

Sprich mich nicht an!



#esentri AG - Mission

esentri steht für den „easy entry“
in die Welt des **Enterprise
Social Networking**.

Dabei kombinieren wir fachliche
Expertise zur Vernetzung von
Unternehmen und Mitarbeitern
mit umfangreicher und
langjähriger Erfahrungen bei der
technischen Konzeption und
Realisierung komplexer IT-
Projekte.

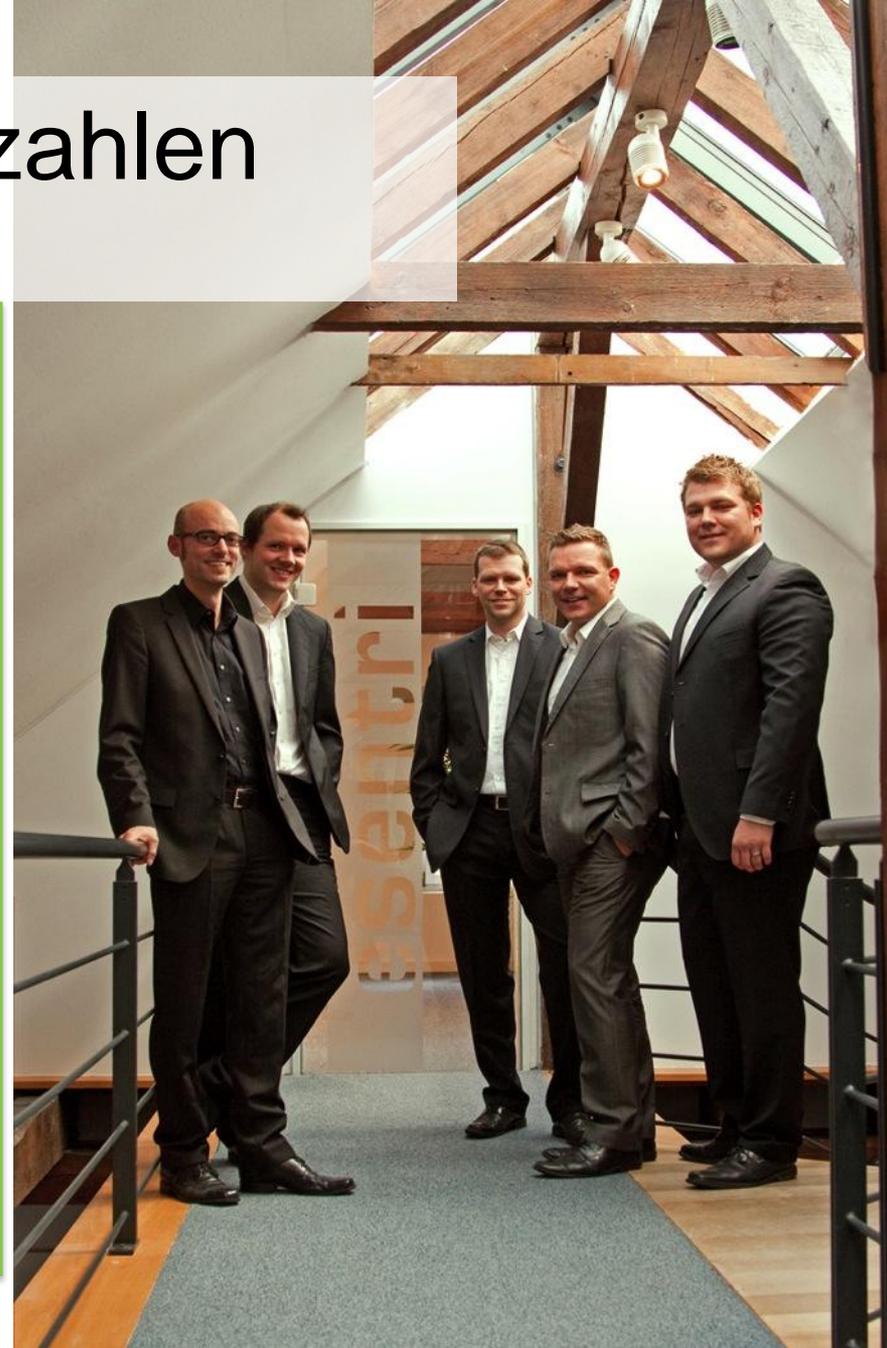


Management & Kennzahlen

Gründung 2009 (AG seit 04/2012)
Standort Ettlingen bei Karlsruhe
Mitarbeiter 20

Vorstand & Partner

CEO Robert Szilinski
CFO Marcus Eberts
COO Mario Herb
CTO Frank Szilinski
Partner Michael Krebs



esentri und das Oracle Portfolio

Applications/SaaS

- Oracle Social Network
- Oracle HCM/Taleo
- Oracle Fusion Applications/Social CRM

Middleware

- Oracle ADF 11g
- Oracle Weblogic 11g
- Oracle WebCenter 11g
- Java Enterprise Edition
- Oracle SOA Suite/BPM 11g
- Oracle IdM

Database

- Oracle Application Express (APEX)
- Oracle Database 11g

Oracle Cloud Services

- Oracle Cloud
- Amazon EC2 & Oracle Database



#2013 – Social – Mobile – Complete?

Mobile Apps

Social Business

Social Recruiting

