



**Mitarbeiter  
gesucht.  
Wunsch-  
kandidaten  
gefunden.**

**Ergebnisse der Umfrage  
„Online-Stellenanzeigen: Stand der Dinge,  
Herausforderungen und Lösungen“**



## Agenda

- Vorgehensweise und Ziele
- Teilnehmerstruktur
- Ergebnisse hinsichtlich der Medienwahl
- Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen
- Inhaltliche Bewertung von Online-Stellenanzeigen
- Handlungsfelder

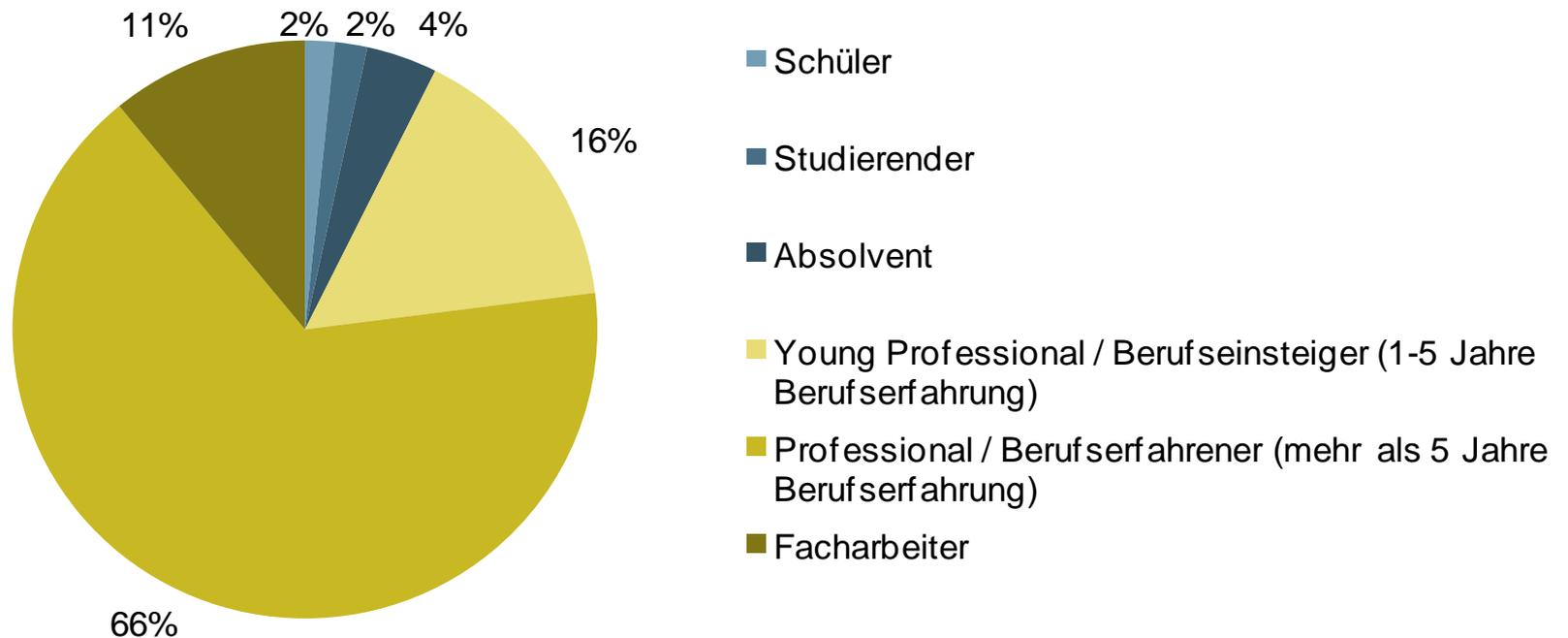


## Vorgehensweise und Ziele

- Die Erfolgsfaktoren heute und in Zukunft sollte die Umfrage, die wir gespiegelt bei Bewerbern und Personalern durchgeführt haben, aufzeigen
- Die Teilnehmer wurden über stellenanzeigen.de, Kooperationspartner von stellenanzeigen.de und den Human Resources Manager generiert
- Untersuchungszeitraum 07.09.2011 – 20.10.2011
- Der Fokus in der Umfrage lag auf der Bewertung und den Erfolgsaspekten von Stellenanzeigen sowie auf der inhaltlichen und grafischen Gestaltung. So konnten klare Handlungsempfehlungen herausgearbeitet werden.

