QUICK GUIDE

Schweregrad Scorecard

– The Art of Recruiting Made Easy -

© by B.Braehmer | Intercessio.de

intercessio

Inhalt

Vorwort ... 4

Willkommen – warum Du dieses Tool lieben wirst ... 4

Warum 9 Jahre Praxis und tausende Projekte in einem einzigen Framework stecken ... 5

So nutzt Du dieses Buch – damit Du es überfliegen UND anwenden kannst ... 5

1. Warum Du dieses Tool lieben wirst – wie wir auch ... 6

1.1 Recruiting wird wieder leichter: Was die Scorecard Dir abnimmt (und was sie Dir lässt) ... 6

1.2 Warum 9 Jahre Praxis und tausende Projekte in einem Framework stecken ... 7

1.2.1 Was bei Dir bleibt – und warum genau das der Punkt ist ... 7

1.2.2 Wofür die Scorecard nicht da ist (damit die Erwartungen passen) ... 8

1.3 Wie Du diesen Guide nutzt – und wann Du ihn brauchst ... 8

1.3.1 Überfliegen: die 60-Sekunden-Spur in 5 Schritten: ... 8

1.3.2 Anwenden: die 5–15-Minuten-Spur ... 8

1.3.3 Wie Du die Scorecard praktisch einsetzen kannst (10 Use Cases mit Nutzen) 9

2. Die 5 Schweregrade – Deine gemeinsame Sprache im Recruiting ... 11

2.1 von NORMAL bis KOMPLEX: Was die fünf Stufen jeweils „in echt“ bedeuten ... 11

2.1.1 NORMALES PROJEKT ... 12

2.1.2 ADVANCED PROJEKT ... 12

2.1.3 SCHWERES PROJEKT ... 13

2.1.4 PROBLEMATISCH PROJEKT ... 13

2.1.5 KOMPLEXES PROJEKT ... 14

2.2 Wie die Talente- und Stunden-Richtwerte Deine Planung realistisch und belastbar machen ... 14

2.3 Wie Du auf einen Blick erkennst, ob Recruiting oder Sourcing der richtige Weg ist 15

2.3.1 Wann Job Ads typischerweise tragen ... 15

2.3.2 Wann Sourcing die bessere erste Wahl ist ... 16

© by B.Braehmer | Intercessio.de

3. Die 20 Limits – was ein Projekt wirklich trägt 16
3.1 Wie Du mit einem Blick erkennst, womit Du es wirklich zu tun hast 16
3.1.1 Was ein „Limit“ ist (im Scorecard-Sinn) 17
3.1.2 Warum Limits Handlungsspielraum sichtbar machen 18
3.1.3 Warum Limit-Kombinationen den Unterschied machen 18
3.2 Personalmarkt, Kandidaten, Fachbereich, intern – wie jede Kategorie Deine Strategie beeinflusst 19
3.2.1 Personalmarkt-Limits 19
3.2.2 Limits aus Sicht der Kandidaten 19
3.2.3 Limits aus Sicht des Fachbereiches 19
3.2.4 Limits aus Recruiter bzw. Sourcer-Sicht 20
3.2.5 Limits aus Unternehmenssicht 21
4. Und wie geht es weiter? Die Scorecard trifft KI 21

—

© by B.Braehmer | Intercessio.de

Vorwort

Willkommen – warum Du dieses Tool lieben wirst

Recruiting ist ein wunderschöner Beruf. Und manchmal ist es auch ein… sportlicher.

Weil Du gleichzeitig **Marktversteher**, **Berater**, **Kommunikator**, **Analyst**, **Projektmanager** und **Wunscherfüller mit Realitätscheck** bist – oft alles an einem Tag. Und nicht selten im schnellen Wechsel.

Deshalb fühlen sich viele bei neuen Projekten unwohl und suchen nach mehr Sicherheit und Klarheit, wie man das Projekt starten kann.

Und genau da setzt die **Schweregrad Scorecard** an:

Sie nimmt die komplexe Realität Deines Recruitings nicht weg – aber sie macht sie **handhabbar**. Sie übersetzt diffuse Bauchgefühle in eine klare Sprache, die Du mit allen teilen kannst – in die Denk-Begriffe und Einstufungen:

NORMAL, ADVANCED, SCHWER, PROBLEMATISCH, KOMPLEX.

Was wir an diesem System lieben (und darauf nicht mehr verzichten können)

Die Scorecard ist nicht „noch ein Prozess". Es ist ein **Tool**, das Dir sofort drei Dinge schenkt:

1. **Klarheit** – Du erkennst, womit Du es wirklich zu tun hast (nicht erst nach 6 Wochen).
2. **Planbarkeit** – Du bekommst Richtwerte für **Stundenaufwand** und **Talent-/Ident-Soll**, statt nur „wir geben unser Bestes".
3. **Souveränität** – Du musst weniger argumentieren, weil Du strukturiert erklären kannst, *warum* etwas leicht oder schwer ist.

Die Scorecard basiert auf einer einfachen, aber kraftvollen Idee:

Recruiting-Projekte sind nicht „schwer", weil Du etwas falsch machst. Sondern Sie sind schwer, weil sie **Limits** haben.

Und Limits kann man erkennen, benennen und steuern.

In der Scorecard sind dafür **20 typische Recruiting Limits** hinterlegt – von Markt- und Talentfaktoren über Fachbereichsthemen bis zu Sourcing- und Unternehmenslimits.

Dieses Buch ist Dein Begleiter, um die Scorecard nicht nur zu nutzen – sondern **zu beherrschen**:

- schnell, wenn es schnell gehen muss,
- sauber, wenn es ernst wird,
- und konsistent, damit nicht alles an Dir hängt.

Willkommen. Du bist hier genau richtig.!

© by B.Braehmer | Intercessio.de

Warum 9 Jahre Praxis und tausende Projekte in einem einzigen Framework stecken

Framework ist ein Begriff aus der IT und meint einen Rahmen bzw. hier einen Handlungs- und Dankrahmen. Dieser Denkrahmen des „Recruiting Schweregrad Modells“ kam eigentlich aus dem Sourcing und der pragmatischen Frage:

„Muss ich in diesem Projekt überhaupt ins Aktive Sourcing gehen – oder reicht eine Anzeige?“

Wir haben sie wieder und wieder von Kunden, Trainingsteilnehmern, Coachees und uns selbst gestellt. Und auch dabei war immer auch die Frage: Wie aufwendig wird dann so ein Sourcing Projekt bzw. dann ein Recruiting Projekt in dem ich auch Sourcing machen muss.