Bring your own identity

Workplace of the future

Mobile Recruiting



These #1

„Mobile“ und „Social“ sind EIN Kanal und nicht der heilige Gral



**MOBILE
REVOLUTION**



DER WEG ZUR DIGITALEN GESELLSCHAFT.

WIE DIE SOZIALEN MEDIEN DIE WELT VERÄNDERN.

1st. JdRr. DE 224152430 | Gelbesandstraße 8 | 10437 Berlin

sascha.com

These #2 „Social“ ist auch ein Thema der
internen Kommunikation und
Zusammenarbeit!

DIFFERENTIAL SUCHEN

DU CENTRAL

STRATEGIE

These #3 War for Talent!
Das Netzwerk der eigenen Mitarbeiter ist
ein wertvoller Schatz!

#So what? – Wie „Social“ muss
„Recruiting“ für Lernende und
Auszubildende sein?

#Ich weiß, was du letzten Samstag getan hast!



- Die Zielgruppe der „Generation Y“ möchte nicht aktiv über Facebook angesprochen werden! (Siehe Studien strim)
- Social Media im Recruiting Kontext hat für die Zielgruppe mehr den Geschmack von „Schnüffeln in der Privatsphäre“
- In vielen Unternehmen sind soziale Netzwerke noch immer nicht nutzbar!

Social Media in der Zielgruppe Lernende ist KEINE aktive Ansprache, sondern modernes Bewerbermarketing!

#Was alles „Social“ sein kann?

