

# SmartRecruiters

Webinar



# Organisatorisches



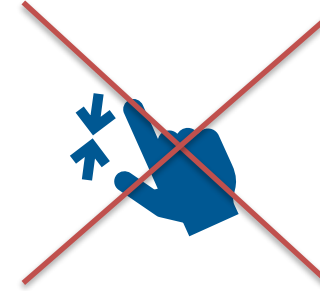
## Unterlagen

Die Unterlagen werden im Anschluss per Mail verschickt



## Fragen

Stellen Sie Ihre Fragen bitte per Chatfunktion



## Handzeichen

Werden während des Webinars nicht registriert

# Organisatorisches

Bitte geben Sie Feedback. Die Umfrage startet automatisch, wenn Sie das Webinar beenden!

**Bitte beurteilen Sie kurz das Webinar**

1. Wurden Ihre Erwartungen erfüllt?

☐ 1

voll

☐ 2

☐ 3

teilweise

☐ 4

☐ 5

gar nicht

2. Wie zufrieden waren Sie mit dem Referenten?

☐ 1

sehr zufrieden

☐ 2

☐ 3

teilweise zufrieden

☐ 4

☐ 5

gar nicht zufrieden

3. Was möchten Sie uns noch mitteilen (Lob, Kritik, Anregungen)?

UMFRAGEVORSCHAU SCHLIESSEN

LÖSCHEN

SPEICHERN

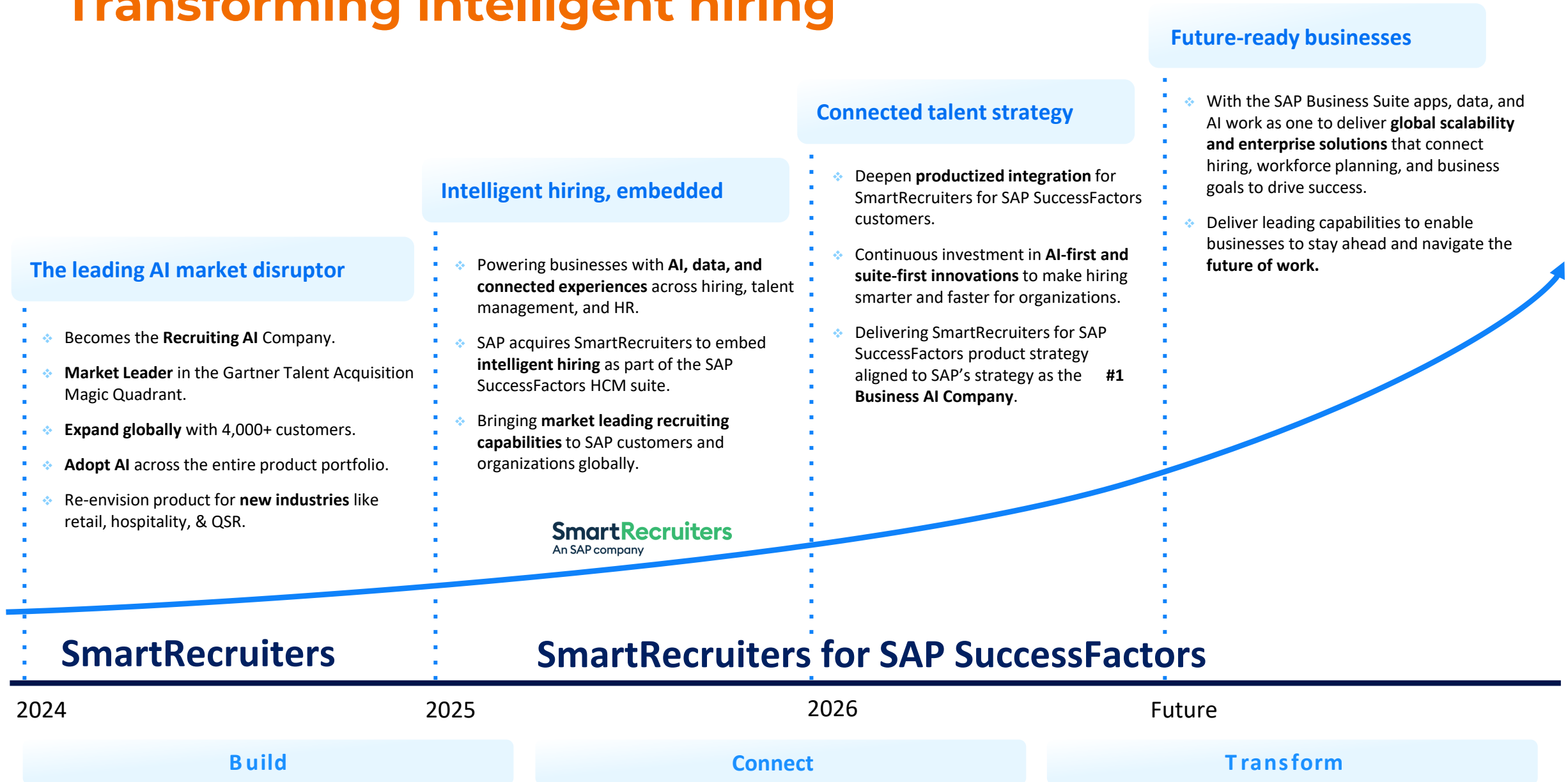


# 01

## **Vorstellung von Smart Recruiters**

**Thomas Tichy – Partner Manager @ Smart Recruiters**

# Transforming intelligent hiring



# Attract, select, and hire the best talent

A complete and modern hiring platform: from Career Sites and CRM, to Applicant Tracking and more. Whether it's corporate, high-volume, or anything in between, **SmartRecruiters has you covered.**