Und weil wir das pragmatischer machen wollten, haben wir die erste Version der Scorecard schon vor 9 Jahren erstellt und konstant weiterentwickelt und dabei auch zusätzliche Themen eingebaut wir Kapaziätsplanung oder Sourcing im Team und Arbeitsverteilung.

Und wo wir schon dabei sind, möchte ich unsere **Grundidee der Recruiting Schweregrad Scorecard in einem Bild** (ohne dass wir es kompliziert machen) darstellen:

Stell Dir Recruiting wie eine Reise vor.

- Manche Strecken sind **klar, gut ausgebaut, mit vielen Abzweigungen**.
- Manche Strecken sind **schmal, kurvig, mit wenig Alternativen**.
- Und manche Strecken sind **nur mit guter Vorbereitung** wirklich angenehm zu fahren.

Die Scorecard hilft Dir nicht, „schneller zu fahren“. Und sie hilft Dir, **die Strecke realistisch einzuschätzen - VORHER**, damit Du

- die passende Route wählst (Recruiting über Anzeige / Sourcing / Kombination),
- genug Zeit einplanst (Stundenrichtwert),
- und genug „Reichweite“ mitnimmst (Talent-/Ident-Soll).

Damit bist nicht komplett abgesichert, es kann besser laufen oder auch schlechter – aber Du hast einen Plan und bist vorbereitet. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert mit der Scorecard nicht ganz zu optimistisch zu planen, aber auch nicht zu vorsichtig zu sein.

So nutzt Du dieses Buch – damit Du es überfliegen UND anwenden kannst

Dieses Buch ist bewusst so aufgebaut, dass Du es in zwei Modi nutzen kannst:

Modus 1: Überfliegen (2–5 Minuten)

Wenn Du erstmal nur Orientierung brauchst, lies pro Kapitel:

- **„In 60 Sekunden“** (Worum geht’s? Was bringt’s?)
- die **Überschriften** (die sind bewusst nutzenorientiert)
- die **Checkliste** am Ende

© by B.Braehmer | Intercessio.de

Damit bekommst Du das „Systemgefühl“ sofort – ohne tief einzusteigen.

Modus 2: Einfaches Anwenden (5–15 Minuten)

Wenn Du mitten im Alltag steckst (aka: „Kannst Du mal kurz…?“), geh direkt zu:

- **Quickstart** (2–5 Minuten, minimaler Weg)
- **Anleitung** (10–15 Minuten, verlässlicher Standard)
- **Vorlagen/Checklisten** (zum Copy & Paste oder als Gesprächsleitfaden)

Modus 3: Meisterschaft (optional, 30–45 Minuten)

Wenn Du ein Problemprojekt hast (oder Dein Team kalibrieren willst), nutze:

- **Deep Dive** (Nuancen, Sonderfälle, typische Fehler)
- die **Limit-Steckbriefe** (Teil C)
- die **Kalibrierungs-Workshop-Anleitung** (Teil F)

Kurz gesagt:
Du scannst die Überschriften, findest schnell den Quickstart – und hast für Tiefe immer ein zweites Level.

1. Warum Du dieses Tool lieben wirst – wie wir auch

1.1 Recruiting wird wieder leichter: Was die Scorecard Dir abnimmt (und was sie Dir lässt)

Die Scorecard dient der **Einstufung des Recruiting-Projektschweregrads**, basierend auf 20 möglichen Limits. Daraus generiert das System automatisch:

- den **Schweregrad** (Normal bis Komplex)
- den **Stundenaufwand** je Rolle
- das **Talent-/Ident-Soll**
- die **Kapazitätsplanung in Wochen und Monaten**
- die **Sprint- und Fortschrittsübersicht**

Damit erhalten Sie eine **realistische und objektive Einschätzung** des zu erwartenden Aufwands. (Grundlogik der Datei basiert auf den hinterlegten Tabellen

© by B.Braehmer | Intercessio.de

Alle **grün umrandeten Felder** sind zur Eingabe freigegeben.
Alle anderen Bereiche sind geschützt, da sie automatisierte Formeln enthalten.

Sie können folgende Eingaben machen:

1. **Jobtitel** (Kurzform)
2. **Bewertung der 20 Limits** je Rolle
   - Eintrag: **0** = trifft nicht zu
   - Eintrag: **0,5** = teilweise / moderates Limit
   - Eintrag: **1** = trifft voll zu
3. **Administrationsaufwand** (z. B. 0,1 für 10 %)
4. **Geplante Wochenstunden**, die Sie oder Ihr Team für Sourcing/Recruiting aufbringen können
5. (Optional) **Bisherige Stunden und bisherige Ident** zur Fortschrittsmessung im Sprint-Tab

1.2 Warum 9 Jahre Praxis und tausende Projekte in einem Framework stecken

bewusst Raum für Zwischentöne bei den Limits.
Nutzen: Du kannst eine Einschätzung sauber abbilden, auch wenn Informationen noch nachgereicht werden

1.2.1 Was bei Dir bleibt – und warum genau das der Punkt ist.

In der Welt der Technik wünschen sich alle Tools und Mechanismen, die die Arbeit erleichtern. „Arbeitserleichterung“ übernehmen meist nicht nur die Aufgaben oder Workflows. Man kann oft beobachten, dass solche Arbeitserleichterungen eine Vorwegnahme einer oder sogar mehrerer Entscheidung sind.

Wenn sie etwas wiederholt machen, also wir über Automatisierung sprechen haben wir den negativen Punkt, dass eine solche „Automatisierung“ auch eine Gleichschaltung - und im Zweifel sogar eine Bevormundung ist.

Doch in der Regel ist jede Recruiting-Situation unterschiedlich – wir haben sogar eher in den letzten Jahren erlebt, dass die Situationen im Schnitt schwieriger wurden und nicht so leicht mehr einzuschätzen waren.

