

EXPERTEN-WEBINAR RECRUITMENT PROCESS OUTSOURCING

Effektive Unterstützung Ihrer
Rekrutierungsprozesse:
schnell, flexibel & maßgeschneidert



AGENDA

1

Die aktuelle Marktsituation
in Deutschland im Kontext
der Mega Trends

4

RPO Preismodelle

2

Wann werden wir von
Unternehmen beauftragt?

5

Reporting und
Projektsteuerung

3

Was leisten RPO-
Programme und welche
Modelle gibt es?

6

Q & A Session



HEUTE FÜR SIE...

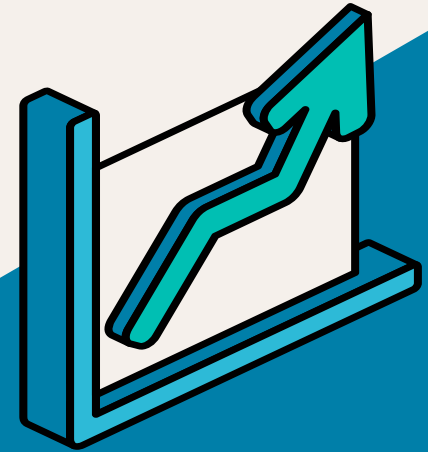


THOMAS LEIBFRIED
Head of RPO
M: +49 151 74646785
E: thomas.leibfried@hays.de

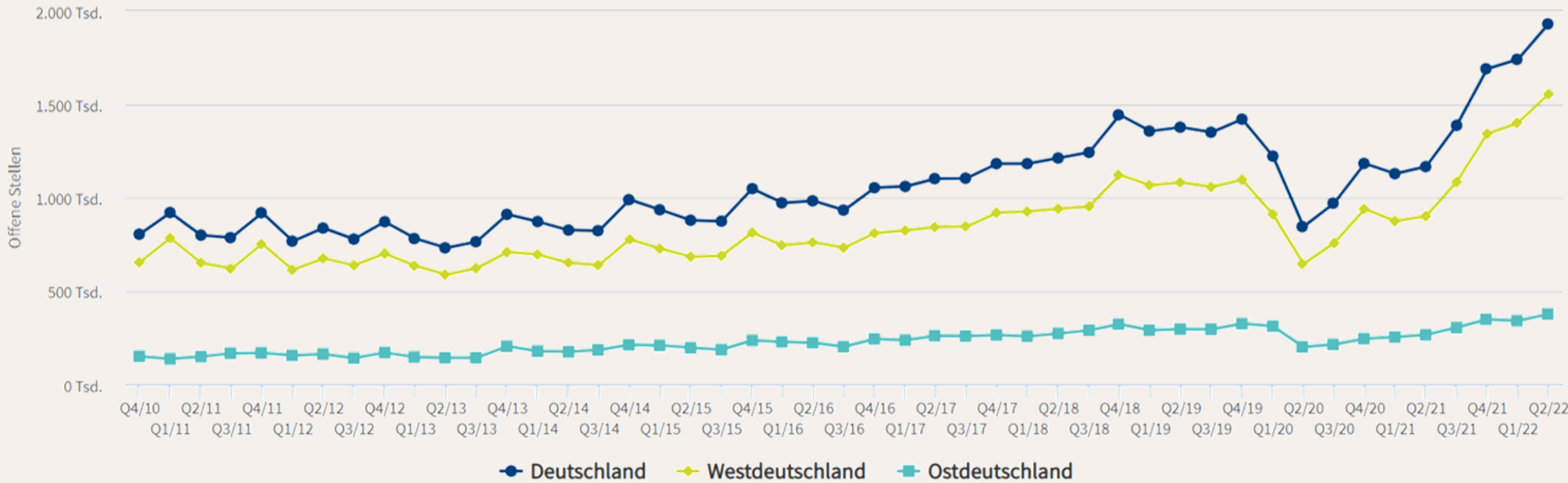


JULIAN DALQUEN
Senior Strategic
Relationship Manager
M: +49 151 7463 6937
E: julian.dalquen@hays.de

AKTUELLE MARKTSITUATION IN DEUTSCHLAND IM KONTEXT DER MEGATRENDS



OFFENE STELLEN (2010 – 2022)



