

Stellenanzeigen durch datengestützte Analysen optimieren

In einer perfekten Welt sieht der ideale Kandidat Ihre Stellenanzeige, liest sie aufmerksam durch und bewirbt sich sofort auf die entsprechende Stelle. Leider läuft es in der Realität oftmals anders. Kandidaten überfliegen Anzeigen, ziehen mehrere Jobs in Betracht und übersehen vielleicht wichtige Details, die in Ihrer Jobbeschreibung versteckt sind.

LinkedIn kann Ihnen nicht nur dabei helfen, mit Ihrer Stellenanzeige genau die richtigen Personen zu erreichen, sondern auch, die Anzeige optimal zu gestalten. Je besser die Stellenbeschreibung, desto größer ist die Chance, dass sich der richtige Kandidat darauf bewirbt.

Wir haben die Ergebnisse in sieben Tipps aufgeschlüsselt, damit Sie Ihre Stellenanzeigen effektiver gestalten können.

Die Frage ist, was eine „gute“ Stellenbeschreibung ausmacht. Man bekommt viele gute Ratschläge, aber es ist schwierig zu wissen, was wirklich funktioniert.

Daher haben wir nicht nur 7 Tipps zusammengestellt, sondern deren Effektivität auch durch unsere Analysen verifiziert.

Dafür haben wir uns angesehen, wie Millionen von LinkedIn Mitgliedern mit unseren Stellenanzeigen interagiert haben und im Rahmen einer Studie analysiert, wonach Kandidaten in einer Stellenbeschreibung eigentlich suchen.



1 Weniger ist mehr

Kandidaten bewerben sich 17,8 % häufiger auf Stellenanzeigen mit 150 oder weniger Wörtern als auf Stellenanzeigen mit 450 bis 600 Wörtern.

Kürzere Stellenanzeigen führen zu mehr Bewerbungen, wie die Daten von LinkedIn belegen.

In kurzen Anzeigen erhalten Kandidaten schneller die Informationen, die sie brauchen. Außerdem finden 50 % der Ansichten von Stellenanzeigen über Mobilgeräte statt, weshalb diese so kurz wie möglich sein sollten.

 Schreiben Sie kürzere Stellenanzeigen, um mehr Bewerber zu erhalten.



Zusammenfassung

Abteilung:

Digitale Medien

Position:

Account-Manager

Jobbeschreibung:

Account Manager gesucht! Sie kennen Projektmanagement und Kampagnenoptimierung aus erster Hand, können gut Beziehungen aufbauen und möchten diese Fähigkeiten gerne im Werbeteam eines schnell wachsenden Start-ups im Bereich Gesundheitstechnik einbringen?

2 Nicht zu informell formulieren

Kandidaten, die eine extrem locker formulierte Stellenbeschreibung gezeigt bekamen, hatten 4 Mal so häufig einen schlechten Eindruck vom Arbeitgeber und bewarben sich zwischen 2 und 4 Mal seltener auf die Stellen.

Wir haben drei Versionen einer Jobbeschreibung für denselben Beispiel-Job verfasst: eine generische, eine formelle mit Geschäftsjargon und eine informelle mit umgangssprachlicher Wortwahl (und einigen Scherzen).

Unsere Studie zeigte, dass die informelle Stellenbeschreibung mit Bemerkungen wie „Kick-Ass Corporate Manager“ und Hashtags wie „#spreadsheets4life“ Kandidaten am wenigsten überzeugen konnte.

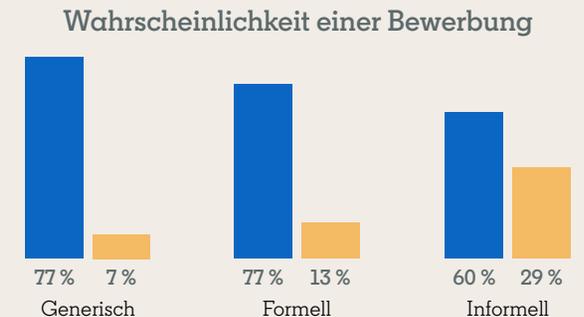
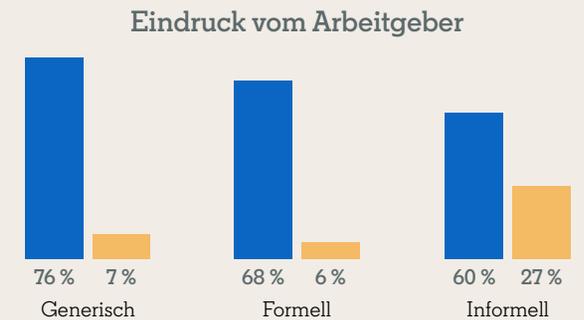
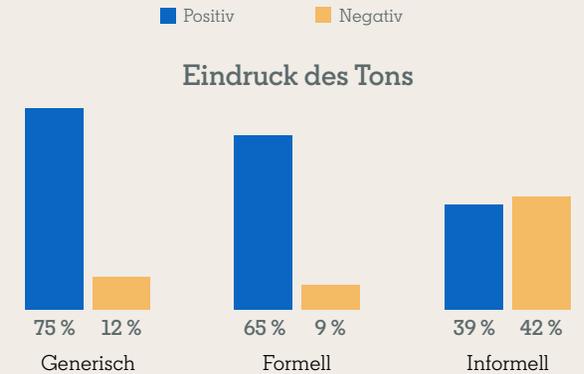
„Ich mag den menschlichen Aspekt in Stellenbeschreibungen, es sollte jedoch nicht zu unprofessionell werden. Ich arbeite gerne mit Menschen, aber lege dennoch Wert auf ein professionelles Umfeld.“
– Ein Studienteilnehmer

