



How To Programmatic Job Advertising (PJA)

Ausgangslage

Programmatic Job Advertising



„Wir versuchen seit Monaten, die Stelle zu besetzen, aber wir erhalten keine passenden Bewerbungen.“

Dies ist eine Herausforderung, mit der viele Unternehmen konfrontiert sind. Dafür kann es sehr unterschiedliche Gründe geben – aber sie alle führen dazu, dass Stellen zu lange unbesetzt bleiben. In einer sich ständig weiterentwickelnden digitalen Landschaft wird es immer schwieriger, einen ausreichenden **Pool an potenziellen Kandidat:innen** zu schaffen.

Aber wie bekomme ich die richtigen Bewerbungen? Woher weiß ich, wo sich meine Zielgruppe aufhält? Auf wie vielen Jobboards muss ich Anzeigen schalten? Wieviel Aufwand bedeutet das? Und was kostet mich das alles?

Eine automatisierte Ausspielung einzelner Stellenausschreibungen in Echtzeit – auch **Programmatic Job Advertising** (PJA) genannt – kann hier das entscheidende Element in der Recruiting-Strategie sein.

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie Programmatic Job Advertising **zielführend eingesetzt** und in der Praxis durchgeführt werden kann.



Fact: 90 % der Unternehmen, die PJA ausprobieren, kehren nicht zu den traditionellen Methoden zurück.

Source: [Aptitude research](#).

Was, wann, wie?

Programmatic Job Advertising

Definition

Programmatic Job Advertising (PJA) ist ein moderner, digitaler Ansatz der Personalbeschaffung, bei dem Algorithmen und Automatisierung eingesetzt werden, um Stellenausschreibungen intelligent zu bewerben.

PJA analysiert das Verhalten von Bewerbenden und die Trends auf dem Arbeitsmarkt, um Anzeigen auf verschiedenen digitalen Plattformen, einschließlich Social Media strategisch zu platzieren.

Mithilfe dieser Daten sagt PJA voraus, wo sich Bewerbende am ehesten online aufhalten, und platziert die Stellenanzeigen automatisch an diesen Stellen.



Es ist, als hätte man einen intelligenten Assistenten, der die Stellenanzeigen automatisch und kosteneffizient im Internet optimiert und den Einstellungsprozess so effektiver gestaltet.

Mithilfe von PJA wird sichergestellt, dass die Stellenanzeigen von den richtigen Personen zur richtigen Zeit gesehen werden.

Mit PJA werden geeignete Kandidat:innen durch zielgruppenspezifische Vermittlung proaktiv auf passende Stellen hingewiesen.

Was, wann, wie?

Programmatic Job Advertising



1. Vorbereitung: Die PJA-Kampagne gut vorbereiten

- **Zielgruppenanalyse:** Kriterien wie Qualifikation, Erfahrung, Standort etc.
- **Optimierung der Stellenanzeige:** Auf Zielgruppe und mobile Endgeräte
- **Budget:** Wieviel kann pro Anzeige/Kampagne ausgegeben werden?

2. Implementierung: Die PJA-Kampagne richtig umsetzen

- **Einfaches Bewerbungsverfahren:** Bewerbung mit wenigen Klicks, ohne Lebenslauf und via Mobiltelefon ermöglichen
- **Auswahlfragen:** 2-3 Ja/Nein oder Multiple-Choice Fragen zu KO-Kriterien für eine erste Vorselektion

3. Nachverfolgung: Bewerbende für die Stelle begeistern

- **Schnelle Reaktion:** Kandidat:innen innerhalb von 2 Tagen nach Eingang der Bewerbung kontaktieren
- **Motivation:** Die generierten Kandidat:innen durch Kontakt für weitere Schritte (z.B. Zusendung CV, Interviews, etc.) motivieren

Und das Beste:

All das kann durch das eigene Recruiting oder ganz einfach mithilfe eines ausgewählten Partners umgesetzt werden!

Was, wann, wie?

