

RECRUITING-STRUKTUREN – EIN BENCHMARK

STUDIE 2023

Eine Kooperation von:



HTWK

Hochschule für Technik,
Wirtschaft und Kultur Leipzig



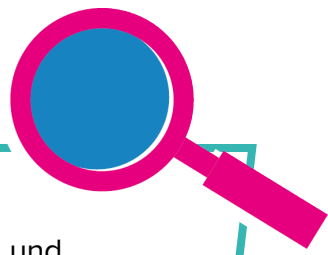
Inhaltsverzeichnis

KAPITEL	SEITE
Vorwort & Executive Summary	3
Ergebnisse	
Teilnehmende	7
Organisationsstrukturen	15
Recruitingmethoden & Kennzahlen	25
Autoren & Partner	34
Glossar & Rechtliches	37



**Vorwort &
Executive Summary**

Vorwort



Beim Recruiting von qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften und Spezialisten sind Engpässe nach wie vor an der Tagesordnung und stellen die Recruiterinnen und Recruiter vor anhaltend große Herausforderungen. Häufig behindern die gegenwärtigen Strukturen und Ressourcen im Recruiting eine professionelle Anpassung an die jeweilige Situation.

Um diese Strukturen besser zu verstehen und gezielt zu beeinflussen, helfen Kennzahlen bzw. Benchmarks. Daher haben sich die Partner Wollmilchsau GmbH, die HTWK Leipzig und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGfP) im Jahr 2023 erneut entschlossen, ein qualitatives und quantitatives Benchmarking für Recruiting-Organisationen in Unternehmen durchzuführen.

Im Mittelpunkt der Analyse stehen die Organisation und Strukturen im Recruiting, der Recruitingprozess, der Stellenwert verschiedener Hiring-Cluster, eingesetzte Personen und angewandte Methoden, der Zeitaufwand für einzelne Tätigkeiten in den verschiedenen Recruitingphasen, die genutzten Kennzahlen zur Steuerung des Recruitings sowie die gegenwärtig und in Zukunft nötigen Skills bei Recruiterinnen und Recruitern. Dabei wurde die Unternehmensgröße und der organisatorische Aufbau der Personalbereiche der Befragten berücksichtigt.

Im Rahmen dieser Studie wurden 1.121 Personen in HR-Funktion von Juni bis August 2023 online befragt.

Hinweis: In dieser Studie wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet.

Executive summary

Die Ergebnisse dieser Studie erlauben einen umfassenden Blick auf die Recruitingpraxis in deutschen Unternehmen und können dabei helfen, das eigene Recruiting zu verorten und zu bewerten. Außerdem wird durch den Vergleich mit den erstmals im Vorjahr erhobenen Werten deutlich, welche Veränderungen in den beobachteten Bereichen vorgenommen wurden.

Dabei hat sich erneut bestätigt, dass die Unternehmensgröße und die gewählte Organisationsform von HR die Umsetzung und damit die Wirkungen des Recruitings maßgeblich beeinflussen und auch, welche Kennzahlen zur Steuerung genutzt werden.

- Recruiting wird nach wie vor als Kernfunktion betrachtet. denn über 62 Prozent der Befragten geben an, mit einer eigenständigen Recruiting-Organisation zu arbeiten. Im Vorjahr lag diese Zahl auf gleichem Niveau (61 Prozent). 38 Prozent rekrutieren durch einen HR-Generalisten, im Vorjahr waren dies noch 47 Prozent. Man kann vermuten, dass sich Recruiting-Abteilungen zunehmend spezialisieren. Nur 1,5 Prozent haben ihr Recruiting komplett an einen Recruitment-Process-Outsourcing-Provider ausgelagert. Fast 10 Prozent nutzen diese Variante für einzelne Berufsgruppen.
- Im Bereich der Spezialisten und Experten sind IT und Softwareentwicklung als Hiring Cluster mit großem Abstand auf Platz 1. Ingenieure, Techniker und Meister sowie sonstige Positionen folgen auf den Plätzen 2 und 3. Im Bereich der Fachkräfte und Auszubildenden sind kaufmännisch-administrative Berufe das Hiring Cluster mit dem höchsten Volumen. Es schliessen sich hier die kaufmännisch-vertrieblichen Berufe und die Fachkräfte im Bereich Industrie und Technik an.

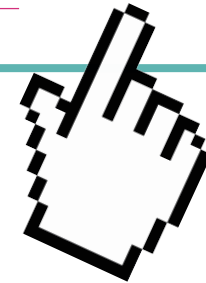


- Bei mehr als der Hälfte der Befragten sind zwischen 0,5 und 3,0 FTE als Recruiter tätig. Bei knapp 30 Prozent sind dies zwischen 3,5 und 10 FTE. Im Durchschnitt betreut ein Recruiter 19 Positionen gleichzeitig (Median 15). Im Jahr sind es 40 Stellen, wobei der Median bei 35 Stellen pro Recruiter liegt.
- Je höher die Beschäftigtenzahl, desto mehr Stellen werden jährlich von einem Recruiter betreut. Bei einer Beschäftigtenzahl über 2.500 ist die Zahl der gleichzeitig betreuten Stellen am höchsten.
- Fast 55 Prozent der Befragten führen eine strategische Personalplanung durch. Knapp 26 Prozent priorisieren hier Vakanzen als Teil der strategischen Personalplanung, fast 55 Prozent machen dies nur im operativen Tagesgeschäft. Knapp 20 Prozent priorisieren nicht zwischen den Vakanzen.
- Der Markt der Anbieter der Bewerbermanagementsysteme ist fragmentiert, es gibt nur wenige Anbieter, die einen Anteil von mehr als 10 Prozent haben.
- Ein Blick auf die Beteiligung des Recruiting an den verschiedenen Phasen des Recruitingprozesses zeigt, dass die Recruiter - wie im Vorjahr - beim Marktscreening und der Auswahl der Recruiting nur zu knapp 59 Prozent beteiligt sind. Werden hier die größeren Zeitanteile (eine Stunde und mehr) in den einzelnen Phasen der Recruitingprozesses betrachtet, fällt auf, dass der anteilige Zeitaufwand für die Sichtung der Bewerbungsunterlagen und für die Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen sehr umfangreich ist.

Executive summary

- Jobbörsen sind auch im Jahr 2023 wie im Vorjahr das Hilfsmittel Nummer 1 bei den genutzten Hilfsmitteln zur Mitarbeitersuche. Es folgen die Mitarbeiter-Empfehlungsprogramme, deren Anteil im Jahresvergleich jedoch deutlich gestiegen ist, und Active Sourcing, dass die Direktvermittlung durch Dienstleister vom dritten Platz verdrängt hat.
- Die gleiche Reihenfolge zeigt sich auch bei den erfolgreichen Recruiting-Methoden. Der Zuwachs bei den Mitarbeiterempfehlungsprogrammen ist hier mit einem Plus von 8 Prozent deutlich erkennbar. Mit einem Minus von 16 Prozent ist der Einbruch bei der Direktvermittlung im Vergleich zu 2022 besonders groß.
- Hinsichtlich der Nutzung von Kennzahlen ist durchweg eine Steigerung von 2022 bis 2023 erkennbar. Time-to-Hire, Cost-per-Hire und Channel Effectiveness (Anzahl Bewerbungen) zählen nach wie vor zu den beliebtesten KPIs im Recruiting. Die Zeit bis zur Einstellung ist die einzige Kennzahl, bei der die Nutzung höher als der Wunsch nach Nutzung ist. Bei den anderen KPIs klaffen insbesondere bei Cost of Vacancy (wie im Vorjahr) aber mit Abstrichen auch bei Offer Rate und Channel Effectiveness (Anzahl Einstellungen) zwischen Nutzung und Wunsch nach Nutzung weiterhin große Lücken.
- Aus Sicht der Befragten zählen zu den derzeit nötigen Recruiter-Skills auf den Plätzen 1 bis 3 Diskretion, Zuverlässigkeit und eigenständige Arbeitsweise. Künftig werden hier die Erfahrungen und Kenntnisse mit Analytics-Systemen, mit Sozialen Medien sowie Kenntnisse im Personalmarketing oder Employer Branding als besonders wichtig erachtet.