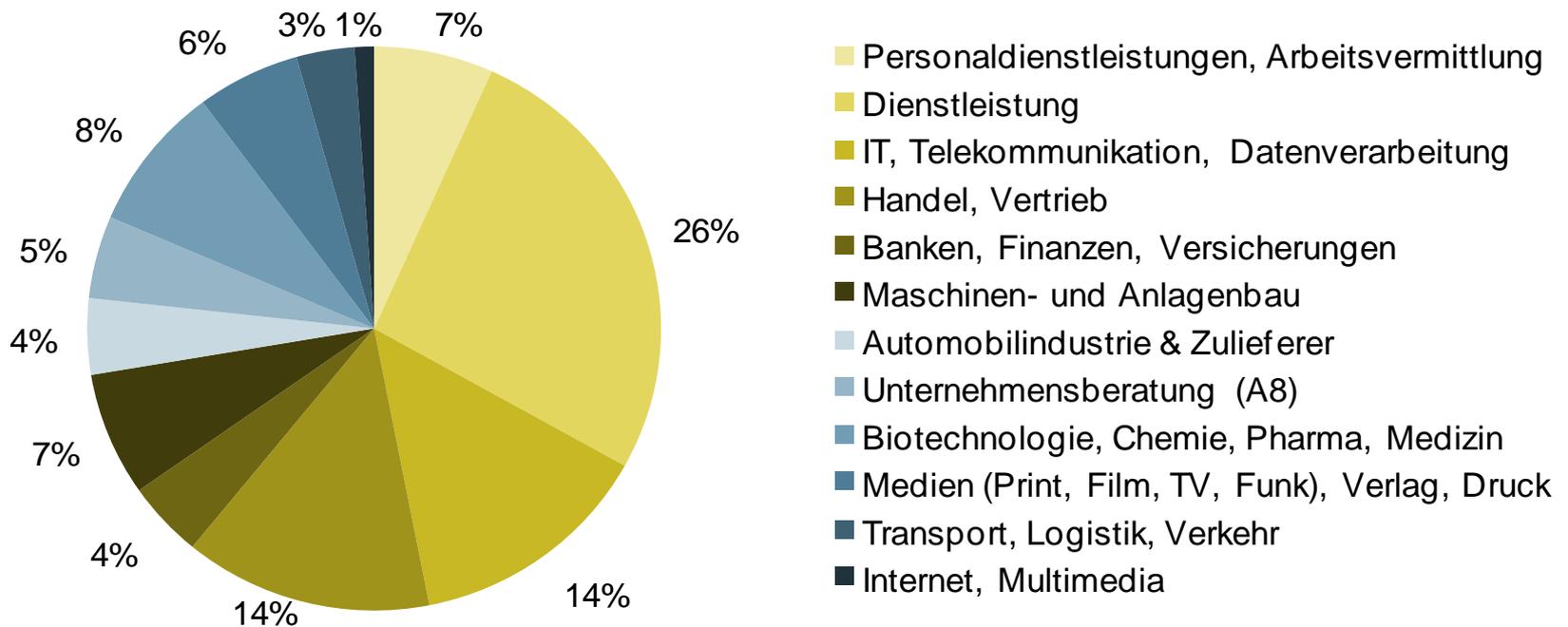
# Teilnehmerstruktur Bewerber

*In welcher beruflichen Situation befinden Sie sich? (n=614)*



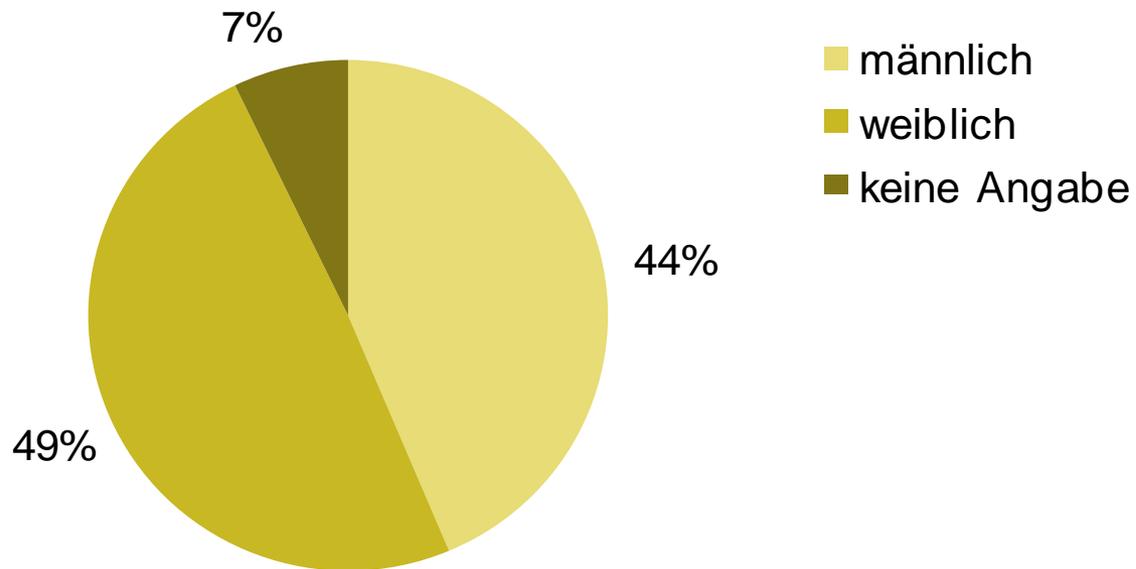
# Teilnehmerstruktur Bewerber

*In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? (n=550)*



