

Interview mit Olivier Kipfer

Olivier Kipfer arbeitet seit ungefähr dreieinhalb Jahren als Head MarCom (Head of Marketing and Communication) bei The Adecco Group Switzerland. In dieser Position verantwortet er das gesamte Marketing und unter anderem auch die Kandidatenakquise-Strategie für die gesamte Adecco-Gruppe in der Schweiz. Zudem ist er für die Gestaltung und Auswertung der Candidate Journey zuständig. Bei der Auswertung einkommender Bewerbungen kann die Verwendung eines individuell angefertigten Funnels sehr hilfreich sein. In diesem Interview erfahren Sie, worum es sich dabei genau handelt und auf welche Key Performance Indicators (KPIs) geachtet wird. Diese helfen dabei, die Candidate Journey und Teilschritte des Bewerbungsprozesses besser zu analysieren.



Vielen Dank Herr Kipfer, dass Sie sich die Zeit für ein Interview nehmen. Sie arbeiten schon länger in der Rekrutierungs-Branche. Was sind für Sie die grössten alltäglichen Herausforderungen in Ihrer aktuellen Position?

Die grössten Herausforderungen sind folgende: Wir bedienen ein sehr grosses Spektrum an Positionen für verschiedene Marken, decken eine grosse Anzahl verschiedener Profile ab. Dazu sind wir schweizweit vertreten und haben damit unterschiedliche regionale Gegebenheiten.

Die Adecco Group hielt letztes Jahr einen Vortrag zum Thema Recruiting-Funnel. Ziel dieses Funnels ist es, die Candidate-Journey genau zu analysieren und aufzuzeigen, wo die Bewerber zum Beispiel abspringen. Auf welche KPIs legen Sie dabei am meisten Wert?

Wir legen am meisten Wert auf:

- CPA – Cost per Acquisition (Kosten pro eingegangene Bewerbung)

- CPI – Cost per Interview (Kosten pro Bewerbungsgespräch)
- und dann natürlich besonders auf CPH – Cost per Hire (die effektiven Kosten pro besetzte Stelle).

In Zeiten des Fachkräftemangels spielt auch der Zeitfaktor eine sehr wichtige Rolle. Der dazugehörige KPI, der häufig als Time to Hire oder Time to Fill bezeichnet wird, ist eine Kennzahl, welche durch interne Prozesse und die Interaktion mit Kunden und Kandidaten positiv oder negativ beeinflusst werden kann.

Wie hoch sind diese Kennzahlen im jobchannel-Netzwerk? Wieviel beträgt die CPA und die CPI im jobchannel-Netzwerk? Wie viel die Time to Hire?

Wir kommunizieren keine genauen Zahlen, können aber sagen, dass das jobchannel-Netzwerk für gewisse Nischen in der Schweiz sehr hilfreich für unsere Rekrutierungsstrategie ist. Wir diversifizieren unsere Rekrutierungskanäle. jobchannel hat sich zu einem sehr wichtigen Pfeiler in unserem Mix entwickelt.

Bei Ihnen bewerben sich sicher viele Kandidaten auf ein Stelleninserat. Legen Sie bei den Bewerbungseingängen mehr Wert auf die Anzahl der Bewerbungen oder liegt bei Ihnen eher im Vordergrund, dass sich weniger, dafür besser passende Kandidaten melden? Und warum?

Die Zahl der Bewerbungen hängt stark von Art und Standort der ausgeschriebenen Stelle ab. Grundsätzlich ist die Qualität ausschlaggebend – unpassende Bewerbungen führen zu administrativem Aufwand und aufwändigen Absageprozessen. Bei Unterlassung dieser Absagen ist die Reputation der Firma ebenfalls gefährdet, da schlechte Erfahrungen seitens der Kandidaten immer auf die Firma zurückfallen. Um also Ihre Frage zu beantworten – wir bevorzugen weniger, dafür passende Bewerbungen, die uns das jobchannel-Netzwerk liefert.

Anhand welcher KPIs messen Sie die Qualität der Bewerbungen? Wie messen Sie die Qualität pro Kanal?

Wir messen die Qualität anhand interner Kennzahlen. Je weiter die Kandidaten im Bewerbungsprozess kommen, desto höher ist die Qualität der Auswahl der Bewerbungen. Die Qualität pro Kanal messen wir genauso nach der Qualität der Dossiers, welche wir erhalten – je weiter die Kandidaten der eingetroffenen Dossiers aus dem Kanal kommen, desto höher werten wir den Kanal.

Wie ist das Kosten-Nutzen-Verhältnis bei jobchannel im Vergleich zu anderen Kanälen?

Das Kosten-Nutzen Verhältnis ist sehr gut und der Anteil qualitativ hochwertiger Bewerbungen ist höher als in anderen Kanälen. Wir schätzen die Vielzahl der verfügbaren

Fachplattformern und deren Zielgruppenorientierung. Dadurch bekommen wir zahlenmässig zwar nicht so viele Bewerbungen wie bei anderen Anbietern, aber wir schätzen die Qualität.

Wie viel Zeit nimmt eine Rekrutierung über einen jobchannel-Kanal in Anspruch?

Das automatisierte Setup, welches wir gewählt haben, ermöglicht uns die Veröffentlichung von Stellen ohne manuellen Eingriff seitens Adecco. Das macht die Publikation einfach und reduziert den administrativen Aufwand für die verschiedenen Filialen. Das schätzen wir und es ist ein wichtiger Faktor für uns.

Bedeutet das also Null Zeitaufwand?

Das bedeutet tatsächlich, dass der Zeitaufwand für die zielgruppenorientierte Aufschaltung der Stellen sehr gering ist. Das ist für uns ein wichtiger Faktor, da wir so effizient und einfach die Publikationen auf den relevanten Plattformen veröffentlichen können. Aufwand entsteht eher in der Messung der Ergebnisse und in der Justierung der Kanäle und Profile.

Wieviel ist Ihnen eine qualitativ hochwertige Bewerbung wert?

Grundsätzlich kommt das sehr stark auf die Stelle an. Es gibt Stellen, da werden wir förmlich überrannt und da sind unsere Kollegen froh, wenn sie wenige, dafür qualitativ gute Dossiers bekommen. Bei anderen Stellen ist die Situation etwas anders, hier sind wir durchaus bereit, einen nicht unerheblichen Betrag zu zahlen. Es kommt immer auf die Dringlichkeit des Auftraggebers an und darauf, wie der Kandidatenmarkt gerade aussieht. Grundsätzlich gilt: je seltener und gefragter, umso höher die Zahlungsbereitschaft.

Was bedeutet "einen nicht unerheblichen Betrag"? Welchen Betrag nehmen Sie z.B. für einen IT-Job und welchen für einen Marketing-Job in die Hand?

Sie können sich vorstellen, dass bei einer Vermittlungsgebühr von 15%-25% des Jahreslohnes eines Kandidaten auch entsprechend hohe Rekrutierungskosten anfallen. Wie viele davon tatsächlich in den Akquisekanal fliessen, ist sehr unterschiedlich. Pauschale Aussagen zu einem IT-Job oder einem Marketing-Job lassen sich nicht machen. Faktoren wie Ort, Spezialisierung und Seniorität haben einen grossen Einfluss.