

Recruiting in Zeiten von Instagram & Co

Mehr Bekanntheit, Attraktivität & Bewerbungen durch gezieltes Employer Branding,
Personalmarketing & Recruiting



Über SocialNatives

Mehr Bekanntheit & qualifiziertere Bewerbungen – durch Employer Branding, HR-Marketing & Performance Recruiting.

Unsere Strategie und unser Handeln ist: people-first.

Facts & Figures:

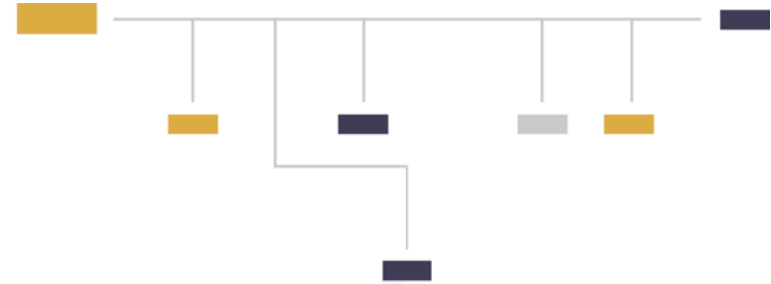
Rechtsform: GmbH

Gründung: 2017 (gestartet als GbR)

Mitarbeiter:innen (über alle Standorte, ohne Freelancer): 30

Weiterempfehlungsrate: Hoch

Dozententätigkeit: Lehrveranstaltung Employer Branding an der International School of Management Hamburg





Über 100+ Unternehmenskunden



Cost of Vacancy – Kosten bei Nichtbesetzung

- Projekte und Kundenaufträge können nicht angenommen werden oder in der Form abgewickelt werden, wie sie geplant waren...
- Andere Mitarbeiter müssen Aufgaben der vakanten Position mit übernehmen
- Das führt zu Überarbeitung, Frust und evtl. zu Ausfällen...
- Diese Ausfälle wiederum müssen von anderen Mitarbeitern übernommen werden. Eine Spirale, die sich so lange dreht, bis die Vakanz besetzt werden konnte und der Mitarbeiter volle Leistung bringen kann.
- In der Summe führt all das dazu, dass auch die Umsätze ausbleiben oder sogar sinken...



$$\left(\frac{\text{Jahresgehalt}}{\text{Arbeitstage}} \right) * \text{Faktor} = \text{Kosten pro Tag}$$

