

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

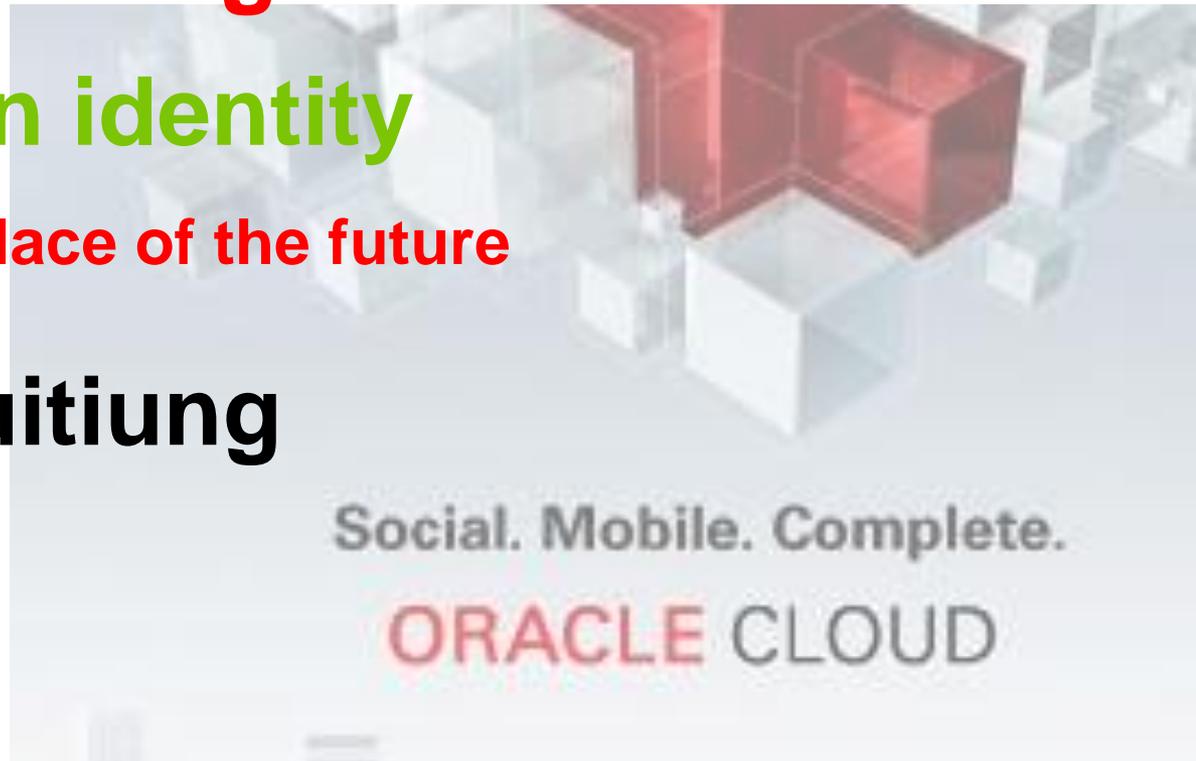
Social Business

Social Recruiting

Bring your own identity

Workplace of the future

Mobile Recruiting



#1 „Mobile“ verändert die Welt



Mobile Recruiting Readiness

Mobile Suche nach Stellen Frühjahr 2013

Mobile Suche nach Stellen in Deutschland	14 %
Mobile Suche nach Stellen Schweiz	25%



Quellen:

„Our mobile Planet Germany“

atenta Mobile Recruiting Studie 160 Unternehmen aus DAX, MDAX, TEcDax und SDAX

Mobile Recruiting Readiness

Mobil nicht erreichbare Karriere Webseiten	7%
Nicht für „Mobile“ optimierte Seiten	93%
Unternehmen mit mobiler Karriere App	4%



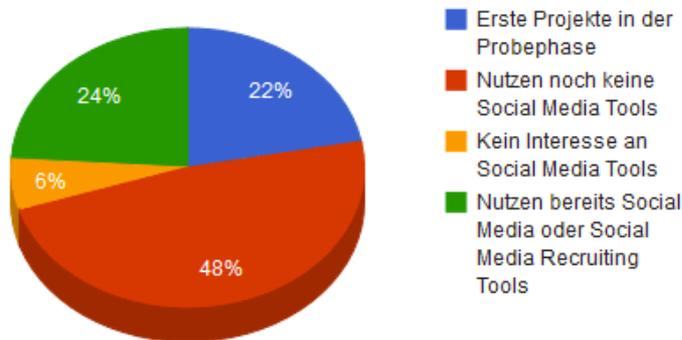
DER WEG ZUR DIGITALEN GESELLSCHAFT.

