

The background of the slide features a large, stylized illustration of two hands shaking. The hands are rendered in a dark red color with white outlines, set against a white background. The hands are positioned on either side of a central white circle, which contains the main text. The overall composition is symmetrical and centered.

# HR BarCamp 2022

**Das Ende von „Post and Pray“  
im Recruiting**

**Die Zukunft lautet:  
Performance Analytics**

Alexander & David Baumann  
Jobcluster Deutschland GmbH

## Unsere Agenda in den nächsten 45 Minuten

- 1 | **Die Trends**
- 2 | **Unser Ziel**
- 3 | **Die Herausforderungen**
- 4 | **Die Idee**
- 5 | **Eine erste Implementierung**
- 6 | **Unser Austausch**

1

# Die Trends

## **Unumstößliche Wahrheiten**

### **Technologie- und Beschaffungstreiber (Die Trends)**

1. Zielgruppenansprache ohne Limitierung
2. Die kandidatenzentrierte Bewerberreise
3. Performance Analytics



Die Pandemie war, ist und wird ein langfristiger und nachhaltiger Beschleuniger für massive Veränderungen im Recruiting sein.



Wir befinden uns in einem Bewerbermarkt! Bewerber\*innen haben endlos viele Möglichkeiten.



Wir altern!



**Bis zum Jahr 2060 gibt es 16 Millionen weniger Arbeitskräfte (-30%)\*.**

\*Quelle: Bertelsmann Stiftung 2019, Zuwanderung und Digitalisierung - Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?

# Zielgruppenansprache ohne Limitierung



- Wir befinden uns inmitten der Digitalen Revolution. Es gilt redundante Prozesse zu automatisieren und HR zu entlasten.
- Die Zeiten von „Post and Pray“ sind vorüber!
- Die Kenntnis der Zielgruppen, ermöglicht die automatisierte Medienauswahl und Ansprache mit einem Klick.
- Multiposting entwickelt sich zum kombinierten Programmatic Recruiting
- SEO-Recruiting wird zur strategischen HR Challenge.



**2**

## **Unser Ziel**

Unser Ziel

# Performance Analytics als strategische Hilfe und Kostenoptimierung



Datengetriebenes Recruiting zur Analyse und Entscheidungshilfe wird strategisch



Das aktuelle Beispiel eines DAX Konzerns belegt: Einsparung 40% Recruiting-Budget, bei gleichzeitig höherem Bewerbervolumen



Die Zeiten von „Post & Pray“ sind endgültig vorbei. Was man nicht messen kann, kann man nicht gut managen!



..... was Kunden bereits nutzen können...