$$\text{Kosten pro Tag} * \text{Time to Hire} = \text{Cost of Vacancy}$$

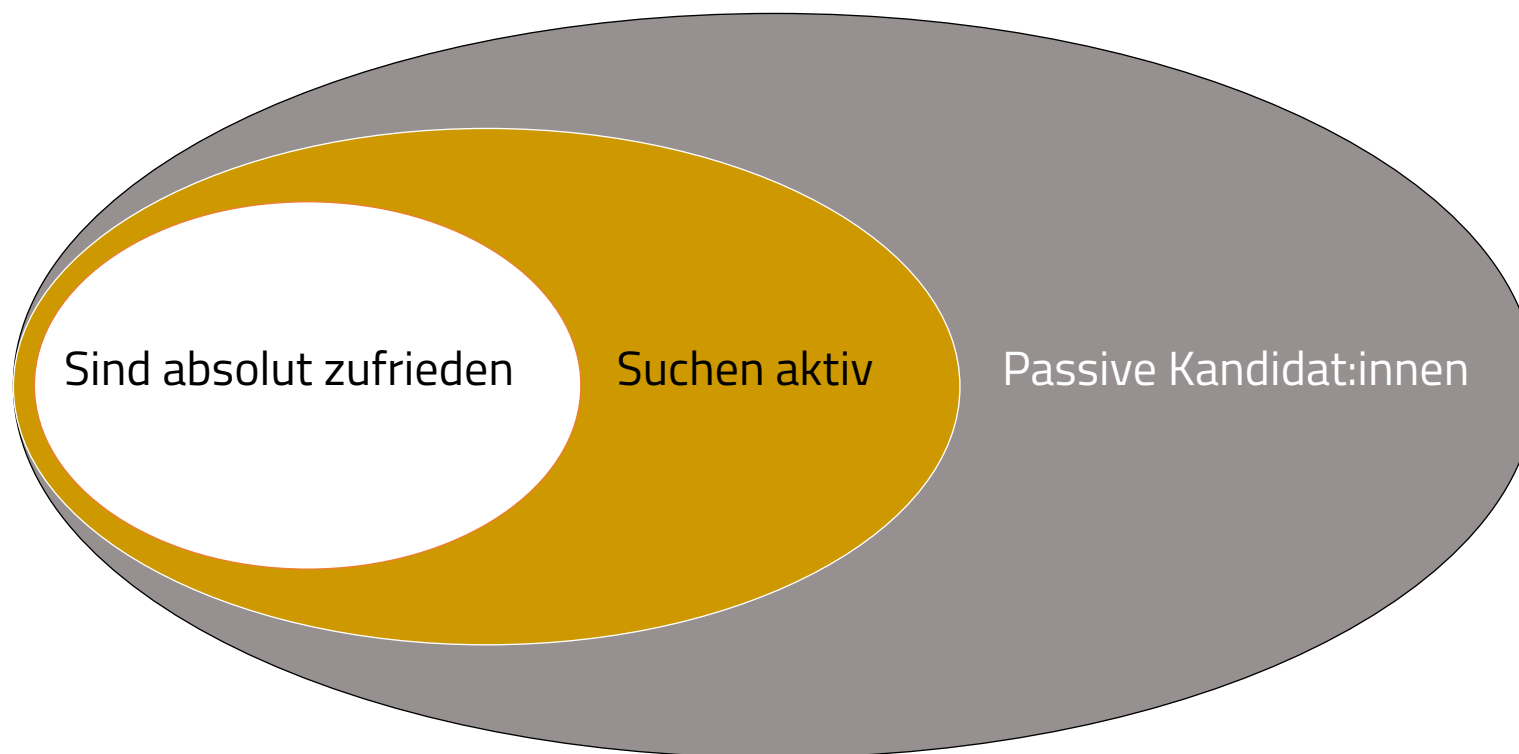
36.000 Euro Jahresgehalt: 250 Arbeitstage = 144 Euro p. Tag

144 Euro * Faktor 3 = 432 Euro p. Tag

432 Euro * 250 Tage = **108.000 Euro Cost of Vacancy**



Ist der Markt leer?



Der Markt ist nicht „leer“. Fähige Azubis sprechen Sie heute jedoch fast ausschließlich nur noch auf Social Media an und die meisten fähigen Fachkräfte sind angestellt und suchen nicht aktiv.



