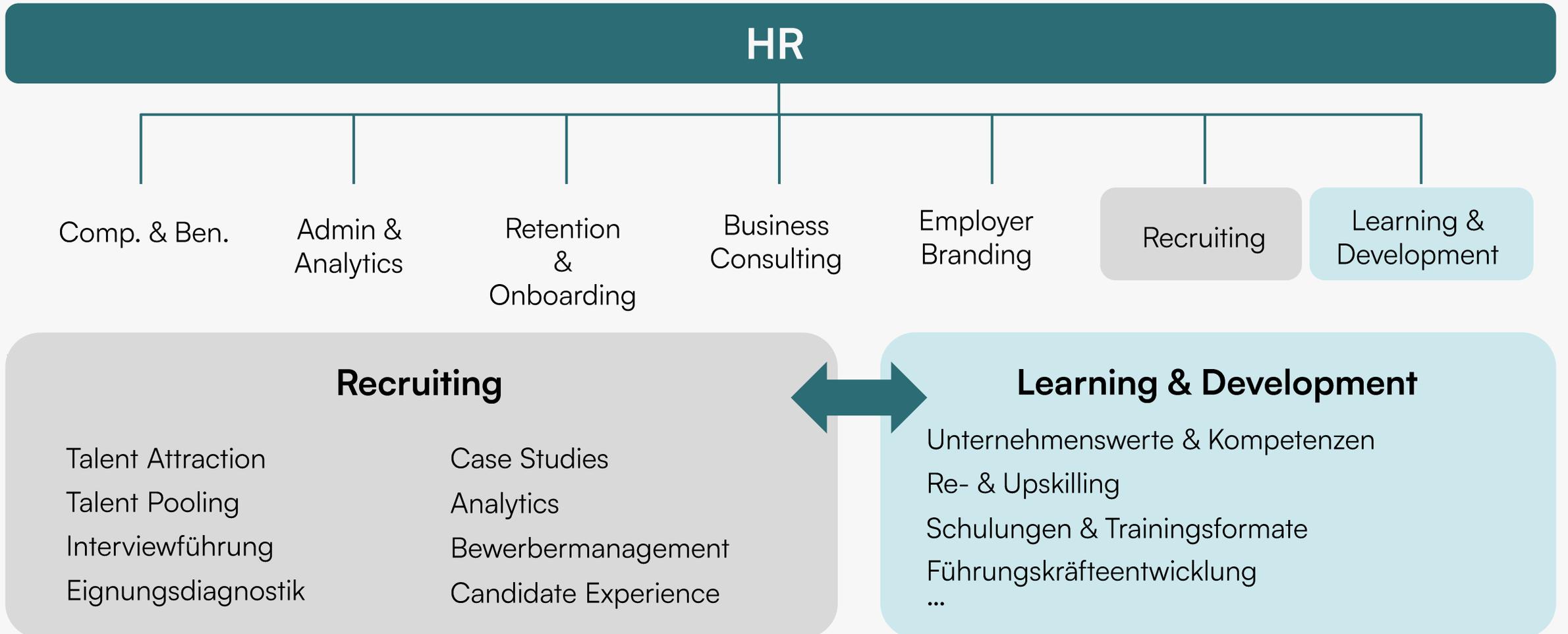


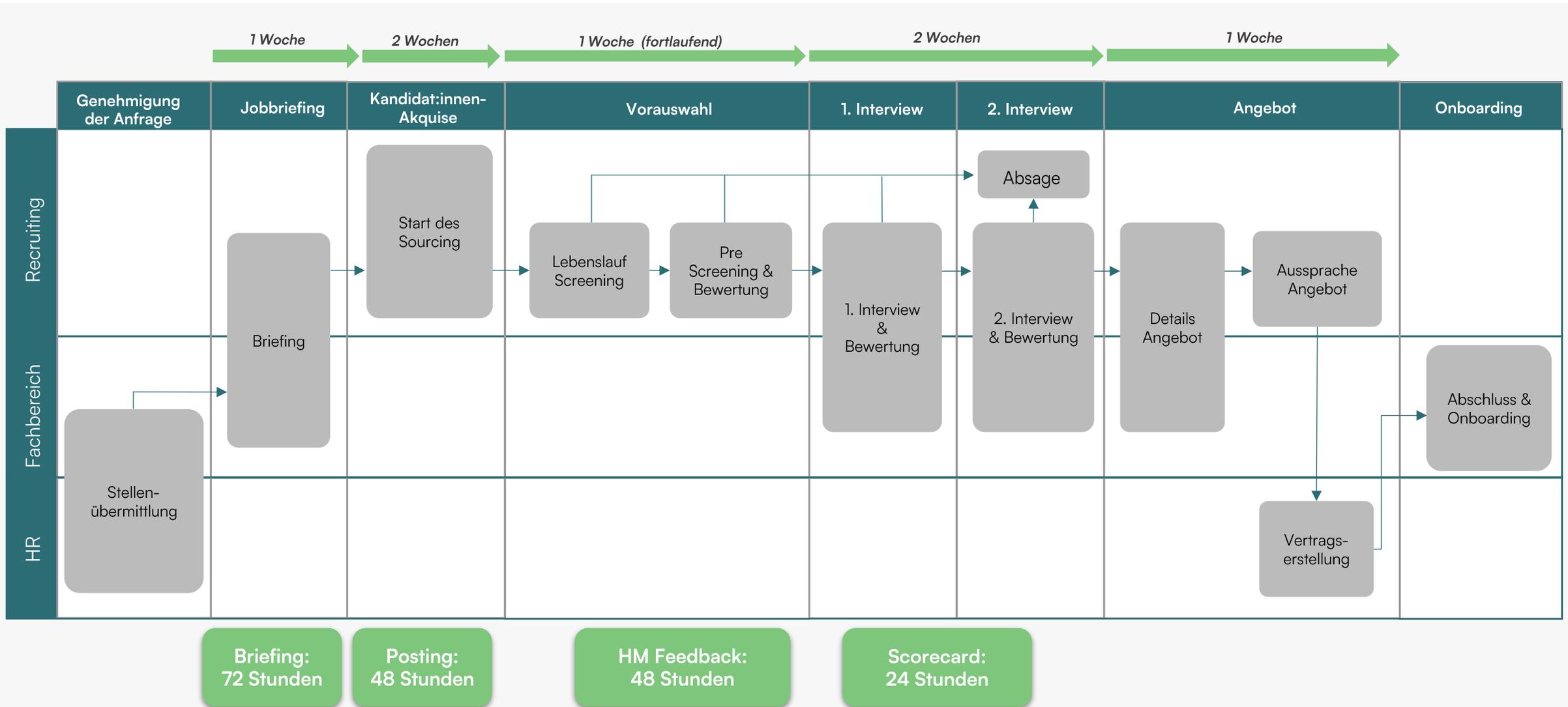
Die Zukunft des Recruiting

HR BarCamp 2024 | Holger Resack

