Fosway 9–Grid™  
RECRUITING

April 2022

Unabhängige Analyse des Marktes für Recruiting-Systeme

Graphical user interface, application

Description automatically generated

# Hauptthemen

## Markttrends

#### Der Markt für Recruiting-Lösungen hat sich nach der Pandemie aufgeheizt

Aufgrund der Pandemie mussten 92 % der europäischen Unternehmen ihre Personalbeschaffungsstrategie anpassen, und die meisten haben nachhaltige Änderungen vorgenommen, und 59% der Unternehmen planen, ihre Ausgaben für Recruiting in diesem Jahr zu erhöhen.[[1]](#footnote-1) Infolgedessen ist der Recruiting-Markt in Bewegung geraten, was vielen Anbietern ein erhebliches Wachstum beschert und Mergers & Aquisition-Aktivitäten (M&A) befeuert hat. Diese Veränderungen machen es Käufern schwieriger zu verfolgen und zu verstehen, welche Funktionalitäten tatsächlich verfügbar sind und was sich noch auf der Roadmap befindet und wie sie ihre eigenen Strategien am besten anpassen und verbessern können.

#### Talent Acquisition-Teams stehen unter Druck, ihren Mehrwert nachzuweisen, was die Qualität von Neueinstellungen an die Spitze der Prioritätenliste katapultiert

Vor dem Hintergrund der Pandemie, des Kriegs in der Ukraine, der Klimakrise, der Digitalisierung, des hybriden Arbeitens und der Automatisierung bewegen sich Unternehmen in unsicheren Zeiten. Die "Great Resignation" und der neu entflammte "War for Talent" setzen Recruiting-Teams aktuell unter erheblichen Druck, ihren Mehrwert und ihre Effektivität gegenüber der Unternehmensleitung zu beweisen. Europäische Unternehmen setzen die Qualität ihrer Neueinstellungen daher ganz oben auf ihre Prioritätenliste, um sicherzustellen, dass ihre Personalinvestitionen effektiv und nachhaltig sind.[[2]](#footnote-2) Für viele sind aber auch die Einstellungsgeschwindigkeit und die Diversität von Neueinstellungen von ebenso großer Bedeutung.

#### Talent-Intelligence rückt in den Mittelpunkt

Der Mehrwert von Lebensläufen, Anschreiben und sogar von Feedback zu Vorstellungsgesprächen zur Einschätzung der Eignung und Vorhersage der zukünftigen Leistung eines Mitarbeiters ist oftmals nur marginal. Deshalb setzen viele Arbeitgeber verstärkt auf validierte Asssessment-Tools, um die Qualität von Neueinstellungen besser vorhersagen zu können und Verzerrungen bei Einstellungsentscheidungen zu verringern. Spezialanbieter gibt es in diesem Segment schon seit langem, doch mehrere neue Akteure setzen verstärkt auf Künstliche Intelligenz (KI), um Recruiting-Teams zuverlässigere Entscheidungsgrundlagen präsentieren zu können.

#### Talent Acquisition-Suiten gewinnen Rückenwind, Cloud HR-Suiten erfordern Erweiterungen

Recruiting-Lösungen haben schon immer ein schnell adaptierfähiges Ökosystem von Lösungen benötigt, und Anbieter ohne gezielte F&E-Investitionen haben es immer noch schwer im Markt. Talent Acquisition-(TA)-Suiten sind in Bezug auf Kunden- und Markt-Performance nach wie vor führend. TA-Spezialisten treiben einen Großteil der echten Innovationen voran und bieten außerdem großartige Ziele für Fusionen und Übernahmeaktivitäten. Die Tier-One-Cloud-HR-Suiten zeigen ebenfalls weiterhin großes Interesse am Recruiting, sind aber sowohl in Bezug auf die Markt-Performance als auch auf die Innovation eher Nachzügler. Auch die Akzeptanz bei Kunden hinterlässt ein eher gemischtes Bild. Angesichts des Drucks auf Recruiting-Teams werden Käufer zunehmend versuchen, diese Lösungen zu erweitern, um Lücken mit Hilfe von Spezialisten in den Bereichen Candidate Experience und Talent Intelligence zu schließen.

#### Die Kandidatengewinnung fokussiert sich auf Technologie, die Recruitern größere zeitliche Freiräume schafft

Mehr als 77 % der europäischen Unternehmen erwarten, dass sie im Jahre 2022 ihre Investitionen in die Gewinnung und Bindung von Talenten erhöhen werden.[[3]](#footnote-3) Die meisten investieren mehr in Mitarbeiterempfehlungsprogramme und die Personalisierbarkeit ihrer Karriereseiten. Während sich Recruiting-Strategien in der Vergangenheit auf die Optimierung der Personalbeschaffungskosten konzentrierten und darauf eine möglichst gute Candidate Experience zu bieten, waren sie oft weniger effektiv im Aufbau robuster Talent-Pipelines. Doch neue Technologien in den Bereichen Personalmarketing, Programmatic Advertisting und Candidate Relationship Management (CRM) bieten erhebliches Verbesserungspotenzial. Durch eine stärkere Automatisierung können Unternehmen weitere wertvolle Arbeitszeit der Recruiter freisetzen, die immer noch die effektivste Möglichkeit sind, um starke Beziehungen zu Kandidaten und Bewerbern aufzubauen.[[4]](#footnote-4)

