|  |
| --- |
| **Checkliste für die perfekte Stellenanzeige**  |
|   |  Ist gut | verbessern | Bermerkung  |
| **Headline der Stellenanzeige**  |
| - Passt sie zu Zielgruppe und Job?  |   |   |   |
| - Macht sie neugierig genug?  |   |   |   |
| - Lädt sie zum Weiterlesen ein?  |   |   |   |
| - "Verpackt" sie die Stellenanzeige attraktiv?  |   |   |   |
| - Spricht sie die richtige Zielgruppe an?  |   |   |   |
| - Hat sie eine jobbezogene Kernaussage?  |   |   |   |
| - Ist sie anforderungsgerecht?  |   |   |   |
| - Ist sie die Visitenkarte der Stellenanzeige?  |   |   |   |
| - Enthält sie die relevanten Keywords?  |   |   |   |
| **Jobbezeichnung/Jobtitel**  |
| - Ist die Jobbezeichnung verständlich?  |   |   |   |
| - Verwendet sie eine zeitgemässe Bezeichnung?  |   |   |   |
| - Hat der Jobtitel eine Konkretisierung/Ergänzung?  |   |   |   |
| - Nennt sie den Besetzungs-Zeitpunkt?  |   |   |   |
| - Enthält sie Position und Funktion?  |   |   |   |
| - Ist der Jobtitel geschlechtsneutral?  |   |   |   |
| - Enthält er vielleicht den Kern-Challenge?  |   |   |   |
| - Ist der Jobtitel tätigkeits- und anforderungsgerecht?  |   |   |   |
| - Ist der Jobtitel präsent platziert?  |   |   |   |
| - Sind Qualifikationsmerkmale im Jobtitel angebracht?  |   |   |   |
| - Wie steht es um die Relevanz?  |   |   |   |
| - Wird der Jobtitel bei Google Trends geprüft?  |   |   |   |
| - Ist ein Untertitel (Claim) angebracht?  |   |   |   |
| **Aufgaben**  |
| - Sind sie attraktiv und interessant?  |   |   |   |
| - Sind sie anforderungsgerecht?  |   |   |   |
| - Werden maximal fünf bis sieben Aufgaben genannt?  |   |   |   |
| - Repräsentieren die Aufgaben den Job attraktiv genug?  |   |   |   |
| - Werden Punkte nach Reihenfolge und Anordnung priorisiert?  |   |   |   |
| - Ist das Anspruchsniveau realistisch?  |   |   |   |
| - Sind Aufgaben und Anspruchsniveau repräsentativ?  |   |   |   |
| - Werden, allenfalls keywordartig, Beispiele genannt?  |   |   |   |
| - Sind Haupt-, bzw. Kernaufgaben als solche erkennbar?  |   |   |   |
| - Korrespondieren die Aufgaben mit den Anforderungen?  |   |   |   |
| - Motivieren sie ambitionierte Bewerber zur Bewerbung?  |   |   |   |
| - Entsprechen die Tätigkeiten dem Jobtitel?  |   |   |   |
| - Entsprechen sie allfälligen Ausbildungs-Anforderungen?  |   |   |   |
| - Entsprechen sie allfälligen Erfahrungs-Anforderungen?  |   |   |   |
| - Bringen Aufgaben Anspruchs-Level angemessen zum Ausdruck?  |   |   |   |
| **Anforderungen**  |
| - Werden die Must-Anforderungen genannt?  |   |   |   |
| - Sind evtl. Muss- und Kann-Anforderungen erkennbar?  |   |   |   |
| - Sind Perspektiven und Karrieremöglichkeiten enthalten?  |   |   |   |
| - Sind Anforderungen weder zu hoch noch zu tief?  |   |   |   |
| - Werden Aufgaben/Verantwortung/Kompetenzen genannt?  |   |   |   |
| - Schreckt keine zu lange oder detaillierte Liste Bewerber ab?  |   |   |   |
| - Wird nicht nach dem Genie oder Alleskönner gesucht wird?  |   |   |   |
| - Werden Team und Vorgesetzter kurz charakterisiert?  |   |   |   |
| - Wird auf Banalitäten und Floskeln verzichtet?  |   |   |   |
| - Sind erwünschte Zielgruppen präzise und klar definiert?  |   |   |   |
| - Wird das Wesentliche und Erfolgsrelevante fokussiert?  |   |   |   |
| - Sind sowohl Fach- als auch Sozialkompetenzen enthalten?  |   |   |   |
| - Sind die Kernkompetenzen interessant und jobgerecht?  |   |   |   |
| - Beschränkung auf erforderliche Kernkompetenzen -erfahrungen?  |   |   |   |
| **Angebot**  |
| - Ist das Employer Branding mit einem klaren Profil erkennbar?  |   |   |   |
| - Wird es dem Anspruchsniveau der Zielgruppe gerecht?  |   |   |   |
| - Ist das Employer Branding ehrlich?  |   |   |   |
| - Passen die Employer Branding Values zur Zielgruppe?  |   |   |   |
| - Sind die Benefits konkret und zielgruppenrelevant?  |   |   |   |
| - Passen die Benefits zur Funktion und Position?  |   |   |   |
| - Sind es keine austauschbaren Angebote?  |   |   |   |
| - Heben Sie sich von der Konkurrenz ab?  |   |   |   |
| - Werden Angebote auf der Karriere-Website konkretisiert?  |   |   |   |
| - Was wird wie zur Unternehmenskultur gesagt?  |   |   |   |