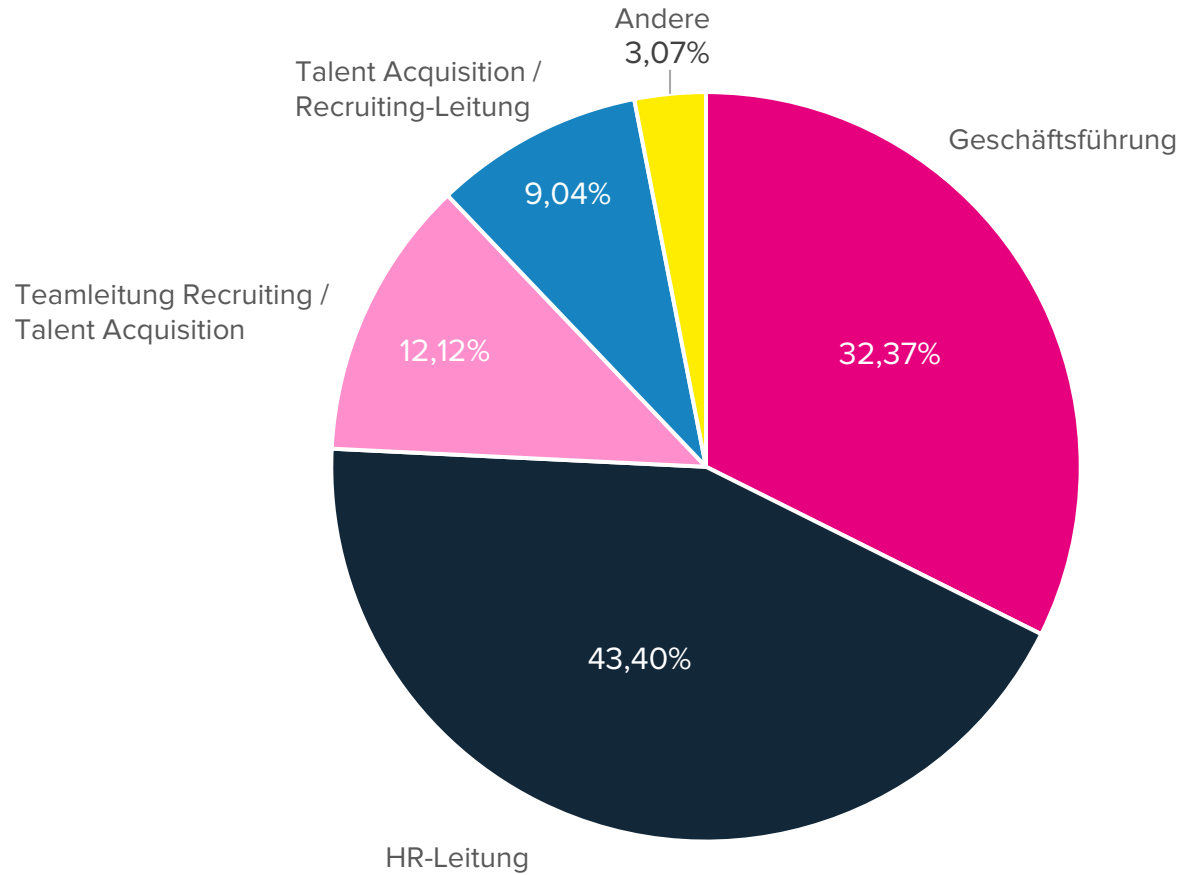
Recruiting Benchmark Studie 2022





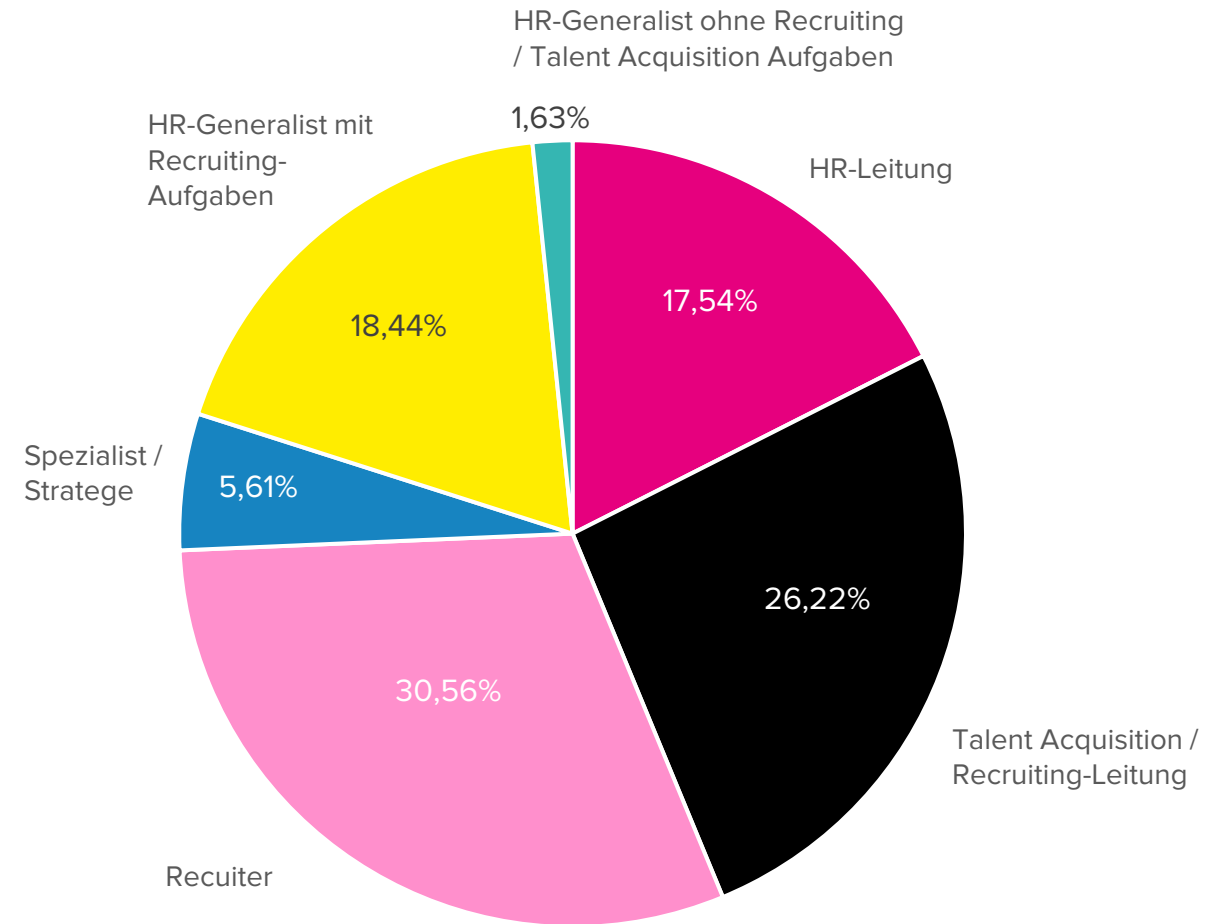
Teilnehmende

An welche Funktion reportest Du in Deiner Rolle?



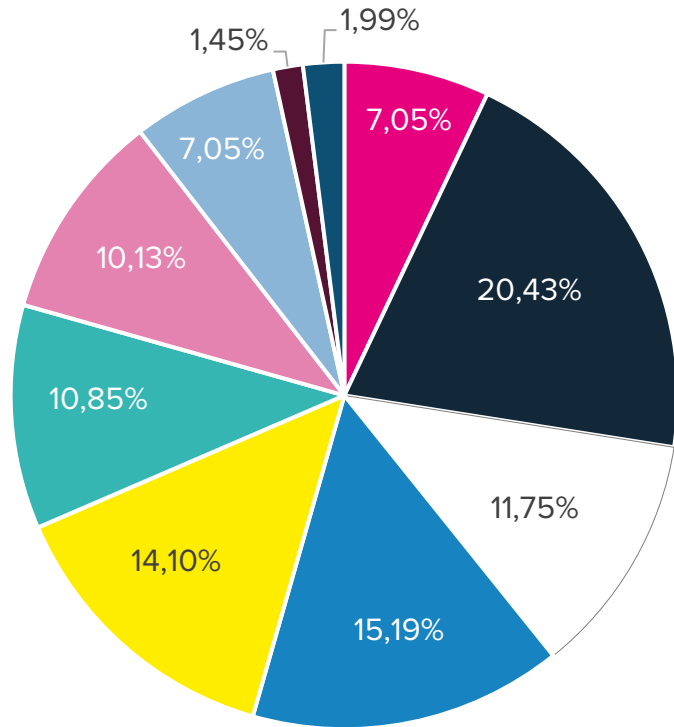
n = 553 Teilnehmende

Welche Rolle beschreibt Deine Funktion am treffendsten?



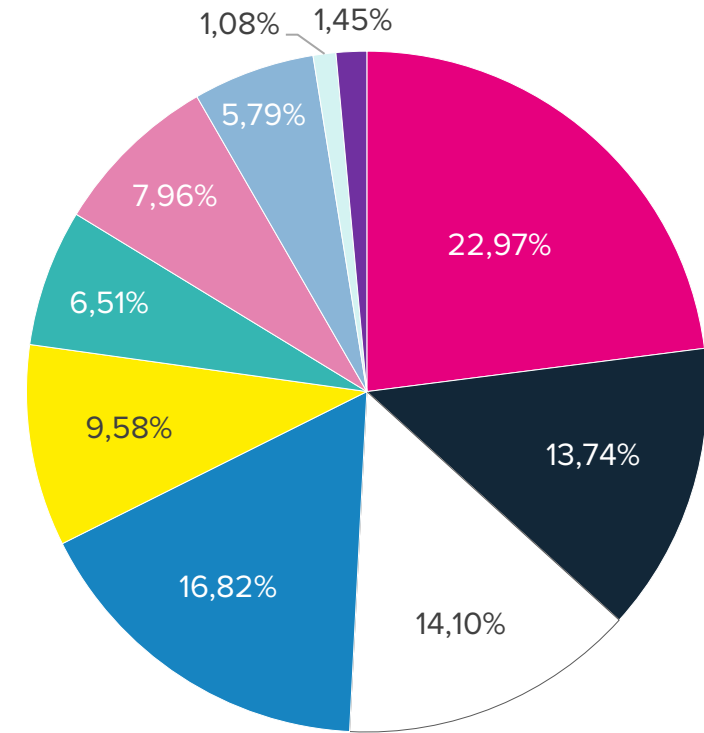
n = 553 Teilnehmende

Wie viele Mitarbeitende hat Dein Unternehmen in Deutschland?



- 0-1949
- 500-999
- 5.000-9.999
- >100.000
- 50-249
- 1.000-2.499
- 10.000-49.999
- 250-499
- 2.500-4.999
- 50.000-99.999

Wie viele (externe) Neueinstellungen macht Dein Unternehmen pro Jahr in Deutschland?

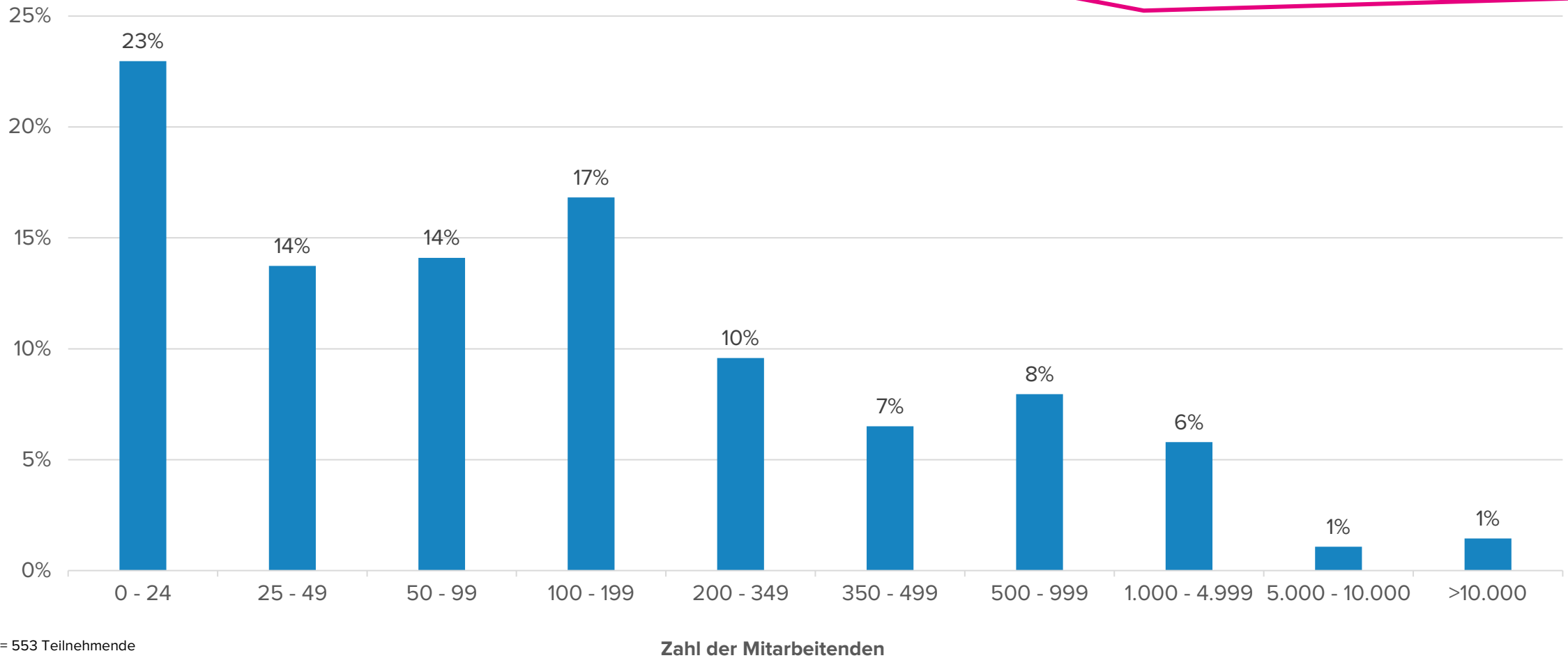


- 0-24
- 200-349
- 5.000-10.000
- 25-49
- 350-499
- >10.000
- 50-99
- 500-999
- 100-199
- 1.000-4.999

n = 553 Teilnehmende

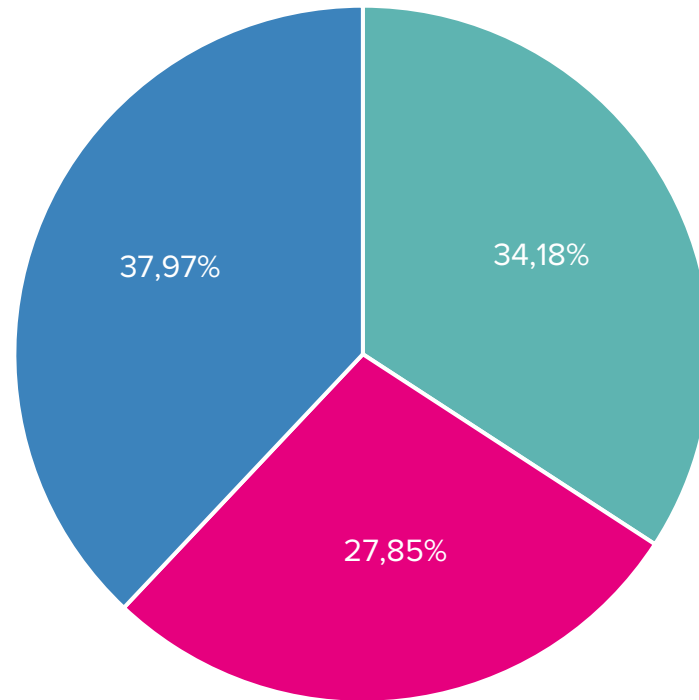
Wie viele (externe) Neu-Einstellungen macht Dein Unternehmen pro Jahr in Deutschland? (nach Mitarbeiterzahl)

23 Prozent gaben an, dass ihr Unternehmen 0 bis 24 (externe) Neueinstellungen für ihr Unternehmen macht. Ganze 17 Prozent stellen tatsächlich zwischen 100 und 199 neue Mitarbeiter ein. Ein Prozent liegt sogar bei über 10.000 pro Jahr.



*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 38.

Nach welchem HR-Organisationsmodell sind HR und Recruiting in Deinem Unternehmen organisiert?



Ebenso wie letztes Jahr, gibt die Mehrzahl der Befragten an, in einer Mischform der beiden klassischen HR-Organisationsmodelle zu arbeiten. Demgegenüber sind 34 Prozent in einem Personalreferentenmodell und 28 Prozent im HR-3-Säulen-Modell tätig.