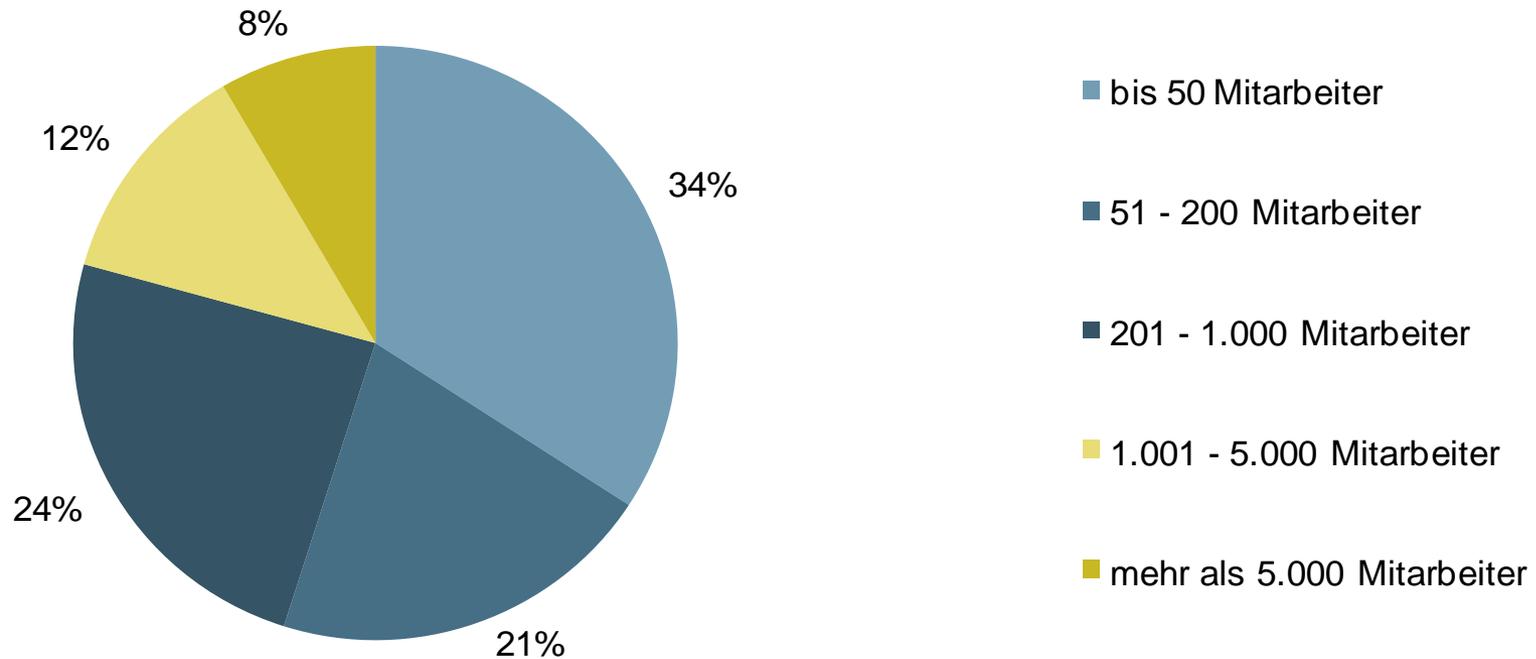
## Teilnehmerstruktur Bewerber

*Sind Sie männlich oder weiblich? (n=614)*



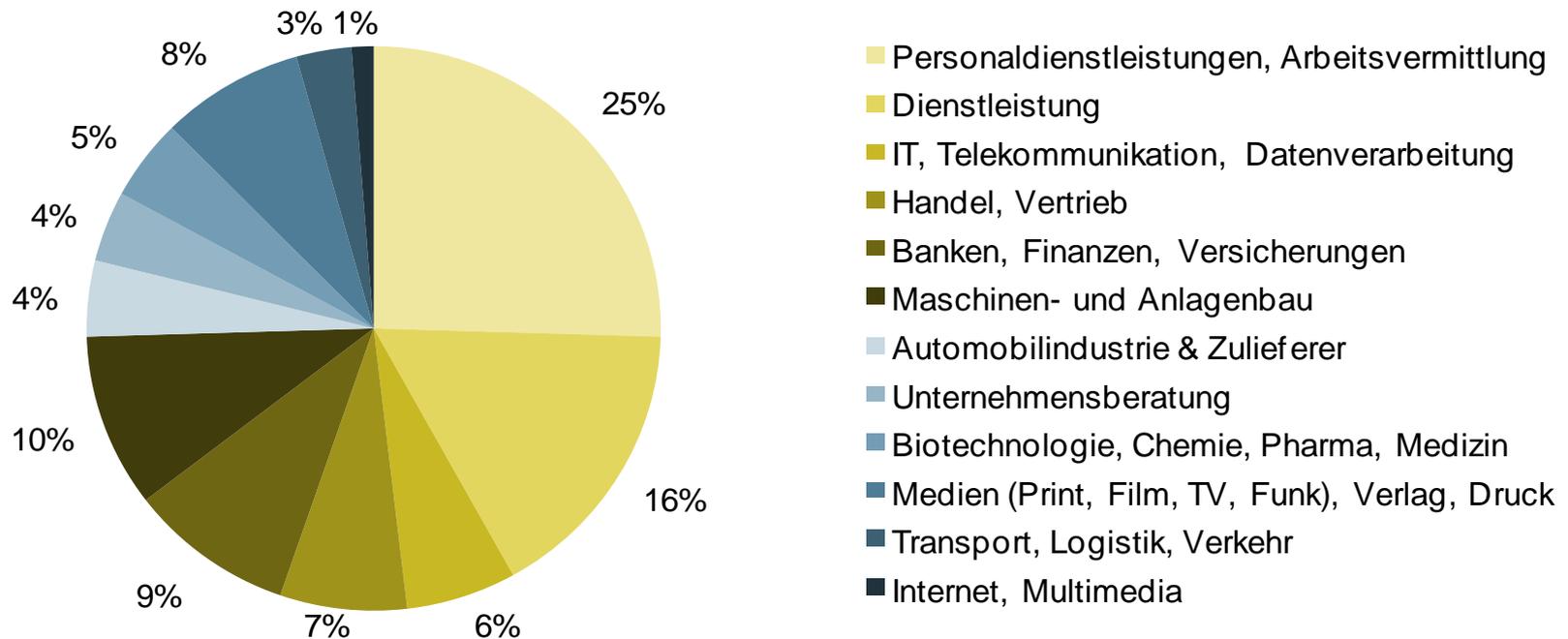
# Teilnehmerstruktur Personaler

Wie groß ist das Unternehmen für das sie tätig sind? (n=357)



