

Viele Unternehmer kennen das Problem: Sie suchen händeringend nach Personal, schalten eine Stellenanzeige und – nichts passiert. In Zeiten des vielzitierten Fachkräftemangels wird es immer wichtiger, den Kontakt zu kostbaren Talenten zu halten, um bei Bedarf auf diese zurückgreifen zu können. Cleversearch hilft dabei!

Zur Unterstützung bieten wir hier in Anlehnung an den Recruiting Leitfaden der WKO Wien, eine Checkliste für die Online Stellenanzeige:

Checkliste: Online Stellenanzeige

Aussagekräftiger Stellentitel

Nach dem Stellentitel wird auch in Stellenbörsen bzw. auf Google gesucht! Vermeiden Sie deshalb schwammige Titel wie „Ideen-Rocker“, sondern formulieren Sie die offene Stelle konkret aus wie beispielsweise „Marketing-Profi mit Schwerpunkt SEO“.

Arbeitgeberbeschreibung

Machen Sie Bewerbern Ihr Unternehmen schmackhaft – mit ein paar harten Fakten, wie Branche, Produkte, Zielgruppe oder Umsatz, aber auch mit Soft Facts wie Vision oder Werte.

Arbeitsort

Art der Beschäftigung (Stundenausmaß, befristet/unbefristet etc.)

Wenn Sie beispielsweise im Schichtdienst arbeiten, können Sie eventuell Muster-Dienstpläne zur Verfügung stellen, damit sich Bewerber ein genaueres Bild machen können.

Gewünschter Eintrittstermin

Aufgabenbereich

Beschreiben Sie die Tätigkeiten so anschaulich und konkret wie möglich – hier entscheiden Kandidaten, ob sie sich bewerben!

Anforderungsprofil

Im Gegensatz dazu lautet das Motto beim Anforderungsprofil „Weniger ist mehr“. Zu viele Anforderungen schrecken gerade gut qualifizierte Talente ab.

Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

im Rahmen der Position

Benefits

z. B. kostenlose Parkplätze, Kaffee, Jobticket (bezahlte Streckenkarte zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) o. Ähnliches.

Anreize

im Vergleich zu Anforderungen: Pro zwei Anforderungen sollte mindestens ein Bewerbungsanreiz geboten werden.

Chancengleichheit

Allen Bewerbern soll die gleiche Einstiegsmöglichkeit zukommen, ohne Rücksicht auf Geschlecht, Herkunft und soziale Verhältnisse. Stellenanzeigen müssen diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral formuliert sein.

Gehaltsangabe

Es besteht die gesetzliche Verpflichtung, das für die ausgeschriebene Stelle vorgesehene Mindestgehalt anzugeben. Dies ermöglicht Bewerbern, das Gehalt realistisch einzuschätzen und auf Augenhöhe zu verhandeln.

Ansprechperson

anführen, inklusive der Kontaktmöglichkeit für Rückfragen.

Möglichkeit zur Vernetzung mit der Ansprechperson

Laden Sie Bewerber aktiv ein, sich mit Ihnen zu vernetzen, bspw. über XING oder LinkedIn. So bauen Sie bequem einen Talente-Pool auf.

Direkte Bewerbungsmöglichkeit „one click“

z. B. verlinkte Mail-Adresse oder direkter Link zum Online-Bewerbungsformular.

Verlinkungen

zu konkreten weiterführenden Informationen auf der Karriere-Website z. B. Bewerbungstipps, Details zur Unternehmenskultur, ...

Kostenfreies Erstgespräch jetzt buchen

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme betreffend eines kostenfreien Erstgesprächs für Unternehmen und Bewerber!