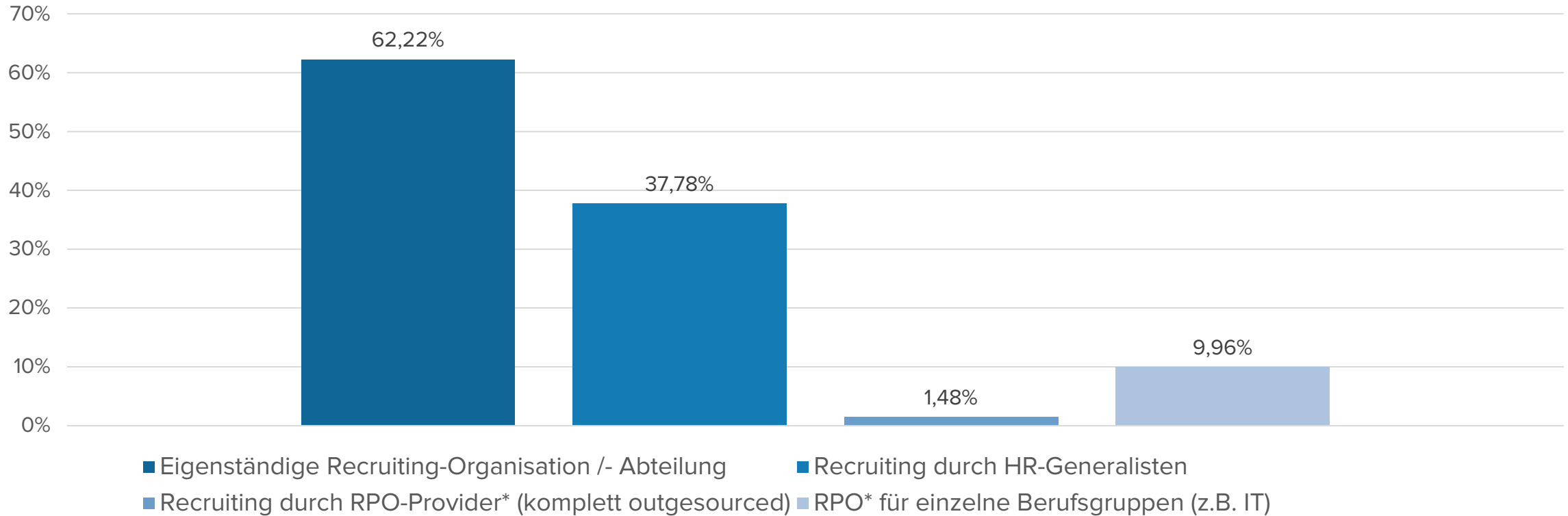
- Personalreferentenmodell*
- HR-3-Säulen-Modell*
- Mischform*

n = 533 Teilnehmende

*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 38.

Wie ist das Recruiting in Deinem Unternehmen organisiert?

Nur geringe Veränderungen in der Organisation des Recruitings. 62 Prozent (im Jahr 2022 waren es 60,51 Prozent) gaben an, dass sie in einer eigenständigen Recruiting-Organisation arbeiten.



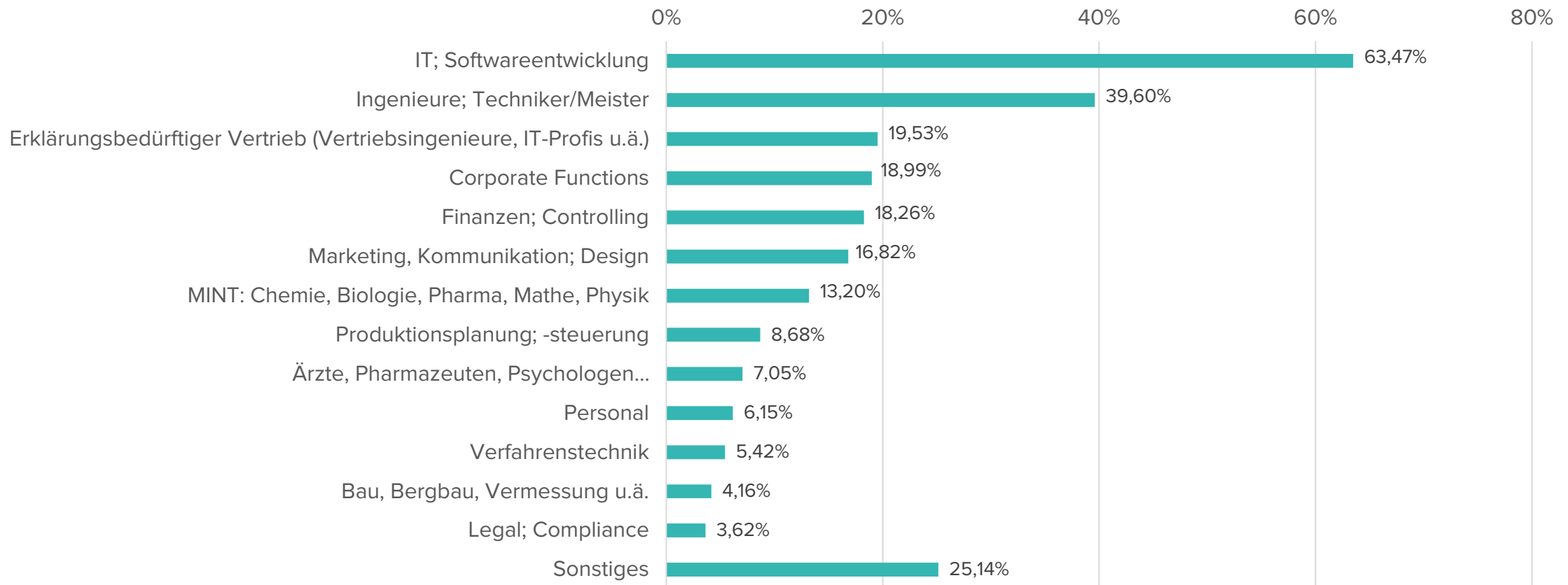
n = 552 Teilnehmende

*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 38.

Welche Zielgruppen (Hiring Cluster) sind nach dem Volumen am wichtigsten für Dein Unternehmen?

Wie auch im vergangenen Jahr ist die IT & Softwareentwicklung ungeschlagen auf Platz 1 (2022: 66,53 Prozent) und ist damit die wichtigste Zielgruppe bei den Spezialisten. Ingenieure, Techniker/Meister folgen mit großem Abstand auf Platz 2.

Spezialisten

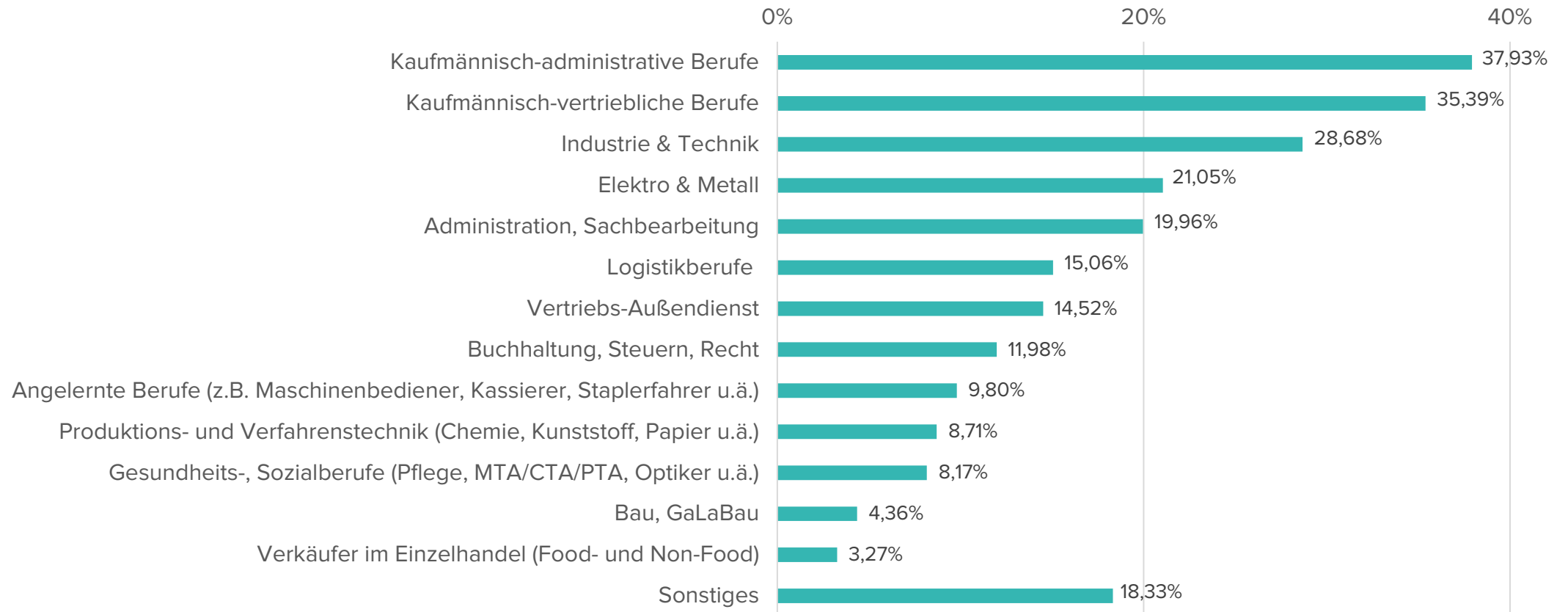


n = 553 Teilnehmende

Welche Zielgruppen (Hiring Cluster) sind nach dem Volumen am wichtigsten für Dein Unternehmen?

Im Bereich der Fachkräfte und Azubis sind kaufmännisch-administrative und –vertriebliche Berufe das Hiring Cluster mit dem höchsten Volumen und liegen auf ähnlichem Niveau. Es folgen mit Abstand die Fachkräfte aus dem Bereich Industrie und Technik.

Fachkräfte



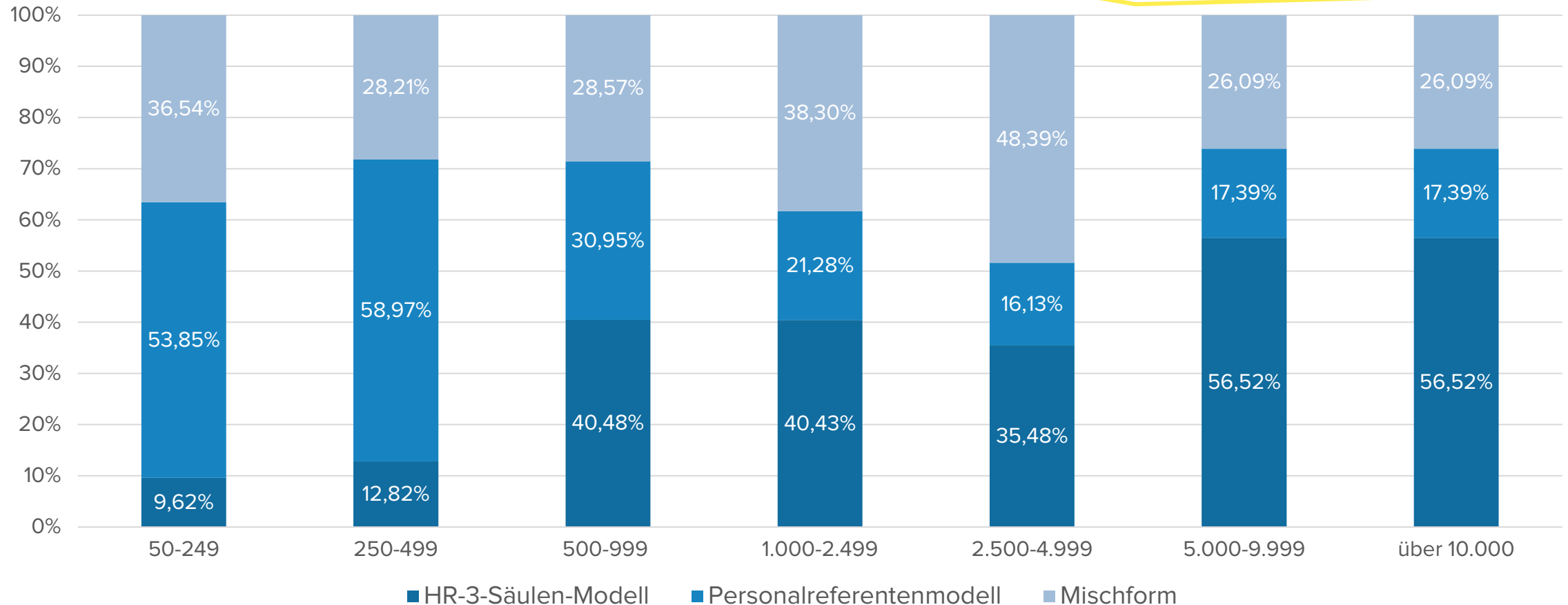
n = 553 Teilnehmende



ORGANISATIONSSTRUKTUREN

Nach welchem HR-Organisationsmodell sind HR und Recruiting im Allgemeinen in Deinem Unternehmen organisiert? (nach Mitarbeiterzahl)