Programmatic Job Advertising



Vergleich mit traditioneller Stellenausschreibung

Traditionelle Stellenausschreibung

- Die Stellenanzeige muss manuell auf einer bestimmten Website veröffentlicht werden → **zeitaufwändig**
- Erreicht nur Kandidat:innen, die aktiv suchen und zufällig auf die Anzeige stoßen → **begrenzter Pool**
- Anzeigenschaltung erfolgt **nicht zielgruppenspezifisch** und wird ggf. von vielen, aber womöglich unqualifizierten Bewerbenden gesehen → Anzahl geeigneter Bewerbungen ist potenziell geringer
- Klassische Stellenbörsen sind oft intransparent, schwer auffindbar und verursachen durch ggf. wiederholte Schaltung **erhöhte Kosten** und lange Einstellungszeiten

Programmatic Job Advertising

- Schaltet die Stellenanzeige auf 50 + Plattformen inkl. Social Media gleichzeitig → **automatisiert und zeitsparend**
- Erreicht passive Kandidat:innen, die nicht aktiv auf Jobsuche sind → **großer Pool**
- Intelligente Algorithmen wählen die richtige Zielgruppe anhand von Parametern (z.B. Standort, Stellenbezeichnung, Fähigkeiten, Demographie) → Stellenanzeige wird **proaktiv nur geeigneten Kandidat:innen** angezeigt
- Kosteneffizient & transparente Cost-per-Applicant → **Qualifizierte Bewerbungen** und kurze Einstellungszeiten

Use Case: Kundenprojekt

Programmatic Job Advertising



Projekt-Steckbrief:

Kunde: Unternehmen im FMCG-Umfeld

Problem: Klassische Stellenanzeigen generieren zu wenig qualifizierte Bewerbungen

Zielstellung: Qualifizierte Bewerbungen und Einstellung von 3 Servicetechniker:innen

Maßnahmen zur Optimierung:

- Implementierung einer Programmatic Job Advertising Kampagne
- Identifizierung der Zielgruppe und Definition der Candidate Persona
- Erstellung einer SEO-optimierten Stellenanzeige mit Video- & Fotomaterial
- Gestaltung eines einfachen Bewerbungsprozesses, der eine Bewerbung ohne CV und Motivationsschreiben erlaubt (Lead-Generierung)
- Nachfassen bei allen Leads und Umwandlung der Leads in qualifizierte Bewerbende

Ergebnis:

VORHER:

- Lediglich **8 qualifizierte Bewerbungen in 6 Monaten**
- Gesamtausgaben von **über 10.000,- Euro** auf diversen klassischen Jobbörsen

→ **Keine Einstellung**

NACHHER:

- Über eine 3-monatige PJA-Kampagne wurden **130 Bewerbungsleads** generiert, die in **28 qualifizierte Bewerbungen** umgewandelt werden konnten
- Gesamtkosten: **3.900,- Euro** für die PJA-Kampagne

→ **2 Einstellungen**

Die Vorteile auf einen Blick

Programmatic Job Advertising



Von teuren Streuverlusten zu passgenauen Bewerbungen:

Programmatic Job Advertising ist ein revolutionäres Tool für die moderne Personalbeschaffung.

Durch PJA lassen sich eine Reihe von Vorteilen festhalten:

- ✓ Effiziente Ausspielung von Stellenanzeigen auf über **50 Kanälen**
- ✓ **Zielgruppengenaue** Ansprache erfolgt dort, wo sich die gewünschten Bewerber:innen aufhalten (inkl. Social Media)
- ✓ Hohe Reichweite der Stellenausschreibung und große Anzahl an **Bewerbungen**
- ✓ Einfache **Vorselektion** und Qualifizierung eingehender Bewerbungen durch Auswahlfragen
- ✓ Verkürzung der **Time-to-Hire** durch zielgruppenspezifische Kandidat:innen-gewinnung
- ✓ Automatisierte Ausspielung der Stellenanzeigen **spart Zeit & Geld**





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?

Kontaktieren Sie jederzeit Ihr Account-Management.



Emely Bidlingmaier

Head of Sales

+49 (30) 25 92 38 555

bidlingmaier@hr-recruitingservices.de

Oder direkt & einfach einen Termin buchen.