Damit Du reagieren kannst, haben wir die Scorecard so gestaltet, dass alle Antworten nur **VORSCHLÄGE** sind – wir wollen sie nicht als Empfehlungen verstanden wissen, sondern als konsequente Unterstützung, Dein Bewertungssystem für Deine Situation linear zu Ende zu denken und zu planen mit dem Prinzip: Was wäre wenn.

1) Deine Entscheidungshoheit
Die Scorecard liefert einen Rahmen, Du setzt ihn in Entscheidungen um: Priorität, Strategie, Gesprächsführung, Timing.

2) Dein Stil im Recruiting und Sourcing
Du arbeitest weiter so, wie Du es seit immer tust: wertschätzend, klar, direkt, mit dem Recht auf eigene Erfahrungen auf allen Seiten. Die Scorecard ergänzt diesen Stil als Struktur, die Du

© by B.Braehmer | Intercessio.de

jederzeit passend dosieren kannst. Nutze sie auch als Spiegel Deiner Erfahrung, dazu ist sie auch da.

3) Dein professionelles Augenmaß
Die Eingabelogik mit **0,5 und 1** gibt Dir bewusst Raum für Zwischentöne bei den Limits. So kannst Du eine Einschätzung klarer abbilden, auch wenn Informationen noch nachgereicht werden

1.2.2 Wofür die Scorecard nicht da ist (damit die Erwartungen passen)

Das ist ein nur ein Modell und Modelle haben alle Einschränkungen, weil sie die Realität nur abbilden und nicht „vorhersagen". Die Scorecard wurde als Hilfe zur besseren Planung, Übersicht und Klarheit geschaffen - und wir empfehlen sie auch nur als solches Tool einzusetzen.

Dazu möchten hervorheben, dass die zugrundeliegenden Zahlen weltweite Durchschnittswerte sind, die also insofern pauschalisiert sind und nur grobe Faustregeln darstellen können, zumal wir in dieser „Zählung" nicht zwischen Sourcing und Recruiting trennen, sondern uns im Grunde auf allgemeinen Aufwand in der Personalvermittlung konzentrieren.

1.3 Wie Du diesen Guide nutzt – und wann Du ihn brauchst

Du kannst Dir das System der Scorecard im Grunde auf zwei Weisen zu Nutzen machen:

1.3.1 Überfliegen: die 60-Sekunden-Spur in 5 Schritten:

Die einfachste und schnellste Version als Quick-Check dauert unter einer Minute:

1. **Jobtitel** in die Zeilen eintragen (Kurzform).
2. Pro Rolle die **20 Limits** prüfen und je zutreffendem Limit **0,5 oder 1** setzen.
3. Sheet berechnet die **Einstufung** und gibt **Soll-Stunden** + **Ident-Soll** aus.
4. Wöchentlich **Ist-Werte** (Bisherige Stunden/Idents) pflegen.
5. Teamweite **Wochenstunden-Kapazität** eintragen und dieTimeline in Wochen/Monaten erhalten.

Zusammenfassend bietet die 60-Sekunden-Spur einen schnellen und strukturierten Überblick, mit dem sich Kernparameter und Kapazitäten effizient einschätzen lassen – ideal als pragmatisches Tool für eine erste Standortbestimmung.

1.3.2 Anwenden: die 5–15-Minuten-Spur

Im Grunde ist es einfach – konzentriere Dich auf Deine Erfahrung und auf die zentralen Fragen - Du musst nicht jedes Mal jedes Limit durchgehen. Empfehlenswert ist es, das zu üben und das erste Mal zu machen.

© by B.Braehmer | Intercessio.de

Praxistipp: Je mehr Du hier „Ja“ sagst, desto höher ist meist der Schweregrad (und desto eher brauchst Du Sourcing oder gar den Einsatz der telefonische Direktansprache.).

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass dies die wichtigsten Fragen sind:

1. Ist der Markt eng (wenig passende Profile, hoher Wettbewerb)?
2. Gibt es Standort-/Umzugshürden oder regionale Restriktionen?
3. Gibt es Gehalts-/Benefits-Limits?
4. Sind Hard Skills/Expertise außergewöhnlich speziell?
5. Sind Soft Skills/„Fit“-Kriterien besonders anspruchsvoll?
6. Sind Anforderungen unklar oder die Kooperation im Fachbereich eingeschränkt?
7. Gibt es interne Restriktionen (Tools, Budget, Vorgaben, Zeitlimit, Brand)?

Wenn Du 0–2× „Ja“ hast: meist eher Normal/Advanced.
Wenn Du 3–4× „Ja“ hast: häufig Schwer/Problematisch.
Wenn Du 5–7× „Ja“ hast: sehr oft Komplex – und dann lohnt sich ein Deep Dive sowie ein zusätzliches Strategiegespräch, am besten mit dem Fachbereich.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Scorecard durch die gezielte Bewertung zentraler Fragen dabei hilft, den Schwierigkeitsgrad von Recruiting-Projekten realistisch einzuschätzen, potenzielle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und die weitere Vorgehensweise – von der Stundenplanung bis hin zu Strategiemeetings – optimal darauf abzustimmen, sodass sowohl Routinetätigkeiten als auch komplexe Aufgaben strukturiert und effizient bewältigt werden können.

1.3.3 Wie Du die Scorecard praktisch einsetzen kannst (10 Use Cases mit Nutzen)

Wir haben dabei gelernt, dass die Scorecard nicht nur bei der Einstufung und Stundenplanung hilft, sondern dadurch, daß sie auch hilft, eine Übersicht über die zu erwartenden Probleme zu bekommen, kann man diese vermeiden bzw. sich auf sie besser vorbereiten.

Deshalb haben wir in der Praxis folgende **Use-Cases / Möglichkeiten** zum Einsatz der **Scorecard** erlebt – und sie hat uns und allen Usern hierbei geholfen. Wir zählen das mal pragmatisch auf, damit Du überlegen kannst, wobei diese Tool Dir ebenso helfen kann:

1) Recruiting-Projekte objektivieren (Schweregrad-Scoring)

- Limits (1–20) markieren (0,5/1) und daraus eine **Einstufung Normal** → **Komplex** ableiten.
  Nutzen: weniger Bauchgefühl, mehr nachvollziehbare Priorisierung.

