



Let data drive smarter recruitment

Wie man mehr Bewerber*innen aus Besucher*innen macht

—
Web Analyse für Karriereseiten einfach erklärt

Gefördert durch:



Über mich



Ayla Jürgensen

- Co-Founder & CPO elbwalker GmbH
- B.Sc. in E-Commerce (Fachhochschule Wedel)
- Marketing Intelligence @ ABOUT YOU GmbH
- Online Marketing @ Several Startups



We combine more than 20 years of data experience



Alexander Kirtzel
Co-Founder

Technology &
Development



Ayla Jürgensen
Co-Founder

Product &
Operations



Jan Sieche
Co-Founder

Sales &
Marketing

otto group

Etribes



serviceplan
gruppe



**JAN
SIECHE**
NEW BUSINESS &
MARKETING CONSULTING



Geschenke.de
Meine Nummer Eins!



HANSE VENTURES
Building Great Companies

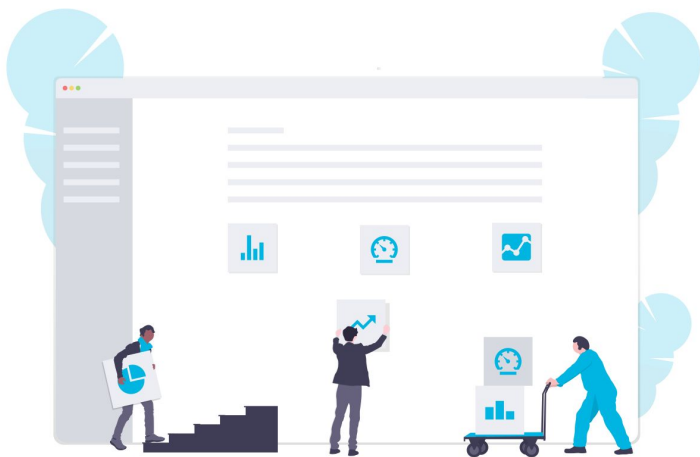


LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG



fh wedel
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Analytics neu gedacht - einfach, flexibel & cookieless



- ✓ Implementierung ohne Programmieraufwand
- ✓ Intuitive Visualisierung & einfache Bedienung
- ✓ Datenschutzkonform & cookieless by default
- ✓ Integrierbar mit bestehenden Systemen

Mit Praxispartnern entwickelt...

OTTO

 *Findeling*

 **edding**

 **SCHNEEKLOTH**

 **G+J**

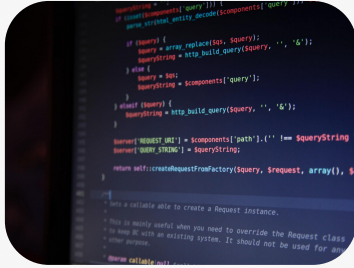
Wer hat ein Webanalyse Tool auf der Karriereseite eingebaut und nutzt es auch aktiv?

Ja = 1

Nein = 2

Grundlagen & Mindset

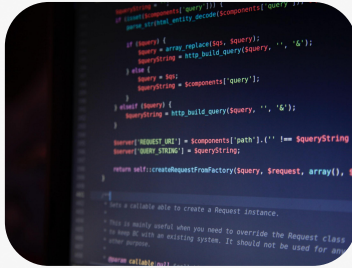
Typische Herausforderungen & Fragestellungen



Technische Vorkenntnisse

Was hat das Thema
überhaupt im Recruiting
zu suchen?

Typische Herausforderungen & Fragestellungen



Technische Vorkenntnisse

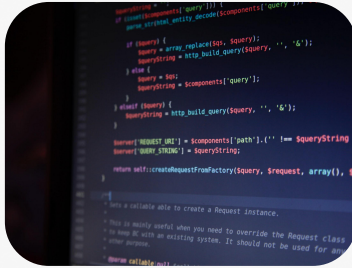
Was hat das Thema überhaupt im Recruiting zu suchen?



Rechtliche Bedingungen & Datenschutz

Was darf man überhaupt noch?

Typische Herausforderungen & Fragestellungen



Technische Vorkenntnisse

Was hat das Thema überhaupt im Recruiting zu suchen?