Enterprise Social Networks

Facebook Job
Page

Social Career Site

Social Employee
Referrals

Social Job
Distribution

Linked In / XING
Recruiting

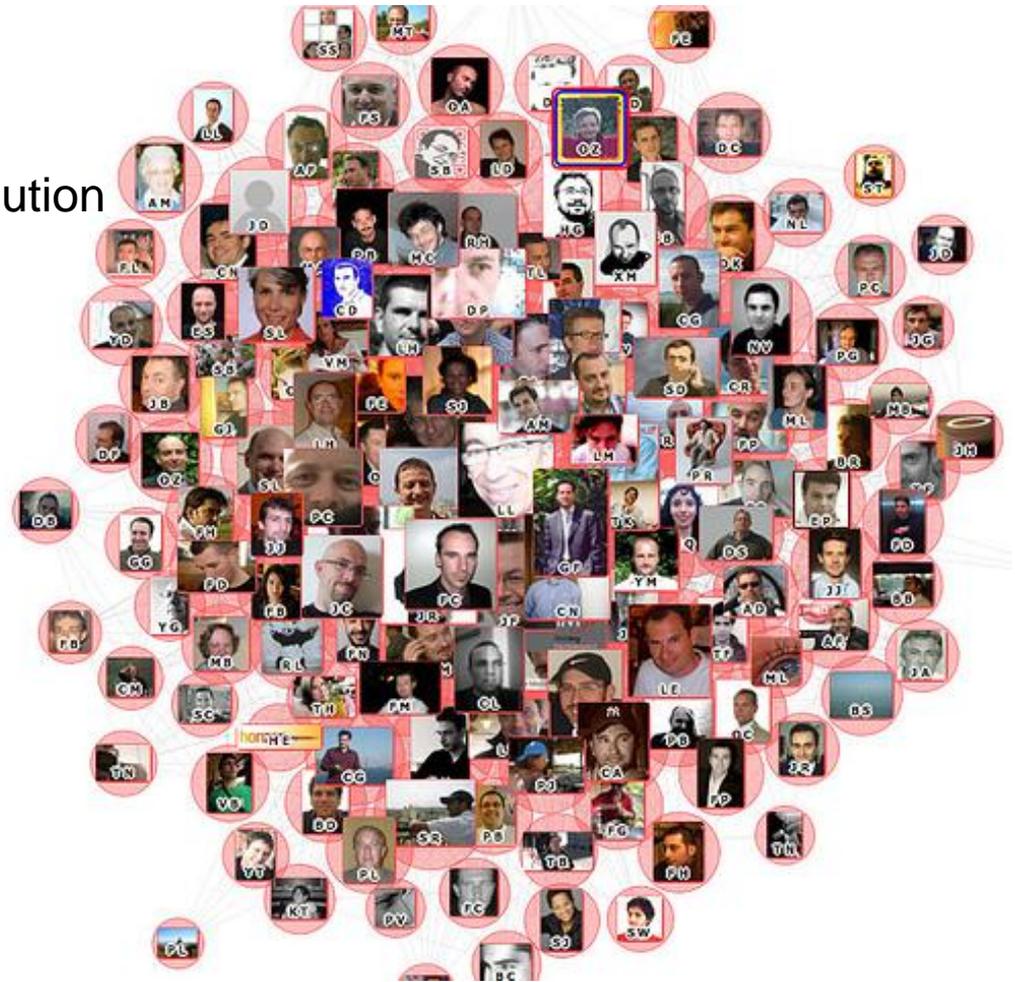
Employer
Branding

Social Recruiting

Active
Sourcing

Beispiele für „Social“ im Recruiting

- Social Referral und Social Job Distribution
- Social & Mobile Recruiting
- Enterprise Social Networking



Fragestellung 1:

Wie können wir unsere (jungen) Mitarbeiter nutzen?



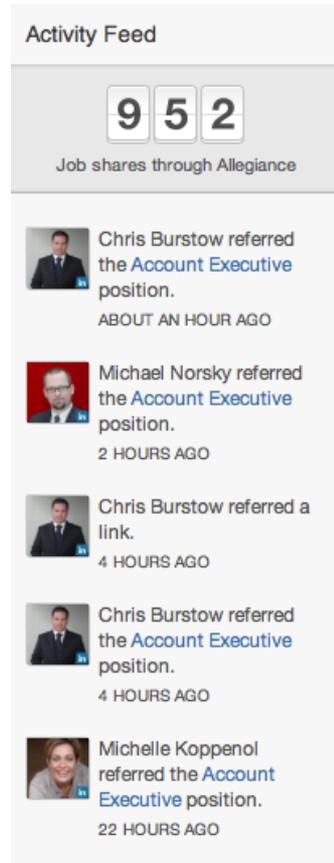
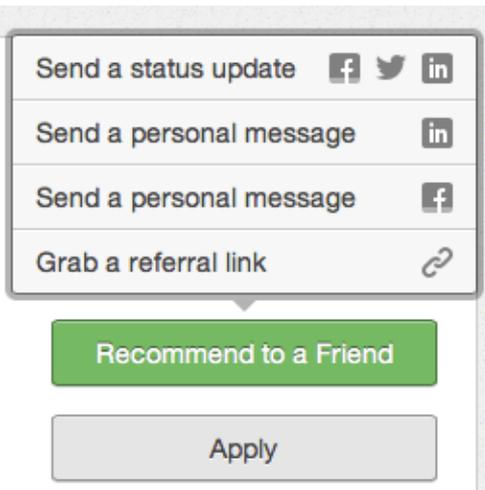
Die 10 beliebtesten IT-Firmen Deutschlands