# 3

## Die Herausforderungen


# Die Herausforderungen

## Aus der Praxis können verschiedene Herausforderungen identifiziert werden

 **Jobbörsen & Suchmaschinen**

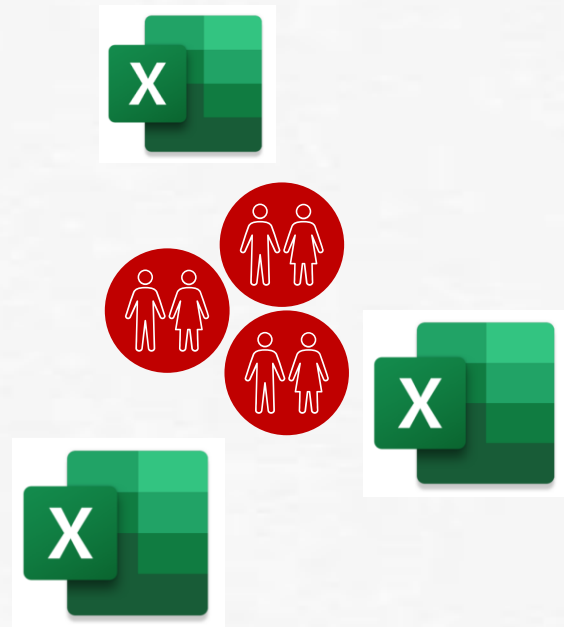
 **Printmedien**

 **Social Media (intern/extern?)**

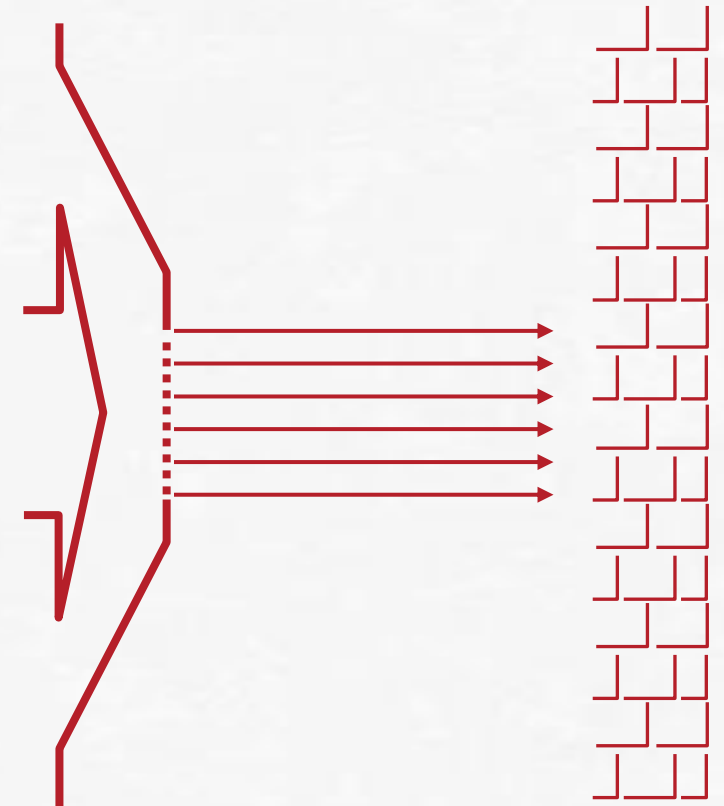
 **Eigene Website**



**Datenquellen**

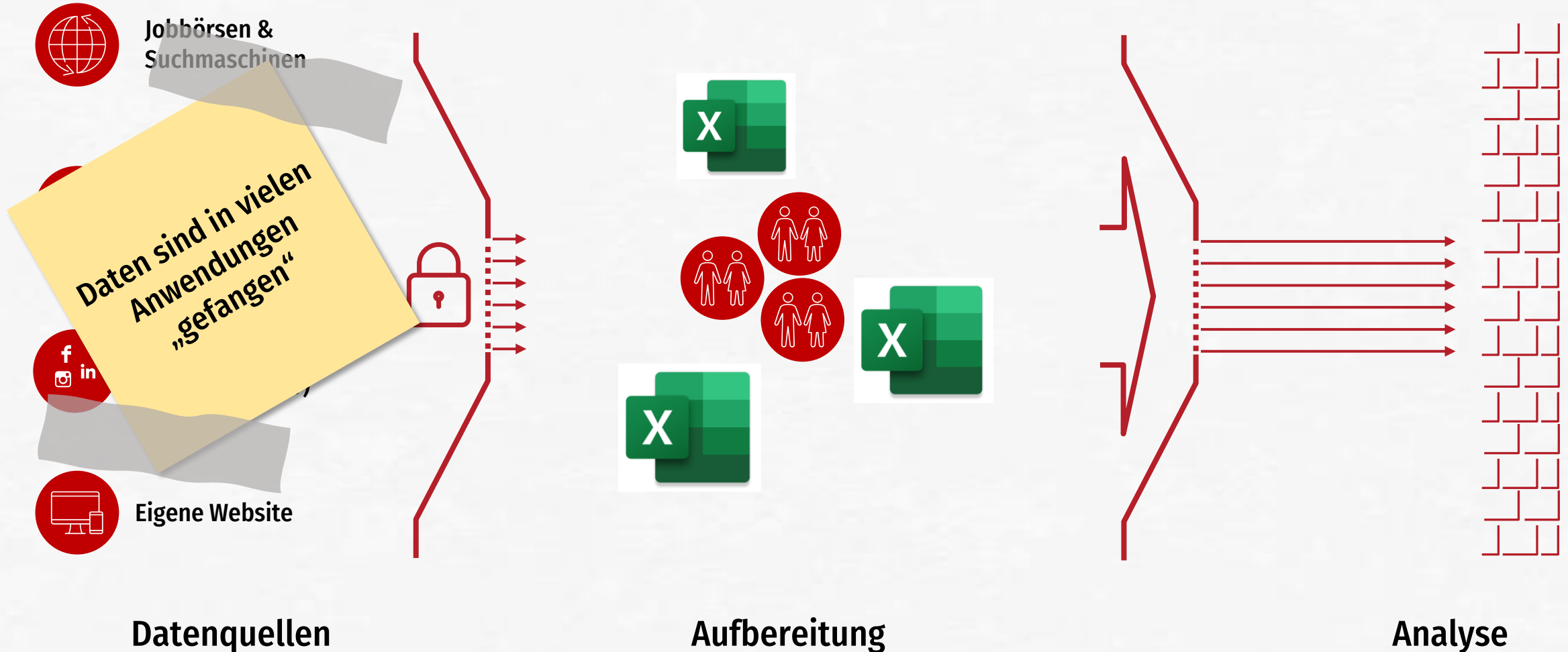