Ausgangslage: Recruiting als Teil von HR



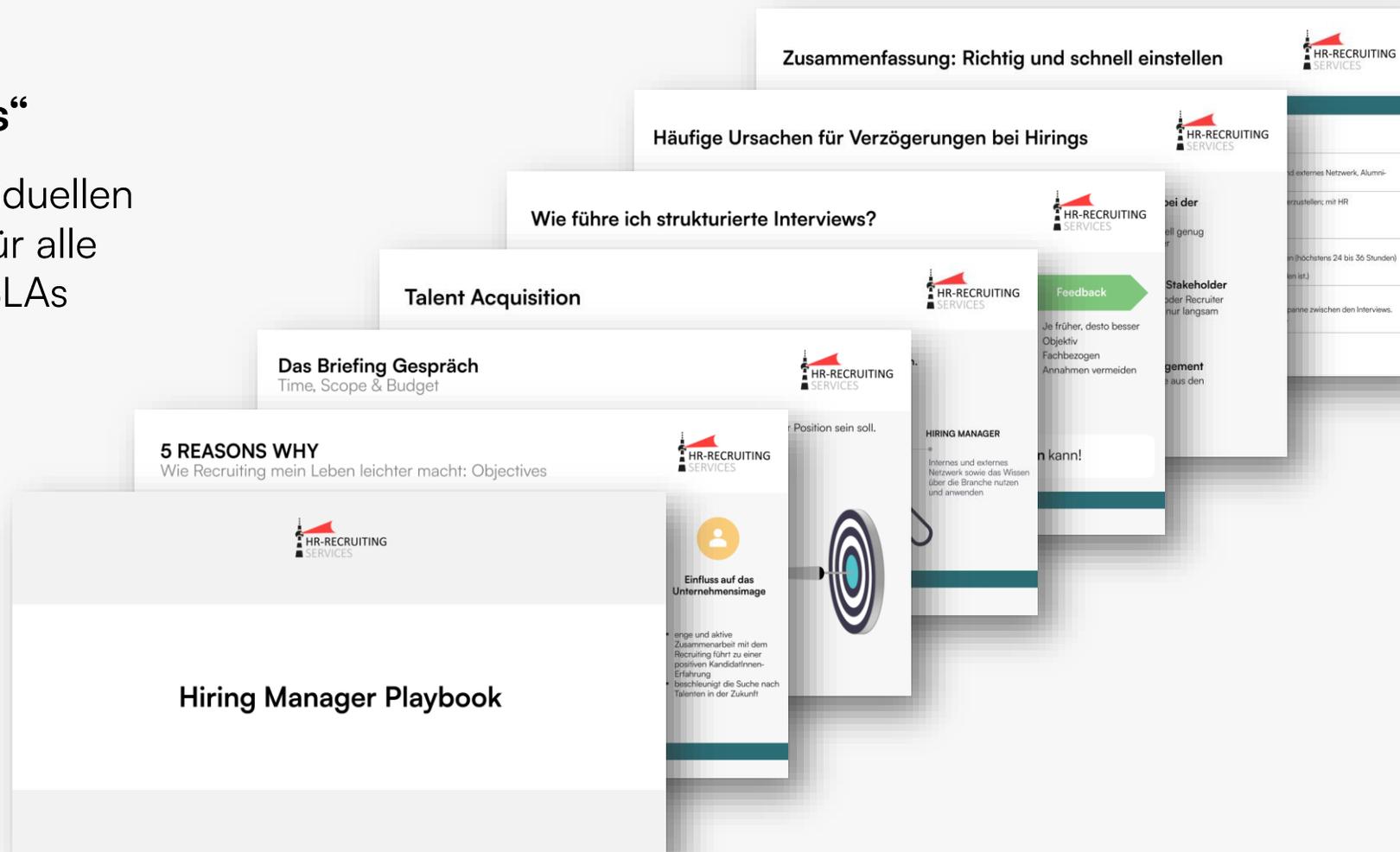
Grundlage I: Effizienter Recruiting Prozess mit SLA's



Tipp: Stakeholder-Management

Installation von „Playbooks“