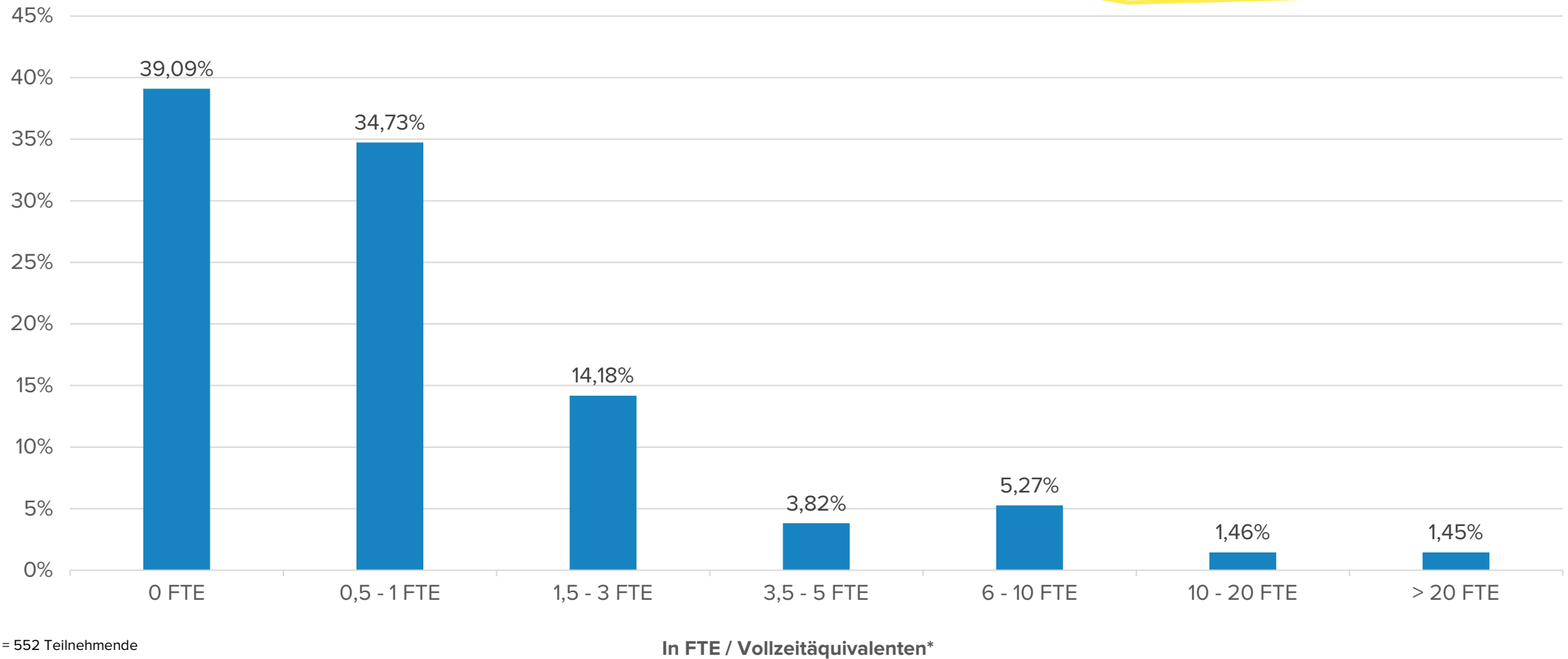
Mit steigender Mitarbeiterzahl (ab 500) nimmt die Verbreitung des Personalreferentenmodells ab, während die Verbreitung des HR-3-Säulenmodells steigt. Die Nutzung der Mischform schwankt unabhängig von der Mitarbeiterzahl zwischen 28 und 49 Prozent.



n = 533 Teilnehmende

Wie viele Mitarbeitende arbeiten im Active Sourcing?

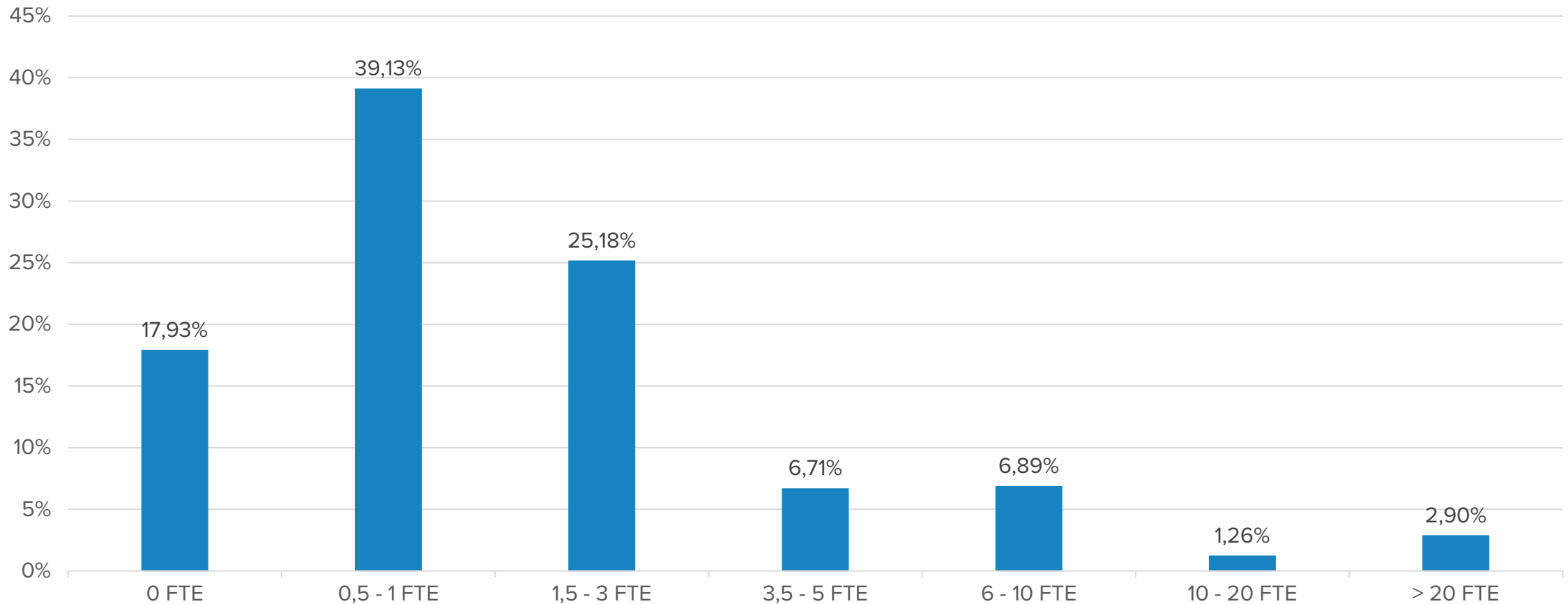
Ein Großteil der Befragten (39 Prozent) gab an, dass in Ihrem Unternehmen keine Mitarbeiter im Active Sourcing arbeiten. Letztes Jahr waren es allerdings noch 43,2 Prozent.



*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 38.

Wie viele Mitarbeitende arbeiten im Personalmarketing & Employer Branding?

39 Prozent geben an, dass für das Employer Branding in ihrem Unternehmen 0,5 bis 1 Vollzeitäquivalente zuständig sind. Bei 25 Prozent sind es zwischen 1,5 und 3 Vollzeitäquivalenten.



n = 552 Teilnehmende

In FTE / Vollzeitäquivalenten*

*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 38.

Wie viele Stellen betreut ein Recruiter in Eurem Unternehmen gleichzeitig bzw. pro Jahr?



19

gleichzeitig

Median: 15

n = 547 Teilnehmende

44

pro Jahr

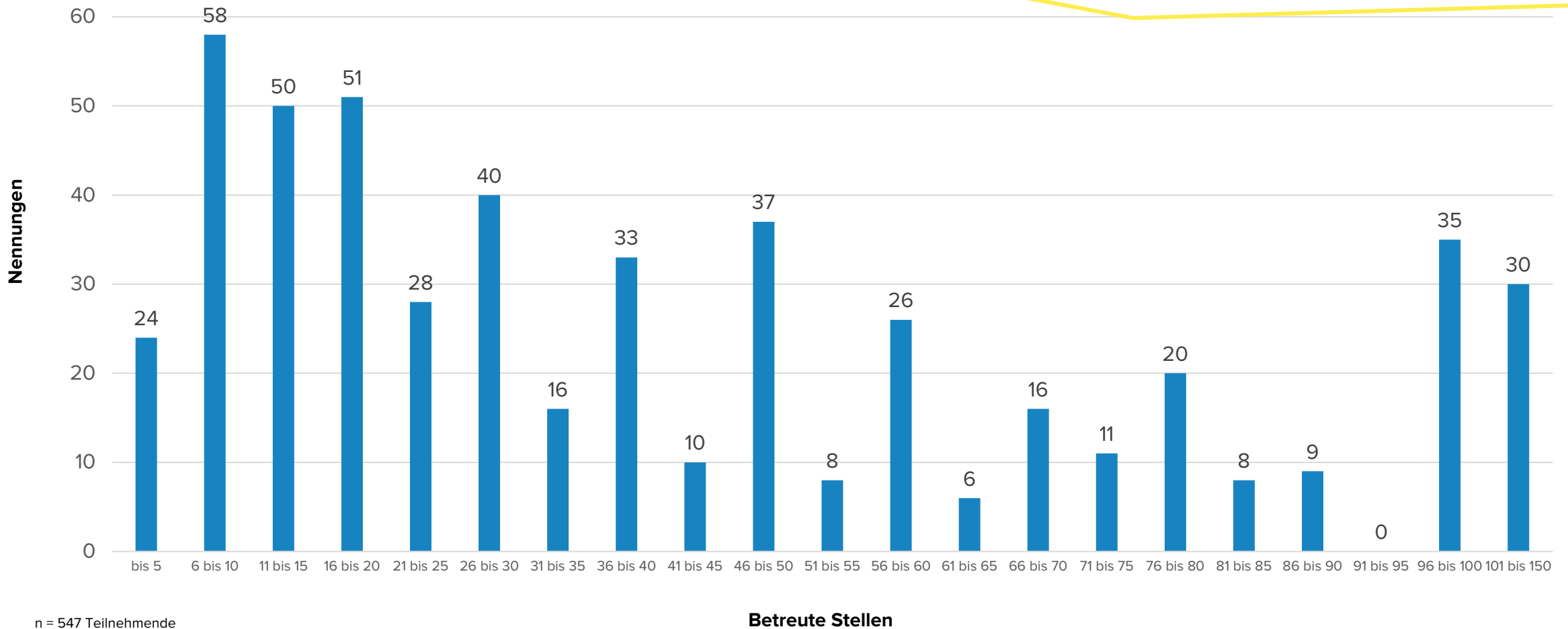
Median: 35

n = 547 Teilnehmende

Im Durchschnitt betreut ein Recruiter im Unternehmen 19 Positionen gleichzeitig. Im Jahr 2022 waren es noch 27 bei gleichem Median (15). Pro Jahr waren es im Jahr 2023 dann 44 Stellen (2022: 62 Positionen).

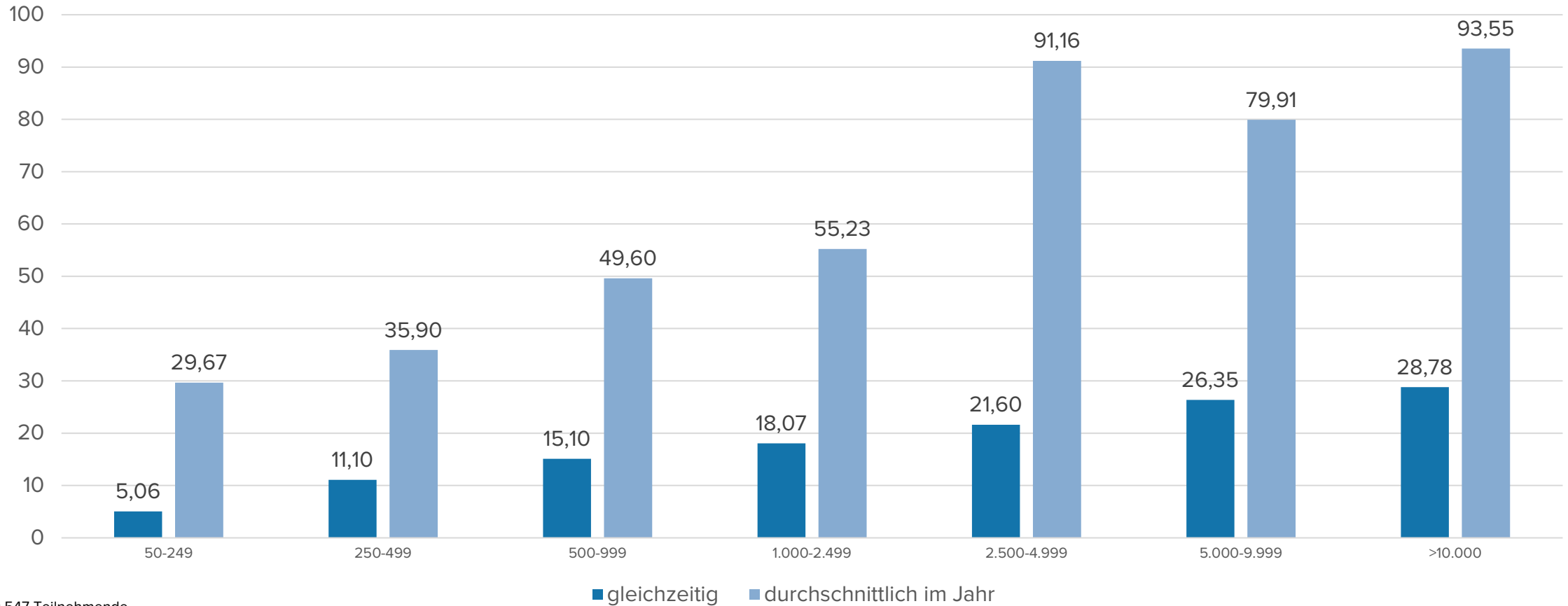
Wie viele Stellen betreut ein Recruiter in Eurem Unternehmen durchschnittlich im Jahr?

Eine große Anzahl der Recruiter betreut durchschnittlich zwischen 6 und 20 Positionen im Jahr. Weitere Schwerpunkte liegen zwischen 26 und 30, 36 und 40, 46 und 50 sowie 96 und 100 Positionen.



