

Unternehmensvorstellung

BRANCHE: **AUTOMOTIVE SOFTWARE
UND TECHNOLOGY**

STANDORTE: **6 WELTWEIT**

ANZAHL
MITARBEITENDE: **5.000 WELTWEIT**

Unser Kunde ist ein Software- und Technologieunternehmen aus der Automobilindustrie. Als Tochterunternehmen eines der größten Konzerne dieser Branche werden bei unserem Kunden die Softwarekompetenzen des gesamten Konzerns gebündelt. Das Unternehmen baut den führenden Tech-Stack für die Automobilindustrie auf und verfolgt das Ziel, ein neues automobiles Erlebnis zu schaffen.

Aufgrund seiner enormen Wachstumspläne benötigte unser Kunde dringende Unterstützung bei der Besetzung von sehr anspruchsvollen IT- und Engineering-Positionen. Der Fokus lag auf der Gewinnung hochqualifizierter Talente in einem sehr schwierigen und engen Kandidatenmarkt.

Zusammen mit dem Kunden wurden folgende Projektziele definiert:

- Active Sourcing für 18 verschiedene Rollen
- Entwicklung einer spezifischen Sourcing-Strategie für die Zielgruppen
- Steuerung des Rekrutierungsprozesses für die übergebenen Positionen (von der Anforderungsanalyse und Vorauswahl über das Sourcing bis hin zur Unterstützung im Auswahlprozess)
- Erhöhen der Bewerberqualität (inkl. aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen)
- Skalierbarkeit und Flexibilität des Volume Sourcing Teams bei sich ändernden Bedarfen

Herausforderung

- Sehr herausfordernder und enger Kandidatenmarkt im Bereich Software und Engineering im Automotive Umfeld
- Teilweise sehr unterschiedliche und unabgestimmte interne Recruiting-Prozesse
- Hoher zeitlicher Druck bei der Besetzung der offenen Vakanzen

Lösung

- ✓ Bereitstellung eines dedizierten Kundenteams bestehend aus einem Hays Delivery Manager und Volume Sourcing Spezialisten
- ✓ Übernahme des kompletten Active Sourcing Prozesses für die ausgewählte Zielgruppe sowie Unterstützung des HR-Teams durch Übernahme gemeinsam definierter, arbeitsintensiver Aufgaben innerhalb des Recruiting-Prozesses
- ✓ Entwicklung und Umsetzung einer ganzheitlichen Social Media Sourcing-Strategie
- ✓ Durchführung von Market Mappings, um etwaige Anpassungen der genutzten Sourcing-Kanäle vorzunehmen und regionale Bedingungen besser zu verstehen
- ✓ Durchführung von Prozessanalysen – dadurch wurde ein einheitlicher und mit allen relevanten Fachbereichen abgestimmter Recruiting-Prozess eingeführt

Herangehensweise

- Enger Austausch mit den Fachbereichen und HR vor und während des Projekts
- Immer besser werdendes Verständnis seitens Hays für die Anforderungen der Fachbereiche
- Realistische Spiegelung des Kandidatenmarkts
- Nutzen des Hays-intern Kandidatenpools, um eine schnelle Ramp-Up Phase zu gewährleisten

FAKTEN

36 erfolgreich besetzte Vakanzen innerhalb der ersten Projektphase

Die Anzahl vorgestellter Kandidaten für eine erfolgreiche Besetzung wurde über den Projektzeitraum um **bis zu 60% reduziert**

Das Projekt wurde mittlerweile zum vierten Mal **verlängert** und läuft nun **unbefristet**

“ Die Zusammenarbeit zwischen uns und Hays ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen und einem hohen Maß an Flexibilität. Hays war in der Lage, das Projekt durch ein Scrum-basiertes Projektmanagement zu strukturieren. Besonders hervorzuheben ist die Priorisierung im Sprint und die offene, vertrauensvolle Kommunikation. Das Reporting war sehr transparent und ermöglichte zu jeder Zeit eine perfekte Zusammenarbeit. Hays hat sich als sehr verlässlicher Partner erwiesen und wir freuen uns sehr auf die Fortsetzung unserer erfolgreichen Reise.”

- Head of Tech Recruiting