



# Wie Du als Retailer [via Social Media] Deine Mitarbeiter recruitest.

Unser E-Book hilft Dir dabei, methodisch neue Wege zu gehen und die Anzahl Deiner Kandidaten zu vervielfachen.

hutter & unger

w e r b e a g e n t u r

# Bist Du bereit, Deine Personalsuche zu boosten?

**Dieses E-Book richtet sich explizit an Retailer aus den Branchen Mode, Sport, Schuhe, Betten oder Warenhaus und wird Dir helfen,**



**methodisch via Social Media Paid Ads neue Wege zu gehen**



**die Anzahl Deiner Kandidaten zu vervielfachen - mind. 15\* garantiert**



**Dein Recruiting zu automatisieren**



**Deine Kosten bis zur Stellenbesetzung im Vergleich zu konventionellen Methoden zu reduzieren.**

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir in unserem gesamten E-Book auf das Gendern. Bei über 60 % Frauenanteil in unserer Agentur ist berufliche Gleichgestellttheit für uns ohnehin keine Art des Schreibens, sondern eine Selbstverständlichkeit der inneren Haltung.



# Der Arbeitgeber- Image-Check. Wie attraktiv ist Dein Unternehmen?

Jeder Recruiter und Arbeitgeber im Retail sollte sich zunächst zwei grundlegende Fragen stellen. In welchen Kompetenzen nehmen potenzielle Kandidaten Dein Unternehmen wahr? Wie ansprechend wirkt Deine Karrierelandschaft für neue Bewerber? Hutter & Unger macht den Check. Dabei werden verschiedene Parameter und Plattformen Deines Unternehmens geprüft:



