

E-GUIDE

---

Mysolution®

# VON DATEN ZU ENTSCHEIDUNGEN.

Effizienzsteigerung in der Personaldienstleistung



# Inhaltsverzeichnis

---

Wie Datenanalysen Ihre Geschäftsentscheidungen verbessern 03

**01** Effizientes Datenmanagement für die Kandidatensuche ..... 04

**02** Gutes Forecasting als Erfolgsfaktor für Ihren Business Plan .... 07

**03** Source Tracking zur Verbesserung Ihrer Marketingeffizienz .... 10

**04** Umsatzsteigerung durch zielgerichtete Datenanalysen ..... 13

**05** 5 Schritte, um Daten für Sie arbeiten zu lassen ..... 15

**06** Über Mysolution ..... 18

# Wie Datenanalysen Ihre Geschäftsentscheidungen verbessern

Wir kennen es alle - das gute alte „Bauchgefühl“, auf das wir uns nur allzu gerne bei wichtigen Entscheidungen verlassen. Die Strategie, sich von der eigenen Intuition leiten zu lassen, kann je nach Spezialisierung, Unternehmensgröße, Erfahrung sowie Markt- und Menschenkenntnis sowohl positive als auch negative Folgen für Ihren Geschäftserfolg haben. Bei positiven Ergebnissen fragt vielleicht keiner genau nach. Doch negative Auswirkungen lassen sich vor dem Management Team oft schwer rechtfertigen.

Ihr Bauchgefühl ist wichtig, doch sollte es durch gezielte Datenanalysen ergänzt werden. Ein datengetriebener Ansatz ermöglicht es Ihnen die Kontrolle über den Erfolg Ihres Unternehmens selbst in die Hand zu nehmen. Sie können wichtige strategische Entscheidungen fundiert treffen und Ihr operatives Tagesgeschäft wird dadurch effektiv unterstützt. Personaldienstleister\*innen, die auf datengetriebene Recruiting- und Vertriebsansätze setzen, kommen meist schneller zum gewünschten Ergebnis als Unternehmen, die allein auf die ihre Erfahrungen vertrauen.

Je besser hierbei die Datenlage und Visualisierung der gewünschten Kerndaten sind, desto größer ist der Erfolg. Mithilfe von personalisierten Dashboards können Sie den Fortschritt Ihrer strategischen und operativen Ziele kontinuierlich überprüfen – täglich oder sogar stündlich, indem Sie automatisierte Meldungen und Warnungen für besondere Ereignisse nutzen. Auf diese Weise haben Sie Ihre wichtigsten Geschäftskennzahlen stets im Blick.

Wie der Managementexperte Peter Drucker einst betonte: „Was man nicht messen kann, kann man nicht managen.“ Dieses Prinzip bildet einen grundlegenden Pfeiler des datengetriebenen Arbeitens in der Personaldienstleistung und kann in den Bereichen Recruiting, Management, Sales und Marketing erfolgreich angewendet werden. Dieser Leitfaden gibt Ihnen praktische Tipps an die Hand, wie Sie Daten in den verschiedenen Bereichen effektiv nutzen können, um fundierte und datenbasierte Entscheidungen zu treffen.



## KAPITEL 1: RECRUITING

---

# Effizientes Datenmanagement für die Kandidatensuche

# Recruiting: Effizientes Datenmanagement für die Kandidatensuche

Mit einem gut organisierten Datenmanagement können Sie schnell erkennen, welche Kandidat\*innen in Ihrer Datenbank derzeit offen für neue Jobangebote sind. Durch die gezielte Identifizierung dieser Kandidat\*innen können Sie die Anzahl und Geschwindigkeit Ihrer Platzierungen steigern. Die nachfolgenden Ansätze bieten Ihnen konkrete Tipps, wie Sie wechselwillige Kandidat\*innen identifizieren und Ihre Recruiting-Effizienz steigern können.

## Experimentieren Sie mit Stellenausschreibungen

Durch die Analyse vorhandener Daten können Sie ermitteln, welche Stellenausschreibungen die meisten qualifizierten Bewerbungen anziehen. Dabei lohnt es sich, verschiedene Faktoren zu testen, um herauszufinden, welche zu mehr Bewerbungen führen. Beispielsweise könnte das Experimentieren mit unterschiedlichen Jobtiteln oder der Angabe von Gehaltsspannen aufschlussreich sein. Untersuchen Sie auch, wie verschiedene Formulierungen in der Jobbeschreibung die Bewerberreaktionen beeinflussen. A/B-Tests sind ein nützliches Instrument, um die Effektivität verschiedener Varianten zu vergleichen. Sind dabei Muster erkennbar? Wenn ja, welche? Durch die Nutzung von Datenanalysetools können auch weniger offensichtliche Muster erkannt werden, die Ihnen helfen, Ihre Daten besser zu verstehen und zu interpretieren.

