

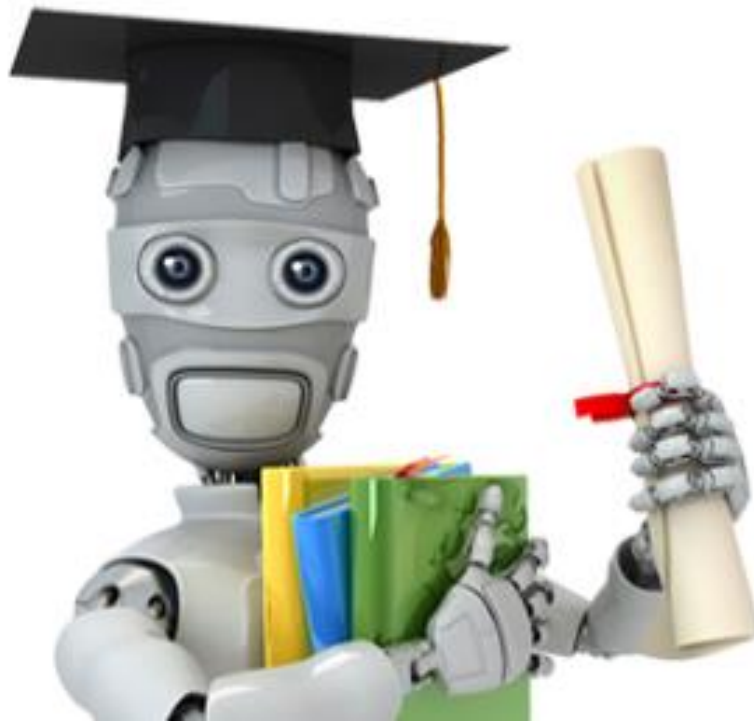


Analoge Kontakte in einer digitalen Welt.

Erfahrungen aus der Rekrutierungs- und Digitalisierungswelt

- Seit 18 Jahren in der Rekrutierung mit dem Ziel: top Kandidaten und top Kunden verbinden, ca. 2000 Rekrutierungen
- 2.5 Jahre in der GL im HighTechUmfeld: Employer Branding und Rekrutierung – 200 Mitarbeiter in 2 Jahren
- Bei diesen Volumen sind digitale Werkzeuge für Datenmanagement, Clustering, Pflege und Automatisierung unerlässlich
- Vor allem jedoch ist eines wichtig: persönliche Beziehungspflege zu potentiellen Kandidaten
- Intensive Erfahrung im Kandidatenbeziehungsmanagement
- Mensch und Geschäft stehen im Fokus: unterstützende Tools sind immer willkommen

Übernehmen Maschinen das Kommando? Wie werden Algorithmen über Menschen entscheiden?



- **Unsere Frage in der Rekrutierung muss sein:** Wo unterstützen uns Maschinen und wie helfen uns Algorithmen? Ziel: schneller an den relevanten Kandidatenkreis gelangen, um **PERSÖNLICHE** Beziehungen zu pflegen

Steht diese Entwicklung (Partnervermittlung) nun auch den uns bekannten Rekrutierungs- und Stellenvermittlungsroutinen bevor?



- Sie ist längst Realität
- Arbeitserleichterung und die Konzentration auf das Wesentliche war schon immer erwünscht