2) Aufwand schätzen (Stunden pro Rolle/Projekt)

- Pro Einstufung sind **Richtwerte für Stunden** hinterlegt (inkl. Durchschnittswerte).
  Nutzen: du bekommst planbaren Aufwand je Vakanz (z. B. 25/40/50/70/100 Std Ø).

© by B.Braehmer | Intercessio.de

3) Talent-/Ident-Ziele planen (Mengenplanung)

- Pro Einstufung sind **Talente/Ident-Soll** hinterlegt (z. B. Ø 50/70/100/140/180).
  Nutzen: realistische Pipeline-Ziele statt „wir brauchen halt Kandidaten".

4) Fortschritt tracken (Ist vs. Soll)

- Felder wie **Bisherige Stunden** und **Bisheriger Ident** ermöglichen Tracking.
  Nutzen: du siehst früh, ob ein Projekt „aus dem Ruder läuft".

5) Sprint-/Wochenplanung („Weekly Sprints")

- Der Block mit „Weekly Sprints", „KW XY", „Stunden" und „Ident" deutet auf **Wochen-Sprints** hin.
  Nutzen: operative Steuerung: Was schaffen wir diese Woche in Stunden & Idents

6) Kapazitätsplanung fürs Team (Timeline in Wochen/Monaten)

- Eingabe **Wochenstunden** → Ausgabe: **Dauer** in Wochen und Monaten.
  Nutzen: Ressourcenplanung & Erwartungsmanagement gegenüber Fachbereichen/Stakeholdern.

7) Overhead berücksichtigen (Admin-Aufwand)

- Admin-Anteil eintragen → Gesamtsumme passt sich an.
  Nutzen: realistischere Planung (Koordination, Abstimmungen, Reporting etc.).

8) Priorisierung & Portfolio-Steuerung (20 Rollen nebeneinander)

- Bis zu **20 Positionen** lassen sich parallel abbilden.
  Nutzen: du erkennst Engpässe: „Zu viele komplexe Rollen bei zu wenig Kapazität".

9) Kommunikations- & Erwartungsmanagement

- Die Textdefinitionen je Schweregrad („Job Ad hilft/nicht", „passive Talente", „>5 Limits" usw.) helfen, die Lage gegenüber dem Fachbereich zu erklären.
  Nutzen: weniger Konflikte, mehr Transparenz: „Warum dauert das?"

10) Entscheidungslogik: Recruiting vs. Sourcing (implizite Empfehlung)

- Es gibt den Hinweis „Recruiting empfehlenswert" und „Sourcing empfehlenswert" in der Scorecard-Logik (sichtbar als Überschriften).
  Nutzen: Wahl der richtigen Strategie je Projekt-Schwere (z. B. Anzeige reicht vs. aktives Sourcing nötig).

© by B.Braehmer | Intercessio.de

2. Die 5 Schweregrade – Deine gemeinsame Sprache im Recruiting

2.1 von NORMAL bis KOMPLEX: Was die fünf Stufen jeweils „in echt“ bedeuten

Die Übersicht stellt die fünf Schweregrade im Recruiting vor: NORMAL, ADVANCED, SCHWER, PROBLEMATISCH und KOMPLEX. Für jede Stufe werden Richtwerte wie durchschnittliche Stunden, Anzahl der Talente und Talent-Aktivität genannt. Diese Kennzahlen ermöglichen eine objektive Planung und helfen dabei, Projekte anhand ihrer Komplexität zu bewerten.

Die 5 Schweregrade im Recruiting

NORMAL	ADVANCED	SCHWER	PROBLEMATISCH	KOMPLEX
1-2 kleine Schwierigkeiten	2 große Schwierigkeiten	3 große Schwierigkeiten	4-5 echte Probleme	> 5 echte Probleme
Talente: ca. 40-60	Talente: ca. 60-80	Talente: ca. 80-120	Talente: ca. 120-160	Talente: ca. >160
Stunden: ca. 20-30	Stunden: ca. 35-45	Stunden: ca. 45-60	Stunden: ca. 60-80	Stunden: ca. >80
Recruiting empfehlenswert		Sourcing empfehlenswert		

Schweregrade & Richtwerte

- **Stufen:** NORMAL / ADVANCED / SCHWER / PROBLEMATISCH / KOMPLEX
- **Ø Stunden:** 25 / 40 / 50 / 70 / 100 (je Stufe)
- **Ø Talente/Ident-Soll:** 50 / 70 / 100 / 140 / 180 (je Stufe)
- **Talent-Aktivität:** von „viele aktive“ bis „passive & superpassive“ Talente

Die Aufzählung dient dazu, eine gemeinsame Sprache und klare Orientierung im Recruiting-Prozess zu schaffen. Sie wird auf die nachfolgenden fünf Stufen angewendet, um für jede Projektkategorie die passende Strategie und Einschätzung zu ermöglichen. So lässt sich gezielt entscheiden, ob beispielsweise eine einfache Anzeige ausreicht oder aktives Sourcing notwendig ist, und die Ressourcen können entsprechend eingeplant werden.

Diese Werte sind Gold, denn sie machen aus „Einschätzung“ eine **Planung**.

© by B.Braehmer | Intercessio.de

2.1.1 NORMALES PROJEKT

Kategorie: NORMAL

1–2 kleine Schwierigkeiten | Kann durch Job Ad besetzt werden

Beschreibung:
Eine oder zwei kleine Schwierigkeiten, die entweder geklärt werden können, oder da es ein großer Personalmarkt ist, nicht zu großen Einschränkungen kommt und auch eine gute Employer Brand zur Unterstützung vorhanden ist.