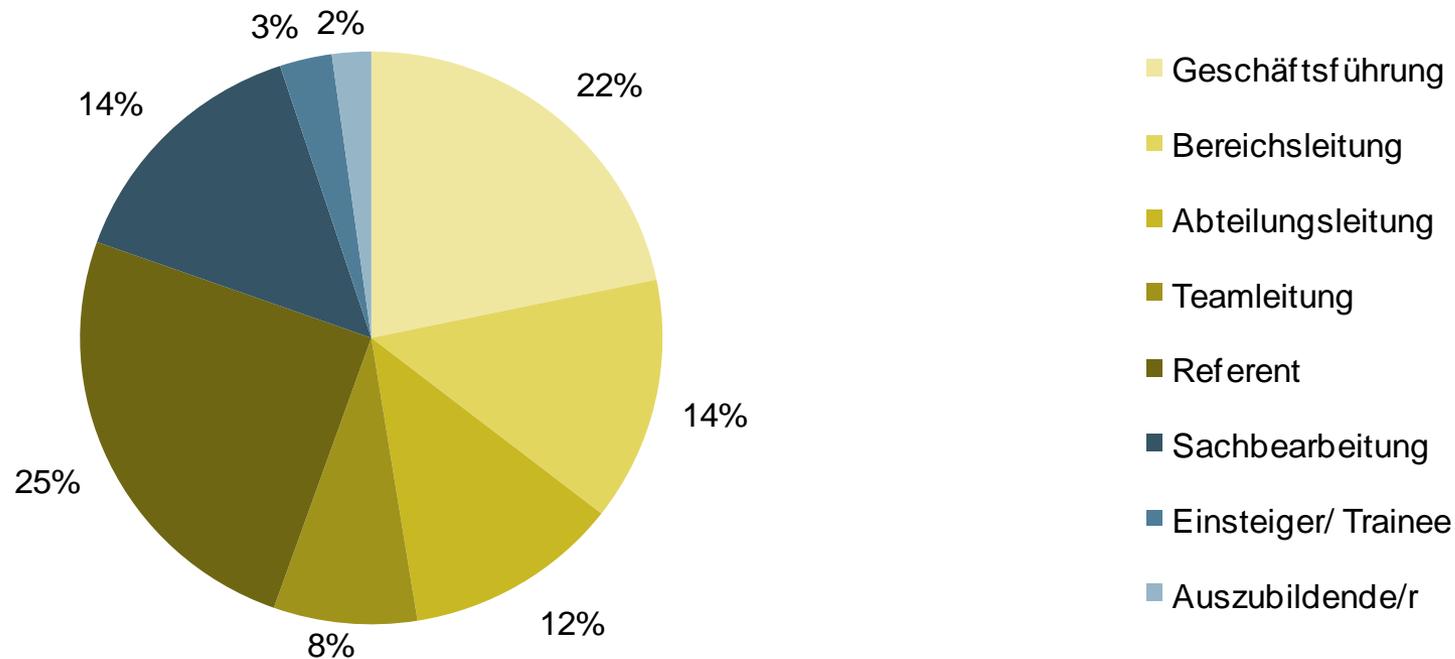
# Teilnehmerstruktur Personaler

*In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig? (n=322)*



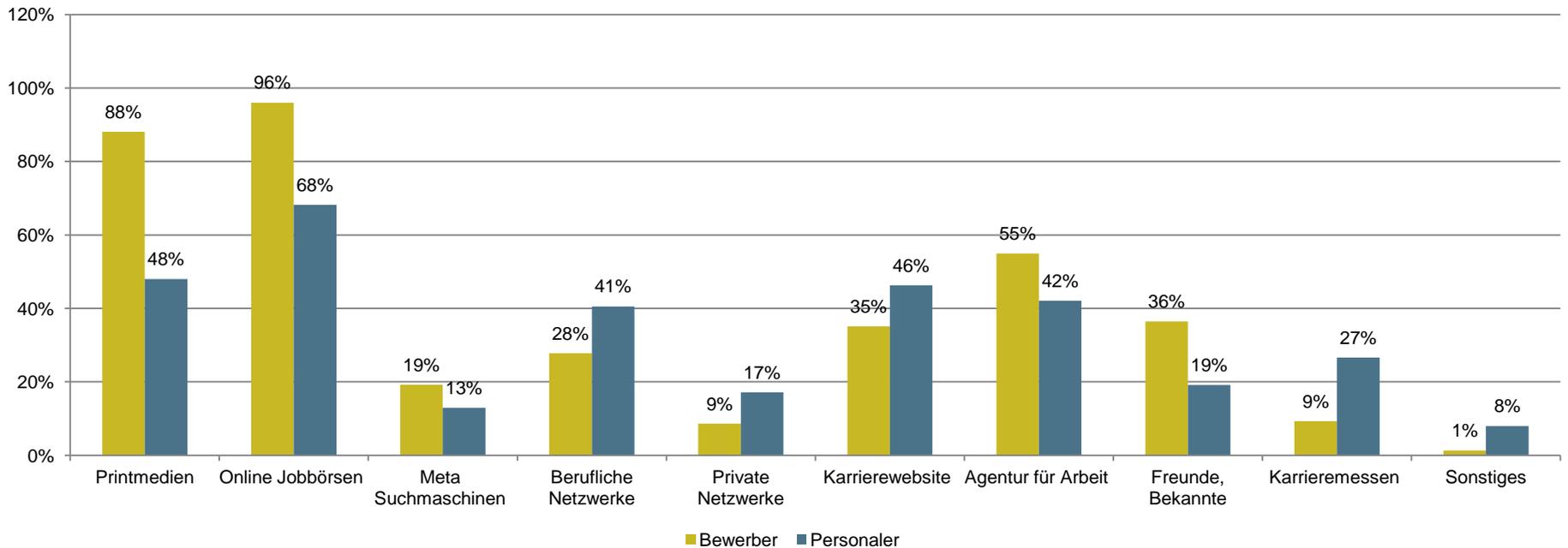
# Teilnehmerstruktur Personaler

Auf welcher Geschäftsebene ist Ihre Tätigkeit angesiedelt? (n= 276)