Rechtliche Bedingungen & Datenschutz

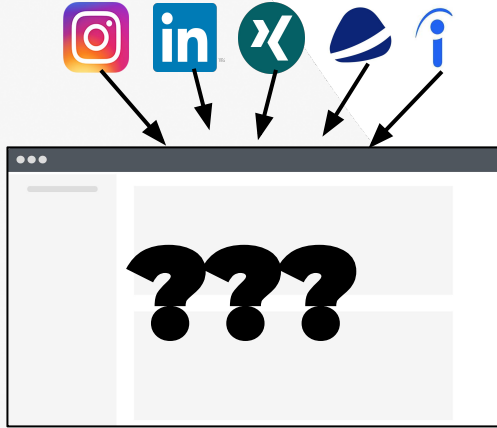
Was darf man überhaupt noch?



Interpretation & Optimierung

Wie kann ich die Daten auch wirklich nutzen, um meiner Karriereseite zu verbessern?

Traffic Steigerung vs. Conversion Optimierung

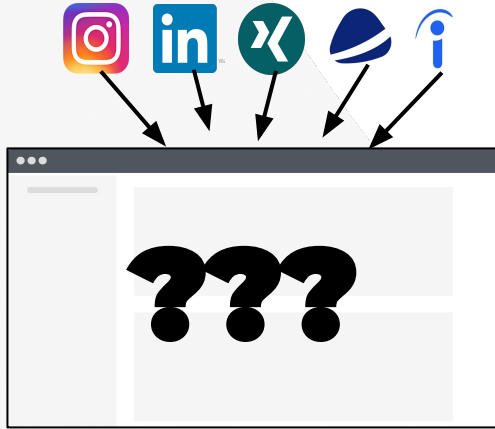


Traffic Steigerung

Neue Stellenbörsen
Social Media
Suchmaschinenmarketing

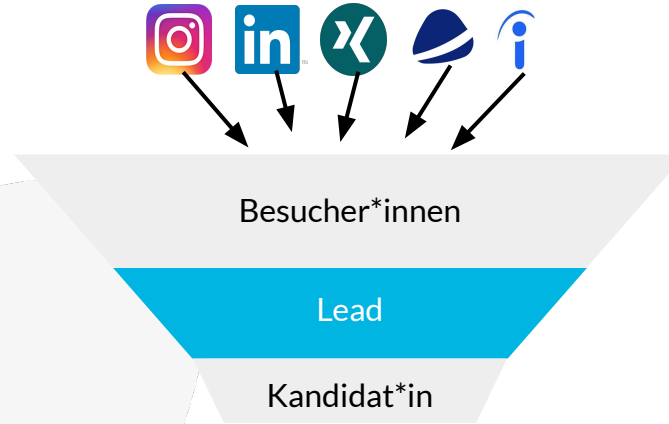
....

Traffic Steigerung vs. Conversion Optimierung



Traffic Steigerung

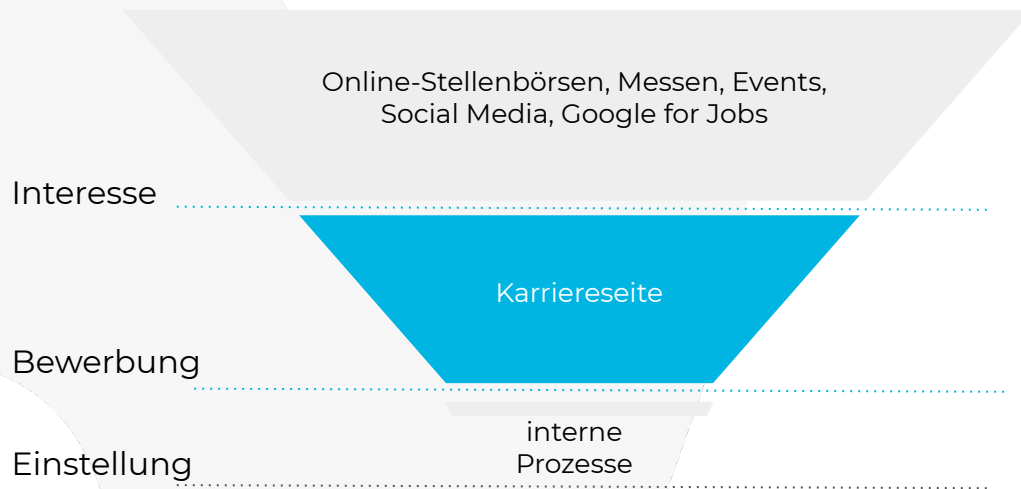
Neue Stellenbörsen
Social Media
Suchmaschinenmarketing
....



