



Recruiting als Teamaufgabe: Wie können Mitarbeiter- netzwerke genutzt werden?

Kennen Sie das?



Wir haben in den letzten Jahren mit mehr als 100 CEOs, Personalchefs und Recruiting-Verantwortlichen gesprochen. Ihr Feedback ist eindeutig:

- Anzeigen auf Stellenbörsen sind oftmals nicht erfolgreich.
- Mitarbeiterempfehlungen sind die beste Quelle, aber die internen Programme funktionieren nicht.
- Es besteht grosse Unsicherheit zum Einsatz von Social Media.
- Die Recruiting-Budgets sind stark unter Druck.

- Es werden **nur aktiv Stellensuchende** angesprochen
- Das Zeitfenster ist **zu kurz**
- Das gesuchte Profil ist **nicht aussagekräftig**
- Es wird **nur nach Skills** gesucht statt nach Values
- Inhalt und Layout entstammen dem **Print-Zeitalter**
- **Quantität** statt Qualität

Die ideale Logik in der Rekrutierung



Basis: bestehende Mitarbeiter, Talent-Pools etc.

- 1. Prio: Netzwerke, Empfehlungen
- 2. Prio: Stellenanzeigen
- 3. Prio: Personalvermittler, Headhunter



Recruiter bevorzugen Referrals



8.6 out of 10 respondents felt referrals were the number one source for a quality candidate.



70 percent of employers felt referred hires fit the company culture and values better.



69 percent of respondents compensate employees for referrals.



67 percent said the recruiting process is shorter.



51 percent said it was less expensive to recruit.