**Deine Website**



**Deine Social Media**



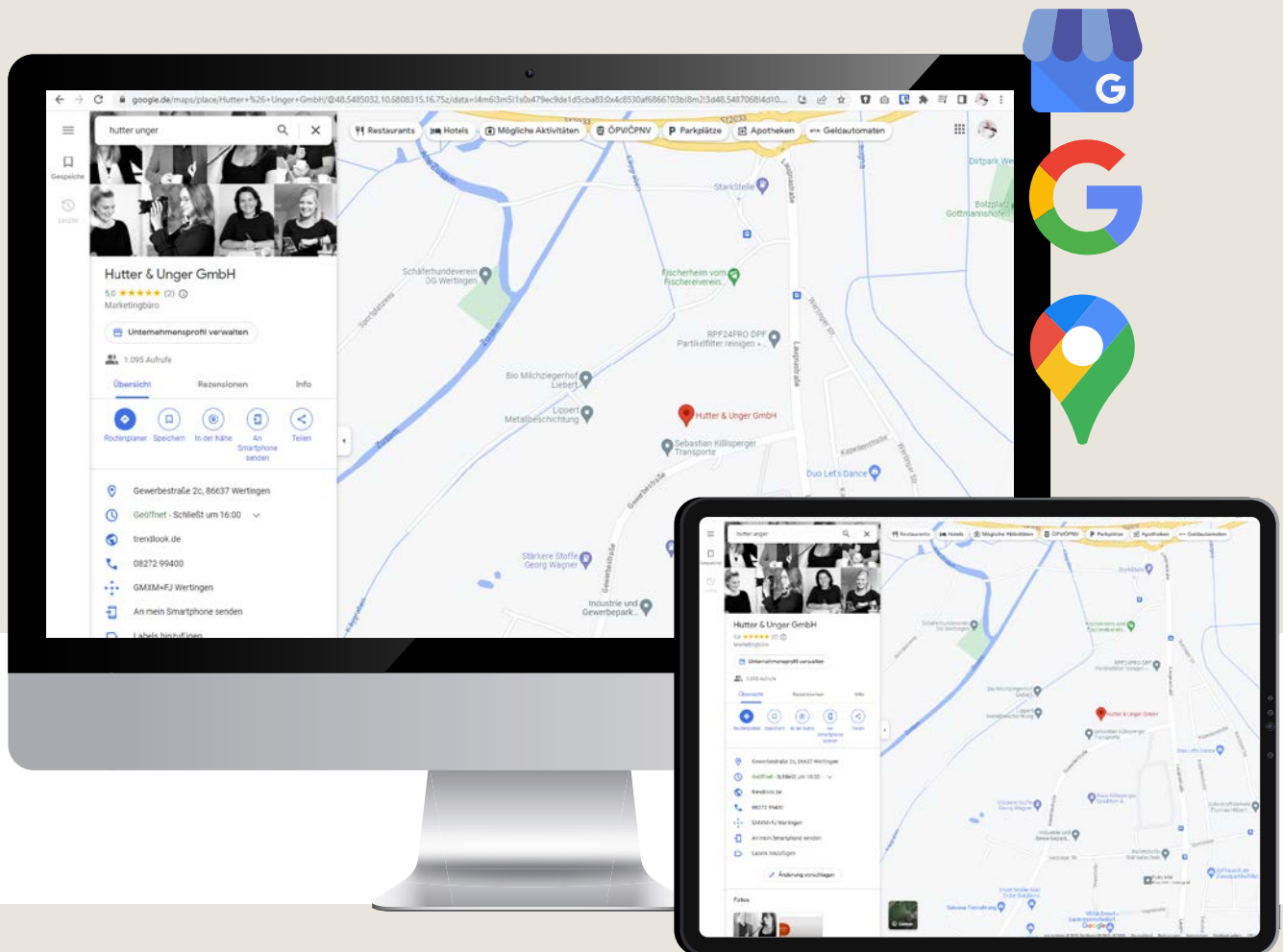
**Dein kununu**



**Dein Google My  
Business**

# Google my Business, please

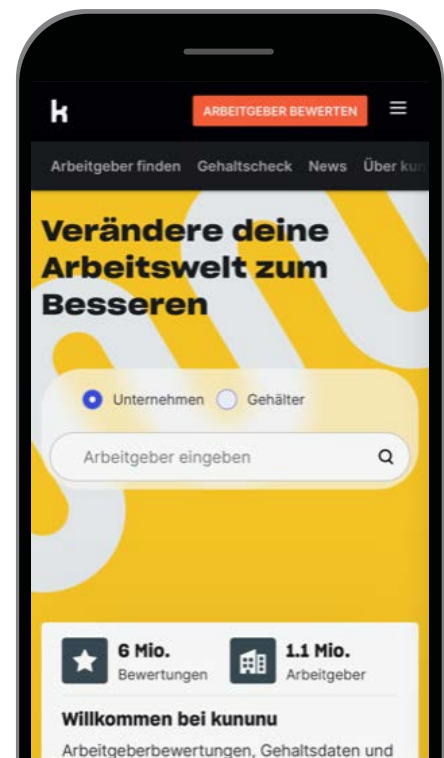
Kandidaten, die sich über Dein Unternehmen informieren möchten, werden zunächst einmal immer eines tun: DEINEN STORE GOOGELN. Für ein positives Erlebnis bei der Google Suche empfehlen wir jedem Fachgeschäft, Google My Business einzurichten. Entscheidend sind hier Deine Storebilder (z.B. 360° Bilder zu Abteilungen, Teambilder) sowie sehr gute Bewertungen und Rezensionen.



**Hutter & Unger Empfehlung: mind. 4,5 Sterne**

# Wirbst Du noch oder kununu-st Du schon?

5.6 Millionen Mitarbeiter haben aktuell im Portal [www.kununu.com](http://www.kununu.com) mehr als 1 Million deutsche Unternehmen vom Mittelstand bis zum Großunternehmen bewertet (Stand März 2023). kununu gilt damit als das deutschlandweit bekannteste Bewertungsportal für Arbeitgeber mit dem Ziel, für mehr Transparenz am Arbeitsmarkt zu sorgen. Auch Deine Kandidaten werden sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auf kununu über Dein Einzelhandelsgeschäft informieren, bevor sie sich bei Dir bewerben. Wer dort über ein Unternehmensprofil mit sehr guten Bewertungen verfügt, punktet.