**Aufbereitung**



**Analyse**

# Aus der Praxis können verschiedene Herausforderungen identifiziert werden



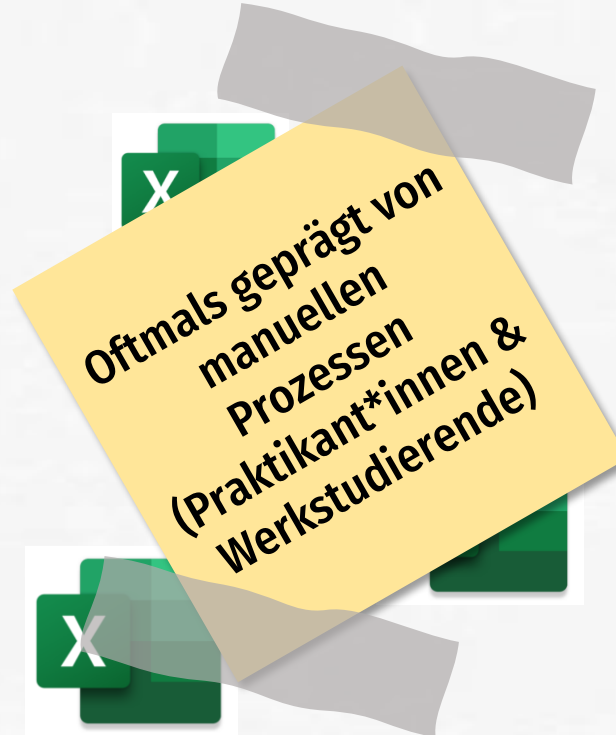
# Aus der Praxis können verschiedene Herausforderungen identifiziert werden



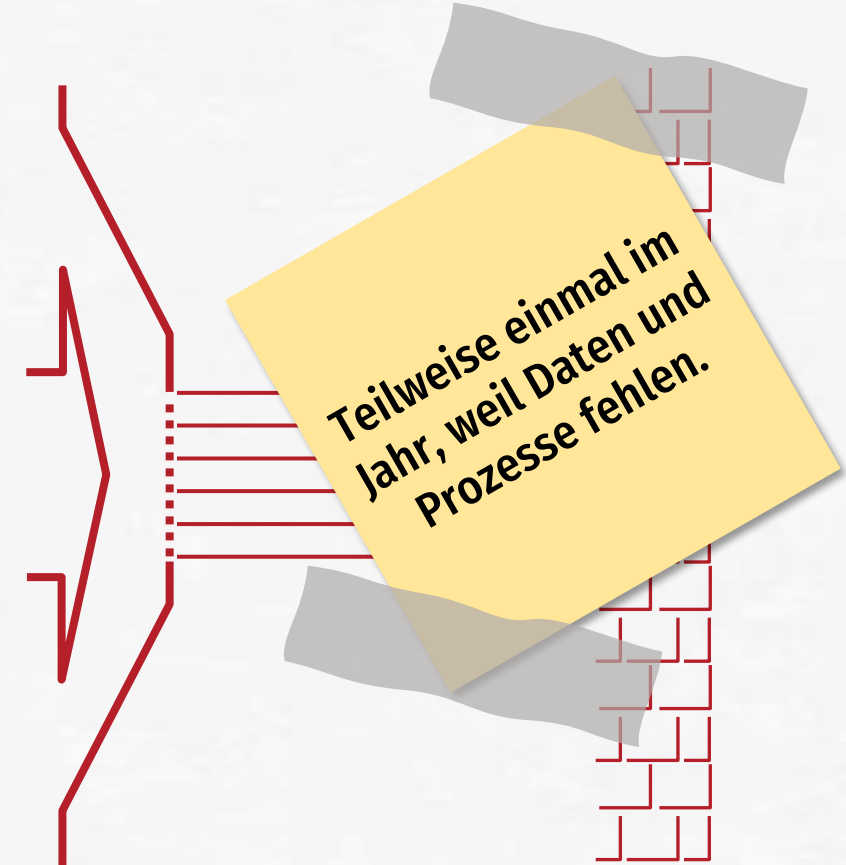
# Aus der Praxis können verschiedene Herausforderungen identifiziert werden