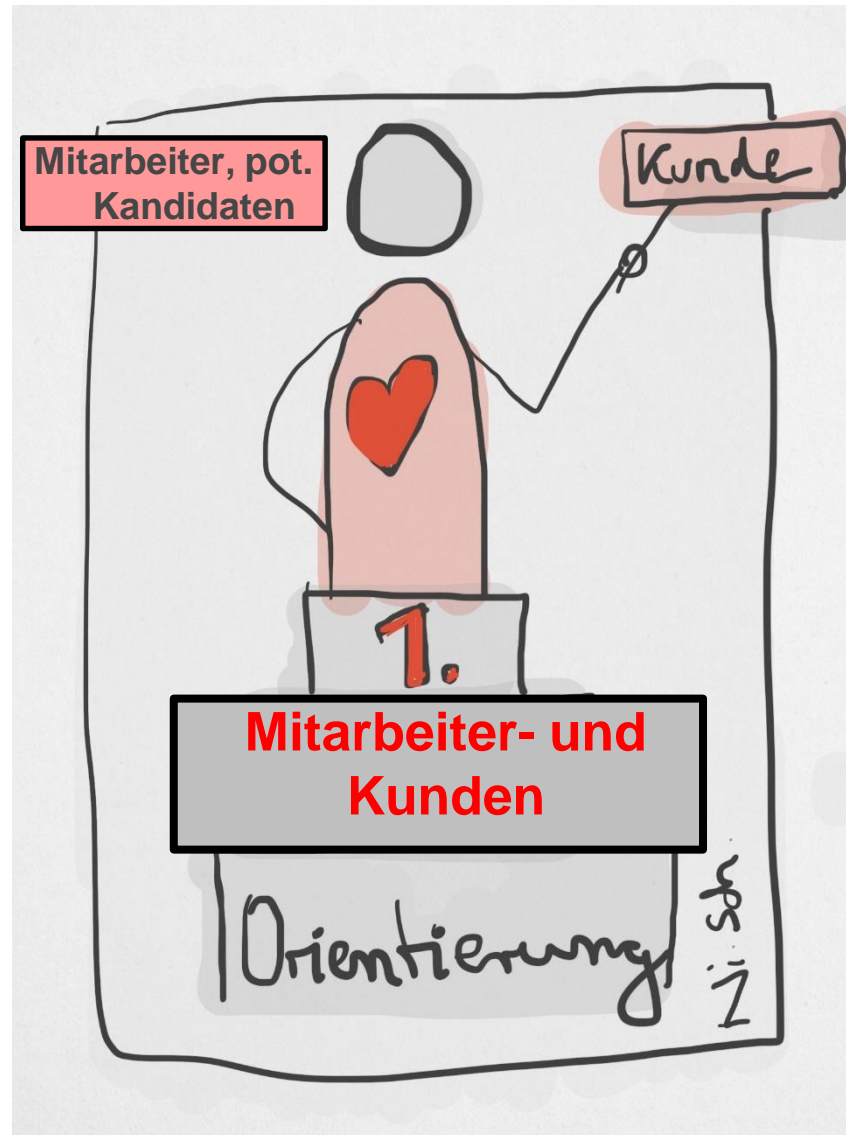
Wie sieht die digitale Zukunft in der Rekrutierung aus?

- Stellt die Digitalisierung die menschliche Leistung oder deren Mehrwert in Frage?
- Wie weit werden sich solche digitalisierten Prozesse durchsetzen?
- **Worin besteht in Zukunft noch der Mehrwert durch den die HR-Abteilung und den Personalvermittler?**
- Gibt es tatsächlich vergleichbare Elemente zwischen der Partnervermittlung und der Personalvermittlung?
- Kann man in der Personalvermittlung und –rekrutierung aus den Erfahrungen der Partnervermittlung lernen?

Die Herausforderungen

- Offen sein: Entdecke die Möglichkeiten...
- Wettbewerbsvorteil – time to hire: Die besten Kandidaten haben die Wahl. Wer sie frühzeitig kennt und überzeugt hat den entscheidenden Rekrutierungsvorsprung
- Die richtigen digitalen Werkzeuge für die Mitarbeitergewinnung bedürfnisgerecht einsetzen: Analyse und Umsetzungskonzept vor Tool-Einführung
- Verstehen: Digitale Tools sind **noch** keine Heilmittel, sondern Hilfsmittel
- Verstehen: «Liebe» und Begeisterung entstehen nicht auf Plattformen und schönen Unternehmens-Websites
- Beziehungsmanager statt HR-Prozessverantwortliche
- Die Rolle von HR in der Zukunft
- Zeit für Beziehungspflege – wer macht das?
- **Neue Wege denken und gehen:** Kandidatenbeziehungsmanagement auf das gleiche Niveau bringen wie Kundenbeziehungsmanagement