## Lead Scoring: Bewerten Sie Kandidat\*innen anhand ihrer Aktivitäten

Eine effektive Methode wechselwillige Kandidat\*innen zu finden, ist die Einführung eines Bewertungssystems, das auf den Aktivitäten der Kandidat\*innen während des Bewerbungsprozesses basiert. Jede Aktivität wird mit einer bestimmten Punktzahl bewertet, die zu einer Gesamtpunktzahl addiert wird. So können Sie einschätzen, wie engagiert („heiß“) oder zurückhaltend („kalt“) eine Kandidatin oder ein Kandidat ist. Beispielsweise erhalten Kandidat\*innen, die innerhalb eines festgelegten Zeitraums zahlreiche Stellenangebote aufrufen und sich auf viele Positionen bewerben, eine hohe Punktzahl. Kandidat\*innen ohne registrierte Aktivitäten in einem bestimmten Zeitraum erhalten hingegen einen negativen Score. Dieses Lead Scoring System bietet Ihnen einen schnellen und automatisierten Überblick darüber, welche Kandidat\*innen aktuell besonders relevant sind. So können Sie effizienter entscheiden, auf welche Kandidat\*innen Sie Ihre Ressourcen konzentrieren sollten.

<input type="checkbox"/> Leadscore Regeln	Aktivitätstyp	Punkte	Zeitraum in Tagen	
1 <input type="checkbox"/> Termin vereinbart	Termin	15	60	☑
2 <input type="checkbox"/> E-Mail geöffnet	E-Mail geöffnet	10	30	☑
3 <input type="checkbox"/> Keine Aktivität 31 Tage	E-Mail geöffnet	-10	31	☑
4 <input type="checkbox"/> Keine Aktivität 50 Tage	E-Mail geöffnet	-20	50	☑
5 <input type="checkbox"/> Beim Kunden vorgestellt	Bewerbungsschritt	50	60	☑

## Praxisbeispiel: Effektive Maßnahmen zur Reduktion der Time-To-Hire-Ratio

Oft reicht es bereits aus, die wichtigsten Unternehmenskennzahlen in Dashboards zu visualisieren, um zu verstehen, wo im Recruiting-Prozess Handlungsbedarf besteht. Die Visualisierung der Time-To-Hire-Ratio hat in einigen Fällen zu einer signifikanten Verbesserung dieser Kennzahl geführt. Es stellte sich in einem Fall heraus, dass dem Auftraggebenden bisher zu viele Kandidat\*innen für einzelne offene Stellen zum Vorstellungsgespräch vorgeschlagen wurden. Die Darstellung dieser Kennzahl über das Mysolution Recruitment System hat dazu beigetragen, ein Bewusstsein für notwendige Veränderungen zu schaffen. Der Recruiting-Prozess wurde daraufhin überdacht und ein Handlungsplan zur Steigerung der Effizienz erstellt.



*“Meiner Erfahrung nach ist der beste Weg, die Time-to-Hire-Ratio zu reduzieren, indem man die Time-to-Hire aufzeigt. Dies hat bereits dazu geführt, dass sie in fast allen Fällen gesunken ist. Recruiter sind in der Regel wettbewerbsorientiert und werden einfach versuchen, den Kandidaten immer schneller einzustellen.”*

**Dirk Meeuws, Head of Production Mysolution.**

Eine Maßnahme in diesem Plan war beispielsweise die Einführung eines 15-minütigen Screening-Interviews. So konnte die Anzahl der tatsächlich geführten Vorstellungsgespräche von 20 auf 8 gesenkt werden. Dies erhöhte die Effizienz des gesamten Recruiting-Prozesses und reduzierte die Anzahl der notwendigen Absagen um 60%, was sich wiederum positiv auf die Candidate Experience auswirkte.