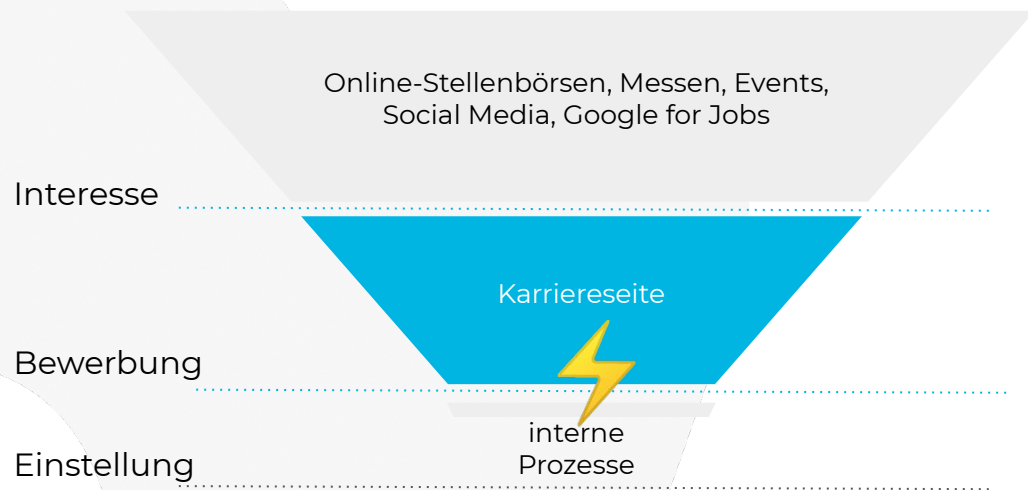
Conversion Optimierung

Zielgruppenspezifischer Content
Klare Call-to-actions
Kontextuelle Surveys & Pop Ups
....

Auf Karriereseiten geht enormes Potential verloren



Auf Karriereseiten geht enormes Potential verloren



nur **1,2%** der Besucher*innen bewerben sich

70% brechen eine Bewerbung ab

Das richtige Mindset & die richtigen Daten für einen positiven ROI



Mikro - & Makroziele der Karriereseite festlegen

A horizontal line with a light gray wavy shape on the left side. A small blue circle with the number '1' is positioned on the line.