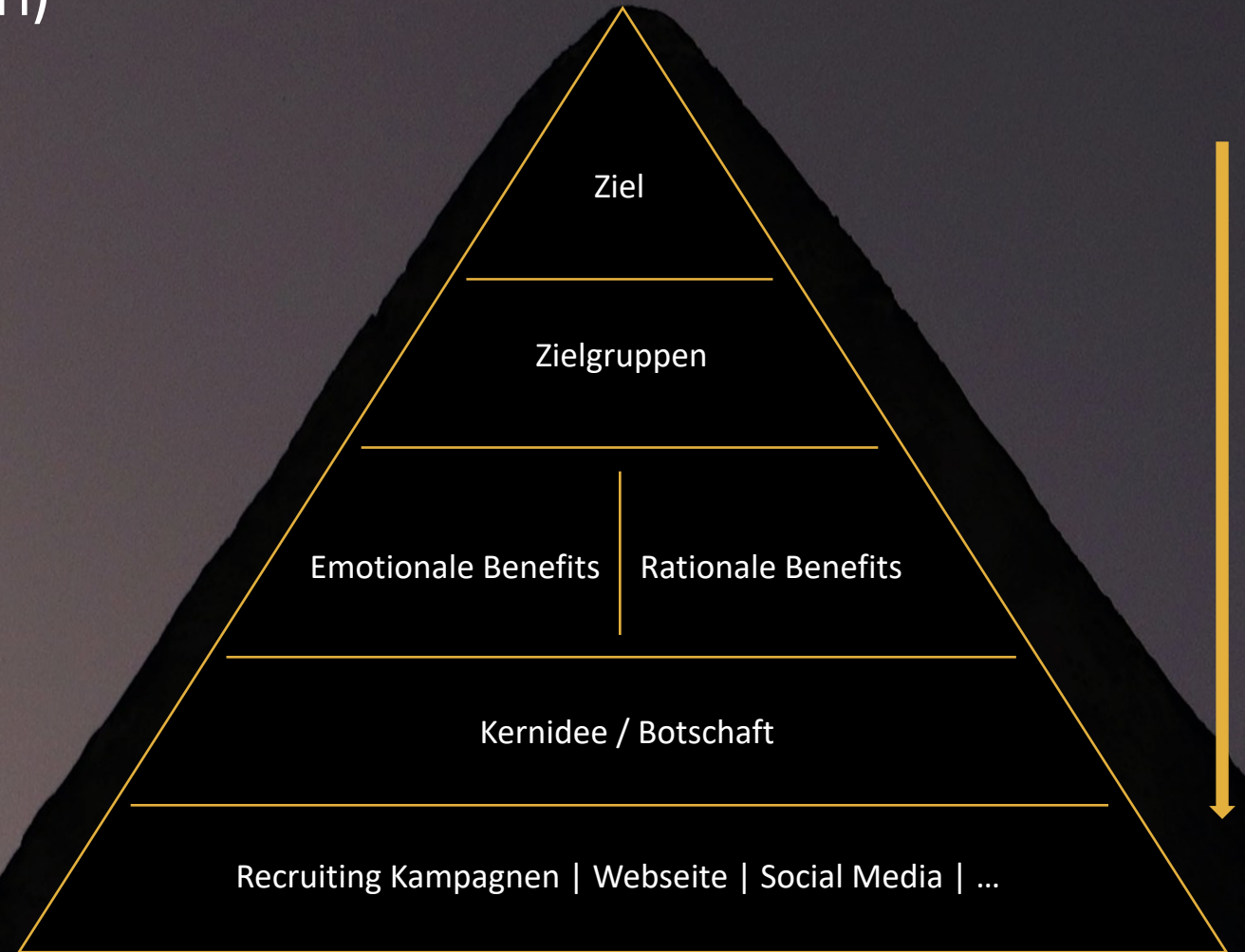
Employer Brand Strategie (extern)

Die Pyramide beschreibt den Aufbau der Strategie von oben nach unten.

Zunächst ist es wichtig, ein klares Ziel und ein Verständnis für die Zielgruppen zu erhalten.

Anschließend müssen „Reasons Why“ (Gründe bei Ihnen zu arbeiten) herausgefiltert werden.

Auf Basis dessen wird eine Kernidee mit Botschaften entwickelt, welche anschließend den „roten Faden“ über alle Personalmarketingmaßnahmen bildet.





5 Steps der Mitarbeitergewinnung:

- 1 Arbeitgeberstrategie erstellen
- 2 Content-Erstellung
- 3 Werbekampagne an Talente ausspielen
- 4 Bewerber*innen vorqualifizieren
- 5 Offene Stellen besetzen

Wie die EDEKA Hoffmann & Sieber oHG mit Social Media Recruiting zehn (10) neue Mitarbeiter:innen einstellen konnte

Wie durch gezieltes Social Recruiting die passenden Mitarbeiter:innen erreicht und vom Unternehmen begeistert wurden



Über EDEKA Hoffmann & Sieber oHG

Die Firma Hoffmann & Sieber oHG besteht heute aus fünf EDEKA-Lebensmittelmärkten, die sich in Aspach, Löchgau, Markgrünungen, Bönningheim und Sachsenheim befinden.

Bereits die Dritte Generation, mit Jennifer Hoffmann, Michael Hoffmann Junior und Sven Sieber, ist in das Unternehmen integriert.