#### Beständigkeit in den kleinen Dingen ist das Wichtigste, um bessere Ergebnisse mit CRM zu erzielen

CRM durchdringt nun endlich das mittlere Marktsegment in Europa, denn 62 % der Unternehmen wollen es verstärkt einsetzen.[[5]](#footnote-5) Während einige Unternehmen CRM bereits erfolgreich nutzen, um den oberen Teil ihres Recruiting-Funnels zu stärken, tun sich andere noch schwer damit, seinen Mehrwert nachzuweisen. Die Trennung von Rollen in „Sourcer“ und „Recruiter“ ist ein erster wichtiger Schritt zu einem modernen Ansatz kollaborativer Personalbeschaffung. Bei schwer zu besetzenden Stellen müssen Unternehmen immer wieder die vermeintlichen Kleinigkeiten richtig machen, z. B. die Beziehung zu Second-Best-Kandidaten pflegen, Talent-Reviews mit Führungskräften durchführen und kontinuierlich kommunizieren. Nur für leichter zu besetzende Stellen mit hohem Bewerberaufkommen wird eine vollautomatisierte Candidate Experience im Hochglanzformat wirklich notwendig.

#### Talent Mobility wird zu einem wichtigen Wertschöpfungsmotor

Angesichts einer sich immer schneller wandelnden Welt steigt die Notwendigkeit, mit dem vorhandenen Personal die maximale Wertschöpfung zu erzielen und mehr Zeit und Geld in die interne Talent-Mobilität zu investieren. Kaum beachtete interne Karriereportale werden durch moderne Talent-Marktplätze ersetzt, die sich zu hochwertigen Plattformen des Talent & People Success-Ansatzes entwickeln. Während Talent Acquisition-Teams traditionell die Führungsrolle beim Matching von verfügbaren Talenten mit verfügbarem Arbeitsangebot innehatten, schlagen nun auch Weiterbildungs- und Personalentwicklungs-teams verstärkt ihre eigenen Pflöcke in diesem Bereich ein. Talent Mobility ist der „Hot Spot“ im HR-Technologie-Markt und Anbieter aus unterschiedlichsten Segmenten konkurrieren darum, ihn zu besetzen. Möglicherweise wird derjenige den Sieg davontragen, der als erster eine integrierte, ganzheitliche Lösung anbietet. Zum jetzigen Zeitpunkt muss dieser Anbieter aber noch gefunden werden.

#### Diversity ist ein Kernstück von Recruiting-Strategien geworden

Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) sind für europäische Personalbeschaffungsteams inzwischen von zentraler Bedeutung, denn fast 60% wollen verstärkt bei der Gewinnung von Talenten auf diese Grundsätze bauen. Um aber effektiv zu sein, müssen DE&I-Praktiken in alle Schritte des Personalbeschaffungsprozesses eingebettet werden. Dies braucht Zeit. Unseren Untersuchungen zufolge geben 70% der Unternehmen an, Stellenanzeigen auf Formulierungen mit verzerrender Kandidatenansprache zu überprüfen, aber nur 22% reduzieren DE&I-sensitive Informationen aus Bewerberprofilen. Damit Bewerber wirklich darauf vertrauen können, dass Unternehmen auch das umsetzen, was sie predigen, müssen sie harte Fakten und Beweise aus der Bewerbungspraxis sehen und nicht bloß hübsche Sonntagsreden hören.

#### Suite-Anbieter, die ihr Ökosystem aktiv gestalten, bieten einen größeren Mehrwert – und das schneller

Der Erfolg von Spezialanbietern hängt zunehmend von ihrer Fähigkeit ab, sich in das erweiterte Recruiting- und HR-Ökosystem ihrer Kunden einzufügen. Die durchschnittliche Anzahl der Integrationen pro Kunde nimmt weiter zu, ebenso wie der Grad ihrer Komplexität. In ihrem Streben nach Kosteneinsparungen und einer schnelleren Wertschöpfung suchen Käufer zunehmend nach Anbietern, die das gesamte TA-Ökosystem aktiv verbinden und gestalten. Käufer möchten in der Lage sein, Speziallösungen über den Hauptanbieter ihrer Suite zu beschaffen, zu implementieren und einheitliche Services zu erhalten, anstatt diese Leistungen von einer Vielzahl von Spezialisten zu erhalten. Einige Suite-Anbieter haben ihre eigenen F&E -Aktivitäten beschleunigt, indem sie White-Label-Lösungen in Bereichen wie Personalmarketing, Programmatic Advertising, CV Parsing oder bei der Schwärzung von Lebenslaufpassagen einsetzen. Aus Sicht der Kunden ist diese Option noch wünschenswerter, wenn sie zudem eine nahtlos integrierte und konsistente UI/ UX bietet.

