



How To **Funnel-Management**

„Was passiert innerhalb unseres Recruiting-Prozesses?“

Diese und ähnliche Fragen unserer Kunden zeigen den großen Bedarf an Möglichkeiten, den Recruiting-Prozess **schrittweise und isoliert** zu betrachten. Denn Funnel-Management ist im Recruiting nicht nur ein entscheidender Ansatz, um qualitativ hochwertige Bewerbende zu erhalten. Vielmehr ermöglicht es, **Schwachstellen im Gesamtprozess** frühzeitig zu eliminieren, indem einzelne Prozessschritte dezidiert betrachtet werden.

Doch was ist zu beachten, wenn Funnel-Management in der Praxis sinnvoll betrieben werden soll? Und welche Messgrößen spielen dabei eine Rolle?

Mit diesem How To bieten wir eine erste Hilfestellung, wie Sie Funnel-Management **zielführend einführen und nutzen** können.



Fakt: Ein **belastbarer** und sauber geführter Recruiting-Funnel ist abhängig von einem **aktuellen Reporting** sowie der Erhebung relevanter **Kennzahlen**, die wichtige Entwicklungen und Schwachstellen aufzeigen können.

Was, wann, wie?

Funnel-Management

Definition

Der Recruiting-Funnel beschreibt **alle Stufen des Recruiting-Prozesses** von der Definition des Rollenprofils bis zur Einstellung bzw. Absage eines/r KandidatIn.

Die schrittweise Darstellung der einzelnen Prozessphasen erlaubt eine **isolierte Betrachtung** der Anzahl an KandidatInnen je Prozessschritt und ggf. **Optimierung** durch entsprechende Maßnahmen.

So wird eine **zeitnahe Einflussnahme** auf den Funnel und damit den Prozess ermöglicht.



Richtig umgesetzt hat das Funnel-Management Einfluss auf verschiedene Bereiche des Recruitings:





1. Reporting & Informationsaustausch

Ein strukturiertes Funnel-Management zeigt durch die Erfassung klarer Kennzahlen entlang des Such- und Auswahlprozesses auf, wo und inwiefern optimiert werden kann. Mithilfe eines Reportings lassen sich die Ergebnisse analysieren und mit den Stakeholdern im Prozess besprechen.



2. Stakeholder-Management

Funnel-Management ermöglicht es, alle Bezugs- & Anspruchsgruppen (Stakeholder) zu jeder Zeit mit den für sie wichtigen Informationen zu versorgen und somit ein positives Stakeholder-Management zu betreiben.



3. Handlungsempfehlungen

Die Analyse und Interpretation des KandidatInnen-Funnels ermöglicht die Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen zur ganzheitlichen Optimierung des Recruiting-Prozesses.





4. Service Level Agreements (SLA's)

Mithilfe der Zahlen und Daten aus dem Recruiting-Funnel lassen sich Maßnahmen ableiten, die auch die Zusammenarbeit mit allen Stakeholdern einschließen.

So können z.B. Defizite in der Zusammenarbeit aufgedeckt und mithilfe von Service Level Agreements optimiert werden, was zeitgleich den Recruiting Prozess effizienter gestaltet.



5. Employer Branding & Bewerbungsqualität

Eine positive Employer Brand hat direkten Einfluss auf den KandidatInnen-Funnel.

Gleichzeitig beeinflusst ein effektives KandidatInnen-Funnel-Management auch direkt die Employer Brand und somit die Qualität der Bewerbungen.

Employer Branding
spielt in diesem Schritt
eine große Rolle



Wie sieht Funnel-Management in der Praxis aus?

Erfahren Sie auf den nächsten Seiten in unserem Use Case!

Use Case: Kundenprojekt

Funnel-Management



Zielstellung: Besetzung von 6 offenen Positionen im IT-Bereich

Ausgangslage (Funnel):



Funnel-Management Analyse:

Der Recruiting-Funnel zeigt, dass zwar eine hohe Anzahl möglicher KandidatInnen kontaktiert wurde, aber aufgrund der niedrigen Rückmeldequote (17%) nur sehr wenige Erstinterviews stattfanden. **Um die Besetzung der 6 Positionen zu erreichen, müssen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden.**

Mögliche Maßnahmen zur Optimierung:

- Mehr Kapazitäten in die Kandidatinnen-Akquise investieren
- Vertragsverhandlung optimieren
- Suchprofil an Marktbedingungen anpassen
- Interview-Prozess evaluieren
- SLA's implementieren & leben
- Suchalgorithmen anpassen

