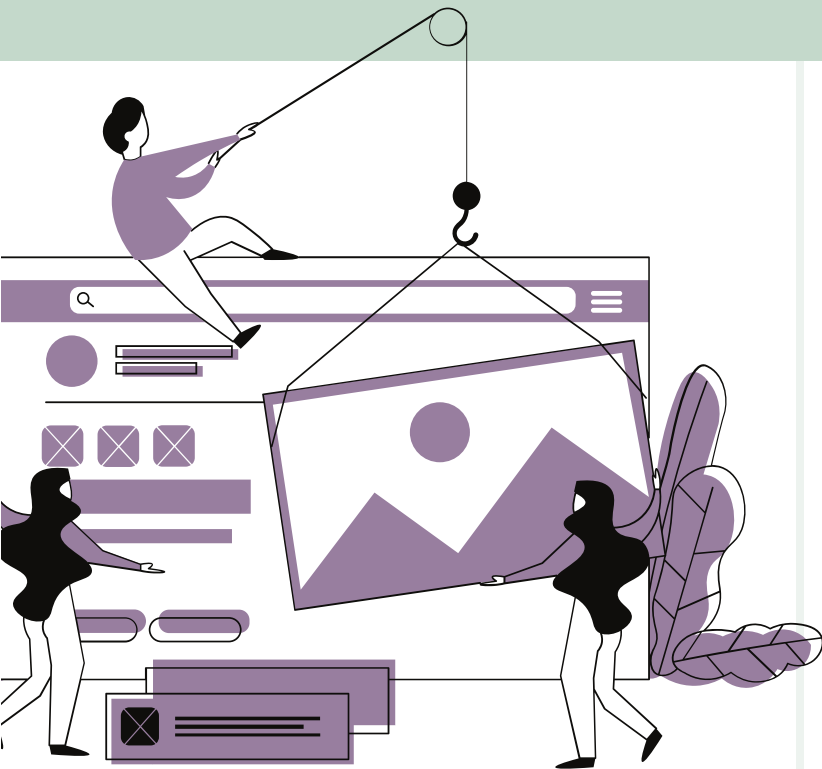


UNTERWALD

CONVERSION KILLER IM RECRUITING

Schreckt mein Onlineauftritt als Arbeitgeber oder Personalberater Kandidaten vom Bewerben ab?



Wie performt meine Website?

Das größte Budget für Stellenanzeigen & Kampagnen bringt nichts, wenn die verlinkte Website nicht performt & und **zu langsam** ist - auf allen Devices.

Können die 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.

Bin ich für meine Zielgruppe sichtbar?

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

Habe ich Wiedererkennungswert?

Für potenzielle Kandidaten sollte der Onlineauftritt mit der eigenen **CI** Wiedererkennungswert haben um im Kopf zu bleiben und eine Identifikationsgrundlage zu schaffen.

Überzeugen meine Online Profile?

Kandidaten suchen meist einige **"Touchpoints"** auf bevor sie sich bewerben. Accounts & Profile sollten einen positiven Einblick hinter die Kulissen liefern.

Wie sind meine Bewertungen?

Sind Kommentare auf Kununu, Google, Facebook und co. negativ oder passen nicht zu den selbst kommunizierten Inhalten, muss man das **Social Proof Problem** angehen.

Ist mein Recruiting Mix passend?

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