## Lösungstrends

#### Recruiting-/ Cloud HR-Suiten bilden das Rückgrat moderner Personalbeschaffung

Akuter Erfolgsdruck hat Recruiting-Teams gezwungen, ihre Lösungen für interne Mobilität zu überdenken und bei der Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und der Versetzung bereits Beschäftigter vor dem Hintergrund der Great Resignation zu unterstützen. Das klassische Bewerbermanagement ist weiterhin die wichtigste Komponente im Recruiting-Technology-Stack. Um erfolgreich zu arbeiten, benötigen jedoch alle Talent Acquisition-Teams eine Recruiting- oder breiter aufgestellte Cloud HR-Suite, die ausgereifte Funktionalitäten in den Bereichen Talent Mobility, CRM und Onboarding bietet. Da einige Cloud-HR- und Talentmanagement-Suiten jedoch noch viele Grundlagen des klassischen Bewerbermanagements nicht beherrschen, überlassen sie die Themen Bewerbergewinnung, -ansprache und Beziehungspflege oft den TA-Suiten oder TA-Spezialisten. Das ändert sich zwar langsam, aber es gibt immer noch viele Möglichkeiten für TA-Spezialisten, den Markt zu erschüttern und Marktanteile zu gewinnen.

#### Talent-Intelligence beschleunigt Talent-Netzwerke

Nachdem mittelständische Unternehmen in CRM investiert haben, fällt es ihnen oftmals schwer, einen tieferen Nutzen daraus zu ziehen, da es ihnen an Fachkenntnissen in den Bereichen Sourcing und Recruitment Marketing mangelt. Außerdem benötigt es viel Zeit, Talentpools nachhaltig aufzubauen, zu pflegen und zu segmentieren. Für diese Unternehmen ist daher die Selbstsegmentierung eine praktikable Option, denn sie ermöglicht es den Kandidaten selbst, eigene Interessen zu kennzeichnen, wodurch die Arbeitsbelastung für die Personalbereiche verringert wird und eine Erstsegmentierung stattfindet. Ein Teil dieser Selbstsegmentierung wird bereits durchgeführt, indem sich ein Bewerber näher für eine Stelle interessiert. Allerdings arbeiten moderne Relationship Management-Lösungen noch viel ausgefeilter. Sie schlagen Optionen für die Selbstsegmentierung bei einer Anmeldung auf Basis der Inhalte und Stellen vor, die die betreffende Kandidatin angesehen hat, und fragen später automatisiert nach weiteren Informationen über berufliche Präferenzen. Dies trainiert zudem die KI und erlaubt, zukünftig noch bessere Empfehlungen zu generieren. Käufer sollten bei der Auswahl einer Lösung auf Funktionalitäten zur Selbstsegmentierung achten und sicherstellen, dass diese für externe Kandidaten und interne Marktplätze verfügbar sind.

#### Programmatic Advertising verschmilzt mit dem klassischen Job-Posting und beides wird weitgehend automatisiert

Die Automatisierung wird den Prozess der Erstellung und Verbreitung von Stellenanzeigen weiter verändern. Intelligente Technologie automatisiert die Arbeit von Recruitern, indem sie den Text von Stellenanzeigen auf verzerrte Formulierungen überprüft, und automatisch eine passende Anzeigenvorlage wählt. Wenn diese dann auch noch in den bestgeeigneten Stellenbörsen veröffentlicht (und später wieder gelöscht) wird und die Anzeige ebenfalls automatisch innerhalb der relevanten Communities von passiven Kandidaten platziert wird, dann hört sich das an wie Science-Fiction Es ist aber gar nicht so weit von dem entfernt, was moderne Technologie bereits heute ermöglicht, und die Anbieter schließen etwaig verbleibende Lücken mit Hochdruck. Wenn Sie dies alles immer noch manuell abarbeiten, sollten Sie die Roadmap Ihres Anbieters prüfen und sich mindestens nach halbautomatisierenden Anbietern umsehen.

#### Fast jedes Unternehmen setzt auf Mitarbeiterempfehlungsprogramme, aber nicht alle leisten dabei gute Arbeit

Fast jedes Unternehmen nutzt ein Mitarbeiterempfehlungsprogramm, nicht zuletzt seit des Great Rehire/Great Reboard oder der Great Resignation. Vor allem Unternehmen, deren Belegschaft überwiegend nicht über einen Büroarbeitsplatz verfügt, haben sich intensiv bemüht, ihre Empfehlungsquoten zu erhöhen. Für Büroarbeitsplätze wiederum setzen immer mehr Unternehmen auf Remote-Work-Konzepte, was zu einem deutlich höheren Empfehlungsaufkommen aus dem internationalen Raum führt. Dies erfordert international besser abgestimmte Bonusprogramme sowie Lösungen, die eine höhere Komplexität bewältigen. Spezialisierte Anbieter können hier einen entscheidenden Beitrag leisten, indem sie fundierte Einblicke bieten, wie sich die Ergebnisse der Programme verbessern lassen.

#### Personalisierte Candidate Experiences schafften einen neuen Engpass - Inhalte

Karrierewebseiten, Kampagnen zur Ansprache und Gewinnung von Talenten, Pre-Boarding, Onboarding und Mobilitätsmarktplätze werden immer stärker personalisiert, vor allem, weil die Anbieter mehr KI in diese Komponenten einbringen. Führende Unternehmen haben jedoch festgestellt, dass die mangelnde Verfügbarkeit von qualitativ hochwertigen Inhalten sehr schnell zu einem großen Engpass wird. Die Erstellung aussagekräftiger Inhalte für die Verwendung auf der Karriereseite, in Blogs oder in Verbindung mit Recruiting-Kampagnen für erfolglose Bewerber ist ein großes Unterfangen. Es erfordert die Beteiligung von Fachleuten aus dem Team, für das Sie einstellen, und verlangt Logistik und Prozesse, die global skaliert und aufrecht erhalten werden müssen. Weder Anbieter noch Unternehmen scheinen derzeit gut darauf vorbereitet zu sein. Talent-Intelligence-Anbieter müssen schnell Antworten finden, sonst riskieren sie, einen großen Teil ihres Versprechens in Bezug auf die Talent Experience – die Personalisierung - zu gefährden.