WIE DIE SOZIALEN MEDIEN DIE WELT VERÄNDERN.

#2 Eine Welt ohne Social
Media?

#Social Recruiting Readiness

Nutzung von Social Media Recruiting Tools bei Personalverantwortlichen in der Schweiz



- Meist wird nur ein XING Firmenprofil angelegt
- Proaktive Suche nach Bewerbern findet nicht statt
- Die Themen Social Sourcing und Social Job Distribution sind in den Ländern D / A / CH noch nicht angekommen!

Quellen:

Studie Social Media Recruiting Studie CH / D, Eva Zils, online-recruiting.net

Online Befragung von 730 Personalverantwortlichen in CH

DIFFERENTIAL SUCHEN

COUL SEITRAL

STRATEGIE GEM

#3 War for Talent! Das „Social-Dilemma

#Ich weiß, was du letzten Samstag getan hast!

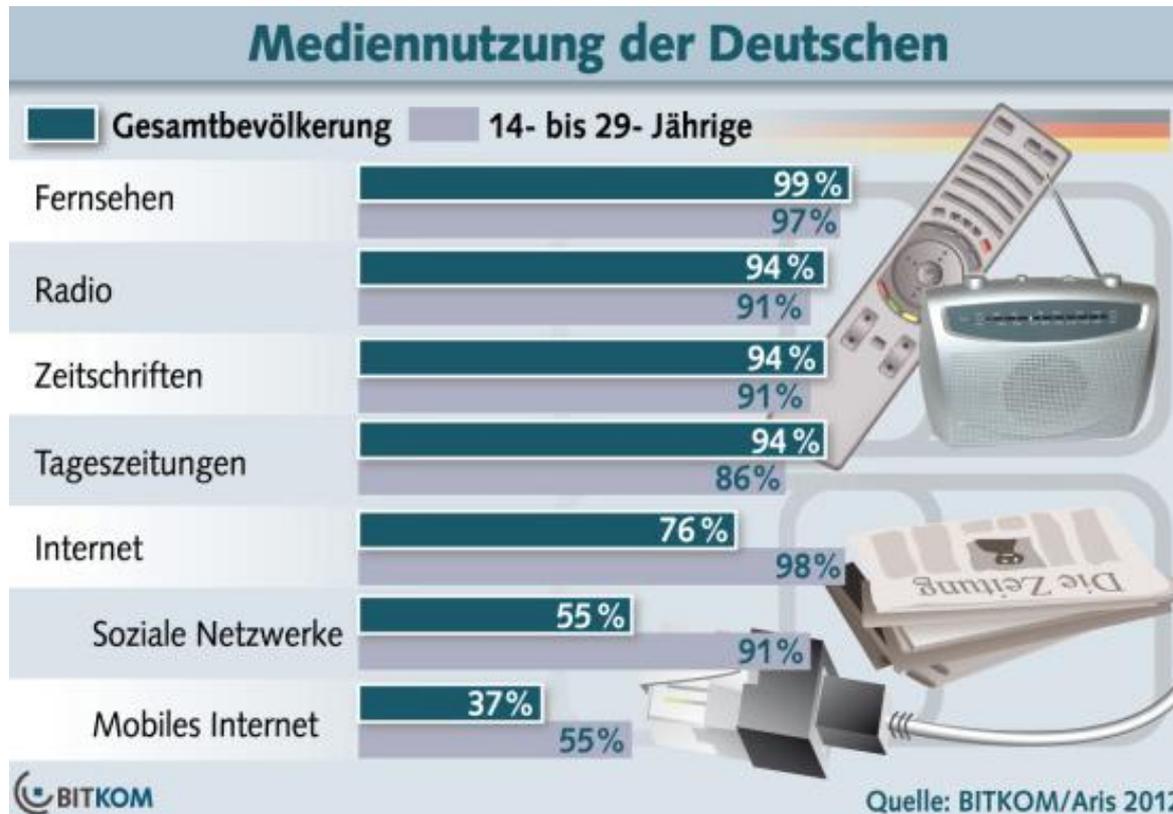


- Die Zielgruppe der „Generation Y“ möchte nicht aktiv über Facebook angesprochen werden! (Siehe Studien strim)
- Social Media im Recruiting Kontext hat für die Zielgruppe mehr den Geschmack von „Schnüffeln in der Privatsphäre“
