



# Social Recruiting Fallstudie für eine Glaserie

---

# SOCIAL RECRUITING FALLSTUDIE FÜR EINE GLASEREI

---



In dieser Fallstudie möchte ich Ihnen zeigen, wie wir für eine traditionelle Glaserei einen Jungmeister finden konnten.

## **Ausgangssituation**

Unser Kunde suchte dringend einen Glasermeister, der die regionalen Baustellen leitet, um somit die Geschäftsführung zu entlasten.

Die traditionellen Vorgehensweisen, wie Online Jobbörsen, Stellenanzeigen in lokalen Zeitungen und die Agentur für Arbeit ergaben keinerlei Bewerbungen. Wie viele Geschäftsführer, beklagte auch unser Kunde den Fachkräftemangel gerade im Handwerk.

## **Unsere Vorgehensweise Social Recruiting**

Wer schaut heute noch in den lokalen Zeitungen nach Stellenanzeigen? Diejenigen, die unser Kunde suchte offensichtlich nicht. So wie das digitale Zeitalter unsere Gesellschaft verändert hat, so muss sich auch die Personalsuche ändern.

23 Millionen Deutsche sind täglich auf Facebook - der größte Teil davon surft auf mobilen Endgeräten.

Aus diesem Grund sprechen wir die Kandidaten dort an, wo sie sich aufhalten - **in den sozialen Medien.**

Somit wurden nicht nur die Arbeitssuchenden angesprochen, sondern gleichzeitig auch diejenigen, die sich bereits in einem Angestellten-Verhältnis befinden. Somit erlangen wir die Aufmerksamkeit der sogenannten "latent-Suchenden" und können sie von unserem Kunden als Arbeitgeber überzeugen.

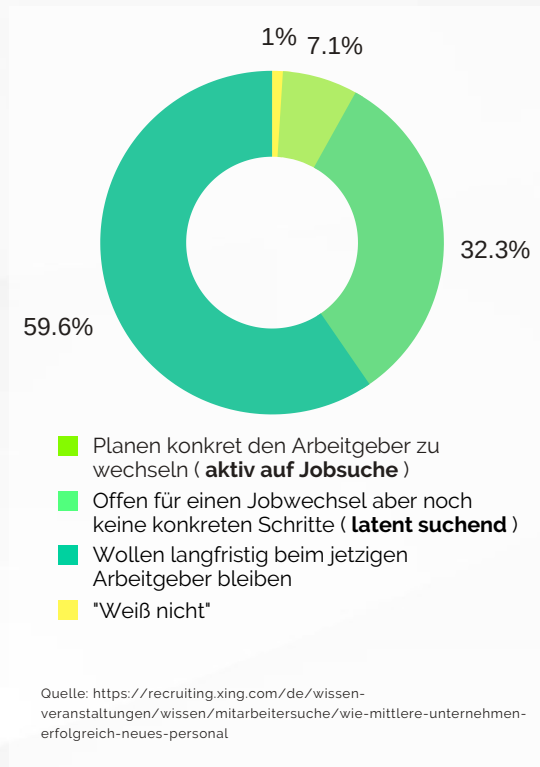
## Studien zeigen...

...dass sich das größte Potenzial an guten Bewerbern nicht im aktiven Bewerbermarkt befindet, sondern Wege genutzt werden sollten, um latent-suchende Kandidaten zu finden.

### Fokus auf die latent Suchenden

Diese sind zwar angestellt, jedoch nicht aktiv auf der Suche nach einem neuen Job. Dennoch sind sie offen für Jobangebote und Gespräche, wenn sie denn ein passendes Angebot erhalten.

Das heißt, wenn wir es schaffen, ihnen ein passendes Jobangebot zu machen, dann steigen die Chancen enorm, dass wir sie zu einem Stellenwechsel überzeugen können. Unternehmen müssen also in das Sichtfeld dieser Kandidaten gelangen.



## UND WIE FUNKTIONIERT DAS?



### 1 Vorteile ausarbeiten

Der Markt ist voll von Stellenanzeigen und jede gleicht der anderen. Somit hebt sich Ihre Anzeige nicht von den anderen ab. Umso wichtiger ist es, Kernvorteile und Besonderheiten als Arbeitgeber hervorzuheben.



### 2 Wunschzielgruppe wählen

Mit Hilfe eines hochentwickelten Algorithmus wählen wir gezielt Personengruppen mit ausgewählten Berufen. Außerdem grenzen wir die Suche für Ihre Region ein.



### 3 Stellenangebot sichtbar machen

Anschließend wird das Stellenangebot veröffentlicht und exakt dort platziert, wo es täglich mehrere tausend Male gesehen wird. Da im vorherigen Schritt eine exakte Berufsgruppe gewählt worden ist, wird auch nur diese Gruppe das Jobangebot sehen.

In den sozialen Netzwerken taucht die Anzeige beispielsweise zwischen den Beiträgen der Freunde auf oder vor Videos.

Mit Hilfe von Werbeanzeigen präsentieren wir also sympathische Bilder Ihres Teams in Aktion oder kurze Videos, in dem Sie Ihr Stellenangebot kurz beschreiben.



### 4 Kurzer Bewerbungsprozess & Vorqualifizierung



Unser Ziel soll es sein, die richtigen Kandidaten innerhalb von 2 Minuten zu einer Bewerbung zu motivieren.

Dafür wird zunächst die Stelle und Ihr Unternehmen, basierend auf Ihrem Firmendesign, übersichtlich vorgestellt, damit dem Bewerber auf einem Blick erklärt wird, warum er sich in Ihrem Betrieb bewerben sollte.

Anschließend qualifiziert er sich über individuelle Fragen selbst.



---

# FAZIT & ERGEBNISSE



**Zeitraum: 7 Wochen**

**Erreichte Personen: 32.752**

**Anfragen: 23 Bewerber**

**Besetzte Stellen: Glasermeister + Azubi**

Innerhalb von 7 Wochen konnten wir 23 Bewerber zu einer Bewerbung überzeugen. Daraus konnte der ideale Kandidat für die Stelle ausgewählt werden. Glücklicherweise wurde auch ein weiterer Kandidat auf das Unternehmen aufmerksam, der im kommenden Sommer eine Ausbildung zum Glaser beginnt.

Im Unterschied zu traditionellen Kanälen zur Personalgewinnung können Sie mit Social Recruiting...

- ... Fachkräfte dort ansprechen, wo sie sich täglich stundenlang aufhalten
- ... den Bewerbungsprozess persönlicher und schneller gestalten
- ... die guten Fachkräfte von Ihrem Betrieb begeistern, die noch nicht aktiv auf Jobsuche sind

Auch wenn es vielleicht so scheint, als gäbe es keine qualifizierten Fachkräfte mehr am Markt, so ist es heutzutage wichtiger denn je, die Personalsuche an das veränderte Bewerberverhalten anzupassen.



Wenn Sie gerade auf der Suche nach **Gesellen, Meistern, Azubis oder Fachkräften** sind, dann lade ich Sie gerne zu einem kostenlosen Beratungsgespräch ein. Wir ermitteln gemeinsam Ihren Bedarf und stellen fest, ob wir unser System auch in Ihrem Unternehmen implementieren können.

Melden Sie sich gerne zu einem Gespräch an, in dem Sie über folgenden Link einen Termin reservieren: <https://bewerber-magnet.de/kontakt/>

Ich freue mich auf Sie.