#### HR-IT-Teams werden agiler und erhalten auch mehr Kompetenz im TA-Bereich

Der Recruiting-Tech-Stack wird immer flexibler und konfigurierbarer. HR-IT-Teams, die dieses Ökosystem unterstützen, müssen Fähigkeiten aus verschiedenen Bereichen kombinieren, darunter Employer Branding, Karriereseitenmanagement, Recruitment MArketung sowie Analytics und Talent Intelligence. Dies kommt zu den allgemeineren Fähigkeiten für das Anwendungs- und Integrationsmanagement sowie das Projekt- und Produktmanagement hinzu. Infolgedessen wandeln Unternehmen die HR-IT-Teams, die ihre TA-Lösungen (und auch ihren HR-Tech-Stack insgesamt) unterstützen, in agile Teams um, die größere Autonomie und Entscheidungsfreiheit erhalten. Indem sie so alle relevanten Fähigkeiten in einem Team bündeln, können sie sich viel schneller anpassen und für die Teams, die Mitarbeiter einstellen möchten, viel schneller einen Mehrwert schaffen.

#### Wenn Ihr Interview-Management immer noch nicht reibungslos funktioniert, ist genau jetzt die Zeit dies endlich zu verbessern

Im Zuge der Corona-Pandemie haben alle Anbieter in Funktionalitäten im Bereich Interview Management und der virtuellen Vorstellungsgespräche investiert. Wenn die Interview-Experience ihrer Bewerber, Führungskräfte oder Recruiter immer noch, auch nur ansatzweise ruckelt, ist es absolut an der Zeit, dies jetzt zu verbessern. Eine wesentliche Verbesserung für Führungskräfte besteht beispielsweise darin, dass die Interviewfragen auf dem Bildschirm angezeigt werden und während des Gesprächs ein Live-Feedback erfasst werden kann. Ihr Anbieter sollte in der Lage sein, Ihnen Verbesserungen anzubieten. Wenn nicht, sollten Sie sich anderweitig umsehen.

#### Kollaborative Arbeitsmuster und Shared Services nehmen weiter zu

Die Effizienz und Effektivität von Beschaffungs- und Einstellungsprozessen hängt von einer engen Zusammenarbeit zwischen Sourcer, Recruiter und Führungskraft ab. Immer mehr Lösungen bieten ein Kommunikationszentrum, in dem Recruiting-Teams die Interaktionen mit Kandidaten und allen intern beteiligten Personen einsehen können. Dort laufen der Kampagnenverlauf, E-Mail-Trails, Text-Nachrichten, gemeinsam genutzte Dokumente und vieles mehr zusammen. Darüber hinaus führen mehrere Unternehmen crowdsourcing-basierte Bewerber-FAQs ein, um die Arbeitsbelastung der Recruiting-Teams zu verringern und die Transparenz für Bewerber zu erhöhen. Unternehmen müssen weiterhin die Verantwortlichkeiten, Übergabepunkte und Service Level Agreements mit allen Beteiligten abstimmen. Die Candidate Experience ist jetzt eine orchestrierte gemeinsame Anstrengung.

#### Onboarding-Workflows entwickeln sich zu internen Mobility-Journeys

Während das persönliche Onboarding eines der größten Opfer der Pandemie-Lockdowns war, hat die Notwendigkeit zur Virtualisierung zu erheblichen Investitionen und Innovationen auf Anbieterseite geführt. Angesichts des zunehmenden Drucks, alle Onboardees zu halten und neue Mitarbeiter schneller produktiv einzuarbeiten, müssen alle Aspekte des Onboardings zu personalisierten Journeys werden, die sich sowohl auf die virtuelle als auch auf die reale Welt erstrecken. Die Frage, welche Anbieter diesen Anforderungen am besten gerecht werden, wird immer komplexer, da Onboarding-Spezialisten mit HR Service Delivery-, HR Suite- sowie anderen Talent Acquisition-, Talentmanagement- und Learning-Lösungen um Ihren Auftrag buhlen.