MEGATRENDS

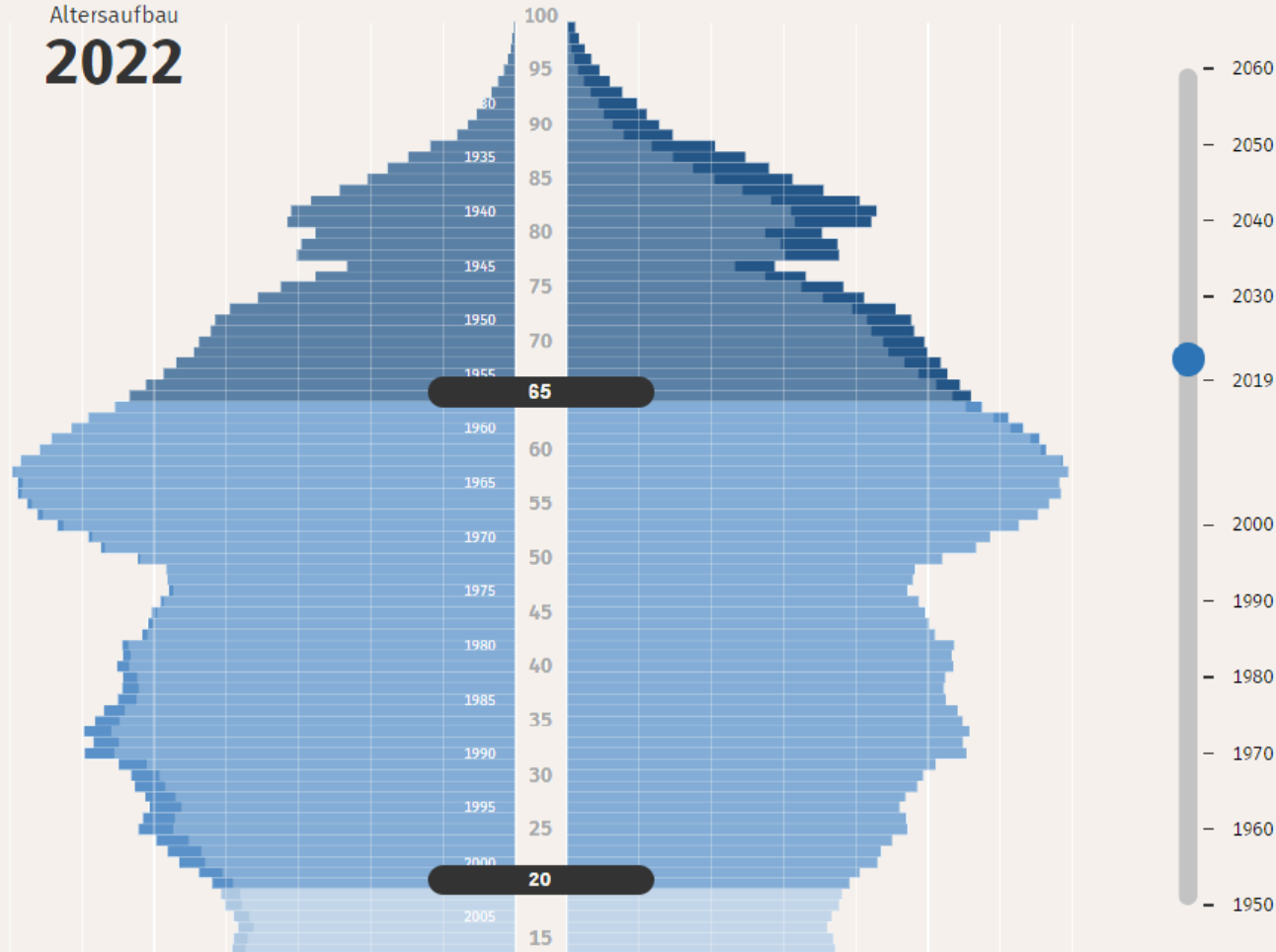
DEMOGRAPHISCHER
WANDEL

WERTEWANDEL

DIGITALISIERUNG

NACHHALTIGKEIT

DEMOGRAPHISCHER WANDEL



Wählen Sie jeweils eine Annahme

- | | | | |
|--------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | niedrig | moderat | hoch |
| Geburtenhäufigkeit | <input type="radio"/> G1 | <input checked="" type="radio"/> G2 | <input type="radio"/> G3 |
| Lebenserwartung | <input type="radio"/> L1 | <input type="radio"/> L2 | <input checked="" type="radio"/> L3 |
| Wanderungssaldo | <input type="radio"/> W1 | <input type="radio"/> W2 | <input checked="" type="radio"/> W3 |

Variante V20 - G2L3W3

Geburtenrate 2060:
1,55 Kinder je Frau

Lebenserwartung bei Geburt 2060:
86,2 für Jungen
89,6 für Mädchen

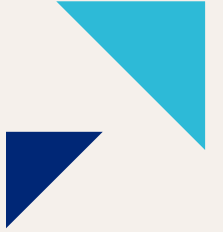
Durchschnittlicher Wanderungssaldo:
311 000 Personen

Alter	Millionen	Anteil
65+	18,8	22%
20-64	49,4	59%
<20	15,6	19%
Insgesamt	83,8	100%

Jugendquotient: 32 | Altenquotient: 38

<https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!y=2022&a=20,65&v=20&g>

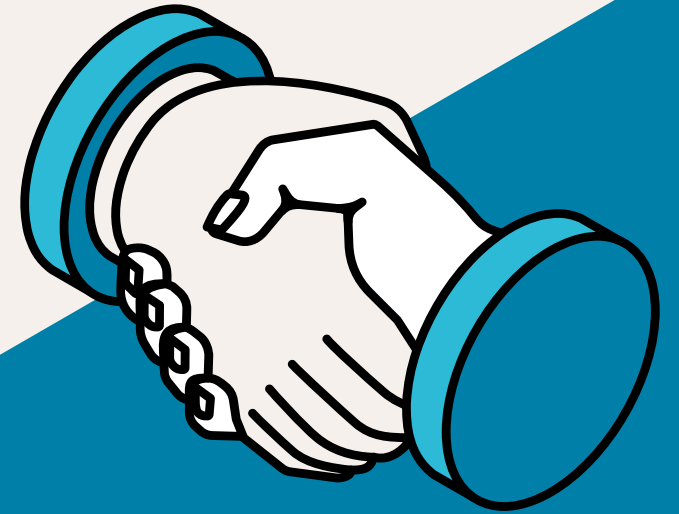
DEMOGRAPHISCHER WANDEL



„Der Mega Trend des Demographischen Wandels führt dazu, dass bei moderaten Annahmen der Zuwanderung der deutsche Arbeitsmarkt **von 2020 bis 2035 über fünf Millionen potenzielle Arbeitskräfte** im Alter von 20 bis 66 Jahren **verlieren** wird“ (Institut der deutschen Wirtschaft, 2021)