**4,000+**  
customers globally

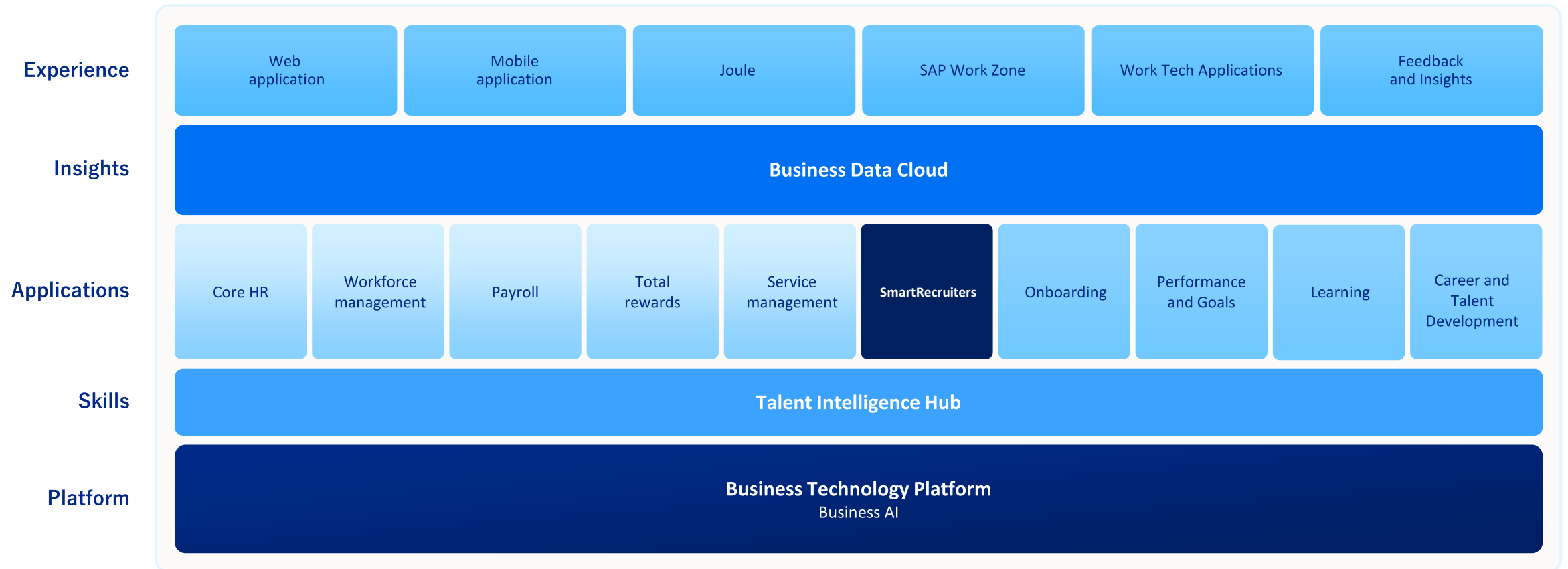
**100**  
countries

**41**  
languages

**1,000**  
enterprise customers



# Embedding best in class talent acquisition into the HCM suite



# SmartRecruiters features

Unlock experiences that make an impact



## Platform Usability

With drag-and-drop tools, SmartRecruiters is easy to configure and navigate



## Robust Workflow Automation

Tailor workflows with automation at every step, reducing manual effort and saving time and money



## Seamless Candidate Experience

Candidates can easily apply to jobs without creating a login



## Mobile-First Design

Hiring teams can easily manage their open roles right from their phone, and can message with candidates via SMS or WhatsApp



## AI Control Hub

Control the deployment of AI capabilities to ensure your team can adopt and use them effectively



## Advanced AI with Winston

Get cutting edge AI with Winston's powerful talent matching, and dedicated assistant to help you with your end-to-end hiring journey



