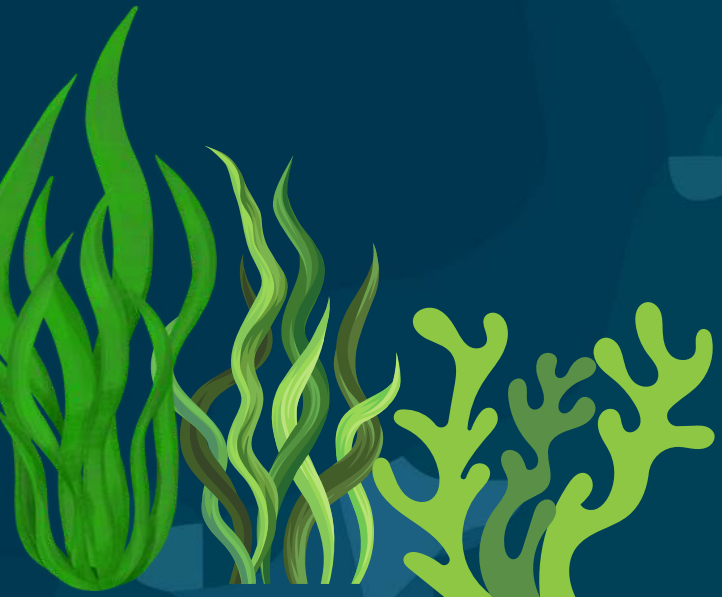




**OCTO***ground* & **OCTO***clic* & **OCTO***curve*  
**Omnichannel Recruiting**





# Mit 8 Armen zu mehr Bewerbern\*



Mit Omnichannel-Recruiting haben Sie das Plus auf Ihrer Seite! Unsere vielseitigen Arme greifen in alle Richtungen, um die besten Talente für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Wir nutzen alle Kanäle, um Ihr Team zu verstärken.



\*Wir stehen für Gleichberechtigung auf allen Ebenen! Lediglich aus Gründen besserer Lesbarkeit verzichten wir in diesem Dokument auf Gendersprache.



# Bevor es losgeht:

## WER SIND WIR?

Enthusiasten mit einer Leidenschaft für **Social-Performance-Recruiting & Omnichannel-Recruiting**

## WAS ZEICHNET UNS AUS?

Bevor wir nach unserer Unternehmensgründung im Jahr 2012 zunächst mit Online-Marketing und kurz darauf auch mit Omnichannel-Recruiting am Markt durchstarteten, sammelten unsere Teammitglieder unabhängig voneinander langjährige Recruiting- und Führungserfahrung bei Personalvermittlern auf Mittelstands- und Konzernebene.

Das verleiht uns einen **360°-Blick** auf die Bedürfnisse und Herausforderungen personalsuchender Unternehmen und auf wirkame, effiziente & zeitgemäße Lösungen.



## Die Herausforderung für Unternehmen:



Trotz Fachkräftemangel und veränderten Werten am Arbeitsmarkt kontinuierlich **qualifizierte** und **verbindliche Kandidaten** zu gewinnen, um ihre **Umsatzziele** zu erreichen und weiter zu entwickeln.





# Die Herausforderungen im Einzelnen



## Allgemeiner Fachkräftemangel

Der zunehmende Mangel an qualifizierten Fachkräften erschwert es, geeignete Kandidaten für offene Positionen zu finden. Dies führt zu längeren Besetzungszeiten und erhöhtem Wettbewerbsdruck.



## Veränderte Werte

Potenzielle Bewerber legen heute mehr Wert auf Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und sinnstiftende Tätigkeiten. Diese veränderten Erwartungen erfordern neue Ansätze im Recruiting.



## 0815 Stellenanzeigen

Stumpfe "Wir-suchen-Dich" Anzeigen mit 0815-Floskeln, die sowieso niemanden mehr interessieren, führen seltener zum gewünschten Ziel.



## Geringere Verbindlichkeit & Ghosting

Bewerber zeigen mitunter weniger Verbindlichkeit und brechen den Bewerbungsprozess plötzlich ab, ohne Rückmeldung zu geben. Dieses sogenannte "Ghosting" erschwert die Planung und Besetzung von Stellen.



## Gefährdete Besetzungsquote

Aufgrund der zuvor genannten Faktoren wird es schwieriger, die geplanten Stellenbesetzungen rechtzeitig durchzuführen. Dies kann zu Engpässen und Projektverzögerungen führen.



## Verärgerte Kunden

Verärgerte Kunden durch Verzögerungen, die sich wegen Personalmangel ergeben.



## Frustrierte Mitarbeiter

MitarbeiterInnen sind oft frustriert aufgrund der Mehrbelastung. Das kann zu sinkender Motivation und höherer Fluktuation führen.