- In vielen Unternehmen sind soziale Netzwerke noch immer nicht nutzbar!

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

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

#Ist die Zeit bereits „reif“ für Social Media im Recruiting?



Betrachtet man die Mediennutzung bei den 14-29 Jährigen stellt sich die Frage eigentlich nicht!

#Das Beste aus beiden Welten kombinieren

28.03.2012

HR-Management



Azubi-Recruiting: Social Media nutzen, Papierbewerbung nicht ausschließen

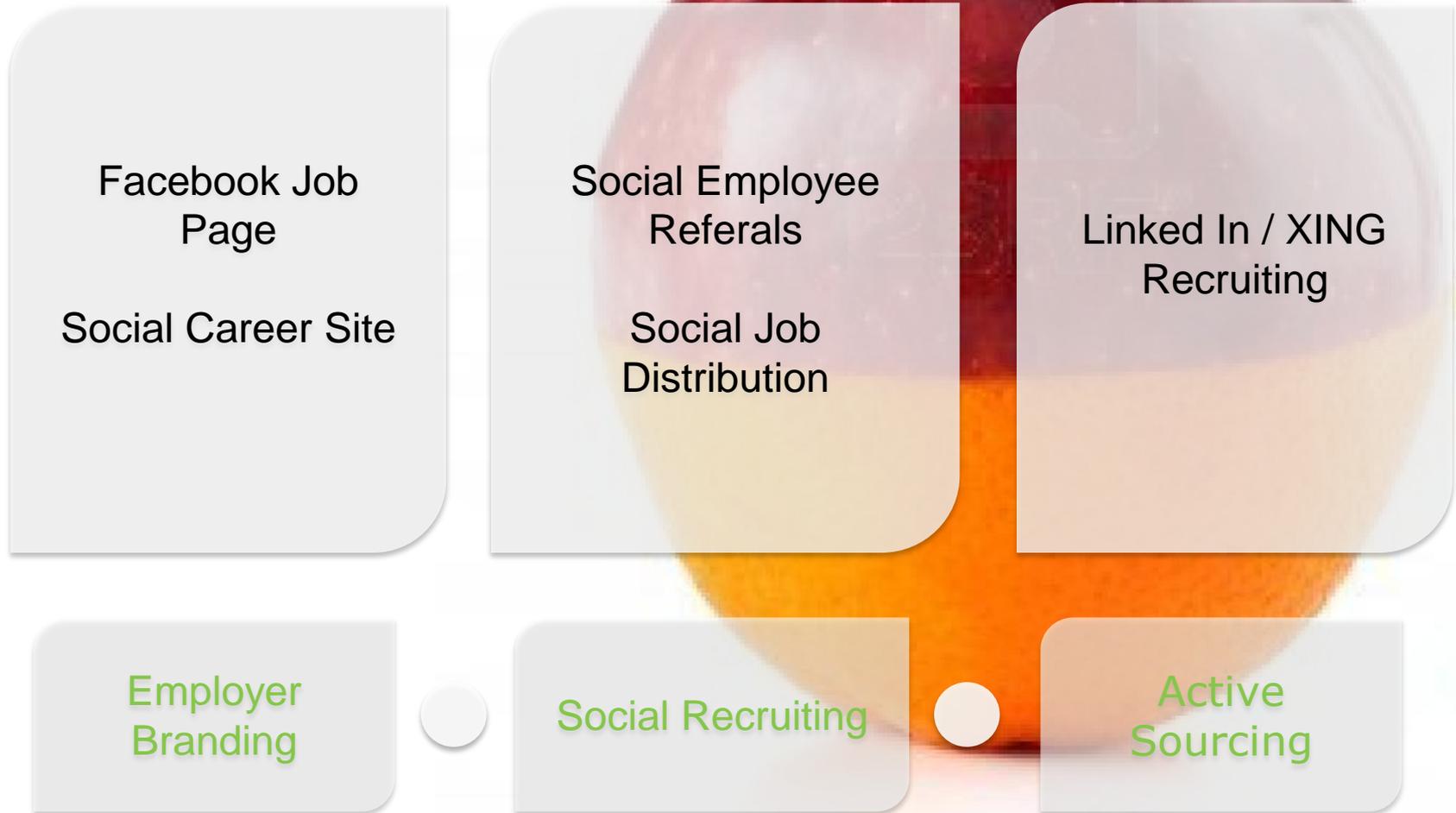
Facebook ist aus dem Alltag deutscher Schüler nicht mehr wegzudenken. Auch bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz entdecken die Jugendlichen nun die sozialen Netzwerke, belegt eine Studie der Kommunikationsagentur Kienbaum Communications. Allerdings: Die Mehrheit der befragten Jugendlichen möchte sich auch gerne postalisch bewerben.