Ein persönlicher Touch in der Stellenbeschreibung ist zwar empfehlenswert, um die Unternehmenskultur zu unterstreichen, allerdings sollten Sie immer daran denken, einen professionellen Grundton zu wahren.



Wenn Sie einen informellen Ton in Ihrer Stellenbeschreibung wählen, sollten Sie dennoch immer professionell bleiben.

Kandidaten, die die informell formulierte Stellenbeschreibung sahen, bewarben sich seltener auf die Stelle.



3 Die relevanten Details im Mittelpunkt

Vergütung, Qualifikationen und alltägliche Details wurden als hilfreichste Aspekte der Stellenbeschreibung genannt.

In dieser Phase verbringen die Kandidaten möglicherweise nur einige Sekunden mit Ihrer Stellenbeschreibung, weshalb Sie ihnen unbedingt die gesuchten Informationen zur Verfügung stellen sollten.

In unserer Umfrage gaben die Kandidaten an, dass sie wissen möchten, wie viel sie verdienen werden, welche Art von Arbeit sie verrichten werden und ob sie eine echte Chance haben, den Job zu bekommen.

Einfach gesagt, wollen die Kandidaten wissen, ob es sich lohnt, mehr Zeit zu investieren. Sobald sie die grundlegenden Informationen erhalten haben, sind sie offen dafür, mehr über die Stelle zu erfahren.



Konzentrieren Sie sich auf Informationen zum Job, Voraussetzungen und Vergütung.

Welche Aspekte der Stellenbeschreibung waren die wichtigsten?



4 Verbringen Sie nicht zu viel Zeit damit, Ihr Unternehmen anzupreisen

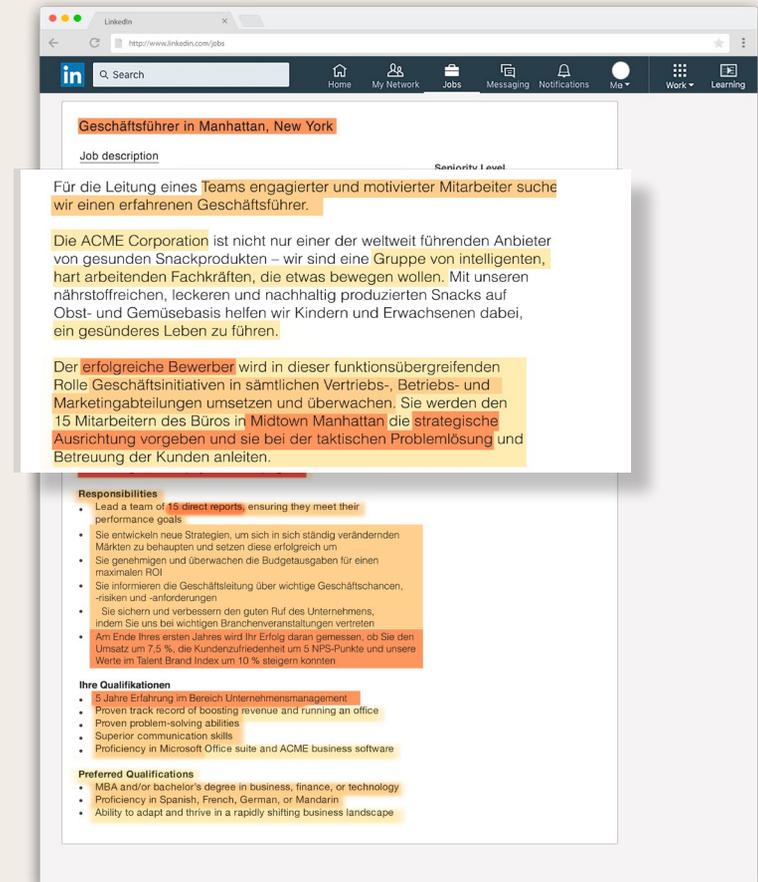
Kandidaten bewerteten Informationen zum Unternehmen und der Kultur als weniger wichtig und selten hilfreich.

