

JOB CODE

HIRE FOR ATTITUDE
TRAIN ON THE JOB



“

Hiring talent has become highly transactional. The tedious candidate searches, the endless scheduling, and the repetitive screening are inefficient and mind-numbing. It's time for a new era of recruiting that focuses on the more gratifying parts of the job — the human part, the strategic part. ”

LinkedIn



WAS IST DER JOBCODE?

Der Jobcode ermöglicht Personalern ein schnelles und vielseitiges Screening von Kandidaten über ein zeitversetztes, videobasiertes Jobinterview. Das Interview wird über die metru-Webseite erstellt und kann als QR- oder Zahlencode über alle Recruitingkanäle geteilt oder z. B. in eine Stellenanzeige eingebunden werden. Kandidaten starten das Interview über die metru-App und beantworten Ihre gestellten Fragen.



Talente entdecken

Persönlichkeitsmerkmale sind mindestens genauso relevant wie die berufliche Qualifikation. Finden Sie Persönlichkeiten, die sonst durch Ihr Raster fallen würden, und erkennen Sie Potenziale.



6x schneller als Telefoninterviews

Erhalten Sie anhand von 5 Antworten aus dem Videointerview einen genauso konkreten Eindruck der Kandidaten wie aus 200 schriftlichen Fragen oder einem zeitintensiven Telefoninterview.



Cultural Fit ermöglichen

Finden Sie die Kandidaten, die tatsächlich zu Ihrer Unternehmenskultur passen. Erfahren Sie schon beim ersten Screening, ob sich eine Einladung zum Vorstellungsgespräch lohnt.



Kosten senken

Führen Sie die richtigen Vorstellungsgespräche. Lernen Sie Kandidaten über das Video kennen. Erfahren Sie vorher, welcher Kandidat beim Interview durch die Tür tritt.

EINFACH ERSTELLEN UND PLATZIEREN

Definieren Sie 3 bis 10 Text- oder Videointerview-Fragen. Diese werden dem Kandidaten im zeitversetzten Interview gestellt. Über den metru-Jobcode können mehr Informationen als in einer textbasierten Stellenanzeige vermittelt werden. Mithilfe der Videofragen zeigen Sie, welches Team hinter der Stellenanzeige steht. Ermöglichen Sie den Kandidaten, einen Eindruck von Ihrem Unternehmen und Ihrer Unternehmenskultur zu erhalten.



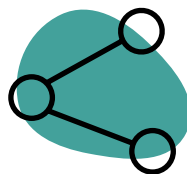
Nutzen Sie unsere **mobile Webseite** direkt, um Ihre **Fragen per Smartphone** aufzuzeichnen und hochzuladen.

Nutzen Sie den Jobcode **auf allen Recruiting-Plattformen!**



In Printmedien

Zeitungen, Messen,
Events, Flyer



In Onlinemedien

Stellenbörsen,
Social Media,
Homepage



In E-Mails

Direkte Einladung
zum Interview
versenden

DER JOBCODE IST VIELSEITIG EINSETZBAR

Passive Sourcing

Nutzen Sie den Jobcode, damit sich Kandidaten direkt per Videointerview bewerben. Ob als QR-Code oder Job-ID, setzen Sie den metru Jobcode auf all Ihren Recruitingkanälen ein und erhöhen Sie ihre Reichweite mithilfe der Videos massiv.

Active Sourcing

Laden Sie Kandidaten aus Ihrem Bewerberpool aktiv ein und stellen Sie über das zeitversetzte Interview gezielte und qualifizierte Fragen. Finden Sie heraus, welche Kandidaten sich am besten für die Stelle eignen.

Job-Speed-Dating

Reduzieren Sie Hürden bei der Bewerbung und verzichten Sie auf das Anschreiben, um einen ersten Eindruck des Kandidaten zu erhalten. Lassen Sie Kandidaten im ersten Schritt ausschließlich das metru Videointerview durchführen. Erhalten Sie in 5 Minuten einen konkreten Eindruck der Persönlichkeit.

Internationales Recruiting

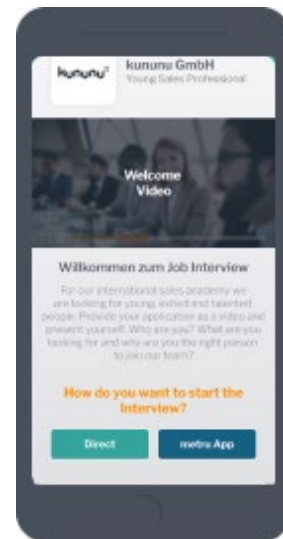
Wenden Sie den metru-Jobcode für Ihr internationales Recruiting an. So können Sie Fachkräfte aus dem Ausland kennenlernen. Über den Jobcode können Sie die Sprache und Softskills einschätzen. Aufwendige Vorstellungsgespräche oder Telefoninterviews werden vermieden.