# 9-Grid™ Anbieter-Ratings

| Solution | Suite oder Spezialist | 9-Grid™ Rating |
| --- | --- | --- |
| Adway | Specialist – Social Recruiting | Core Leader |
| Appical | Specialist – Onboarding | Core Challenger |
| Arca24 | Suite | Core Challenger |
| Avature | Suite | Strategic Leader |
| Beamery | Specialist - Candidate Experience & CRM | Core Leader |
| Bryq | Specialist - Talent Intelligence | Potential Challenger |
| Candidate.ID an iCIMS company | Specialist - Candidate Pipeline Automation | Core Challenger |
| Cegid Talentsoft | Suite | Core Leader |
| Cornerstone TalentLink | Suite | Strategic Challenger |
| d.vinci | Suite | Strong Performer |
| Eightfold.ai | Specialist – Talent Intelligence & CRM | Strategic Challenger |
| Enboarder | Specialist – Onboarding & Talent Activation | Core Leader |
| Eploy | Suite | Core Leader |
| Firstbird | Specialist - Employee Referrals | Core Leader |
| Greenhouse | Suite | Core Leader |
| Haufe | Suite | Core Challenger |
| HireVue | Specialist – Assessment & Interviewing | Strategic Challenger |
| iCIMS | Suite | Strategic Leader |
| Infinite BrassRing | Suite | Potential Challenger |
| Jobvite Evolve | Suite | Potential Challenger |
| Kallidus | Suite | Core Challenger |
| Lever | Suite | Solid Performer |
| Modern Hire | Specialist – Assessment & Interviewing | Potential Leader |
| myVeeta | Specialist – CRM | Solid Performer |
| Oleeo | Suite | Core Challenger |
| Oracle Recruiting | Suite | Strategic Challenger |
| PageUp People | Suite | Core Challenger |
| PeopleFluent | Suite | Core Challenger |
| Phenom People | Specialist - Talent Experience & CRM | Strategic Leader |
| Prescreen | Suite | Core Challenger |
| Radancy | Specialist – Candidate Experience & CRM | Strategic Challenger |
| Recruitee | Suite | Strong Performer |
| SAP SuccessFactors | Suite | Strategic Challenger |
| SilkRoad | Specialist – Onboarding | Core Leader |
| SmartRecruiters | Suite | Strategic Leader |
| softgarden | Suite | Core Leader |
| Symphony Talent | Specialist - Candidate Experience & CRM | Strategic Challenger |
| Talentry | Specialist - Employee Referrals & CRM | Core Challenger |
| talentsconnect | Specialist – Career Site | Potential Challenger |
| Teamtailor | Suite | Solid Performer |
| Tribepad | Suite | Strategic Challenger |
| Vervoe | Specialist – Talent Assessment | Potential Performer |
| VONQ | Specialist – Recruitment Marketing | Strategic Leader |
| Workable | Suite | Strong Performer |
| Workday | Suite | Strategic Challenger |

## Aufgeführte Anbieter

Anbieter werden in die Liste des Fosway 9-Grid™ für Recruiting aufgenommen, wenn ihre Lösungen als entsprechend relevant im Corporate Research Network der Fosway Group wahrgenommen werden, dessen Fokus auf Unternehmen mit Hauptgeschäftssitz in Europa liegt. Infolgedessen erscheinen eventuell auch Anbieter auf der Liste, die außerhalb von EMEA wenig bekannt sind, jedoch aufgrund ihrer Präsenz bei europäischen Unternehmen und zumindestens einigen führenden internationalen Unternehmenskunden mitaufgenommen wurden.

### Neu und nicht mehr aufgeführte Anbieter in 2022

In diesem Jahr wurden die folgenden Anbieter neu in das 2022er 9-Grid™ für Recruiting aufgenommen:

* Adway – ein Spezialist für Social Recruiting
* Appical – ein Spezialist für Onboarding
* Arca24 – eine Talent Acquisition Suite
* Cegid – die TalentSoft akquiriert haben, einen Talent Suite-Anbieter
* Infinite – die, die BrassRing-Lösung von IBM gekauft haben
* Radancy – ein Spezialist für Candidate Experience & Relationship Management
* Recruitee – eine Talent Acquisition Suite
* talentsconnect – ein Spezialist für Karriereseiten
* Teamtailor - eine Talent Acquisition Suite
* Vervoe - ein Spezialist für Talent Assessment
* Workable - ein Suite-Anbieter.

Außerdem sind im 2022er Bericht die folgenden Anbieter nicht mehr aufgeführt:

* IBM BrassRing – das Produkt wurde von Infinite Computer Solutions gekauft
* Talentsoft – der Anbieter wurde von Cegid übernommen.

## Richtigkeit der Informationen und Gewährleistungen

Die im Fosway 9-Grid™ wiedergegebenen Analysen und Empfehlungen beruhen auf den Informationen, die der Fosway Group aktuell zur Verfügung stehen und aus Quellen stammen, die als zuverlässig angesehen werden. Fosway Group lehnt jegliche Gewährleistung hinsichtlich der Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit dieser Informationen ab. Fosway Group übernimmt keine Haftung für Fehler, Auslassungen oder Unzulänglichkeiten der hierin enthaltenen Informationen oder für Interpretationen hiervon. Die hierin ausgedrückten Meinungen können jederzeit geändert werden.

Alle Inhalte sind das urheberrechtliche Eigentum der Fosway Group Limited, solange dies nicht anders gekennzeichnet ist. Alle Rechte vorbehalten.

# Interpretation des Fosway 9-Grid™

## Was ist das Fosway 9-Grid™

Das Fosway 9-Grid™ ist ein fünfdimensionales Modell, das genutzt werden kann, um die relative Positionierung verschiedener Lösungen und Anbieter in einem bestimmten Marktsegment zu verstehen. Es erlaubt Organisationen, verschiedene Lösungen marktweit aufgrund ihrer Performance, ihres Potenzials, ihrer Marktpräsenz, ihrer Gesamtbetriebskosten und ihrer zu erwartenden zukünftigen Entwicklung zu vergleichen.

