



# How To Team Constellation



Wir sind Ihr Partner für Recruiting.

„Wie muss unser Recruiting Team aufgestellt sein, um 500 Stellen im Jahr besetzen zu können?“

Fragestellungen hinsichtlich der richtigen Aufstellung des Recruiting-Teams begegnen uns mit am häufigsten, wenn es um strategische Optimierungsbedarfe bei Kunden geht. Kein Wunder — denn in einem zunehmend wettbewerbsintensiven Talentmarkt hängen Effektivität und Effizienz des Recruitings vor allem von der richtigen Größe und der Rollenverteilung innerhalb des Teams ab.

Um den heutigen Herausforderungen der dynamischen Arbeitswelt und der damit verbundenen Volatilität der Stellenvolumina erfolgreich zu begegnen, ist es essenziell, Teamstrukturen im Recruiting neu zu denken und so auch für kurzfristige Einstellungsspitzen oder Einstellungsstopps gewappnet zu sein.

Doch wie lässt sich eigentlich die richtige Teamgröße und —Aufstellung ermitteln? Und welche Strukturen müssen dafür vorhanden sein?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie die Team Constellation sinnvoll beeinflusst werden kann, um maximal effektiv und effizient im Recruiting agieren zu können.

### Fakt:

Eine 2022 durchgeführte Studie unter mehr als 1.000 befragten Unternehmen ergab, dass Recruiter:innen durchschnittlich 27 Positionen parallel betreuen und 63 Stellen pro Jahr besetzen.

[Haufe - Wo stehen Unternehmen im Recruiting?](#)

# Was, wann, wie?

Team Constellation



## Definition

Die Teamaufstellung im Recruiting bezieht sich zum einen auf die nominelle Anzahl an FTE als auch auf die strategische Aufteilung der Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb des Recruiting-Teams.

### Faktoren zur Berechnung der idealen Teamgröße:

- 1 Detaillierte Visualisierung des Recruiting-Prozesses
- 2 Zeitaufwand für die einzelnen Prozessschritte
- 3 Durchschnittlicher Bewerber:innen-Funnel pro Einstellung
- 4 Geschätzte Menge an Nebenprojekten / strategischen Aufgaben
- 5 Angekündigter Personalbedarf
- 6 Geschätzter zusätzlicher Sourcing-Anteil

Für die Berechnung der ungefähren Teamgröße ergibt sich die grundsätzliche Formel:

$$\left( \left( \text{Zeitaufwand} \times \text{Bewerberanzahl} \right) \times \text{Personalbedarf} \right) \div \text{Arbeitsstunden} = \text{Benötigte Anzahl an Recruiter:innen}$$

# Was, wann, wie?

## Team Constellation

## Rollenverteilung

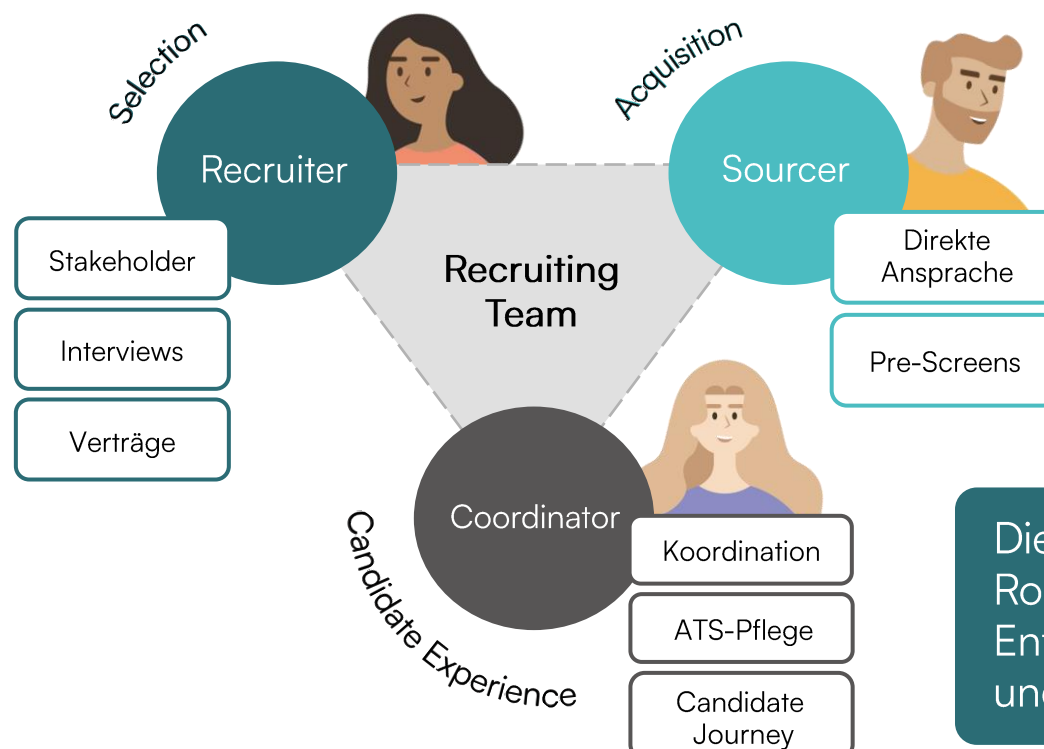
„Traditionelle“ Rekrutierungsmodelle, in denen Recruiter:innen generalistisch alle Prozessschritte abdecken, mögen in kleinen Unternehmen oder Unternehmen mit geringem Einstellungsvolumen durchaus Sinn ergeben.

