

1. Recruiting-Strategie & Ressourcen:

- › Haben wir klare Visionen, Ziele und Prioritäten für das Recruiting im kommenden Jahr ausdefiniert?
- › Ist unsere Recruiting-Strategie auf die Unternehmensziele abgestimmt?
- › Ist der Personalbedarf in allen Unternehmensbereichen definiert worden (quantitativ und qualitativ)?
- › Wurde ein realistisches Budget für das Recruiting im neuen Jahr festgelegt?
- › Ist unser Recruiting-Team so aufgestellt, dass wir den Bedarfen gerecht werden können? (Teamgröße und Rollenprofile inkl. Verantwortlichkeiten)
- › Sind unsere Recruiter:innen gut geschult und auf dem neuesten Stand?
- › Sind unsere Recruiter:innen hinsichtlich unterschiedlicher Jobfamilien und Kandidat:innen-Zielgruppen spezialisiert? (z.B. Blue Collar, Tech, Engineering, etc.)
- › Verfügen wir über einheitliche Standards in der Auswahl und Bewertung von Kandidat:innen?
- › Sind unsere Stakeholder und der Umgang mit diesen klar definiert? (SLA's)

2. Kennzahlen & Tracking:

- › Haben wir relevante KPIs für unser Recruiting implementiert? (z.B. Time to Hire, Cost per Hire, Quality of Hire, Cost of Vacancy, Channel Efficiency, etc.)
- › Tracken wir diese Kennzahlen und werten sie regelmäßig aus?
- › Ziehen wir Schlussfolgerungen aus der Kennzahlen-Evaluation und ergreifen darauf basierende Maßnahmen?

3. Tools & Technologien:

- › Verfügen wir über ein passendes Bewerber:innen-Management-System, das auch die Erfassung relevanter Recruiting-Kennzahlen ermöglicht?
- › Nutzen wir Recruiting-Tools, um unsere Prozesse effizienter zu gestalten?
- › Haben wir Product Owner für neue Tools und Systeme definiert?
- › Wie kann KI unseren Recruiting-Prozess erleichtern und welche Grenzen gelten für den Einsatz von KI in unserer Organisation?

4. Employer Branding & Candidate Experience:

- › Wie (stark) ist unsere Arbeitgebermarke positioniert?
- › Stehen aktuelle und aussagekräftige Inhalte auf unseren Karriereseiten und in den sozialen Medien?
- › Verfügen wir über Markenbotschafter:innen oder Corporate Influencer, die uns in- und extern repräsentieren?
- › Sind unsere Stellenausschreibungen zielgruppenorientiert, SEO-optimiert und stellen unsere Benefits in den Fokus?
- › Ist unsere Website mobilfreundlich und für Bewerbende gut zugänglich?
- › Bieten wir klare Kommunikationswege und transparente Informationen für Bewerbende?
- › Wird regelmäßig Feedback von Bewerbenden und Mitarbeiter:innen eingeholt?
- › Was passiert mit diesem Feedback?

5. Talentpools & weitere Arbeitsmarktpotentiale:

- › Pflegen wir aktiv Talentpools für potenzielle zukünftige Einstellungen und eignen sich unsere Bedarfe überhaupt dafür? (in- und extern)
- › Falls Ja: (Wie) pflegen wir die Beziehung zu den Kandidat:innen im Talent Pool?
- › Sind wir in relevanten beruflichen Netzwerken und Foren präsent?
- › Verfolgen wir Pläne für ein zukünftiges Re- und/oder Upskilling unserer Mitarbeiter:innen?
- › Lohnt es sich für uns, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren?

6. Diversität & Inklusion:

- › Fördern wir Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung im Recruiting-Prozess?
- › (Wie) messen wir den Erfolg unserer Bemühungen um Vielfalt?
- › Wie gewährleisten wir ein inklusives Arbeitsumfeld?

Noch nicht alles abgehakt? Wir unterstützen gern bei der Strategie-Definition, erweitern Ihr Recruiting-Team oder bilden Ihre Mitarbeitenden fort.



Termin buchen