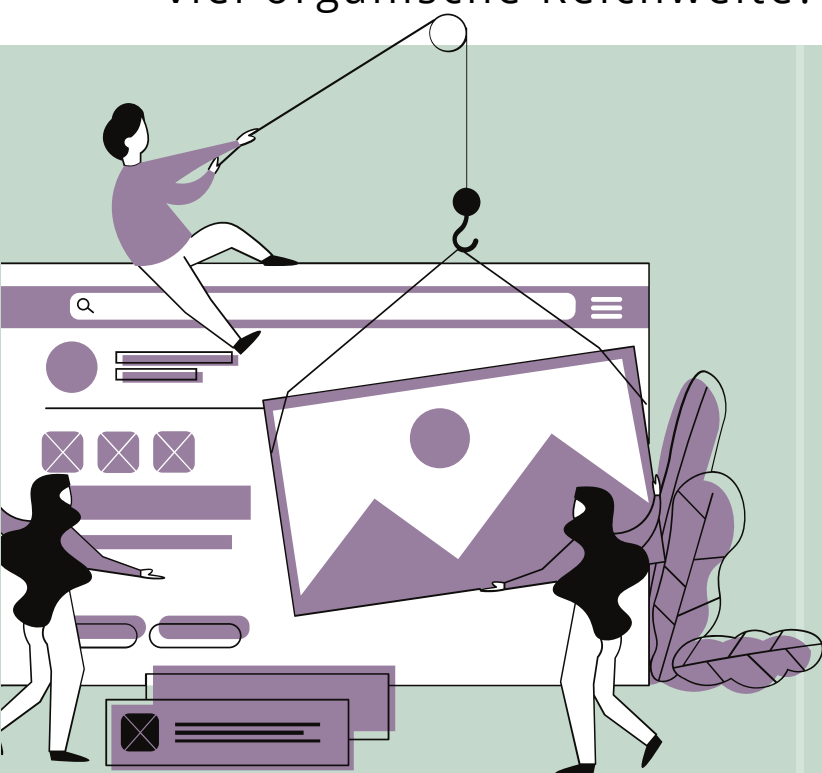


SCHRITT 1

Conversion Killer vor der Bewerbung

Hält mein Online-Auftritt als Arbeitgeber oder Personalberater Kandidaten davon ab sich zu bewerben & verschenke ich viel organische Reichweite?



Performt meine Website gut genug?

Das größte Budget für Stellenanzeigen & Kampagnen bringt nichts, wenn die verlinkte Website nicht performt & die **UX** schlecht ist - für alle Devices.

Können meine Nutzer "konvertieren"?

Biete ich eine direkte & **interaktive** Möglichkeit zur Bewerbung? Bevor man auf sich aufmerksam macht, muss man dies sicherstellen.

Ist mein Bewerbungsformular logisch?

Hohe Absprungrate beim Formular? Das passiert schnell wenn es **redundant** oder zu lang ist. Es sollte für Bewerber einfach & für Recruiter informativ sein.

Ist mein HRTech gut ineinander integriert?

Es gibt viele tolle **Tools & Systeme**, die man sinnvoll im Recruiting nutzen kann. Es ist jedoch wichtig, dass sie zum eigenen Bedarf passen & ineinander integriert sind.

Bin ich für meine Zielgruppe auffindbar?

Die Organische Sichtbarkeit, z.B. durch **SEO**, sollte mindestens eine gute Auffindbarkeit ermöglichen, so spart man die bezahlten Reichweite.

Habe ich Wiedererkennungswert?

Für potenzielle Kandidaten sollte der komplette **Onlineauftritt** Wiedererkennungswert haben um im Gedächtnis zu bleiben.

Überzeugen meine Online Profile?

Kandidaten suchen meist einige **"Touchpoints"**. Accounts & Profile sollten einen positiven Einblick hinter die Kulissen liefern.

Was sagen Nutzer auf Bewertungsplattformen?

Über welche **Kanäle** rekrutiere ich & passt das eigentlich zur Zielgruppe? Welche Mittel gibt es noch? Den Erfolg meiner Kanäle sollte ich messen können.

Ist mein Recruiting-Mix passend?

Über welche **Kanäle** rekrutiere ich & passt das eigentlich zur Zielgruppe? Welche Mittel gibt es noch? Den Erfolg meiner Kanäle sollte ich messen können.