Bereits 60 Prozent der befragten Schüler haben eine Karriere-Page eines Unternehmens in einem sozialen Netzwerk besucht und zwei Drittel der Studienteilnehmer empfinden diese bei der Ausbildungsplatzsuche als nützlich und hilfreich.

Dabei schätzen die Teenager besonders die direkte Ansprache und die Schnelligkeit des Mediums: So versprechen sich 73 Prozent der Nutzer eine schnelle Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen. 69 Prozent sehen den Vorteil in den direkten Informationen, die sie über die Karriere-Pages in sozialen Netzwerken erhalten.

**Es ist nicht „Entweder / Oder“, sondern immer „UND“!!
Jeder nutzt die Kanäle im Web unterschiedlich!**

#Was alles „Social“ sein kann?



#Der „Markt“ Recruiting

The image shows a collage of job portals. At the top left is the XING website with a navigation bar for 'Startseite', 'Jobs', 'Projekte', 'Themen', 'Gruppen', 'Events', and 'Unternehmen'. Below it is a LinkedIn page for 'Adecco Staffing, USA'. The LinkedIn post features a Facebook-style header with the text 'The future is now.' and 'We are accepting applications for the \$2,500 Future Engineers Scholarship award from now until April 11!'. Below the header is an American flag and the Adecco logo. The post includes a 'Product/Service' description: 'Adecco gives you access to more jobs at more companies than anyone else, and the resources you need to realize your goals.' It also has a 'HOT JOBS' badge and a 'Search Adecco jobs' button. The post is recommended by 3,257 people, and there are several profile pictures of users who recommended it. Below the recommendations is a 'Product Overview' section with a bulleted list of features.

Product Overview

LinkedIn Jobs helps you reach the best active and passive candidates on the world's largest professional network. Over 80% of Fortune 100 companies and thousands of other businesses are using LinkedIn Recruiting Solutions to hire. Here's why our job posts are the smartest on the web:

- We automatically recommend your jobs to the best candidates
- You get a list of 25 people that best fit the job requirements, plus 5 InMails to contact them
- LinkedIn analytics shows you who's viewed your job by company, region, source and more
- You can quickly filter applicants by location, industry, and years of experience
- Candidates get a personal experience by seeing how they are connected to the company
- Our seamless mobile experience allows you to reach candidates 24/7 with your jobs.

- Alle sozialen Netzwerke bieten sukzessive Funktionen im Kontext „Recruiting“ an.
- **Größte Frage:**
Wie erreiche ich die Zielgruppe der Lernenden und Auszubildenden?

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?



Wie können wir unsere (jungen) Mitarbeiter nutzen?