## KAPITEL 2: MANAGEMENT

---

# Gutes Forecasting als Erfolgsfaktor für Ihren Business Plan

# Management: Gutes Forecasting als Erfolgsfaktor für Ihren Business Plan

Präzises Forecasting ist die Basis jedes erfolgreichen Business Plans. In der Geschäftsführung ist es besonders wichtig, zu verstehen, mit welchen Umsätzen, Gewinnen und Margen in den kommenden Monaten und vielleicht sogar Jahren zu rechnen ist.

## Nutzen Sie Daten, um wichtige Management-Fragen zu beantworten

Effektives Datenmanagement unterstützt Sie dabei, wichtige Schlüsselfragen zu beantworten, die für Ihr Personaldienstleistungsunternehmen von zentraler Bedeutung sind:



**1. Umsatzprognose:** Welchen Umsatz können Sie in den nächsten sechs Monaten erwarten, basierend auf aktuellen Arbeitsabläufen und historischen Konversionsraten? Verwenden Sie z.B. statistische Methoden wie die Zeitreihenanalyse, um saisonale Trends oder plötzliche Veränderungen zu erkennen. Dabei können Sie sowohl interne Daten wie Umsätze über mehrere Jahre als auch externe Faktoren wie Marktbedingungen, globale Ereignisse wie z.B. wirtschaftliche Krisen und Wettbewerbsaktivitäten berücksichtigen.



**2. Arbeitsstunden:** Wie viele Arbeitsstunden wurden in den letzten sechs Monaten geleistet? Gibt es Möglichkeiten, die Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten? Durch die Analyse von Zeiterfassungsdaten können Sie Bereiche mit Über- oder Unterauslastung identifizieren. Entsprechend können Sie die Ressourcen anders einsetzen. Mit Lean-Management-Techniken arbeiten Sie proaktiv daran, Prozesse wie die der Personalbeschaffung zu verschlanken und nur die Arbeit zu fördern, die einen echten Mehrwert schafft. So können Sie Verschwendung reduzieren und die Produktivität steigern.



**3. Gewinnmargen:** Mit welchen Gewinnmargen können Sie rechnen und woran sollten Sie arbeiten, um diese zu optimieren? Um das herauszufinden, sollten Sie regelmäßig wie z.B. vierteljährlich oder halbjährlich Ihre Kostenstrukturen überprüfen. Analysieren Sie Ihre Ausgaben für Recruiting-Tools, Lizenzgebühren, Werbung und Mitarbeiter\*innen, um herauszufinden, wo Einsparungen ohne Qualitätsverlust möglich sind.

Indem Sie genau diese Fragen mithilfe von Echtzeitdaten beantworten, können Sie die finanzielle Gesundheit und die Effizienz Ihres Unternehmens besser nachvollziehen. Bei Bedarf können Sie schnell gegensteuern, sollten Sie feststellen, dass eine wichtige Kennzahl vom Kurs abweicht.

## **Herausforderungen bei der Interpretation von Daten**

In der Praxis stellen wir oft fest, dass die Berechnung dieser Kennzahlen in der Personaldienstleistung teils schwieriger ist als gedacht. Denn um eine klare Vorhersage zu liefern, müssen historische Daten richtig interpretiert und korrekt in Korrelation mit zukünftigen Erwartungen gesetzt werden. Diese Daten stehen oftmals nicht in leicht zu verwendender Form zur Verfügung und müssen dann mühevoll nachträglich zusammengesucht werden.

## **Technologische Lösungsansätze - Welche Bedingungen Ihr System erfüllen sollte**

Die präzise Interpretation von Daten in der Personaldienstleistungsbranche erfordert spezialisierte Systeme. Wählen Sie einen Technologieanbieter, der sich auf Personaldienstleistungen spezialisiert hat, Ihre spezifischen Bedürfnisse versteht und die Darstellung sowie Berechnung Ihrer wichtigsten Kennzahlen bereits bei der Systemimplementierung berücksichtigt. Das spart nicht nur Zeit und Mühe, sondern steigert auch die Effizienz Ihrer Prozesse.

Entscheiden Sie sich für Lösungen, die

- eine kontinuierliche Datenanalyse und -interpretation bieten,
- eine hohe Prognosegenauigkeit sicherstellen und
- sofortige Benachrichtigungen bei Abweichungen durch automatisierte Workflows ermöglichen.