Den Kandidaten sind Ihr Unternehmen und seine Kultur wichtig – nur interessieren sie sich im Text Ihrer Jobbeschreibung nicht dafür. Viele Studienteilnehmer gaben an, dass Sie sich auf der Webseite, der LinkedIn Unternehmensseite oder in Interviews und nicht in Stellenausschreibungen über das Unternehmen informieren.

Daher sollten Sie solche Informationen eher auf Ihrer Homepage oder der LinkedIn Unternehmensseite bereitstellen. Auf dem begrenzten Platz Ihrer Stellenausschreibung sollten Sie sich jedoch auf den Job selbst konzentrieren.

 Das Unternehmen sollte nicht im Fokus der Stellenausschreibung stehen.

Unternehmensinformationen wurden laut Heatmap mit am seltensten aufgerufen, was bedeutet, dass die Kandidaten sie nicht sehr hilfreich fanden.



HEATMAP-LEGENDE



Am wenigsten hilfreich

Am hilfreichsten

5 Definieren Sie konkret, wie Erfolg aussieht

Kandidaten fanden es extrem hilfreich zu erfahren, welche Ergebnisse sie nach einem Jahr in der ausgeschriebenen Position erreichen sollten.

Sie stellen niemanden nur aufgrund seiner Ausbildung oder Erfahrung ein. Sie stellen jemanden ein, damit er den Job erledigt. Von der Person, die eine Stelle antritt, wird erwartet, dass sie bestimmte Ziele erreicht. Kandidaten möchten wissen, welche Ziele das genau sind.

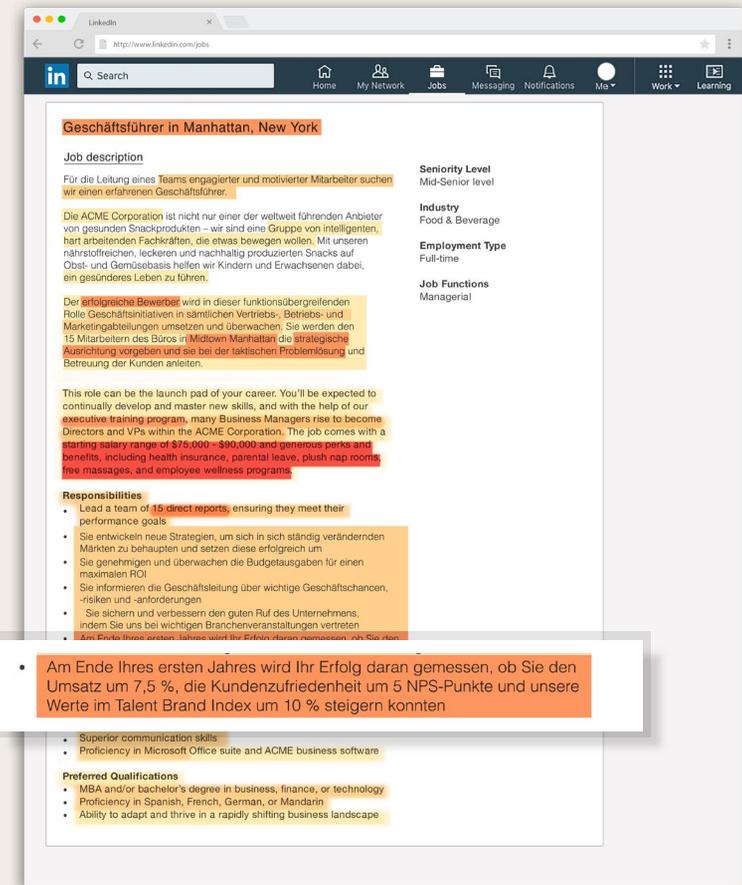
„Die Tatsache, dass in der Anzeige Erfolgskriterien angegeben waren, fand ich sehr beeindruckend. Ich kann mich nicht daran erinnern, dass ich so etwas vorher schon einmal gesehen habe. Diese Informationen sind extrem hilfreich für mich, damit ich die Zielvorgaben nachvollziehen kann. Außerdem zeigt es, dass das Unternehmen sehr seriös arbeitet.“ – Ein Studienteilnehmer

Geben Sie explizite, messbare Ziele vor, die der neu eingestellte Mitarbeiter erreichen soll. Diese Informationen wurden in unseren Beispielen von den Kandidaten als sehr positiv hervorgehoben.

Mit Zielvorgaben optimieren Sie Ihre Stellenanzeigen und heben sich von anderen ab. Sprechen Sie im Vorfeld mit Mitarbeitern, um in Ihrer Stellenanzeige realistische, konkrete und messbare Ziele einfügen zu können.

 Setzen Sie messbare Ziele.

Kandidaten fanden spezifische Informationen zu den bisherigen Leistungen und Erfolgen besonders hilfreich.



Geschäftsführer in Manhattan, New York

Job description

Für die Leitung eines Teams engagierter und motivierter Mitarbeiter suchen wir einen erfahrenen Geschäftsführer.