Kunden- vs. Mitarbeiter-/Kandidatenorientierung

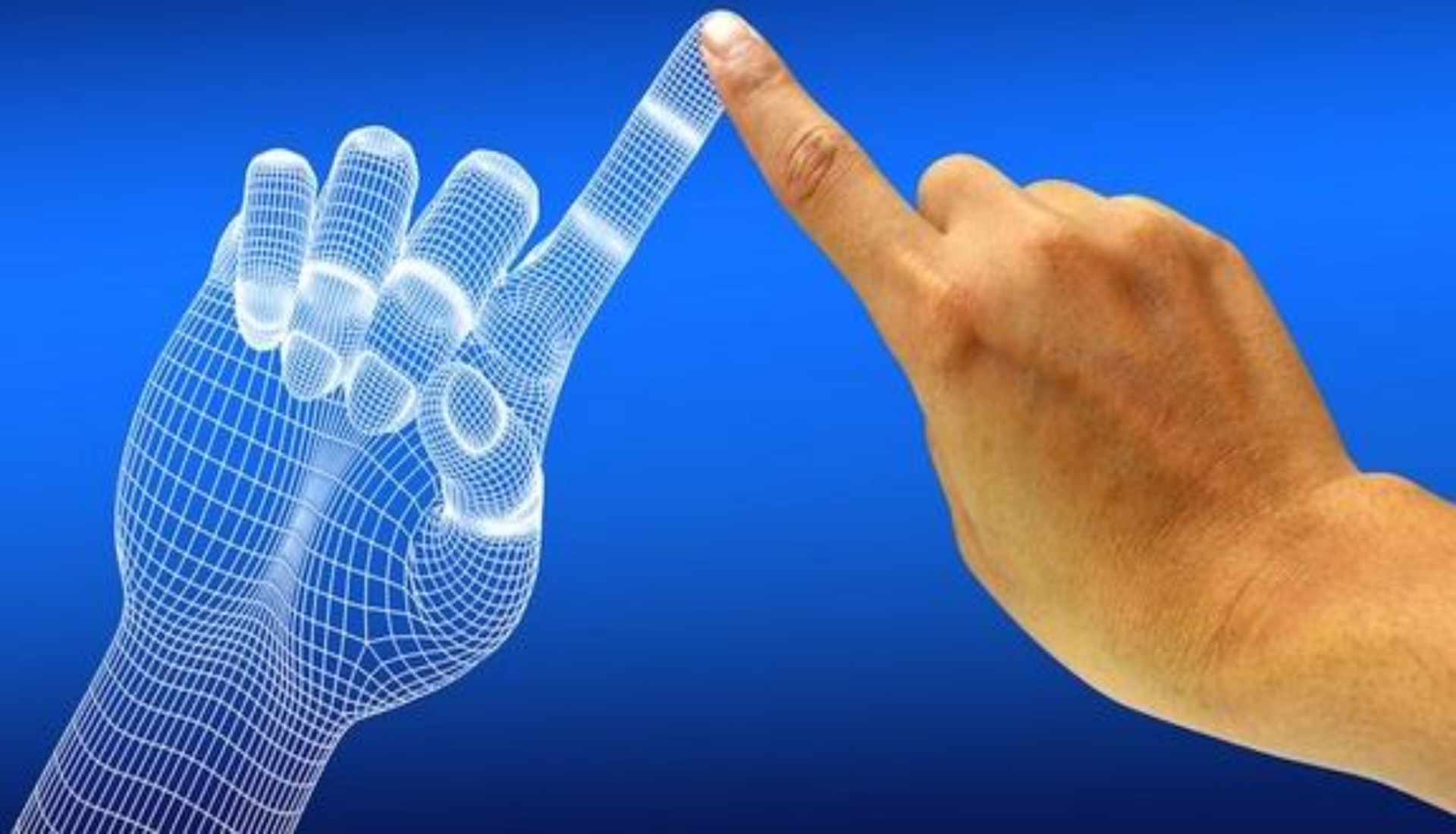


Key Account- und Key Candidate Management



- Kontakte zu den richtigen Menschen aufbauen und pflegen: Kunden und Kandidaten
- Smart Rekrutieren – die gewonnene Zeit aufgrund der Digitalisierung nutzen: Die besten Mitarbeiter kennen und persönlich pflegen weit vor der Entstehung einer Vakanz

Erfolgsentscheidend: Die Kombination von analog und digital





«Erste Wahl für exzellente Rekrutierung»

**Wir führen Menschen und Unternehmen
zum Erfolg.**

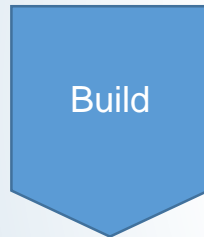
Ihr Kontakt:

Peter Kosel, Managing Director

peter.kosel@humanis.ch

T direct +41 44 366 60 98

Smart Talent Networking & Recruiting Services

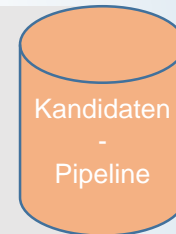


Modul I – Die Story

- Entwicklung der Employer Branding Story über das Unternehmen und oder den bestimmten Bereich
- Definition von Kommunikations-Kanälen und -Formate (Inserate, Website, Video usw.)
- Fortlaufende Aktualisierung & Weiterentwicklung der Story

Modul II – Die Pipeline

- Bestimmung von Zielfirmen und Identifikation der Talente (Active Sourcing)
- Direktansprache (Story-Telling) und Aufbereitung der Kandidaten-Profile
- Organisation von Interaktions-Massnahmen wie z.B. «Kaffee Gesprächen» direkt beim Unternehmen auf Managementstufe



Modul III – Das Talent Management

- Regelmässige Kontaktpflege zu den Talenten durch eine fixe Ansprechperson
- Fortlaufendes Beziehungsmanagement mit den Kandidaten und Übermittlung von Neuigkeiten des Unternehmens
- Führung/Begleitung des Rekrutierungsprozesse