# Medienwahl

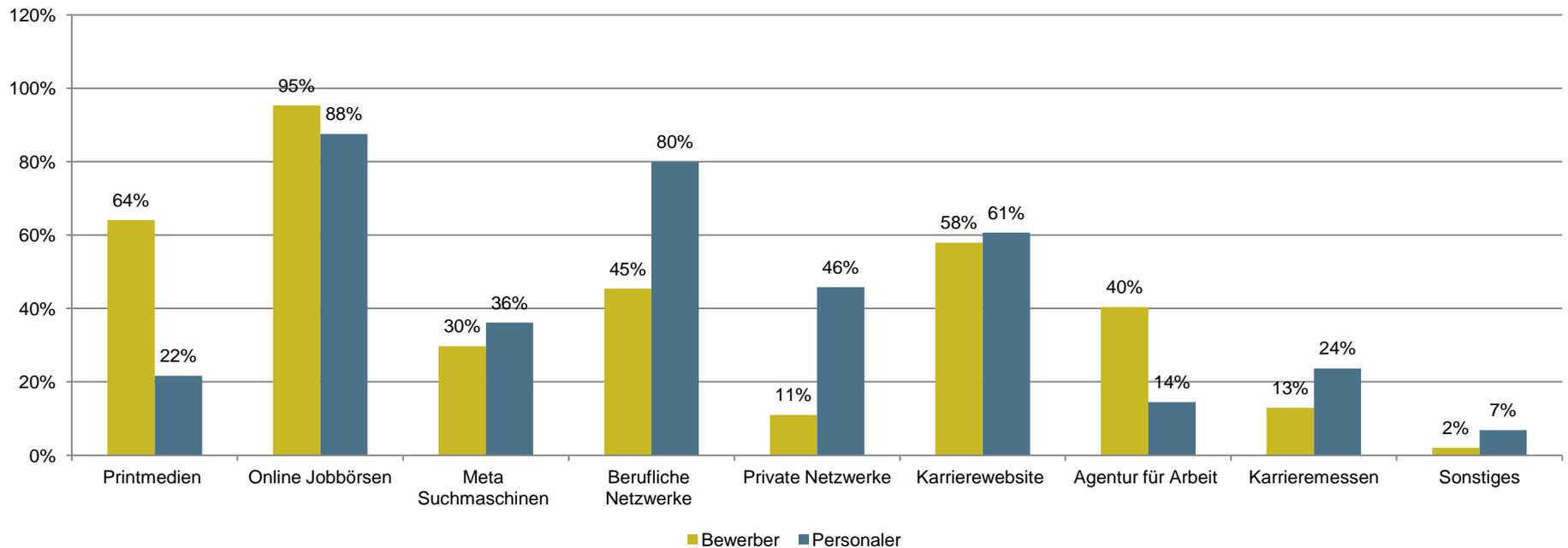
## Medienwahl bei der Jobsuche und Kandidatensuche



Mehrfachnennungen möglich, Bewerber n=1.286 Personaler n=1.322

# Medienwahl

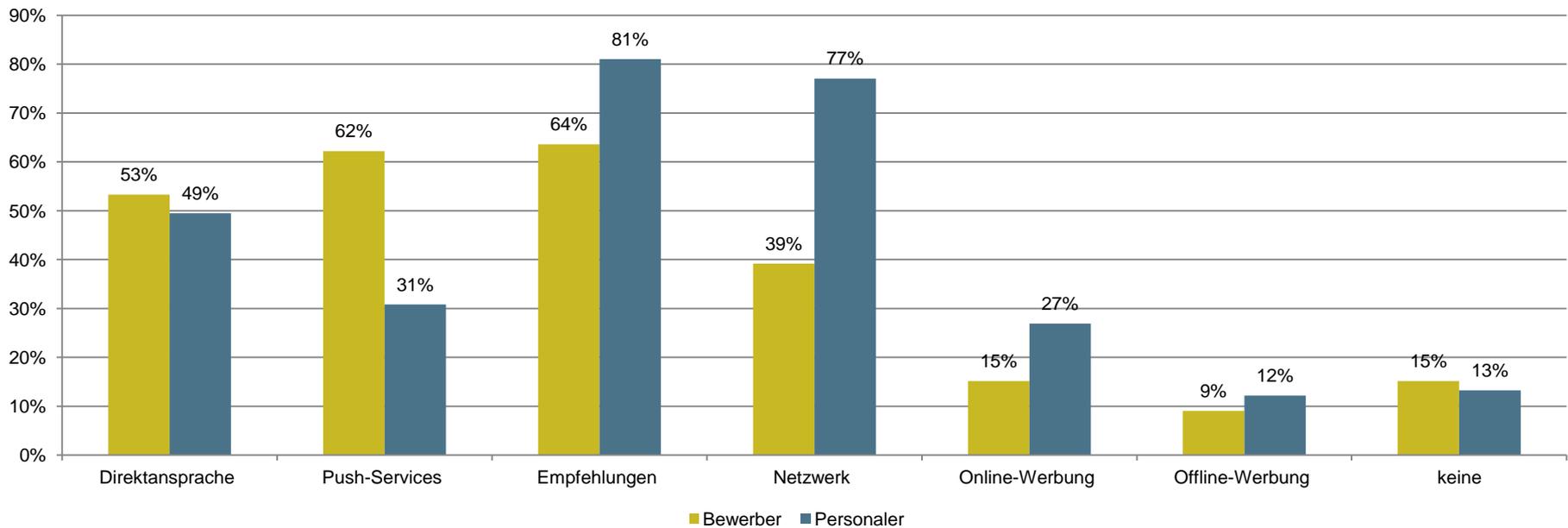
*Medienwahl bei der Jobsuche und Kandidatensuche in den kommenden drei Jahren*