Die ACME Corporation ist nicht nur einer der weltweit führenden Anbieter von gesunden Snackprodukten – wir sind eine Gruppe von intelligenten, hart arbeitenden Fachkräften, die etwas bewegen wollen. Mit unseren nährstoffreichen, leckeren und nachhaltig produzierten Snacks auf Obst- und Gemüsebasis helfen wir Kindern und Erwachsenen dabei, ein gesünderes Leben zu führen.

Der erfolgreiche Bewerber wird in dieser funktionsübergreifenden Rolle Geschäftsinitiativen in sämtlichen Vertriebs-, Betriebs- und Marketingabteilungen umsetzen und überwachen. Sie werden den 15 Mitarbeitern des Büros in Midtown Manhattan die strategische Ausrichtung vorgeben und Sie bei der tatsächlichen Problemlösung und Betreuung der Kunden anleiten.

This role can be the launch pad of your career. You'll be expected to continually develop and master new skills, and with the help of our executive training program, many Business Managers rise to become Directors and VPs within the ACME Corporation. The job comes with a starting salary range of \$75,000 – \$90,000 and generous perks and benefits, including health insurance, parental leave, plush nap rooms, free massages, and employee wellness programs.

Seniority Level
Mid-Senior level

Industry
Food & Beverage

Employment Type
Full-time

Job Functions
Managerial

Responsibilities

- Lead a team of 15 direct reports, ensuring they meet their performance goals.
- Sie entwickeln neue Strategien, um sich in sich ständig verändernden Märkten zu behaupten und setzen diese erfolgreich um
- Sie genehmigen und überwachen die Budgetausgaben für einen maximalen ROI
- Sie informieren die Geschäftsleitung über wichtige Geschäftschancen, -risiken und -anforderungen
- Sie sichern und verbessern den guten Ruf des Unternehmens, indem Sie uns bei wichtigen Branchenveranstaltungen vertreten
- Ein Stelle diese werden, haben wird Ihr Erfolg daran gemessen, ob Sie den Umsatz um 7,5 %, die Kundenzufriedenheit um 5 NPS-Punkte und unsere Werte im Talent Brand Index um 10 % steigern konnten

Preferred Qualifications

- Superior communication skills
- Proficiency in Microsoft Office suite and ACME business software
- MBA and/or bachelor's degree in business, finance, or technology
- Proficiency in Spanish, French, German, or Mandarin
- Ability to adapt and thrive in a rapidly shifting business landscape

HEATMAP-LEGENDE



6 Schalten Sie Ihre Stellenanzeige am Wochenanfang

Montag ist der Tag, an dem die meisten Stellenanzeigen angesehen und Bewerbungen eingereicht werden.

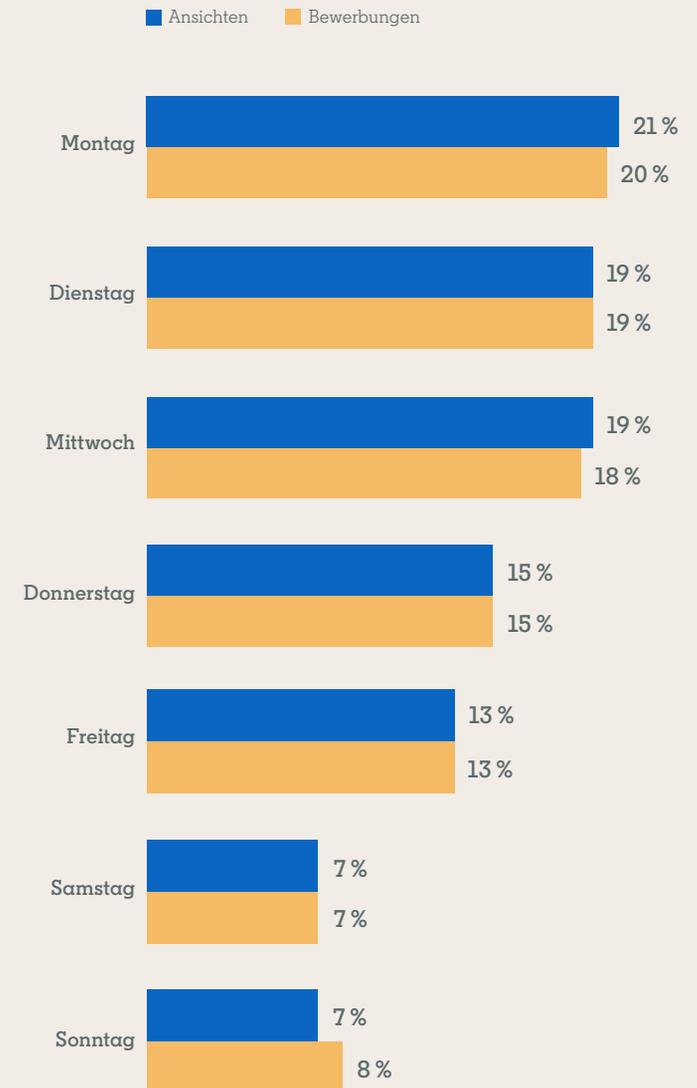
Wenn Sie Ihren Job am Anfang der Woche ausschreiben, werden möglicherweise mehr Bewerber darauf aufmerksam. Montag, Dienstag oder Mittwoch sind die Tage, an denen sich Kandidaten am häufigsten bewerben. Nur 15 % tun dies am Wochenende.

