

# WHITEPAPER

## Wie Sie als **Vorstand, Inhaber** oder **Geschäftsführer** den passenden **Social-Media-Recruiting-Anbieter** finden

→ **6 PUNKTE**, auf die Sie bei der Wahl Ihres  
Dienstleisters achten sollten

Mit  
**CHECK-  
LISTE**  
✓

PRÄSENTIERT VON

**PLÜCOM** DIGITAL

## Warum Sie dieses Whitepaper lesen sollten

Sehr geehrte Vorstände, Inhaber und Geschäftsführer,



als Inhaber einer Kommunikationsagentur habe ich in den letzten 15 Jahren eines gelernt: Dienstleister ist nicht gleich Dienstleister. Der Weg zu dieser Erkenntnis war mitunter schmerzlich. Genau solche Erfahrungen haben in mir die tiefgreifende Einsicht entstehen lassen, wie wichtig die Qualität der Zusammenarbeit und eine hohe Zufriedenheit unserer Kunden ist. Ganz unabhängig davon, ob es sich um einen weniger bekannten Hidden Champion handelt oder um namhafte Mandanten wie Schindler Deutschland, TÜV Rheinland, Bosch oder Viessmann.

Vor diesem Hintergrund haben wir dieses Whitepaper zusammengestellt, das Ihnen bei der Auswahl des richtigen Social-Media-Recruiting-Dienstleisters helfen soll. Social Media Recruiting ist auf dem besten Wege, sich in Deutschland als Recruiting-Strategie Nummer 1 durchzusetzen. Aus gutem Grund, denn es liefert weit bessere Ergebnisse als die konventionellen Methoden.

Eine Erfolgsgeschichte, die in den letzten Jahren einen nahezu unüberschaubaren Dienstleistermarkt entstehen lassen hat. Doch wie können Sie in Ihrer Rolle als Vorstand, Inhaber oder Geschäftsführer erkennen, welche Social-Media-Recruiting-Agentur wirklich verlässliche Ergebnisse liefert und bei welchem Dienstleister sich Ihre Investition am Ende auszahlt?

Mit diesem Whitepaper geben wir Ihnen dafür eine aussagekräftige Entscheidungs- und Auswahlhilfe an die Hand, basierend auf transparenten Kriterien, die Sie für die Beurteilung heranziehen können. Im Idealfall entsteht auf dieser Grundlage eine langjährige Partnerschaft mit einem Dienstleister, von der Sie in Form deutlicher Wettbewerbsvorteile bei der Beschaffung neuer Mitarbeiter profitieren werden.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Auswahl Ihres passenden Recruiting-Partners.

Frank Plümer  
PLÜCOM DIGITAL

## 1. Woran erkenne ich einen vertrauenswürdigen, etablierten Partner für Social Media Recruiting?

Ein professioneller Social-Media-Recruiting-Dienstleister (SMR-Dienstleister) zeichnet sich primär dadurch aus, dass er wechselbereite Kandidaten über die Sozialen Netzwerke nach zuvor festgelegten Kriterien erfolgreich anspricht und sie zu Bewerbern für Ihr Unternehmen macht. Voraussetzungen dafür sind ein langjähriger Erfahrungsschatz und profundes Fachwissen:

- Bei der **Gestaltung von Social-Media-Recruiting-Anzeigen**, die genau die Sprache und Erwartungen potenzieller Bewerber treffen
- Beim **Umgang mit dem Werbe-Algorithmus** und dem Kampagnen-System
- Sowie bei der laufenden **Optimierung der Kampagnen**

Qualitäten, die insbesondere Dienstleister aufweisen, die sich bereits über mehrere Jahre im Markt etabliert haben. Lassen Sie sich die Ergebnisse unterschiedlicher Kampagnen aus Ihrem Branchenumfeld zeigen. Ein erfolgreicher Anbieter wird Ihnen auf Wunsch auch die Kontaktdaten von Referenzkunden zur Verfügung stellen. Dort können Sie sich bei Interesse persönlich nach Erfahrungen mit dem Dienstleister erkundigen.



Werden Ihnen bestimmte Bewerberzahlen garantiert? Dann hinterfragen Sie konsequent das Qualitätsmanagement des Anbieters. Klasse geht immer vor Masse – mit einer hohen Zahl von Bewerbern, die sich letztlich als unqualifiziert erweisen, ist Ihnen nicht geholfen.



## 2. Wie können die Kampagnen-Ergebnisse gemessen und bewertet werden?

Damit Sie stets auf dem aktuellsten Stand sind, sollte Ihr Partner für **Transparenz bezüglich der Performance** Ihrer Kampagne sorgen. Regelmäßig erstellte Reportings mit sämtlichen

relevanten Kennzahlen (z.B. Klickzahl, Bewerberzahl, Zahl der Werbeeinblendungen, Kampagnenreichweite) geben Ihnen Überblick über die Entwicklung Ihrer Kampagne.



