

Videoskript

Struktur	Video Slides (Bild/Text)	Audio/Voice
Einleitung/Intro	Intro mit deinem Branding als Bild / Video	Einblenden mit passender Musik hinterlegt
Teaser	Video Animation zu "alten Recruiting Methoden" mit Fragezeichen oder fragendem Blick	Klassische Inserate in Zeitungen und Online-Jobportalen bringen Ihnen nicht die gewünschten Ergebnisse bei Ihrer Bewerbersuche?
Persönliche Vorstellung	Du sprichst in die Kamera	Ich bin [Name], Spezialist für Performance und Social Recruiting. Und gemeinsam mit Ihnen finde ich Ihren Traumkandidaten/kandidatin.
Pain beschreiben	Bild mit hoher Zahl einblenden. Ich glaube so ein Recruitingprozess kann schnell mal 10.000 kosten.	<p>Hand aufs Herz: so ein Recruitingprozess kann langwierig und teuer sein.</p> <p>Eine lange Suche nach geeigneten Kandidaten geht aber nicht nur ins Geld.</p> <p>Auch Ihre Mitarbeitenden leiden unter der Flut an Arbeit, die einfach mit zu wenig Personal nicht zu bewältigen ist.</p> <p>Die Folge: Ihre Mitarbeitenden brennen aus und melden sich irgendwann krank.</p> <p>Mit noch weniger Personal können Sie keine weiteren Aufträge annehmen.</p> <p>Und schnell befinden Sie</p>

		sich in einer gefährlichen Abwärtsspirale, aus der Sie nicht so einfach wieder herauskommen.
Aufwärmen / Aufklären Zahlen, Daten, Fakten	Grafiken/Statistiken einblenden Quelle für die Zahlen: https://blog.hubspot.de/marketing/social-media-in-deutschland	Als Arbeitgeber ist es wichtig, die Talente dort abzuholen, wo sie sich am häufigsten aufhalten. In Deutschland sind 85,1% der Bevölkerung aktiv auf Social-Media-Plattformen unterwegs. Mit Social Media Recruiting haben Sie das Potenzial, 70,9 Millionen Menschen zu erreichen.
Benefits hervorheben	Als Bulletpoints anschaulich darstellen	Der Riesenvorteil: Sie erreichen nicht nur aktiv Bewerbende, sondern auch alle anderen möglichen Kandidaten, die in der IT-Branche tätig sind und bisher keinen Wechsel in Erwägung ziehen. Bauen Sie sich Ihr Employer Branding mit Social Recruiting auf und begeistern die Talente von morgen für sich. Die Nutzer haben die Möglichkeit, Ihre freie Stelle in ihrem persönlichen Netzwerk zu teilen. Damit erzielen Sie eine große Reichweite, ohne dafür zu zahlen.

		<p>Dank der bereitgestellten Nutzerdaten in sozialen Netzwerken haben Sie die Möglichkeit, eine gezielte Auswahl geeigneter Kandidaten zu treffen und diese zielgerichtet anzusprechen.</p>
Referenzen		<p>Ein Kunde [Firma xy] hat Social Recruiting für die Suche nach [Stelle benennen] genutzt. Innerhalb [Zeit] haben wir für Ihn [Zahl x] Bewerber, die sich für die Stelle eignen, gefunden. Nach [x Zeit/Tage/Wochen] hatte er den perfekten Kandidaten gefunden und die Stelle besetzt.</p> <p>Der Aufwand und die Kosten waren minimal.</p>
CTA		<p>Wenn auch Sie mit wenig Aufwand, aber großem Erfolg Ihren nächsten Kandidaten finden und einstellen möchten, lassen Sie uns einen Termin vereinbaren, um zu besprechen, wie auch Sie zum Bewerbermagnet werden.</p>

Teaser:

Klassische Inserate in Zeitungen und Online-Jobportalen bringen Ihnen nicht die gewünschten Ergebnisse bei Ihrer Bewerbersuche?

Persönliche Vorstellung:

Ich bin [Name], Spezialist für Performance und Social Recruiting. Und gemeinsam mit Ihnen finde ich Ihren Traumkandidaten/kandidatin.

Pain beschreiben:

Hand aufs Herz: so ein Recruitingprozess kann langwierig und teuer sein.

Eine lange Suche nach geeigneten Kandidaten geht aber nicht nur ins Geld.

Auch Ihre Mitarbeitenden leiden unter der Flut an Arbeit, die mit zu wenig Personal einfach nicht zu bewältigen ist.

Die Folge: Ihre Mitarbeitenden brennen aus und melden sich irgendwann krank.

Mit noch weniger Personal können Sie keine weiteren Aufträge annehmen.

Und schnell befinden Sie sich in einer gefährlichen Abwärtsspirale, aus der Sie nicht so einfach wieder herauskommen.

Aufwärmen / Aufklären Zahlen, Daten, Fakten:

Als Arbeitgeber ist es wichtig, die Talente dort abzuholen, wo sie sich am häufigsten aufhalten.

In Deutschland sind 85,1% der Bevölkerung aktiv auf Social-Media-Plattformen unterwegs.

Mit Social Media Recruiting haben Sie das Potenzial, 70,9 Millionen Menschen zu erreichen.

Benefits hervorheben:

Der Riesenvorteil: Sie erreichen nicht nur aktiv Bewerbende, sondern auch alle anderen möglichen Kandidaten, die in der IT-Branche tätig sind und bisher keinen Wechsel in Erwägung ziehen.

Bauen Sie sich Ihr Employer Branding mit Social Recruiting auf und begeistern die Talente von morgen für sich.

Die Nutzer haben die Möglichkeit, Ihre freie Stelle in ihrem persönlichen Netzwerk zu teilen. Damit erzielen Sie eine große Reichweite, ohne dafür zu zahlen.

Dank der bereitgestellten Nutzerdaten in sozialen Netzwerken haben Sie die Möglichkeit, eine gezielte Auswahl geeigneter Kandidaten zu treffen und diese zielgerichtet anzusprechen.

Referenzen:

Ein Kunde [Firma xy] hat Social Recruiting für die Suche nach [Stelle benennen] genutzt. Innerhalb [Zeit] haben wir für ihn [Zahl x] Bewerber, die sich für die Stelle eignen, gefunden. Nach [x Zeit/Tage/Wochen] hatte er den perfekten Kandidaten gefunden und die Stelle besetzt.

Der Aufwand und die Kosten waren minimal.

CTA:

Wenn auch Sie mit wenig Aufwand, aber großem Erfolg Ihren nächsten Kandidaten finden und einstellen möchten, lassen Sie uns einen Termin vereinbaren, um zu besprechen, wie auch Sie zum Bewerbermagnet werden.