Wie viele Stellen betreut ein Recruiter in Eurem Unternehmen gleichzeitig bzw. durchschnittlich im Jahr? (nach Mitarbeiterzahl)

Grundsätzlich lässt sich festhalten: Je mehr Mitarbeitende, desto mehr Stellen werden jährlich und durchschnittlich von einem Recruiter betreut.

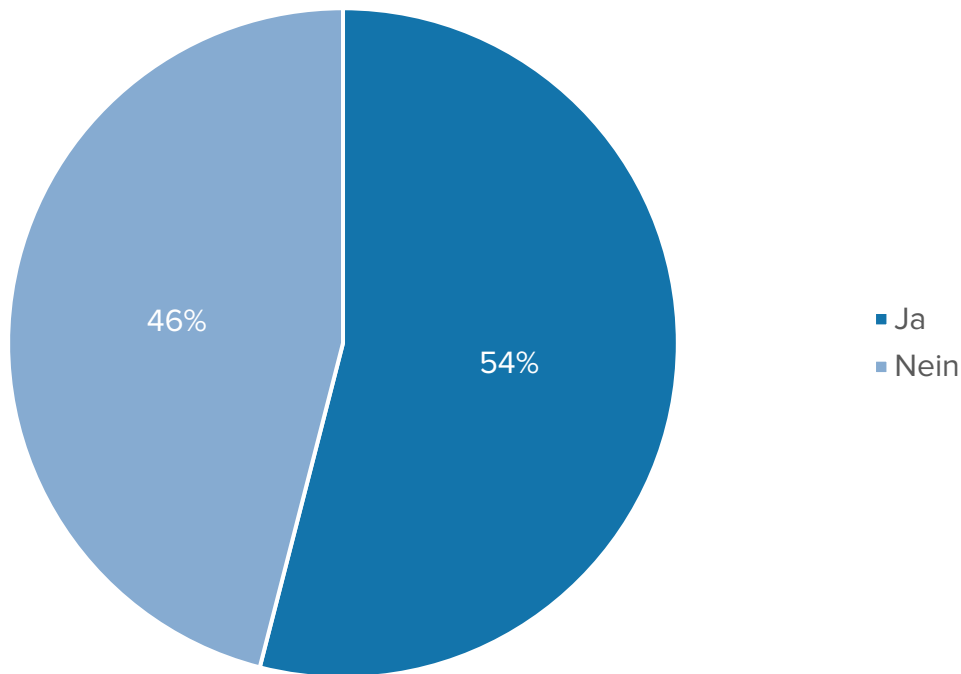


n = 547 Teilnehmende

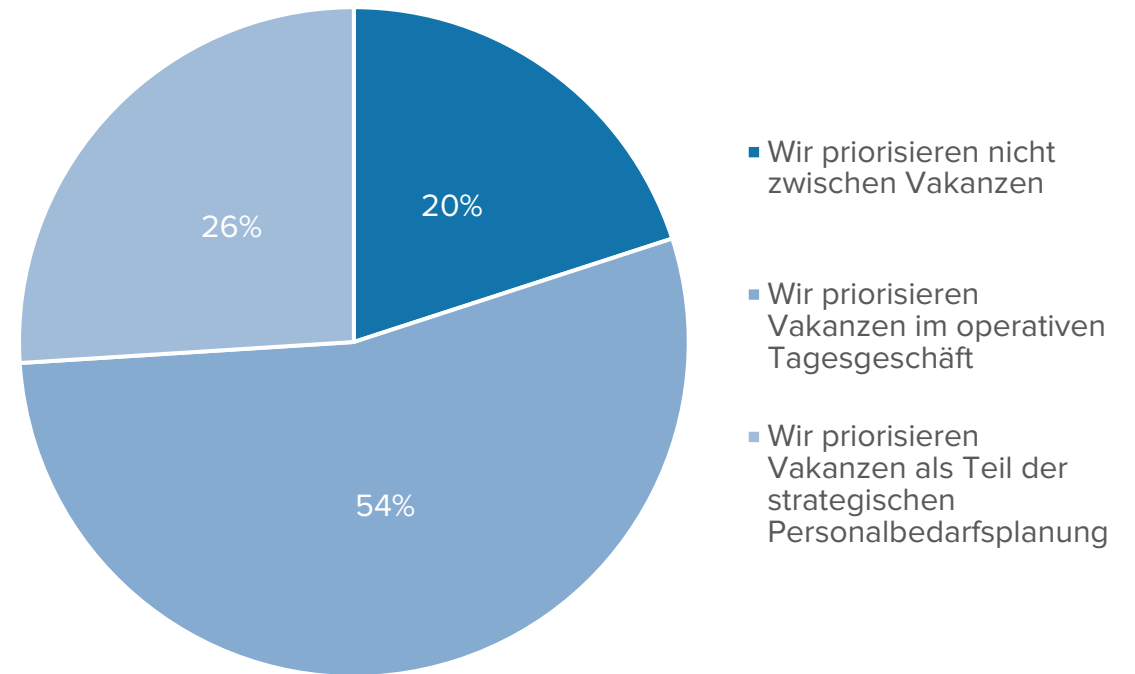
Wie ist es in Deinem Unternehmen um die strategische Personalplanung bestellt?

54 Prozent geben an, dass sie in ihrem Unternehmen eine strategische Personalplanung durchführen. Von diesen 54 Prozent priorisieren 26 Prozent Vakanzen als Teil der strategischen Planung und 54 Prozent im operativen Tagesgeschäft.

Wird eine strategische Personalplanung durchgeführt?



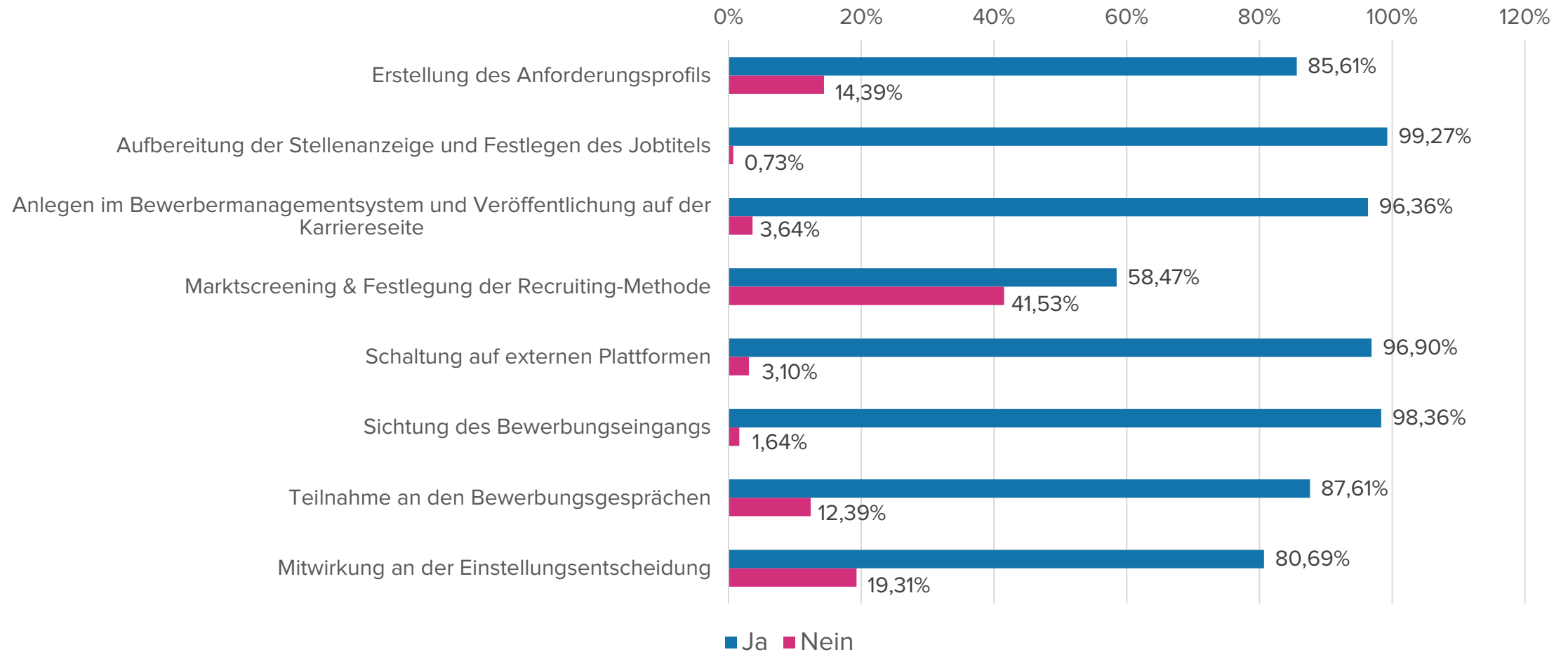
Wie wird dabei vorgegangen?



n = 549 Teilnehmende

Welche Phasen umfasst der Recruitingprozess in Deinem Unternehmen?

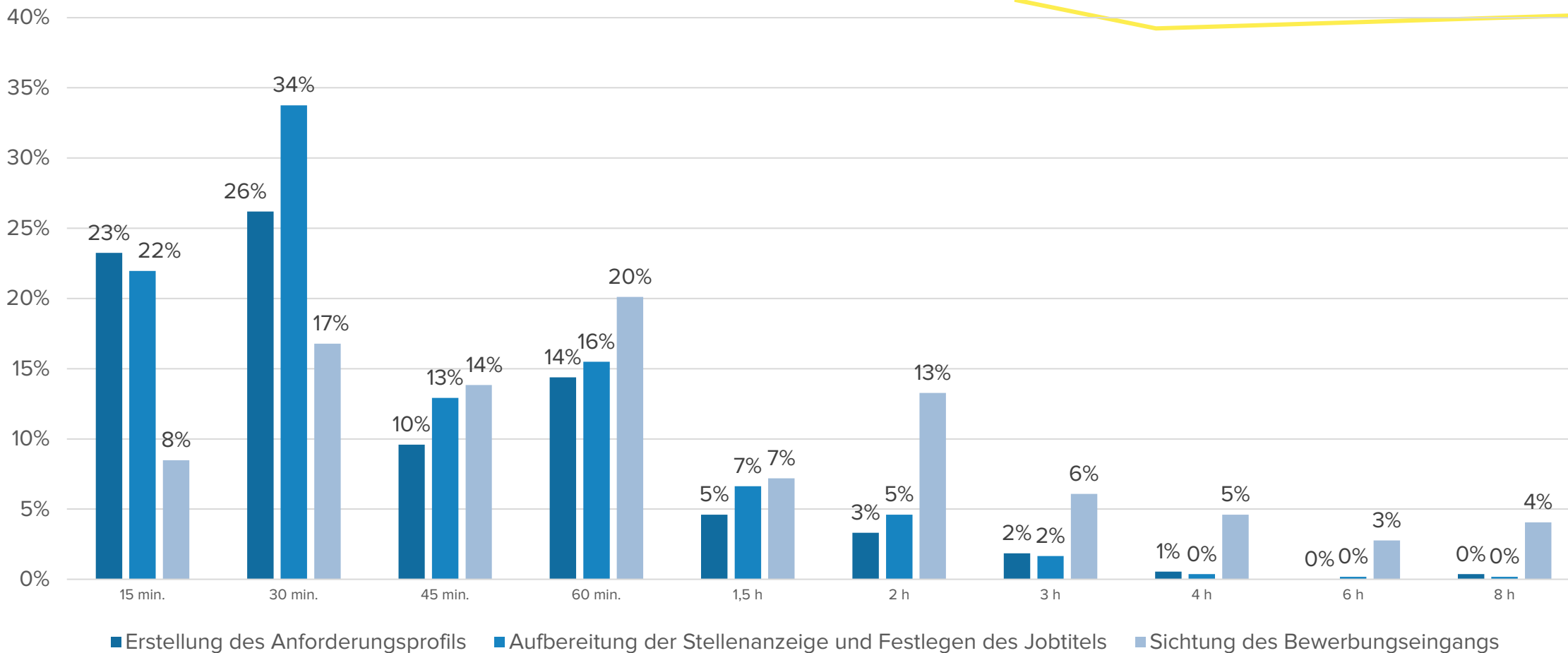
Die geringe Ausprägung des Prozessschrittes "Marktscreening und Festlegung der Recruiting-Methode" legt nahe, dass vielen Unternehmen hier noch die Handlungsgrundlage in Form von Daten, Tools und Methoden fehlt, die datengetriebenes Recruiting ermöglichen.