EINFACH UND INTUITIV

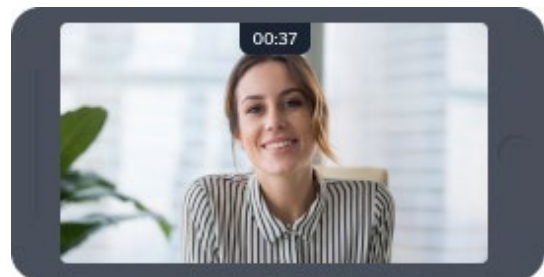
1 Jobinterview abrufen

Der Kandidat scannt den QR-Code oder gibt die Jobcode-ID direkt als Zahlencode über die metru App ein. Der Jobcode wird gespeichert und der Kandidat kann das Interview jederzeit starten.



2 Interview durchführen

Der Kandidat bekommt Ihre Fragen angezeigt und hat maximal 1:30 Minuten Zeit, um diese zu beantworten. Er hat dabei zwei Versuche pro Frage.



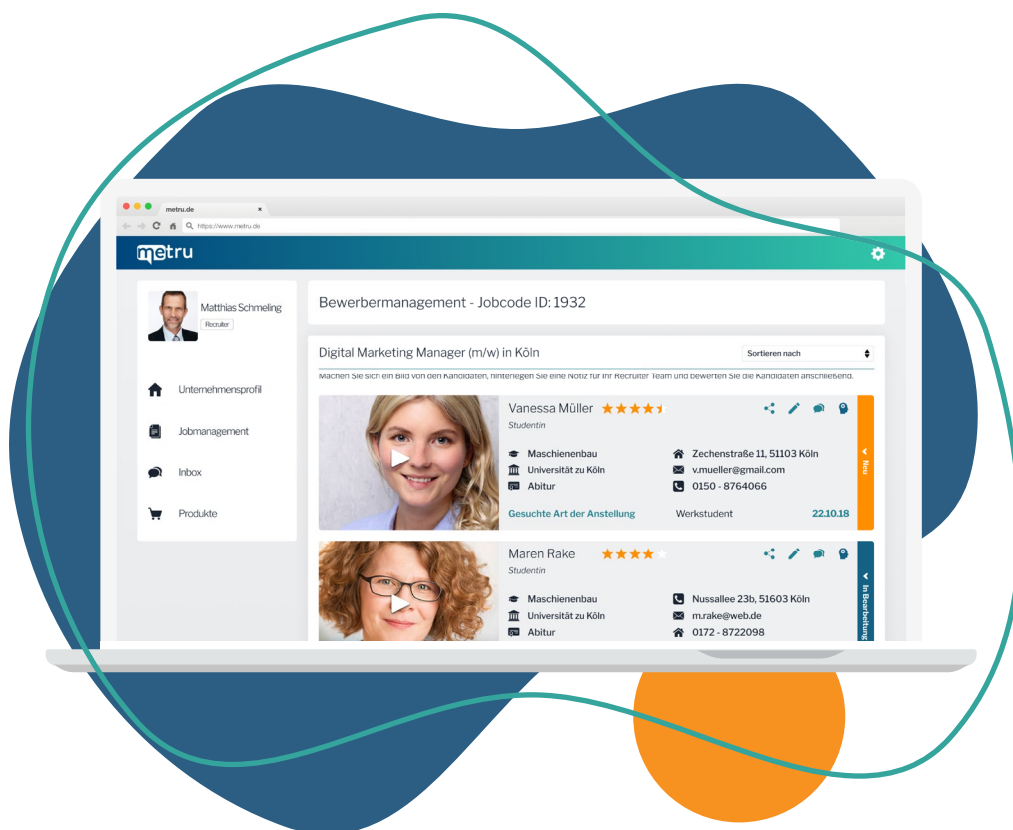
3 Bewerbung versenden

Nach Beantwortung aller Fragen fügt die App alle Aufnahmen zu einem Video zusammen und stellt es dem Personaler im Kandidaten-Management zur Verfügung.



BEWERTEN UND ENTSCHEIDEN

Im metru Kandidaten-Management werden alle Bewerbungen gespeichert. Das Jobinterview ermöglicht dem Personaler, über die Antworten der Kandidaten, einen aussagekräftigen Eindruck beim ersten Screening zu erhalten.



Es besteht ebenso die Möglichkeit, gemeinsam mit den Kollegen, Notizen und Bewertungen zu erstellen.



Der Personaler kann auf alle bewerbungsrelevanten Dokumente wie Zeugnisse und Zertifikate zugreifen. Diese sind im Kandidatenprofil abgelegt.