<https://service.destatis.de/bevoelkerungspyramide/#!y=2022&a=20,65&v=20&g>

**WANN WERDEN WIR VON
KUNDEN BEAUFTRAGT?**



WANN WERDEN WIR VON KUNDEN BEAUFTRAGT? TYPISCHE **KUNDENTRIGGER**



**Überlastung der internen
Recruiting / HR-Abteilung**



**Großprojekte und
temporär erhöhter Bedarf**



**Prozessoptimierung und
mangelndes Know-How**



**Neue Standort-Eröffnung
& Gebietserweiterung**



**Harmonisierung von
(internationalen) Prozessen**



**Fixkostenreduktion und
Kostenkontrolle**



WAS LEISTEN RPO-MODELLE?



R P O @ HAYS

Recruitment

Process

Outsourcing

Hays tritt wie ein internes Rekrutierungsteam auf und unterstützt durch externes Knowhow.

Dabei übernehmen wir operativ einen Teil des Prozesses oder auch den gesamten Rekrutierungsprozess End-to-End.

Auf konzeptioneller Ebene unterstützen und beraten wir bei der Personalplanung, Employer Branding und Automatisierung.

HAYS – RPO GESAMT-LEISTUNGSPORTFOLIO



SERVICEPORTFOLIO: UNSER RPO MODELL



OPERATIONS MANAGER

- ✓ Steuerung des RPO Services
- ✓ Prozess Beratung & Optimierung
- ✓ Strategische Beratung zu Themen wie Job Postings, Employer Branding, Candidate Journey etc.

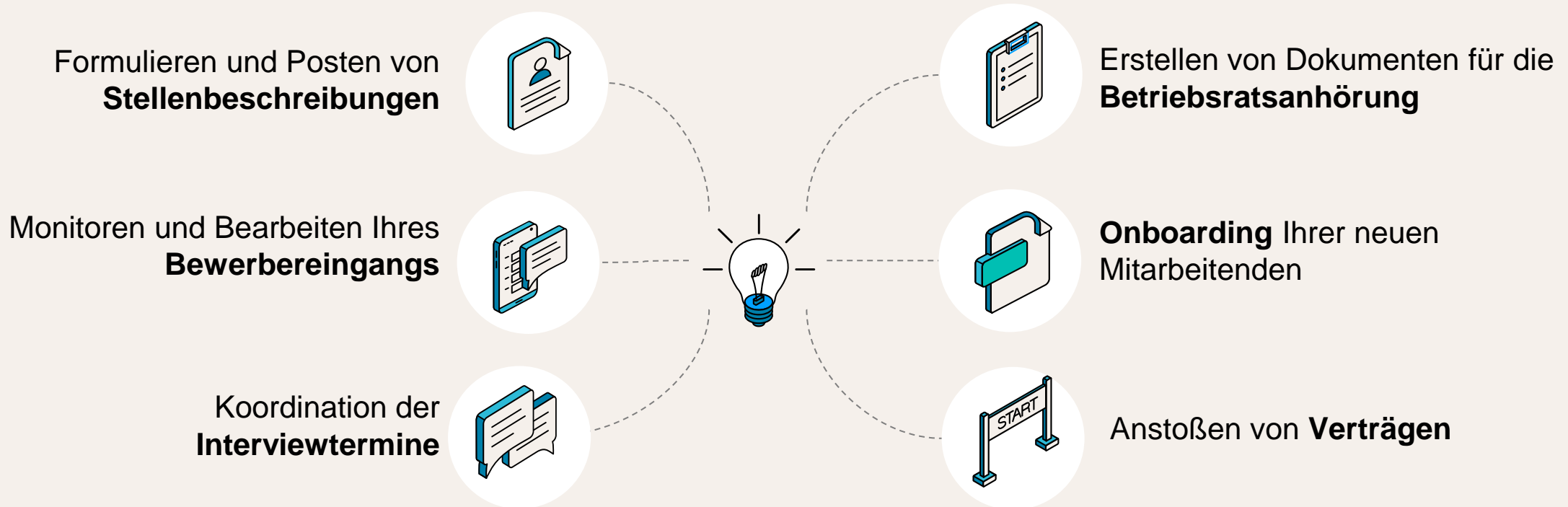
RECRUITMENT PARTNER

- ✓ Bedarfsanalyse
- ✓ Bearbeitung der eingehenden Bewerbungen
- ✓ Enge Abstimmung mit Hiring Manager und HR
- ✓ Koordination der Interviews
- ✓ Durchführung der Interviews mit dem Fachbereich
- ✓ Prozessmonitoring und Optimierung
- ✓ Kandidatenauswahl
- ✓ Onboarding
- ✓ Administration: Reporting