1

Job View

Mikro - & Makroziele der Karriereseite festlegen

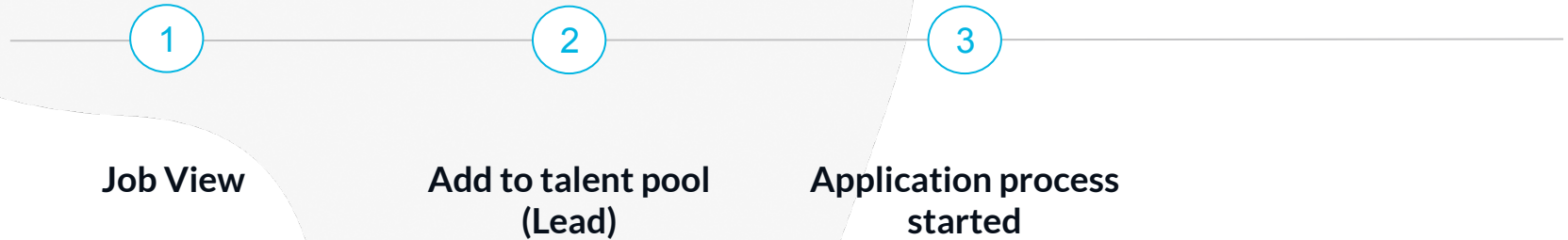
1

Job View

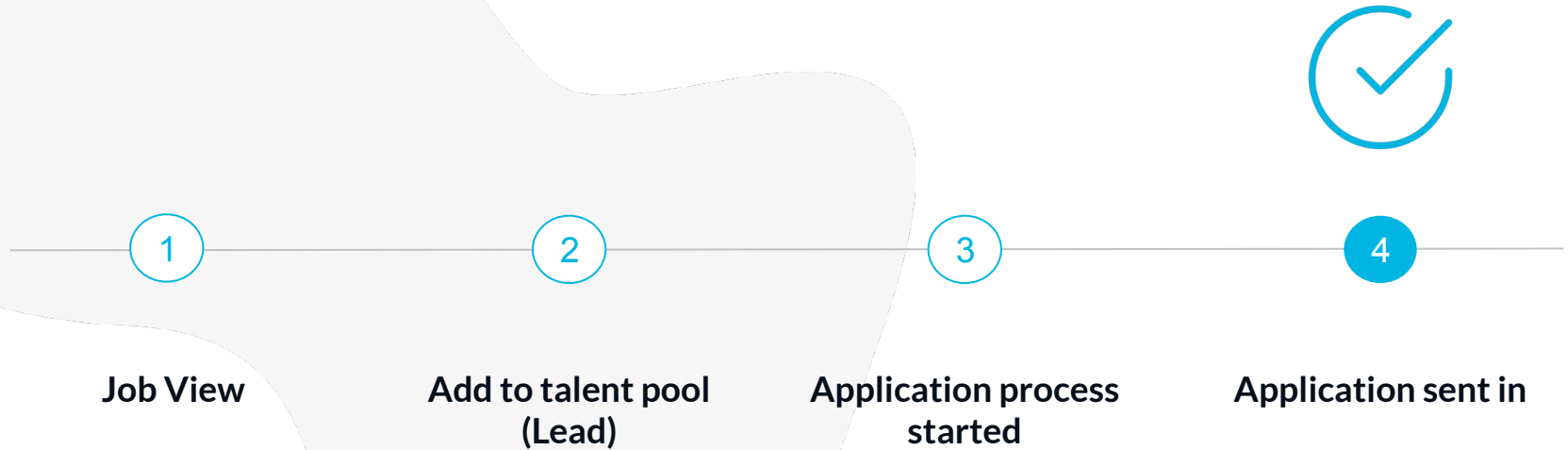
2

Add to talent pool
(Lead)

