



Checkliste

In 10 Schritten zur Performance Recruiting Kampagne

Zielgruppenanalyse

- Demografische Merkmale: Alter, Geschlecht, Bildung, Berufserfahrung
- Geografische Merkmale: Standort, Mobilität
- Verhaltensmerkmale: Online-Verhalten, Nutzung sozialer Medien, berufliche Netzwerke
- Psychografische Merkmale: Interessen, Werte, berufliche Ziele

Stellenanforderungen und Qualifikationen

- Klare Jobbeschreibung: Detaillierte Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten (Fokus auf max. 5 Anforderungen – v. a. bei den schwer zu besetzenden Positionen! Halten Sie sich kurz, formulieren Sie aktiv & knackig)
- Qualifikationen: Erforderliche Fähigkeiten, Erfahrungen und Ausbildungen
- Soft Skills: Teamfähigkeit, Kommunikation, Problemlösungsfähigkeiten

Kanalstrategie

- Soziale Medien: LinkedIn, Facebook, Instagram, TikTok, Reddit
- Jobportale: karriere.at, StepStone, Xing
- Firmenwebsite: Karriereseite optimieren
- Netzwerke: Alumni-Netzwerke, Fachforen, Branchenveranstaltungen
- Eigenständige Bewerbungs-Funnels (z. B. via Perspective)

Anzeigengestaltung

- Visuelle Anreize: Grafiken und Videos transportieren Botschaften. Für den Wiedererkennungswert verwenden Sie Unternehmenslogo und -farben
- Klare Botschaft: Prägnante und klare Beschreibung der Benefits und Anforderungen
- Call-to-Action (CTA): Aufforderung zur Bewerbung oder Kontaktaufnahme

Budgetplanung

- Budgetallokation: Verteilung des Budgets auf verschiedene Kanäle
- Kostenkontrolle: Überwachung der Ausgaben und Anpassung bei Bedarf
- Return on Investment (ROI): Messung der Effizienz der Ausgaben



Technologische Tools

- AI-basierte Analysetools: Datengestützte Entscheidungsfindung und Mustererkennung
- Automatisierung: Nutzung von Chatbots und automatisierten Bewerbermanagementsystemen
- Tracking-Tools: Überwachung und Analyse der Kampagnenleistung

Datenbasierte Entscheidungsfindung

- Performance-Metriken: Klickrate, Bewerbungsrate, Cost-per-Hire
- Kontinuierliche Analyse: Regelmäßige Auswertung der Daten und Anpassung der Strategie
- A/B-Tests: Testen unterschiedlicher Anzeigenvarianten zur Optimierung

Kandidatenkommunikation

- Schnelle Reaktionszeit: Zeitnahe Beantwortung von Anfragen und Bewerbungen
- Transparenz: Klare Informationen über den Bewerbungsprozess
- Feedback: Regelmäßige Updates und Rückmeldungen an die Bewerber:innen

Employer Branding

- Markenidentität: Konsistente und authentische Darstellung der Unternehmenswerte
- Mitarbeitergeschichten: Nutzung von Testimonials und Erfolgsgeschichten
- Kulturförderung: Hervorhebung der Unternehmenskultur und Benefits

Rechtliche und ethische Aspekte

- Datenschutz: Einhaltung der DSGVO und anderer relevanter Datenschutzbestimmungen
- Gleichbehandlung: Sicherstellung von Diversität und Inklusion
- Transparenz und Ehrlichkeit: Wahrheitsgemäße Angaben in den Stellenanzeigen

