

Jobbörse

Tipps und Informationen zu Stellenangeboten

Wichtige Inhalte in Stellenangeboten

Um gute und für Sie passende Stellenangebote in einer Jobbörse zu finden, sollten Sie auf den Aufbau und den Inhalt der Ausschreibung achten. Gute Stellenangebote sind dabei ein Stück in drei Akten:

- ***Vorstellung des Unternehmens***

Im ersten Teil des Stellenangebots dreht sich alles um die Frage *Wer sind wir?* Hier stellt sich das Unternehmen potenziellen Bewerbern vor. In welchem Bereich ist es tätig? Was stellt es her oder welche Dienstleistungen bietet es an? Nach dem Lesen von Stellenangeboten sollten Sie ein gutes Bild davon haben, bei wem Sie sich bewerben.

- ***Erwartungen an Bewerber***

Diese Informationen sind sowohl für Arbeitgeber als auch für Kandidaten sehr wichtig. Hier lautet die Kernfrage: *Wen suchen wir für die zu besetzende Position?* Personaler listen all die geforderten Qualifikationen auf und zeigen, was Sie mitbringen müssen, wenn Sie in die engere Auswahl für die Stelle kommen wollen.

- ***Informationen zum Bewerbungsprozess***

Zu guter Letzt muss jedes Stellenangebot die Frage beantworten *Wie bewerbe ich mich?* Dabei sollten (anders als im obigen Negativbeispiel) nicht nur eine Telefonnummer angegeben sein, sondern verschiedene Kontaktmöglichkeiten genannt werden.

Wir haben für Sie eine Checkliste der Informationen und Angaben erstellt, die Stellenangebote enthalten sollten. Sollten einzelne Punkte fehlen, muss das nicht gleich ein Ausschlusskriterium für Stellenangebote sein, doch der Gesamteindruck sollte stimmig sein und am Ende keine Fragen offen lassen.

Checkliste zu Stellenangeboten

- **Jobbezeichnung:** Als was wird der Mitarbeiter eingestellt?
- **Beschäftigungsart und –dauer:** Für Jobsuchende besonders wichtig: Ist die Stelle befristet oder unbefristet? Ist es eine Vollzeitanstellung, Teilzeit oder nur eine Aushilfsposition?
- **Beschäftigungsbeginn:** Ab wann ist die Stelle zu besetzen?
- **Informationen zu Arbeitsbedingungen:** Wo wird gearbeitet – im Büro, Home Office oder hauptsächlich auf Dienstreisen? Wie ist das Team und die Atmosphäre?
- **Voraussetzungen und Erwartungen:** Hier geht es ans Eingemachte: Was müssen Bewerber auf jeden Fall mitbringen?
- **Weitere Qualifikationen:** Neben den notwendigen Qualifikationen nennen Personaler Soft Skills oder Zusatzqualifikationen, die ein Vorteil sein können.
- **Informationen zum Unternehmen:** In welcher Branche ist der Arbeitgeber tätig? Was sind seine Kernkompetenzen, Produkte oder Dienstleistungen?
- **Informationen zum Bewerbungsprozess:** Über welche Kanäle soll die Bewerbung eingereicht werden? Die Online-Bewerbung hat sich weitgehend durchgesetzt, einige Arbeitgeber setzen aber weiterhin auf die Bewerbung in Briefform. Auch ist wichtig, welche Unterlagen eingereicht werden müssen: Reicht eine vollständige Bewerbungsmappe mit Anschreiben und Lebenslauf oder werden darüberhinaus Arbeitsproben oder ähnliches erwartet?
- **Kontaktdaten:** Wie können Sie als Bewerber das Unternehmen erreichen? An wen soll die Bewerbung adressiert sein?

Je konkreter das Stellenangebot, desto besser

Auch bei den Attraktivitätsmerkmalen, die ein Arbeitgeber nennt, sollten Jobsuchende zweimal hinschauen. Unternehmen sind sich bewusst, dass zum Beispiel Work-Life-Balance-Angebote immer wichtiger werden, und dass Arbeitnehmer einem guten Arbeitsklima im Zweifel gegenüber dem Gehalt den Vorzug geben, wenn sie die Wahl haben. Daher werden Unternehmen diesen Punkt in Jobbörsen nicht umgehen.

