



How To Time to Hire



Wir sind Ihr Partner für Recruiting.

„Wir möchten im Recruiting schneller werden,
aber wissen nicht wie.“

Kontinuierliche Effizienzsteigerung und **Prozessoptimierung** sind die Grundlage für Unternehmen, um weiterhin **wettbewerbsfähig** zu bleiben. Das bezieht sich nicht nur auf das operative Geschäft, sondern auch auf das Recruiting.

Kennzahlen bilden die Basis für die Analyse. Welche KPIs genauer unter die Lupe genommen werden, ist abhängig von der Recruiting-Strategie der Organisation. Zu den **aussagekräftigsten Indikatoren** für die Bewertung der Bewerbungsprozesse gehört die **Time to Hire**.

Doch wie misst man die Time to Hire?
Welche Faktoren gibt es bei der **Messung**
zu berücksichtigen? Und wo setzt man am
besten an, um diese Kennzahl zu
verbessern?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie die Time to Hire **zielführend gemessen** werden kann und in der Praxis optimiert werden sollte.

Fakt:

Nach aktuellen Zahlen der Bundesregierung sind 630.000 Stellen für Fachkräfte in Deutschland unbesetzt und die Besetzung einzelner Stellen dauert in bestimmten Branchen bis zu 250 Tage.

[Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz](#)

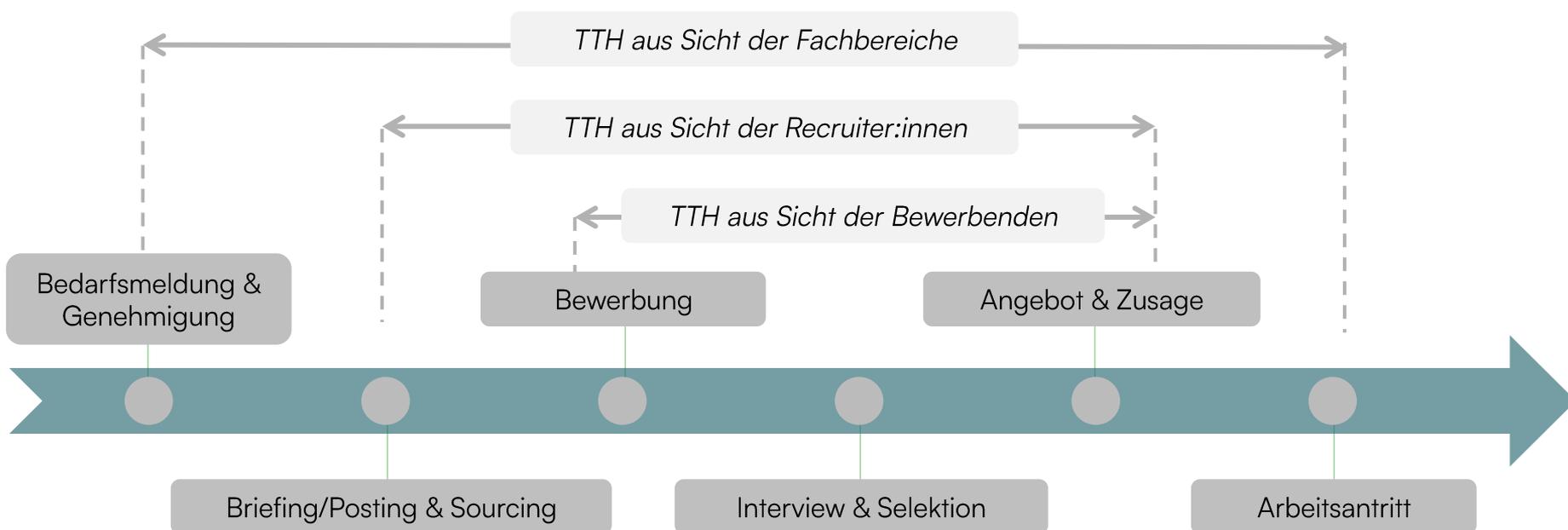
Was, wann, wie?