## Umsatzeinbußen

All diese Herausforderungen wirken sich letztlich negativ auf den Umsatz der Unternehmen aus. Geringere Besetzungsquoten und verärgerte Kunden können zu erheblichen finanziellen Verlusten führen.



# Der Kandidaten- Eisberg

## 20 %\* MUSS-KANDIDATEN

Personen, die z.B. bedingt durch Arbeitslosigkeit nach einem neuen Job suche **müssen** und daher im besten Fall sowohl aktiv als auch kompromissbereit sind.

## 17 %\* KANN-KANDIDATEN

Personen, die zwar aktiv suchen, aber **nicht zwingend sofort** einen neuen Job benötigen, weil sie z.B. in einer festen Anstellung beschäftigt sind und nur wechseln, wenn sämtliche Rahmenbedingungen stimmen.

## 43 %\* OFFEN, ABER PASSIV

Personen, die **nicht aktiv** auf Jobbörsen oder Karriereseiten suchen, aber **dennoch offen** für einen neuen Job sind. Diese müssen dort angesprochen werden, wo sie sich befinden, z.B. in den Sozialen Medien wie Facebook, Instagram, TikTok, etc.

## 20 %\* NICHT OFFEN

Personen, die **weder aktiv** suchen **noch passiv-offen** sind.



\*Anteil der Teilnehmer des Arbeitsmarktes



# Der Kandidaten-Eisberg



## JOB BÖRSEN & KARRIEREWEBSEITEN

Erreichen **aktive** Kandidaten.



**AKTIVE  
BEWERBER**

**LATENTE  
BEWERBER**

**PASSIVE  
BEWERBER**



## OMNICHANNEL RECRUITING

Erreicht **alle** Kandidaten.



## SOCIAL PERFORMANCE RECRUITING

Erreicht auch **latente** und **passive** Kandidaten.





# Unsere Lösungen

ABTAUCHEN IN DIE WELT DER KANDIDATEN.  
ANGELN WAR GESTERN.

## **OCTOground**

Der solide Grundstein erfolgreichen  
Recruitings.

## **OCTOcliX**

Budgetbewusstes Social Recruiting mit  
garantierter Reichweite.

## **OCTOCURVE**

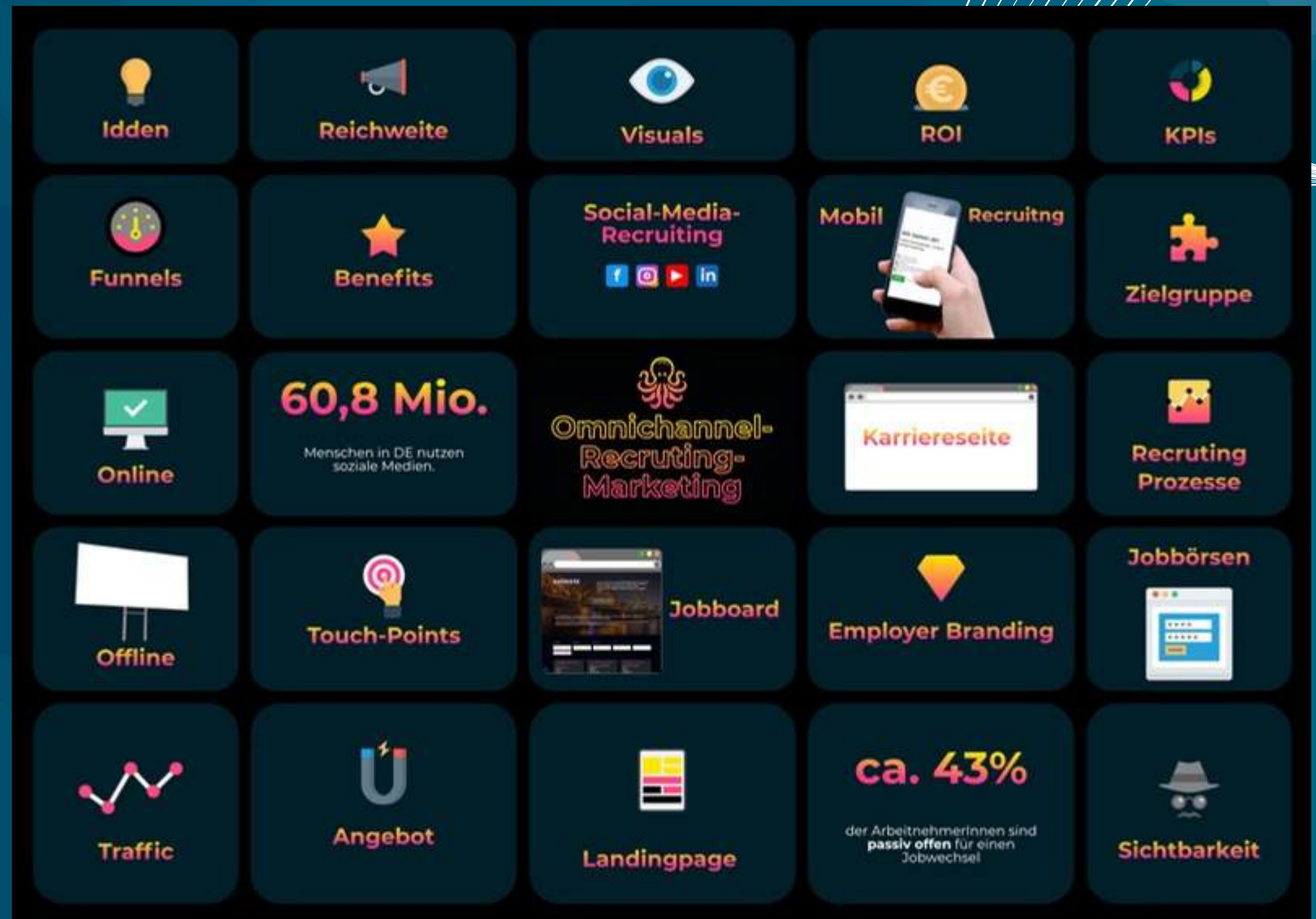
Strategisches, individuell geplantes  
Omnichannel Recruiting.