→ **Durch Recruiting & Anzeigen lösbar**

Talentlage:
Viele aktive Talente

Marktwerte: (zur Stellenbesetzung notwendig)

- ca. 40–60 Kandidaten | Ø 50
- ca. 20–30 Stunden | Ø 25 inklusive Interviews

Empfehlung:

RECRUITING EMPFEHLENSWERT

2.1.2 ADVANCED PROJEKT

Kategorie: ADVANCED

2 große Schwierigkeiten || Kann eventuell durch Job Ads besetzt werden

Beschreibung:
Eine größere Schwierigkeit und kleinere Schwierigkeiten, wie z.B. besonderer Standort oder gehaltliches Limit oder einfach noch unklares Profil, das sich dann klärt.
Und/oder eine gute Employer Brand zur Unterstützung vorhanden ist.

→ **Durch Recruiting & Anzeigen eventuell lösbar**

Talentlage:
Aktive & semiaktive Talente

Marktwerte: (zur Stellenbesetzung notwendig)

- ca. 60–80 Kandidaten | Ø 70
- ca. 35–45 Stunden | Ø 40

Empfehlung:

RECRUITING EMPFEHLENSWERT | Eventuell Sourcing starten

© by B.Braehmer | Intercessio.de

2.1.3 SCHWERES PROJEKT

Kategorie: SCHWER

3 große Schwierigkeiten | Eher Unwahrscheinlich, dass Job Ad hilft

Beschreibung:
Zwei bis drei größere Schwierigkeiten wie z.B. besonderer Standort und gehaltliches Limit und besondere Persönlichkeit, die gesucht wird, oder ein harter Wettbewerb kombiniert mit Limitierung auf lokale Suche.

Talentlage:
Semiaktive & passive Talente

Marktwerte: (zur Stellenbesetzung notwendig)

- ca. 80–120 Kandidaten | Ø 100
- ca. 45–60 Stunden | Ø 50

Empfehlung:

SOURCING EMPFEHLENSWERT / eventuell Recruiting als Unterstützung

2.1.4 PROBLEMATISCH PROJEKT

Kategorie: PROBLEMATISCH

4–5 echte Probleme oder Limits | Keine Hilfe durch Job Ad

Beschreibung:
Mehr als drei große Schwierigkeiten wie z.B. Standort und lokale Limitierung oder Umzug notwendig, extremer Wettbewerb, gehaltliches Limit und besonders seltenes Expertenwissen notwendig, schwieriger Chef, schlechte Employer Brand oder aktuell parallel Entlassungen.

Talentlage:
Passive Talente

Marktwerte: (zur Stellenbesetzung notwendig)

- ca. 120–160 Kandidaten | Ø 140
- ca. 60–80 Stunden | Ø 70

Empfehlung:

SOURCING EMPFEHLENSWERT | Eventuell telefonische Direktansprache zur Unterstützung

© by B.Braehmer | Intercessio.de

2.1.5 KOMPLEXES PROJEKT

Kategorie: KOMPLEX

> 5 echte Probleme oder Limits | Keine Hilfe durch Job Ad
Beschreibung:
Mehr als fünf große Schwierigkeiten – mehr als problematisches Projekt.
Ein solches Projekt kann nur noch in Näherung und mit System gelöst werden.

ODER IST NICHT SOURCEBAR – NICHT MIT SOURCING ZU BESETZEN.

Talentlage:
Passive & superpassive Talente

Marktwerte: (zur Stellenbesetzung notwendig)

- 160–200 Kandidaten | Ø 180
- > 80 Stunden | > 100

Empfehlung:

SOURCING EMPFEHLENSWERT | Eventuell telefonische Direktansprache zur Unterstützung

2.2 Wie die Talente- und Stunden-Richtwerte Deine Planung realistisch und belastbar machen

Die Scorecard berechnet automatisch die Kategorie einer Position, basierend auf der Anzahl und Stärke der Limits, die im Prozess identifiziert werden. Die zugrundeliegende Logik ist in der Datei hinterlegt und sorgt dafür, dass die Einschätzung möglichst objektiv und nachvollziehbar erfolgt.

Die Kategorien reichen von „Normal“ über „Advanced“, „Schwer“ und „Problematisch“ bis hin zu „Komplex“. Jede dieser Stufen ist mit realistischen Erfahrungswerten verknüpft, die Dir helfen, Deine Planung für die Besetzung von Positionen belastbar zu gestalten.

Zu jeder Kategorie werden Richtwerte für den durchschnittlichen Stundenbedarf (zum Beispiel 25 bis 100 Stunden) sowie das durchschnittliche Talent-/Ident-Soll (etwa 50 bis 180 Talente) angegeben. Diese Werte orientieren sich an Erfahrungswerten aus der Praxis und ermöglichen Dir eine realistische Einschätzung des Aufwands für die Suche und Ansprache von Kandidaten.

Zusätzlich wird die **Talentaktivität, das heißt die Aktivität bezogen auf die Jobsuche und Wechselbereitschaft** berücksichtigt, das heißt die sogenannten **PASSIVEN KANDIDATEN,** die von „aktiv“ bis „superpassiv“ reichen kann.

© by B.Braehmer | Intercessio.de

Je weniger aktiv die Talente sind, desto mehr Aufwand musst Du einplanen, um geeignete Kandidaten zu identifizieren und zu gewinnen – dies zu visualieren hilft Dir die Scorecard.

Die Scorecard gibt Dir zudem eine Richtung vor, ob Recruiting oder Sourcing für die jeweilige Kategorie sinnvoller ist – so kannst Du Deine Ressourcen gezielt einsetzen und Deine Planung optimal strukturieren. Bitte beachte, dass Du Dir je nach Deiner Bewertung diese Richtung selbst vorgibst und auch jederzeit, wenn Du merkst, dass Du Limits vergessen hast oder entfernen kannst, ändern solltest.

Zusammengefasst machen die Talente- und Stunden-Richtwerte Deine Planung realistisch und belastbar, da sie auf konkreten Erfahrungswerten basieren und die unterschiedlichen Schwierigkeitsgrade transparent abbilden. So weißt Du von Anfang an, mit welchem Aufwand Du rechnen solltest und kannst Deine Prozesse entsprechend steuern.

2.3 Wie Du auf einen Blick erkennst, ob Recruiting oder Sourcing der richtige Weg ist

2.3.1 Wann Job Ads typischerweise tragen

Job Ads adressieren Bewerber – und damit hauptsächlich die aktiven Kandidaten. Jedoch haben wir sehr oft erlebt, dass semi-aktive Kandidaten, die nur ab und zu den Arbeitsmarkt beobachten, durch spannende Jobangebote und gut geschriebene Job Ads aktiviert werden.