Um herauszufiltern, was hinter den einzelnen Attraktivitätsmerkmalen steckt und wie ernst gemeint diese sind, sollten Bewerber analysieren, wie konkret der Arbeitgeber in seinen Aussagen wird. Listet er ein Buzzword nach dem anderen oder erklärt er auch, was hinter der angepriesenen „familienfreundlichen Atmosphäre“ steckt?

Sind es flexible Arbeitszeiten, das Angebot von Home-Office oder sogar das Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten? Oder wie ist es um die benannten Work Life Balance Maßnahmen bestellt? Ist damit allein gemeint, dass ein Tischkicker im Pausenraum aufgestellt wurde, oder sind auch Teamevents, Incentives, Teambuilding-Maßnahmen oder dergleichen drin?

Ein gutes Indiz dafür, wie es in einem Unternehmen zugeht, können auch die in die Stellenangebote integrierten Recruiting Videos sein.

Hier können Talente recht gut erkennen, ob sie sich in dem Unternehmensumfeld wohlfühlen würden, oder ob das „gute Betriebsklima“ nur auf dem Papier besteht oder real ist. Bewegtbild beschönigt nichts und verrät leicht, ob die lieben Kollegen in die Kamera lächeln, weil sie es ernst meinen oder, weil sie müssen.

Organisatorische Rahmenbedingungen in Stellenangeboten

Auch bei der Beschreibung der organisatorischen Rahmenbedingungen in den Stellenanzeigen lässt sich so manches herauslesen. Je nachdem, mit welcher Sorgfalt ein Arbeitgeber hier vorgeht, zeigt, wie wichtig es ihm mit der Besetzung der Vakanz ist. Vorsichtig sollten Kandidaten zum Beispiel werden, wenn ihnen diese Punkte in einem der ausgesuchten Stellenangebote auffallen:

- Das Fehlen wichtiger Auskünfte und Bestandteile
- Keine Nennung eines direkten Ansprechpartners

Natürlich können solche Nachlässigkeiten im Eifer des Gefechts schon mal passieren. Doch die Frage, die sich hier stellt, ist: Wie geht ein Arbeitgeber, der sich in seinen Stellenangeboten so schlampig gegenüber potenziellen Mitarbeitern präsentiert im Alltag mit ihnen um?

Talente sollten also bei Stellenanzeigen, die nachlässig erstellt wurden, lieber einmal mehr auf Nummer sicher gehen und sich vorher genauestens über die Hintergründe des neuen Arbeitgebers informieren. Dabei bitte nicht nur auf der Karrierehomepage vorbeisurfen, sondern auch auf Arbeitgeberbewertungsplattformen recherchieren.

Stellenangebote aussuchen: Den ersten Arbeitsmarkt optimal nutzen

Es ist an anderer Stelle bereits angeklungen – Talente, die heute auf der Suche nach einem Job sind, haben die Qual der Wahl. Die Zahl der Jobbörsen nimmt infolge des Fachkräftemangels und demographischen Wandels zu, ebenso so deren Verbreitungsmöglichkeiten der Stellenangebote.

Social Media, Jobportale, Karriereportale, Karrierehomepages – wie soll man da als Bewerber den Überblick wahren? Wie können Talente sicherstellen, dass sie

nicht an den interessantesten Stellenangeboten vorbeisurfen? Denn wer die erste Wahl haben kann, sollte sich nicht mit der zweiten Wahl zufriedengeben.

Auch hierfür gibt es gute Hilfsmittel, derer sich Jobsuchende bedienen können. Die Einzel-Recherche auf den fast 1800 Online-Jobbörsen ist zwar eine Möglichkeit – es gibt aber auch weitere.

Was sind Jobagenten?

Sogenannte Jobagenten ersparen Jobsuchenden Arbeit. Ob nun für die Bereiche Logistik, Controlling, Vertrieb oder für eine Ausbildung – die Jobagenten verfügen über smarte Algorithmen, die ihnen die passenden Stellenangebote sozusagen auf dem Silbertablett liefern.