Allerdings sollten Unternehmen, die:

- > hohe Einstellungsvolumina haben,
- > komplexere oder hochspezialisierte Positionen besetzen wollen,
- > (internationale) Konzernstrukturen besitzen,
- > ihr Recruiting professionalisieren, skalieren und effizienter gestalten wollen

darüber nachdenken, spezialisierte Rollen im Recruiting-Team zu schaffen und diese auf Basis des berechneten Workloads für das entsprechende Einstellungsvolumen einzustellen.

Eine derartige Rollenverteilung könnte z.B. so aussehen:



Die Installation von Rollenprofilen schafft Entwicklungspfade und Einsparpotentiale!



# Was, wann, wie?

Team Constellation

## Best Practices



**Data Tracking:** Durch das Tracking des durchschnittlichen Bewerberfunnels lässt sich analysieren, wie viele Vakanzen ein Recruiter betreuen kann. So hat man ggf. Argumente für zusätzliche FTE bei einem höheren Einstellungsvolumen.



**Offenheit für skalierbare Interimslösungen:** Stehen kurz- und mittelfristige Einstellungsspitzen bevor, lassen sich diese durch präzise Ressourcenplanung mit Interimslösungen für einen genauen Zeitraum abfangen.



**Kenntnisse über Stärken/ Schwächen der Teammitglieder:** Je besser man das eigene Team kennt, desto leichter lassen sich die spezialisierten Rollen mit den vorhandenen FTE füllen.



**Klare Definition und Abgrenzung der einzelnen Rollen:** Für die Sicherstellung eines reibungslosen Prozesses ist es essenziell, die jeweiligen Verantwortlichkeiten und Kompetenzbereiche klar zu definieren.



**Change-Management:** Für einschneidende Veränderungen des Recruiting-Teams ist ein Change-Plan empfehlenswert, um nicht nur dem eigenen Team, sondern auch relevanten Stakeholdern den Übergang zur neuen Struktur zu erleichtern.



**Kontinuierliche Evaluation:** Es ist ratsam, die Performance und Wirksamkeit der Teamstruktur regelmäßig zu bewerten und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.

# Use Case: Kundenprojekt

## Team Constellation



### Projekt-Steckbrief:

**Ausgangslage:** Mittelständisches Unternehmen mit ca. 150 Einstellungen p.a. 3-köpfigem Recruiting Team (generalistisch aufgestellt) baut seine neue IT-Sparte auf (30 Einstellungen p.a.).

**Problem:** Keine Einstellung nach 3 Monaten, weil wenig Bewerbungen eintreffen (Ø 4 pro Stelle) und viele Bewerbende im Prozess (Ø 40% Dropout Rate) abspringen.

**Zielstellung:**

1. Zuwachs der Bewerberpipeline und Stärkung der Candidate Experience für IT-Stellen, um das avisierte Jahresziel von 30 IT-Hires (und 150 Gesamteinstellungen) zu erreichen
2. Datenbasis für potenzielle Notwendigkeit zusätzlicher FTE schaffen.

### Maßnahmen zur Sicherstellung:

1. Berechnung der bisher benötigten Teamgröße für 150 Einstellungen p.a. und 5% Active Sourcing Anteil basierend auf unseren Benchmarks:

<b>Gesamt FTE</b>	<b>2,76</b>	} Mit 3 Leuten im Recruiting ist man demnach bisher gut besetzt gewesen
Recruiter	1,46	
Sourcer	0,42	
Coordinator	0,89	} Die theoretische Aufteilung der benötigten FTE auf die einzelnen Rollen (1.5 Recruiter, 0.5 Sourcer, 1 Coordinator)

2. Die Intensivierung der Sourcing Aktivitäten auf 20% zum Füllen des Funnels und Stärkung der Candidate Experience im IT-Bereich führen zu folgender Berechnung:

<b>Gesamt FTE</b>	<b>3,66</b>	} Allein durch den Fokus auf Active Sourcing und Candidate Experience ist laut Kalkulation 1 weitere FTE nötig: a) Rollenvergabe im Team: 1 Recruiter, 1 Sourcer, 1 Coordinator b) Datenbasierte Notwendigkeit einer weiteren Recruiting-Teilzeitkraft
Recruiter	1,52	
Sourcer	1,12	
Coordinator	1,02	

### Ergebnis:

- ✓ Knappe Verdreifachung der Bewerberpipeline (Ø 11 pro Stelle) und Reduzierung der Dropout Rate um fast die Hälfte (Ø 22%), wodurch das Jahresziel mit 28 Hires fast erreicht wurde (insgesamt 145 Hires)
- ✓ Kurzfristige Budgetfreimachung für temporäre externe Interimsunterstützung



# Die Vorteile auf einen Blick

Team Constellation



Durch die Ermittlung einer optimalen Teamgröße und -aufstellung lassen sich eine Reihe von Vorteilen festhalten.

Es zeigt sich:

Eine korrekte Team Constellation ist ein Booster für die Effizienz- und Effektivität des Recruiting.

## Von unbesetzten Stellen zu effizientem Recruiting

- ✓ Gezieltes Ressourcenmanagement
- ✓ Bessere Skalierbarkeit
- ✓ Robustheit gegenüber Einstellungsschwankungen
- ✓ Potenzielle Entwicklungsmöglichkeiten durch Rollenspezifizierungen
- ✓ Frühwarnsystem für potenzielle Überauslastung der Recruiter:innen
- ✓ Steigerung der allgemeinen Wettbewerbsfähigkeit
- ✓ Professionalisierung des gesamten Recruitings





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](mailto:bidlingmaier@hr-recruitingservices.de)



Termin  
buchen