Aus diesem Grund ist es auch durchaus denkbar, bei Jobs, die aus Gründen bestimmter Limits in höheren Schweregraden eingestuft werden, dennoch ausgeschrieben werden sollten.

Unsere Einstufung soll nur eine Richtung vorgeben und damit die **durchschnittlichen Chancen** bezogen auf den Schweregrad die Stelle mit Ads zu besetzen. Wie schon gesagt, jede Stelle ist anders und sollte deshalb auch genau geprüft werden.

Darüber hinaus kann die gezielte Gestaltung und Platzierung von Job Ads dazu beitragen, auch passive Talente zu erreichen, die zwar aktuell nicht aktiv auf Jobsuche sind, aber offen für neue Herausforderungen sein könnten. Indem Du die Anzeige beispielsweise auf den richtigen Kanälen veröffentlichst und die Inhalte so formulierst, dass sie Neugier wecken und Mehrwerte klar herausstellen, erhöhst Du die Wahrscheinlichkeit, auch jene Kandidaten zu gewinnen, die ansonsten nicht reagieren würden. Dies unterstreicht, wie wichtig es ist, Job Ads nicht nur als Werkzeug für die Ansprache aktiver Bewerber zu betrachten, sondern sie strategisch so einzusetzen, dass sie das gesamte Spektrum potenzieller Talente abdecken.

© by B.Braehmer | Intercessio.de

2.3.2 Wann Sourcing die bessere erste Wahl ist

Eigentlich ist es offensichtlich: Wo es keine ausreichenden Bewerber gibt, sollte man dorthin gehen, wo die guten Kandidaten sind und das ist per Active Sourcing möglich: **Kurz - Sourcing macht besonders dort Sinn, wo es einen Mangel an guten Bewerbern gibt.** Die einfachste Weise ist, Kandidaten durch Sourcing zu gewinnen, die einfach aktuell noch nichts von der Stelle wissen, aber aktiv auf Jobsuche sind. Das ist im großen und ganzen selten eine große Zahl an Kandidaten, aber man sollte sie nicht außer Acht lassen.

Der Hauptfokus des Sourcings sind die **passiven Kandidaten, also Menschen**, die aktuell nicht auf Jobsuche sind. Sie sind auch bezogen auf die Workforce immer der größere Teil, aber alle haben Nachteile, die die Limitliste aufnimmt: Da sie – aktuell - keinen Job suchen, ist ihre Umzugsbereitschaft geringer, ihre gehaltlichen Erwartungen sind höher als von Bewerbern und last-but-not least: Sie brauchen bei allem länger. Das bedeutet das Sourcing von passiven Kandidaten kann sich Wochen, manches Mal Monate hinziehen. Es lohnt sich, denn es gibt viele latent-suchende, aber das ist eine aufwendige Arbeit.

Und das ist weniger gut in der Staffing-Industrie oder der Freelancer Vermittlung, wo viele 2-3 Tage zur Verfügung haben, um die Stelle zu besetzen**. Gerade hier ist Sourcing Scorecard ein Segen, denn man kann sehr viel Zeit und damit Geld in dieser Branche verlieren, wenn man die falschen Stellen zu intensiv bearbeitet.** Wenn man allerdings gerade aus der Personalvermittlung auch in den Permanent und Personalberatungsbereich wechseln möchte, hilft das Scorecard-Tool enorm bei der Planung.

Es gibt eine **weitere Seite des Sourcings, die nun im KI-Zeitalter und dem zu erwartenden Bewerber-Tsunami ausgesprochen hilfreich sein kann: Der** Fokus auf gute und wirklich passende Kandidaten. Als man Bewerbungen auf Email-Bewerbung umgestellt hat, und noch keine Karriereseiten hatte, gab es die analoge Situation: Eine Bewerberflut von nicht passenden Bewerbern auf jede Stelle. Dies hatte damals zur Folge, dass die Personalberatungen einen Boom erlebten – Active Sourcing gab es noch nicht in der Breite wir heute. Gehen wir mal davon aus, dass auch dies eine wichtige Lösung sein wird in den nächsten Jahren, das Gute mit dem Nützlichen zu verbinden und nicht auszuschreiben – egal ob die Stelle einfach oder schwer ist.

3. Die 20 Limits – was ein Projekt wirklich trägt

3.1 Wie Du mit einem Blick erkennst, womit Du es wirklich zu tun hast

Die Scorecard listet 20 Limits aus verschiedenen Perspektiven bzw. Situationen und Sichtweisen auf – das Ziel ist also eine grobe 360 Grad Analyse der aktuellen Einschränkungen zu erstellen (z. B. Personalmarkt, Kandidat/Talent, Fachbereich, Recruiter, Unternehmen).

Hier geht's nicht darum, dass Du beim Lesen merkst: **„Ah. Genau das meinte ich."** Bitte betrachte die Limits als eine **RICHTUNG** und nicht korrekte Einschätzung: Es geht auch nur um die „Schätzung" des Schweregrades und der Beeinträchtigung, nicht um Genauigkeit.

© by B.Braehmer | Intercessio.de

20 Limits – Was macht ein Projekt wirklich schwer?

Personalmarkt
- (Zu) geringe Zahl an Experten
- Unspezifisch hohe Zahl an Talenten
- Besonders enger Wettbewerb
- Regionales Limit / Umzug nötig
- Gehalt & Nebenleistungen

Kandidaten-Sicht
- Keine Entwicklung / Karriere
- Besondere Wünsche (Remote, Arbeitszeit)

Fachbereich
- Besondere Softskills
- Besondere Hardskills
- Führungszeugnis / Zulassungen
- Leadership- oder Team-Probleme

Recruiter / Intern
- Coop & Engagement Fachbereich fehlt
- Keine klaren Anforderungen
- Expertise oder Zeit fehlt
- Tool-Limits
- Fehlendes Budget
- Employer Brand Probleme
- Restriktive Vorgaben intern
- Besonderes Zeitlimit
- Kein kultureller Fit

3.1.1 Was ein „Limit“ ist (im Scorecard-Sinn)

Wir haben uns aus der Erfahrung auf diese 20 vordefinierte Faktoren aus den Bereichen:

Markt – Talent – Fachbereich – Recruiting – Unternehmen

konzentriert.