## Dynamic Scheduling

From 1-on-1 to group sessions or hiring events, set up interviews for any role



## AI in the flow of work

Allow for the human touchpoint where desired while integrating AI co-pilots throughout every step of the hiring experience for all roles



## Integrate Your Tools

Connect Slack, Teams, and Google or Microsoft 365 Calendar in a few clicks



## Candidate Relationship Management

A built-in recruiting CRM comes standard so you can nurture top talent from day one

## Customers are benefiting from...

**70%**

Reduced time to  
hire through  
automation

**95%**

Less time spent manually  
scheduling interviews

**98%**

Increased engagement  
through SMS  
communication

# Measurable customer success

**75%**

Reduction in  
time from post  
to hire

Trade + Transport | 6,700 employees | Austria

**38%**

Increase in  
application to  
hire rate

**>80%**

Consistent direct  
hiring rate

Real Estate | 18,000 employees | Canada

**60%**

Decrease in  
candidate drop off

Healthcare | 1,500 employees | Australia

**1,300**

Hires made in 3  
weeks

Hospitality | 10,000 employees | United States

**1-2 min**

Time to process  
each candidate

## Improved experiences

- ✓ Centralized hiring operations
- ✓ Reduced administration burden
- ✓ Optimized hiring efficiency

“SmartRecruiters was phenomenal in the summer campaign, we saw a drop in **time to fill** and the growth of the automation that happened. It’s a big thing for store managers to try something new and it was very **easy for them** to adapt which speaks volumes.”

Hospitality | 32,000 employees | Australia





02

## **System Demo SmartRecruiters – Live- Einblick in die Plattform und ihre Kernfunktionalitäten**

**Nicole Viola – Consultant Recruiting Technology & Transformation @ LMC**  
**Christoph Kreischer – Head of SAP SuccessFactors @ LMC**



# 03

## Quo Vadis SmartRecruiters – Produktroadmap, Referenzen und Success Stories

Thomas Tichy – Partner Manager @ Smart Recruiters

# Success Stories aus der “blauen” Welt

**2,000+**

certified  
consultants

**Hundreds**

of partners  
worldwide

**300+**

projects running

**LIVE**

first customers  
already

**Monthly**

product releases

# H2 2026 Roadmap Focus + Top Highlights

## Agentic Automation



Agentic Scheduling



Meeting Summary Agent



Winston Chat



Winston Companion

## Reimagining the Way to Find Jobs & Talent



Agentic CRM



Conversational Reverse Matching



Winston Match



Winston Interview

## Workforce-to-Business Connectivity



Career Site Builder



Enhanced SF Connectivity



Connectivity Agents



Business Rules Integration

## Enterprise Grade Trust & Scale



Applicant Fraud Detection



Hiring Manager Permissions



Expanded APIs



New Language Support



New



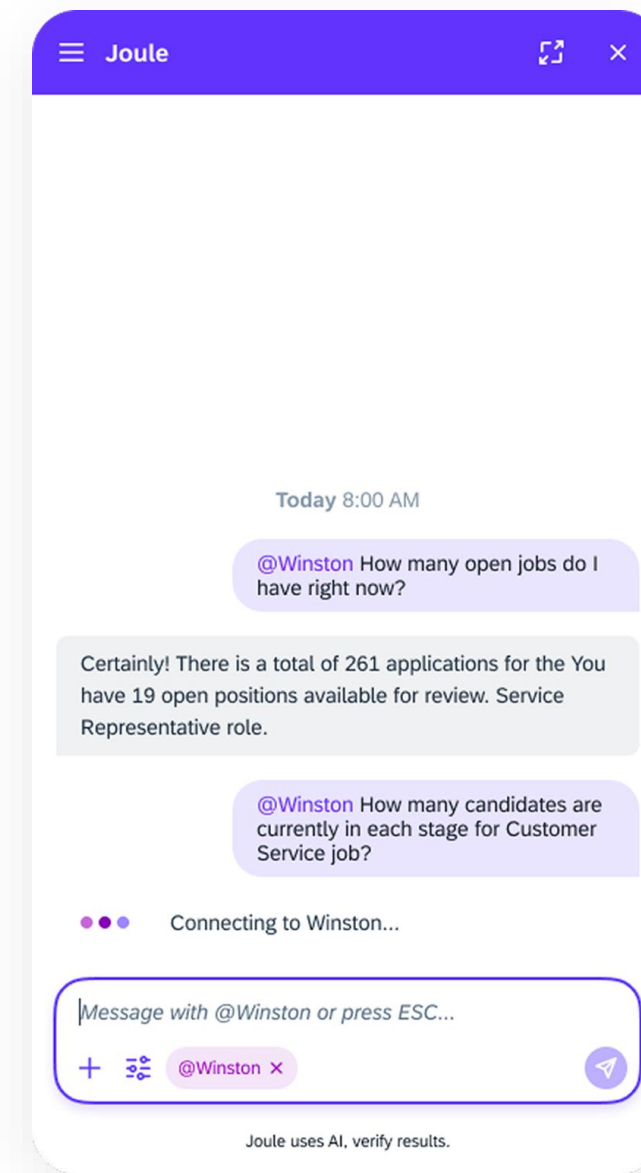
Enhanced

# Joule & Winston

Drive seamless execution across the SAP suite with the combined power of Winston & Joule

