

# Recruiting **„SOURCING AS A SERVICE“**

**Mit dieser neuen Methode besetzen wir anspruchsvolle Vakanzen in 6–8 Wochen durch LinkedIn.**



# SMARX



## Der Arbeitsmarkt wirkt wie leergefegt.

Die Liste an **offenen Stellen** wächst und gefühlt melden sich auf die Stellenanzeigen **nur Headhunter** und **Recruiting Agenturen**, die ihre Dienstleistung pitchten wollen.

Doch in der heutigen Wirtschaftslandschaft ist es **entscheidend, proaktiv** auf die **besten Talente** zuzugehen, statt darauf zu warten, dass sie zu Ihnen kommen.

Laut einer Studie von LinkedIn sind **70% der globalen Arbeitskräfte passive Kandidaten**, die **nicht aktiv** nach einem neuen Job suchen, aber offen für neue Möglichkeiten sind.



## Zeit weiter zu denken!

Wir haben ein System entwickelt, mit dem wir **nachweislich innerhalb von 2 Monaten** ihre offenen Vakanzen besetzen, mit **hochqualifizierten Arbeitskräften**, die auch wirklich wechseln wollen.

Das ganze **funktioniert ohne großes Werbebudget** oder überbeurteilte Vermittlungsprovisionen.



# Schritt 1 Professionelles LinkedIn Profil



Durch unser **technisches Onboarding** werden Sie in unser Dashboard eingeführt und erhalten so einen **Überblick in Ihre KPIs**.



Im **strategischen Onboarding** lernen wir Sie und Ihre Arbeitgeber-Marke kennen. So können wir Ihre **Nachrichtenkampagne perfekt auf Sie abstimmen**.



Um die passenden Kandidaten anzusprechen, **optimieren** wir Ihr **LinkedIn Profil**. Dazu gehören **Titelbild, Werdegang, Vision und Mission** sowie ein **Infotext**, der Vertrauen erzeugt.



# Schritt 2

## Individuelle Chatnachrichten für potenzielle Kandidaten



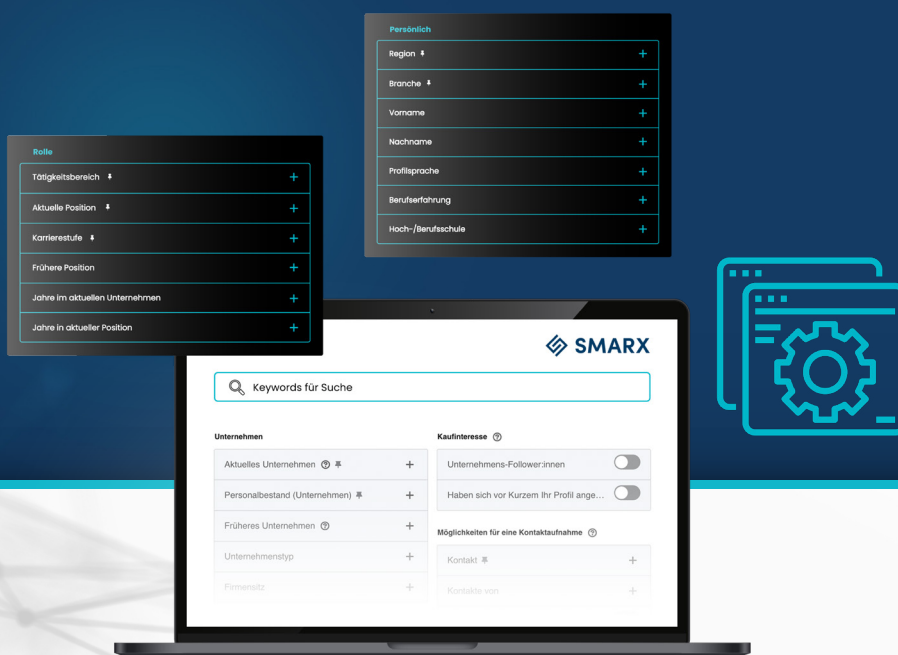
Damit wir eine **authentische Nachrichten-Kampagne** für Sie schreiben können, nutzen wir **Analyse-Tools**, unsere Datenbank aus **200 Zielgruppen-Avataren** und transkribierte Aufzeichnungen.



Über Filter von **SMARX** können wir jetzt die Kandidaten heraussuchen, die **speziell zu Ihrer offenen Stelle passen**.



Wir zeigen Ihnen die Profile **potenzieller Kandidaten** und **halten Rücksprache**, um mit dem Versenden der Nachrichten zu beginnen.