Herausforderung

- Zu wenig Bewerbungen durch klassische Wege, wie Stellenportale und Plakatwände
- Zu Beginn keine Sichtbarkeit und kein Instagram vorhanden

Aufgabenstellung

- Sichtbarkeit aufbauen und mehr Abos auf Social Media
- Einen planbaren Prozess aufbauen, welcher regelmäßig Bewerbungen generiert





Lösungsansatz

Workshop & Arbeitgeberanalyse



Herausarbeitung der Arbeitgeberereigenschaften
& einer klaren Botschaft



Erstellung von Recruiting-Videos &
Landingpages auf Basis der Strategie



Social Recruiting Kampagnen



Authentische Wahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt schaffen

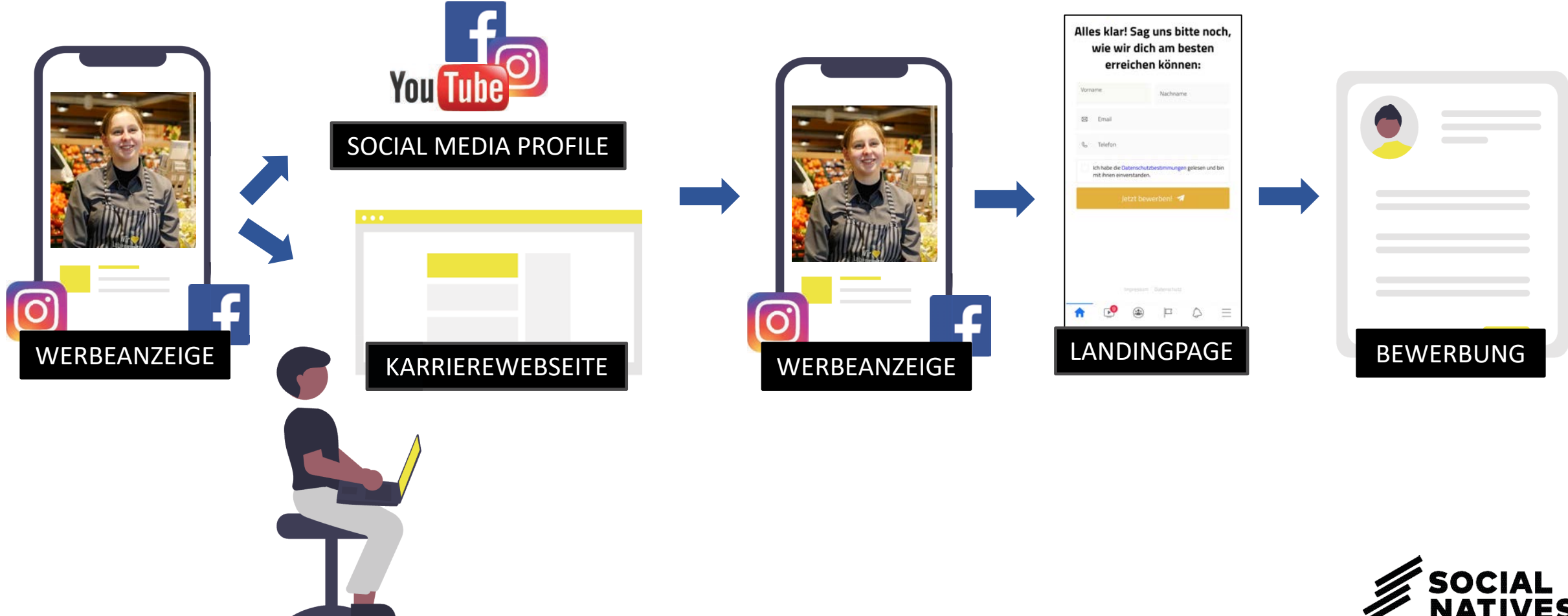


<https://vimeo.com/646902781/e0ee9e96ba>

<https://vimeo.com/435014755/0bd3e38f98>



Candidate Journey





Welche Ergebnisse konnten erzielt werden?