Datenquellen



Aufbereitung



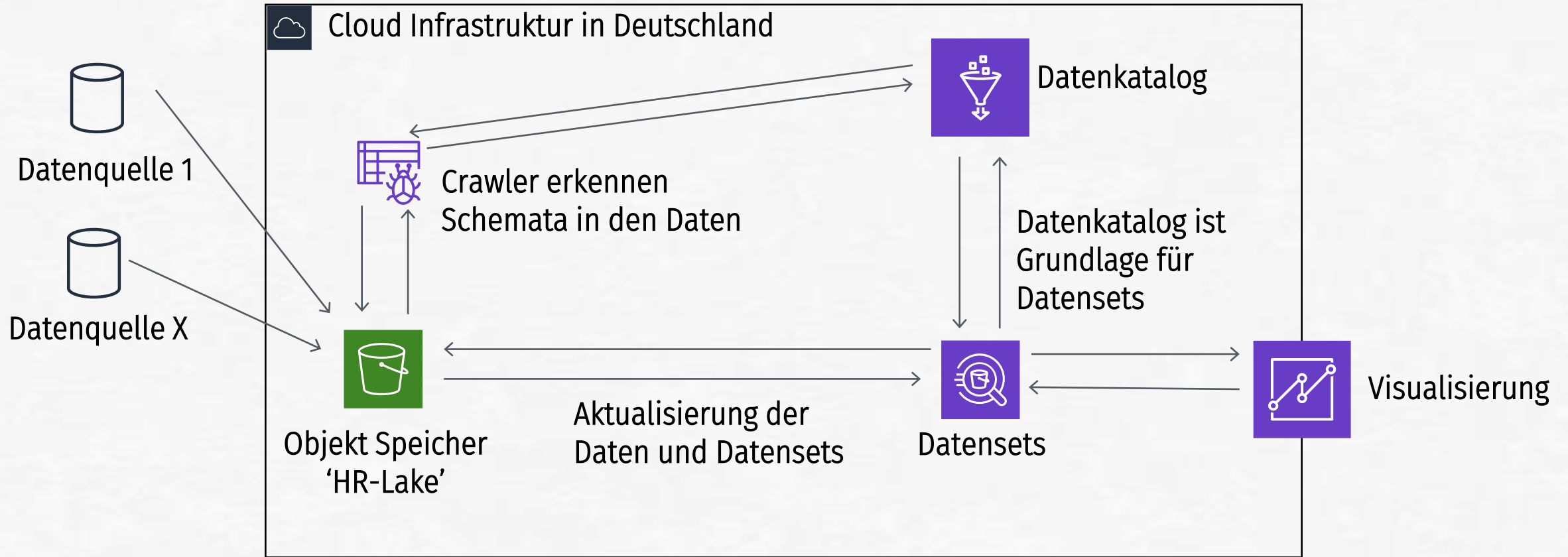
Analyse

# 4

## Die Idee

# Die Idee

## Aufbau eines flexiblen HR-Data-Lake, der unabhängig von einzelnen Systemen läuft



Anstatt eigene Infrastruktur zu betreiben können bestehende Lösungen adaptiert werden, diese sind auch mit minimalem Support der IT umsetzbar.



# 5

## Eine erste Implementierung

# Eine erste Implementierung kann entlang von drei Aspekten abgeleitet werden

## Relevante Fragen definieren



## Datenquellen identifizieren



## Team und Tools aufbauen



Ziel: Definiert die Fragen, die ihr euch in der Vergangenheit gestellt habt bzw. die Fragen, die ihr noch nicht klären konntet!