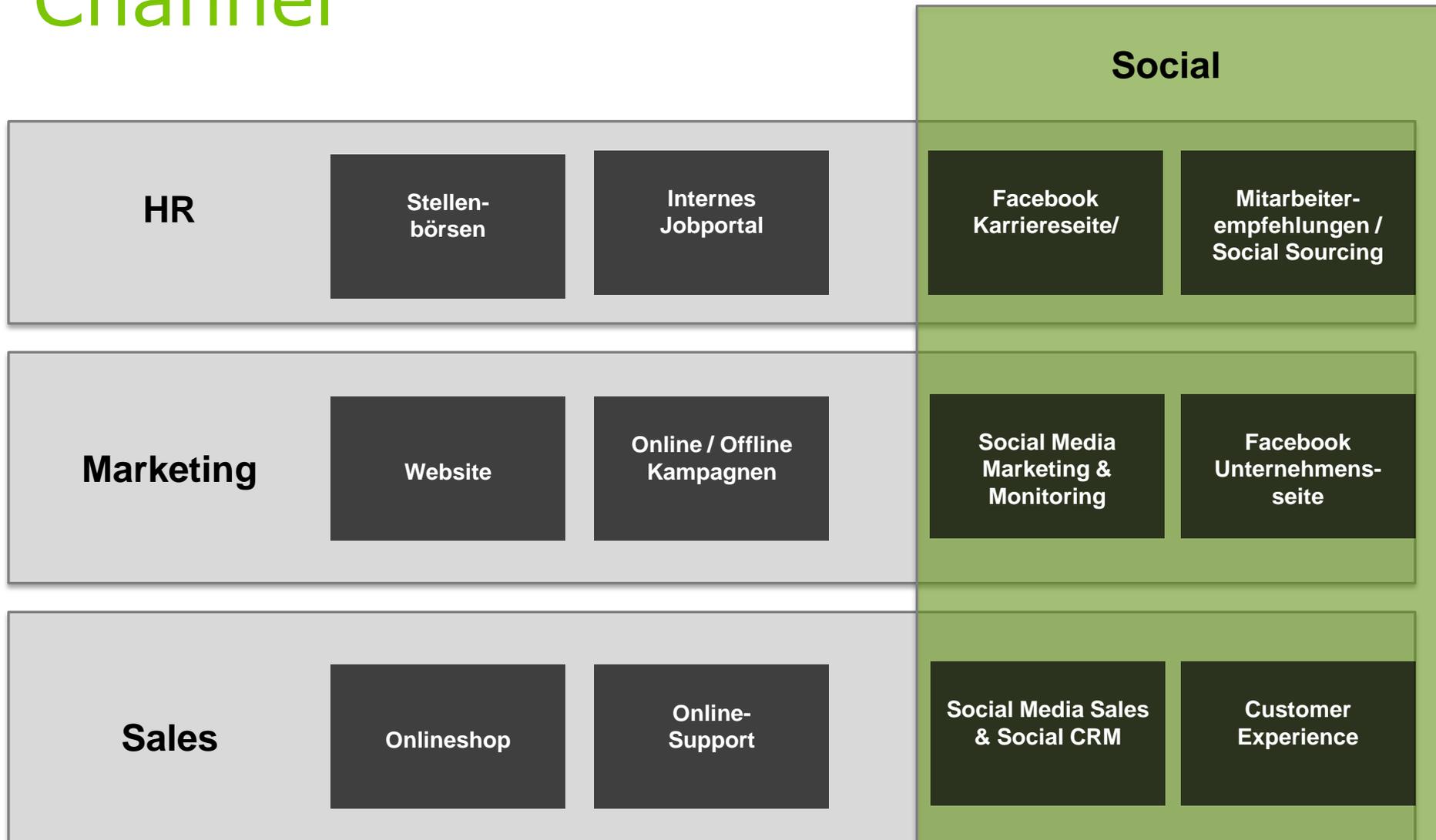


Die 10 beliebtesten IT-Firmen Deutschlands

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!

„Social“ ist keine Insel sondern ein Channel



#Ein Gesamtprozess – What Social CAN do!