Erwarten Sie also keine Flut an Bewerbungen, wenn Sie Ihre Jobanzeige um 17:00 Uhr an einem Freitag schalten. Am Anfang der Arbeitswoche können Sie hingegen mit mehr Bewerbungen rechnen.



Sie können davon ausgehen, dass Sie die meisten Bewerbungen in der ersten Hälfte der Arbeitswoche erhalten.

Ansichten und Bewerbungen auf Wochentage verteilt



7 Nutzen Sie geschlechtsneutrale Begriffe

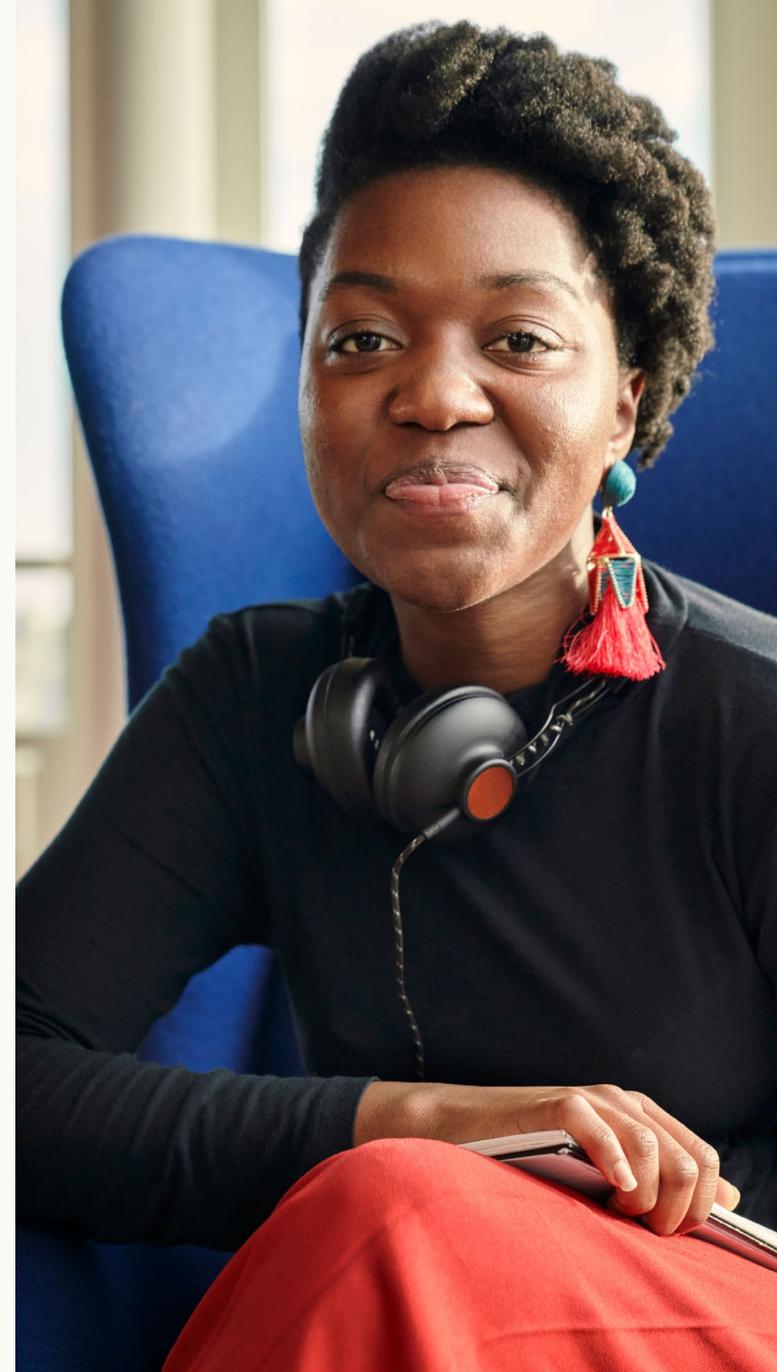
Männer bewerben sich um 13 % häufiger auf Stellen, die Sie angesehen haben, als Frauen.

Dies bedeutet, dass es möglicherweise mehr weibliche Kandidaten gibt, als Ihr Bewerber-Pool vorgibt.

Eine [Studie von 2011](#) fand heraus, dass Stellenbeschreibungen mit maskulinen Begriffen Frauen von einer Bewerbung abschreckten, obwohl sie sich ausreichend qualifiziert dafür sahen. Sie können mehr Frauen zu Bewerbungen ermutigen, indem Sie Begriffe wie „stark“, „durchsetzungsfähig“ und „Ninja“ vermeiden. In den [Top-Recruiting-Tools 2019](#) finden Sie eine praktische Liste vorbelasteter Begriffe, die es zu vermeiden gilt, sowie einige geschlechtsneutrale Begriffe, durch die Sie sie ersetzen können.