Time to Hire

Definition

Die **Time to Hire** wird in der Praxis unterschiedlich definiert. Grund dafür ist u.a., dass es verschiedene Perspektiven für den Start und das Ende eines Stellenbesetzungsprozesses gibt.

Die Kennzahl kann wie folgt differenziert werden:



Eine klare Definition ist also wichtig, um die Time to Hire effektiv messen und daraus entsprechende Optimierungsmöglichkeiten ableiten zu können.

! Eine gute Time to Hire liegt aus Sicht des Recruitings (je nach Branche und Art der Positionen) durchschnittlich zwischen 45 bis 75 Kalendertagen.

Was, wann, wie?

Time to Hire



Einflussfaktoren

Es gibt Faktoren, die sich auf die Time to Hire auswirken, jedoch kaum oder nur bedingt beeinflussbar sind. Beispiele dafür sind branchenspezifische Besonderheiten, Region und Lage, Verfügbarkeit der Zielgruppe oder Gesetze und Regularien.

Andererseits gibt es eine Vielzahl an **beeinflussbaren Faktoren**, die sich direkt und positiv auf eine **Reduktion der Time to Hire** auswirken, wie z.B.:

✓ **Recruitingstrategie**

Die Wahl der Recruitingstrategie hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Time to Hire. Sie gibt Anforderungen und Ziele sowie die Planung der Kandidat:innen-Suche vor.

✓ **Effizienz der internen Prozesse**

Ein effizient strukturierter Workflow mit klar definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, klaren Zeitplänen (SLAs) und einer effektiven Kommunikation zwischen allen Beteiligten bildet die Grundlage für einen reibungslosen Prozess.

✓ **Automatisierung & Recruiting-Tools**

Ein intuitiv steuerbares Bewerbermanagement-System (ATS) unterstützt die Automatisierung des Recruitingprozesses. Idealerweise kann darüber ein Reporting als Basis für die Kennzahlanalysen generiert werden. Es gibt außerdem hilfreiche Tools z.B. für die Terminkoordination oder Erstellung von Stellenanzeigen.

✓ **Ressourcen und Kapazitäten**

Die Verfügbarkeit von monetären und personellen Ressourcen beeinflussen Handlungsmöglichkeiten. Um Verzögerungen und Engpässe zu vermeiden, sollten bereits in der Planung unterschiedliche Optionen berücksichtigt werden.