**Hutter & Unger Empfehlung: mind. 4,5 von 5 Sternen**  
**Branchendurchschnitt Handel: 3,3 Sterne**  
**Branchendurchschnitt Textil: 3,2 Sterne**

## Bewertet werden in Deinem Unternehmen u.a. Parameter wie:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Karriere & Gehalt     | <input type="checkbox"/> Aufstiegschancen                 |
| <input type="checkbox"/> Unternehmenskultur    | <input type="checkbox"/> Kommunikation                    |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsumgebung       | <input type="checkbox"/> Kollegenzusammenhalt             |
| <input type="checkbox"/> Betriebsklima         | <input type="checkbox"/> Work-Life-Balance                |
| <input type="checkbox"/> Vorgesetztenverhalten | <input type="checkbox"/> Umwelt- und Sozialbewusstsein... |
| <input type="checkbox"/> Gehalt                |   |

Du brauchst Unterstützung? Hutter & Unger macht den Check und richtet, falls noch nicht vorhanden, für Dein Fachgeschäft ein kununu-Konto ein.



# Dein Recruiting über Social Media Paid Ads. Jobbörse war gestern. Meta ist heute.



Angenommen, Du suchst nun einen Verkäufer. Wie machst Du auf Dein Jobangebot aufmerksam? Jobbörse. Zeitung. Bitte nicht. Kaum ein Bewerber sieht mehr in die Zeitung. Aber jeder sieht in seine Social Media. Laut „Digital 2022 Report für Deutschland“ von „Hootsuite“ und „We Are Social“ befinden sich rund 87 Prozent der Gesamtbevölkerung in Deutschland auf Social Media und verbringen dort pro Tag 1 Stunde und 29 Minuten. Großes Potenzial also für erfolgreiches Recruiting im Retail verspricht Meta (Facebook und Instagram) – und zwar in Form von Paid Ad Kampagnen. Im Folgenden zeigen wir Dir, wie Du Step-by-Step Recruiting Ad Funnel auf Meta aufbauen und live schalten kannst. Auf Wunsch übernehmen wir das natürlich auch gerne für Dich.

# Methodische Anleitung für Deinen Recruiting Ad Funnel

Unser Step-by-Step-Tipp: So kannst Du auf Meta Deine Paid Ads aufbauen!



## Step 1.



### DEINE CORE AUDIENCE | TARGETING

Welche Zielgruppe passt zu Deinem Jobangebot. In welchem Feed sollte Deine Paid Ad Kampagne erscheinen. Forme Deine Bewerberzielgruppe und bilde im Meta Werbeanzeigenmanager Deine Core-Audience, die exakt zu Deiner Stelle passt. Das Targeting erfolgt auf Basis von

- Meta Profil Parametern
- Demographischen Daten
- Kilometerumkreis
- Interessen



## Step 2.



### DEINE PAID ADS

Unter Berücksichtigung von Gebotsstrategie (CPM versus CPC), Mediabudget, Tagesbudget sowie Awareness-, Traffic- und Conversion-Strategien stellst Du Deine Paid Ad Kampagne als Funnel ein. Der Funnel sollte bestehen aus:

- Karussell Ads (z.B. 5 Kacheln zum Swipen)
- Story Ads
- Interaktive Landingpage mit 3-4 Bewerberfragen im Multiple Choice Prinzip
- Je nach Jobangebot sollte der Bewerber dort zudem die Möglichkeit haben, seinen Lebenslauf hochzuladen



### Step 3.

## DEINE CUSTOM AUDIENCE | RETARGETING

Wer mit Deiner Paid Ad oder Landingpage interagiert, sollte im Retargeting landen und als neue Custom Audience erneut getriggert werden. Heißt: Der Kandidat bekommt Deine Paid Ad erneut ausgespielt. Ein Use Case: Hat der Kandidat z.B. Deine Ad auf Facebook oder Instagram angeklickt, aber sich noch nicht beworben, signalisiert das dem Meta Algorithmus „Interesse bei fehlender Entschlossenheit“. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird der User nun Deine Ad erneut in seinem Facebook oder Instagram Feed sehen. Denn: Steter Tropfen holt den Lead!