ACTIVE SOURCING SPECIALIST

- ✓ Bedarfsanalyse
- ✓ Bewerbermanagement aktiv angesprochener Kandidaten: Screening, Vorauswahl
- ✓ Sourcing-Strategie und Datenbanken
- ✓ Social Media und aktive Ansprache
- ✓ Pre-Screening und Management Reporting

HAYS RECRUITMENT OPERATIONS HUB – ADMINISTRATIVE ENTLASTUNG



SERVICEPORTFOLIO: UNSER VOLUME SOURCING MODELL



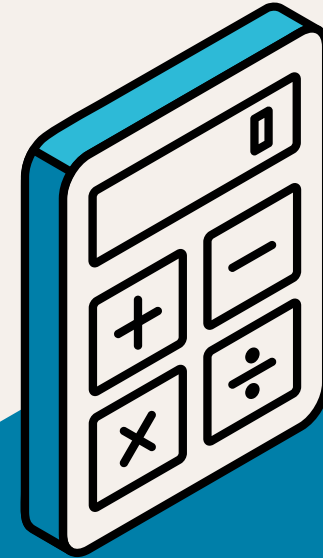
DELIVERY MANAGER

- ✓ Bedarfsanalyse
- ✓ Enge Abstimmung mit Hiring Manager und HR
- ✓ Bewerbermanagement: Screening, Vorauswahl
- ✓ Koordination der Interviews (optional)
- ✓ Durchführung der Interviews mit dem Fachbereich (optional)
- ✓ Administration: Reporting

ACTIVE SOURCING SPECIALIST

- ✓ Sourcing-Strategie und Datenbanken
- ✓ Social Media und aktive Ansprache
- ✓ Pre-Screening und Management Reporting

RPO PREISMODELL(E)



