

Case Study: Europäische Investitionsbank

Diversität und Inklusion

So gewinnt die Europäische
Investitionsbank vielfältige Talente

Die Europäische Investitionsbank. Die EU Bank.

Die Europäische Investitionsbank (EIB) ist die größte multilaterale Finanzinstitution der Welt. Sie ist die wichtigste Instanz der Europäischen Union. Sie trägt dazu bei, die Wirtschaft anzukurbeln, Arbeitsplätze zu schaffen, die Gleichstellung zu fördern und das Leben der EU-Bürger zu verbessern. Zur Bewältigung dieser wichtigen Aufgaben benötigt die EIB eine Belegschaft, die den Standards für Vielfalt und Integration (D&I) gerecht wird.

Gründung:
1958

Standorte:
+50 Büros weltweit

Grösse:
+3.450

Branche:
Bankenwesen



Ein kulturell inklusiver Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem sich jeder Mitarbeiter wohl und wertgeschätzt fühlt, unabhängig von Geschlecht, ethnischen Hintergrund, Kultur, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung. Die Förderung einer integrativen Unternehmenskultur ist jedoch keine leichte Aufgabe. Sie erfordert Bewusstsein, Politik, Orientierung und eine starke Strategie.

Die EIB war nicht immer vielfältig aufgestellt, aber heute ist sie bestrebt, D&I zu einem der wichtigsten Faktoren zu machen, die sie als Einheit ausmachen. Eine vielfältige und integrative Belegschaft trägt wesentlich zum Erfolg der Bank und zu ihrem positiven Einfluss auf die Welt bei.

Heutzutage ist der aktive Aufbau einer vielfältigen und integrativen Personalstruktur der Schlüssel zum Erfolg. Wir sprachen mit Una Clifford-Bahçecik, Senior Diversity and Inclusion Officer bei der Europäischen Investitionsbank (EIB), um mehr darüber zu erfahren, wie sie eine langfristige Lösung gefunden hat, um einen vielfältigeren Bewerberpool zu gewinnen und erfolgreich einzustellen.

Die Herausforderung

Eine der größten Herausforderungen für die EIB war es, eine größere Vielfalt an Bewerbern zu gewinnen. Ihre wichtigsten Zielgruppen waren MINT-Profilen (Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik) für den Bankensektor, IT- und Ingenieurprofile sowie mathematische Profile mit ausgeprägten quantitativen Fähigkeiten für das Risikomanagement und das Treasury Front Office. Sie bemühten sich, Fachkräfte aus allen EU-Mitgliedstaaten einzustellen, um eine ausgewogene Vertretung innerhalb der Personalstruktur der EIB zu erreichen.

Die Lösungen

Die EIB beschloss, Personalmarketing einzusetzen, um diese Herausforderung zu bewältigen. Sie wandte sich an VONQ, um mittels datenbasierter Technologie und einer integrativen Medienstrategie die Markenbekanntheit der EIB zu steigern. Sie benötigte Unterstützung, um sich bei den entscheidenden Zielgruppen als bevorzugter Arbeitgeber zu positionieren.

Das ursprüngliche Ziel bestand darin, weibliche Bewerber mit Schwerpunkt auf mathematischen, technischen und IT-bezogenen Profilen zu aktivieren und sie auf die Karriereseite der EIB zu leiten, wo sie mehr darüber erfahren konnten, was es bedeutet, für die EU-Bank zu arbeiten. Dieser Bereich der Website der Bank wurde eingerichtet, um die Ziele der EIB im Bereich D&I zu vermitteln, eine Vorstellung davon zu vermitteln, was man als Mitarbeiter der EIB bewirken kann, und Frauen und andere Gruppen zu motivieren, sich zu bewerben.

Das Hauptziel dieser Kampagne war die Entwicklung einer konversionsgesteuerten Marketingstrategie, um weibliche Zielgruppen in den 27 EU-Mitgliedstaaten zu erreichen*



Weitere Hauptziele des Projekts



Steigerung der Besucherzahlen
auf der EIB Karriereseite.



Erhöhung der Klickraten (CTR) auf
der Karriereseite.



Generierung von Reichweite über
Kanäle wie soziale Medien,
Google und die Webseite
innerhalb der Zielgruppen.

“Die Ausschreibung von Stellenanzeigen in einer Vielzahl von Ländern für sehr spezifische Stellenprofile ist immer eine Herausforderung! Der Einsatz von Technologie im Rahmen unserer Strategie war eine große Hilfe für das gesamte Team und hat es uns ermöglicht, die ehrgeizigen Ziele unserer D&I-Strategie mit Leben zu erfüllen. Es ist großartig zu sehen, dass wir durch den Einsatz der richtigen Instrumente und Strategien in der Lage sind, unsere Botschaft über Vielfalt und Integration an die richtigen Zielgruppen zu vermitteln. Und, was noch wichtiger ist, wir sind zunehmend in der Lage, eine vielfältige und integrative Belegschaft zu gewinnen!”

Una Clifford-Bahçecik
Senior Diversity and Inclusion Manager

Ergebnisse der Kampagne

380k

BESUCHER AUF DER KARRIERESEITE

66.1%

ERREICHTE FRAUEN

11,5k

EINGEREICHTE BEWERBUNGEN

“Die Zusammenarbeit mit VONQ hat dazu beigetragen, unseren gesamten Recruiting-Prozess effizienter zu gestalten. Wir fühlen uns in die Lage versetzt, unsere bisherigen Barrieren zu überwinden. Wir sind zuversichtlich, dass wir auch in den kommenden Jahren eine effektive, auf Vielfalt und Integration ausgerichtete Recruiting-Kampagne durchführen werden.”

Una Clifford-Bahçecik
Senior Diversity and Inclusion Manager

+15 Jahre Markterfahrung
& +1.000 zufriedene Kunden



AIRBUS



Sie suchen nach der passenden
Lösung im Personalmarketing?
Wir beraten Sie gerne.

Jetzt Demo anfragen