

✓ Conversion Rates im Recruiting

Mana HR präsentiert: Talent WG Podcast mit Sonia Uzarewicz von Recruiting Sonia

Im folgenden Findest du KPIs und Konversionsraten, die dir dabei helfen, zu wissen, ob du auf dem richtigen Weg bist, dein Traumteammitglied bald willkommen zu heißen. In der Podcast-Folge findest du dazu noch mehr Input.



1. BEIM AUFSETZEN DER STELLE

- Die Anforderungen sind hoch und du bist dir nicht sicher, ob es genug Menschen am Markt gibt? Setze einen LinkedIn Boolean Search auf und schau
 - Gibt es mehr oder weniger als 1.000 Menschen, die eure Anforderungen in eurem Umkreis erfüllen?
 - Bei weniger: Anforderungen eröffnen
 - Bei mehr: Alles richtig gemacht!
 - Bei mehr als 10.000+ Menschen: Du kannst die Anforderungen erhöhen



2. BEIM ACTIVE SOURCING AUF LINKEDIN

- Wenn du deine Nachrichten schreibst, sollte es eine Akzeptanz-Rate (von Vernetzungsanfragen) von mehr als 50% geben, davon sollten mehr als 60% antworten
 - egal, ob Absage, Fragen oder Interesse
 - **Zur Erhöhung:** Interviewe Mitarbeitende, die bereits die Tätigkeit ausführen und frage “Warum hast du dich damals für den Job entschieden?”, um deine Zielgruppe in deiner Erstnachricht noch besser abzuholen
 - Liegt die Akzeptanz deutlich höher, darfst du deine Anforderungen erhöhen
- 3-6 % Interview-Booking-Rate: Conversion von akzeptierter Erstnachricht bis “Interview ist im Kalender gebucht”
- AB-Testing verwenden, z.B. 50 Nachrichten mit Benefit X + Y im Vordergrund, bei 50 Nachrichten Benefit C + D -> Nach zwei Wochen auf die Gewinnernachricht wechseln



3. BEWERBUNGEN

- Es sollten 80% passende Bewerbungen eintrudeln
 - 20% sind generische Bewerbungen oder völlig am Anforderungsprofil vorbei
 - Zur Erhöhung: Prüfe, ob du Bewerbende genug
 - zur Unternehmensvision und Stellenmission abholst
 - Du die Aufgaben und Anforderungen kurz und konkret genug formuliert hast, passe ggf. an
 - Schau dir an, ob die Employer Value Proposition (wie USP im Marketing) schnell verständlich ist

✓ Conversion Rates im Recruiting

Mana HR präsentiert: Talent WG Podcast mit Sonia Uzarewicz von Recruiting Sonia



4. RECRUITING FUNNEL (AUSGEHEND VON 3 PROZESSSCHRITTEN)

- Nach dem Erstgespräch, z.B. mit der Personalabteilung:
 - **Active Sourcing Kandidat:innen:** 15-20% der Kandidat:innen, sollten im Prozess voranschreiten können
 - **Bewerbungskandidaten:** 33-50% der Kandidat:innen, sollten im Prozess voranschreiten können
- Nach dem Zweitgespräch, z.B. mit der Fachabteilung:
 - **Egal, ob Active Sourcing- oder Bewerbungs-Kandidat:in:** 15-33% sollten in die finale Runde geschickt werden können, die Hälfte wäre fähig, ein Angebot zu erhalten
- **Zur Erhöhung:** Anforderungen prüfen & mit Hiring Managern zu Must- & Nice to haves sprechen
 - Weitere Möglichkeiten zur Verbesserung und Prüfung
 - Ist die zu bearbeitende Fallstudie zu komplex?
 - Gibt es zu viele Gesprächs-Runden?
 - Sind Kandidaten engagiert und gehen sie gern bis zum Ende des Prozesses? (Candidate Engagement)



5. ANGEBOTSANNAHME

Die Annahmerate sollte bei mehr als 80% liegen, sonst schaue,

- Wurde das Gehalt in jedem Schritt thematisiert?
- Kommen Vorstellung und Angebot auf maximal 10% Diskrepanz zusammen?
- Bei leistungsbezogenen Vergütungen: Wann und wie gut wurde das Provisionsmodell erklärt?



BONUS KPI: PROBEZEIT BESTANDEN

- Bei **mehr als 80 %** hat dein Unternehmen einen authentischen & transparenten Hiring Prozess, der die richtigen Menschen auswählt
- **Zur Erhöhung, frage dich:**
 - Wurden die Herausforderungen des Jobs thematisiert und transparent gemacht?
 - Haben Kandidat:innen bereits im Prozess die Menschen kennengelernt, mit denen sie am engsten zusammen arbeiten werden?



Hi, ich bin Sonia! Wie kann ich dich im Recruiting unterstützen?



recruitingsonia.com



sonia@recruitingsonia.com



linkedin.com/soniauzarewicz