## KAPITEL 3: MARKETING

---

# Source Tracking zur Verbesserung Ihrer Marketingeffizienz

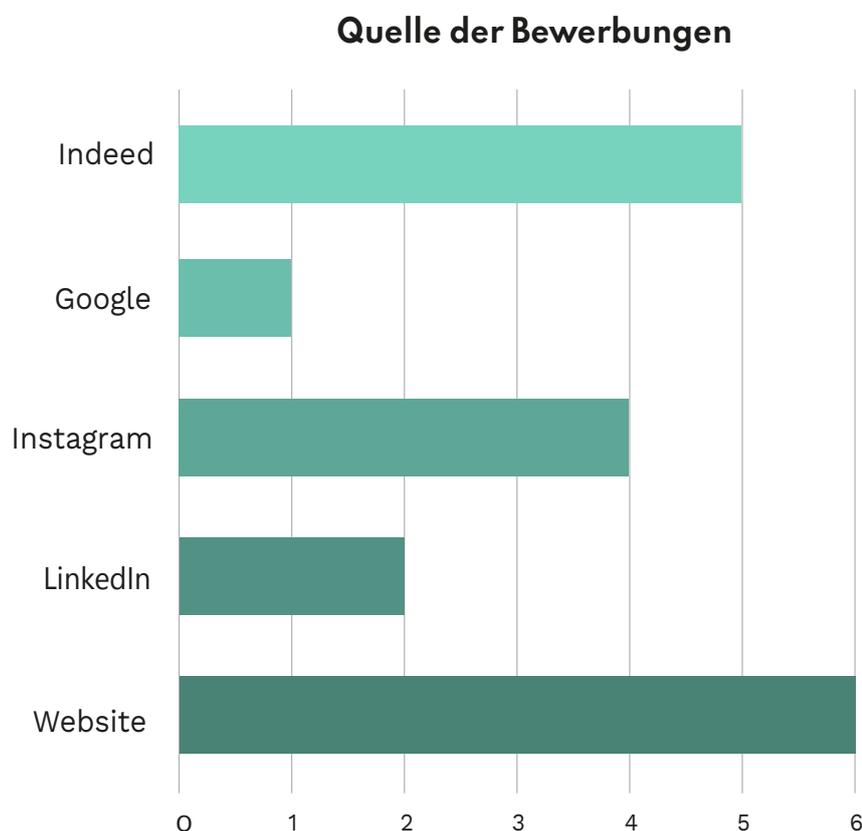
# Marketing: Source Tracking zur Verbesserung Ihrer Marketingeffizienz

Im Marketing ist es wichtig zu verstehen, welche Ergebnisse Sie mit Ihren Maßnahmen erzielen, insbesondere wenn diese mit zusätzlichen Kosten verbunden sind. Entwickeln Sie ein Verständnis dafür, wie viel Budget und Ressourcen Sie in welche Kanäle investieren müssen, um vermittelbare Kandidat\*innen zu erreichen und damit Ihr Umsatzziel zu realisieren.

Das sogenannte Source-Tracking kann eine hilfreiche Methode sein, um Ihre Conversion Rates zu verbessern und die Effizienz von Marketinginvestitionen zu steigern. Indem Sie die Quellen identifizieren, die Ihnen die besten Kandidat\*innen liefern, können Sie Ihr Marketingbudget gezielter und damit kostenbewusster einsetzen.

## Woher kommen die am besten geeigneten Kandidat\*innen?

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Daten verschiedener Vakanzen hinsichtlich ihrer Platzierungsquote zu untersuchen und anschließend zu analysieren, über welche Quellen die erfolgreich vermittelten Kandidat\*innen ins System gelangt sind. Mögliche Quellen sind beispielsweise Anzeigen in Jobportalen, Suchmaschinen, Social Media, E-Mail-Marketing, Website-Besucher sowie Webinare und Events.



Bericht anzeigen (Quelle der Bewerbungen)

## Steigern Sie Ihren Marketing-ROI durch optimierte Budgetverteilung

Welche Kanäle liefern Ihnen die meisten Bewerbungen und wie ist deren Qualität? Durch dieses Source-Tracking bekommen Sie einen klaren Überblick über die Wirksamkeit und den ROI Ihrer Marketingmaßnahmen. Das ermöglicht es Ihnen, Budgets und Ressourcen präziser zu planen und gezieltere Investitionen zu tätigen.