Laufzeit der Kampagne: 6 Monate

Reichweite: 333.813 Personen

Impressionen: 1.040.452

Durchschnittliche Kosten pro Bewerbung: 40,15€

Bewerbungen: 156

Einstellungen: 10

Außerdem:

- Von 0 auf >1700 Abos innerhalb von nur 6 Monaten
- Die Anzahl der Initiativ-Bewerbungen allein durch die Reichweite um 200% gesteigert
- Jede offene Stelle besetzt, teilweise mehrfach

(Stand: 02.02.2022)



Kundenfeedback

„SocialNatives hat uns den **entscheidenden Vorteil** bei der Mitarbeitergewinnung verschafft. Wir haben eine Vielzahl an offenen Stellen innerhalb kürzester Zeit besetzt.

Es dauert etwas bis man ein gleiches Verständnis für eine gute Qualität an Bewerbern hat und bis ein sinnvoller Prozess installiert ist, wie man die Masse an Bewerbungen für alle Seiten zielgerichtet bearbeiten kann.

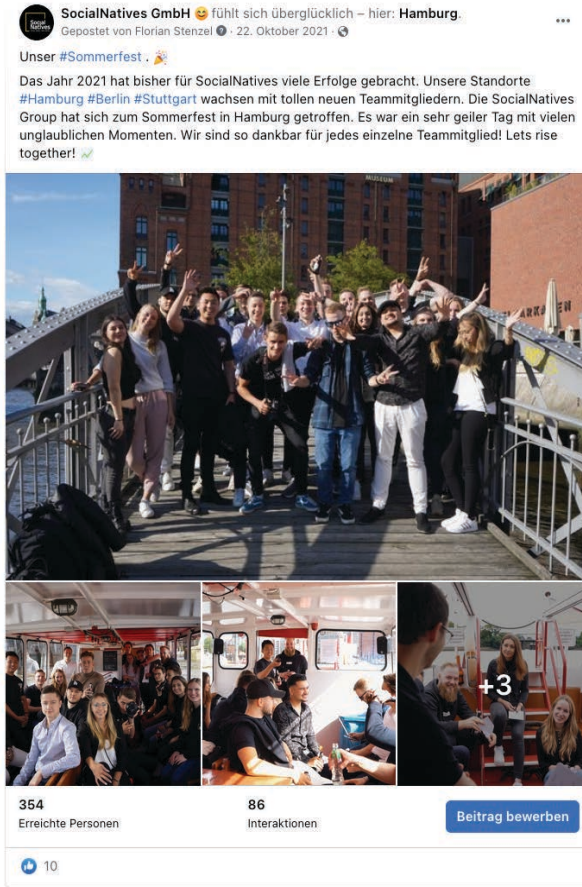
Ab diesem Moment wurde das Ganze zum Selbstläufer.“