## Highlights

- Winston agents will be available directly via SAP Joule, including:
- Recruiting Q&A Agent: conversational access to recruiting data; surface insights across jobs, candidates, and hiring activity without leaving your workflow.
- Knowledge Base Agent: SmartRecruiters product knowledge as an always-on assistant, delivering trusted guidance right when it's needed.



# Winston Screen

Accelerate hiring with AI-powered candidate screening built for faster, more confident talent shortlisting

## Highlights

- Configure repeatable screening questions at scale to drive greater consistency and recruiter efficiency
- Surface Winston Screen results in Report Builder, unlocking deeper hiring insights and clear visibility into the impact of candidate rankings across the pipeline
- Winston Match and Screen rankings create a unified and comprehensive screening signal for faster, more confident screening decisions

The screenshot shows the SmartRecruiters interface for configuring a Winston Screen for a 'Sous Chef' role. The top navigation bar includes links for Home, Jobs, Communities, People, Onboarding, and Analytics, along with a search bar and user profile. The main content area is titled 'Sous Chef' and has tabs for 'Public', 'Internal', and 'Settings'. The 'Internal' tab is selected, showing the 'Initial screen' section. Under 'Pre-configured questions', it states that questions are set by the system administrator. The 'Screening questions & ranking' section is expanded, showing a list of questions with AI-powered ideal responses. A toggle switch for 'Winston Screen' is turned on, and a checkbox for 'Use questions from default job ad' is also checked. The questions listed are: 'Where are you based?' (Ideal response: New York), 'Do you have the right to work in the United States of America?' (Ideal response: Yes), 'What are your preferred work hours?' (Ideal response: Monday to Friday: from 06:00AM to 03:00PM), and 'When can you start?' (Ideal response: Next week).