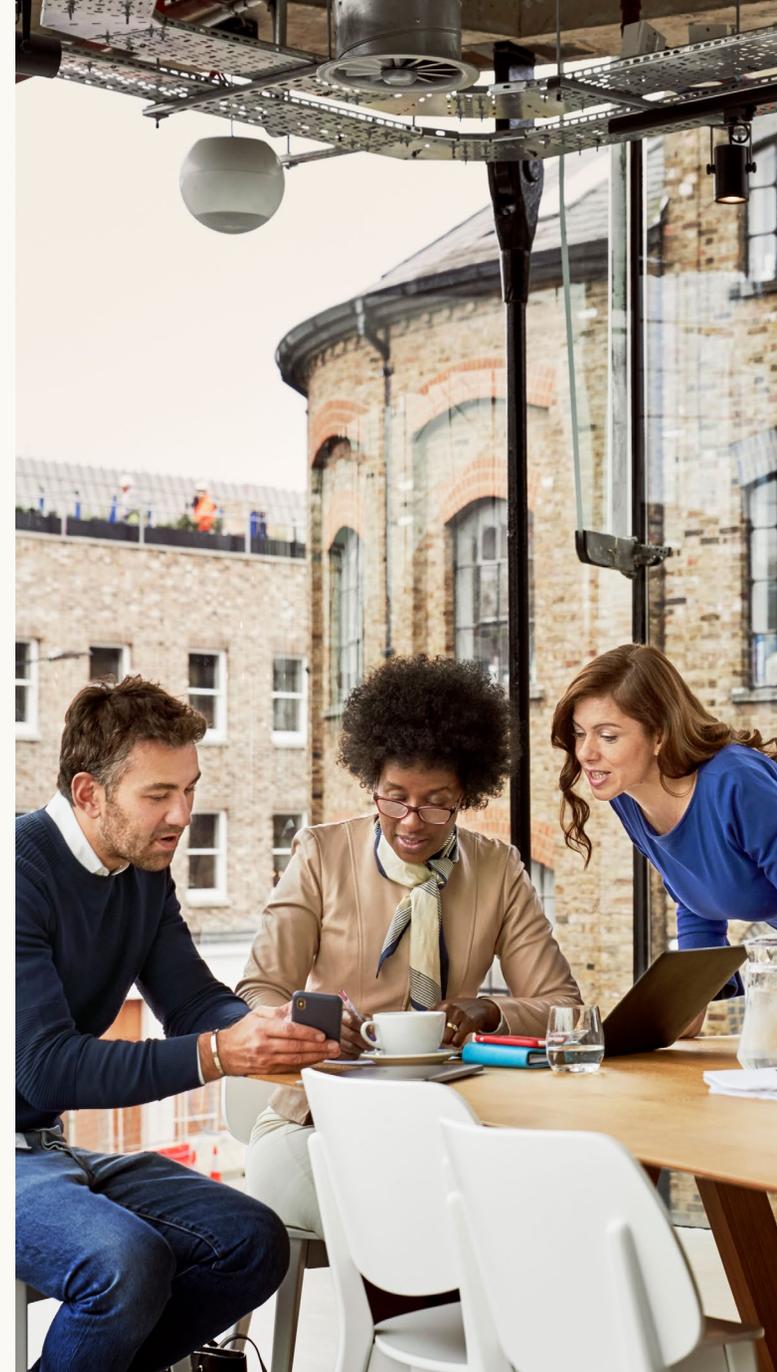


Sie sollten sich bewusst sein, dass Männer eher als Frauen dazu bereit sind, sich zu bewerben.



Zusammenfassung

- 1. Weniger ist mehr**
Schreiben Sie kürzere Stellenanzeigen, um mehr Bewerber anzusprechen.
- 2. Nicht zu informell formulieren**
Übertreiben Sie es nicht mit dem informellen Ton, wenn Sie möglichst viele Bewerber ansprechen möchten.
- 3. Die relevanten Details im Mittelpunkt**
Konzentrieren Sie sich auf Informationen zum Job, Voraussetzungen und Vergütung.
- 4. Verbringen Sie nicht zu viel Zeit damit, Ihr Unternehmen anzupreisen**
Das Unternehmen sollte nicht im Fokus der Stellenanzeige stehen.
- 5. Definieren Sie konkret, wie Erfolg aussieht**
Schreiben Sie Performance-Ziele bereits in die Stellenbeschreibung.
- 6. Schalten Sie Ihre Stellenanzeige am Wochenanfang**
Sie können davon ausgehen, dass Sie die meisten Bewerbungen in der ersten Hälfte der Arbeitswoche erhalten.
- 7. Nutzen Sie geschlechtsneutrale Begriffe**
Verhindern Sie, dass Frauen von einer Bewerbung absehen.