n = 550 Teilnehmende

Vergleich des Zeitaufwandes bei ausgewählten Aktivitäten in den Phasen des Recruitingsprozesses

n = 543 Teilnehmende

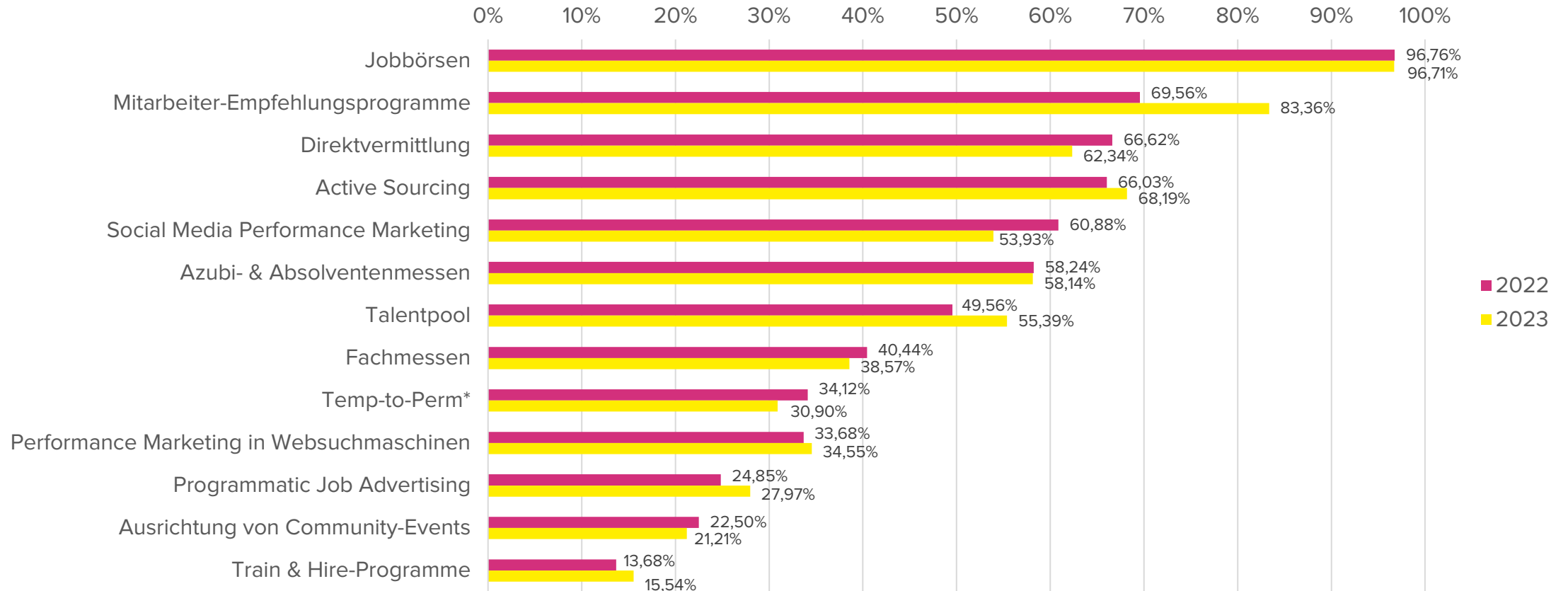


Die meisten Teilnehmenden geben einen Zeitraum von ca. 30 Minuten für die Aufbereitung von Stellenanzeigen und dem Festlegen des Jobtitels an. 20 Prozent planen für die Sichtung des Bewerbungseingangs ca. 60 Minuten ein. 13 Prozent benötigen sogar zwei Stunden für diesen Vorgang.

Recruitingmethoden & Kennzahlen

Welche Recruiting-Methoden nutzt Ihr regelmäßig?

Jobbörsen sind auch in diesem Jahr die Nummer 1 bei der Mitarbeitersuche. Mit Abstand, aber mit einem deutlich höheren Anteil als 2022, folgen Mitarbeiter-Empfehlungsprogramme und die Direktvermittlung. Es zeigt sich, dass die meisten Recruiter auf einen Methodenmix bei der Suche zurückgreifen.



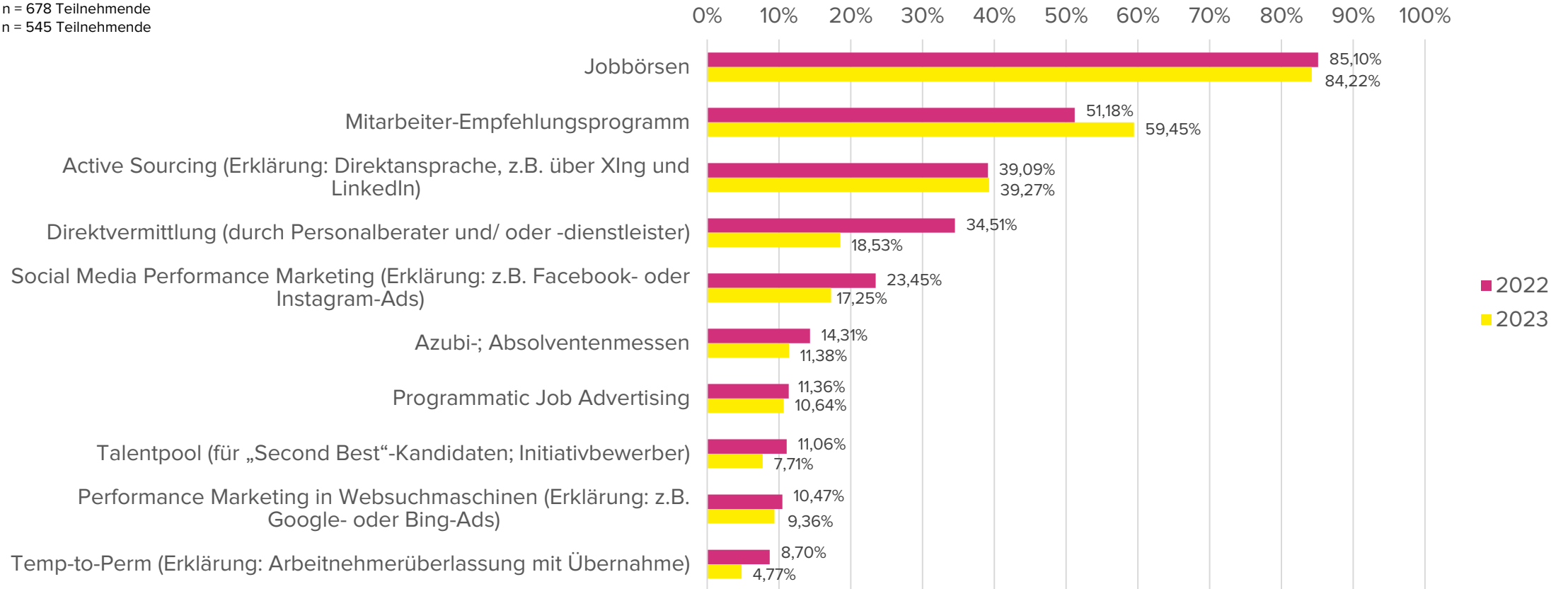
2022: n = 680 Teilnehmende
 2023: n = 543 Teilnehmende

*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 38.

10 erfolgreichste Recruiting-Methoden (2022/2023)

Die Jobbörsen liegen sowohl bei der Nutzung als auch beim Erfolg wieder weit vorne und die Mitarbeiter-Empfehlungsprogramme schneiden wesentlich erfolgreicher ab als 2022. Die Direktvermittlung verliert im Jahr 2023 deutlich.

2022: n = 678 Teilnehmende
2023: n = 545 Teilnehmende

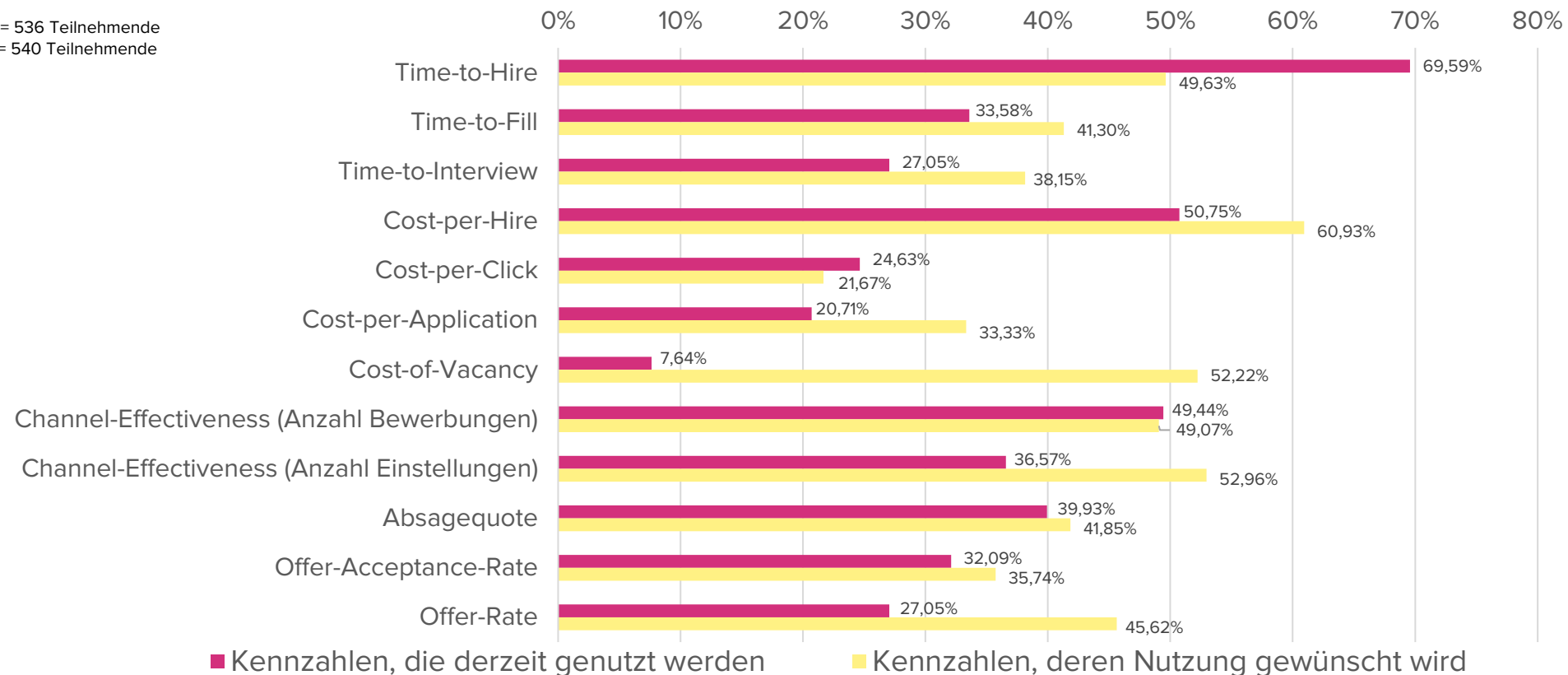


*Begriffliche Erklärungen finden Sie im Glossar auf Seite 38.

Welche Kennzahlen werden zur Recruitingsteuerung genutzt und welche würdet Ihr gerne nutzen?

Es kann eine deutliche Zunahme der Nutzung von Kennzahlen im Recruiting im Jahresvergleich 2022/2023 in ausnahmslos allen Bereichen festgestellt werden. Hierfür lohnt sich ein Blick in die [Studie 2022](#).

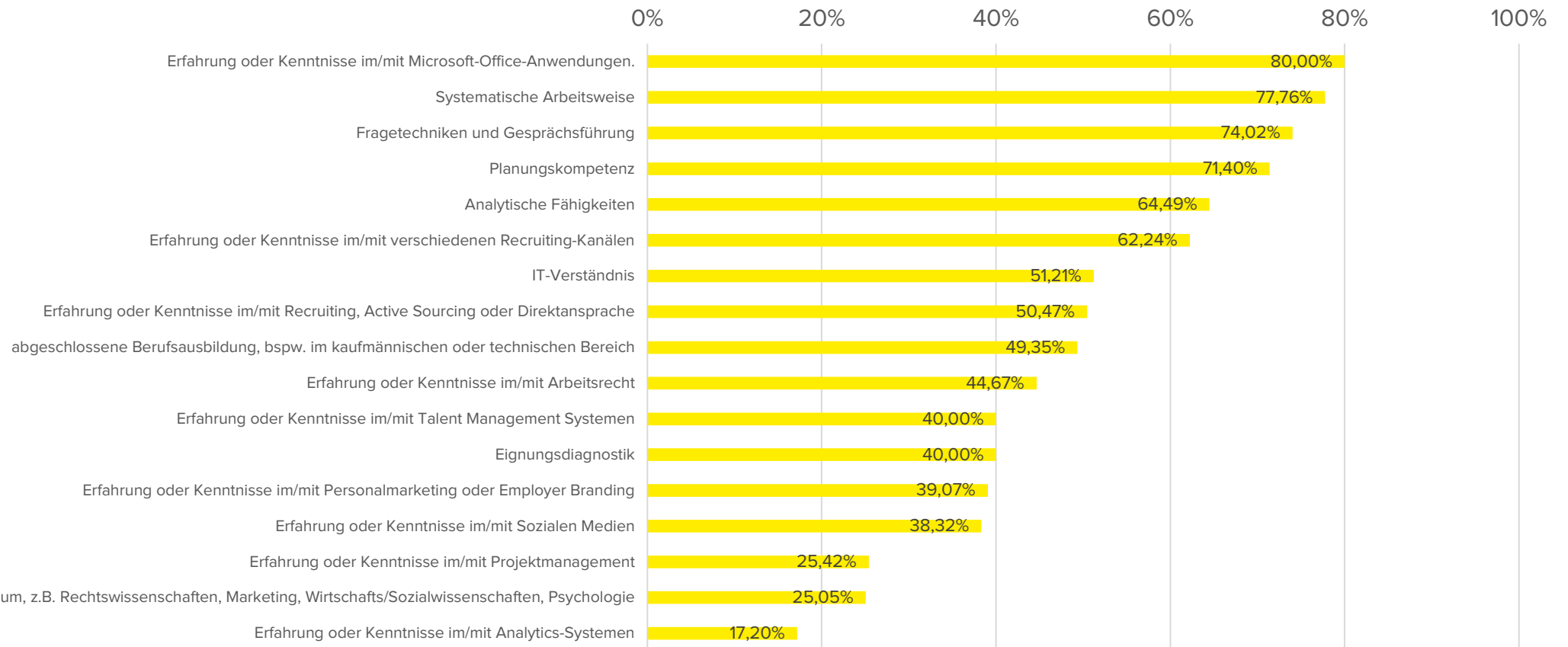
Nutzung: n = 536 Teilnehmende
Wunsch: n = 540 Teilnehmende



Welche fachlichen Skills werden Deiner Meinung nach aktuell im Recruiting benötigt?