### TIPP

#### Source-Tracking erfolgreich implementieren

Starten Sie mit der Implementierung eines kostenlosen Tracking-Tools wie beispielsweise Google Analytics, um zu verstehen, welche Kanäle Traffic auf Ihre Jobanzeigen oder Webseite lenken. Dabei können Sie für jede Quelle bzw. jeden Marketingkanal einen Tracking-Code hinterlegen. So können Sie exakt nachvollziehen, über welche Kanäle Sie die meisten geeigneten Kandidat\*innen erhalten. Als Ergebnis bekommen Sie einen klaren Überblick über die Performance Ihrer verschiedenen Marketingkanäle, was Ihnen hilft, Ihre Strategie und Ihr Budget entsprechend anpassen.



## KAPITEL 4: SALES

---

# Umsatzsteigerung durch zielgerichtete Datenanalysen

# Sales: Umsatzsteigerung durch zielgerichtete Datenanalysen

Auch in der Personaldienstleistungsbranche ist es im Vertrieb entscheidend zu wissen, auf welche Art von Kund\*innen man sich mehr oder weniger konzentrieren sollte, um möglichst hohe Umsätze und Provisionen zu erhalten. Hierbei ist es wichtig, die aktuellen Konversionsraten und Margen stets im Blick zu haben.

## Optimierung Ihrer Vertriebsstrategien durch Überwachung Ihrer wichtigsten KPIs

Eine klare Darstellung der Time-to-Hire und der Conversion Rates pro Kund\*in hilft Ihnen, ineffiziente Kundenbeziehungen schnell zu erkennen und Ihre Vertriebsstrategien entsprechend zu optimieren. Sollten bestimmte Kunden beispielsweise eine hohe Rate an nicht erfolgreichen Vermittlungen aufweisen, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass Anpassungen in Ihrer Recruiting-Strategie notwendig sind. Gehen Sie mit diesen Kund\*innen ins Gespräch, um die Gründe der Absagen besser nachvollziehen zu können und eventuell notwendige Änderungen vorzunehmen.

“

*Wir haben ein Visualisierungssoftware-Tool mit Mysolution verknüpft. Wenn einer unserer Consultants einen Kandidaten erfolgreich an einen Kunden vermittelt hat, wird ein 30-sekündiges Video mit einer entsprechenden Nachricht auf dem Bildschirm angezeigt, begleitet von seiner "eigenen" Musik. Man sieht dann, wie alle zusammen feiern und sich gegenseitig beglückwünschen.“*

**Jasper Bentvelsen**  
CFO bei Home of Recruitment

”





## KAPITEL 5

---

# 5 Schritte, um Daten für Sie arbeiten zu lassen

# 5 Schritte, um Daten für Sie arbeiten zu lassen

In der Personaldienstleistungsbranche fließen Daten. Und zwar viele. Doch auch die umfangreichste Datensammlung bringt keinen Nutzen, wenn die Daten nicht effektiv gesammelt, organisiert und verarbeitet werden. Die folgenden fünf Schritte zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Daten optimal für sich arbeiten lassen können.

## 1 Schritt 1: Datensammlung

Moderne Technologien ermöglichen die Nutzung und Integration verschiedener Tools wie ATS, CRM-Systeme, E-Mail-Plattformen, Marketing-Tools und Websites über APIs oder andere Schnittstellen. Idealerweise sollte das Verhalten von Kandidat\*innen auf Ihrer Website erfasst werden. Dabei sollten alle Kontaktpunkte und Kanäle, die zu einer Konversion führen, berücksichtigt sowie alle Informationen über potenzielle Kandidat\*innen, Platzierungen und Umsätze gesammelt werden.

## 3 Schritt 3: Datenorganisation

Bevor Daten effektiv genutzt werden können, müssen sie organisiert und aufbereitet werden. Hierfür wird häufig ein Data Warehouse eingesetzt, wie z.B. die Lösung „Snowflake“, die speziell für die Anforderungen großer B2C-Unternehmen entwickelt wurde und eine schnelle und effiziente Datenverarbeitung ermöglicht.

## 4 Schritt 4: Datenvisualisierung

Sobald die Daten organisiert sind, können diese in vollem Umfang genutzt werden. Daten aus dem Data Warehouse können in Business Intelligence (BI)-Software wie PowerBI oder Tableau importiert werden, um aussagekräftige Erkenntnisse zu gewinnen und das Reporting zu verbessern.