Und das sind **keine klassischen Akquisenachrichten** von Headhuntern sondern **personalisierte Ansprachen**, die für folgende Reaktionen sorgen.

## Feedback von Kandidaten im Bewerbungsprozess unserer Kunden:

„Das nenne ich mal eine **coole Ansprache**. Nicht so 0815, wie die meisten.

Ich finde das ganze **interessant** und würde gerne **mehr über die gesuchte Stelle erfahren**.“

„Eigentlich bin ich ganz zufrieden bei meinem aktuellen Job, aber nach der Nachricht wurde ich doch etwas **neugierig** und habe mich auf eurer Karriereseite umgesehen. **Ich bin an einem Kennenlernen interessiert**.“

„Danke für das ehrliche Interesse an meiner Person. **Gerne hätte ich mehr Informationen!**

PS: **Dein Anschreiben ist echt klasse**, das kann man ja gar nicht ignorieren.“

# Schritt 3

## In unserem Dashboard haben Sie den Status unserer Kampagne im Blick



Zusätzlich finden **regelmäßige Feedback-Gespräche** statt, um eventuell Kampagnen anzupassen oder **zu optimieren**.



Sobald wir die ersten Rückmeldungen von den Kandidaten erhalten haben, werten wir diese aus und **stellen den Kontakt her**.

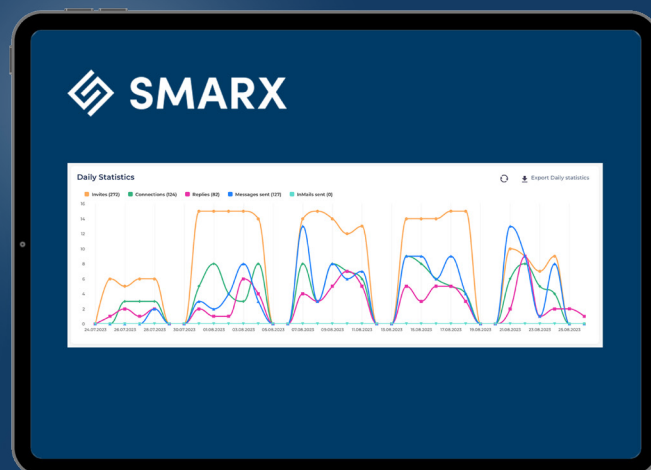


Mit dem **SMARX Dashboard** können Sie jederzeit den **Überblick behalten** – über die Anzahl der Kandidaten-Pools, den Kommunikationsverlauf u. v. m.



### Response Percentage Rate

- Acceptance Rate
- Replies Rate
- Negative Responses
- Positive Responses



53%

42%

13%

51%



# Schritt 4

## Erste Bewerbungsgespräche filtern die idealen Kandidaten heraus



Über Online-Meeting-Tools wie Calendly **vereinbaren** wir **Termine** mit Ihren Kandidaten für ein **erstes Telefongespräch**.



Falls gewünscht, können wir auch weiterhin Ihre Nachrichten-Kampagnen schalten und **neue Kandidaten generieren**.



Wir unterstützen Sie nicht nur bei der Gesprächsführung, sondern **stellen** auch **Skripte bereit**, damit Sie die Kandidaten optimal von **sich** und **Ihrem Unternehmen überzeugen können**.



  
**SMARX**

**SMARX GmbH**  
Kennenlerngespräch

🕒 15 Minuten

📞 Weitere Informationen zum Telefonat nach Bestätigung

Datum und Uhrzeit wählen:

| MO. | DI. | MI. | DO. | FR. | SA. | SO. |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   | 7   |
| 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  |
| 15  | 16  | 17  | 18  | 19  | 20  | 21  |
| 22  | 23  | 24  | 25  | 26  | 27  | 28  |
| 29  | 30  | 31  |     |     |     |     |

# Ergebnis

Sie bekommen **vorqualifizierte Bewerber** auf dem Silbertablett serviert, bei denen Sie nur noch prüfen müssen, ob das **Bauchgefühl passt**.  
Den Rest übernehmen wir.





# Abschnitt **2** Fallstudien

Hier **einige Kunden**, die diesen Prozess mit uns **erfolgreich umgesetzt** haben.