## 3. Rechnet sich das Investment in Social Media Recruiting?

Unter dem Schlagwort Social Media Recruiting tummeln sich mittlerweile Anbieter mit den unterschiedlichsten Konzepten und Methoden. Sie unterscheiden sich stark im Preis, aber auch in ihrer Ergebnisqualität.

Grundsätzlich muss professionell umgesetztes Social Media Recruiting heute aber als die mit Abstand effizienteste Recruitingmethode überhaupt eingestuft werden. Preislich rangieren einzelne Kampagnen in der Regel oberhalb der Jobportale, aber deutlich unterhalb von Personalberatern. Mit einer erfolgreichen Kampagne ist es ohne weiteres möglich, innerhalb von zwei

bis drei Monaten gleich mehrere neue Mitarbeiter auf einer Position einzustellen. Ergebnisse, die konventionelle Methoden in puncto Qualität und Quantität in der Regel nicht erreichen.

Bei der Beurteilung der Wirtschaftlichkeit sollten Geschäftsführungen immer auch die hohen Kosten gegenrechnen, die unbesetzte Stellen verursachen (Cost of Vacancy). Sie mindern nicht nur die Produktivität und damit den Umsatz ihres Unternehmens, sondern belasten in der Regel auch die Kundenzufriedenheit und führen zu erhöhter Wechselbereitschaft bei Bestandsmitarbeitern.

## 4. Wie kann Social Media Recruiting überhaupt funktionieren, wenn der Personalmarkt leergefegt ist?

Der viel zitierte Fachkräftemangel bezieht sich in erster Linie auf das Fehlen von aktiv suchenden Bewerbern. Social Media Recruiting geht einen Schritt weiter, indem es nicht nur aktiv suchende Bewerber erreicht, sondern primär den riesigen Pool **potenzieller Jobwechsler** anspricht: gut qualifizierte Arbeitskräfte, die einem neuen Arbeitgeber offen gegenüberstehen. Dazu zählen nach einer Forsa-Studie von 2023 rund 39 Prozent aller Angestellten in Deutschland.

SMR-Dienstleister verwandeln geeignete Kandidaten dieser Gruppe in Bewerber, indem sie sie auf den sozialen Medien präzise „targetieren“ und ihnen mit Hilfe eines **Smartphone-basierten Bewerbungsverfahrens** eine Kontaktaufnahme in unter fünf Minuten ermöglichen.

Diese Methode macht klassische Bewerbungsunterlagen überflüssig. Damit räumt sie das Haupthindernis einer spontanen Kontaktaufnahme mit einem neuen Arbeitgeber aus dem Weg.

## 5. Was kann ich langfristig von einem professionellen Anbieter erwarten?

Die aktuellen Herausforderungen bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte liefern einen Vorgeschmack auf die schwierige Situation der kommenden Jahre, die vom Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt geprägt sein wird. Unternehmen, die sich dieser Entwicklung erfolgreich entgegenstellen wollen, benötigen einen Dienstleister, der sie nicht nur in puncto Social Media Recruiting sondern auch maßgeblich bei der Stärkung ihrer Arbeitgebermarke unterstützt.

Das reicht von der Gestaltung eines positiven Arbeitgeberimages mit überzeugenden Botschaften bis hin zur Optimierung von Karriereseite, Stellenausschreibungen und

Social-Media-Aktivitäten sowie der Produktion von Recruiting-Videos und Image-Filmen.

Entsprechend aufgestellte Agenturen sind darüber hinaus in der Lage, den Arbeitgeber bei der Erneuerung seiner Unternehmens- und Führungskultur zu unterstützen, so dass er bestmöglich auf die Erwartungen von Millennials und der GenerationZ eingestellt ist. Adäquate Angebote sind hier etwa Team-Workshops und -Trainings zur **Verbesserung von Zusammenarbeit und Kommunikation, die Durchführung von Mitarbeiter-Umfragen** sowie **Trainings und Coachings** zur Vermittlung zeitgemäßer Führungsinstrumente.

## 6. Beherrscht der Social-Media-Recruiting-Anbieter professionelle Prozesse, die zu unseren Abläufen passen?

Bei der Auswahl Ihrer SMR-Agentur sollten Sie Wert auf einen Partner legen, der seine eigenen Prozesse beherrscht und Ihre Betriebsabläufe versteht. Achten Sie auf Punkte wie