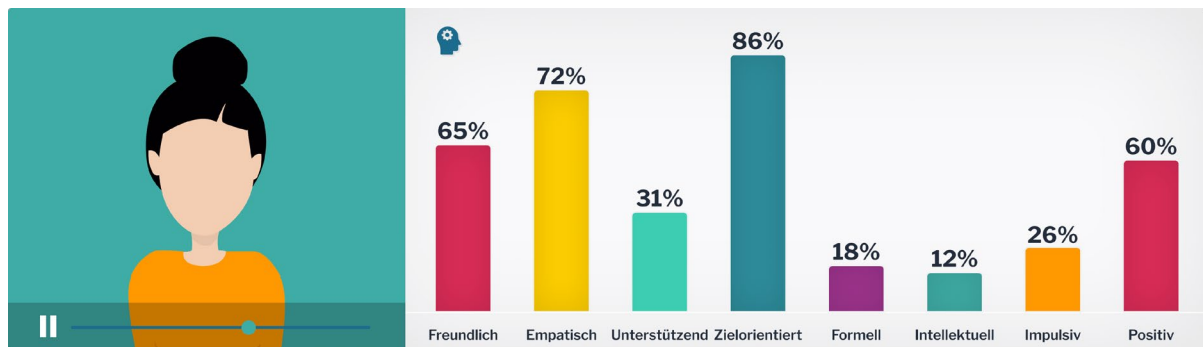


Über metru kann der Personaler direkt mithilfe unseres Chats Kontakt mit vielversprechenden Kandidaten aufnehmen und einen Termin für ein Vorstellungsgespräch vereinbaren.

KOMMUNIKATIONSANALYSE MIT KI: BEWERBER BESSER KENNENLERNEN

Der JobcodePRO unterstützt Sie über eine KI optimal bei Ihrem Recruiting. Die KI analysiert über die Antworten aus dem Videointerview das individuelle Kommunikationsverhalten und die damit verbundene persönliche Wirkung des Bewerbers.

Sie entschlüsselt Muster in geschriebener und gesprochener Sprache, sodass psychologische Rückschlüsse auf die kommunikativen und persönlichen Kompetenzen und Soft Skills möglich sind. Ein psychologisches Kommunikationsprofil wird durch die KI erstellt. Sie werden so mit einer objektiven Sicht auf den Kandidaten optimal in Ihrem Recruitingprozess unterstützt.



Wie funktioniert die KI?

Die menschliche Sprache wird durch Identifikation und Entschlüsselung psychologisch relevanter Sprachmuster decodiert. Dabei werden die Sprachproben in kleinste Informationsbausteine zerlegt und auf linguistische und prosodische Auffälligkeiten hin überprüft. Diese Auffälligkeiten werden dann mittels Machine Learning Verfahren zu tiefgehenden Aussagen über den Sprechenden zusammengefasst. Das Besondere daran ist das einzigartige Zusammenspiel von Linguistik, Psychologie und Informatik.

Laut einer Studie des Marktforschungsunternehmens ResponDi sind sich 80 % Prozent der Bewerber darüber bewusst, dass künftig KI-Lösungen bei der Auswahl unterstützen. Zwei Drittel bewerten den Einsatz sogar als positiv, wenn er dabei hilft, den passenden Job zu finden. Aufwendige und zeitintensive Assessment-Center werden damit überflüssig, um geeignete Bewerber zu finden.

OBJEKTIV ENTSCHEIDEN

Der persönliche Eindruck wird immer wichtiger, gerade um sich ein Urteil zu einem Bewerber bilden zu können. Personen, die einem ähnlich sind, beurteilt man unbewusst besser und findet sie sympathischer. Die KI geht unvoreingenommen in die Analyse und zeigt uns objektiv, anhand von vielen Messpunkten, welche Persönlichkeit in einem Menschen steckt. Die KI kennt unbewusste Vorurteile, die jeder Mensch hat, nicht! Ihr ist es egal, ob jemand Mann oder Frau ist, oder welche Hautfarbe jemand hat.

Eine valide Analyse



Die KI matcht die Bewerberaussagen im Video mit Datensätzen aus über 38 Millionen Textbewertungen. Durch die Analyse anhand von 110 Millionen Parametern und 4 Milliarden Wörtern leitet die KI die Wirkung des individuellen Kommunikationsverhaltens ab.

Qualitätssteigerung



Die KI erstellt die Kommunikationsanalyse schnell und unkompliziert. Es ist kein zusätzlicher Termin notwendig und Sie erhalten einen objektiven Eindruck, welche persönlichen Kompetenzen ein Kandidat besitzt.

Optimale Unterstützung



Die KI analysiert, Sie entscheiden! Nutzen Sie die Analyse, um zu reflektieren und im Team die optimale Entscheidung zur Einstellung zu treffen.