| - Branche, Grösse, Standort, Produkte, Erfolge, Reputation?  |   |   |   |
| - Enthält das Unternehmensprofil keine floskelhaften Superlative?  |   |   |   |
| - Schaffen mögliche Karrierestufen Perspektiven?  |   |   |   |
| - Wir der Antrittstermin genannt?  |   |   |   |
| **Kontaktinformationen**  |
| - Werden alle Bewerbungsformen genannt?  |   |   |   |
| - Werden Name und Funktion der Ansprechperson(en) genannt?  |   |   |   |
| - Sind auch Ansprechpartner für Fragen zu finden?  |   |   |   |
| - Sind Telefonnummern und/oder E-Mail-Adressen enthalten?  |   |   |   |
| - Ist eine One-Klick-Bewerbung möglich?  |   |   |   |
| - Ist der Call-to-Action Button zur Bewerbung gut ersichtlich?  |   |   |   |
| - Werden alle erwarteten Bewerbungsunterlagen genannt?  |   |   |   |
| - Wird gesagt, bis wann man sich bewerben kann?  |   |   |   |
| - Informiert ein Wie-Weiter über den Bewerbungsprozess?  |   |   |   |
| - Datenschutz beim Online-Bewerbungsprozess?  |   |   |   |
| - Sichern Sie Vertraulichkeit zu?  |   |   |   |
| **Netzwerktauglichkeit**  |
| - Kann die Anzeige geteilt werden?  |   |   |   |
| - Kann die Anzeige geliket werden?  |   |   |   |
| - Wird auf weitere Stellen verwiesen?  |   |   |   |
| - Wird auf die Karriere-Website verwiesen?  |   |   |   |
| - Wird gesagt, welche Mehrinformationen man dort findet?  |   |   |   |
| - Ist ein Hinweis auf ein soziales Netzwerk zielführend?  |   |   |   |
| - Wird je nachdem auf Arbeitgeber-Plattformen hingewiesen?  |   |   |   |
| - Plattformen- und medienspezifische Besonderheiten?  |   |   |   |
| - Ist die Stellenanzeige für die verwendeten Kanäle optimiert?  |   |   |   |
| **Sprache & Inhalt**  |
| - Weist die Anzeige eine klare und lesefreundliche Struktur auf?  |   |   |   |
| - Ist die Sprache präzis, aussagekräftig und prägnant?  |   |   |   |
| - Werden Kernelemente hervorgehoben?  |   |   |   |
| - Sind Bildelemente, eventuell sogar als Eyecatcher vorhanden?  |   |   |   |
| - Wird das Corporate Design, wenn vorhanden, eingehalten?  |   |   |   |
| - Wie attraktiv und informativ ist das Unternehmens-Portrait?  |   |   |   |
| - Entsprechen Tonalität und Wording Zielgruppe und Job?  |   |   |   |
| - Hat die Stellenanzeige ein Alleinstellungsmerkmal (USP)?  |   |   |   |
| - Enthält die Anzeige trafficstarke Keywords (Headline/Jobtitel)?  |   |   |   |
| - Wird allenfalls das SEO bzw. Google Ranking berücksichtigt?  |   |   |   |
| **Marketing & Impact**  |
| - Ist sie auffindungsgerecht verschlagwortet?  |   |   |   |
| - Je nach Zielgruppe besonders wichtig: Ist sie mobiletauglich?  |   |   |   |
| - On oder offline - in Medien Ihrer Kernzielgruppe?  |   |   |   |
| - Berücksichtigen Sie allenfalls Special-Interest-Online-Jobbörsen  |   |   |   |
| - Können Branchen-, Funktions-, Jobbörsen oder regionale sein  |   |   |   |
| - Wird geachtet, den Streuverlust so gering wie möglich zu halten?  |   |   |   |
| - Werden Netzwerke (Xing Linkedin) verwendet?  |   |   |   |
| - Harmoniert die Anzeige mit Gesamtauftritt des Unternehmens?  |   |   |   |
| - Ist die Rubrik der Publikation/Jobbörse richtig gewählt?  |   |   |   |
| - Erreicht die Anzeige die maximale Reichweite?  |   |   |   |
| - Wird die Stellenanzeige allenfalls als Imageinstrument genutzt?  |   |   |   |
| - Nutzen Sie Multiposting (Anzeigen auf mehreren Plattformen)?  |   |   |   |
| - Erfolg Ihrer Stellenanzeigen mit relevanten Kennzahlen?  |   |   |   |
| - Haben Sie an die betriebsinterne Suche gedacht?  |   |   |   |
| - Kommt das Mitarbeiter-Empfehlungs-Instrument in Frage?  |   |   |   |
| **Generelles**  |
| - Erfährt der Leser, was sie machen und leisten?  |   |   |   |
| - Werden Arbeitpensen, Standorte und Befristungen genannt?  |   |   |   |
| - Wurde Anzeige mit Stelleninhaber/Team besprochen?  |   |   |   |
| - Wurde die Anzeige korrektur– und zweitgelesen?  |   |   |   |
| - Versteht Ihr Lehrling die Stelleanzeige und spricht sie ihn an?  |   |   |   |
| - Einordnung der Stelle in die Unternehmenshierarchie?  |   |   |   |
| - Quer- oder Berufseinsteiger-Approaches evtl. vorhanden?  |   |   |   |
| - Je nach Branche oder Zielgruppen Aussagen zur CSR?  |   |   |   |
| - Haben Sie sich von Anzeigen der Konkurrenz inspirieren lassen?  |   |   |   |

