



Case Study Fridel

Mit mobileJob.com erfolgreich auf Azubisuche

Fridel ist ein neues Kleinflächenkonzept des Traditionshauses Globus. Die Nähe zum Kunden, ein besonderes, handverlesenes Sortiment sowie ein zeitgemäßes gastronomisches Angebot sind die Grundsteine des Konzeptes.



„mobileJob.com erwies sich als der genau passende Weg, um junge Berufsstarter, die eben hauptsächlich mobil kommunizieren, zu erreichen. Konventionelle Quellen passen einfach nicht derart gut zum Mediennutzungsverhalten der Kandidatengruppe. Zudem waren wir über den Weg der Expressbewerbung sehr schnell erfolgreich. Die Ergebnisse und der stimmige Weg von mobileJob.com haben uns überzeugt. Wir werden diese Lösung auch in Zukunft verstärkt nutzen.“

Carsten Fuest, Personalleiter bei Fridel

Die Ausgangssituation

Im schwierigen Azubi-Segment stand Fridel vor der Recruiting-Herausforderung, Nachwuchskräfte für den Einzelhandel am Standort Saarbrücken zu finden.

Das Recruiting-Ziel

Nachdem konventionelle Jobbörsen nicht funktionierten, war es erstes Ziel, Bewerbungen von qualifizierten Berufsstartern zu generieren, die zur späteren Einstellung führen.

Das mobileJob.com-Ergebnis

Über die Kampagne wurden 15 Bewerbungen gewonnen, die Ausbildungsstellen wurden besetzt und der mobile Weg erwies sich als genau richtig für die junge Zielgruppe.

Case Study Fridel

Fridel ist ein neues Einzelhandelskonzept des Traditionshauses Globus, einem der größten Handelsunternehmen in Deutschland und mit mehr als 18.000 Beschäftigten ein bedeutender Arbeitgeber und Ausbilder. Das Problem: Gerade Azubis sind zunehmend schwer zu finden - die demografische Schere erhöht den Wettbewerb unter Arbeitgebern und wirklich passende Recruiting-Quellen für gefragte Ausbildungsberufe sind nicht in Sicht.

Fridel suchte im März 2016 am Standort Saarbrücken Azubi-Kaufleute im Einzelhandel. Die Bilanz über konventionelle Jobbörsen war erfolglos – ganz anders hingegen die Zusammenarbeit mit mobileJob.com. Denn hier lagen innerhalb kürzester Zeit 15 Bewerbungen auf dem Tisch der Personalabteilung – wohlgermerkt an einem einzigen Standort. Das Erfolgsrezept: passgenaue Ansprache über Social-Media-Kanäle und ein komplett mobiler Bewerbungsprozess.

Schnell zum passenden Nachwuchs

Erste Anforderung an die auf vier Wochen veranschlagte Recruiting-Kampagne war eine termingerechte und zu den Ausbildungsfristen passende Umsetzungszeit. Das Ziel: Ausschreibung und Bewerbungsprozess sollten zeitlich möglichst reibungslos ineinandergreifen. Neben einer kurzen „Time-to-hire“-Spanne sollten nicht nur möglichst viele Bewerbungen erreicht werden, sondern vor allem qualitativ hochwertige Bewerbungen, sodass am Ende der zu Fridel passende Nachwuchs eingestellt werden konnte.

Über Facebook genau zur Zielgruppe

Der erste Schritt zu neuen Mitarbeitern führte über Facebook: Mit speziell auf junge Berufsstarter ausgerichteten Facebook-Ads wurden die genau passenden Kandidaten für die Ausbildungsberufe begeistert. Basis war ein Anforderungsprofil, das die Fridel-Recruiter mit den erfahrenen mobileJob.com-Experten vor der Ausschreibung gemeinsam erstellt hatten.

Per mobiler Expressbewerbung zu den richtigen Kandidaten

Nächster Schritt: Berufsanfänger, die durch den Klick auf die Facebook-Anzeige ihr Interesse am Ausbildungsweg bei Fridel anzeigten, wurden direkt in ein mobiles Bewerbungsgespräch geführt, das innerhalb weniger Sekunden per Textnachricht über das Smartphone geführt wurde. Nach Beantwortung von acht im Vorfeld ebenfalls abgestimmter Fragen fanden die Fridel-Recruiter schnell die ersten Expressbewerbungen in ihrem E-Mail-Postfach, eine perfekte Entscheidungsgrundlage, um geeignete Kandidaten zum Vorstellungsgespräch einzuladen oder eben nicht.

Erfolgreiche Kampagne, erfolgreiche Mitarbeitersuche

Der Erfolg der Kampagne war beeindruckend. Innerhalb kürzester Zeit lagen 15 Expressbewerbungen im Postfach der Fridel-Personalabteilung – und das in einem Umfeld, in dem Stellenanzeigen bei konventionellen Jobbörsen oder klassischen regionalen Medien zu fast keinen Ergebnissen geführt hatten.