



Innovativste Software für das
Recruiting über
Empfehlungen von
Mitarbeitern

Unser Ziel: Aus dem besten
Recruiting Kanal, eine der
größten Quellen für Talente zu
machen.



PROFESSIONALS
& WHITE COLLAR



FACHKRÄFTE &
BLUE COLLAR



WARUM

Über Empfehlungen eingestellte Mitarbeiter sind ...



~~average~~

15%
produktiver

(Arnold 2006)



~~Monate~~

eingestellt in
29 Tagen nach
Bewerbung

(Jobvite Survey 2016)



~~bis zu 16k€~~

bis zu 85%
günstiger
eingestellt

(Linkedin Survey 2016)



~~short term~~

bleiben 25%
länger

(Raymond 2013)

ENTWICKLUNGSSTUFEN

32%
Ø Hires über
Empfehlungen



STUFE 1 0 - 5%

Noch ohne Programm

Mitarbeiterempfehlungen werden begrüßt, aber kein Empfehlungsprogramm mit Belohnungen



STUFE 2 5 - 25%

Programm zeigt erste Ergebnisse

Eingeführtes Empfehlungsprogramm wird grundsätzlich angenommen und einige Einstellungen über Empfehlungen kommen zustande.



STUFE 3 25 - 40%

Digitales, erfolgreiches Programm

Prozesse sind digitalisiert, Steine für den Mitarbeiter aus dem Weg gerollt und Empfehlungsprogramm ist überdurchschnittlich erfolgreich.



STUFE 4 40 - 70%

Referral Champions

Das Recruiting über Empfehlung ist perfektioniert. Mitarbeiterempfehlungen sind in der Kultur tief verankert und digitale Prozess machen das Empfehlen einfach und schnell.

HERAUSFORDERUNGEN

... die sprad.io löst



Mitarbeiter kennen nicht die offenen Stellen

Die Mitarbeiter werden nicht von sich aus regelmäßig die offenen Stellen aufrufen. Rundmails mit allen offenen Stellen werden schnell ignoriert.



Mitarbeiter verlieren Motivation

Bsp: Wird nur die Empfehlung belohnt, die zur Einstellung führt, werden die meisten Mitarbeiter für ihren Aufwand unbelohnt bleiben.



Empfehlen ist umständlich und komplex

An potenzielle Kandidaten zu denken kostet Zeit und Energie. Manuelles Weiterleiten von Lebensläufen o.ä. macht es zusätzlich komplexer.

Fachkräfte



Schlechte Erreichbarkeit via E-Mail

Viele Fachkräfte verfügen über keine eigene geschäftliche E-Mail-Adresse oder sind dort nicht erreichbar. Plattformen mit Login werden meist abgelehnt.

WIE

... wir die Herausforderungen lösen.



Auto. Updates für Mitarbeiter

Mitarbeiter werden automatisch über neue Ausschreibungen, basierend auf ihrem Fachgebiet und Netzwerk, informiert.



Gamification & Bonus-System

Mitarbeiter werden intrinsisch und extrinsisch motiviert. Mit Hilfe von selbst gesetzten Zielen, Bestenlisten und vielem mehr.