# 3 Softwareentwickler innerhalb von 6 Wochen eingestellt.



*Ich kann die Zusammenarbeit mit Tamara und ihrem Team einfach nur wärmstens empfehlen. Wenn ich Fragen hatte, wurden diese sehr schnell über die jeweiligen Kanäle beantwortet. Aber es ist nicht nur Tamara alleine, sondern das gesamte Team war in ihren jeweiligen Bereichen immer zur Stelle. In der Tat ein Rundum-Sorglos-Paket.*

**Robin Saberi**

CEO ModulAcht GmbH & Co. KG  
IT & Software Unternehmen

## AUSGANGSSITUATION

Die ModulAcht GmbH trennte sich letztes Jahr von vier Mitarbeitern und musste zwei bis drei Stellen schnell nachbesetzen. Frühere Vakanzen wurden leicht über das Arbeitsamt oder Stellenanzeigen besetzt, aber der Fachkräftemangel, vor allem in der Softwareentwicklung, erschwerte in den vergangenen fünf Jahren die Personalsuche.

## ERGEBNIS



**Entwicklung einer individuellen Ansprachestrategie, die gezielt auf die Motivation der Kandidaten für Softwareentwickler-Stellen eingeht**



**19 generierte Kandidaten und Durchführung von etwa 10 Vorstellungsgesprächen**



**Erfolgreiche Einstellung von 3 Softwareentwicklern innerhalb von 6 Wochen**



# 6 Schlüsselpositionen erfolgreich besetzt und das Durchschnittsalter des Teams halbiert.



*Unsere Erfahrung mit diesem Service war herausragend. Sie haben unsere individuellen Bedürfnisse genau erfasst und uns effektiv bei der Besetzung unserer Schlüsselpositionen unterstützt.*

**Jürgen Grässlin**  
CEO CPS Systemhaus GmbH  
Managing & Print Solutions

## AUSGANGSSITUATION

Die CPS Systemhaus GmbH, ein Unternehmen mit einem langjährigen Mitarbeiterstamm, strebte eine Verjüngung ihres Teams an. Bisherige Rekrutierungsversuche, brachten nur enttäuschende Ergebnisse.

## ERGEBNIS



**Einführung eines effizienten Bewerbungs- und Interviewprozesses, sowie langfristige Zusammenarbeit im Bereich Recruiting**



**Erstellung eines klaren Mitarbeiteravatars für das gesuchte Anforderungsprofil**



**Das Alter des Teams wurde verjüngert und 6 Schlüsselpositionen erfolgreich besetzt:**

|                               |                                      |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| <b>2 x Servicetechniker</b>   | <b>1 x Technische Einsatzlenkung</b> |
| <b>2 x Auftragsabwicklung</b> | <b>1 x Vertriebsmitarbeiter</b>      |

## UNTERNEHMEN AUS DER MEDIZINTECHNIK

# IT-Bereichsleiter, QM-Manager, Assistenz der GF und IT Projektmanager innerhalb von 4 und 8 Wochen besetzt.

Wenn Sie hierzu genauere Informationen benötigen, treten Sie gerne mit uns in Kontakt.

## AUSGANGSSITUATION

Anfänglich wurde versucht, über Xing Kandidaten zu rekrutieren, doch dies brachte wenig Erfolg. Daraufhin beauftragte das Unternehmen eine Agentur, um Werbeanzeigen zu schalten, was jedoch überwiegend unqualifizierte Bewerber zur Folge hatte. Als letzte Maßnahme griff das Unternehmen auf Headhunter zurück, fand diese Option aber sehr kostspielig.

## ERGEBNIS



**Erfolgreiche Schlüsselpositionen besetzt wie unter anderem IT-Bereichsleiter, Head of QM, Assistenz der Geschäftsführung oder IT Projektmanager**



**Entlastung des HR-Teams durch Auslagerung der Recruiting-Ansprache.**



**Externer Recruiting Partner seit +12 Monate**



# Über SMARX Consulting

Wir bei SMARX Consulting helfen seit 2021 unseren Kunden dabei, schwer zu besetzende Vakanzen zu rekrutieren und sich einen essentiellen Kandidatenpool aufzubauen.

Wir legen Wert darauf, dass sich unsere Kunden mit unserem nachhaltigen LinkedIn-Ansatz **ihr eigenes Netzwerk aufbauen** und als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden. Durch enge Kundenarbeit bieten wir einen einzigartigen Service, der über traditionelles Headhunting hinausgeht. Zudem integrieren wir **effektive Marketingmaßnahmen** in Ihre Recruiting-Strategien.