WICHTIG:
Je mehr Limits zutreffen, desto höher der Schweregrad – deshalb empfehlen wir immer mehrere Szenarien durchzuspielen - z.B. ein Best-Case Szenario und ein Worst-Case Szenario. In beiden Fällen muss man dabei sehr vorsichtig sein, um nicht emotional zu sehr in die falsche Richtung zu gehen.

© by B.Braehmer | Intercessio.de

Typische Beispiele für Limits:

- knapper Expertenmarkt
- Standort-/Umzugshürde
- gehaltliche Restriktionen
- besondere Hard-/Softskills
- schlechte Employer Brand
- Zeitdruck oder unklare Anforderungen im Fachbereich
- fehlende Sourcing-Tools
- Budgetrestriktionen
- interne Vorgaben
- „nicht sourcebar“ oder „superpassive Talente“

3.1.2 Warum Limits Handlungsspielraum sichtbar machen

Das offene Nennen von Limits trägt dazu bei, den eigenen Handlungsspielraum transparent zu machen. Indem man die **Grenzen und Einschränkungen klar kommuniziert**, entsteht ein realistisches Bild der Situation – sowohl für das eigene Team als auch für externe Partner. So wird sichtbar, wo Gestaltungsmöglichkeiten bestehen und wo externe Faktoren oder interne Vorgaben den Rahmen stecken.

Eine konkrete Liste von Problemen oder Limits durch die Scorecard ist dabei besonders hilfreich: Sie ermöglicht es, sogar vorab **gezielt Lösungen zu entwickeln** und die **Herausforderungen aktiv anzugehen.** Durch das Bewusstmachen und Auflisten der Hindernisse wird klar, welche Punkte priorisiert werden sollten – und wie sie Schritt für Schritt bearbeitet werden können. Das fördert eine lösungsorientierte Arbeitsweise und gibt allen Beteiligten Klarheit über die nächsten Schritte.

3.1.3 Warum Limit-Kombinationen den Unterschied machen

Es ist wichtig zu betonen, dass nicht allein die Anzahl der Limits entscheidend ist, sondern vielmehr deren jeweilige Ausprägung und Gewichtung. Manche Limits wirken sich stärker auf den Handlungsspielraum aus als andere – **ein leicht einschränkendes Limit** kann oft durch kreative Lösungen kompensiert werden, während ein besonders gravierendes Limit eine größere Herausforderung darstellt. So kann beispielsweise ein striktes Budgetlimit schwerer wiegen als eine moderate Einschränkung bei den verfügbaren Tools.

Besonders relevant wird dies, wenn verschiedene Limits in Kombination auftreten. Limit-Kombinationen machen häufig den entscheidenden Unterschied: Wenn beispielsweise das Budget für Stellenanzeigen fehlt, aber ein leistungsfähiges Sourcing-Tool zur Verfügung steht,

© by B.Braehmer | Intercessio.de

lässt sich das Problem eventuell durch gezieltes Active Sourcing abfedern – auch wenn ursprünglich eine Anzeigenstrategie bevorzugt worden wäre. Die Gesamtsituation hängt also immer davon ab, **wie die vorhandenen Limits zusammenspielen und welche Alternativen sich daraus ergeben**. Genau diese Kombinationen gilt es zu erkennen und für die eigene Strategie nutzbar zu machen.

3.2 Personalmarkt, Kandidaten, Fachbereich, intern – wie jede Kategorie Deine Strategie beeinflusst

Hier geht's nicht darum, dass Du beim Lesen merkst: **„Ah. Genau das meinte ich."** Bitte betrachte die Limits als eine **RICHTUNG** und nicht korrekte Einschätzung: Es geht auch nur um die „Schätzung" des

3.2.1 Personalmarkt-Limits

Die aufgeführten Limits aus dem Personalmarkt dienen als Orientierungshilfe, um die Herausforderungen bei der Personalsuche realistisch einzuschätzen. Sie treten nie alle gleichzeitig auf, sondern sollten je nach Situation gezielt ausgewählt werden, um den Rahmen und die Komplexität eines Projekts sinnvoll abzubilden:

- (Zu) geringe Zahl an Experten
- Unspezifisch hohe Zahl an Talenten
- Besonders enger Wettbewerb
- Regionales Limit / Umzug nötig
- Gehalt & Nebenleistungen

3.2.2 Limits aus Sicht der Kandidaten

Die Erwartungen und Limits aus Sicht der Kandidaten sind vielfältig und oftmals sehr individuell geprägt. Selbstverständlich gibt es noch zahlreiche weitere Aspekte, die für Bewerberinnen und Bewerber relevant sein können – in dieser Übersicht konzentrieren wir uns jedoch beispielhaft auf die wichtigsten, **um eine übersichtliche Struktur zu schaffen**. Aspekte wie das Gehalt wurden bewusst bei den Firmenlimits eingeordnet, um eine doppelte Bewertung zu vermeiden und die jeweiligen Perspektiven klar voneinander abzugrenzen:

- Keine Entwicklung / Karriere
- Besondere Wünsche (Remote, Arbeitszeit)

3.2.3 Limits aus Sicht des Fachbereiches

Die Limits, die Fachbereiche setzen, sind häufig besonders anspruchsvoll und können in ihrer Gesamtheit dazu führen, dass der Pool an geeigneten Fachkräften drastisch schrumpft. Anforderungen wie außergewöhnliche Softskills, spezifische Hardskills oder die Erwartung

© by B.Braehmer | Intercessio.de

spezieller Abschlüsse, Zulassungen oder sogar sehr genau Vorgaben bezüglich Berufserfahrung sind in der Praxis oft schwer zu erfüllen.

Gerade wenn mehrere dieser Kriterien gleichzeitig verlangt werden, entsteht eine unrealistische Erwartungshaltung, die den Zugang zu potenziellen Kandidaten stark limitiert. Die Scorecard macht das nochmals offensichtlich und zeigt deutlich in diesen Fällen, dass die Begrenzung im Fachbereich liegt.