# Agentic CRM

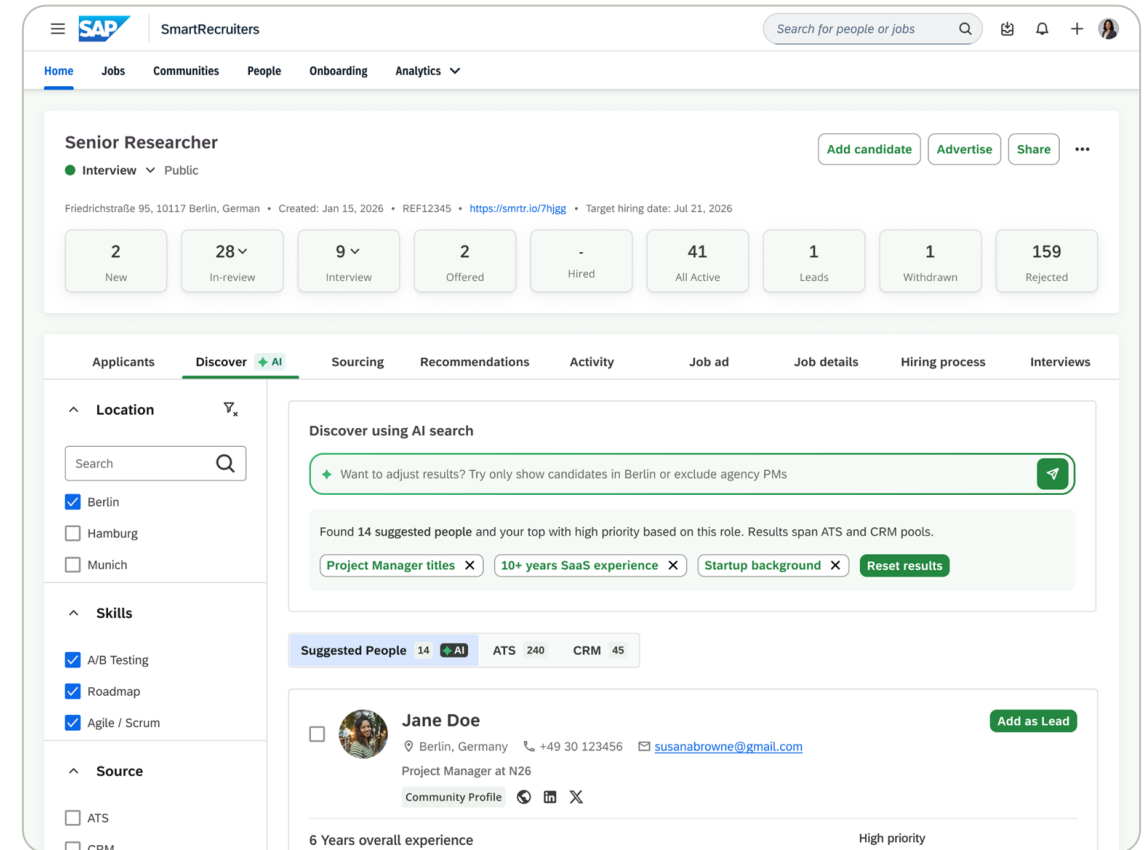
New



A next-gen CRM where AI agents source, engage, and activate talent in the flow of hiring

## Highlights

- New Candidate Discovery Agent helps recruiters uncover the most relevant talent faster with natural language search across ATS, CRM, and talent communities, surfacing candidates traditional search often overlooks
- Gives recruiters richer candidate context and smarter scoring automatically, without adding new data sources
- Reduces compliance risk with automated consent, governance, and audit trails built for evolving AI regulations



# Conversational Reverse Matching

Guide candidates from discovery to decision with natural language AI

## Highlights

- Candidates share their interests conversationally to surface matching opportunities, and help recruiters connect with more qualified talent; driving conversion and quality increases.
- A built-in fit indicator helps candidates see which roles align with their interests and experience, helping them focus their search and apply with confidence


Winston





I'm looking for a marketing role based in Lisbon - I prefer remote but also ok with hybrid and with a salary of €80k.



Great! I found a job for you that matches your requirements:

**Marketing Manager**  
 Full-time  Lisbon

What is the salary?



For this role, the salary is EUR 75,000-85,000 per year. Are you interested in applying?

How many vacation days will I have?



There are 30 paid vacation days, plus you get an extra day for your birthday! Do you want to apply?

Yes



Amazing! Let's start with your name

# Winston Interview

New



Streamlining the screening stage with a hyper-personalized, conversational candidate experience

## Highlights

- Candidates engage in a natural, conversational interviews delivering a consistent, personalized screening experience at scale
- Rewatch recordings in full, jump to specific questions, and access the full transcript directly in the Interview Review Portal
- Configure and manage Winston Interview agents tailored by language, role, and region, each with its own rules, knowledge base, and branding
- Track and monitor usage with built-in reporting, giving teams full visibility into performance and adoption

The screenshot displays the 'Interview Assistant playback' interface. At the top, there's a navigation bar with 'SmartRecruiters' and links to Home, Jobs, Communities, People, Onboarding, Analytics, and a search bar. Below this, the main content area is titled 'Interview Assistant playback'. It features a video player showing a woman with glasses and headphones. Above the video, there's a section for 'Accountant role' dated 'Mon, 1st June' with buttons for 'Download recording' and 'Download transcript'. To the right of the video player, there's a 'Résumé' (Summary) section with a paragraph of text, followed by a 'Transcription' section with a list of dialogue between 'Agent IA : Sarah' and 'Candidat : Izmet Ahmad'. The video player has a progress bar at the bottom showing '00:00 / 30:02'.



# 04

## **Recruiting Transformation statt Systemeinführung: Wie Unternehmen das volle Potenzial von SmartRecruiters nutzen**

**Maximilian Wichelhaus – Head of HR Strategy and Transformation Consulting @ LMC**

# Erwartungen vs. Realität

Ohne Klarheit über Migration oder Transformation bleibt das Potenzial von SmartRecruiters ungenutzt

## ERWARTUNGEN

- Kürzere Time-to-Hire durch automatisierte Prozesse
- Weniger manueller Aufwand für Recruiter und Hiring Manager durch Automatisierung
- KI-gestützte Vorauswahl und Matching reduzieren Screening-Aufwand
- Candidate Experience rückt konsequent in den Fokus aller Prozessschritte
- Einheitliche, transparente Datenbasis für Entscheidungen
- Klare Rollen und Verantwortlichkeiten entlang des Recruiting-Prozesses

### Typisches Effizienzziel

30 bis 40 % Reduktion der Time-to-Hire und spürbare Entlastung der Recruiter von administrativen Tätigkeiten

## REALITÄT

- Alte Prozesse werden 1:1 im neuen System nachgebaut
- Automatisierungspotenzial bleibt ungenutzt
- KI-Funktionen werden nicht konfiguriert oder genutzt, da Datengrundlage und Prozesslogik fehlen
- Recruiter nutzen nur einen Bruchteil der Systemfunktionen
- Candidate Experience verbessert sich kaum
- Rollen und Verantwortlichkeiten bleiben unklar, Reibung verlagert sich nur
- Datenmodell wird nicht konsolidiert und Datenqualität bleibt inkonsistent