Mehrfachnennungen möglich, Bewerber n=1.920 Personaler n=938

# Medienwahl

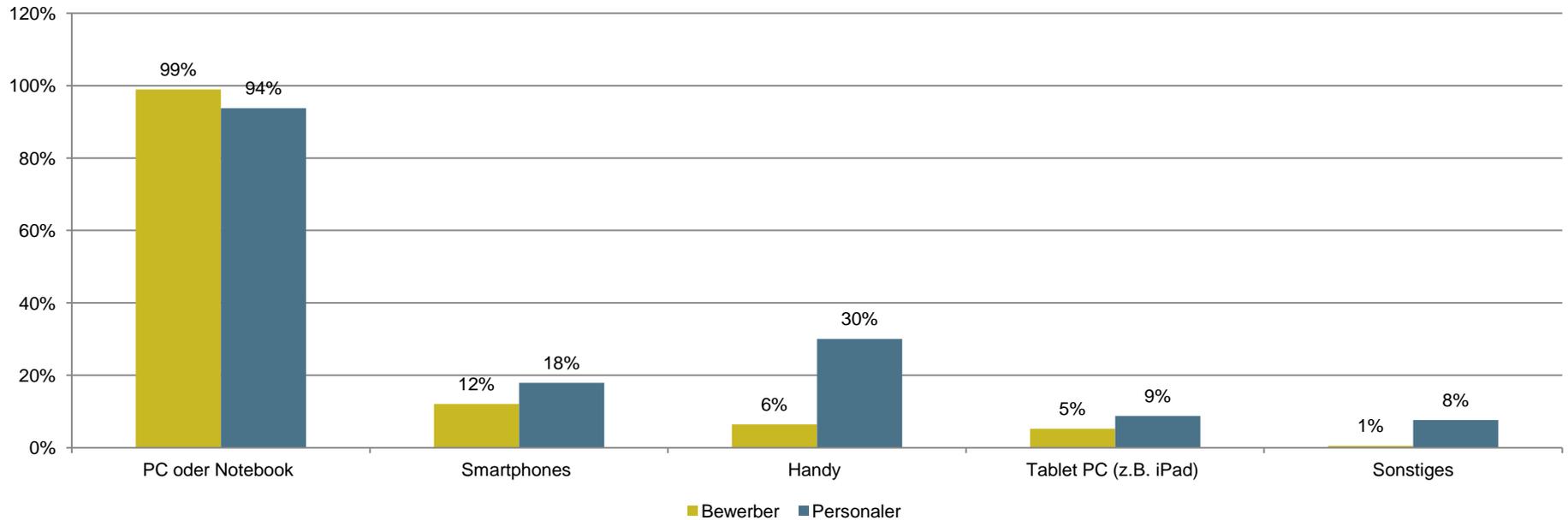
## *Nutzung von Zusatzservices bei der Jobsuche und Kandidatensuche*



Mehrfachnennungen möglich, Bewerber n=1.479 Personaler n=687

# Medienwahl

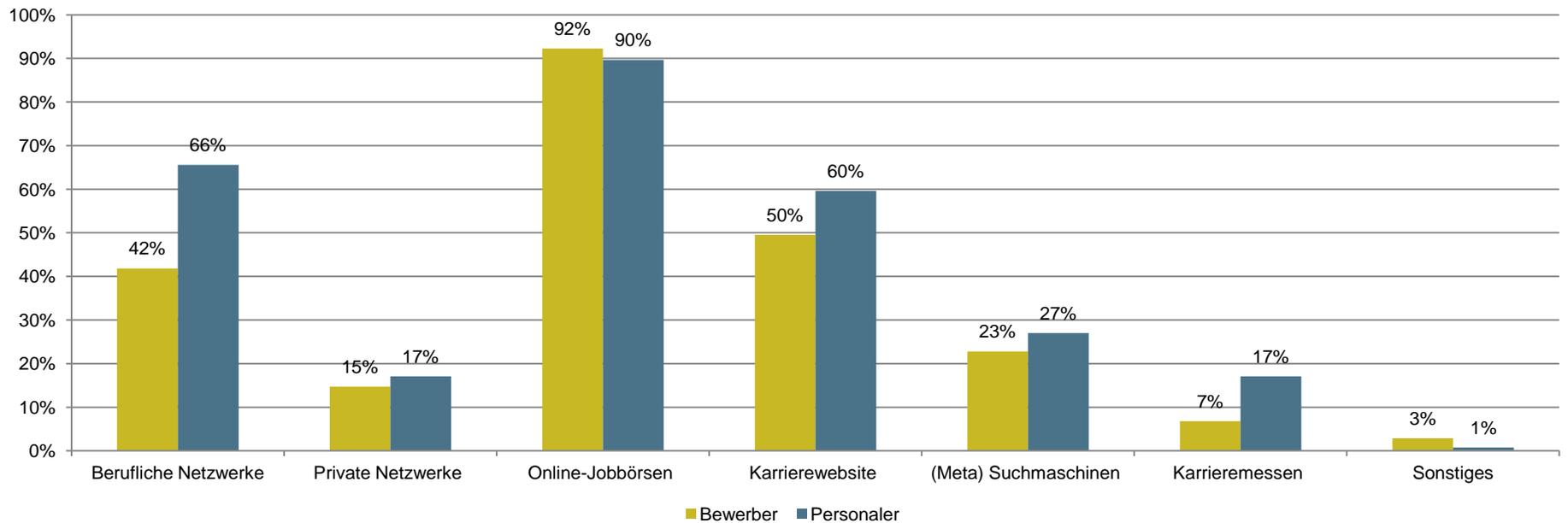
## *Nutzung von Endgeräten zur Jobsuche und Kandidatensuche*