USE CASE

Unternehmen wie IBM oder Vodafone setzen bereits auf Video Recruiting - mit hervorragenden Ergebnissen.

Der Einsatz von Videos zur Personalauswahl spart nicht nur die Zeit der Personaler. Viel wichtiger: Sie können den Menschen hinter dem Lebenslauf erkennen. Die Videos zeigen dabei das Potenzial, das in jedem Kandidaten steckt. Unabhängig von der Schule, die sie besucht oder der Berufserfahrung, die sie bereits gesammelt haben.



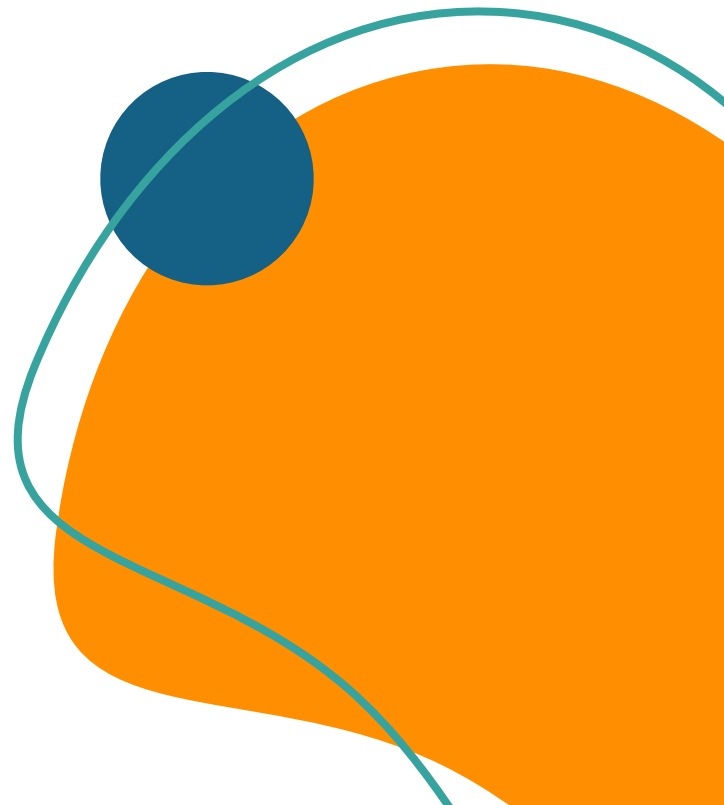
Es werden 30 % mehr Einstellungen getätigt.



Der Fokus liegt auf den entscheidenden Fähigkeiten.



Die Top 2 % eines Kandidatenpools schnell identifizieren.



USE CASE

Für Interviews von Kandidaten wird viel Zeit benötigt. Bis zur Einstellung kann es mehr als eine Woche dauern und wenn es nicht passt, war die Mühe und der Aufwand umsonst.

Videos helfen dabei, den Kandidaten besser und schneller kennenzulernen. Es verschwindet die Unsicherheit, ob die Entscheidung zur Einladung zum Interview die Richtige war.

Es werden mehr, bessere und effizientere Interviews geführt.



3x so schneller Bewerbungsprozess, keine unnötigen Interviews.



Spricht genau die Talente an, nach welchen wir suchen!



An keinen Ort gebunden und weltweit für Kandidaten einfach einzusetzen.



Die Zukunft des Recruitings

- 1 Knapp **2/3** aller Personalmanager sagen, dass es ihnen schwerfalle, die richtigen Kandidaten für offene Positionen auszuwählen.
Gerade in der Erkennung von Potenzialen und Talenten liegen Herausforderungen. Video Recruiting ist dabei einer der **Top 5 Tools**, um bestehende Verfahren zu verbessern und die Hürden der HR zu meistern.
- 2
- 3 Videos und Recruiting gehören zusammen. Innerhalb kurzer Zeit werden Informationen anschaulich und attraktiv vermittelt.
- 4 Videos haben dabei einen hohen Wiedererkennungswert und bleiben in Erinnerung. Auch nach drei Tagen sind noch **95 %** der Inhalte präsent.
- 5 Dem Medium Video gehört die Zukunft. So werden 2020 bis zu **82 %** aller Inhalte im Internet ein Video enthalten.



“

Video assessment of candidates will rapidly expand. It is 6x faster than telephone interviews, more cost efficient and improves the hiring process. Recruiters can get the same predictive value from 5 video assessment questions as from a traditional 200-question test. It helps recruiters judge soft skills and cultural fit.

”

Josh Bersin, Deloitte



ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE



Sprechen Sie mit uns!

Zechenstraße 11

51103 Köln

+49 221 16 82 36 - 85

office@metru.de

www.metru.de

ATTITUDE IS EVERYTHING

ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE
ATTITUDE