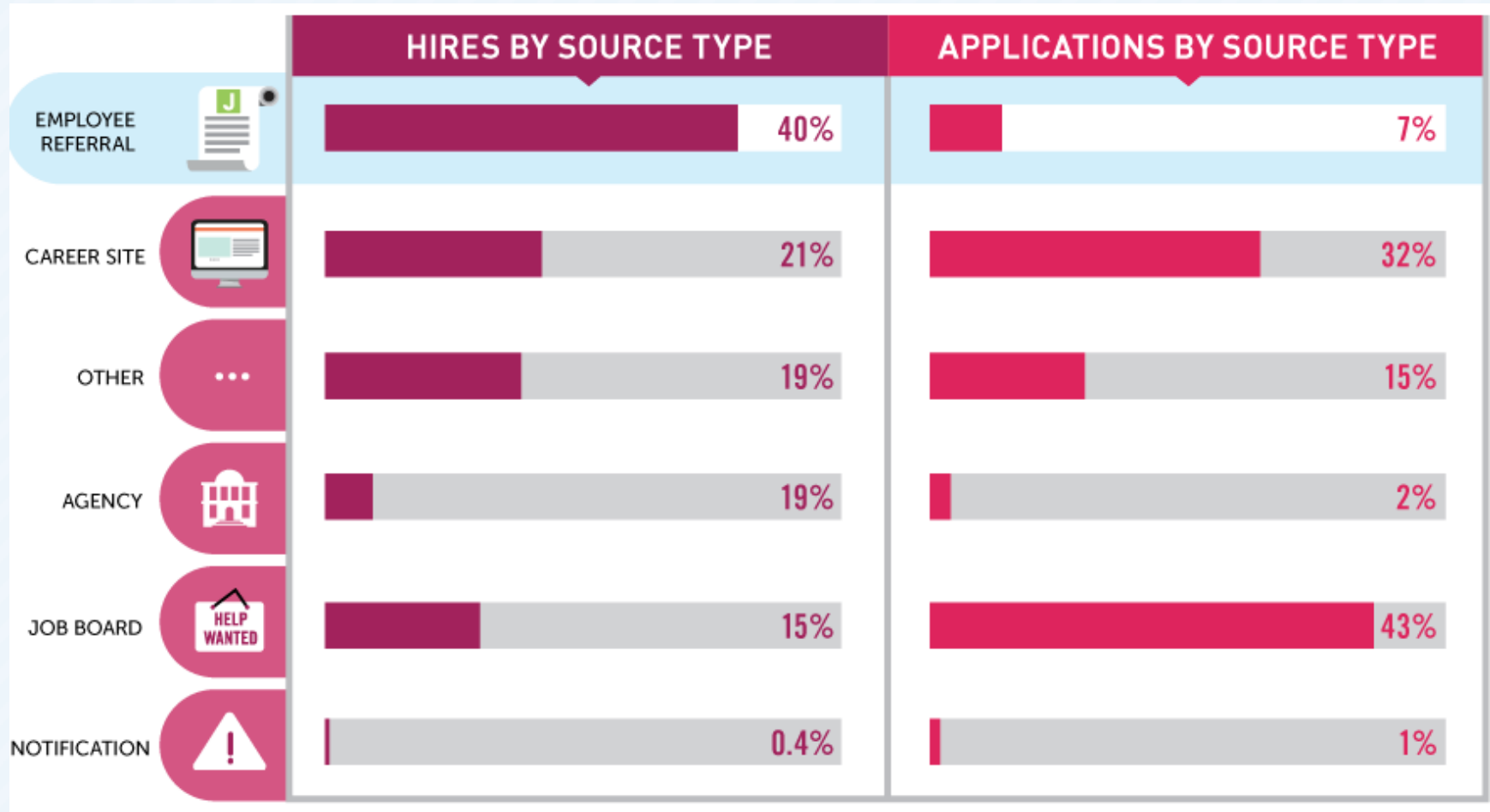


30 percent of companies planned to invest more in referrals.