Zudem können Leadership- oder Team-Probleme als zusätzliche Hürde wirken, da sie nicht nur die Auswahl weiter einschränken, sondern auch das Betriebsklima beeinflussen.

Gerade diese Kategorie mit ihren vielfältigen Möglichkeiten zur Limitierungen kann besonders zum Fachkräftemangel beitragen, und die Suche nach passenden Mitarbeitenden unnötig erschweren – aber genau hier kann man durch Scorecard nochmals offensichtlich machen, was der Fachbereich tun kann, um z.B. eine komplexe Stelle zu einer nur komplizierten Stelle zu machen und damit hilft, die Stelle schneller und dennoch sehr gut zu besetzen.

- Besondere Softskills
- Besondere Hardskills
- Führungszeugnis / Zulassungen
- Leadership- oder Team-Probleme

3.2.4 Limits aus Recruiter bzw. Sourcer-Sicht

Wir haben gerade im Recruiting auf der Seite der Recruiter Limits und Erschwernisse , die unbedingt beachtet werden sollten – ob sie gewertet werden bzw. echte Einschränkungen sind, muss jeder Nutzer der Scorecard selbst entscheiden.

Leider schaffen auch Recruiter sich manches Mal unbewusst selbst Einschränkungen, die den Recruiting-Prozess erschweren – und diese offensichtlich zu machen, kann eine großer Beitrag zur Lösung sind.

Meist jedoch sind sie durch eine Vielzahl von administrativen Aufgaben so stark eingebunden, dass für die eigentliche Suche nach Fachkräften kaum Zeit bleibt. Dies ist jedoch kein Zeichen mangelnden Engagements, sondern ein strukturelles Problem: Die richtige Umgebung und die nötige Unterstützung fehlen in diesen Fällen.

Besonders deutlich wird das bei fehlenden Investitionen in moderne Recruiting-Tools oder in die Weiterbildung der Recruiter selbst – ohne diese bleibt das Ausschöpfen aller Kanäle und Möglichkeiten auf der Strecke. Darüber hinaus führt ein Mangel an spezifischer Such-Expertise dazu, dass potenzielle Kandidaten übersehen werden.

Letztendlich ist es nicht der Wille der Recruiter, der limitiert, sondern häufig die Rahmenbedingungen und fehlende Ressourcen:

- • Coop & Engagement Fachbereich fehlt
- • Keine klaren Anforderungen
- • Expertise oder Zeit fehlt
- • Tool-Limits
- • Fehlendes Budget

© by B.Braehmer | Intercessio.de

3.2.5 Limits aus Unternehmenssicht

Leider ist die Liste der Limits lang, die von den Unternehmen selbst verursacht werden können.

Sie beginnt damit, dass so manches Unternehmen sich und seine Attraktivität als Arbeitgeber überschätzt. Sie präsentieren sich nach außen als modern und innovativ, erhalten vielleicht sogar Auszeichnungen – ihre Mitarbeiter sind auch zufrieden - jedoch das tatsächliche Online-Employer Branding oder die Unternehmenskultur werden von gewünschten und adressierten Kandidaten ganz anders wahrgenommen.

Besonders deutlich wird das, wenn Karriereseiten ausschließlich auf aktive Bewerber ausgerichtet sind und beim Active Sourcing passive Kandidaten kaum reagieren – hier kann die Ansprache und Authentizität fehlen, die für diese Zielgruppe entscheidend ist.

Hinzu kommt, dass immer mehr Unternehmen häufig intern Besetzungstermine festlegen, was den Druck auf Recruiter erhöht und **im Zusammenspiel mit fehlender Resonanz von passiven Kandidaten ganze Recruiting-Prozesse ausbremsen** oder scheitern lassen kann.

Ein weiteres Problem besteht darin, dass spezifische Softskills, Hardskills oder erforderliche Nachweise wie Führungszeugnisse nicht klar kommuniziert werden, was zu Missverständnissen und unnötigen Verzögerungen führt. (Hier muss man bezüglich der Bewertung der Fachbereiche im Fall der Scorecard vorsichtig sein, dass man keine Doppelbewertung durchführt):

- • Employer Brand Probleme
- • Restriktive Vorgaben intern
- • Besonderes Zeitlimit
- • Kein kultureller Fit

4. Und wie geht es weiter? Die Scorecard trifft KI

Du hast jetzt ein kraftvolles Tool in der Hand: Die Schweregrad Scorecard hilft Dir, Projekte realistisch einzuschätzen, Stunden zu planen und mit dem Fachbereich auf Augenhöhe zu kommunizieren.

Doch was wäre, wenn die Scorecard nur der Anfang ist?

In **MidgardOne** haben wir die Logik der Scorecard weitergedacht und mit KI kombiniert. Die Recruiting Severity App in MidgardOne macht das, was Du bisher in Excel machst – und geht noch weiter:

- **Automatische Einstufung** – auf Basis Deiner Angaben berechnet die App den Schweregrad und gibt Dir sofort eine Einschätzung.
- **Strategieempfehlung** – die App leitet aus dem Schweregrad direkt ab, ob Recruiting, Sourcing oder eine Kombination der richtige Weg ist.
- **Nahtloser Übergang** – vom Schweregrad direkt weiter zur Sourcing-Strategie, zu Boolean Strings, zur Kandidatenansprache. Alles in einem System, alles aufeinander abgestimmt.
- **DSGVO-konform** – auf europäischen Servern, mit Deiner Kontrolle über jeden Schritt.

Die Severity App ist eine von 38 spezialisierten Apps in MidgardOne, die den gesamten 14-Step Talent Acquisition Loop abdecken – von der Diagnose bis zur Integration. Jede App baut auf echtem Recruiting-Fachwissen auf, genau wie diese Scorecard.

Denn unser Prinzip bleibt: ***Deine Expertise zählt – nicht Dein Prompting.***

Mehr erfahren: **https://midgardone.ai** | ***MidgardOne – The One Place for People-Centric AI***

© by B.Braehmer | Intercessio.de