Das 9-Grid™ ist einzigartig, weil das Modell in ***allen*** seinen Zonen Wert anzeigt – nicht nur in der oberen rechten. Das 9-Grid™ eröffnet nicht nur ein Verständnis des Marktes, es hilft Unternehmen außerdem dabei, wichtige Maßnahmen zu identifizieren, um die Beziehung zu den Anbietern zu optimieren und deren beste Leistung abzurufen.

Ein 9-Grid™ basiert auf den unabhängigen Studien der Fosway Group in den Märkten für HR, Talentmanagement, Recruiting und Learning in den letzten 25 Jahren und stützt sich auf die Erkenntnisse und Erfahrungen unseres Corporate Research Network. Das Corporate Research Network ist eine Gruppe von HR-, Talent, Learning, und Recruiting-Experten, die gemeinsam über 150 der führenden Unternehmen Europas vertreten. Typischerweise sind dies globale Konzernorganisationen mit Hauptsitz in Europa (oder globale Unternehmen mit Hauptsitz in EMEA).

Im Grunde bildet das 9-Grid™-Modell unsere unabhängige Sicht auf die Lösungsanbieter ab, einschließlich der Aspekte:

* **Performance** – bestehend aus zwei Elementen: Markt-Performance und Kunden-Performance.
* **Potenzial** – Umfang, Funktionen und Ausgereiftheit.
* **Präsenz** – Historische und aktuelle Marktpräsenz. Dies beinhaltet die Größe des Kundenstamms, die Anzahl von Enterprise-Kunden und die Gesamtgröße des Geschäfts innerhalb der Grenzen des von uns untersuchten Marktsegments.
* **Gesamtbetriebskosten (TCO)** – die GESAMTEN Kosten für Anschaffung, Einführung, Nutzung und Betrieb der Lösung (typischerweise über einen Zeitraum von drei Jahren). Wichtig ist, dass dies sowohl unternehmensinterne Kosten, als auch externe Ausgaben umfasst.
* **Zu erwartende zukünftige Entwicklung** – unsere Wahrnehmung der künftigen Zugrichtung eines Anbieters im Hinblick auf Performance und Potenzial im Verhältnis zu seiner aktuellen Position und zum Markt insgesamt. Sie wird über die Positionierung innerhalb einer Zone ausgedrückt.

Die Deutung der genauen Position eines Anbieters in einer der 9-Grid™-Zonen wird im Dokument ***Einführung in das 9-Grid™*** ausführlicher erläutert. Dieses ist auf unserer Website auf [www.fosway.com](http://www.fosway.com/9-grid) erhältlich. Wir empfehlen, das *vollständige* Dokument zu lesen, um das Modell im Detail zu verstehen.

## Der kritische Unterschied zwischen einem 9-Grid™ und anderen Analystenmodellen

Es gibt einen sehr wichtigen Unterschied zwischen einem 9-Grid™ und anderen Analystenmodellen. Im 9-Grid™ ist eine Platzierung in jeder der neun Zonen von Wert. Noch interessanter ist, dass jede von ihnen mit einer Reihe von Maßnahmen assoziiert ist, die Ihnen helfen können, den Wert der Beziehung mit unterschiedlichen Anbietern zu maximieren.

Das bedeutet, dass eine Positionierung oben rechts **nicht** das einzige relevante Auswahlkriterium darstellt. Für einige Organisationen ist oben rechts eventuell nicht einmal wünschenswert. Es gibt viele andere Zonen, die eine erfolgreiche Partnerschaft signalisieren, besonders wenn man die Position im Hinblick auf die Gesamtbetriebskosten interpretiert.

## Klassifizierung von Suiten gegenüber Spezialisten

In unserer Analyse haben wir uns hauptsächlich auf Recruiting-Lösungen konzentriert, die für internationale Großunternehmenskunden relevant sind, die vorwiegend über europäische Hauptniederlassungen mit Anbietern interagieren. Infolgedessen gibt es eine Reihe von US-Anbietern, die über keine ausreichende Präsenz in Europa verfügen, um die Aufnahme in unsere aktuelle Analyse zu rechtfertigen. Diese Anbieter vergrößern im Laufe der Zeit ihre Reichweite und Präsenz in EMEA. Dementsprechend erwarten wir, über die kommenden Jahre hinweg neue Lösungen hinzuzufügen.

In unserer Analyse haben wir die Lösungen in zwei übergreifende Kategorien eingeteilt: Suite-Lösungen und Spezialisten.

**Talent Acquisition Suiten** sind Plattformen, die eine große Bandbreite traditioneller und moderner Ansätze der nächsten Generation im Bereich Recruiting unterstützen und miteinander verbinden - von der Anziehung neuer Talente, über die Bewerberauswahl hin zum Onboarding. Lösungen in dieser Kategorie bieten eventuell auch umfassendere Funktionalität für das Talentmanagement. Für unsere Analyse war dies jedoch kein ausschlaggebender Faktor.

**Talent Acquisition Spezialisten** sind das Gegenteil. Sie fokussieren sich unverhohlen auf einen einzelnen Funktionsbereich, der eine disruptive Agenda verfolgt und einen hohen Einfluss auf den Erfolg von Unternehmen ausüben kann. Beispiele sind das Management von Candidate Relationship Marketing oder das Onboarding allein. Diese Spezialisten bieten ein fokussiertes Wertversprechen und haben den Anspruch, führend in ihrem Spezialgebiet zu sein.

