



## No-Gos in Ihren Stellenanzeigen

# No-Gos in Ihren Stellenanzeigen

## Vage definierte Aufgaben

Die wichtigste Frage für Bewerber ist: Was tue ich konkret im ausgeschriebenen Job? Viele Anzeigen geben darauf nur vage, austauschbare Antworten.

## Werden Sie konkret

An welchen Projekten wird der Positionsinhaber arbeiten? Wie sieht ein typischer Arbeitstag aus? Holen Sie sich Input von der Fachabteilung und geben Sie konkrete Beispiele.

## Zeigen Sie Ihren wahren Charakter

Seien Sie authentisch und beschreiben Sie, wie Ihr Unternehmen wirklich ist. Nur dann werden Ihre Stellenanzeigen genau die Menschen anziehen, die gut zu Ihrem Unternehmen passen.

## Unklare Firmenkultur

Kandidaten suchen Arbeitgeber, die zu ihnen passen. Wenn Ihr Unternehmen in Anzeigen anders wirkt, als es eigentlich ist, werden sich ausgerechnet die geeignetsten Kandidaten nicht bei Ihnen bewerben.

## „Ich will“ statt „Ich biete“

Viele Firmen meinen, Kandidaten immer noch keine Benefits bieten zu müssen. So verlieren sie aber ausgerechnet die interessantesten Talente - denn diese bekommen schlichtweg bessere Angebote.

## Zeigen Sie, was Mitarbeiter wert sind

Urlaubstage, Boni, Sportangebote: Wer echte Benefits bietet, gewinnt die meisten Bewerber. Überlegen Sie, was Ihrer Zielgruppe wirklich wichtig ist, und sprechen Sie darüber. Jedes Talent hat andere Präferenzen.

## Realismus statt Idealismus

Formulieren Sie das Anforderungsprofil realistisch, statt sich an Ihre Idealvorstellung zu klammern.

## Überhöhte Anforderungsprofile

Ob Abschluss, Erfahrung oder Skills: Überhöhte Anforderungen schrecken Kandidaten ab - selbst wenn sie sehr gut für den Job qualifiziert sind.