Mikro - & Makroziele der Karriereseite festlegen



Mikro - & Makroziele der Karriereseite festlegen

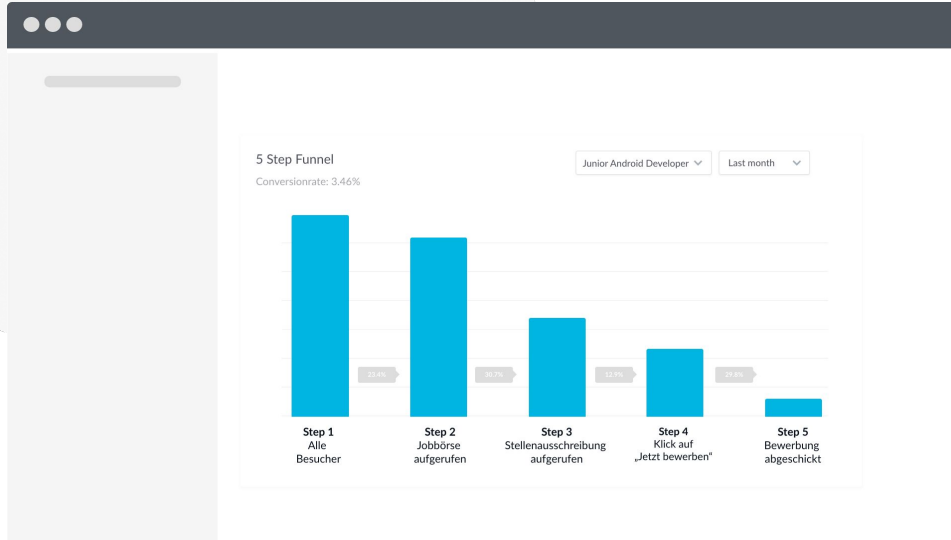


7 Praxisbeispiele,

wie man aus Besucher*innen mehr

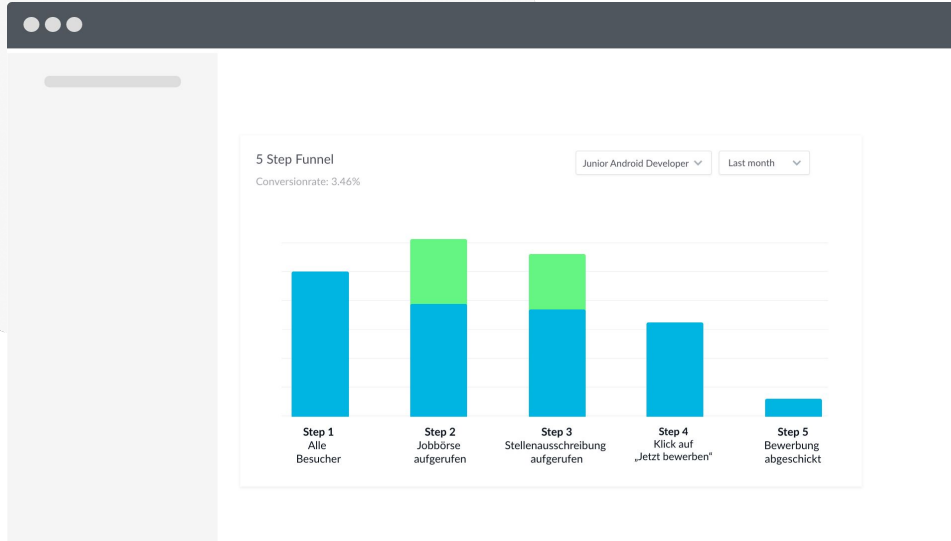
Bewerber*innen macht

Karriereseite in einen Funnel übersetzen



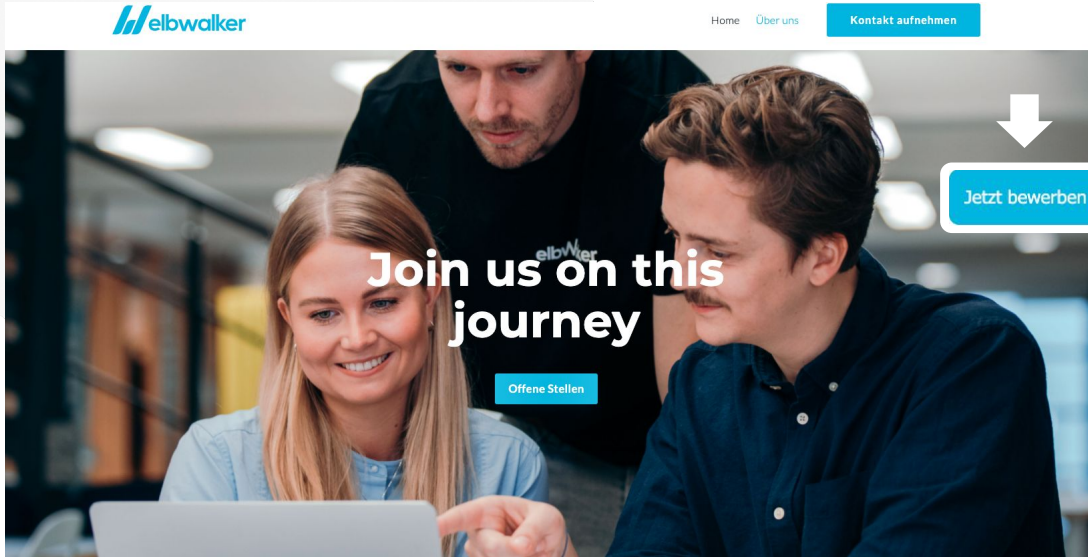
- Abhängig von vorab definierten Zielen
- Fokus zuerst auf höchste Abbruchrate legen
- Schritt für Schritt optimieren
- zwingende Voraussetzung für zielgerichtete Optimierung

Karriereseite in einen Funnel übersetzen



- Beispiel: Funnel mit vielen Job Posts auf Stellenbörsen
- auf Zielgruppen und/oder auf konkrete Ausschreibungen herunterbrechen
- Zielgruppensegmentierung für Online Shops ein Plus, für Karriereseiten elementar