RPO + VOLUME SOURCING UNSER KOMMERZIELLES MODELL



MONATLICHE MANAGEMENT FEE

- **Aufwandbasiert im Angebot definierter Festbetrag**
- **Fixer Bestandteil**

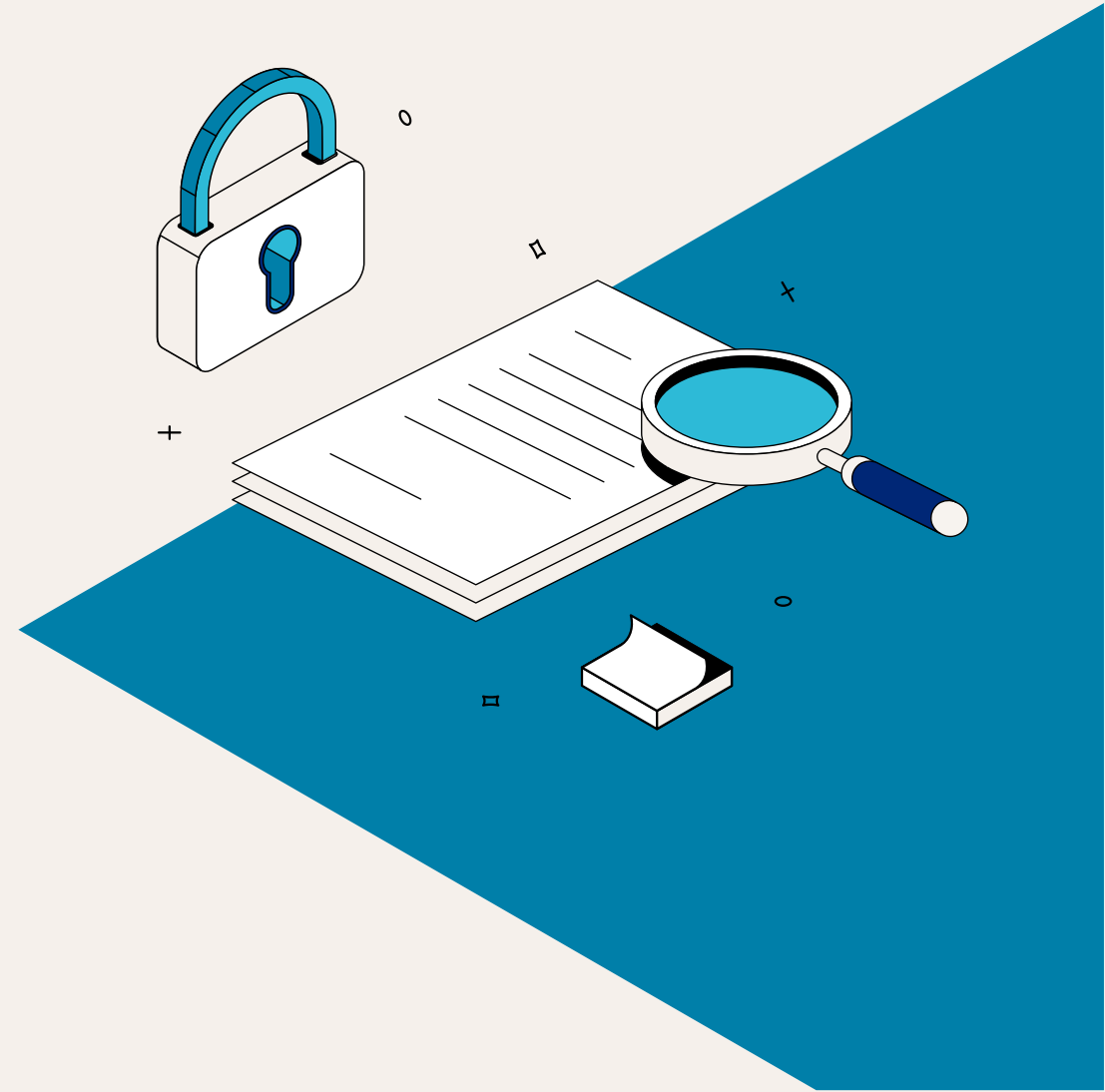
ERFOLGSBASIERTE BESETZUNGSPAUSCHALE

- **Placement Fee / Besetzung via Recruiting**
- **Placement Fee / Besetzung via Active Sourcing**

Die Berechnungsgrundlage der jeweiligen Fee basiert auf verschiedenen Faktoren:

- Serviceumfang (Prozesstiefe und Leistungsumfang)
- On-/off-/ oder near-site Support
- Anzahl der zu besetzenden Vakanzen
- Qualifikationen (Rollen) der zu besetzenden Vakanzen
- Anzahl der verschiedenen Rollen/Skills
- Anzahl der Standorte
- Projektzeitraum

PROJEKTSTEUERUNG UND REPORTING

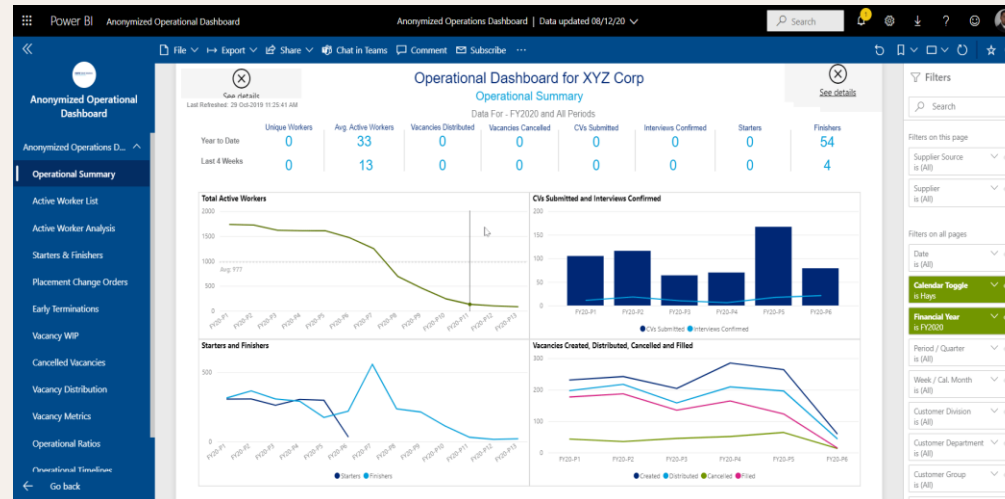
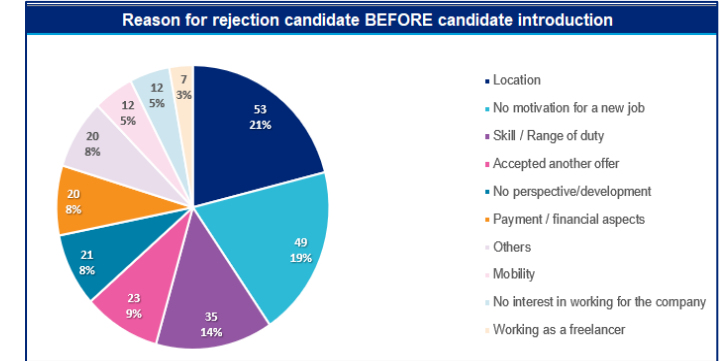


REPORTING IHRES PROJEKTERFOLGS

Unsere projektspezifischen Reportings beinhalten:

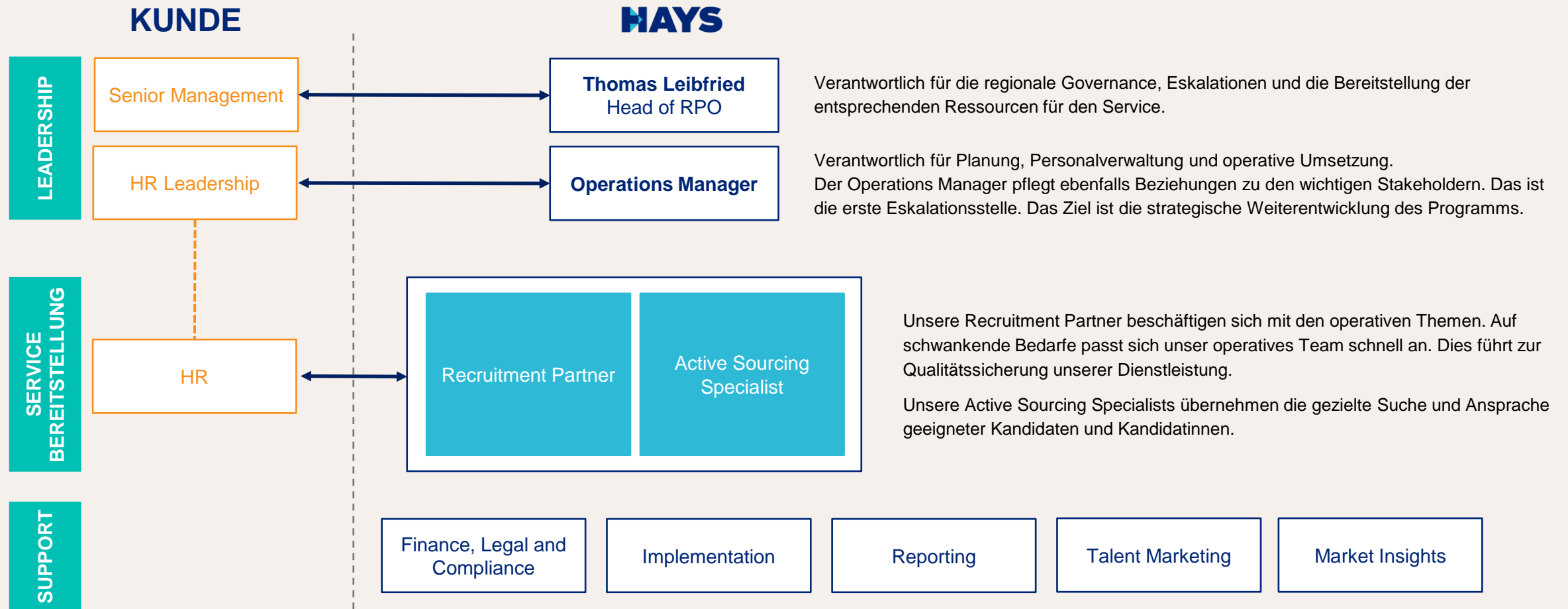
- Ad-hoc Programm Reports
- KPI/SLA Reports
- Laufzeitanalysen
- Channel Performance
- Analyse der Absagegründe
- Marktanalysen (Talentpools, Gehaltsanalyse etc.)
- Interview-to-offer Ratio
- Hiring Manager Zufriedenheit
- Time-to-fill
- Kandidatenpipeline

REPORTING	Vakanzen
in Bearbeitung	14
erfolgreich besetzt	7
Gesamt	21
CV weitergeleitet / Feedback ausstehend	3
Prüfung Fachbereich	2
ausstehende Vorstellungsgespräche	3
Vorstellungsgespräche / Feedback ausstehend	2
On Hold	3
Angebot	0
Freigabe ausstehend	0
Kandidaten im Prozess	13
Zusage	7
Absage Hays	0
Absage Fachbereich	23
Absage Kandidat	9
Gesamt	52





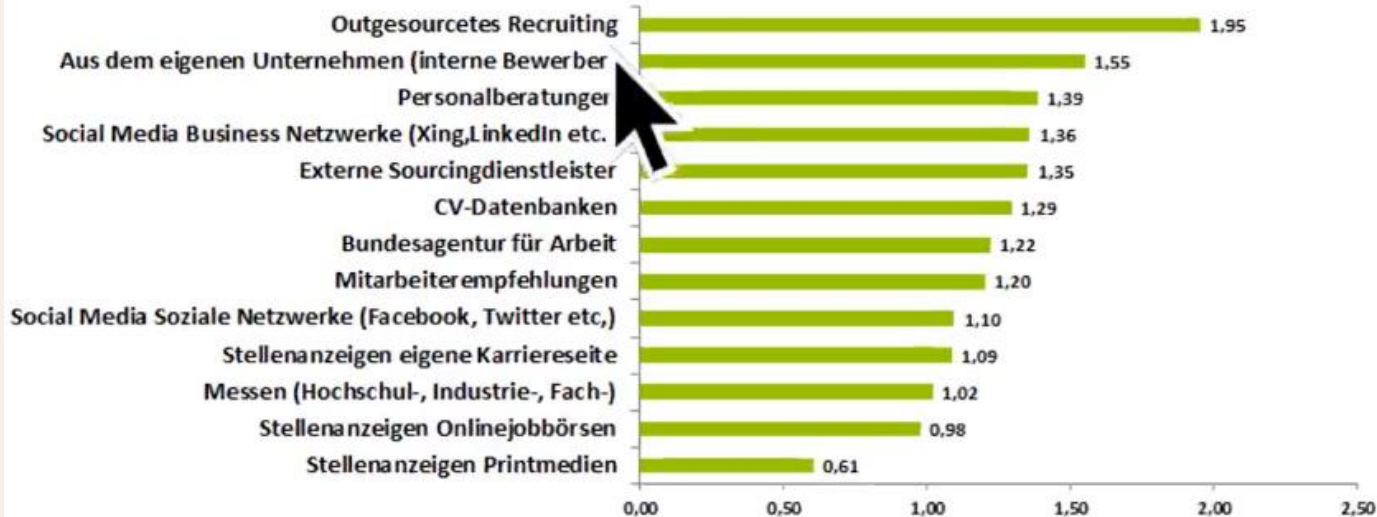
SICHERSTELLUNG IHRES PROJEKTERFOLGS – GOVERNANCE STRUKTUR



ERFOLGREICHSTER RECRUITING- KANAL: OUTSOURCING

Ergebnisse ICR Recruiting Benchmarking

Was sind die effektivsten Recruitingkanäle? (Anteil Einstellungen/Anteil Bewerbung)



