einen Fragebogen überführen lassen.

Wie kann ich Bewerbenden Zeit sparen, indem ihre Daten aus vorhandenen Lebensläufen automatisch erfasst werden?
Wie kann ich selbst aus Papierbewerbungen Daten digitalisieren?

Was sind die größten Vorteile für Recruiter*innen?

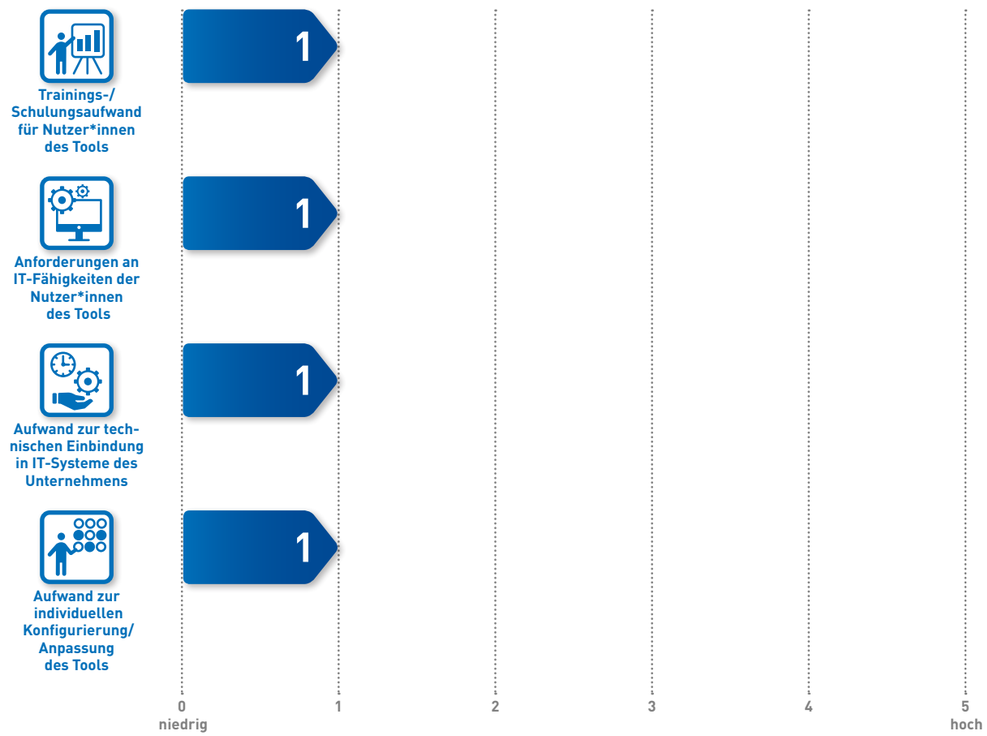
- **Zeitersparnis:**
  Bewerbende sparen Zeit beim Ausfüllen des Fragebogens. Rekrutierende sparen Zeit durch den Wegfall des manuellen Erfassens von Papier- und E-Mailbewerbungen.
- **Vertrauenssteigerung zum Arbeitnehmer (Employer Branding, Candidate Experience):**
  Bewerbende möchten keine seitenlangen, schwierigen Fragebögen ausfüllen, sondern schnell die eigenen Unterlagen bei einem Unternehmen einreichen – bessere Konversionsrate.
- **Einfache Anwendbarkeit (Plug & Play):**
  In der Standardkonfiguration im d.vinci Bewerbermanagement enthalten, kein zusätzlicher Implementierungsaufwand.
- **Steigerung der Qualität:**
  Erhöhung des Recruitingerfolgs mit einer besseren Konversionsrate, verbesserte Datenqualität durch die Vermeidung von Tippfehlern und die direkte digitale Verarbeitung im d.vinci Bewerbermanagement.

Wie funktioniert das KI- bzw. datenbasierte Tool?
Alle Wahrnehmungen und Erfahrungen, die Kandidat*innen mit einem potenziellen Arbeitgeber*in sammeln, bilden die Candidate Experience. Diese „Experience" beginnt schon mit einem einfachen Bewerbungsformular, denn Bewerbende möchten heutzutage keine seitenlangen, schwierigen Fragebögen ausfüllen, sondern schnell die eigenen Unterlagen bei einem Unternehmen einreichen. Dabei hilft CV-Parsing. CV-Parsing ist in der Standardkonfiguration jedes Bewerbermanagement-Systems von d.vinci automatisch mit enthalten. Beim CV-Parsing – auch als Lebenslaufanalyse oder Verarbeitung von Lebensläufen bezeichnet – werden unstrukturierte Lebensläufe oder auch XING- und LinkedIn-Profile in ein strukturiertes Format umgewandelt. Die Daten werden durch Absenden des Fragebogens im Bewerber*innenmanagement integriert und können dort durchsucht werden. Durch CV-Parsing wird die manuelle Dateneingabe überflüssig. Kandidat*innen können sich über (mobile) Endgeräte jeglicher Art bewerben und Recruiter*innen können Datenbanken besser durchsuchen. Der in d.vinci integrierte Technologiepartner Textkernel setzt KI der neuesten Generation ein, um Informationen aus Lebensläufen zu extrahieren – unabhängig von der Dokumentenstruktur, der Sprache oder dem Schreibstil. Die KI wurde mit Dokumenten und Sprachbeispielen von Muttersprachlern trainiert.

Wie wird die Lösung integriert?
CV-Parsing ist für jedes Unternehmen, das das Bewerbermanagement-System von d.vinci nutzen möchte, geeignet.

Gibt es Einschränkungen zur Datennutzung und wie ist der Umgang mit Transparenz?
Bewerbende können entscheiden, ob sie ihre Daten aus einem Lebenslauf oder XING- und LinkedIn-Profil auslesen lassen oder einen Fragebogen manuell ausfüllen. Tiefergehende Funktionalitäten des Tools und die Datenverarbeitung werden auf Wunsch erläutert. Die Lösung ist direkt einsetzbar und es ist keine explizite Zustimmung für die Nutzung des CV-Parsing notwendig. Grundsätzlich sollte die Einführung des d.vinci Bewerbermanagements allerdings mit dem Betriebsrat besprochen werden, um eine Verzögerung bei der Einführung zu vermeiden. Sowohl d.vinci als auch die Lösung von Textkernel sind nach ISO 27001 zertifiziert und erfüllen alle Vorgaben der EU-DSGVO. Die Daten werden in Rechenzentren in Deutschland verarbeitet. Es werden nur Daten gespeichert, die Personen beim Erfassen eingeben.

Zum Einsatz der KI- bzw. datenbasierten Lösung



Einschätzungen der Lösungsanbieter zur KI- bzw. datenbasierten Lösung