Hier einige Beispiele:

1. Wie viele Bewerbungen für eine bestimmte Stelle/ein bestimmtes Profil kommen aus den jeweiligen Kanälen?
2. Aus welchem Kanal stelle ich für bestimmte Profile die meisten Kandidat\*innen ein?
3. Wie viel wurde für eine bestimmte Stelle in einen bestimmten Kanal investiert?
4. Was kostet mich auf Basis von Frage 1 und 3 der Klick, die Interessenten, die Bewerbung, die Einstellung im jeweiligen Kanal?
5. Wie lange benötigen wir jemanden einzustellen nachdem die Bewerbung eingegangen ist? (time-to-hire)

Eine erste Implementierung

# Eine erste Implementierung kann entlang von drei Aspekten abgeleitet werden



Eine erste Implementierung

## Eine erste Implementierung kann entlang von drei Aspekten abgeleitet werden

Relevante Fragen definieren



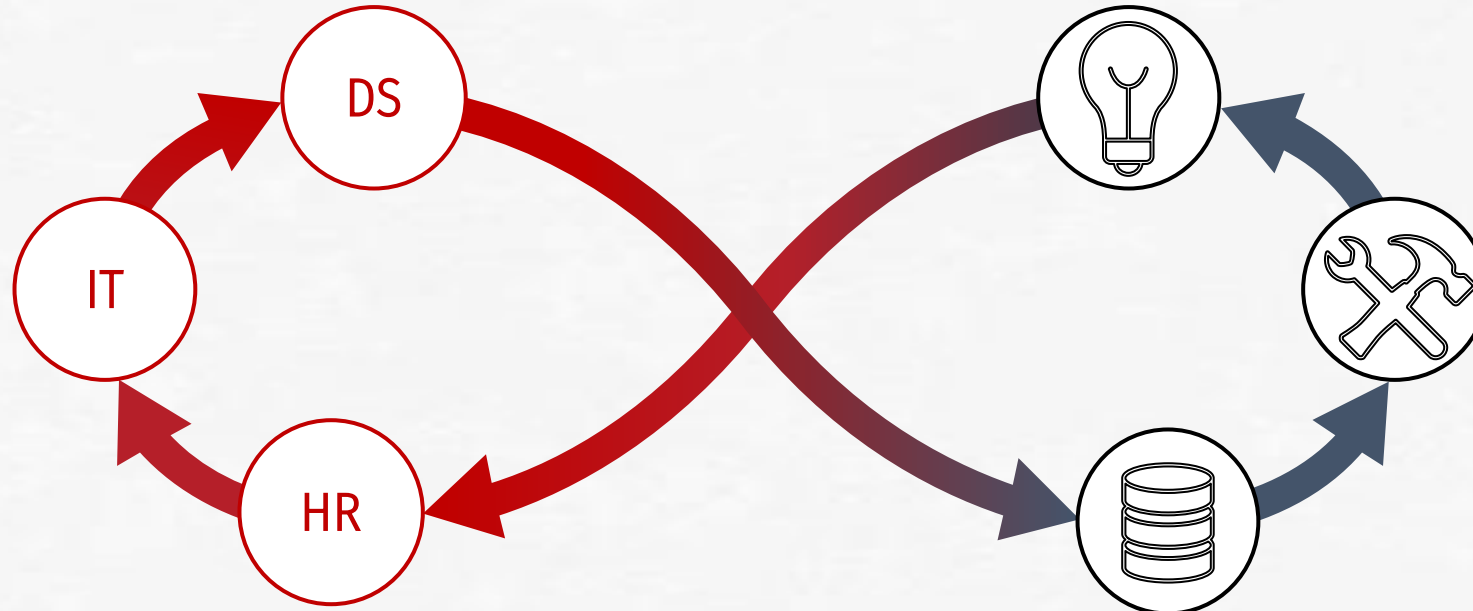
Datenquellen identifizieren



Team und Tools aufbauen



Ziel: Wenn klar ist, welche Fragen es zu beantworten gilt und welche Daten(-quellen) zur Verfügung stehen, muss das Team und die Tools aufgebaut werden!



# 6

## Wir freuen uns auf die Diskussion...