Use Case: Kundenprojekt

Time to Hire



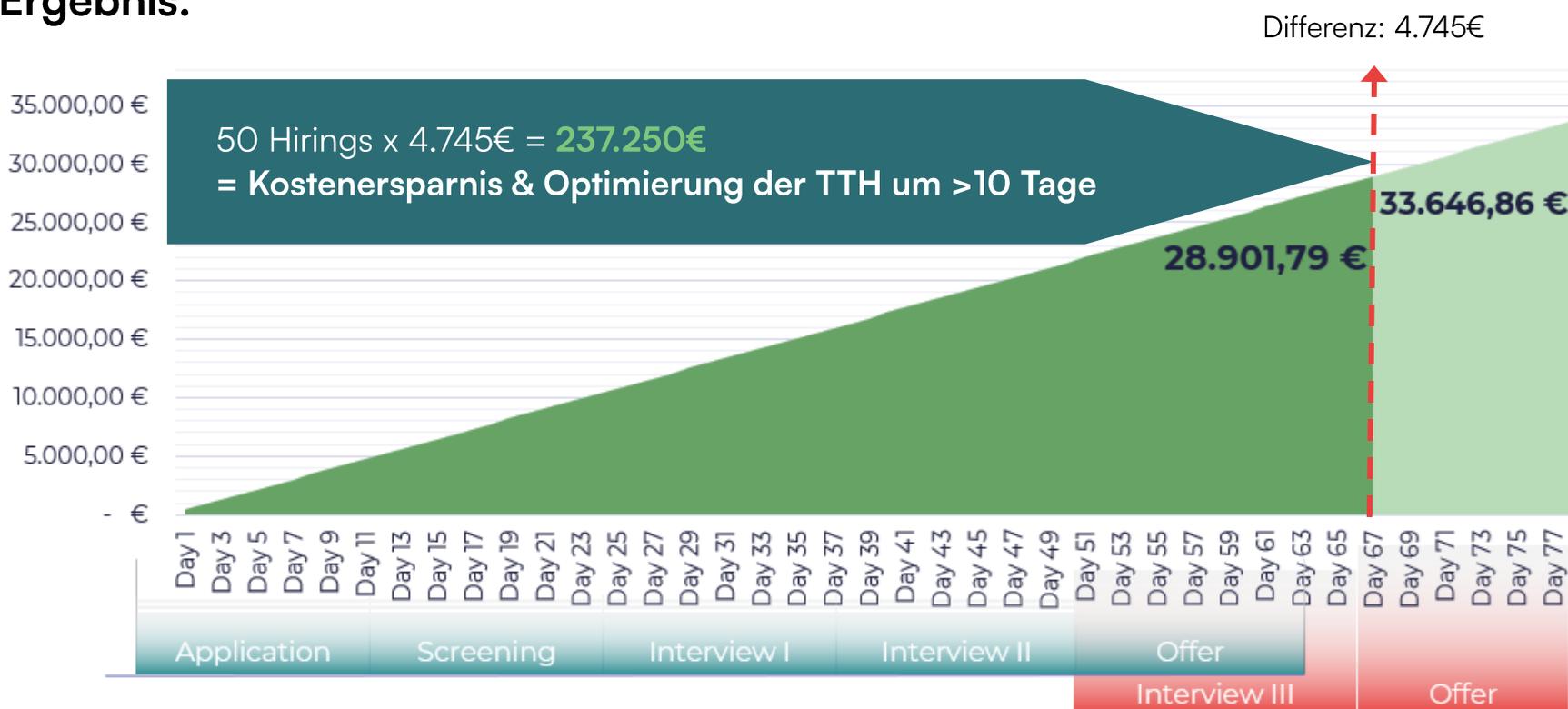
Projekt-Steckbrief:

- Kunde:** Unternehmen in der Energiewirtschaft mit 50 Einstellungen p.a.
- Problem:** Uneinheitlicher und langwieriger Recruiting-Prozess, hohe Recruitingkosten
- Zielstellung:** Kosten- und Zeiteffizienz im Recruiting um mind. 10% steigern

Maßnahmen zur Optimierung:

- ✓ Analyse der bestehenden Recruiting-Prozesse und Identifikation der Zeitfresser
- ✓ Design und Implementierung eines optimierten, standardisierten Prozesses
- ✓ Installation von Service Level Agreements (SLAs) mit klar definierten Zeitintervallen
- ✓ Bereitstellung notwendiger Tools & Templates
- ✓ Training involvierter Stakeholder (People & Culture, Fachbereiche, Recruiting)

Ergebnis:



Die Vorteile auf einen Blick

Time to Hire



Durch eine Verkürzung der Time to Hire lassen sich eine Reihe von Vorteilen festhalten.

Es zeigt sich:

Die Betrachtung der Time to Hire gibt Aufschlüsse über den gesamten Recruiting-Prozess.

Von **unbesetzten Stellen** zu **effizientem Recruiting**

- ✓ Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- ✓ Reduzierung der Recruiting- und Opportunitätskosten
- ✓ Entlastung der Belegschaft durch die schnellere Besetzung von offenen Positionen
- ✓ Verringerung der Absprungrate von Kandidat:innen während des Recruiting Prozesses
- ✓ Erhöhung der Wettbewerbsvorteile am Markt durch Verbesserung des Employer Branding





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



Ihre persönliche Ansprechpartnerin:

Emely Bidlingmaier

T. : + 49 (0) 30 25 92 38 50

M.: +49 (0) 151 50 420 557

E.: bidlingmaier@hr-recruitingservices.de



Termin
buchen