Alles, was Kandidaten tun müssen, ist, sich zum Beispiel bei einer Jobbörse oder einem Karrierenetzwerk für dessen Jobagenten zu registrieren, Angaben bezüglich der eigenen Berufserfahrungen und Qualifikationen zu machen und Jobtitel, Branchen und Bereiche zu definieren, aus denen zutreffende Stellenangebote herausgefiltert werden sollen.

Je genauer die Angaben des Talents ausfallen, umso passender die Stellenangebote, die anschließend per Mail in regelmäßigen Intervallen geschickt werden.

Wer hingegen seine Wunscharbeitgeber, bei denen er arbeiten möchte, bereits eingegrenzt hat und nur noch auf das dazugehörige Jobangebot wartet, kann im Karrierebereich vieler Unternehmen auch einen betriebseigenen Jobagenten abonnieren. Zusätzlich bietet es sich an, den Unternehmensauftritten dieser Arbeitgeber auf den Sozialen Medien zu folgen. Dann sind Jobsuchende stets über die für sie relevanten Unternehmensereignisse informiert.

Die passive Bewerbung

Selbstredend müssen Jobsuchende auch nicht warten, bis sie die perfekte Stellenanzeige selbst ausfindig gemacht haben. Auch eine sogenannte „passive Bewerbung“ kann zum Traumjob und einer großen Karriere führen.

Die passive Bewerbung funktioniert – wie der Name erahnen lässt – anders herum als die klassische, aktive Bewerbung auf Stellenangebote: Bei der passiven Jobsuche hinterlegen Talente ein aussagefähiges Profil und ihren Lebenslauf auf einer Online-Plattform. Zum Beispiel in einer Lebenslaufdatenbank.

Dazu müssen sie hier nur den Reiter „Versteckt für Arbeitgeber“ anklicken (sich gegebenenfalls noch registrieren) und schon ist die passive Jobsuche aktiviert.

Auf diese Weise ermöglichen es Kandidaten und Mitarbeiter in spe den Personalverantwortlichen, sie bei der Talentsuche zu finden. Wichtig dabei ist allerdings, dass das Profil perfekt mit Keywords und Schlagworten versehen ist und auch sämtliche einschlägige Stationen des Lebenslaufs enthält. So ist die Chance größer, angesprochen zu werden, als bei einem unaufgeräumten Profil.

Die mobile Jobsuche

Unternehmen und Kandidaten finden inzwischen aber auch mobil über interaktive Apps zueinander. Das Prinzip ist einfach: Kandidaten melden sich an und laden ihren Lebenslauf hoch. Dann bekommt das Talent nacheinander vielversprechende Stellenangebote auf dem Display angezeigt.

Das Prinzip funktioniert dann ähnlich wie bei Dating-Apps: Ein Wischen des Bewerbers nach links, bedeutet: uninteressant. Das Stellenangebot wird gelöscht. Mit einem „Swipe“ nach rechts signalisiert er hingegen, dass ihm das Jobinserat gefällt. In diesem Fall erhält das Unternehmen das anonymisierte Bewerberprofil. Ist ein Kontakt für beide Seiten interessant, stellt die App diesen her.

Immer mehr Online-Jobbörsen und auch größere Arbeitgeber bieten inzwischen ihre eigenen Karriere-Apps an. Diese funktionieren aber nicht nach dem genannten Prinzip, sondern sind eher kleinere, mobiltaugliche Versionen besagter Jobagenten. Ihren Zweck erfüllen sie aber nichtsdestotrotz.

Sie gleichen die Profildaten eines Nutzers mit Stellenangeboten ab. Im Falle eines Treffers bekommt das Talent eine Benachrichtigung auf das Smartphone. Auf diese Weise kann es schneller und an jedem Ort über neue Jobs informiert werden und darauf reagieren. Das verschafft einen Zeitvorsprung gegenüber anderen Bewerbern. Und dann klappt's mit dem Traumarbeitgeber umso schneller.

Sie sehen: Der Weg zum Traumjob ist vielseitig, die Chancen enorm und die guten alten Stellenanzeigen und Stellenangebote immer noch eine der besten Alternativen. Störbern Sie also ruhig in unserer Jobbörse noch ein bisschen herum, nutzen Sie die zahlreichen Service-Angebote – die auf Karrierefragen.de...