Klarer Call-to-action



- “Jetzt bewerben”- Button sichtbar machen
- Prozess so schlank und schnell wie möglich machen
- besonders wichtig, wenn Stellenbörse und Karriere/Corporate Seite getrennt sind
- **40%** höhere Klickrate als “versteckte” Buttons

Kontextuelle Feedback-Surveys nutzen

(Junior) Frontend Developer (m/w/d)

Deine Aufgaben

- Erstellung von Mockups & Prototypen
- Umsetzung von eigenen Designs
- Unterstützung bei der technischen Weiterentwicklung unserer WebApp basierend auf Vue.js
- eigenständige Implementierung von Produktfeatures

Was du mitbringst

- Erfahrung mit HTML, CSS und JavaScript-Frameworks
- ein gutes Auge für anspruchsvolles Frontend- und UI/UX Design
- ein abgeschlossenes Studium oder nachweislich praktische Erfahrung im Programmieren
- ein hohes Maß an Lösungsorientierung und Eigeninitiative

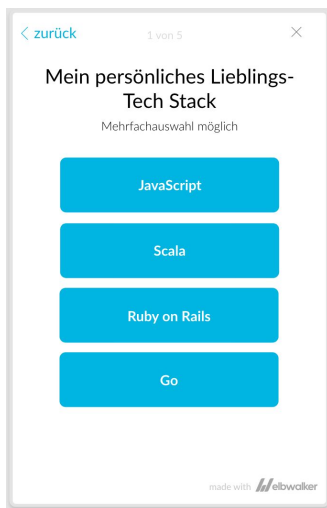
Benefits

- leistungsgerechte Vergütung, abhängig von deiner Erfahrung
- modernes Büro in der Sternschanze
- freie Zeiteinteilung & Home-Office Möglichkeit
- eine steile Lernkurve - versprochen!
- Weiterbildungsmöglichkeiten, Hackathons und Startup-Event

Klingt nach dir? Dann freuen wir uns dich kennenzulernen!