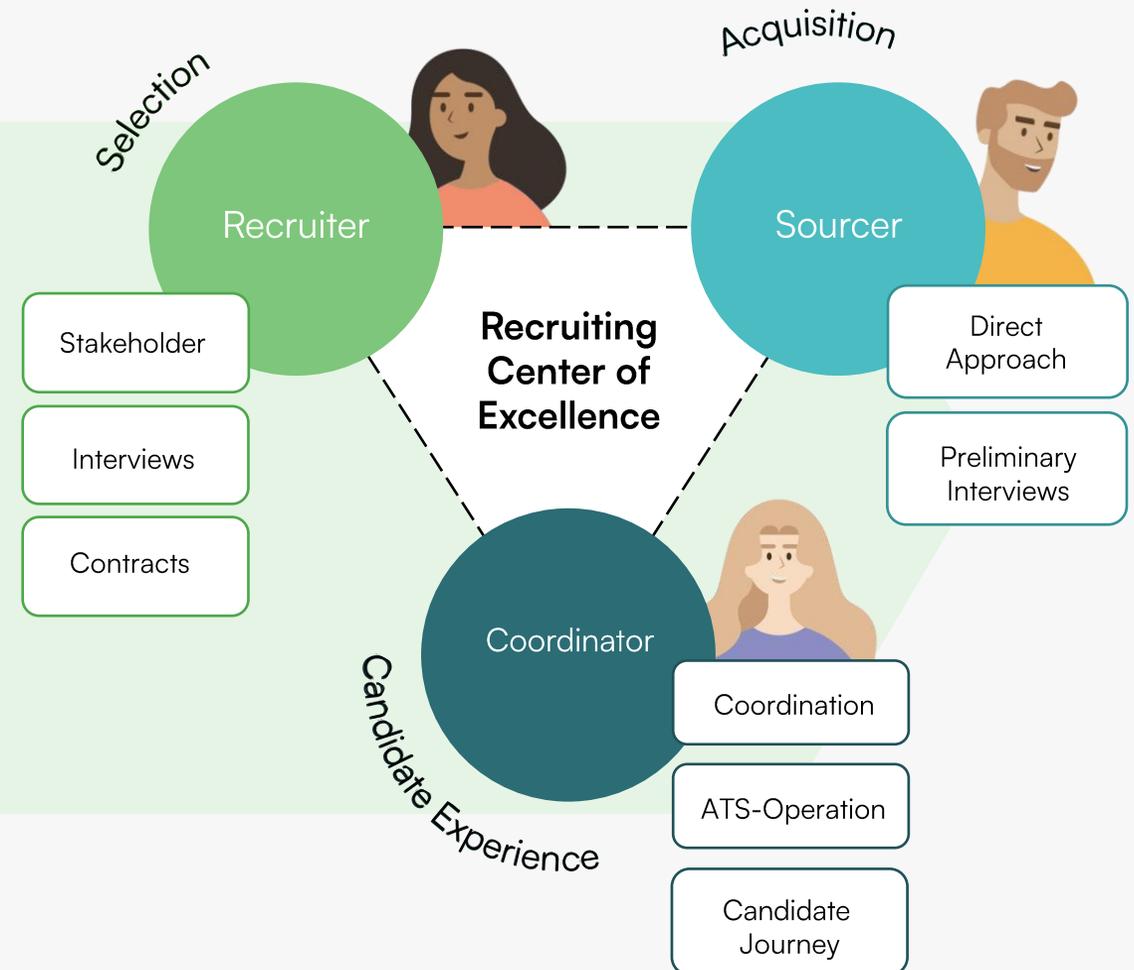
Zusammenfassungen von individuellen Best Practices und Standards für alle Prozesse mit einem Fokus auf SLAs