Spezialisten werden in den seltensten Fällen das einzige System in einer Organisation sein. Sie decken nicht alle Bereiche ab, die ein Unternehmen benötigt, um alle Personalbeschaffungsprozesse umfassend und vollständig abzudecken. Stattdessen ist das Ziel der Spezialisten disruptiv auf die Suiten zu wirken, und einen deutlich höheren Wertbeitrag in einer Einzeldisziplin modernen Recruitings zu bieten.

## Die 9-Grid™-Variablen für Recruiting

Was bedeuten Potenzial, Performance, Präsenz und Gesamtbetriebskosten im Kontext von Recruiting?

#### Performance

Hier liegt der Fokus auf den Entscheidungen der Kunden: Kommt die Lösung bei Auswahlprozessen in die engere Wahl (Shortlist), wird sie letztendlich ausgesucht, erbringt sie das Gewünschte und sind die Kunden zufrieden? Dies wird aus der Perspektive großer, internationaler Konzerne analysiert und basiert auf den Erfahrungen, die Fosway Group von seinem Corporate Research Network und aus allgemeinen Marktbriefings gewonnen hat. Somit reflektiert es nicht unbedingt die Erfahrungen kleinerer oder mittelgroßer Organisationen.

#### Potenzial

Im Kontext des Recruitings deckt der **Umfang** die Säulen *Candidate Attraction*, *Candidate Acquisition*, *Candidate Managment* und *New Employee Acceleration*. Das folgende Diagramm zeigt eine detailliertere Unterteilung der Funktionsbereiche.

A picture containing graphical user interface

Description automatically generated

Copyright Fosway Group. Alle Rechte vorbehalten.

Wir weisen darauf hin, dass wir unsere Analyse in diesem Bericht vorwiegend auf die Bereiche Candidate Attraction, Candidate Acquisition und Candidate Management konzentriert haben. Damit tragen wir der Tatsache Rechnung, dass diese Bereiche aktuell für die meisten Unternehmen in ihrer Auseinandersetzung mit dem Recruiting-Markt Priorität haben. Der Bereich *New Employee Acceleration* war in unseren Bewertungen von Talentsuite-Lösungen bisher kein ausgewiesener Schwerpunkt. In dem Maße, in dem wir unsere marktbegleitenden Kommentare zu diesem Marktsegement vertiefen, werden wir auch beginnen, die Bedeutung von New Employee Acceleration, Mitarbeiterempfehlungsprogrammen und Social Relationship Management als kritische zukünftige Themen hervorzuheben.

***Ausgereiftheit*** definiert die funktionale Tiefe der Prozesse und den Grad an Komplexität, der in den Lösungen gehandhabt werden kann. Tools für das mittlere Marktsegment haben meistens einen breiteren Anwendungsbereich, jedoch eine geringere funktionale Tiefe. Eine hohe Ausgereiftheit deutet auf einen hohen Grad an Kontrolle über die Konfigurierbarkeit jedes Prozesses, ebenso wie auf die Möglichkeit zur Unterstützung verschiedener Prozesse hin.

#### Marktpräsenz

Dies ist die Präsenz der Lösung im Enterprise-Markt. Hierbei geht es im Wesentlichen um die Größe des Kundenstamms sowie um die Präsenz im Markt insgesamt. Auch hier gibt es keine lineare Skala. Die Einstufung erfolgt vielmehr in drei Klassen, die den Reifegrad/die unterschiedlichen Ausprägungen repräsentieren, die wir im Markt vorfinden. Lösungen mit höherer Präsenz werden von einer großen Anzahl von großen Enterprise-Kunden genutzt und weisen insgesamt eine große Benutzeranzahl auf.

#### Gesamtbetriebskosten (Total Cost of Ownership)

Die Gesamtbetriebskosten (TCO) sind die gesamten Kosten für die Anschaffung, die Einführung, Nutzung und den Betrieb der Lösung. Hierbei werden nicht nur die anfänglichen Anschaffungskosten der Plattform berücksichtigt, sondern auch die Betriebskosten der Lösung – insbesondere die Kosten für Hosting, Wartung und Upgrades sowie die Kosten für die Ressourcen, also das Team, für den Betrieb.

#### Zu erwartende zukünftige Entwicklung

Die zu erwartende zukünftige Entwicklung des Recruiting-Anbieters beschreibt unsere Erwartung an die Zugrichtung des Anbieters im Hinblick auf Performance und Potenzial. Die zu erwartende zukünftige Entwicklung wird im Vergleich zur aktuellen Performance und zum aktuellen Potenzial der Lösung sowie zum Markt insgesamt gemessen. Sie wird über die Positionierung innerhalb einer Zone ausgedrückt. Es handelt sich dabei also **nicht** um eine relative Positionierung im Vergleich zu anderen Lösungen in derselben Zone.