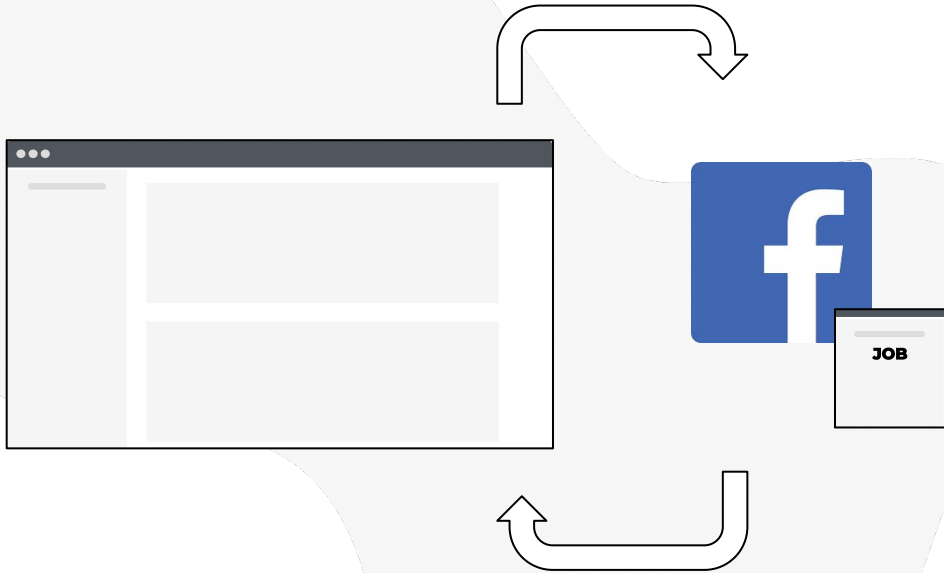
Schreib eine E-Mail an

work@elbwalker.com



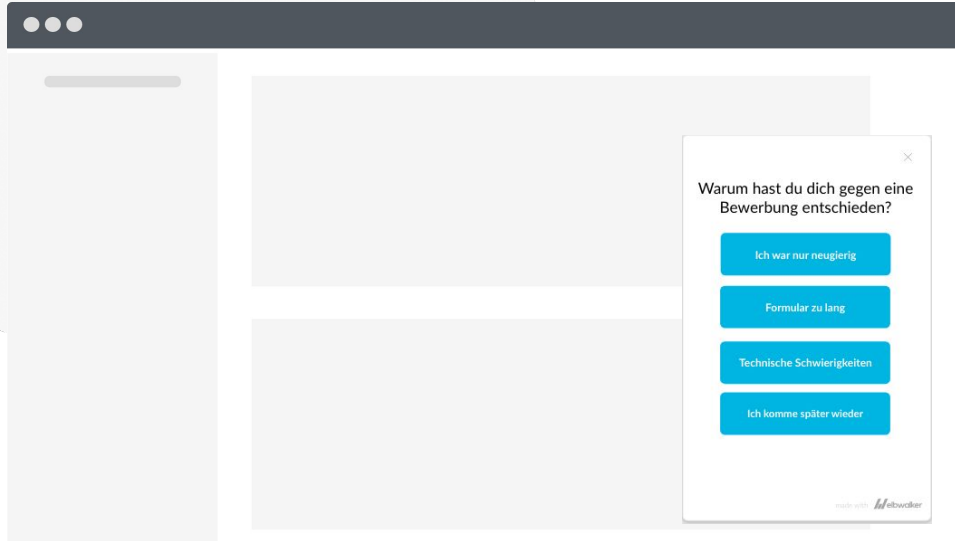
- Beispielfragen:
 - Welche Benefits sind dir besonders wichtig?
 - Was sind deine Lieblingsprogrammiersprachen?
 - Welche Informationen fehlen dir in der Stellenausschreibung?
- Response Raten **>25%**, wenn man im richtigen Moment fragt

Passive Sourcing mit Retargeting & Lookalike Gruppen



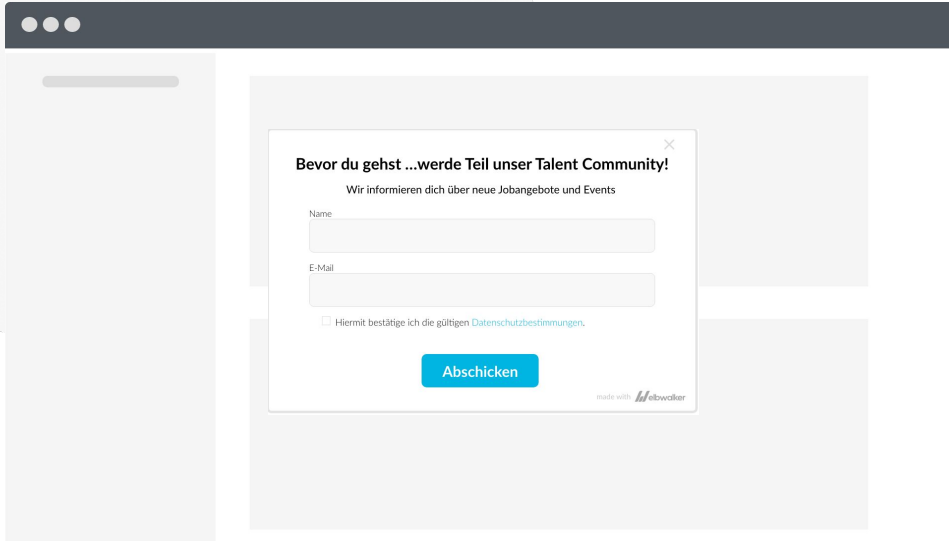
- Für spezielle Zielgruppen und/oder schwer zu besetzende Stellen
- ACHTUNG: Aktive Einwilligung unbedingt erforderlich
- Intelligenteres Passive Sourcing z.B. über Social Media für mehr Bewerbungen

Bewerbungsabbruch nutzen - Optimierung



- Antwortmöglichkeiten müssen klar formuliert sein (z.B. "Der Prozess ist zu lang")
- bei kritischem Schwellwert sofort Anpassungen im Prozess vornehmen

Bewerbungsabbruch nutzen - Lead Generierung



Bevor du gehst ...werde Teil unser Talent Community!

Wir informieren dich über neue Jobangebote und Events

Name

E-Mail

☐ Hiermit bestätige ich die gültigen [Datenschutzbestimmungen](#).