Grundlage II: Effiziente Teamkonstellation

Spezialisierte **Rollenprofile** steigern die **Effizienz** und **senken die Kosten!**

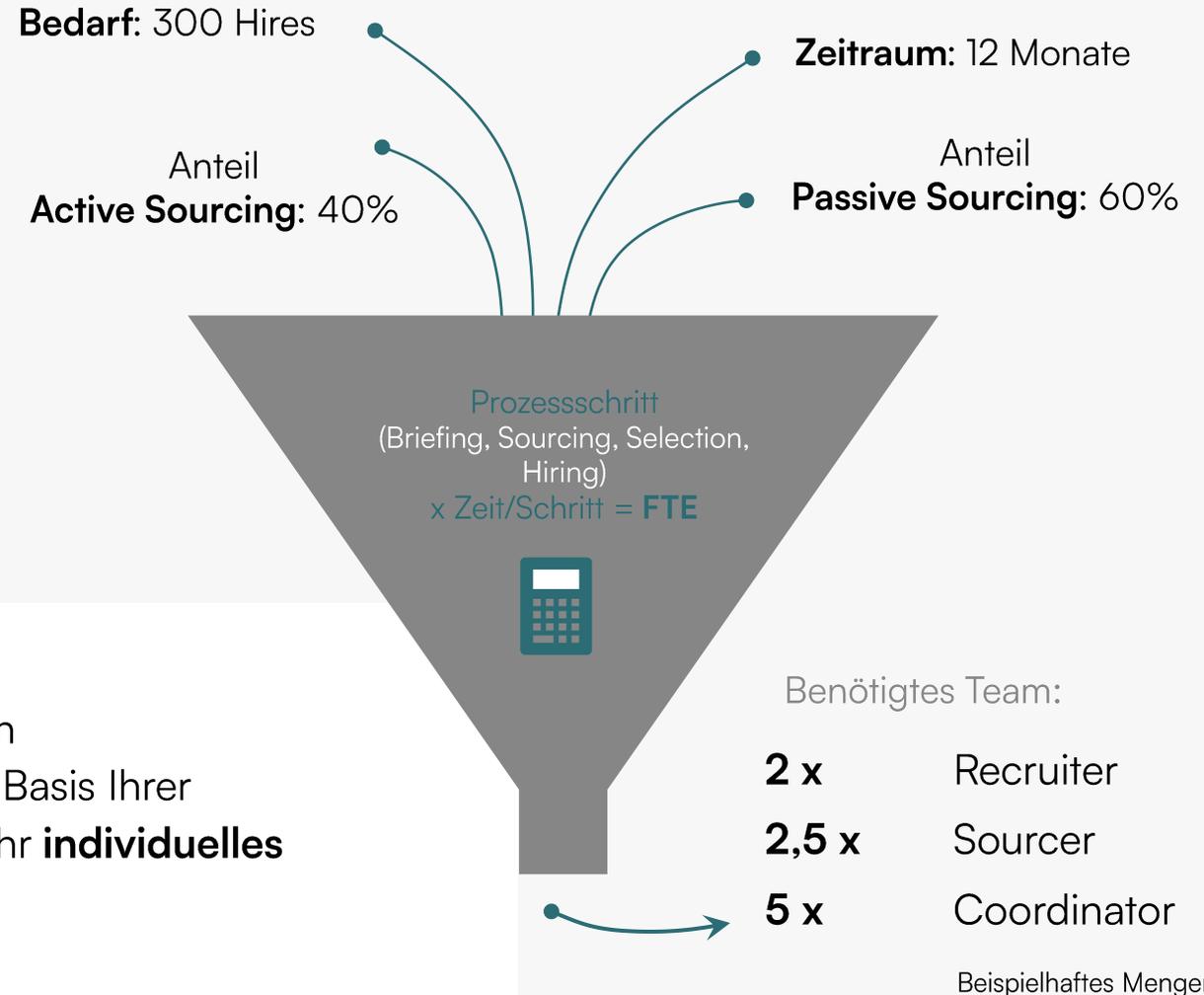
Einführung von **Product Owner** ermöglichen spannende Zusatzaufgaben und **steigern die Innovationskraft.**