Firmenname	Ø-Bewertung auf kununu (Höchstnote: 5 Punkte)
1. Cedros Gesellschaft für Datenverarbeitung mbH	4,63 Punkte
2. generic.de software technologies AG	4,62 Punkte
3. inovex GmbH	4,61 Punkte
4. Star Finanz-Software Entwicklung und Vertriebs GmbH	4,58 Punkte
5. iteratec GmbH	4,55 Punkte
6. M&M Software GmbH	4,53 Punkte
7. Poet AG	4,51 Punkte
8. abat AG	4,50 Punkte
9. Zühlke Engineering GmbH	4,48 Punkte
10. Connex GmbH	4,45 Punkte

- Mitarbeiter sind die besten „**Markenbotschafter**“ der Unternehmensmarke
- **Reichweite:** Können Sie jemals die Reichweite erreichen, die Ihre Auszubildenden oder Mitarbeiter an direkten Kontakten mitbringen?
- Mitarbeiter und Auszubildende sind die idealen **Berater** in der Zielgruppe und näher an den neuen Kollegen!
- Nur junge Mitarbeiter selbst können authentisch sein!

#1 Social Employee Referral & Job Distribution

Trend 1: Mitarbeiter werben Mitarbeiter



- **Empfehlungsmarketing** durch Mitarbeiter für zukünftige Mitarbeiter
- Interne Anreize durch „**Gamification**“: Wer ist der beste interne Recruiter!
- Nachverfolgbarkeit: Durch welche Empfehlungen kommt es zu Bewerbungen oder „New Hires“

Empfehlungsmarketing für offenen Stellen und Ausbildungsplätze

Fragestellung 2:

Bringt uns Social & Mobile einen Mehrwert?



- Social Media und Mobile Recruiting ist keine **Insel!**
- Wenn überhaupt Social & Mobile Recruiting, dann integriert in bestehende **Prozesse!**
- „Social“ nicht als vollständige neues Medium sondern als **zusätzlicher Kanal** begreifen und nutzen!

#2 Social Career Site

Trend 2: Social & Mobile integrieren!

Job Search Results

Refine your search results by typing in keywords or using the filters below.

The screenshot shows a job search interface. At the top, there is a search bar with the text 'Keywords or req. number' and a magnifying glass icon. To the right of the search bar, it says '1386 result(s)'. Below the search bar are two filter sections: 'Location' and 'Category'. The 'Location' filter has a dropdown menu with 'All' selected, and a list of locations including 'Quezon City, Philippines (220)', 'Any, USA (143)', 'El Salto, Mexico (119)', 'Mexico City, Mexico (110)', and 'Melbourne, Australia (62)'. The 'Category' filter also has a dropdown menu with 'All' selected, and a list of categories including 'Sales (514)', 'IT Specialist (240)', 'Consultant (183)', and 'Human Resources (113)'. To the right of the filters, there are four job listings, each with a title, a description, and a post date.