Professionals



Matching mit Netzwerk

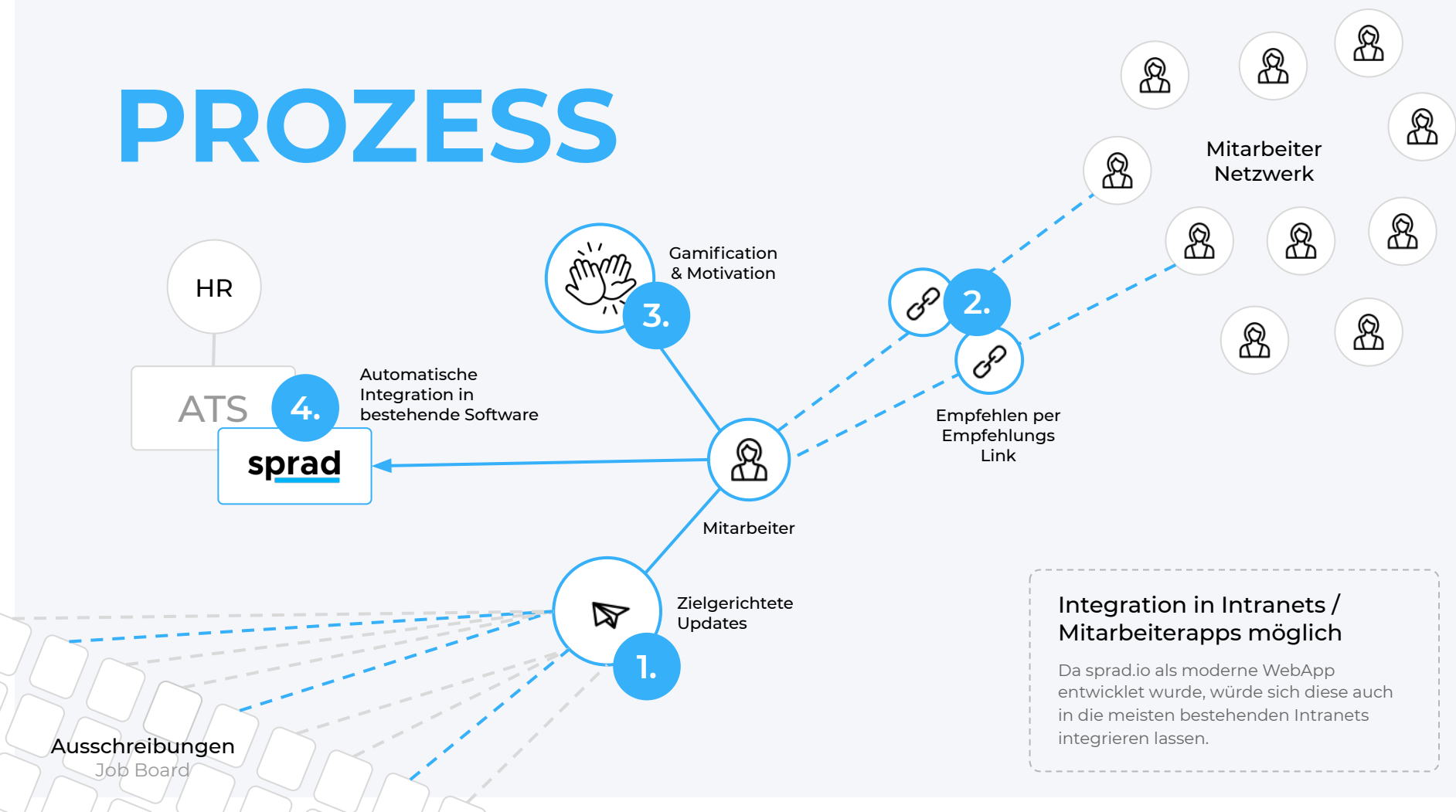
Mitarbeiter bekommen passende Kandidaten aus ihrem Netzwerk vorgeschlagen. Das macht das empfehlen deutlich einfacher, effektiver und sorgt für bessere Empfehlungen.



Intuitive Plattform

Dank moderner Plattform können Mitarbeiter per Link-Sharing einfach und schnell Empfehlungen aussprechen.