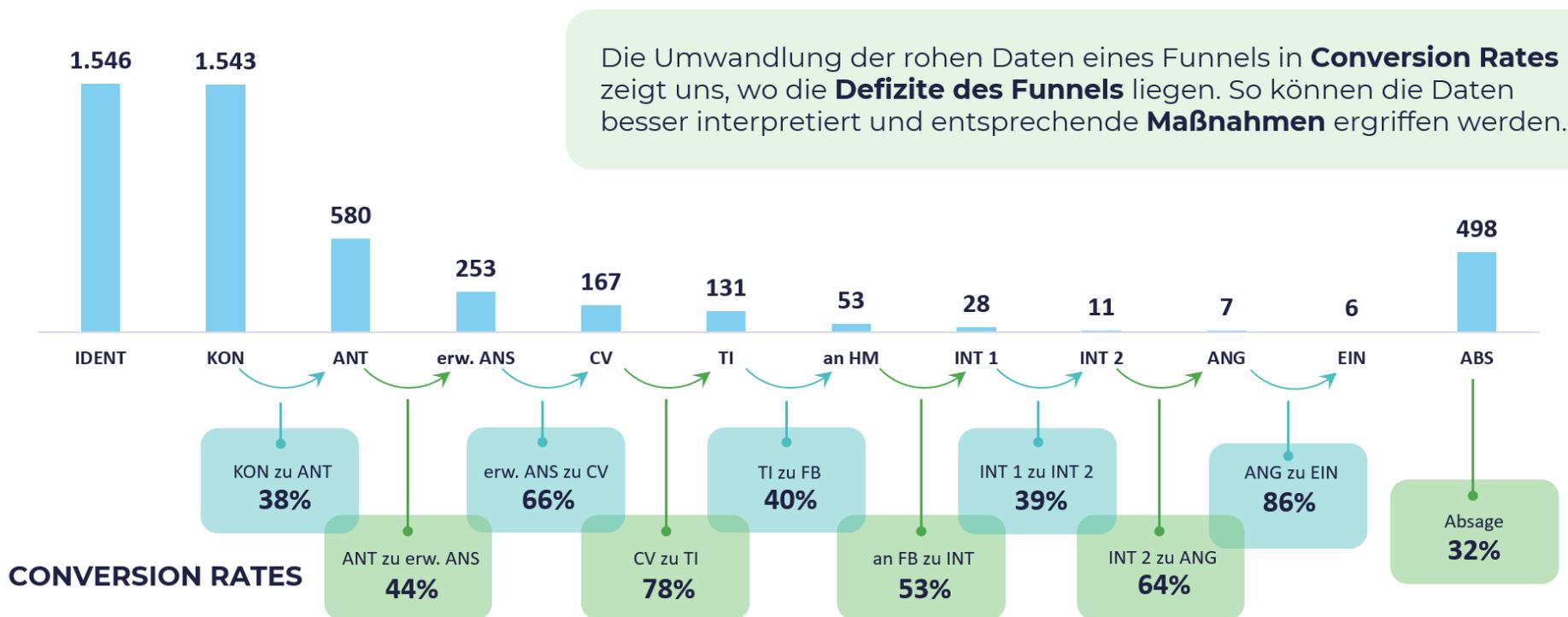


Use Case: Kundenprojekt

Funnel-Management



Detaillierte Funnel-Management Analyse mit Conversion Rates:



Ergebnis:

Einzelne Maßnahmen, wie z.B. eine veränderte KandidatInnen-Ansprache, haben zu einer deutlich **höheren Rückmeldungsquote von 38%** geführt.

Außerdem konnten durch die detaillierte Analyse des KandidatInnen-Funnels weitere Optimierungsmaßnahmen entlang des gesamten Such- und Auswahlprozesses ergriffen werden, die letztendlich zur **Besetzung der 6 offenen Positionen** führten.

Die Vorteile auf einen Blick

Funnel-Management



Von Silo-Recruiting zum **Funnel-Management**:

Ist ein effizientes Funnel-Management fester Bestandteil der Recruiting-Struktur, ergeben sich daraus zahlreiche Vorteile.

Es wird deutlich:

Das Recruiting wird effektiver, effizienter, fokussierter und professioneller.

- ✓ **Frühzeitiges Erkennen** von Fehlentwicklungen und Optimierungspotentialen
- ✓ Datenbasiertes und dokumentiertes **Stakeholder-Management (SLA's)**
- ✓ **Struktur und ganzheitliche Optimierung** im Recruitingprozess
- ✓ **Höhere Bewerbungsquote** und -qualität
- ✓ Stärkung der **Employer Brand**





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?

Kontaktieren Sie jederzeit Ihr Account-Management.



Emely Bidlingmaier

Head of Sales

+49 (30) 25 92 38 555

bidlingmaier@hr-recruiting-services.de

Oder direkt & einfach einen Termin buchen.