Quelle: Jobvite, 2010

Solique Recruiting-Forum, 05.03.14

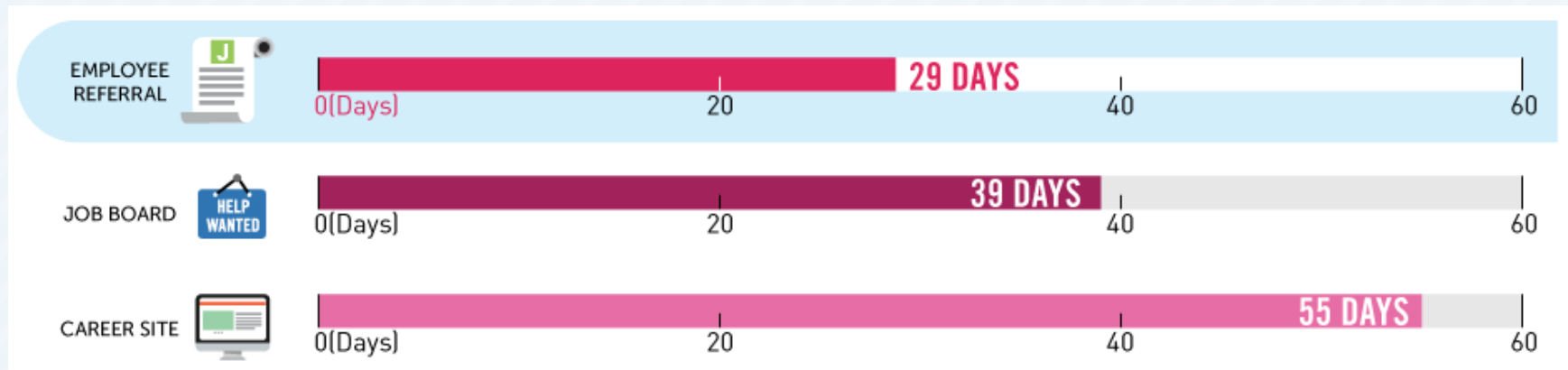
Hohe Application-to-hire-Quote



Quelle: Jobvite, 2010

Solique Recruiting-Forum, 05.03.14

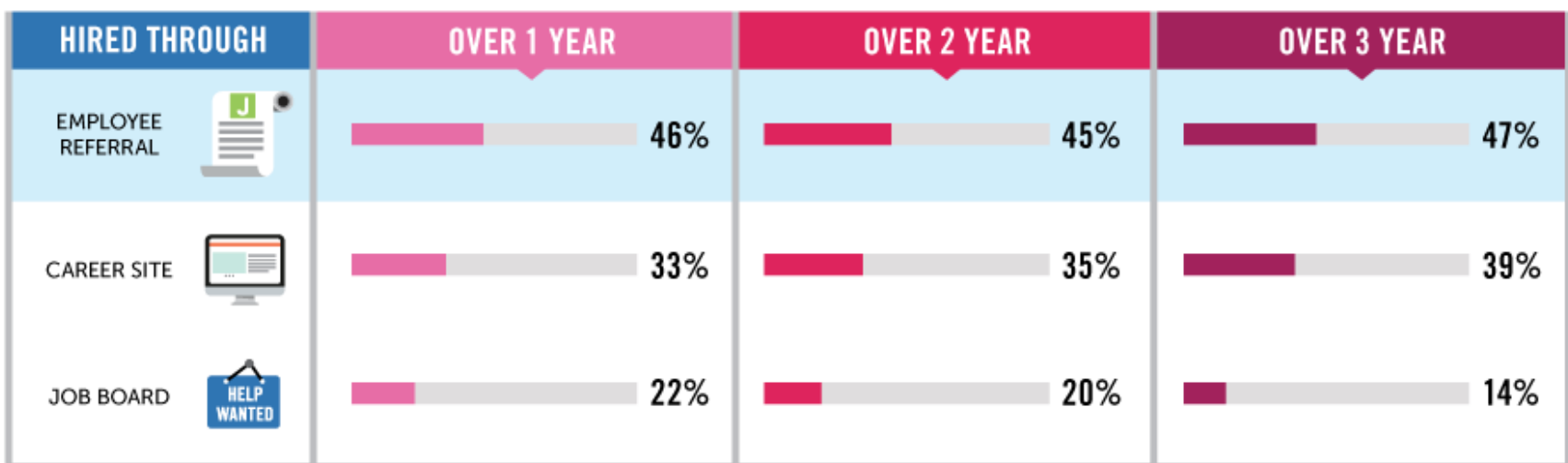
Referrals sind schneller produktiv



Quelle: Jobvite, 2010

Solique Recruiting-Forum, 05.03.14

Referrals bleiben länger im Unternehmen

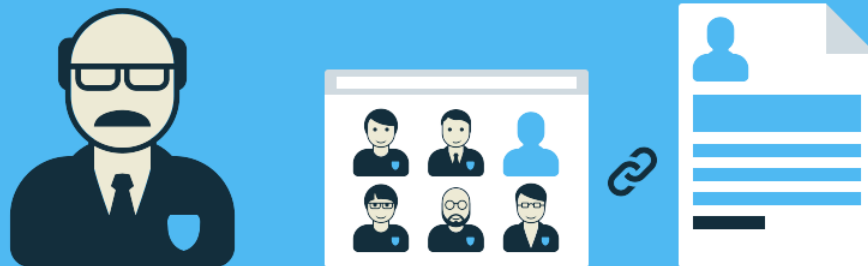


Quelle: Jobvite, 2010

Solique Recruiting-Forum, 05.03.14

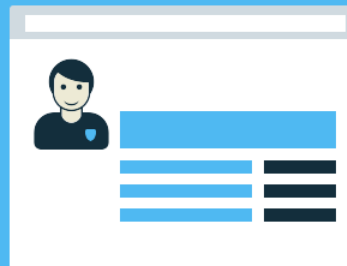
- Zu hohe Hürde und **Aufwand**
- Mitarbeiter muss **aktiv suchen**
- Doppeltes **Reputationsrisiko**
- **Geld** ist nicht der primäre Anreiz
- Der Reward wird **nur im Erfolgsfall** ausbezahlt

So funktioniert Ekipia



Der Recruiter erfasst das Team
und verlinkt es im Stelleninserat.

So funktioniert Ekipia



Die Mitarbeiter bearbeiten die Profilseite
und verlinken ihre Social Media Profile.

So funktioniert Ekipia



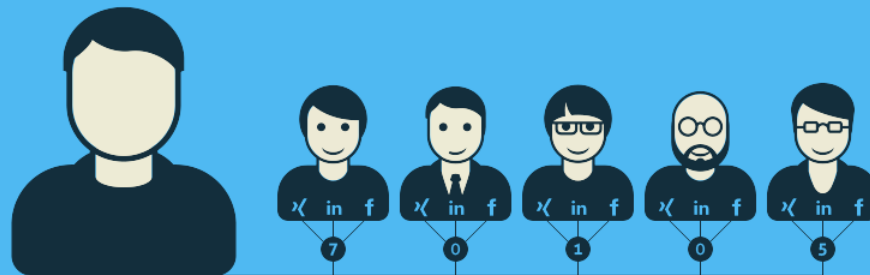
Die Mitarbeiter teilen das Inserat
in ihren Netzwerken und per Mail.

So funktioniert Ekipia



Der Bewerber schaut sich das Stelleninserat an und sieht das Team hinter der ausgeschriebenen Stelle.

So funktioniert Ekipia



Der Bewerber sieht welche gemeinsamen Kontakte er mit den einzelnen Mitarbeitern hat.