PROZESS



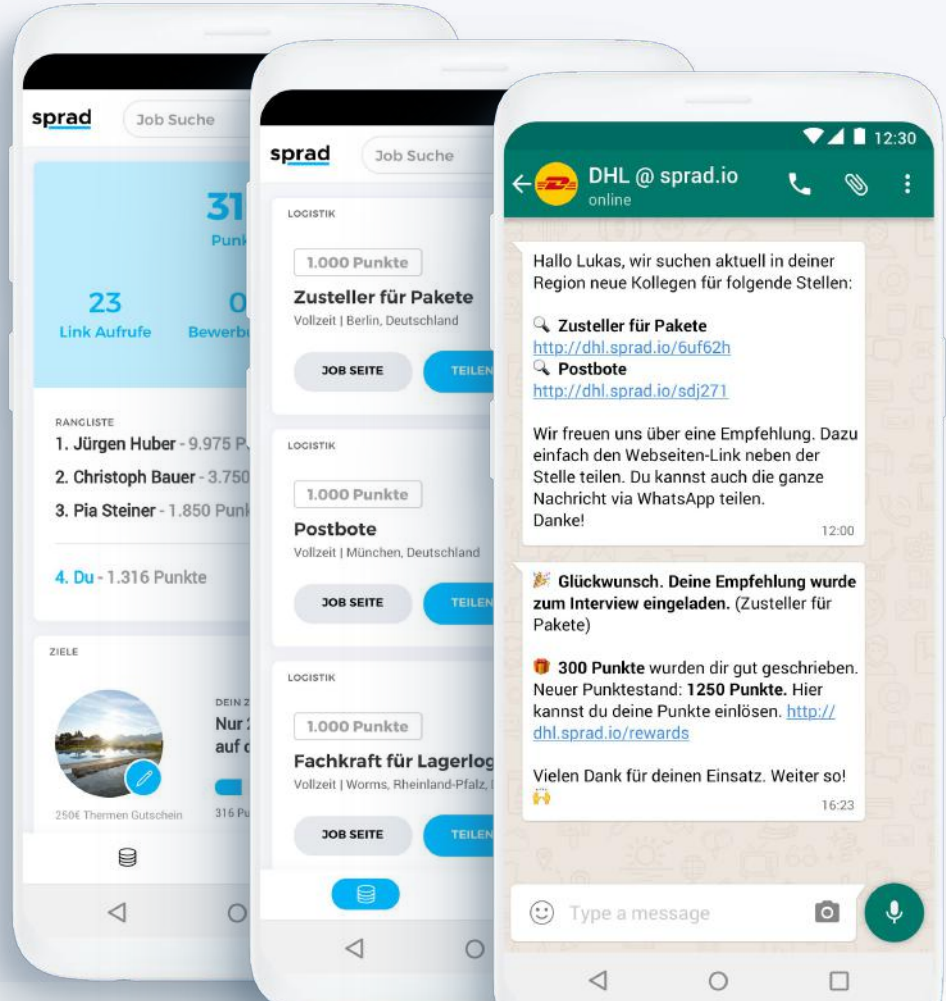
Fachkräfte

WhatsApp Updates

Das macht sprad zur besten Lösung für Fachkräfte und Blue Collar Worker.

Keine Zugangsdaten notwendig
Keine E-Mail Adresse wird benötigt
Kein zusätzliche App muss geladen werden

Der Mitarbeiter kann sich bequem via WhatsApp (statt E-Mail) über für ihn passende Stellen informieren lassen. Auch über Erfolgsmeldungen wird er so direkt informiert. Mit einem Klick und ohne Eingabe von Zugangsdaten ist er auf der sprad Web-Plattform mit der Übersicht über Prämien, allen Ausschreibungen und dem Fortschritt seiner Empfehlungen.



An iceberg floating in the ocean under a cloudy sky. The small tip above the water represents the 'Bewusste Netzwerk' (conscious network), while the much larger submerged part represents the 'Unterbewusste Netzwerk' (subconscious network).

Professionals

Bewusste Netzwerk

Größte verbleibende Probleme
für Professionals.

1.

**Über passende Kandidaten
nachzudenken ist zeitintensiv**

2.