Sie stellen ein?

Sie müssen nicht ewig suchen, um den perfekten Kandidaten zu finden.

Nutzen Sie eine aktive Community von Berufstätigen

Sie müssen nur dafür sorgen, dass Ihre Stellenanzeige die richtigen Kandidaten erreicht. Mehr als 25 Millionen Jobsucher verbringen jede Woche Zeit auf LinkedIn, um Chancen wahrzunehmen und sich beruflich weiterzuentwickeln.

Finden Sie qualifizierte Kandidaten

Lassen Sie uns wissen, nach wem Sie suchen und erhalten Sie Vorschläge für passende Kandidaten. Individuelles Targeting und Eignungsfragen helfen 80 % der Arbeitgeber, innerhalb von 24 Stunden einen qualifizierten Kandidaten zu finden.

Erreichen Sie Ihre Wunschkandidaten

Sie können infrage kommende Kandidaten ganz einfach prüfen und kontaktieren und Bewerbungen nach nötigen Qualifikationen, Kompetenzen sowie relevanter Berufserfahrung filtern.

[Jetzt eine Stellenanzeige veröffentlichen](#)

Vernetzen Sie sich mit uns auf LinkedIn



Anhang: Heatmap der Stellenbeschreibungen

Wir haben 450 Mitgliedern ein Beispiel für eine Jobbeschreibung gezeigt und sie gebeten, die Aspekte hervorzuheben, die sie hilfreich oder ansprechend fanden und die sie eher zu einer Bewerbung bewegen würden. Die Teilnehmer bekamen eines von drei Beispielen gezeigt. Daraus entstanden hilfreiche Heatmaps, die zeigen, worauf Kandidaten Wert legen.

HEATMAP-LEGENDE



Am wenigsten hilfreich

Am hilfreichsten

Eine generische Stellenbeschreibung, die schnörkellos formuliert ist und auf den Punkt kommt

Geschäftsführer in Manhattan, New York

Job description

Für die Leitung eines Teams engagierter und motivierter Mitarbeiter suchen wir einen erfahrenen Geschäftsführer.

Die ACME Corporation ist nicht nur einer der weltweit führenden Anbieter von gesunden Snackprodukten – wir sind eine Gruppe von intelligenten, hart arbeitenden Fachkräften, die etwas bewegen wollen. Mit unseren nährstoffreichen, leckeren und nachhaltig produzierten Snacks auf Obst- und Gemüsebasis helfen wir Kindern und Erwachsenen dabei, ein gesünderes Leben zu führen.

Der erfolgreiche Bewerber wird in dieser funktionsübergreifenden Rolle Geschäftsinitiativen in sämtlichen Vertriebs-, Betriebs- und Marketingabteilungen umsetzen und überwachen. Sie werden den 15 Mitarbeitern des Büros in Midtown Manhattan die strategische Ausrichtung vorgeben und sie bei der taktischen Problemlösung und Betreuung der Kunden anleiten.

This role can be the launch pad of your career. You'll be expected to continually develop and master new skills, and with the help of our executive training program, many Business Managers rise to become Directors and VPs within the ACME Corporation. The job comes with a starting salary range of \$75,000 - \$90,000 and generous perks and benefits, including health insurance, parental leave, push nap rooms, free massages, and employee wellness programs.

Responsibilities

- Lead a team of 15 direct reports, ensuring they meet their performance goals
- Sie entwickeln neue Strategien, um sich in sich ständig verändernden Märkten zu behaupten und setzen diese erfolgreich um
- Sie genehmigen und überwachen die Budgetausgaben für einen maximalen ROI
- Sie informieren die Geschäftsleitung über wichtige Geschäftschancen, -risiken und -anforderungen
- Sie sichern und verbessern den guten Ruf des Unternehmens, indem Sie uns bei wichtigen Branchenveranstaltungen vertreten
- Am Ende Ihres ersten Jahres wird Ihr Erfolg daran gemessen, ob Sie den Umsatz um 7,5 %, die Kundenzufriedenheit um 5 NPS-Punkte und unsere Werte im Talent Brand Index um 10 % steigern konnten

Ihre Qualifikationen

- 5 Jahre Erfahrung im Bereich Unternehmensmanagement
- Proven track record of boosting revenue and running an office
- Proven problem-solving abilities
- Superior communication skills
- Proficiency in Microsoft Office suite and ACME business software

Preferred Qualifications

- MBA and/or bachelor's degree in business, finance, or technology
- Proficiency in Spanish, French, German, or Mandarin
- Ability to adapt and thrive in a rapidly shifting business landscape

Eine formelle Stellenbeschreibung voller Geschäftsjargon und Buzzwords

Business Manager

Job description

ACME Co. is seeking to hire an experienced Business Manager to run a corporate satellite office with 15 direct reports.

ACME is the world's leading provider of healthy snack products. Our mission is to make the world a healthier place by providing nutritious, delicious fruit- and veggie-based snacks.