### Step 4.



## AUTOMATISIERTE EMAILS

Der Lead ist erfolgt. Der Kandidat hat seine Bewerbung über Deine Funnel Landingpage abgesendet. Nun werden 2 eMails vollautomatisiert ausgelöst:

- Der Kandidat erhält eine eMail zum Dank.
- Der Arbeitgeber – also Du – erhältst eine eMail zur Info.
- Ab da übernimmst Du den persönlichen Kontakt zum Bewerber (z.B. via Telefon).



### Step 5.

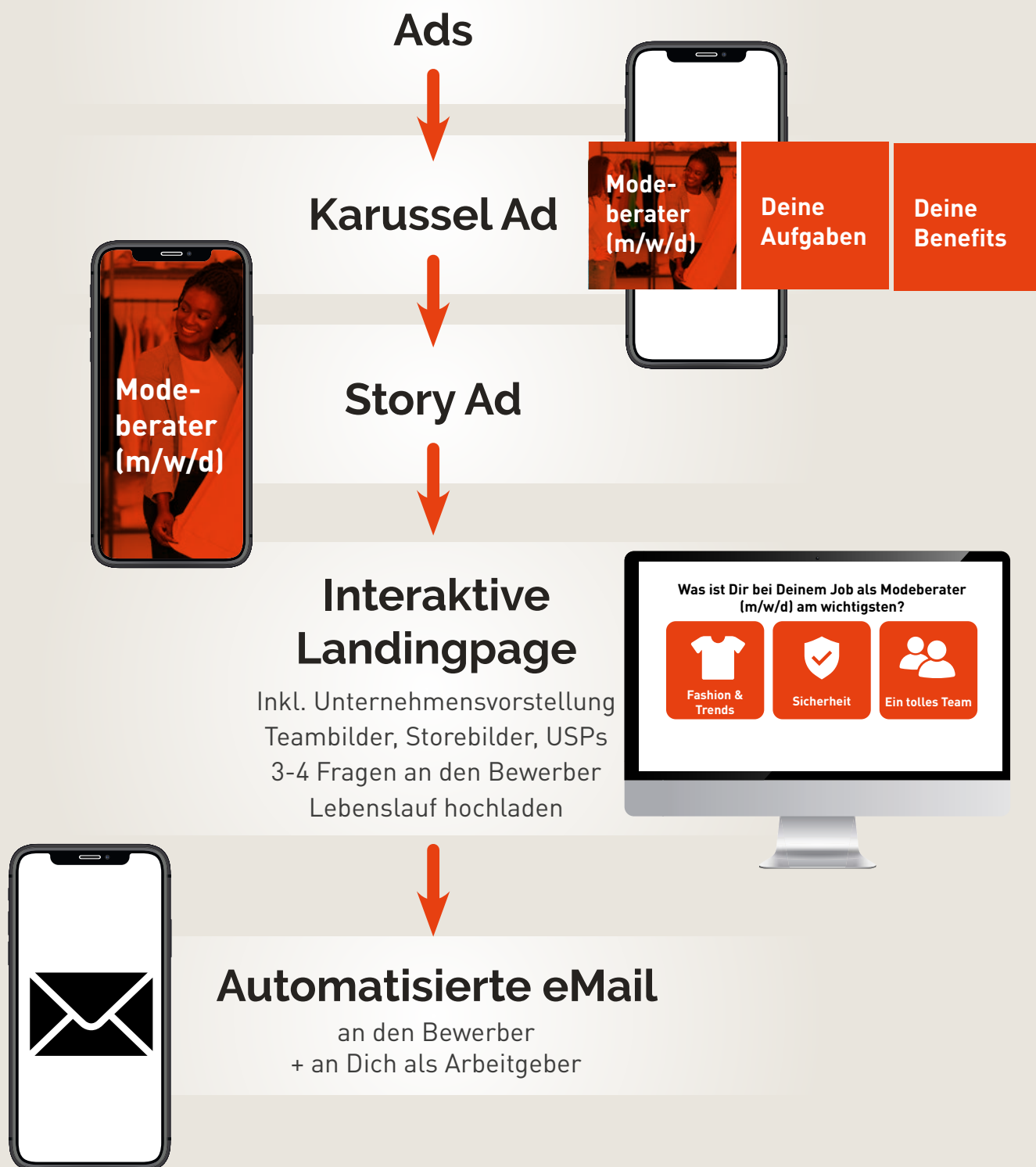


## REPORTING

Während der gesamten Paid Ad Kampagne, ab Abschluss der Logarithmus-Lernphase, solltest Du die Performance Deiner Ads fortlaufend prüfen und nachjustieren.

# Medialer Baukasten für Deinen Recruiting Ad Funnel

Unser Tipp: Mit diesen 4 Medien kannst Du Deinen Funnel zusammenbauen!



# Storytelling.

## Das gute Gefühl für Dein Recruiting.

Deine Methodik und Dein Media-Funnel stehen? Gut. Aber nicht gut genug. Denn die beste Paid Ad Kampagne wird nicht funktionieren, wenn das emotionale Creative fehlt. Claim, Design, Storytelling. Im Folgenden zeigen wir Dir einige Best-Practice-Beispiele für erfolgreiche Recruiting Kampagnen im Retail.



### Recruiting-Kampagne: „Du fehlst!“

Es werden echte Mitarbeiter des Unternehmens gezeigt.