### Typische Effizienzrealität

5 bis 10 % Effizienzgewinn, überwiegend durch reine Systemablösung, ohne spürbare Entlastung der Recruiter

# Die Ursache: Migration ist nicht Transformation

Warum die reine ATS-Einführung das Potenzial von SmartRecruiters nicht ausschöpft

## MIGRATION

System wird eingeführt, Prozesse und Rollen bleiben unhinterfragt

## HOLISTISCHE TRANSFORMATION

Technik, Funktion und People werden gemeinsam gedacht

**Wird der Recruiting-Prozess end-to-end neu gedacht, inklusive Entscheidungswegen?**

Alter Prozess wird 1:1 im neuen System nachgebildet und z.B. Genehmigungsstufen bleiben wie im Altsystem



Prozess wird als Greenfield von der Bedarfsmeldung bis zum Onboarding neu definiert und orientiert sich am Systemstandard

**Trägt das Datenmodell die Automatisierungs- und KI-Funktionen von SmartRecruiters?**

Datenmodell wird übernommen statt hinterfragt. KI-Funktionen bleiben ungenutzt, da Datengrundlage nicht passt



Datenmodell wird kontinuierlich geprüft und weiterentwickelt, Screening, Matching und Kommunikation werden gezielt automatisiert

**Sind Rollen und Activity Splits richtig zugeordnet?**

Wird nicht hinterfragt und beispielhaft werden Business Partner nicht entlastet



Activity Split wird analysiert und die Zuordnung der Aktivitäten zu Rollen wird geprüft und neu ausgerichtet

**Was passiert mit frei werdender Kapazität durch Automatisierung?**

Wird nicht berücksichtigt und Recruiter arbeiten wie zuvor weiter



Wegfall administrativer Tätigkeiten schafft beispielhaft Raum für Active Sourcing

**Steht die Candidate Experience im Zentrum der Prozessgestaltung?**

Kandidaten bleiben Nebeneffekt und der Fokus liegt auf interner Abwicklung



Candidate Experience wird von der Bewerbung bis zum Onboarding durchgängig gestaltet und ins Zentrum gestellt

# Holistische Transformation ist kein bequemer Weg

Fünf Themen, die unangenehme Fragen und Diskussionen aufwerfen, aber über den Projekterfolg entscheiden

|                                                 |                                                                                     | Frage                                                                           | Herausforderung                                                                               | Konsequenz                                                                                                    |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Standardisierung vor Individualisierung</b>  |    | Welche Sonderwege und Ausnahmen sind wirklich notwendig?                        | Bestehende Prozessvarianten werden infrage gestellt, nicht ins neue System übertragen         | Einzelne Bereiche oder Standorte verlieren gewohnte Freiheiten                                                |
| <b>Stellenprofile verändern sich</b>            |    | Was passiert mit administrativen Tätigkeiten, die wegfallen?                    | Wegfall wirkt sich auf Stellenzuschnitte und teilweise auf den FTE-Bedarf aus                 | Diskussion über Rollen und Personalbedarf lässt sich nicht vermeiden                                          |
| <b>Klare Verantwortung statt Grauzonen</b>      |    | Wer trägt am Ende die Verantwortung, wenn heute mehrere Rollen involviert sind? | Accountability wird eindeutig zugeordnet, bestehende Zuständigkeiten werden infrage gestellt  | Einzelne Rollen verlieren Einfluss, andere übernehmen mehr Verantwortung                                      |
| <b>Datenmodell-Pflege wird zur Daueraufgabe</b> |  | Wer ist nach Go-Live dauerhaft für das Datenmodell verantwortlich?              | Governance-Verantwortung entsteht, die vorher niemand explizit innehatte                      | Zusätzliche Rolle oder Kapazität muss langfristig eingeplant werden                                           |
| <b>Sounding mit Endanwendern</b>                |  | Wurden Recruiter und Hiring Manager vor Entscheidungen tatsächlich einbezogen?  | Sounding kostet Zeit und bringt unbequemes Feedback, das den Projektplan infrage stellen kann | Ohne echtes Sounding entstehen Prozesse, die auf dem Papier funktionieren, aber in der Praxis umgangen werden |