Nächste Schritte  
Treffen Sie bessere und schnellere Kaufentscheidungen

Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem 9-Grid™ und anderen Analystenmodellen besteht darin, dass eine Platzierung in jeder der neun Zonen einen Wert besitzt. Oben rechts ist nicht immer am besten! Die entscheidende Frage, die Sie sich stellen sollten, ist „Was ist richtig für Sie– für Ihre spezifische Organisation, für Ihre verfügbaren Investitionsmittel und Ressourcen und Ihre tatsächlichen Bedürfnisse und Anforderungen?“

Die 9-Grids™ sind ein hervorragender Ausgangspunkt für die Bewertung aktueller Lieferanten, ebenso wie beim Planen für die Zukunft oder bei der Suche nach neuen Tools und Technologien. Was Sie hier sehen, ist jedoch lediglich die Spitze des Eisbergs. Zusätzlich zum Zugriff auf die dem 9-Grid™ zugrundeliegenden Daten bietet Fosway selbstentwickelte Tools und eine Methodik an, die Unternehmen helfen, bessere und schnellere Kaufentscheidungen im HR zu treffen. Von der Abstimmung mit Ihren Stakeholdern und der Validierung Ihrer Kaufoptionen hin zur Beschleunigung Ihres Ausschreibungs- und Beschaffungsprozesses – Fosway bietet alle Ressourcen an, die Sie brauchen. ***Warum mit dem Beschaffungsprozess ganz von vorne beginnen? Wir verfügen bereits über die Studien und Erkenntnisse, die Ihnen helfen, Lieferanten besser und schneller auszuwählen.***

Um genauere Einzelheiten zu den Daten herauszufinden, die den Fosway 9-Grids™ zugrunde liegen, oder um unabhängiges Feedback und Beratung einzuholen, kontaktieren Sie uns bitte unter [info@fosway.com](mailto:info@fosway.com) oder telefonisch unter **+44 (0)20 7917 1870**. Sie erhalten Zugriff auf die besten und aktuellsten Erkenntnisse unserer Marktstudien. Zudem genießen Sie die Gewissheit, dass wir völlig unabhängig sind. Wir haben keinerlei eigennütziges Interesse an den Ergebnissen Ihrer Entscheidungen. Wir sorgen lediglich dafür, dass diese Entscheidungen für Ihre Organisation und Ihre Mitarbeiter die richtigen sind.

## Für Anbieter

Fosway Group führt laufende Marktrecherchen durch, sowohl im Rahmen von direkten Befragungen, als auch durch Gespräche mit unserem Corporate Research Network. Dabei verfolgen wir Anbieter direkt und nehmen an Briefings teil. Anbieter mit Interesse an einer engeren Zusammenarbeit mit der Fosway Group laden wir ein, an unserem **Fosway Vendor Programm (FVP)** teilzunehmen. Bitte kontaktieren Sie [Philippa Bean](mailto:philippa.bean@fosway.com?subject=EVP%20Interest) unter **+44 20 7917 1870**, um mehr zu erfahren.

Über Fosway Group

Fosway Group ist der führende europäische Analyst im Bereich Personalmanagement. Unser Fokus liegt auf der nächsten Generation von HR, Talent Management, Recruiting und Learning. Seit unserer Gründung 1996 sind wir für unsere einzigartigen Studien des europäischen Marktes, unsere Unabhängigkeit und unsere Integrität bekannt.

Wir analysieren seit über 25 Jahren die Realitäten im Markt und liefern Erkenntnisse über die Zukunft von HR, Talent Management und Learning. Fosway-Analysten arbeiten eingehend mit unseren Unternehmenskunden zusammen. Sie verstehen die interne Perspektive der Herausforderungen, mit denen Kunden konfrontiert sind, ebenso wie ihre tatsächlichen Erfahrungen mit den Strategien, Systemen und Anbietern der nächsten Generation. Unsere unabhängige Anbieteranalyse stellt zudem eine unerlässliche Ressource dar, wenn es um Entscheidungen über Innovation und Technologie geht.

Ebenso wie die römische Heerstraße, namens Fosse Way, die unseren Firmennamen inspirierte, werden Sie uns außergewöhnlich direkt finden. Wir haben kein eigennütziges Interesse daran, für welche Anbieter oder Beratungshäuser Sie sich letztendlich entscheiden. Ob Sie also unabhängige Studien, spezifische Ratschläge oder einen „kritischen Freund“ suchen, der für Sie den Dschungel des Markthypes durchdringt – wir können Ihnen sagen, was Sie wissen müssen, um Erfolg zu haben.

**Zu unseren Kunden zählen unter anderem:** Alstom, Aviva, Boots UK, BP, BT, Centrica, Deutsche Bank, Faurecia, HSBC, International SOS, Lloyds Banking Group, Novartis, PwC, Rolls-Royce, Royal Bank of Scotland, Sanofi, Shell, Swiss Re, Telefonica, Thomson Reuters, Toyota Europe und Vodafone.

Kontaktieren Sie uns

Fosway Group Limited  
Purlieus Farmhouse, Ewen, Cirencester, Glos. GL7 6BY, Vereinigtes Königreich

Telefon: +44 (0)20 7917 1870   
E-Mail: [info@fosway.com](mailto:info@fosway.com)  
Web: [www.fosway.com](http://www.fosway.com)

1. Talent Acquisition Realities Research 2022, Fosway Group [↑](#footnote-ref-1)
2. Talent Acquisition Realities Research 2022, Fosway Group [↑](#footnote-ref-2)
3. Talent Acquisition Realities Research 2022, Fosway Group [↑](#footnote-ref-3)
4. Talent Acquisition Realities Research 2022, Fosway Group [↑](#footnote-ref-4)
5. Talent Acquisition Realities Research 2022, Fosway Group [↑](#footnote-ref-5)