|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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? | |  | |  |  | |

[](http://www.hrmbooks.ch)