Social Employee Referral

Automate and socialize employee referral programs



Social Job Distribution

Market open jobs on email, Facebook, LinkedIn, and Twitter



Social Career Site

Promote viral job sharing directly from the careers site



Facebook Job Page

Create branded, searchable job page within Facebook, company or careers pages



Mobile

Automatically optimizes all jobs for mobile search and sharing



CommunityConnect

Leading alumni and talent community management solution

#1 Social Job Distribution

Trend 1: Netzwerke nutzen!

The screenshot shows the Allegiance job portal. At the top, there is a navigation bar with the Allegiance logo, 'JOB OPPORTUNITIES', 'HELP', 'ALLEGIANCE CULTURE', and 'Sign up' / 'Sign in' buttons. Below the navigation bar, a banner reads 'Join our Talent Community!' with a sub-message: 'Not ready to apply? Take just a minute to join our Talent Community and we'll send you regular alerts.' and a 'Join Talent Community' button. The main content area is divided into two columns. The left column is titled 'Browse Jobs' and contains a search filter with 'Job Type' and 'Job Location' dropdowns, a 'View All Jobs' button, and a 'Hot Jobs' section listing four job postings: 'Account Executive', 'Business Analyst', 'Sales Associate', and 'Customer Service Rep'. The right column is titled 'Activity Feed' and shows a search bar, a counter '9 5 2', and a list of job shares with user avatars and names like 'Chris Burstow' and 'Michael Norsky'.

- Social Media Management ist für Marketing bereits ein Standard
- Social Job Distribution übernimmt diese Techniken für die Ausschreibung von Stellen
- Übernahme von Stellenanzeigen in soziale Netzwerke und die internen Karriere-Seiten auf Facebook
- Automatisches „Scheduling“ aller Posts

Erweiterung der bestehenden Online Kanäle um soziale Netzwerke!

#2 Social Employee Referral

Trend 2: Mitarbeiter werben Mitarbeiter

Send a status update   

Send a personal message 

Send a personal message 

Grab a referral link 

Recommend to a Friend

Apply

Activity Feed

9 5 2
Job shares through Allegiance

 Chris Burstow referred the [Account Executive](#) position.
ABOUT AN HOUR AGO

 Michael Norsky referred the [Account Executive](#) position.
2 HOURS AGO

 Chris Burstow referred a link.
4 HOURS AGO

 Chris Burstow referred the [Account Executive](#) position.
4 HOURS AGO

 Michelle Koppenol referred the [Account Executive](#) position.
22 HOURS AGO

- 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

#3 Social Career Site

Trend 3: Social & Mobile integrieren!

Job Search Results

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

Q Keywords or req. number 1386 result(s)

Location

+ Add a location

All ✓

Quezon City, Philippines (220)

Any, USA (143)

El Salto, Mexico (119)

Mexico City, Mexico (110)

Melbourne, Australia (62)

View More +

Category

+ Add a category

All ✓

Sales (514)

IT Specialist (240)

Consultant (183)

Human Resources (113)

Account Executive
Account Executive—Texas, Texas Post Date: May 9, 2013
People are the difference. Talent is the strategy. That's why leading organizations worldwide — including nearly half the Fortune 100 — use New...

Physical Therapist
Demo—United States Post Date: Apr 17, 2013
Description About <Company> Job Summary The Physical Therapist needed for fast paced, team oriented, acute care and inpatient/outpatient rehab...

Customer Service Representative
Demo—United States Post Date: Apr 17, 2013
Description Customer service representatives interact with customers to provide information in response to inquires about products and services. They...

Sales Associate
Demo—United States-California Post Date: Apr 17, 2013
Description Are you an experienced Developer with strong skills in analysis, design and the implementation of systems? With this fantastic...