**Schnelle Besetzung** von offenen Stellen in 6–8 Wochen und Aufbau eines Kandidaten-Pools



Durch unser Konzept **sparen Sie 30 % Hire-Kosten**, da kein Budget für Werbemaßnahmen oder Provisionen benötigt wird



**Über 75 Unternehmen** vertrauen bereits auf SMARX Consulting aufgrund unserer „Sourcing as a Service“ Lösung



**BERATUNGSGESPRÄCH  
SICHERN!**



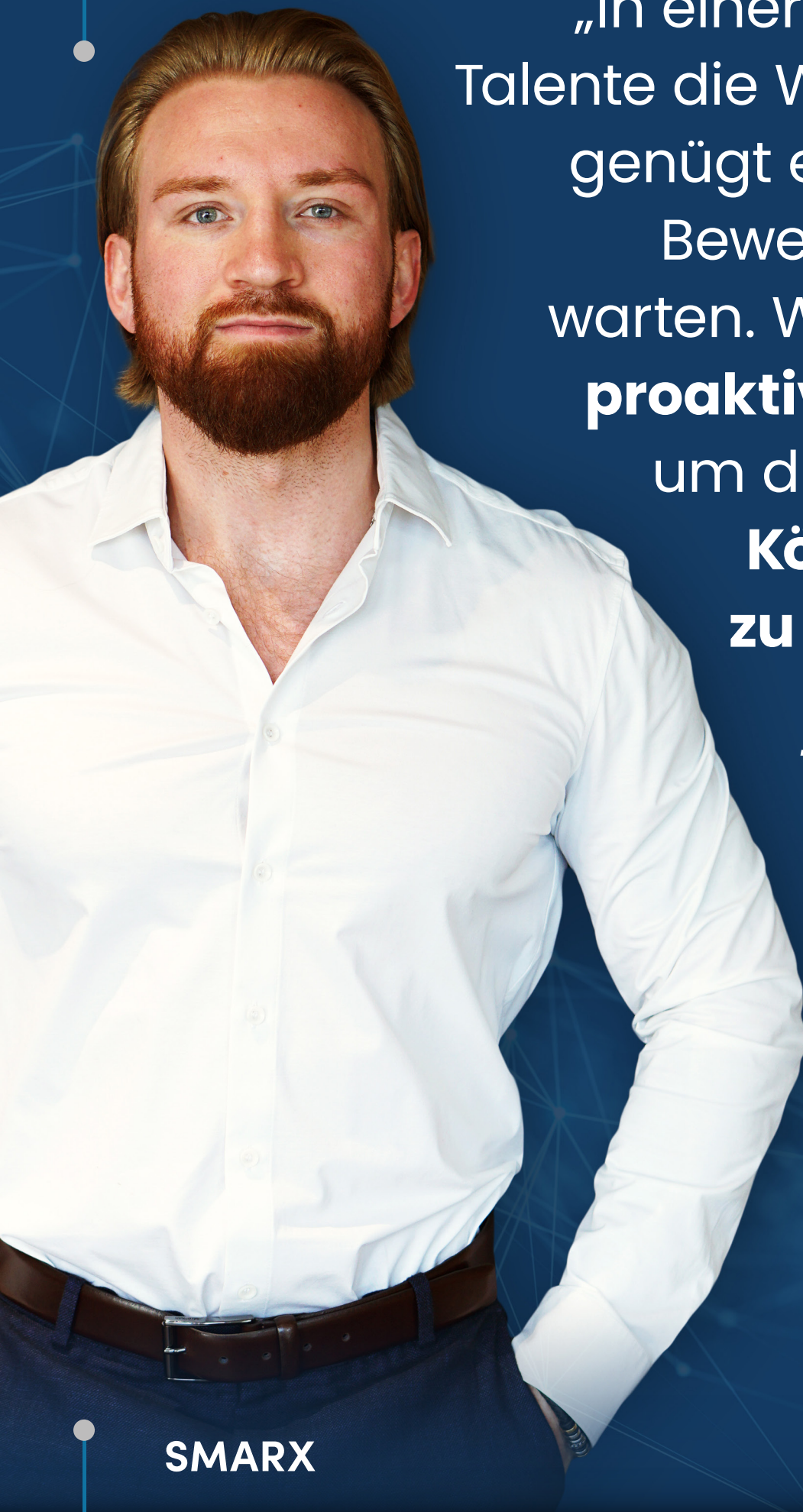
“LinkedIn ermöglicht es, das Employer Branding gezielt zu stärken und **potenzielle Mitarbeiter** dort zu erreichen, wo sie sich beruflich orientieren. In der Personalgewinnung ist das ein **klarer Wettbewerbsvorteil.**“

– **Tamara Köppel**

CO-FOUNDER,  
HEAD OF CONSULTING







„In einer Welt, in der Talente die Wahl haben, genügt es nicht, auf Bewerbungen zu warten. Wir müssen, **proaktiv** vorgehen, um die **richtigen Köpfe für uns zu gewinnen.**“