Tipp: Das passende Team berechnen

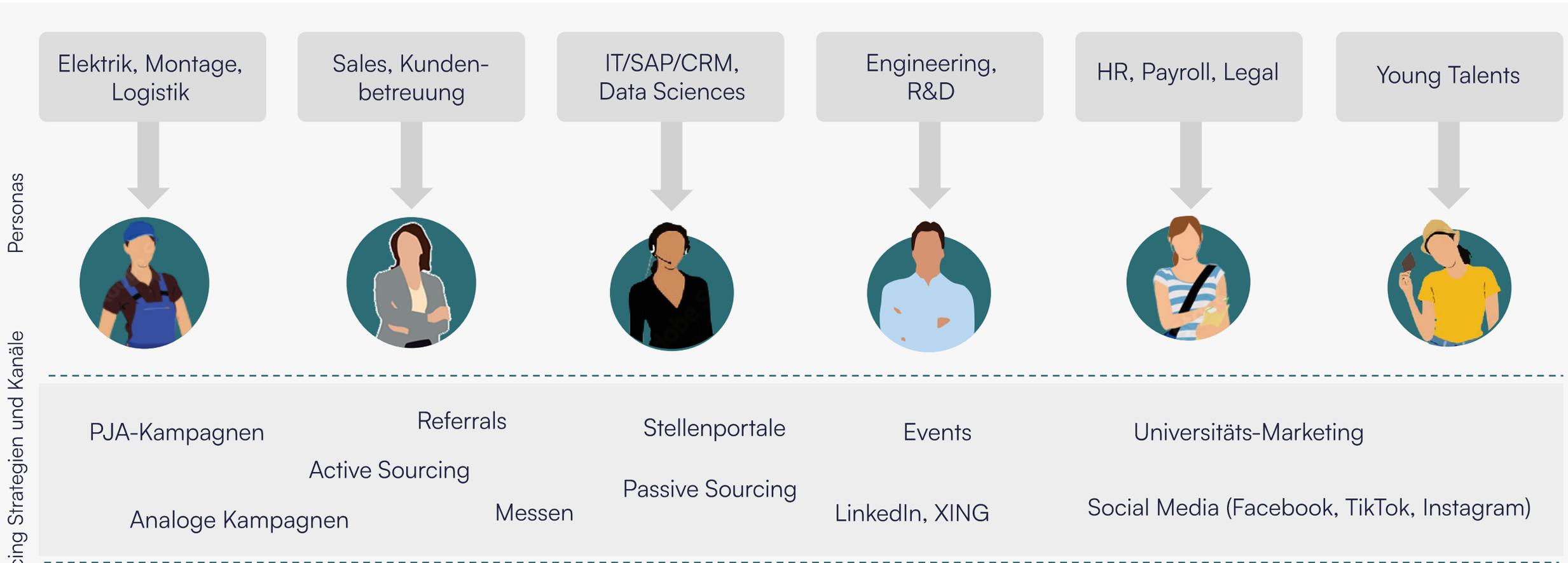
Fragestellungen:

1. Wie **groß** muss unser Recruiting-Team sein?
2. Welche **Rollenprofile** werden benötigt?



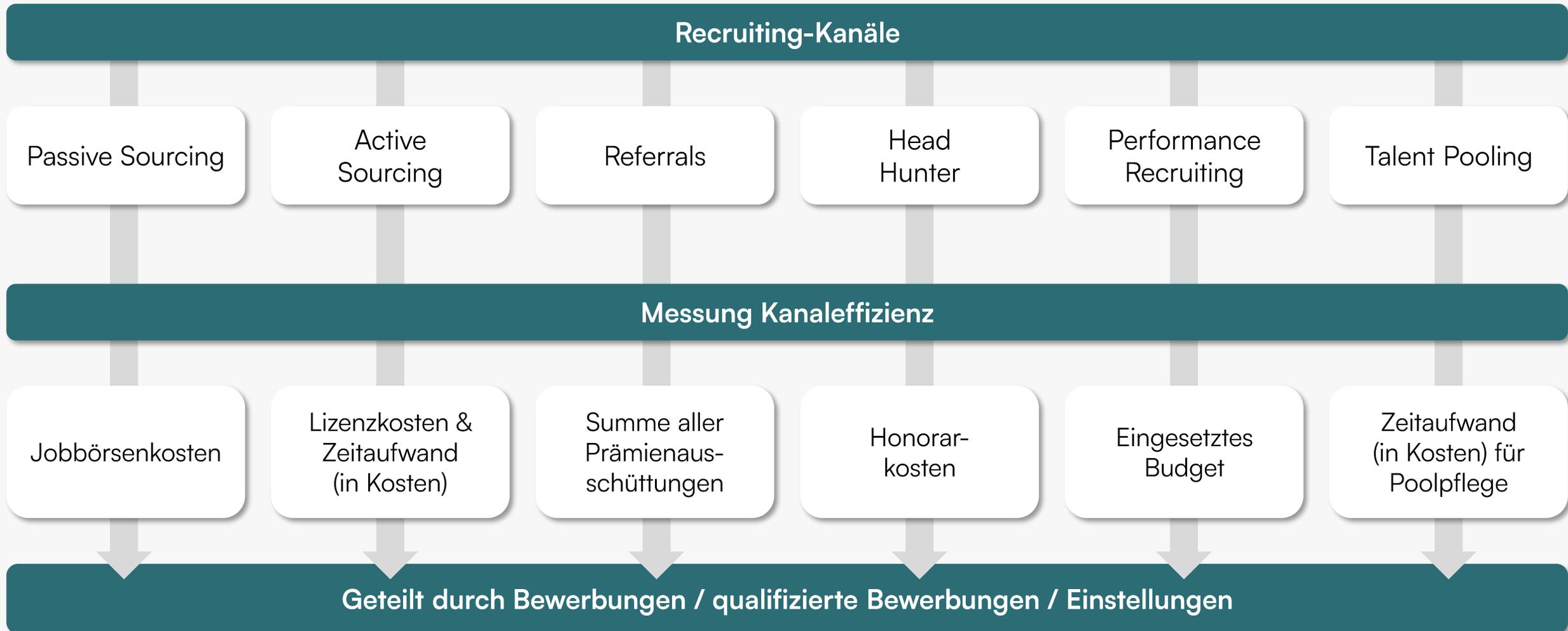
Mit unserem selbst entwickelten und praxiserprobten **Team Constellation Calculator** berechnen wir auf Basis Ihrer Anforderungen genau die Team-Größe, die Sie für Ihr **individuelles Recruiting Center of Excellence** benötigen.

Grundlage II: Relevanz der Zielgruppenansprache



Jede Zielgruppe muss mit einer spezifischen und individuellen Sourcing-Strategie angesprochen werden!