CREDIT SUISSE**Mirjana Milekic**

Strategic Talent Sourcing

About

Interview

Experience

Find mutual contacts

2

Find mutual contacts

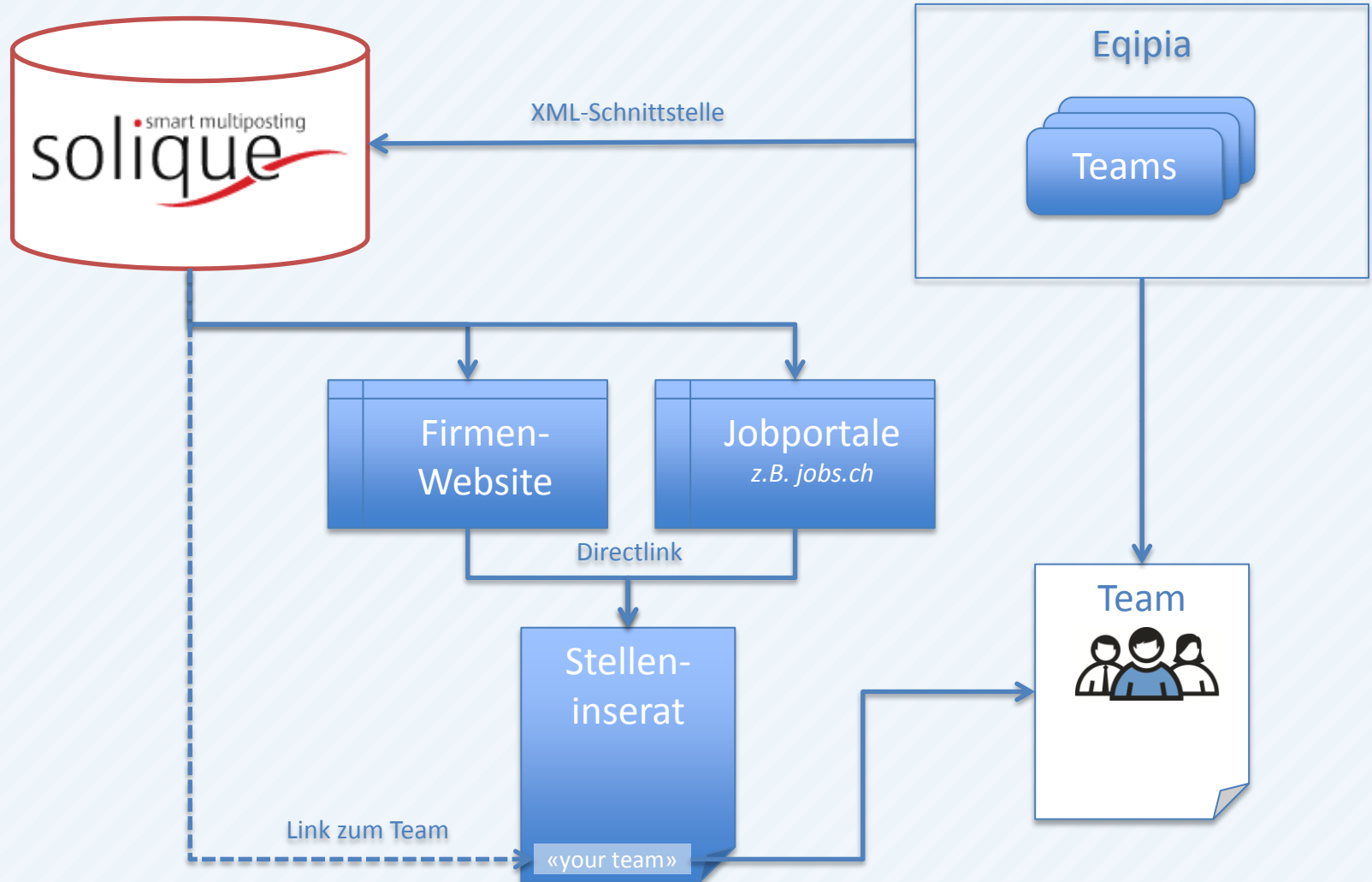
Tobias Mengis



Philippe Picalek

**Recruiter**Sabina Hiestand
Senior Manager
Recruiting**Your team**Unser Bereich Sou
Mappings zuständ

Integration in solique recruter



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Patrick Mollet

patrick.mollet@eqipia.com

+41 79 660 49 77

Eqipia GmbH

Eschenring 2

6300 Zug