



## Internationales Talent anziehen und sich in der Start-up-Szene durchsetzen

### SUCCESS STORY

Seit 2014 hat sich die österreichische Trading-Plattform Bitpanda zu Europas führendem Händler für Kryptowährungen durchgesetzt. Im Zuge des Erfolgs ist die Mitarbeiterzahl im Jahr 2019 von 80 auf 170 gestiegen, bis Ende 2020 sollen weitere 130 Mitarbeiter dazu kommen. Bitpanda, mit Standort Wien, konkurriert also mit hippen Start-ups aus Berlin und London um die besten Entwickler und IT-

Spezialisten. „Unsere größte Herausforderung ist, die Aufmerksamkeit der gefragtesten Kandidaten, die gerade nicht nach einem neuen Job suchen, zu gewinnen“, sagt Julia Bogner, HR Business Partner bei Bitpanda. Nachdem andere Recruiting-Plattformen nicht die gewünschten Erfolge erzielen konnten, stieg das Bitpanda HR-Team auf LinkedIn um.

Heute nutzt das Team Job Slots, Recruiter, Sponsored Updates mit Pipeline Builder und bald auch LinkedIn Media Campaigns, um das Employer-Branding zu stärken und genau die Kandidaten zu erreichen, die zu Bitpandas Firmen-Ethos passen.



#### Erfolg 1

Steigerung der InMail-Antwortrate von 12 % auf 56 % innerhalb von 6 Monaten



#### Erfolg 2

Zwischen Juni und Dezember 2019 wurden 60 % aller Einstellungen über LinkedIn besetzt



#### Erfolg 3

54 Einstellungen über LinkedIn innerhalb der letzten 12 Monate (Juni 2019 – Juni 2020)



## DIE HERAUSFORDUNGEN

### Internationale Bewerber ansprechen

Obwohl Bitpanda auf einen rapiden Erfolg seit Gründung zurückblicken kann, ist die Marke außerhalb Österreichs noch sehr unbekannt. Zudem gilt der Firmenstandort Wien nicht als europäischer Tech-Hub, wie z. B. London oder Berlin, wohin es viele IT-Experten und Developer zieht. Da es sich bei Bitpanda um ein relativ neues Geschäftsmodell in der Fintech-Branche handelt, fehlt potenziellen Kandidaten oft das Verständnis für das Konzept. „Wir suchen seit langem nicht mehr nur national nach Personal, Bitpanda sucht Talent europaweit“, sagt Talent Acquisition Specialist Astrid Herrera.

## DIE LÖSUNG

### Der Wechsel zu LinkedIn

Viele Mitglieder des HR-Teams hatten vor Bitpanda bereits positive Erfahrungen mit LinkedIn gemacht. Deswegen wurde von anderen Plattformen – mit einem starken Fokus auf IT Sourcing – zu LinkedIn gewechselt. Beim Einsatz des Recruiter Tools konnten sie innerhalb von 3 Monaten eine Steigerung der InMail Antwortrate von 12% auf 40%+ erzielen. "Am besten funktioniert kurzer Content und eine persönliche Ansprache. Mittlerweile liegen wir sogar bei 56% Antwortrate“, sagt Talent Acquisition Specialist Sophie Noll.

Das HR-Team hatte sich 2019 das Ziel gesetzt mindestens 50 % der Stellen über die Plattform zu besetzen. Am Ende waren sogar 60 %. Zwischen Juni 2019 und Juni 2020 kam es zu insgesamt 54 Einstellungen über LinkedIn.

“

Wir haben uns für LinkedIn entschieden, da es die größte Plattform ist – mit den meisten internationalen Profilen. Für Bitpanda als internationale Marke mit Fokus auf Fintech ist dies sehr wichtig, da wir viele Kandidaten:innen nach Österreich bringen.“



**Julia Bogner**

Talent Acquisition Specialist  
Bitpanda