Tipp I: Kanaleffizienz berechnen



Tipp II: Kanaleffizienz tracken

- > Messung der **Effizienz** der verschiedenen Sourcing-Kanäle (via Dashboard)
- > Darstellung, über welchen Kanal die **meisten Einstellungen** vorgenommen werden
- > Hilfestellung für **effizienteren Einsatz des Recruiting-Budgets in der Zukunft**

	Bewerbungen	Interview Conversion	Einstellungen
Karriereseite	3	33%	0
Stepstone	7	57%	1
Jobware	4	50%	0
LinkedIn AS	5	80%	1
Empfehlungen	2	100%	0
Agentur	8	38%	0
Summe	29	60%	2

Fazit Grundlagen

Sie haben einen **Recruitingprozess mit SLA's** definiert und installiert, der von allen beteiligten Stakeholdern eingehalten wird.

1

Ihr **Team ist effizient** aufgestellt, orientiert sich in Größe und Struktur am realen Bedarf und ist skalierbar.

2

Ihr **Recruiting-Budget ist definiert**, auf Ihre Zielgruppe ausgerichtet und wird nachhaltig gemessen und gesteuert.

3

Ausblick: Warum L&D und Recruiting in Zukunft zusammenwachsen (müssen)

Zielgruppen +
Rollenprofile



Unternehmens-
Challenges

Fachkräftemangel
Migration
Demografischer Wandel
Alternative Lebensläufe

Strategische Personalplanung
Skillmapping

Transformation / Change
Automatisierung / KI
Capability Shift
Verrentung

Zukünftige Bedarfe + Engpassprofile machen ein skillbasiertes Recruiting notwendig

Welche Kompetenzen brauche ich?



Core Company Values
(Unternehmens-Ebene)

Fachliche Needs
(Fachbereich)

**Kompetenzbasiertes
Recruiting**
(HR/Recruiting-Ebene)

Beispiele: **Arbeitsmarktpotentiale heben**

Gen Z

- Re- & Upskilling Programme
- Spezifische Weiterbildungen zur Ausbildungsvorbereitung

Frauenförderung

- Teilzeitmodelle
- Remote-Work
- Re- & Upskilling

FK-Einwanderung

- Sprachtrainings
- Tools & Techniken
- Abschlussverifizierung

Silver Ager

- Onboarding-Programme
- Alumni-Einsätze
- Mentoring-Modelle

Learning &
Development



Talent Pool

Gen Z,
Mütter,
Migrant:innen,
Renter:innen, usw.

Recruiting pickt
aus dem **Talent
Pool**

Die zukünftige Einbettung des Recruitings



Recruiting-Prozess

Approval

Sourcing

Selection

Hiring

Owner pro Prozessschritt

Business + HR

- ✓ Stellenbedarfsplanung
- ✓ Kostenstellen
- ✓ Übergabeschleifen, etc.

Recruiting

- ✓ Auswahlprozess
- ✓ Automation & KI
- ✓ Selection, etc.

HR

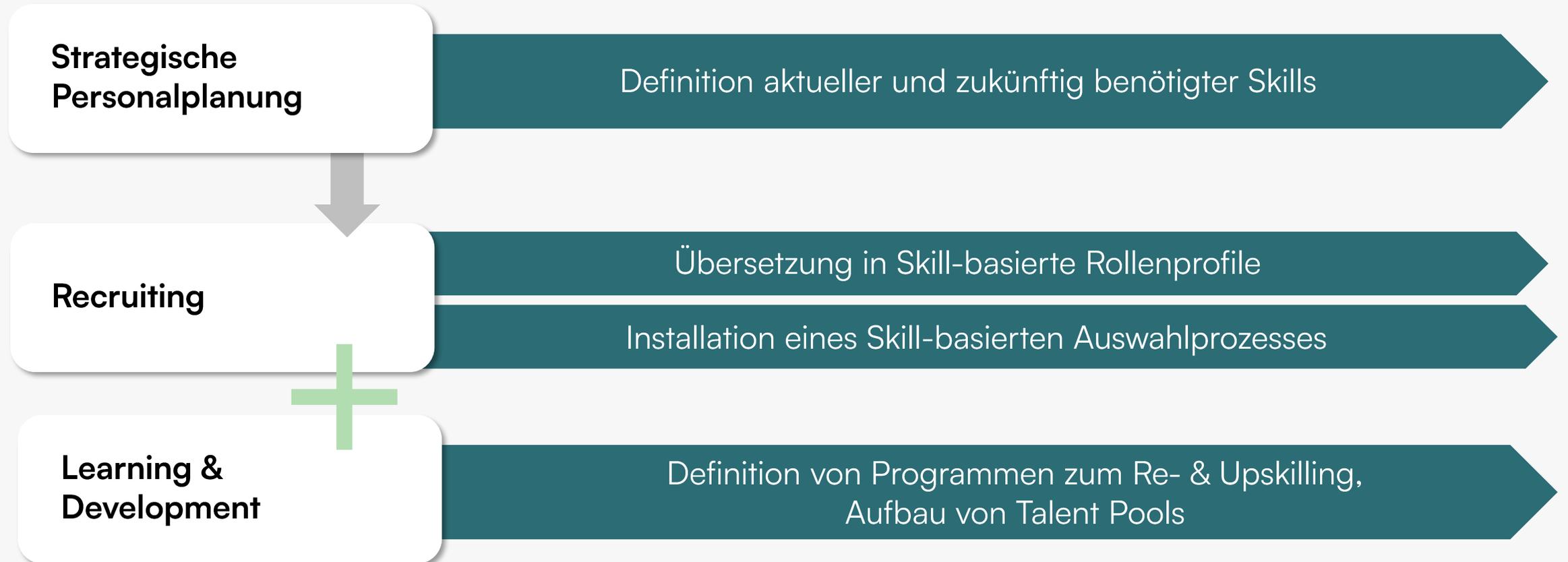
- ✓ Onboarding
- ✓ Quality of Hire
- ✓ Retention