**Nur der kleine, bewusste Teil
des Mitarbeiter Netzwerks wird
genutzt**

Unterbewusste Netzwerk

Ehemalige Kollegen,
Studienfreunde, etc

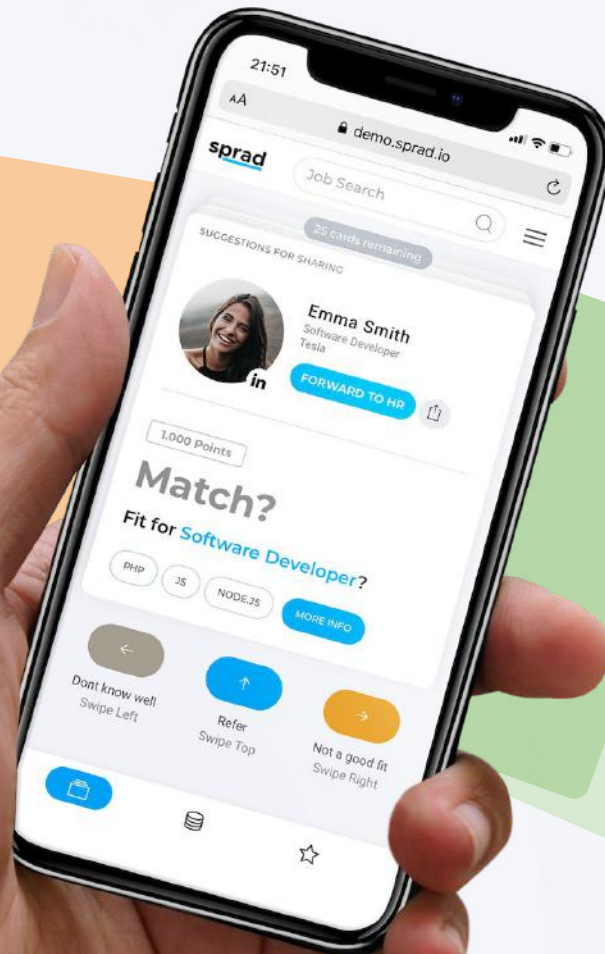
Professionals

Matching

Wir lösen die größten
verbleibenden Probleme

Mitarbeiter bekommen Vorschläge aus ihrem Netzwerk

Unsere Software kann dem Mitarbeiter automatisch die besten Kandidaten aus ihrem / seinem Netzwerk vorschlagen (in Bezug auf Fähigkeiten, Erfahrung, Nähe zum Mitarbeiter, Interesse an der Stelle und dem Unternehmen)..



Nutzung des Netzwerks ohne Matching

● Genutzter Teil **mit**
Netzwerk-Matching

● Genutzter Teil **ohne**
Netzwerk-Matching

Größe des Netzwerks

Die meisten Mitarbeiter sind inaktiv. Sie nehmen sich nicht die Zeit regelmäßig nachzudenken, wer passen könnte.

Eine ebenfalls große Gruppe von Mitarbeitern denkt hin und wieder nach, aber nutzt nur kleinen bewussten Teil ihres Netzwerks.

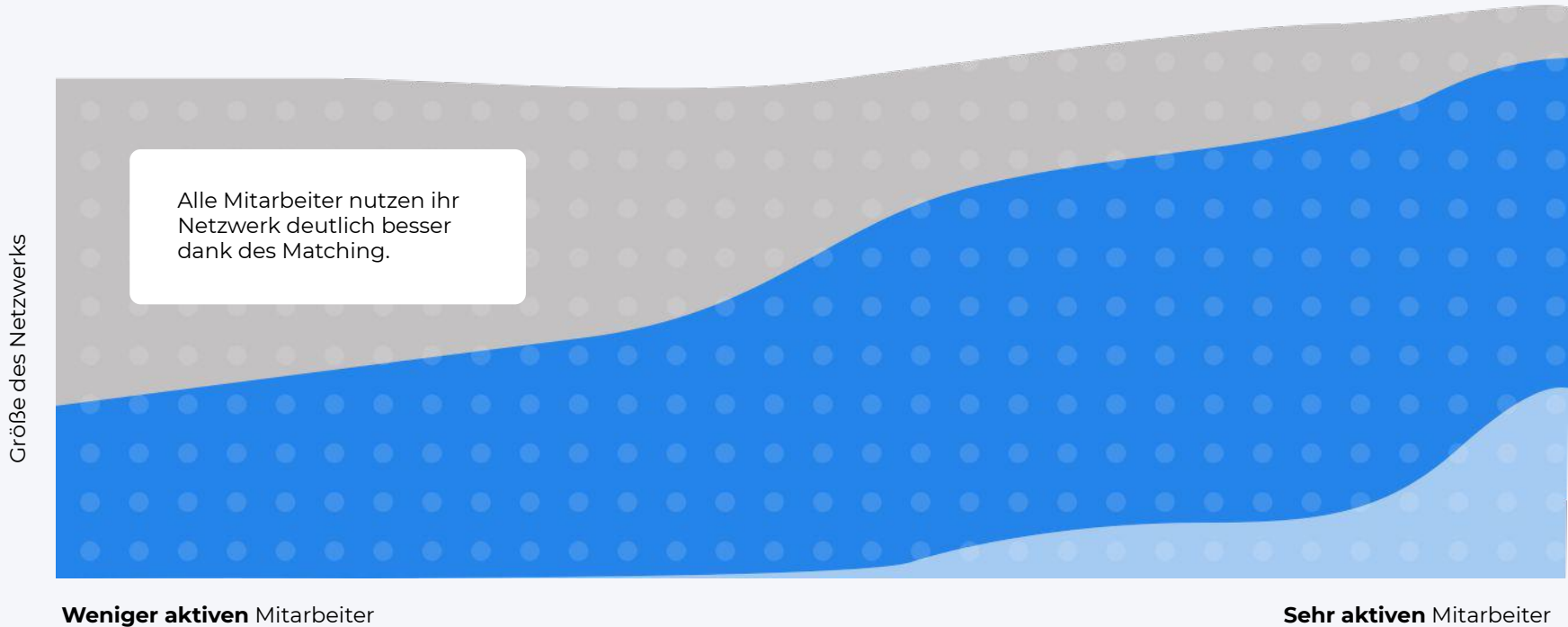
Lediglich wenige Mitarbeiter durchsuchen aktiv ihr Netzwerk. Allerdings fehlen ihnen Tools dafür - daher sehr zeitintensiv und ineffektiv.