– **Peeches Seele**  
GESCHÄFTSFÜHRER



## KLASSISCHE METHODEN

(z.B. Stellenportale, Anzeigen und Job-Plattformen)

- ✗ Ansprache nur passiver Kandidatenmarkt
- ✗ Wenige und unqualifizierte Bewerbungen
- ✗ Geht in der Masse unter

## SOCIAL RECRUITING AGENTUREN

- ✗ 0815 Anzeigen die kein echtes Interesse erzeugen
- ✗ Nicht für schwer zu besetzende Positionen zu empfehlen
- ✗ Streuverlust durch immer schlechteres Datentracking
- ✗ Häufig unqualifizierte Bewerbungen

## PERSONALDIENSTLEISTER ODER HEADHUNTER

- ✗ Hohe Kosten Interessenkonflikt und undurchsichtiges Pricing mit 20-35% Provision
- ✗ Häufig unpersönliche Copy-Paste-Nachrichten
- ✗ Keine nachhaltige Recruitingstrategie
- ✗ Interviews werden nur durch Personalvermittler vereinbart

## RECRUITING MIT SMARX

- ✓ Aufbau eines eigenen **Inhouse Talentpools**
- ✓ Optimierung zum **professionellen LinkedIn Recruiting Profil**
- ✓ Wertevermittlung & Kommunikation auf **Augenhöhe**
- ✓ Steigerung der **Markenbekanntheit** unabhängig von Werbebudget
- ✓ Ausgezeichnete **Kandidatenqualität** durch Filterprozesse
- ✓ **Tempo:** Erste Kandidatengespräche innerhalb der ersten **7-14 Tage**
- ✓ Eigene **KPI Tracking** für klare Transparenz
- ✓ Eigenes **Bewerbermanagement** System für kollaborative Zusammenarbeit mit Kunden
- ✓ **Klare & faire Preisstruktur**, unabhängig von Bewerbergehältern

**BERATUNGSGESPRÄCH  
SICHERN!**

# Abschnitt 4

## Wie können Sie mit uns zusammenarbeiten?

1

### ERSTKONTAKT



Zunächst **analysieren wir Ihre derzeitige Situation** und schauen gemeinsam, ob eine Zusammenarbeit sinnvoll ist und klären alle Ihre offenen Fragen.

2

### BERATUNG



Wir führen eine **detaillierte Analyse** Ihrer Arbeitgebermarke, Ihrer Unternehmens-DNA, Ihrer Werte und Ihres LinkedIn-Profiles durch, um ein **maßgeschneidertes Konzept zu entwickeln**.

3

### UMSETZUNG



Wenn Sie sich für eine Zusammenarbeit entscheiden, starten wir mit **gezielten Nachrichtenkampagnen**, stellen schnell die ersten Kontakte her und vereinbaren Telefongespräche mit **idealen Kandidaten**.

Nicht sicher, ob LinkedIn die richtige Plattform für deine Personalgewinnung ist? Kein Problem, unser schnelles Assessment hilft dir, dass in nur 2 Minuten herauszufinden:

[HIER KLICKEN FÜR DAS ASSESSMENT.](#)

# Abschnitt 5 FAQ

## **Woher weiß ich, dass LinkedIn die richtige Plattform ist?**

Wenn Ihr Unternehmen im B2B-Bereich aktiv ist, bietet LinkedIn eine optimale Plattform für Ihr Recruiting. Dank seiner eigenschaftsbasierten Funktionen ermöglicht es Ihnen, gezielt nach den gewünschten Kandidaten zu suchen und diese effizient zu finden. Falls Sie sich nicht sicher sind, tragen Sie sich für ein Gespräch ein und wir schauen gemeinsam, was für ein Potenzial LinkedIn für Sie hat.

## **Ich werde auch regelmäßig angeschrieben. Was macht ihr anders?**

Bei uns stehen die Kandidaten ganz klar im Vordergrund. Deswegen setzen wir auf eine persönliche Ansprache durch Sie als Geschäftsführer. So können wir gezielt auf die individuellen Wünsche und Vorstellungen der Kandidaten eingehen.

## **Wie lange dauert es, bis ich die ersten Ergebnisse sehe?**

Unsere Erfahrung zeigt, dass Sie bereits nach 4–6 Wochen oder manchmal sogar schon nach 7–14 Tagen erste Ergebnisse erwarten können. Dazu gehören das Knüpfen von Kontakten und oft auch erste persönliche Gespräche mit potenziellen Kandidaten.

## **Gibt es eine Garantie, dass das Ganze funktioniert?**

Wir können nach der Vakanz-Analyse eine gewisse Besetzungschance voraussagen und damit gewisse Garantiever sprechen geben.