Neue Herausforderung:
Schnittstellengestaltung
zwischen L&D und dem Recruiting

Learning & Development

- ✓ Upskilling
- ✓ Re-Skilling
- ✓ Entwicklungsprogramme

Recruiting und L&D wachsen zusammen



→ So stärkt Recruiting die Wettbewerbsfähigkeit und erweitert den Kandidat:innen-Pool

KI im Recruiting

- ✓ Reduzierung des **Workloads** (z.B. automatisierte Vorselektion)
- ✓ Verringerung von **Time-to-Hire**
- ✓ Reduktion der **Cost-per-Hire**
- ✓ Steigerung der **Quality of Hire**
- ✓ Verbesserung der **Candidate Experience**
- ✓ **Datengetriebene** und standardisierte Entscheidungen

- Bedenken bzgl. des **Datenschutzes**
- Ungenügende **Datenquantität** für verlässliche Ergebnisse
- Ergebnisse sind stark vom **Input der User abhängig**
- Förderung von **Diskriminierung**
- **Fehlende Transparenz** und Erklärbarkeit
- Angst vor **Kontrollverlust**



Anwendungsgebiete im Recruiting



Automatisieren administrativer
Recruiting-Aufgaben



Automatisieren der
Kommunikationskanäle



Prüfen von
Bewerbungsunterlagen



Sourcen nach qualifizierten
Kandidat:innen

Optimierung von
Stellenanzeigen



Programmatische
Stellenschaltung



Sourcing von
Kandidat:innen



Parsing/ Matching
von CVs



Candidate Experience/
Engagement



Interview-/Bewertungs-
assistent



Key Take Aways

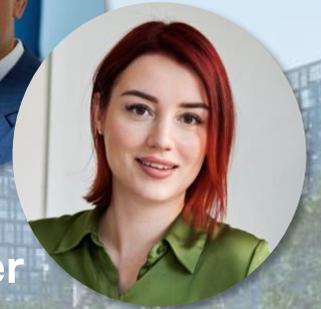
- ✓ **Grundlagen im Recruiting müssen stimmen:** Prozess, Teamkonstellation, Budgetverteilung (Kanaleffizienz)
- ✓ **Skill-Based Recruiting** erweitert den Kandidat:innen-Pool und hebt ungenutzte Arbeitsmarktpotentiale → Nachhaltige Zusammenarbeit von Recruiting, HR-Team und Learning & Development ist entscheidend!
- ✓ KI kann als **wertvolle Assistenz oder Beratungsinstanz** im Sinne der Effizienzsteigerung für Recruiter:innen dienen, jedoch nie als letzte Entscheidungs- oder Steuerungsinstanz → KI kann nur so gut sein, wie das, was man ihr füttert („**Sh*t in, Sh*t out**“)



Bereit für effizientes Recruiting in der Zukunft?



Holger Resack
Emely Bidlingmaier



Kostenfreie Recruiting Insights:



Termin buchen

Unverbindliche Beratung: 030 25 92 38 555 | info@hr-recruitingservices.de