Das fehlende Puzzelstück symbolisiert den fehlenden Kandidaten.

### Recruiting-Kampagne: „Fashion & Karriere Tag“

Eingeladen wird zum besonderen Event im Modehaus mit Job-Dating.



## Recruiting-Kampagne: „Wir suchen neue Frollegen!\*"

\* Denn: Kollege + Freund = Frollege!

Die Kampagne catcht die Aufmerksamkeit mit kreativem Wording und sympathischem Teambild.



## Recruiting-Kampagne: „Ich will Dich..."

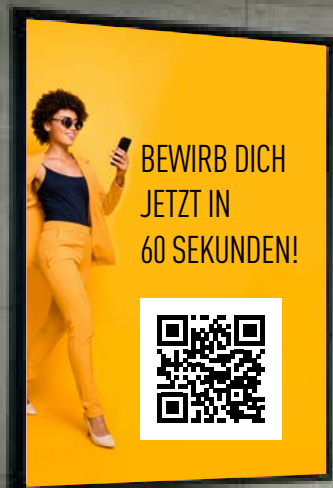
T-Shirt-Kampagne mit dem Team.

Gezeigt werden Mitarbeiter des Geschäftes im Recruiting-Shirt.



### Wichtiger Shooting-Tipp!

**Paid Ad Kampagnen, die Deine echten Mitarbeiter statt Models im Creative zeigen, performen signifikant besser! Mehr Persönlichkeit bedeutet mehr Engagement und Klicks. Denn jeder Bewerber interessiert sich selbstverständlich dafür, wer seine zukünftigen Kollegen sein werden. Zeige also immer Dein echtes Team! (Shootings auf Anfrage.)**



# Recruiting im Mediamix

## Nutze die Kraft Deines POS

Auch wenn Paid Ad Kampagnen mittlerweile im Recruiting das Herzstück sind, solltest Du auf die Kraft der klassischen Werbekanäle nicht verzichten. Wir raten dem Fachhandel zum intelligenten Mediamix, insbesondere mit dem Point of Sale.