# Impact Assessment: Klarheit über das Ambitionsniveau

Vor Projektbeginn zeigt das Assessment, wie weit sie als Funktion gehen können und wollen, von reiner Migration bis zur holistischen Transformation

| TECHNISCHE EBENE                           |                                                                                                                                                                                                         | FUNKTIONALE EBENE                               |                                                                                                                                                                                               | PEOPLE-EBENE                                              |                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>IT-LANDSCHAFT &amp; SYSTEM-ABLÖSUNG</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>Welche bestehenden Recruiting-Tools und AddOns, als auch Posting Solutions werden durch SmartRecruiters abgelöst, und welche bleiben parallel bestehen?</li></ul> | <b>PROZESSE &amp; HR SERVICE DELIVERY (SDM)</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>Was verändert sich operativ, was wird automatisiert und wie werden Recruiting-Services künftig erbracht?</li></ul>                                      | <b>HR-MITARBEITEN DE ALS TREIBER</b>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Welche neuen Kompetenzen brauchen Recruiter, wenn administrative Tätigkeiten wegfallen und Active Sourcing wichtiger wird?</li></ul> |
| <b>INTEGRATION S-ARCHITEKTUR</b>           | <ul style="list-style-type: none"><li>Welche Integrationen zu HCM, Payroll, Workflow Management Systemen und Onboarding-Systemen sind für einen durchgängigen Prozess kritisch?</li></ul>               | <b>ROLLEN &amp; ORGANISATION (TOM)</b>          | <ul style="list-style-type: none"><li>Wie verändert sich der Activity Split zwischen Recruiter, Hiring Manager und Kandidat durch die neue Systemlogik?</li></ul>                             |                                                           |                                                                                                                                                                            |
| <b>KI-FUNKTIONALITÄTEN &amp; ROADMAP</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>Welche KI-Features von SmartRecruiters sind heute nutzbar, und welche Datengrundlage braucht es dafür?</li></ul>                                                  | <b>KONZEPTE &amp; GOVERNANCE</b>                | <ul style="list-style-type: none"><li>Welche Genehmigungs- und Eskalationsregeln müssen neu definiert werden, damit sie im System abgebildet werden können?</li></ul>                         | <b>MITARBEITEN DE &amp; FÜHRUNGSKRÄFTE ALS KUND:INNEN</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>Sollen Hiring Manager und Recruiter im Sounding zu ihren tatsächlichen Anforderungen befragt werden?</li></ul>                       |
|                                            |                                                                                                                                                                                                         | <b>DATA &amp; ANALYTICS</b>                     | <ul style="list-style-type: none"><li>Welche Recruiting-KPIs sollen künftig aus SmartRecruiters gesteuert werden, und wie werden sie mit vorhandenen Reporting-Strukturen verzahnt?</li></ul> |                                                           |                                                                                                                                                                            |

# Impact Assessment: Klarheit über das Ambitionsniveau

Insbesondere das Ambitionsniveau im Bereich Prozesse, Rollen und Governance sollte vor Projektbeginn geklärt werden

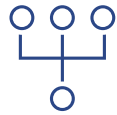
## 1

### Prozesse



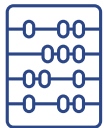
Lokalisierung, legal begründet oder Business Case?

**Risiko:** Sonderwege werden einzeln nachverhandelt



Systemstandard oder bestehende Prozessvarianten?

**Risiko:** Workshops verlaufen ergebnisoffen, Aufwand steigt



Wie viel Prozessvielfalt zwischen Units ist erlaubt?

**Risiko:** Einzelfallentscheidungen, später kaum rückabwickelbar

## 2

### Rollen



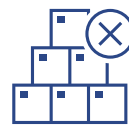
Wie gehen wir mit veränderten Stellenzuschnitten um?

**Risiko:** Rollen bleiben unangetastet, Kapazität verpufft



Automatisierung nur Entlastung oder Rollenneuaustrichtung?

**Risiko:** Erwartungen laufen im Projekt auseinander



Wer entscheidet über Rollenveränderungen?

**Risiko:** Informelle Entscheidungen werden später infrage gestellt

## 3

### Governance



Dedizierter Recruiting Data Owner oder implizite Verantwortung?

**Risiko:** Datenqualität verschlechtert sich schleichend



Formales Change-Board oder Ad-hoc-Entscheidungen?