OUTGESOURCTES RECRUITING IST AKTUELL DER EFFEKTIVSTE RECRUITING KANAL

MARKET MAPPING

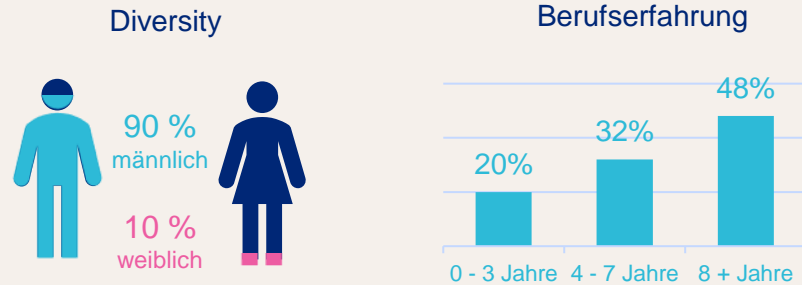
“SOFTWAREENTWICKLER/IN – EMBEDDED“

Angebot und Nachfrage

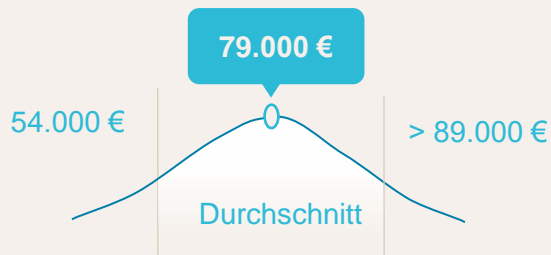
Kandidaten: Deutschland **59.045**, **Berlin 5.220** (Radius 80 km)

Nachfrage (Stellenausschreibungen): Deutschland **903**, **Berlin 110** (Radius 80 km)

