

CASE STUDY | SOCIAL RECRUITING

Marketing Assistenz Social Media

Wie ein Schweizer Start-up aus 49 Bewerbungen gezielt drei Vorstellungsgespräche und eine Einstellung generierte.

49	3	1
Bewerbungen	Vorstellungsgespräche	Einstellung

110,13 CHF Werbebudget | 2,25 CHF pro Bewerbung | 49 Tage bis zur Einstellung

UNGER CONSULTING & RECRUITING

Recruiting, das Bewerbungen nicht nur erzeugt, sondern vorqualifiziert.

01 AUSGANGSSITUATION

Viele Bewerbungen waren nicht das Problem. Die Sichtung war es.

Ein Schweizer Start-up benötigte dringend Unterstützung im Bereich Social Media, um sein weiteres Wachstum personell abzusichern. Klassische Stellenanzeigen hatten zwar bereits eine grosse Zahl an Bewerbungen erzeugt, gleichzeitig war die Menge kaum sinnvoll zu sichten.

Die Aufgabe bestand deshalb nicht darin, einfach noch mehr Bewerbungen zu erzeugen. Gesucht war ein Recruiting-Prozess, der passende Interessenten erreicht, relevante Anforderungen früh abfragt und dem Unternehmen die Auswahl erleichtert.

Die zentrale Herausforderung

Bedarf Marketing Assistenz mit Schwerpunkt Social Media	Problem Hohe Bewerbungsmenge über klassische Wege, aber ineffiziente Sichtung
Ziel Geeignete Kandidaten strukturiert identifizieren	Ansatz Zielgruppenanalyse, Social Ads und vorgelagerte Qualifizierung

Nicht Reichweite um jeden Preis, sondern eine bessere Vorauswahl.

02 STRATEGIE

Vom Anforderungsprofil zur passenden Recruiting-Kampagne

1. Zielgruppe und Unternehmen verstehen

Gemeinsam wurden Unternehmen, Rolle und Anforderungen an einen passenden Bewerber analysiert. Die Unternehmenskultur des Start-ups floss bewusst in die Recruiting-Strategie ein.

2. Bewerber vorqualifizieren

Ein Filtersystem mit definierten Fragen sollte ungeeignete Kandidaten früh aussortieren. So konnte sich das Unternehmen auf Bewerber konzentrieren, die die erforderlichen Qualifikationen erfüllten.

3. Facebook und Instagram gezielt einsetzen

Für die Zielgruppe wurden Social-Media-Anzeigen erstellt. Die Bewerbungen liefen auf einer zentralen Plattform zusammen. Dadurch liessen sich Kampagne und Ansprache fortlaufend optimieren.

03 ERGEBNIS

Eine Einstellung bei 110,13 CHF Werbebudget

Die Kampagne generierte 49 Bewerbungen. Daraus entstanden drei Vorstellungsgespräche und schliesslich eine Einstellung. Die erste Bewerbung ging sieben Stunden nach Kampagnenstart ein. Bis zur Einstellung vergingen 49 Tage.

2 Tage bis die Kampagne online war	7 Stunden bis zur ersten Bewerbung
49 generierte Bewerbungen	2,25 CHF Kosten pro Bewerbung
110,13 CHF Werbebudget	3 Vorstellungsgespräche
1 Einstellung	49 Tage bis zur Einstellung

Kennzahlen der damaligen Kampagne. Die Ergebnisse sind historische Case-Daten und keine Garantie für zukünftige Kampagnen.

04 WAS DER CASE ZEIGT

Der entscheidende Hebel lag zwischen Bewerbung und Auswahl.

Die Ausgangslage zeigt ein typisches Recruiting-Problem: Eine hohe Zahl an Bewerbungen ist allein noch kein Erfolg, wenn die interne Sichtung unverhältnismässig viel Zeit bindet.

Der gewählte Ansatz kombinierte zielgruppengerechte Social-Media-Werbung mit einer vorgelagerten Qualifizierung. Dadurch wurde aus einem reinen Reichweitenproblem ein strukturierter Auswahlprozess.

49 Bewerbungen → 3 Gespräche → 1 Einstellung

Einordnung

Der Case dokumentiert die konkrete Kampagne zu diesem Zeitpunkt. Kosten pro Bewerbung, Bewerbermenge und Einstellungsdauer hängen immer von Position, Region, Arbeitsmarkt, Anforderungen, Arbeitgeberangebot und Kampagnenbedingungen ab.

05 NÄCHSTER SCHRITT

Aus einem historischen Case wird ein klarer Vertrauensbeweis.

PERSONALGEWINNUNG MIT SYSTEM

**Sie suchen nicht mehr Bewerbungen.
Sie suchen die richtigen.**

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)