**Risiko:** Systemlogik wird nach Go-Live unterlaufen

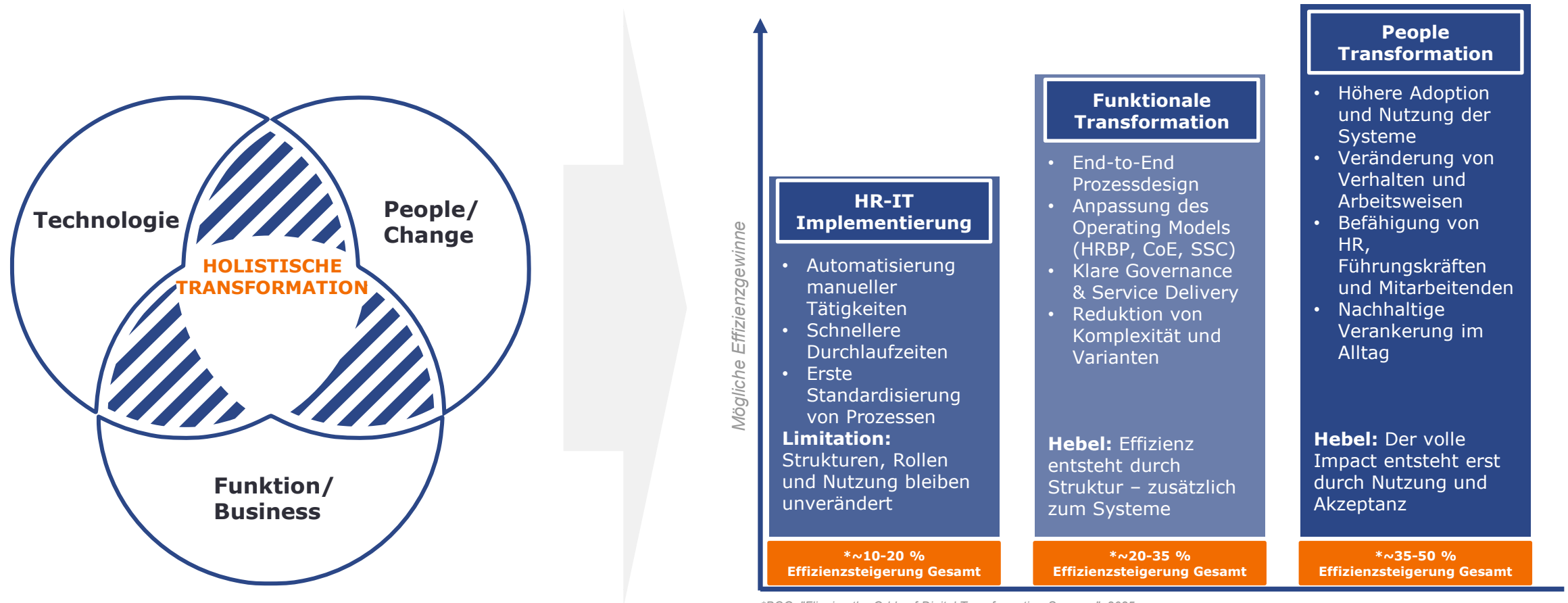


Wer trägt nach Go-Live die Ergebnisverantwortung für die definierten Recruiting-KPIs?

**Risiko:** Bei schlechter Performance schiebt man sich gegenseitig die Verantwortung zu

# Der Wertbeitrag liegt ebenfalls außerhalb der Technologie

Studien zeigen ebenfalls, dass reine Technologieimplementierung nur einen Bruchteil des möglichen Effizienzgewinns erschließen



\*BCG, "Flipping the Odds of Digital Transformation Success", 2025

# 7 Key-Takeaways

Was Sie aus den letzten 15 Minuten mitnehmen sollten

1

**Migration und Transformation sind zwei unterschiedliche Projekte:** Das Ambitionsniveau bestimmt Projekt-Setup, Projekt-Scope und Ressourceneinsatz

2

**Prozessredesign ist der größte Hebel:** Greenfield statt Altprozess-Abbildung entscheidet über den Großteil des Effizienzgewinns

3

**Das Datenmodell ist keine einmalige Aufgabe:** Kontinuierliche Pflege entscheidet, ob KI- und Automatisierungsfunktionen nutzbar bleiben

4

**Rollen folgen nicht automatisch der Technologie:** Activity Splits müssen aktiv analysiert und neu zugeordnet werden

5

**Frei werdende Kapazität braucht eine Zielrichtung:** Ohne bewusste Steuerung, etwa Richtung Active Sourcing, verpufft sie ungenutzt

6

**Holistische Transformation ist kein bequemer Weg:** Standardisierung, veränderte Stellenprofile, klare Verantwortung und echtes Sounding sind Voraussetzung und nicht die Kür

7

**Der Wertbeitrag liegt überwiegend außerhalb der Technologie:** Studien bestätigen ebenfalls das People- und Prozesstransformation zusätzlich über überwiegenden Teil des Effizienzgewinns entscheiden

# LMC Webinar 2026 09 10

## Inputs SmartRecruiters

*Thomas Tichy, SmartRecruiters*

**SmartRecruiters**  
An SAP company





# Intro SmartRecruiters (10 min)



# Quo Vadis SmartRecruiters (10 min)



# Thank you.



© 2026 SAP SE or an SAP affiliate company. All rights reserved. See Legal Notice on [www.sap.com/legal-notice](https://www.sap.com/legal-notice) for use terms, disclaimers, disclosures, or restrictions related to this material.

INTERNAL – SAP and Partners Only