

CASE STUDY | SOCIAL RECRUITING

Azubi Elektroniker

Wie innerhalb einer extrem kurzen Nachbesetzungsphase 42 Bewerbungen und sechs Vorstellungsgespräche generiert wurden.

42	6	2 Std.
Bewerbungen	Vorstellungsgespräche	bis zur ersten Bewerbung

**500 EUR Werbebudget | 11,90 EUR pro Bewerbung | 30 Tage
Kampagnenlaufzeit**

UNGER CONSULTING & RECRUITING

Wenn für klassische Azubi-Suche kaum noch Zeit bleibt.

01 AUSGANGSSITUATION

Kurzfristige Absage Ende Juli. Ausbildungsplatz plötzlich wieder offen.

Das Unternehmen wandte sich nach einer kurzfristigen Absage Ende Juli an Unger Consulting & Recruiting. Gesucht wurde dringend ein neuer Auszubildender als Elektroniker.

Die besondere Schwierigkeit war der Zeitpunkt: Für die Nachbesetzung blieben nur wenige Wochen. Damit war die Wahrscheinlichkeit gering, über klassische Recruiting-Wege noch rechtzeitig einen passenden Kandidaten zu erreichen.

Position Auszubildender Elektroniker	Auslöser Kurzfristige Absage Ende Juli
Herausforderung Nur wenige Wochen für die Nachbesetzung	Ziel Schnell passende Interessenten erreichen und qualifizieren

Der Faktor Zeit bestimmte die gesamte Recruiting-Strategie.

02 STRATEGIE

Schnelle Reichweite, klare Zielgruppe, strukturierte Vorauswahl

1. Zielgruppe definieren

Unternehmen, Ausbildungsplatz und Erwartungen an einen geeigneten Bewerber wurden gemeinsam analysiert. Darauf aufbauend entstand eine auf die kurze verbleibende Zeit zugeschnittene Recruiting-Strategie.

2. Bewerber vorqualifizieren

Über ein Filtersystem wurden definierte Fragen vorgeschaltet. Ziel war, ungeeignete Interessenten früh auszusortieren und die weitere Bearbeitung auf relevante Bewerber zu konzentrieren.

3. Social Media aktivieren

Für die Zielgruppe wurde ein Werbevideo erstellt und über Facebook und Instagram ausgespielt. Die Kampagne wurde in kurzen Abständen analysiert und fortlaufend optimiert.

03 ERGEBNIS

42 Bewerbungen in 30 Tagen

Bereits zwei Stunden nach Kampagnenstart ging die erste Bewerbung ein. Innerhalb der 30-tägigen Laufzeit wurden insgesamt 42 Bewerbungen generiert. Daraus entstanden sechs Vorstellungsgespräche.

2 Tage bis die Kampagne online war	2 Stunden bis zur ersten Bewerbung
30 Tage Kampagnenlaufzeit	42 generierte Bewerbungen
11,90 EUR Kosten pro Bewerbung	500 EUR Werbebudget
6 Vorstellungsgespräche	0 finale Einstellungen

Wichtig: Ein passender Bewerber wurde gefunden, erschien jedoch nicht zum vereinbarten Onboarding. Die Kampagne führte deshalb nicht zu einer finalen Einstellung.

Kennzahlen der damaligen Kampagne. Historische Case-Daten, keine Garantie für zukünftige Ergebnisse.

04 WAS DER CASE ZEIGT

Recruiting kann Kandidaten liefern. Die Einstellung bleibt ein gemeinsamer Prozess.

Gerade bei einer kurzfristigen Azubi-Nachbesetzung zeigt der Case, wie schnell Social Recruiting Reichweite und konkrete Bewerbungen erzeugen kann. Innerhalb von nur zwei Stunden lag die erste Bewerbung vor.

Gleichzeitig dokumentiert der Case bewusst auch die Grenze einer Recruiting-Kampagne: Trotz eines als passend bewerteten Bewerbers kam keine Einstellung zustande, weil der Kandidat nicht zum vereinbarten Onboarding erschien.

**42 Bewerbungen → 6 Gespräche → passender Bewerber gefunden
→ No-Show beim Onboarding**

Warum wir das transparent zeigen

Eine seriöse Fallstudie sollte nicht nur erfolgreiche Einstellungen zeigen. Recruiting-Ergebnisse enden nicht mit der Bewerbung. Erreichbarkeit, Auswahlprozess, Kandidatenbindung und tatsächlicher Arbeitsantritt beeinflussen das Endergebnis ebenfalls.

05 NÄCHSTER SCHRITT

Kurzfristiger Personalbedarf braucht mehr als eine Stellenanzeige.

PERSONALGEWINNUNG MIT SYSTEM

Wenn Zeit knapp wird, muss Recruiting schnell Wirkung entfalten.

Unger Consulting & Recruiting entwickelt Recruiting-Kampagnen, die Zielgruppenansprache, Bewerberqualifizierung und Kampagnensteuerung miteinander verbinden.

unger-consulting.online

viktor@unger-consulting.online

WhatsApp: +49 172 715 7015

Telefon: +49 1567 9177 507

Unger Consulting & Recruiting | Viktor Unger, Inhaber | Betriebswirt (HwK)