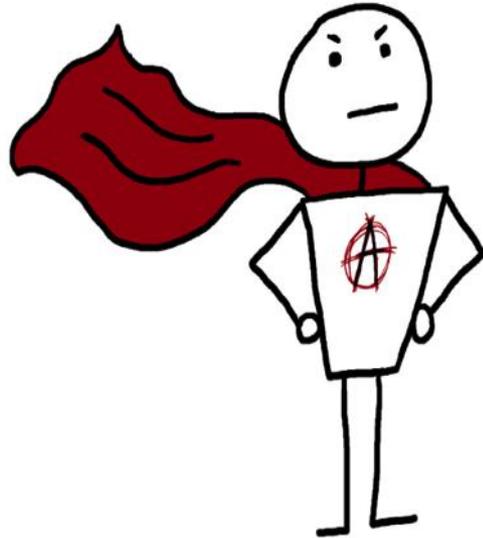
Customer Service Rep
Demo—United States Post Date: Apr 17, 2013
Description Customer service representatives interact with customers to provide information in response to inquires about products and services.

- Mit wenigen Klicks kann eine „Social & Mobile – Ready“ Stellenseite in die bestehenden Karriereseiten integriert werden
- Der Übergang zwischen
 - Online Stellenbörsen
 - Interner Karriereseite
 - Social Media Job-Seiten erfolgt nahtlos!

„Social“ nicht als vollständige neues Medium sondern als zusätzlicher Kanal begreifen und nutzen!

Social Media Ja oder Nein?

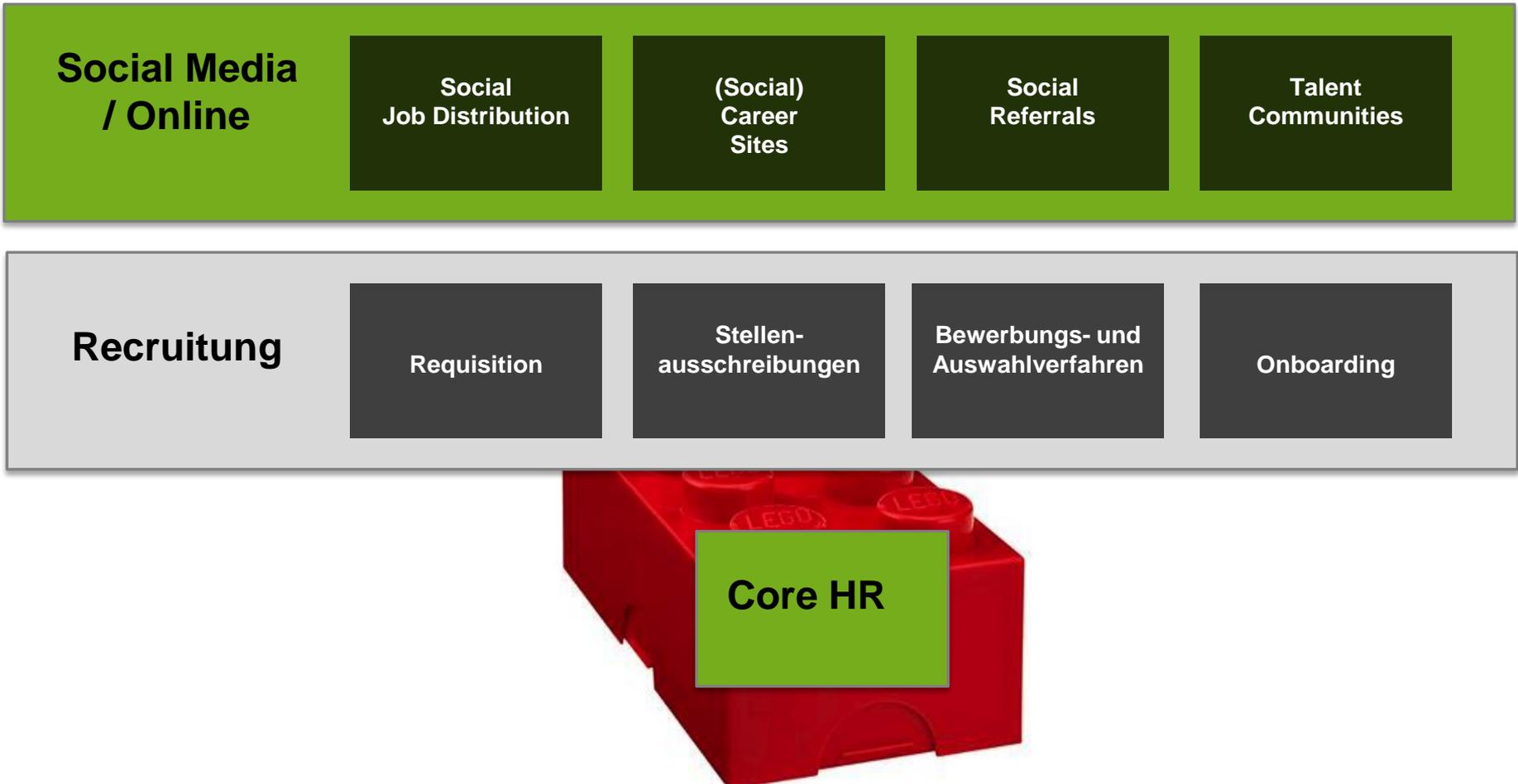
Es gibt kein Schwarz oder Weiß!