### **Nutze für Dein Recruiting Deinen POS:**

POS Screens  
POS Plakate  
Schaufenster  
Umkleide-Spiegel-Sticker  
Tütenflyer  
Mitarbeitershirts



### **Nutze für Dein Recruiting Deine Kunden:**

App  
eMailing  
Website  
Social Media organisch  
Persönliche Ansprache im Geschäft



### **Nutze für Dein Recruiting Deine Partner:**

Cobrandings z.B. mit  
Frisör, Kosmetikstudio  
Plakate und Flyer bei Deinen Partnern



### **Nutze für Dein Recruiting die gesamte mediale „Spielwiese“:**

Großflächenplakate in Deiner Stadt  
Radio  
Zeitung  
Jobportale  
Calendly für Terminvereinbarungen



## **Bewerbungskonzepte not as usual. Vom Job-Date bis zu Calendly.**

Kommen wir nun zum letzten Schritt: zum Kontakt mit Deinem Bewerber. Hier verzichten wir in allen Recruiting Kampagnen auf offizielle Bewerbungswege via eMail oder gar Bewerbungsmappe. Denn innovatives Recruiting im Retail will und soll vor allem eines sein: EASY! Bedenke: Du suchst einen Verkäufer und keinen Topmanager oder Maschinenbauingenieur. Die bisherige Vita sollte demnach nicht überbewertet sein; was zählt, ist die Begeisterung für Mode und Menschen. Biete also auch Quereinsteigern ohne Ausbildung das Selbstbewusstsein, sich bei Dir zu bewerben. Gestalte dabei den Weg der Kontaktaufnahme so unkompliziert wie möglich. Keine Hürden. Keine Hemmungen. Aktuelle Wege, die wir gehen:

## PAID ADS:

Bewerber kann sich über Deine Paid Ad Kampagne direkt via Button und Landingpage bei Dir bewerben.

---

## CALENDLY:

Bewerber kann einen unverbindlichen Kennenlern-Termin mit Dir vereinbaren. Hierzu arbeiten wir gerne mit dem Tool Calendly, über das man direkt einen Termin auswählen und reservieren kann; lediglich Name und Handynummer sind anzugeben.

---

## JOB-DATES:

Bewerbungsgespräche nennen wir lieber Job-Dates. Das nimmt dem „Ungetüm“ seine Förmlichkeit, klingt unverbindlicher und positiver. Ähnlich wie beim Speed-Dating lernt man sich beim Termin erstmal in aller Kürze kennen. Der Termin ist kein Bewerbungsgespräch, sondern ein sympathisches gegenseitiges Hallo-Sagen. Der Bewerber kann all seine Fragen stellen.

---

## FASHION & KARRIERE TAGE:

Wir organisieren „Fashion & Career Days“ bzw. „Bewerber-Tage“ bei Dir im Store. Der Termin jedes Bewerbers wird emotional verschönert, z.B. mit einer Goodie Bag. In der Tüte enthalten sind Wohlfühltee und Schokolade gegen die Aufregung sowie 10 % Bewerber-Rabatt in Deinem Store am Tag des Termins. Ein Kaufanreiz ist also inklusive.



—————→ **INSGESAMT GILT:**

**Sich bewerben, ist stressig. Sorge dafür, dass Deine Bewerber sich von Anfang an stressfrei bei Dir fühlen und sie werden bleiben.**



# Willst auch Du [Dein] Recruiting boosten?

Gerne unterstützen wir Dich dabei!



**Jetzt 30 Min. gratis Beratung mit  
unserem Recruiting Experten  
Christoph Hutter sichern!**

[service@hutter-unger.de](mailto:service@hutter-unger.de)  
[www.hutter-unger.de](http://www.hutter-unger.de)  
Tel. +49 (0) 8272 9940-0

hutter & unger

w e r b e a g e n t u r