Weniger aktiven Mitarbeiter

Sehr aktiven Mitarbeiter

Nutzung des Netzwerks mit Matching

- Genutzter Teil **mit** Netzwerk-Matching
- Genutzter Teil **ohne** Netzwerk-Matching

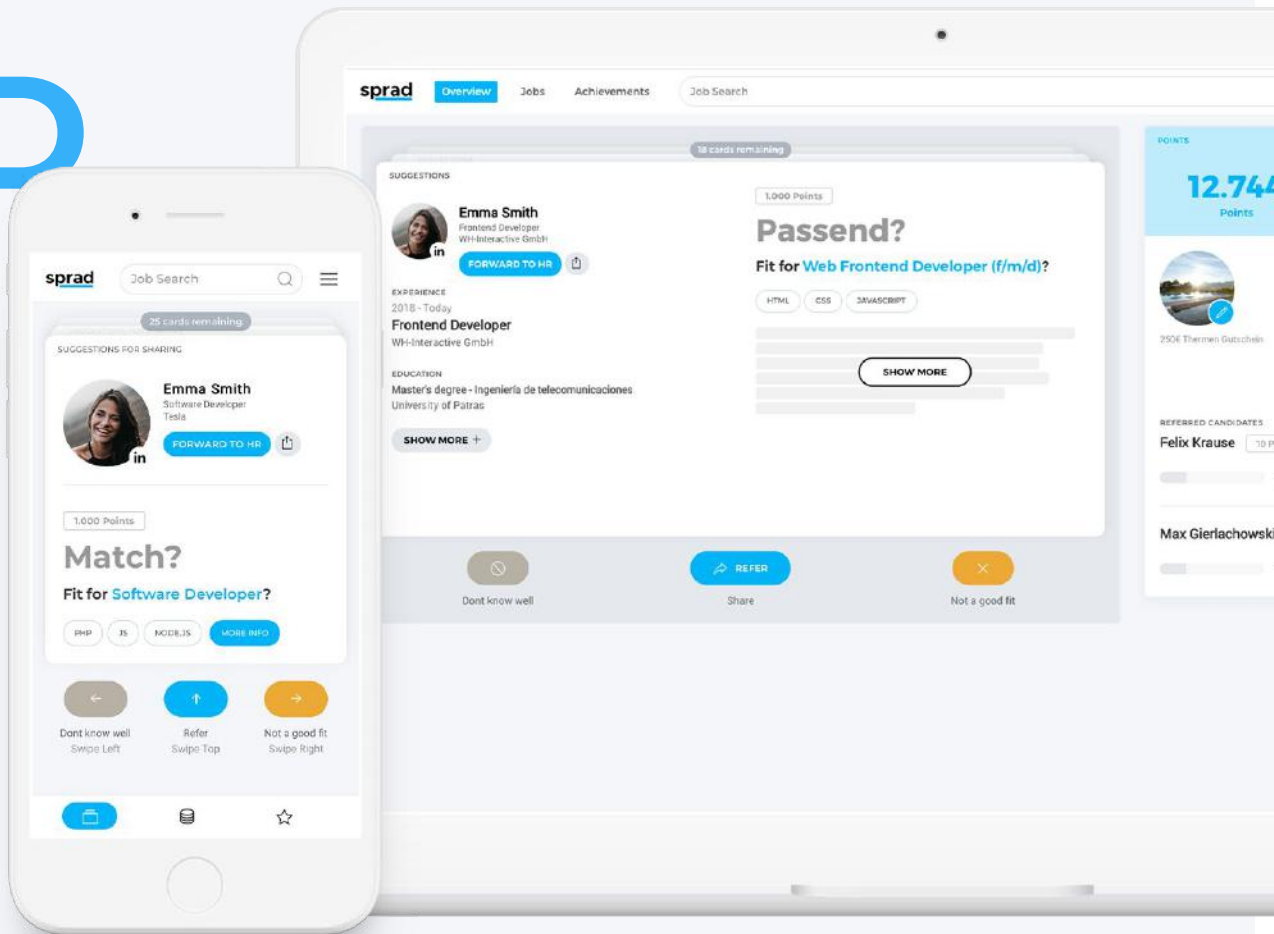


SPRAD

Unser Produkt.