Mehrfachnennungen möglich, Bewerber n=1.138 Personaler n=432

# Medienwahl

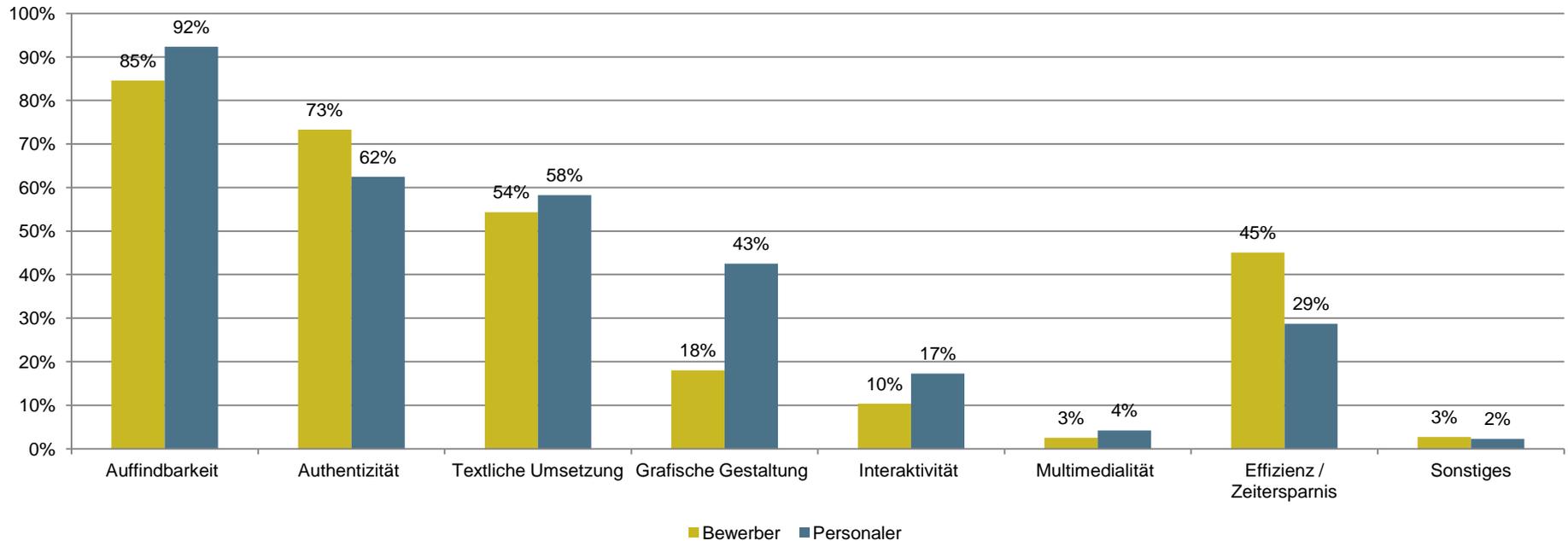
*Wo finden Online-Stellenanzeigen die größte Aufmerksamkeit?*



Mehrfachnennungen möglich, Bewerber n=1.286 Personaler n=747

# Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen

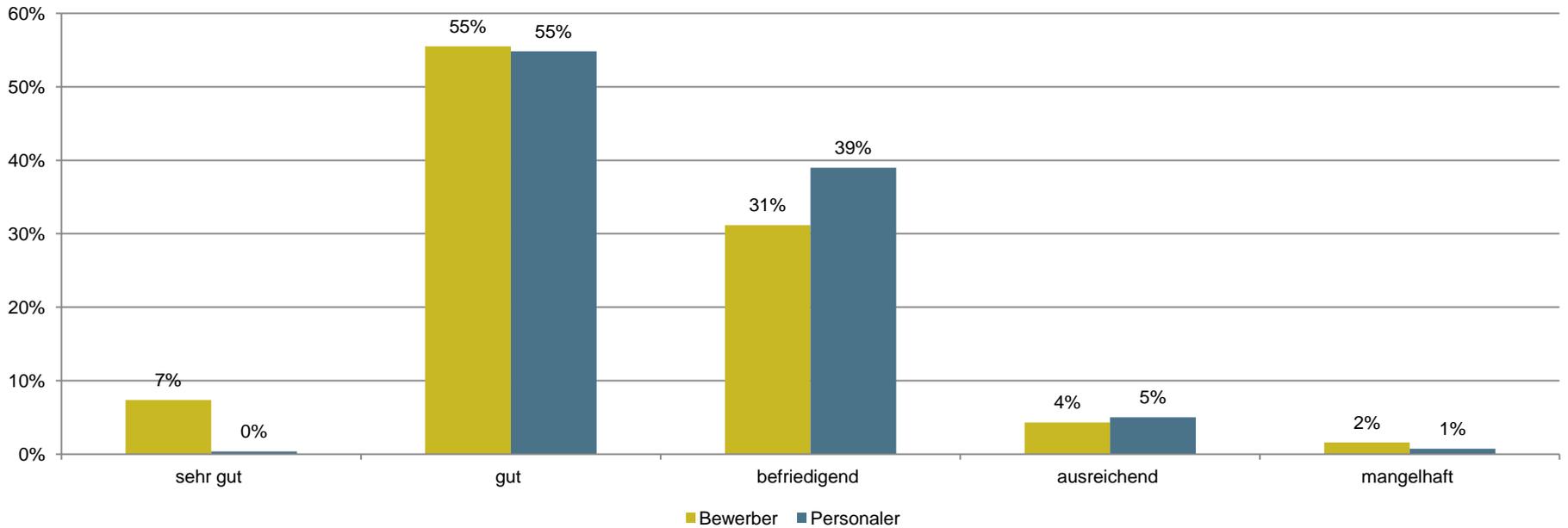
*Was sind die 3 wichtigsten Aspekte von Online-Stellenanzeigen?*