# Was ist Omnichannel Recruiting?

Omnichannel Recruiting ist eine Rekrutierungsstrategie, bei der **verschiedene Kommunikations- und Werbekanäle nahtlos integriert** werden, um **passive, latente und aktive Kandidaten** zu erreichen und anzusprechen. Dies umfasst Online-Plattformen wie Jobbörsen, soziale Medien und Karriereseiten sowie Offline-Kanäle wie Jobmessen und Printmedien. Ziel ist es, eine **konsistente und kohärente Kandidatenerfahrung** zu schaffen, die über alle genutzten Kanäle hinweg an das jeweilige Umfeld angepasst wird, insgesamt jedoch einheitlich ist.





# OCTOground

Egal, wie viele Kunden, Aufträge oder Gewinne Ihr Unternehmen heute hat – damit es so bleibt oder noch besser wird, braucht es jetzt und morgen die richtigen Köpfe. Qualifizierte Bewerber sind jedoch immer schwieriger von einem neuen Arbeitgeber zu überzeugen. Mit *OCTOground* legen Sie den passenden Grundstein dafür.



# OCTOclix

**Social Performance Recruiting** für nachhaltigen Personalbedarf und **budgetbewusste Kampagnen.**

- hohe, garantierte Reichweite auf Facebook und Instagram
- Ansprache auch passiver & latenter Kandidaten
- Einfache und schnelle Umsetzung
- Kampagnen mit kurzen Laufzeiten
- attraktive Pakete



# OCTOcurve

Omnichannel Recruiting, individuell geplant.

- Zielgruppengerechte Ansprache von aktiven, passiven und latenten Kandidaten
- Alle relevanten Kanäle
- Von klassischen Stellenanzeigen bis hin zum Social Performance Recruiting
- Strategische und individuelle Umsetzung
- Employer Branding und Professional Branding Effekte
- Sehr hohe Reichweite
- Erhöhung des Bekanntheitsgrads
- Nachhaltige Effekte



# ● ● ● Fallstudie

Ergebnisse sagen mehr als bloße Worte. Sehen Sie sich unsere Fallstudie an.

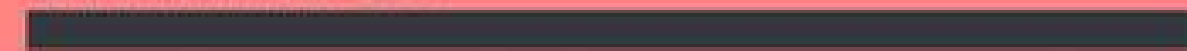
## ZAHLEN UND FAKTEN

Zusätzlich zu der Steigerung der Bewerbungen verzeichnete das Unternehmen dank der Kampagne einen sehr deutlichen Anstieg an Besuchern auf der Website. Von durchschnittlich 50 Aufrufen/Monat schaffte es die Firmenwebseite auf ca. 2.000 – 9.000 Aufrufe/Monat. Zu Beginn der Kampagne im Dezember 2022 hatte die Facebook-Seite keine Follower. Heute (Stand März 2025) 498.

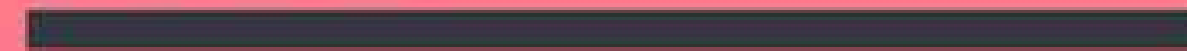
MITARBEITERBEFRAGUNG – TEILNAHME 65%



MEHR BEWERBUNGEN – 500 %



SOCIAL FOLLOWING – 3000%



644

BEWERBUNGEN

423

GESPRÄCHE

498

FOLLOWER




# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

## **SkyLar Vision UG (haftungsbeschränkt)**

Wupperplatz 1

51061 Köln

 +49 221 79009290

 [email@skylar.vision](mailto:email@skylar.vision)