Web und mobile Plattform

Unsere intuitive Web-Plattform sammelt alle wichtigen Funktionen auf einem für alle Geräte optimierten Hub. Hier können Mitarbeiter alle offenen Stellen und passende Vorschläge aus dem eigenen Netzwerk sehen. Außerdem können Belohnungen ausgewählt und eingelöst werden.





**Automatisches
Vorschläge aus
dem Mitarbeiter
Netzwerk**



**Moderne,
nutzerfreundliche
Plattform**



**Individuelle
Belohnungen &
Ziele**



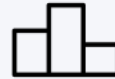
**Aufschlussreiche
Statistiken**



**Optimierte
Updates für
Mitarbeiter**



**HR Software
Integration**



**Intrinsisch
motivierende
Elemente**



**... was auch
immer gebraucht
wird**

ÜBER UNS

sprad.io

Wir als Team haben jahrelange Erfahrung in der Entwicklung von Software für große Organisationen, wie United Nations, Greenpeace, VAUDE, Peta und viele mehr.

Mit sprad.io sind wir seit 1,5 Jahren neu am Markt und sitzen in Wien (Österreich). Das ermöglicht uns die modernste und innovativste Plattform am Markt anbieten zu können. Beispielsweise ist unsere Plattform "mobile-first" konzeptioniert. Außerdem bildeten bisherige Angebote die Grundlage für unsere Software, die wir um neue Funktionen erweitern.

Das Produkt sprad.io entstand auf Basis der Zusammenarbeit und Feedback von Unternehmen, wie Nestlé, Bitpanda, LKW Walter, RedBull und vielen weiteren, die unsere Software bereits im Einsatz haben oder demnächst mit uns starten.

Wir sind überzeugt, dass wir mit innovativen Ansätzen, umfangreicher Erfahrung mit B2B Software und Fokus auf höchste Kundenzufriedenheit, der optimale Partner sind für ein erfolgreiches Mitarbeiter werben Mitarbeiter Programm.

Wir haben bereits B2B Software gebaut für:

GREENPEACE



VAUDE

The Spirit of Mountain Sports

PETA



Futurism
BUILDING THE FUTURE TOGETHER



Nestlé



bitpanda

FINALLY

Am liebsten überzeugen wir mit echten Ergebnissen. Daher starten wir gerne einen Test-Piloten mit Ihnen.

Test-Piloten sind ohne viel Aufwand und langer Vorlaufzeit möglich. Lediglich der Zeitraum (meist 4-5 Wochen) und eine Testgruppe von Mitarbeitern muss festgelegt werden.

Wir freuen uns auf Ihre Anfrage.

Jürgen Ulbrich
ju@sprad.io

Quellen & Daten

Arnold, Jennifer Taylor. Employee Referrals at a Keystroke: Your Employees Could Be Your Best Source of Job Candidates: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/1006srar-nold.aspx>

JobVite Survey 2016. JobVite. Job Seeker Nation Study 2016. http://www.jobvite.com/wp-content/uploads/2016/03/Jobvite_Jobseeker_Nation_2016.pdf

LinkedIn Survey 2016. L Abbot, R. Batty, S. Bevegni Global Recruiting Trends 2016. [Online verfügbar unter] https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/global/en_us/c/pdfs/GRT16_Global-Recruiting_100815.pdf

Raymond, Pamela. 2011. Employee Referral Programs - blog.ej4.com

6.9% applicants of referrals @ Jobvite index 2012

46% of all hires are referrals @ Dr. John Sullivan and Associates research 2008-2011

referred hires stay 25% longer @ Raymond, Pamela. 2011. Employee Referral Programs - blog.ej4.com

* Referrals are #1 and are hired at a rate of 1 out of 3 applications for top-performing firms and 1 out of 10 at average firms. Compare that to an average applicant to hire ratio of 1 out of 18 from all sources. @ Dr. John Sullivan and Associates research 2008-2011