Sven Sieber,
Geschäftsführer
EDEKA Hoffmann & Sieber oHG

<https://vimeo.com/430777124/29aee0dcb5>

Beitrag vs. Bezahlte Werbung



Kann gezielt ausgespielt werden



Kann gemessen werden

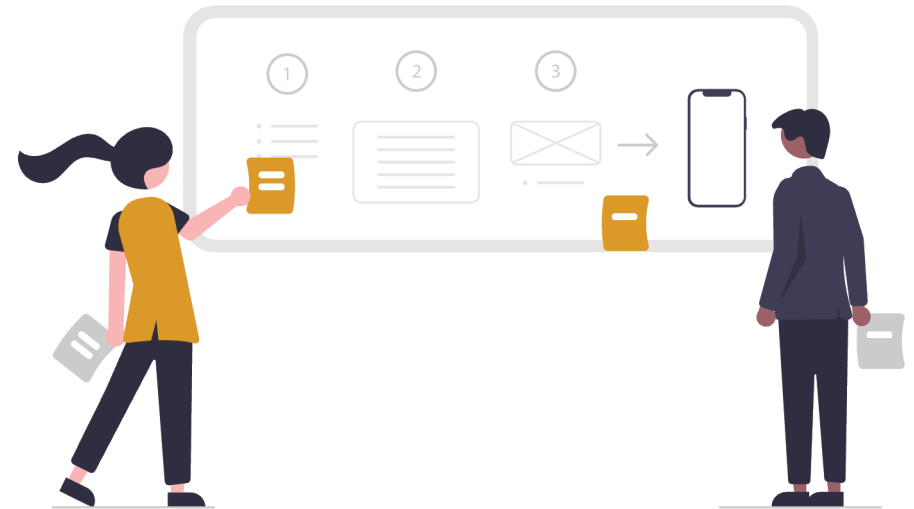


Kann gepusht werden



7 Anwendungstipps Social Recruiting:

- 1 Bauen Sie ein solides Fundament mit Ihrer Arbeitgeberstrategie
- 2 Gehen Sie dort hin wo Ihre Zielgruppe sich aufhält
- 3 Interagieren Sie mit Ihrer Zielgruppe
- 4 Nutzen Sie Videos und Bilder in den Anzeigen
- 5 Machen Sie Ihre langjährigen Mitarbeiter zu Markenbotschaftern
- 6 Halten Sie den Bewerbungsprozess einfach
- 7 Lassen Sie nicht auf Ihren Anruf warten





43 Ideen

1. Eine 3-monatige, organisierte und umfangreiche Einarbeitung
2. HR-Manager/ Fester Ansprechpartner ermöglicht dir den perfekten Start und beantwortet alle Fragen
3. Ein Produkt/Dienstleistung, auf das Mitarbeiter stolz sein können
4. Ein Jahresbudget für fachliche und persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten
5. Monatliche Feedback Meetings
6. Monatliche Firmensitzung, um über den Stand und die Entwicklung der Firma/des Teams zu informieren
7. Respektvolles und wertschätzendes Miteinander durch einen Ehrenkodex
8. Sicherstellung der Mitarbeiterzufriedenheit durch dein Feedback an den Chef/Führungskraft
9. Konkrete Aufstiegsmöglichkeiten z.B.: Mit Chance auf Teamleiterposition nach 2 Jahren
10. Karrieremöglichkeiten passend zur persönlichen und unternehmerischen Entwicklung
11. Schnelle Entscheidungen und Lösungen durch eine Führungskraft
12. Ein Team aus Fachexperten und Vollprofis
13. Betriebsausflüge, Firmenevents, Teambuilding Aktivitäten (hier gerne konkrete)
14. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitskurse, Firmenmassagen
15. Betriebliche Altersvorsorge
16. Corporate Benefits (bei Online Shops vergünstigt einkaufen)
17. Moderne Büroräumlichkeiten, in dem man sich wohlfühlt
18. Ergonomisches Arbeitsumfeld (z.B. Höhenverstellbare Tische, ergonomische Stühle)
19. Neueste Arbeitsgeräte und Arbeitsmittel (hier konkret benennen)
20. Ideale Bahnverbindung und Autoanbindung
21. Jobrad
22. Mitarbeiterparkplatz
23. Fahrkartenzuschuss für öffentliche Verkehrsmittel
24. Homeoffice Office Möglichkeit
25. 30 Tage Urlaub
26. Flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeit
27. 39 Stundenwoche
28. Freitags 12 Uhr Feierabend
29. 4 Tage Woche
30. Gehaltsspanne von _ bis _
31. Am Firmenerfolg beteiligt sein durch ein Bonusmodell
32. 13. Gehalt oder Weihnachtsbonus
33. Mehr Netto vom Brutto durch ein Nettolohn-Optimierungsmodell
34. Zeiterfassung – Überstunden werden nicht abgegolten
35. Sonderzahlungen und Zuschüsse (Krankengeldzuschuss, Sonderurlaub)
36. Freie Tage für ehrenamtliche Tätigkeiten
37. Zuschuss bzw. Mitgliedschaft im Fitnessstudio
38. Umzugsunterstützung
39. Steuerfreie Sachbezüge
40. Betreuungsmöglichkeiten bzw. Zuschüsse für den Nachwuchs
41. Günstiges Mittagessen in der firmeneigenen Kantine oder Essenzuschuss
42. Kostenlose Getränke
43. Auszeichnung als Top Arbeitgeber (Beispiel FOCUS) oder sehr guten Kununu-Bewertungen



**SOCIAL
NATIVES**