The successful candidate will be responsible for effectively managing business initiatives across sales, operations, and marketing departments. The successful candidate will run the Midtown Manhattan office with maximum operational efficiency, ensuring all employees reach their KPIs. The business manager will be expected to increase revenue, improve customer NPS scores, and elevate our brand as an industry leader.

This role offers many opportunities for upward mobility. ACME's esteemed executive training program provides personal development courses to impart relevant skills and prepare managers for the next stage. The starting salary range for the role is \$75,000 - \$90,000, in addition to a benefits package comprising health insurance, parental leave, multiple employee wellness programs, and more.

Responsibilities

- Management of a team of 15 direct reports, ensuring they meet their performance goals
- Development and execution of new strategies to succeed in increasingly changing markets
- Approval and oversight of budget expenditures for maximum return-on-investment
- Preparation of reports for the executive team on key business opportunities, risks, and requirements
- Maintenance and evolution of the company's reputation through consistent messaging and performance

Qualifications

- 5 years of corporate management experience
- Proven problem-solving abilities
- Superior communication skills
- Proficiency in Microsoft Office suite

Preferred Qualifications

- MBA and/or bachelor's degree in business, finance, or technology
- Proficiency in Spanish, French, German, or Mandarin
- Ability to adapt and thrive in a rapidly shifting business landscape

Eine sehr locker formulierte Stellenbeschreibung in Alltagssprache und mit einigen Scherzen.

Business Manager: Team Trailblazer, Chaos Conqueror, Revenue Wrangler

Job description

You know how to inspire a team. You deliver on big-picture business goals. You run an office like a well-oiled machine—without losing your human touch.

You'd be a perfect fit here at ACME. We're not just the world's leading provider of healthy snack products—we're a tight-knit team of smart, super passionate people who really care about making a difference. We're proud to say our snacks are nutritious, delicious, sustainably sourced—and together, we help kids and adults get the fruits and veggies they need to live their best lives.

As our newest Business Manager in our Manhattan office, you'll set the tone for 15 awesome employees who'll look to you for guidance, motivation, and some real-talk mentorship. You'll steer the ship, making sure sales, marketing, and operations are all on board and sailing together towards the same strategic goals. (Captain's hat provided upon request.)

Once you're hired, strap in for a sky-high career trajectory: with the help of our executive training program, you'll be gaining skills left and right while making a meteoric rise through the ranks. The money's not too shabby, either: you'll be pulling in \$75,000 to \$90,000 and living your best life with our insanely awesome benefits, including health insurance, parental leave, push nap rooms, free massages, and tons of revitalizing wellness programs.

Responsibilities

- You'll lead a team of 15 direct reports and help them beat expectations
- You'll think up new ways to win in our industry and put those strategies into practice
- You'll divvy up the team's budget to get the most bang for your buck
- You'll talk frankly to the execs about what's possible, what you're worried about, and what your team needs
- You'll protect and bolster our brand through your words and your actions
- On yeah—you'll also organize the annual office vacation overseas! (As they say, with great power comes great responsibility.)

Qualifications

- You've earned your stripes as a kickass corporate manager for at least 5 years
- You've got a track record of tackling challenges others thought were insurmountable
- You've got like, um, uh, really good communication skills and stuff, y'know? (psst... don't half-ass the cover letter)
- You've mastered the Microsoft Office suite up and down, front and back

Preferred, Perfect-World Qualifications

- You've got an MBA in business, finance, tech, or something similar #neverstoplearning #spreadsheets4life
- You're just as charming in Spanish, French, German, or Mandarin as you are in English
- You're super-psyched to thrive in a fast-moving industry

Methodik

Für die Verhaltensanalysen, die wir in den Kapiteln 1, 6 und 7 erwähnen, haben wir ca. 4,5 Millionen Jobs analysiert, die 2016 und 2017 in den USA und dem Vereinigten Königreich ausgeschrieben wurden. Das Geschlecht wurde anhand des Namens abgeleitet. Die in 1 und 7 genannten Statistiken basieren auf der Anzahl der Bewerber im Verhältnis zur Anzahl der aufgerufenen Jobs (in Prozent).

Für die Studie von LinkedIn, die in den Tipps der Kapitel 2, 3, 4 und 5 erwähnt wird haben wir 450 Mitglieder aus der LinkedIn Marktforschungs-Community (in Partnerschaft mit Vision Critical) befragt, welche LinkedIn Mitglieder aus verschiedenen Branchen, mit verschiedenen Tätigkeitsbereichen und in verschiedenen Karrierestufen umfasst. Den Teilnehmern wurde eine von drei Jobbeschreibungen (generisch, formell oder informell) gezeigt und sie wurden gebeten, die Aspekte hervorzuheben, welche sie hilfreich oder ansprechend fanden und die sie eher zu einer Bewerbung motivieren würden. Die Teilnehmer sahen nur den Text der Jobbeschreibungen und markierten diesen.