Who will save us from bad social media?

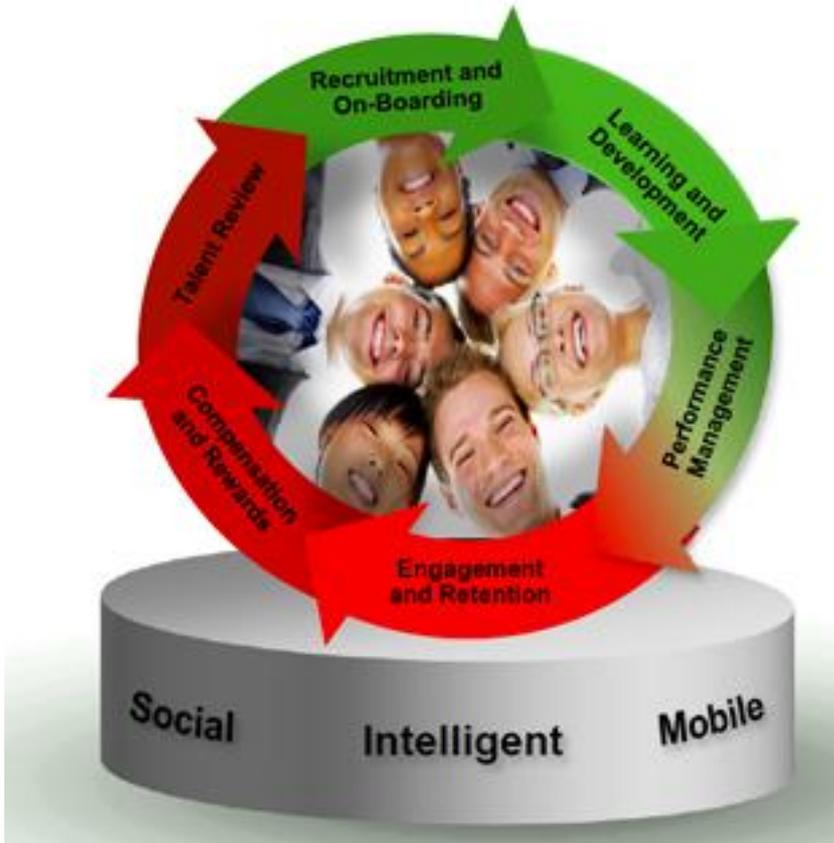


„Social“ als integrierter Baustein



Wer heute auf moderne und integrierte Recruiting Prozesse setzt, MUSS Social Media mit berücksichtigen!

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.

Die gleichen Effekte, die im Bereich Marketing bereits lange bekannt sind (Social CRM), kommen jetzt im Bereich Recruiting an!

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 ..“

#Ergebnisse und 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!**
- **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!
- **Es gibt gute Beispiele, wie soziale Netzwerke gerade für die Gewinnung von Auszubildenden und Young Professionals genutzt werden können**
 - Individuelle Gesamtkonzepte aus Branding und Recruiting erstellen
 - „Best of Class“ – Tools für den Gesamtprozess zu nutzen!

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