Abschicken

made with 

- Exit Intent Technologie, damit Kandidat*innen sich aktiv zum Talent Pool hinzufügen können
- passender Start für das Candidate Nurturing
 - Leads anschließend geplant ansprechen, um die Bewerber*innen zu konvertieren

Candidate Net Promoter Score abfragen

Bitte bewerte deine Bewerbungserfahrung bei uns



made with 

Wie wahrscheinlich ist es, dass du jemandem, den du kennst,
von offenen Stellen bei erzählt?

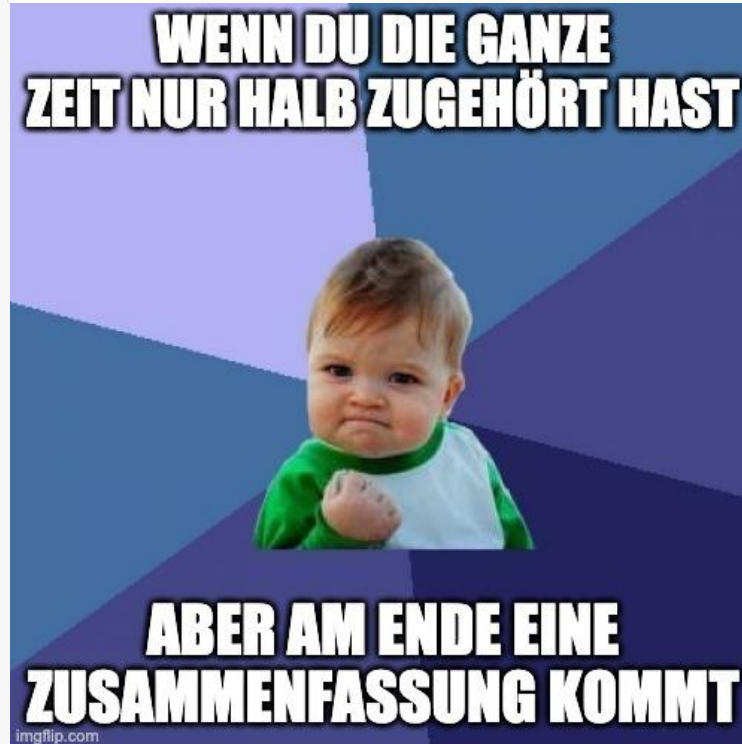
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

sehr unwahrscheinlich

sehr wahrscheinlich

- **Skalierbare** Feedbackfunktion
- Auf der Karriereseite einbinden
- Weiterempfehlungswahrscheinlichkeit des Prozesses quantitativ messbar machen
- **Segmentieren** → Wie unterscheiden sich die Bewertungen?
- erfahre, was Bewerber*innen denken, **bevor** sie ihre Meinung öffentlich teilen

4 Key Takeaways



4 Key Takeaways

- ✓ Die Karriereseite ist ein vollwertiger Recruiting Kanal & Aushängeschild

4 Key Takeaways

- ✓ Die Karriereseite ist ein vollwertiger Recruiting Kanal & Aushängeschild
- ✓ Kandidat*innen = Kund*innen

4 Key Takeaways

- ✓ Die Karriereseite ist ein vollwertiger Recruiting Kanal & Aushängeschild
- ✓ Kandidat*innen = Kund*innen
- ✓ Die Karriereseite unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess

4 Key Takeaways

- ✓ Die Karriereseite ist ein vollwertiger Recruiting Kanal & Aushängeschild
- ✓ Kandidat*innen = Kund*innen
- ✓ Die Karriereseite unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess
- ✓ Schon kleine Veränderungen können zu großen Erfolgen führen

A photograph of three people in a modern office environment. On the left, a man in a dark blue shirt is gesturing with his hand while talking. In the center, a woman with blonde hair, wearing a light blue shirt, is smiling and holding a laptop. On the right, a man in a black t-shirt with the 'elbwalker' logo is laughing and gesturing. They are standing near a curved staircase with a metal railing. The background shows office shelves and a bright, open space.

Let's talk! :-)



elbwalker GmbH // Bernstorffstraße 118, 22767 Hamburg // hello@elbwalker.com // www.elbwalker.com