Job Title	Location	Post Date
Account Executive	Account Executive—Texas, Texas	May 9, 2013
Physical Therapist	Demo—United States	Apr 17, 2013
Customer Service Representative	Demo—United States	Apr 17, 2013
Sales Associate	Demo—United States-California	Apr 17, 2013
Customer Service Rep	Demo—United States	Apr 17, 2013

- Mit wenigen Klicks kann eine „**Social & Mobile – Ready**“ Stellenseite in die bestehenden Karriereseiten integriert werden
- **Messbarkeit:** Die Quelle und Herkunft von Bewerbern wird messbar und vergleichbar!
- Der Übergang zwischen
 - Online Stellenbörsen
 - Interner Karriereseite
 - Social Media Job-Seitenerfolgt nahtlos

Wenn man Social&Mobile als Kanal nutzt, muss man ihn auch messen können!

Fragestellung 3:

Wie kann internes Social Networking genutzt werden?



- Wer im Employer Branding ein modernes Unternehmen darstellt, muss dies auch **intern leben**.
- Junge Mitarbeiter erwarten heute andere Wege der Zusammenarbeit als **Outlook und Excel**
- Werden **intern** keine Tools zur Verfügung gestellt, suchen sich Auszubildende andere, nicht kontrollierbare Lösungen