Verteilung für Deutschland

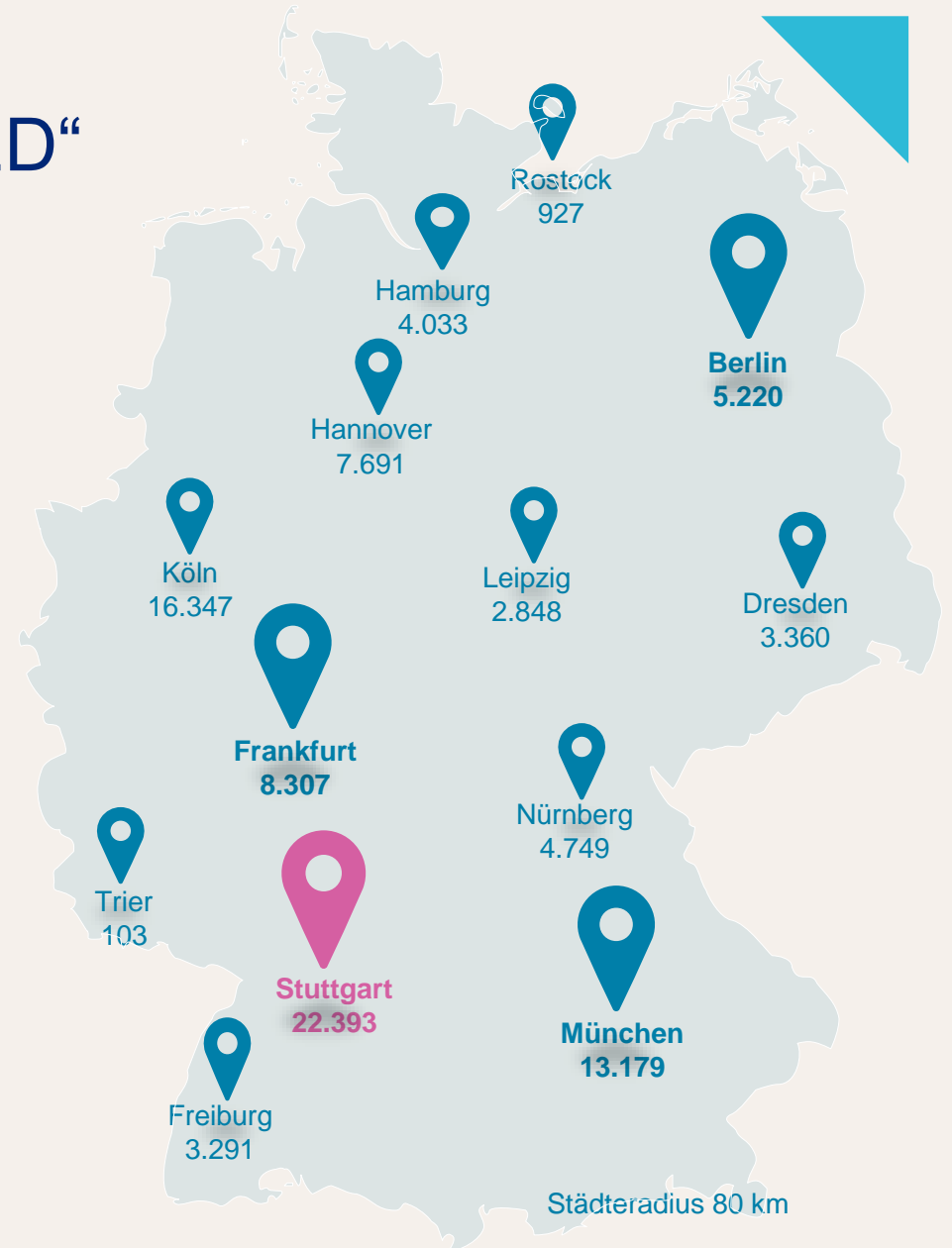


Gehalt „Softwareentwickler/in – Embedded“

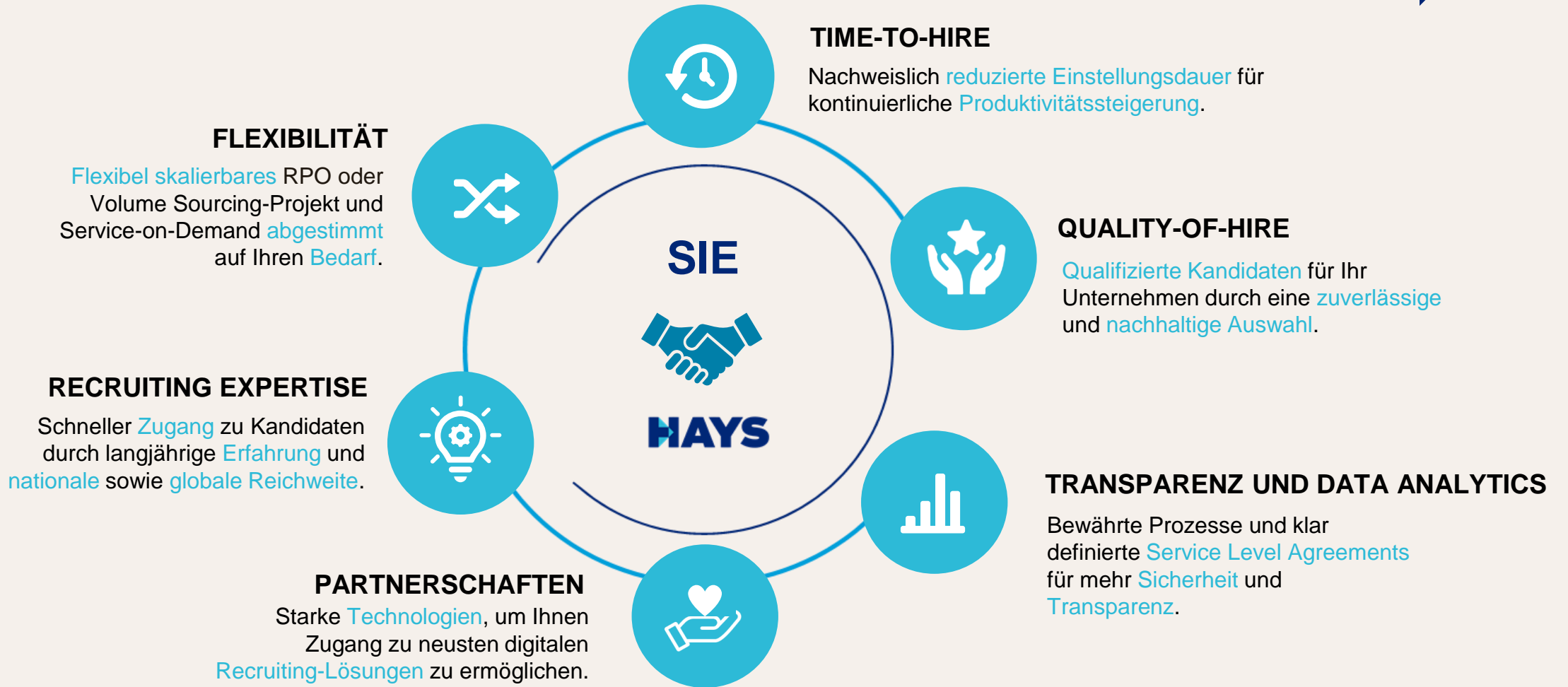


Top 5 Unternehmen die „Softwareentwickler/in – Embedded“ einstellen

1. Daimler AG
2. Continental
3. Bosch
4. BMW
5. Infineon Technologies



FAKTOREN FÜR EINEN LANGFRISTIGEN PROJEKTERFOLG – IHRE VORTEILE MIT UNSERER RPO-LÖSUNG



IHRE FRAGEN – UNSERE ANTWORTEN





IHRE HAYS ANSPRECHPARTNER



Julian Dalquen
Senior Strategic Relationship Manager

M: +49 151 7463 6937
E: julian.dalquen@hays.de



Thomas Leibfried
Head of RPO

M: +49 151 7464 6785
E: thomas.leibfried@hays.de



HAYS

Working for
your tomorrow