- ein tiefgehendes Verständnis für Ihre Branche, Ihr Geschäftsmodell und den Sprachstil der gesuchten Mitarbeiter
- gut strukturierte Abläufe auf Grundlage eines professionellen Projektmanagements – vom Briefinggespräch über die Kampagnenerstellung bis zum Qualitätsmanagement
- die Möglichkeit, jederzeit Auskunft über den Stand Ihrer Kampagne und Ihres Mediabudgets zu erhalten
- transparente und juristisch belastbare Vereinbarungen auf der Grundlage professioneller AGB
- regelmäßige Rechnungen, die den offiziellen Standards entsprechen
- jederzeitige Erreichbarkeit telefonisch und per Mail zu den üblichen Geschäftszeiten
- starke Beratungskompetenz auf der Grundlage langjähriger Erfahrungen mit Unternehmen aus Ihrer Branche
- klare Einschätzungen im Hinblick auf die Erfolgsperspektiven Ihrer Kampagne
- verbindliche Terminzusagen
- Schulungs- und Workshopangebote für Ihre Mitarbeiter, die direkt und indirekt mit dem Recruitingprozess verbunden sind
- einen festen Ansprechpartner, der Sie durchgängig von Anfang bis Ende der Zusammenarbeit berät und begleitet
- regelmäßige Feedback-Termine zwischen Dienstleister und Ihren Personalverantwortlichen sowie unaufgeforderte Kampagnen-Optimierungen, wenn diese erforderlich sind
- Verzicht auf ineffiziente Multi-Posting-Kampagnen (automatisierte Streuung eines standardisierten Anzeigenmotivs über unzählige Plattformen und Webseiten) und auf Bewerberportale, die Registrierungen und Uploads von Unterlagen voraussetzen
- Einbindung von maximal drei verschiedenen Social-Media-Plattformen, um Streuverluste Ihrer Kampagne zu vermeiden
- die Fähigkeit, über Recruiting hinausgehende Bedarfe zuverlässig zu erkennen, den Kunden mit Arbeitgebermarketing-Maßnahmen zu unterstützen und ihm auch bei der Erneuerung seiner Führungskultur ein kompetenter Partner zu sein

## CHECKLISTE

### 17 Punkte, an denen Sie eine professionelle Social-Media-Recruiting-Agentur erkennen:

- Etabliertes Unternehmen mit langjähriger Erfahrung in Ihrer Branche
- Referenzkunden aus Ihrem Branchenumfeld
- Transparente Angebotsgestaltung
- Juristisch belastbare Vereinbarungen mit nachvollziehbaren AGB
- Professionelles Projektmanagement mit festen Terminzusagen
- Systematisches Qualitätsmanagement mit laufender Kampagnen-Optimierung
- Regelmäßige Feedback-Schleifen zwischen Kunde und Dienstleister
- Ein zentraler, beratungsstarker Ansprechpartner über den gesamten Kampagnenverlauf
- Schulung Ihrer Personalverantwortlichen
- Smartphone-basiertes Bewerbungsverfahren, das ohne Unterlagen auskommt
- Zweiwöchentliches oder monatliches Kampagnen-Reporting mit allen Kennzahlen
- Fokus auf Bewerberqualität anstelle von Massenbewerbungen
- Hauptaugenmerk auf die Ansprache potenzieller, nicht aktiv suchender Jobwechsler
- Konzentration auf maximal drei unterschiedliche Soziale Netzwerke
- Umfassendes Leistungsangebot im Bereich Arbeitgebermarketing
- Umsetzung von Foto-Shootings sowie Produktion von Recruiting-Videos und Image-Filmen
- Qualifizierter, leistungsstarker Partner bei der Entwicklung einer zeitgemäßen Führungskultur



# PLÜCOM DIGITAL – Ihr verlässlicher Partner für **Social Media Recruiting** und **Arbeitgebermarketing**

- **PLÜCOM DIGITAL** ist eine Agentur für Social-Media-Recruiting und Arbeitgebermarketing mit Sitz in Hamburg und Stuttgart, die bundesweit Positionen im technischen Handwerk und Gewerbe besetzt. Auf diese Weise sorgen wir dafür, dass Sie Ihre Stellenbesetzungen wieder verlässlich planen und sich auf das Wachstum Ihres Unternehmens konzentrieren können.
- **PLÜCOM DIGITAL** ist Teil der Tech-Kommunikationsagentur PLÜCOM, die seit über 15 Jahren fest am Markt etabliert ist. Seit unserer Gründung haben wir rund 200 mittelständische Kunden erfolgreich beraten und unterstützt – darunter namhafte Player wie TÜV Rheinland, SGS, Viessmann, Lufthansa Industry Solutions, Bosch und Vestas.
- Das Ziel unserer Arbeit ist es, unsere Kunden nach hohen Standards im Personalmarkt zu unterstützen und effiziente, maßgeschneiderte **Social-Media-Recruiting-** und **Employer-Branding-Kampagnen** umzusetzen. Dabei setzen wir auf ein professionelles Projektmanagement, feste Ansprechpartner und eine ausgeprägte Expertise hinsichtlich der Branchen unserer Kunden.
- Unternehmen, die ins **Social Media Recruiting** einsteigen wollen und die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung erfüllen, bieten wir jeden Monat eine begrenzte Zahl kostenloser Gespräche zur Entwicklung einer individuellen Recruiting-Strategie an. Geschäftsführer und Personalentscheider, die diese Beratung in Anspruch nehmen möchten, können über unser **Online-Terminmanagement** ein Erstgespräch buchen.



**PLÜCOM DIGITAL**  
SOCIAL MEDIA RECRUITING  
ARBEITGEBER-MARKETING  
Friedensallee 27  
D-22765 Hamburg  
Tel. +49 (0)40 790 21 89 85  
jl@pluecom.de  
<https://pluecomdigital.de>