#3 Enterprise Social Network

Trend 3: Die Zusammenarbeit verbessern

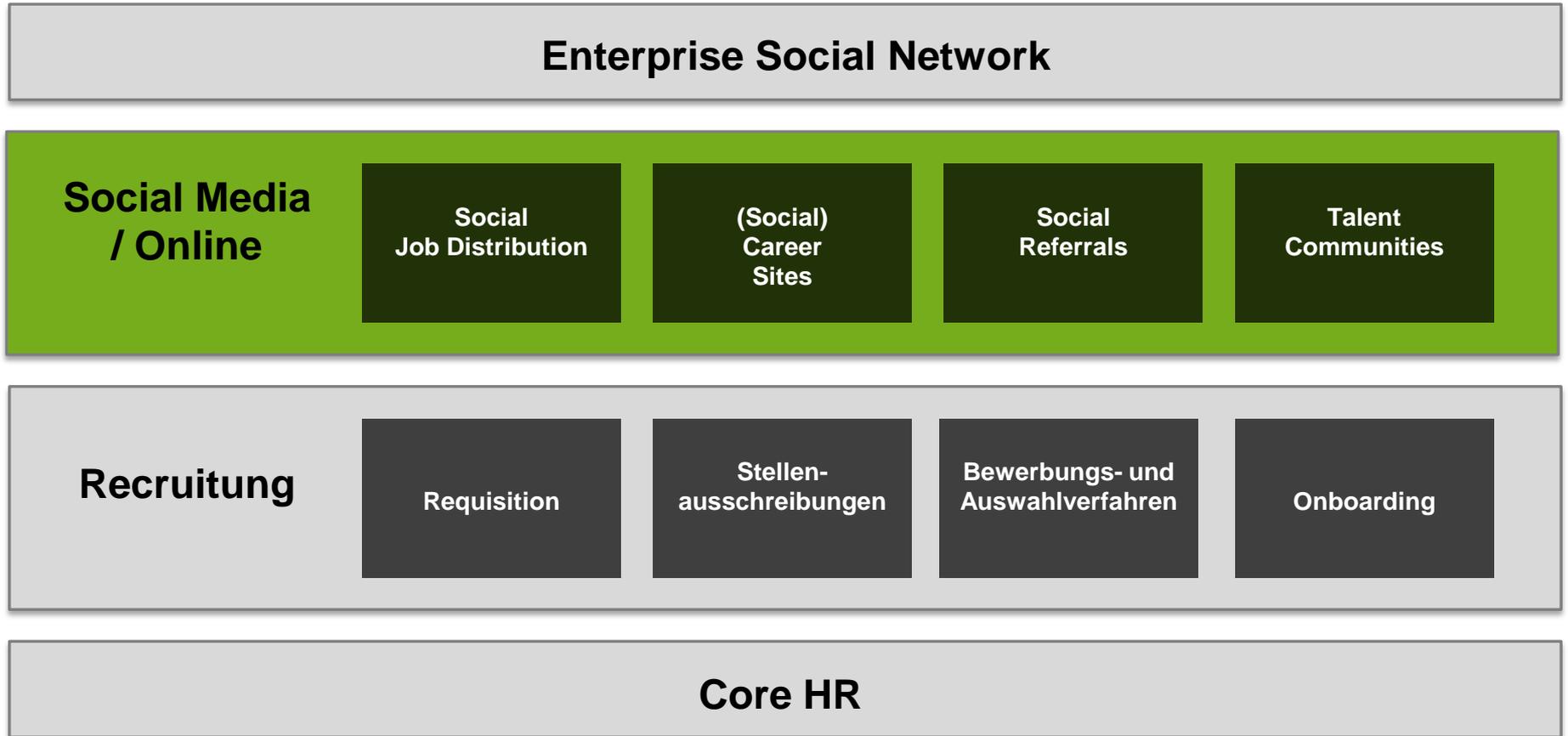


- Abspringerquoten durch frühzeitige Integration der neuen Auszubildenden minimieren
- Auszubildende als „Treiber“ für die Restrukturierung der internen Zusammenarbeit und Kommunikation nutzen
- Der Aufbau der internen sozialen Netzwerke kann heute von modernen HCM Systemen ausgehen und für das Talent Management genutzt werden.

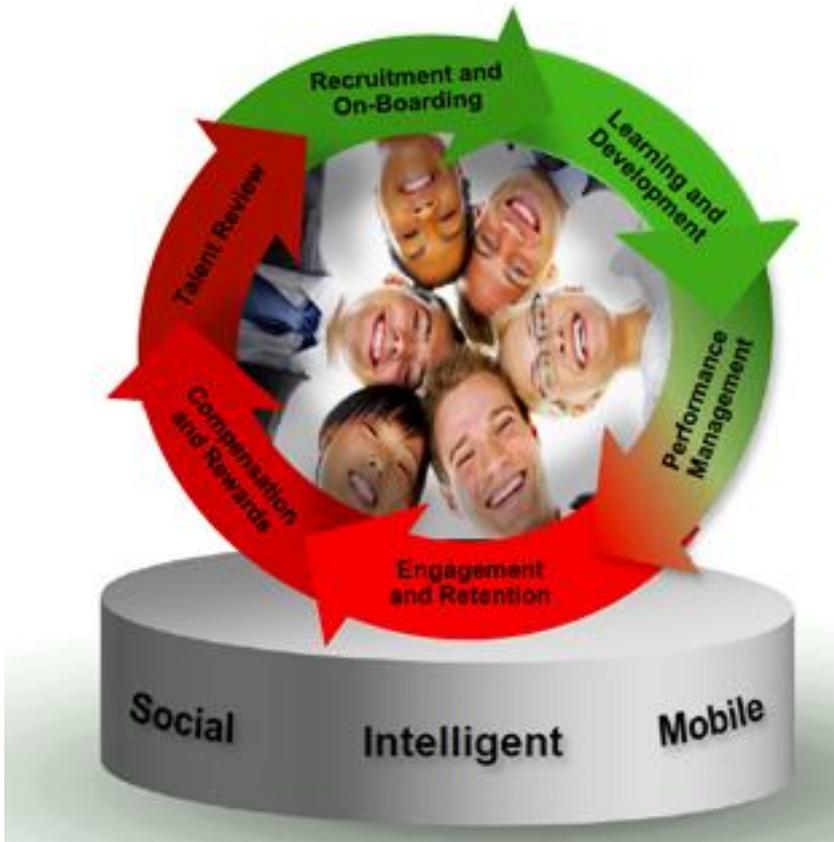
„Social“ kann auch die interne Kommunikation, Vernetzung und Zusammenarbeit massiv verbessern!