Bei den derzeit wichtigen fachlichen Skills werden Erfahrungen oder Kenntnisse mit Microsoft-Office-Anwendungen, die systematische Arbeitsweise sowie Fragetechniken und Gesprächsführung hervorgehoben.

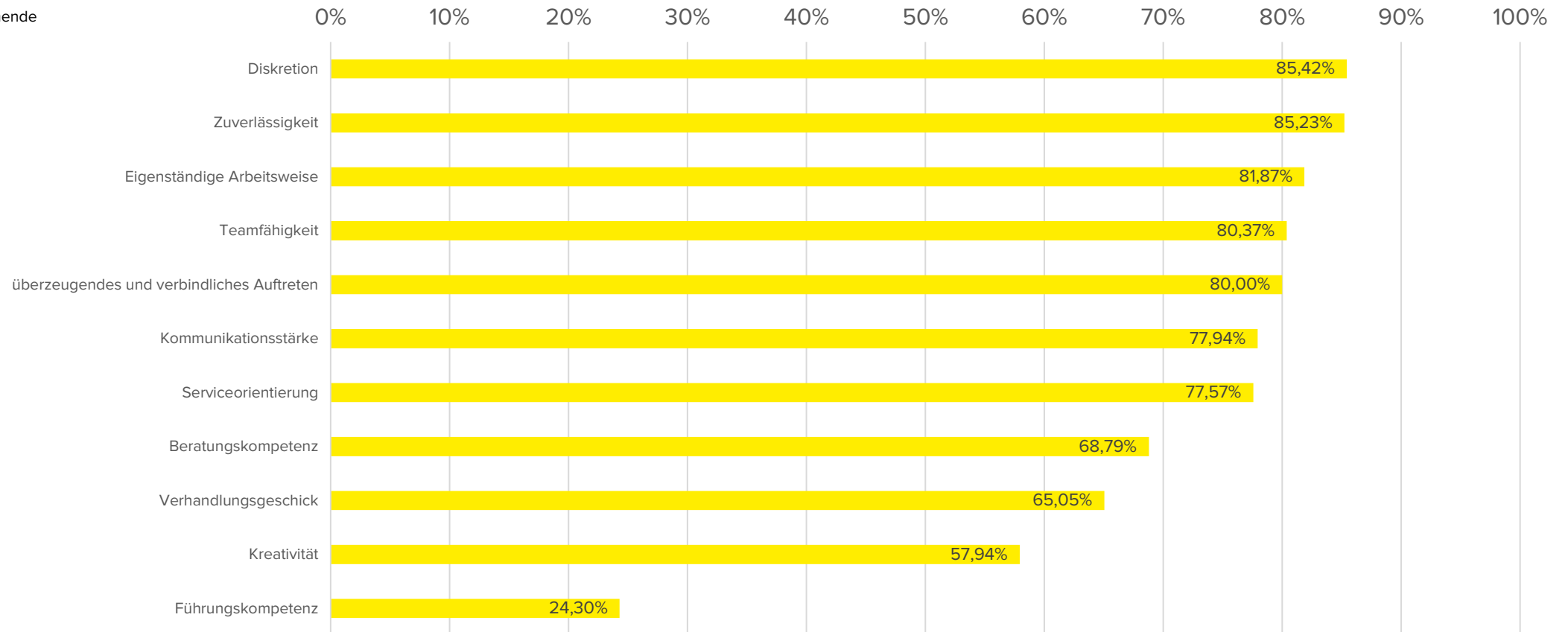
n = 542 Teilnehmende



Welche Soft-Skills werden Deiner Meinung nach aktuell im Recruiting benötigt?

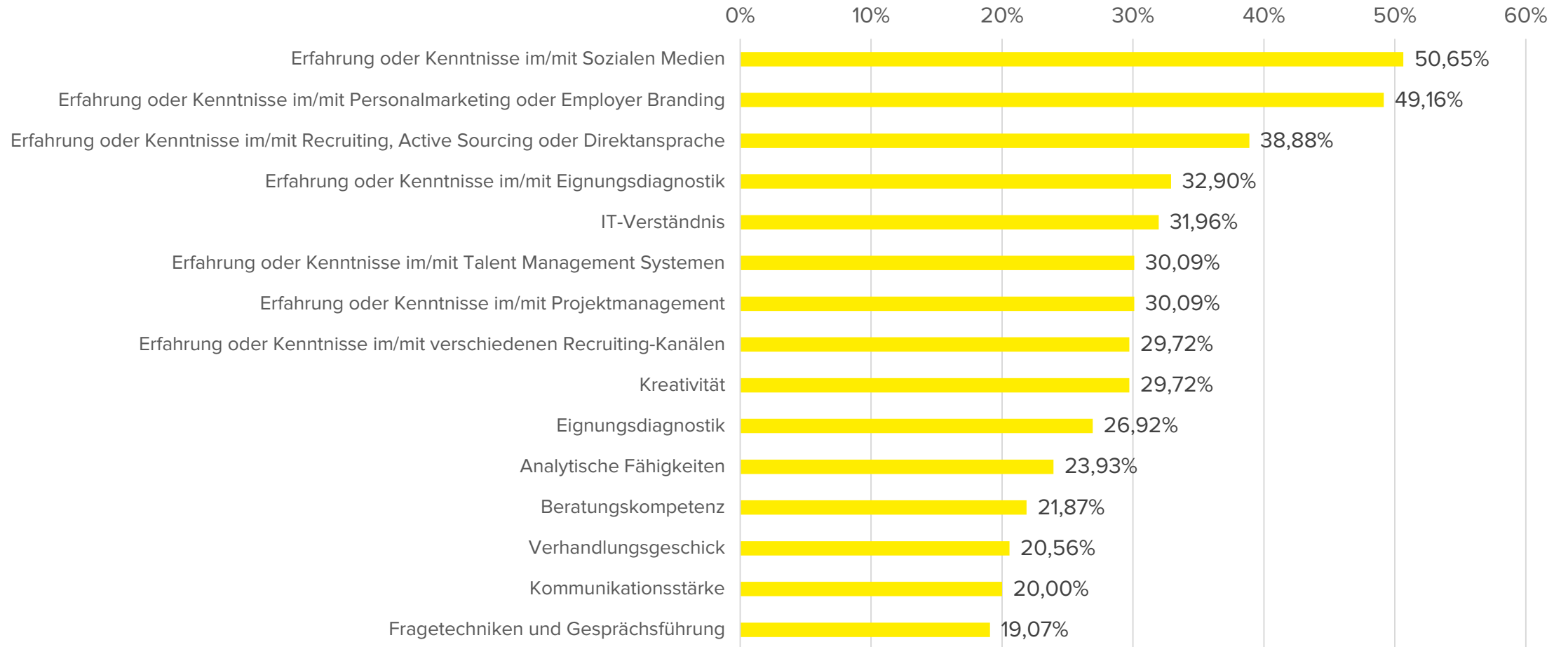
Aktuell werden Diskretion, Zuverlässigkeit und die eigenständige Arbeitsweise zu den Favoriten bei den nötigen Soft-Skills im Recruiting gezählt.

n = 542 Teilnehmende



Welche fachlichen Skills und Soft-Skills werden Deiner Meinung nach in Zukunft im Recruiting mehr benötigt? (Top 15)

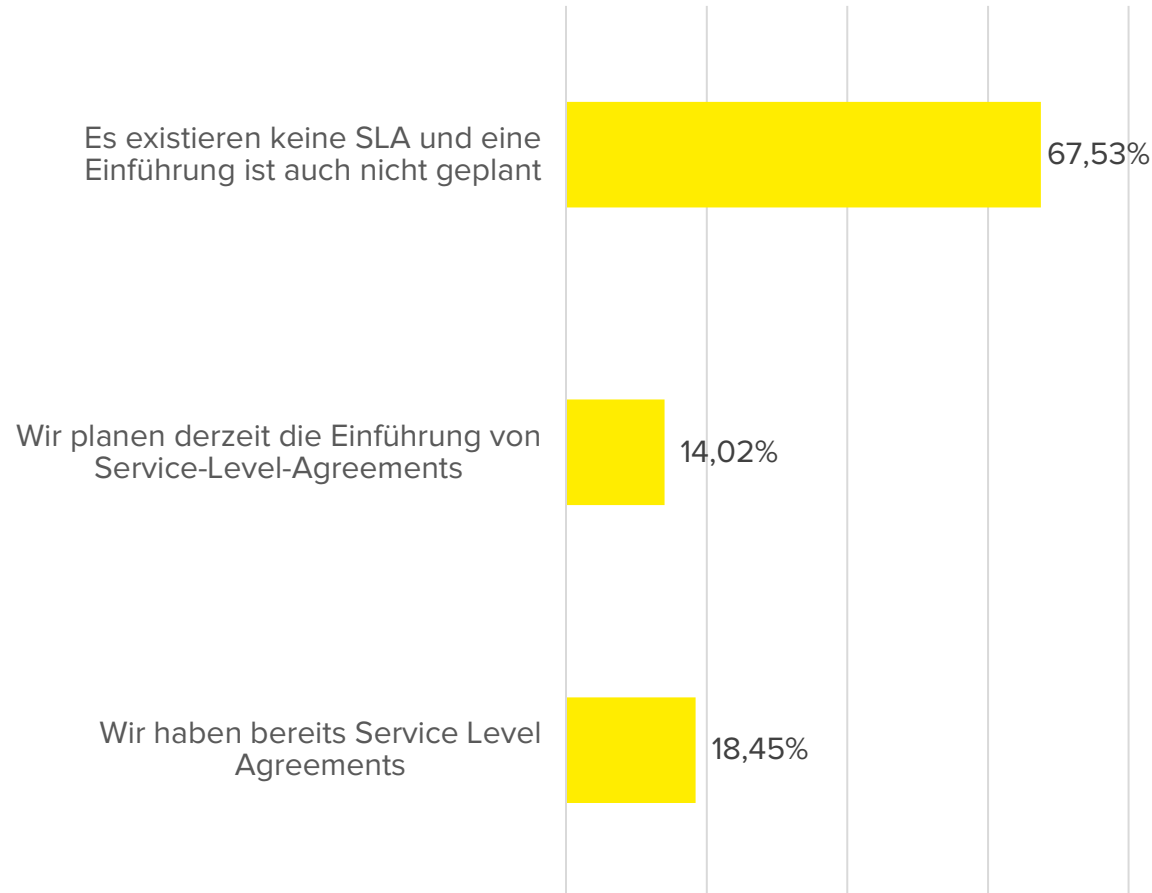
In Zukunft werden Erfahrungen und Kenntnisse mit Analytics-Systemen und Sozialen Medien sowie Kenntnisse im Personalmarketing oder Employer Branding als besonders wichtig erachtet. Erst mit Abstand folgen Anforderungen an weitere Skills.