## 2 Schritt 2: Datenspeicherung

Die Daten müssen sicher gespeichert werden. Dazu werden Cloud-Lösungen wie AWS (Amazon Web Services) verwendet, um einen „Datalake“ zu erstellen, also einen Datenspeicher, in dem Daten aus verschiedenen Quellen unstrukturiert abgelegt werden. Achten Sie darauf, dass Ihre Daten in jedem Fall der DSGVO entsprechen, da gerade im Personalbereich mit sensiblen Daten gearbeitet wird.

## 5 Schritt 5: Datenanreicherung

Die Datenanreicherung ermöglicht die Übertragung und Nutzung von Informationen aus einer Anwendung in eine andere. Zum Beispiel könnte das Verhalten von Website-Besucher\*innen dazu genutzt werden, Profile im ATS zu aktualisieren oder Marketing-Tools mit Daten aus dem Recruiting-Prozess zu versorgen.



## Gute Datenqualität - Nur aktuelle Daten sind gute Daten

Wer bereits durch einen internen Digitalisierungsprozess im eigenen Unternehmen gegangen ist, weiß, dass eine saubere Datenbasis für den Implementierungserfolg einer neuen Lösung essentiell ist. Doch gerade in der Personaldienstleistung verändern sich die Daten von Kandidat\*innen und die Wünsche und Bedürfnisse von Kund\*innen häufig, sodass es sehr schwierig ist, hier stets auf dem neuesten Stand zu bleiben, ganz zu schweigen von den datenschutzrechtlichen Aspekten. Je besser Daten in bestehenden Systemen gepflegt werden, umso einfacher können diese in neue Systeme übertragen werden oder als Basis für die Nutzung von modernen Technologien wie KI und Automatisierung dienen.

### Datenhygiene als kontinuierlicher Prozess

Zur Sicherung der Qualität Ihrer Daten ist es ratsam, diese regelmäßig zu überprüfen und zu bereinigen. Implementieren Sie Prozesse, die keine Duplikaterstellung zulassen, unvollständige Datensätze ergänzen und veraltete Informationen regelmäßig aktualisieren. Ein gutes CRM- oder ATS-System wird diese Form der Datenbereinigung bereits integriert haben.



## TIPP

Indem Sie Ihren Mitarbeitenden zusätzlich klare Richtlinien zur Dateneingabe vorgeben, können Sie die Qualität von neu erfassten Daten von Anfang hochhalten und sich viel Arbeit im Nachgang ersparen. Sind die Grundlagen für eine zuverlässige Datenbasis erst mal geschaffen, steht der Nutzung von fortschrittlichen Technologien wie KI und Automatisierung nichts mehr im Wege.

# Über Mysolution

Mysolution ist Ihr Partner für Digitalisierung und Automatisierung im Recruiting, der mit Salesforce-basierter Software den gesamten Vermittlungsprozess optimiert. Mysolution setzt auf Innovation, Effizienzsteigerung und erstklassigen Support, um Ihren Erfolg zu maximieren.

## **Fortschrittlichste Technologien und hohe Investitionen in Forschung und Entwicklung**

In der Zusammenarbeit mit Mysolution profitieren Sie nicht nur von der langjährigen Expertise, sondern auch von den fortschrittlichen Technologien. Das hauseigene Team von fast 30 Salesforce-Entwickler\*innen gewährleistet, dass Mysolution sich im Hinblick auf KI- und Automatisierungslösungen für Personaldienstleister stets auf dem neuesten Stand der Technik befindet.

## **Europäisch, DSGVO-konform, sicher**

Als europäisches Unternehmen legt Mysolution großen Wert auf Datenschutz und Compliance. Die Zertifizierungen nach ISO 27001 und ISAE 3402 stellen sicher, dass die notwendigen Vorkehrungen zum Schutz vertraulicher Informationen getroffen wurden.

## **Unterstützungsangebot für Personaldienstleister\*innen**

Für weiterführende Informationen und individuelle Anfragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung. Wir freuen uns, mit Ihnen gemeinsam die Zukunft der Branche zu gestalten und Ihre Organisation mit KI, Automatisierung und datengetriebenem Arbeiten erfolgreich zu unterstützen. Kontaktieren Sie uns gerne jederzeit telefonisch oder per E-Mail. Wir freuen uns darauf, von Ihnen zu hören.

## **Kontakt zu Mysolution**

Mysolution GmbH  
Barckhausstraße 1  
60325 Frankfurt am Main  
Deutschland

T +49 69 8088 4892  
E [info@mysolution.com](mailto:info@mysolution.com)





Mysolution<sup>®</sup>