Schlussfolgerung

„Social“ als integrierter Baustein



Taleo für Recruiting und Talent Management



ORACLE
TALEO

Umso größer die Vielfalt an Kanälen und Prozessen, desto wichtiger sind integrierte Lösungen für alle Bausteine des Talent Management.

- Messbarkeit
- Integration der Channels
- Vereinfachung der Abläufe

Je mehr einem ein System an Standardabläufen und manuellen Vorgängen abnimmt, desto mehr Zeit bleibt für das persönliche Gespräch!

Zusammenfassung

- **Es geht eben NICHT um die direkte Ansprache von Auszubildenden und Lernenden über soziale Netzwerke!**
- **Es ist nicht die Frage OB man soziale Netzwerke nutzt für die Gewinnung junger Mitarbeiter, sondern WIE!**
- **Das Thema Social**
- **Wenn man mit dem Thema „Social Recruiting“ startet, sollte man:**
 - eine integrierte Lösung wählen
 - Keine weiteren Inseln bauen, sondern Social Media als Teil des Ganzen Prozesses begreifen
 - Das Potential der eigenen Mitarbeiter als Multiplikatoren nutzen!
 - Die Messbarkeit der Kosten, Erfolge und Kanäle sicherstellen!

One more thing...

Do not!

Facebook: Wenn der Chef Dein Freund werden will

Was tun, wenn Vorgesetzte eine Freundschaftsanfrage per Facebook an Auszubildende verschicken? Fügt man den Chef zum eigenen Netzwerk hinzu?



- Möchten wir das als Auszubildende wirklich?



- Ist das authentisch?



Es gibt auch gute Beispiele I



Krones AG
63.657 „Gefällt mir“-Angaben · 2.806 sprechen darüber
· 4.641 waren hier

[Gefällt mir](#) [Nachricht senden](#) [...](#)

Arbeitsort Büro
Meet OUR EMPLOYEES, start YOUR CAREER, get the LATEST NEWS and follow the latest TRENDS IN FILLING AND PACKAGING / Impressum: hier klicken.

Info - Änderung vorschlagen

- Fotos
- Krones AG
- Krones Azubib...
- Das Krones Te...
- Bierquiz
- 10.000 Kronesen
- Bist du ein Kronese? (2)
- Bist du ein Kronese? (1)
- Kronese Bierquiz
- 10.000 Krones...
- Kronese Vol. II
- Kronese Vol. I
- Impressum
- Career
- „Gefällt mir“-A...
- Karte



Es gibt auch gute Beispiele II

WANT TO SHAPE
THE FUTURE OF SPORT?
EXPLORE EXCITING CAREER OPPORTUNITIES

adidas
GROUP

adidas Reebok TaylorMade ROCKPORT

Future Talents – adidas Group Careers
6.364 „Gefällt mir“-Angaben · 130 sprechen darüber

Gefällt mir

Unternehmen
Welcome to the official adidas Group Careers Facebook Page. Find out how you can shape the future of sport and style here.
Info - Änderung vorschlagen

Fotos „Gefällt mir“-A... Welcome Jobportal

Student-Progr... Young Profess... FAQs Imprint

Veranstaltungen

adidas
GROUP

adidas Group Jobs
@adidasGroupJobs

All about Jobs & Careers @ adidas Group, adidas, Reebok, Taylormade, adidas Golf, Ashworth, Rockport & Reebok CCM.
Global · careers.adidas-group.com

„... We don't necessarily want to utilize twitter for our talent management, but we have to because our customer/candidates are there ..“

esentri –

#Startup Spirit

~~oder~~

UND

#Enterprise Experience!

@Ihr Ansprechpartner



Michael Krebs

Head of Business Development

michael.krebs@esentri.com



Specialized
Service-Oriented Architecture

esentri AG

Pforzheimer Straße 132

76275 Ettlingen

Tel +49 (0) 7243 / 354 90 0

Fax +49 (0) 7243 / 354 90 99

info@esentri.com

www.esentri.com