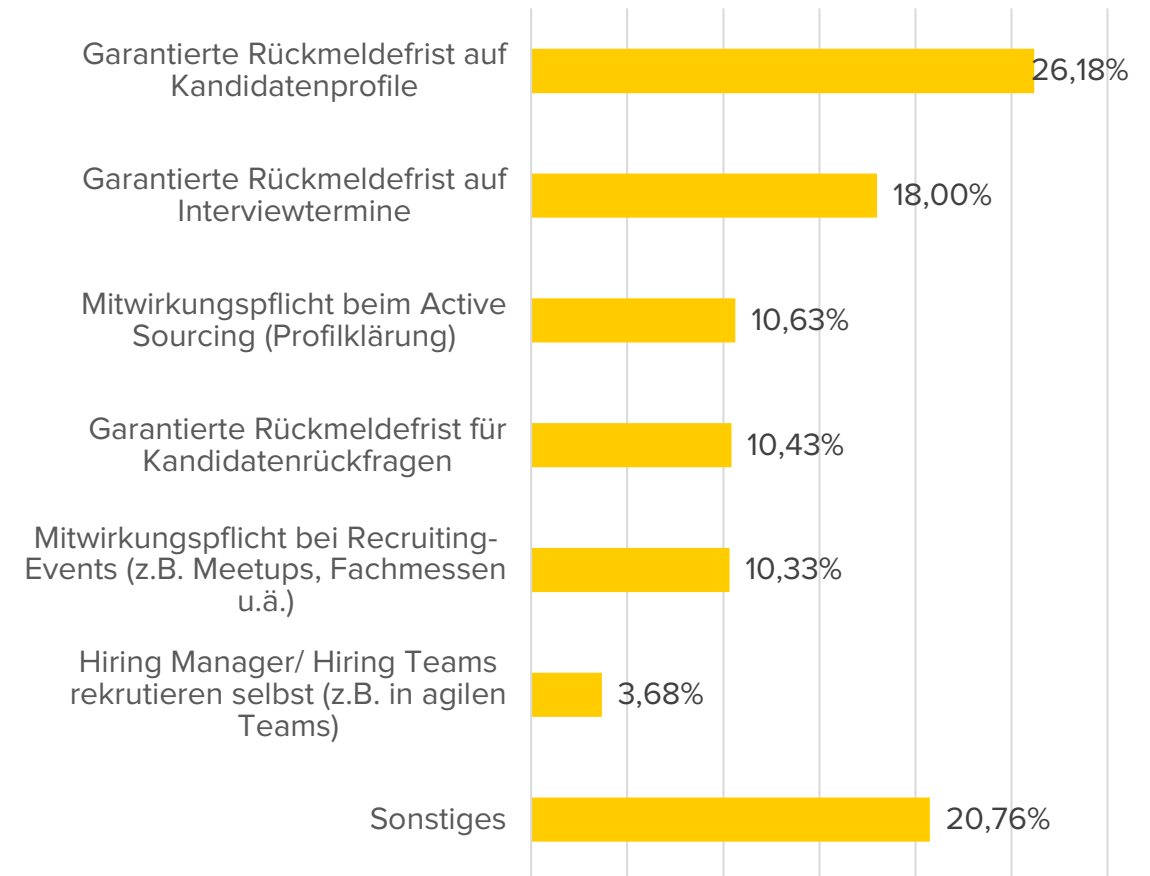
n = 542 Teilnehmende

Existenz und Inhalte von Service Level Agreements zwischen Recruiting und Hiring Managern

Gibt es Service-Level-Agreements (SLA) zwischen Recruiting und Hiring-Managern?



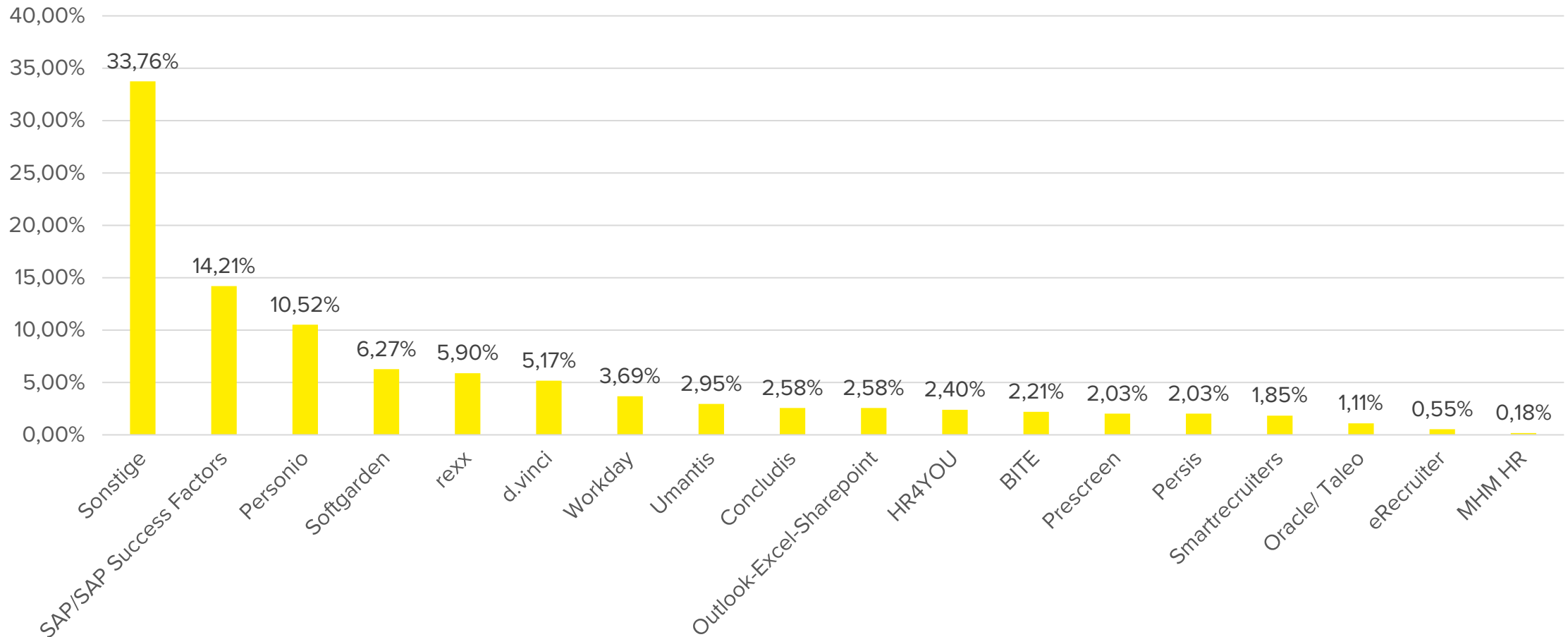
Was wurde innerhalb der Service-Level-Agreements (SLA) mit den Hiring-Managern vereinbart oder soll vereinbart werden?



n = 542 Teilnehmende

Welches der folgenden Bewerbermanagementsysteme ist in Deinem Unternehmen im Einsatz? (Häufigkeit in Prozent)

Der Markt der Bewerbermanagementsysteme ist fragmentiert. Nur wenige haben einen Marktanteil von mehr als 5 Prozent.



n = 542 Teilnehmende



AUTOREN & PARTNER

Autoren



Jan Kirchner



Jan Kirchner ist Geschäftsführer der **Wollmilchsau GmbH**. Nach Stationen im High-Volume-, Blue-Collar- und Tech-Recruiting hat sich Jan Kirchner mit der Wollmilchsau GmbH der Automatisierung des datengetriebenen Recruitings verschrieben, um Recruiting-Organisationen Freiraum für strategische Arbeit und Organisationsentwicklung zu verschaffen.

✉ kirchner@wollmilchsau.de

Kai H. Helfritz, MBA



Nach Stationen beim VDZ Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V. (seit 2022 MVFP Medienverband der freien Presse genannt) in Berlin und der Medienberatung CrossMediaConsulting in Hamburg ist Kai H. Helfritz seit 2014 für die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.** (DGFP, www.dgfp.de) tätig.

Er ist Leiter Mitglieder-Management und Kooperationen sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Kai H. Helfritz ist Jurist und hat einen Executive MBA in Media Management.

✉ helfritz@dgfp.de

Prof. Dr. Peter M. Wald



Peter M. Wald lehrt nach verschiedenen Funktionen im Bereich HR seit 2009 als Professor für Personalmanagement an der Fakultät Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsingenieurwesen der **Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig**.

Er ist Autor und Co-Autor verschiedener Studien und Beiträge zu den Themenbereichen Candidate Experience, virtuelle Führung sowie Arbeit 4.0 und Recruiting. Er betreibt den Leipziger HRM-Blog und organisiert den jährlich an seiner Hochschule stattfindenden HR Innovation Day.

✉ peter.m.wald@htwk-leipzig.de

Partner

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.



Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen, sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit.

Dazu organisieren wir bundesweit rund 100 Erfahrungsaustausch-Gruppen, bieten diverse Veranstaltungsformate digital und in Präsenz an und bündeln in unseren Publikationen sowie Studien aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

Weitere Informationen unter www.dgfp.de

Wollmilchsau GmbH



Die Wollmilchsau GmbH mit Sitz in Hamburg entwickelt in der schönsten Stadt der Welt den Jobspreader - ein Recruiting-Tool für das Enterprise-Segment. Mit dem Jobspreader wird der Zufall aus dem Recruiting genommen und datenbasiertes Handeln prozessual im Talent Acquisition Prozess verankert. Neben mehr Reichweite bietet der Jobspreader noch viele weitere Features, die das Recruiting und Personalmarketing datenbasiert erleichtern und optimieren.

Der Wollmilchsau-Blog liefert außerdem regelmäßig Neuigkeiten und spannende Recherchen zu allen Themen rund um HR, Recruiting und Employer Branding und gehört damit zu den bekanntesten HR-Blogs Deutschlands.

Weitere Informationen unter www.wollmilchsau.de

HTWK Leipzig



Die Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK Leipzig) vereint seit 30 Jahren praxisorientierte Lehre und anwendungsnahe Forschung. Regionales Alleinstellungsmerkmal der Hochschule ist ihr breites ingenieurwissenschaftlich-technisches Profil. Zusammen mit den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Kultur bietet die HTWK Leipzig an ihren sechs Fakultäten ein vielfältiges Lehr- und Forschungsangebot. Mehr als 40 Studiengänge der Ingenieurwissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, angewandten Medien- und Informationswissenschaften sowie Informatik ermöglichen ein wissenschaftlich fundiertes und praxisorientiertes Studium. Momentan sind etwa 6.500 Studierende immatrikuliert.

Weitere Informationen unter www.htwk-leipzig.de





**GLOSSAR &
RECHTLICHES**

Glossar

3-Säulen-Modell: Bei dem sogenannten Drei-Säulen Modell handelt es sich um eine weit verbreitete Organisationslösung für Personalbereiche. Dabei wird zwischen Shared Service Centern (Einheiten für administrative HR-Prozesse), den HR Business Partnern (Beratung der Kunden der Personalbereiche) und den Centern of Expertise bzw. Excellence (Einheiten mit Experten v.a. für komplexe und strategische HR-Projekte) differenziert.

Cost-per-Hire: Der Cost-per-Hire (CPH) beschreibt als Recruiting-KPI die durchschnittlichen Kosten einer neuen Einstellung.

FTE / Vollzeitäquivalent: FTE (Full Time Equivalent) bzw. VZÄ (Vollzeitäquivalent) ist eine rechnerische Größe zur Beschreibung des zeitlichen Wertes eines Mitarbeitenden in Vollzeit, d.h. bei einem Beschäftigungsgrad von 100%.

Offer-acceptance-rate: Diese Kennzahl sagt aus, wie viel Prozent der Kandidaten ein Stellenangebot angenommen haben.

Personalreferentenmodell: Der Personalreferent ist generalistischer Ansprechpartner für die Fachabteilungen in allen Personalfragen.

Programmatic Job Advertising: Vollautomatisierte Ausspielung von Stellenanzeigen auf Werbeflächen im Internet.

RPO (Recruitment Process Outsourcing): Auslagerung der gesamten oder eines Teils der Personalbeschaffung an einen externen Dienstleister.

Service-Level-Agreements (SLAs): Damit sind hier Vereinbarungen zu den verschiedenen Aspekten der Zusammenarbeit (v.a. Reaktionszeiten) zwischen Recruitern und Hiring Managern gemeint.

Temp-to-Perm (auch „Temp-to-Hire“): Mischform aus klassischer Zeitarbeit und privater Personalvermittlung. Arbeitnehmer kann von einem temporären Arbeitsverhältnis in eine permanente Festanstellung übergehen.

Time-to-Hire: Die Time-to-Hire beschreibt die Zeit, die von den ersten Bewerbungen/der ersten Kontaktaufnahme bis zur Annahme des Stellenangebots vergeht.

Time-to-Fill: Zeitspanne zwischen der Entscheidung über die Besetzung einer Stelle und dem Arbeitsantritt des Bewerbers.

Disclaimer

Die in dieser Studie durch den Anbieter veröffentlichten Inhalte unterliegen dem deutschen Urheberrecht und Leistungsschutzrecht. Alle vom deutschen Urheber- und Leistungsschutzrecht nicht zugelassene Verwertung bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Anbieters oder jeweiligen Rechteinhabers. Dies gilt vor allem für Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Dabei sind Inhalte und Rechte Dritter als solche gekennzeichnet. Das unerlaubte Kopieren der Studien-Inhalte oder der kompletten Studie ist nicht gestattet und strafbar. Lediglich die Herstellung von Kopien und Downloads für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch ist erlaubt.

Autoren

Jan Kirchner

Kai H. Helfritz, MBA

Prof. Dr. Peter M. Wald

Kathrin Weller (grafische Umsetzung)

Studie

Alle Rechte vorbehalten 2023.

Bildmaterial

Einige Rechte vorbehalten 2023. Das Bildmaterial dieser Studie steht unter einer

Creative Commons Namensnennung-Keine Bearbeitung 3.0 Unported Lizenz.



Bildmaterial für Blogger:innen und Journalist:innen gerne auf Anfrage: blog@wollmilchsau.de