Mehrfachnennungen möglich, Bewerber n=1.600 Personaler n=804

# Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen

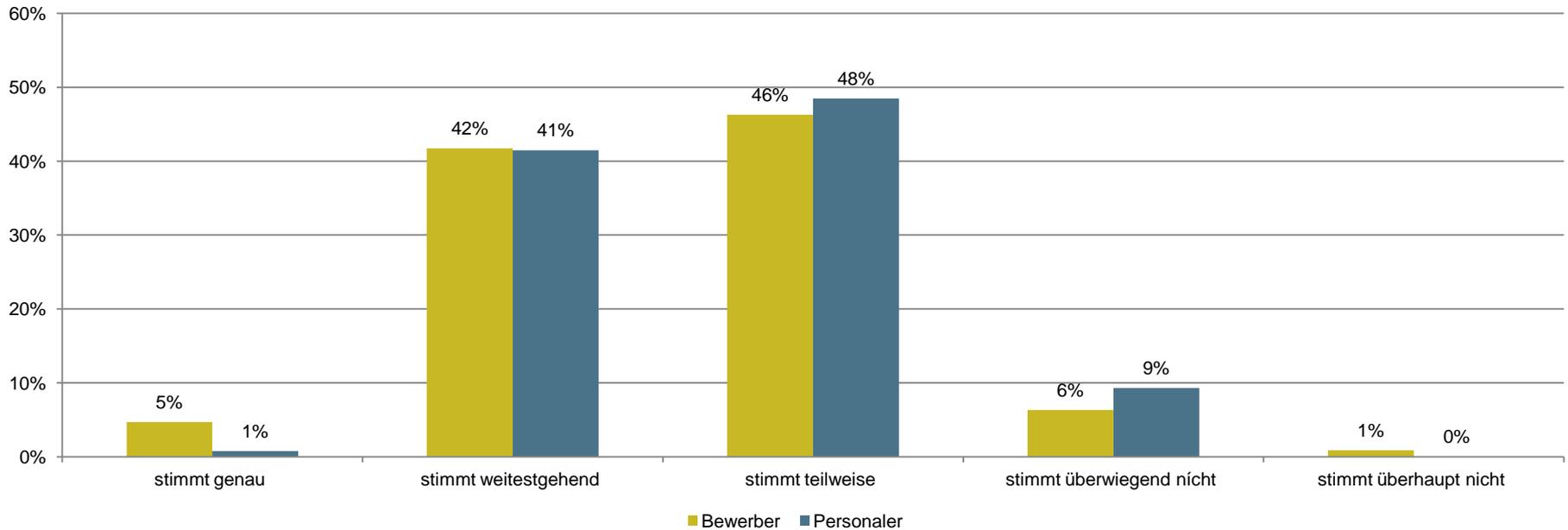
*Bewertung der durchschnittlichen inhaltlichen und grafischen Qualität*



Bewerber n=555 Personaler n=259

# Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen

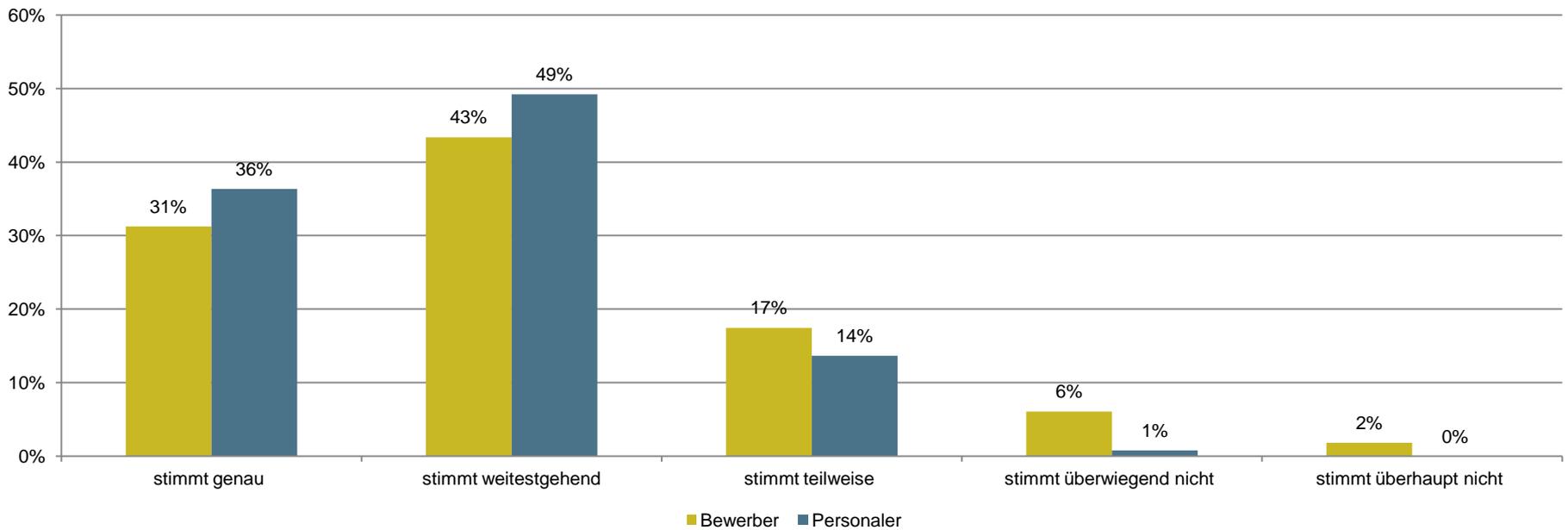
*Arbeitgeber präsentieren sich in Stellenanzeigen authentisch (glaubwürdig)*



Bewerber n=551 Personaler n=258

# Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen

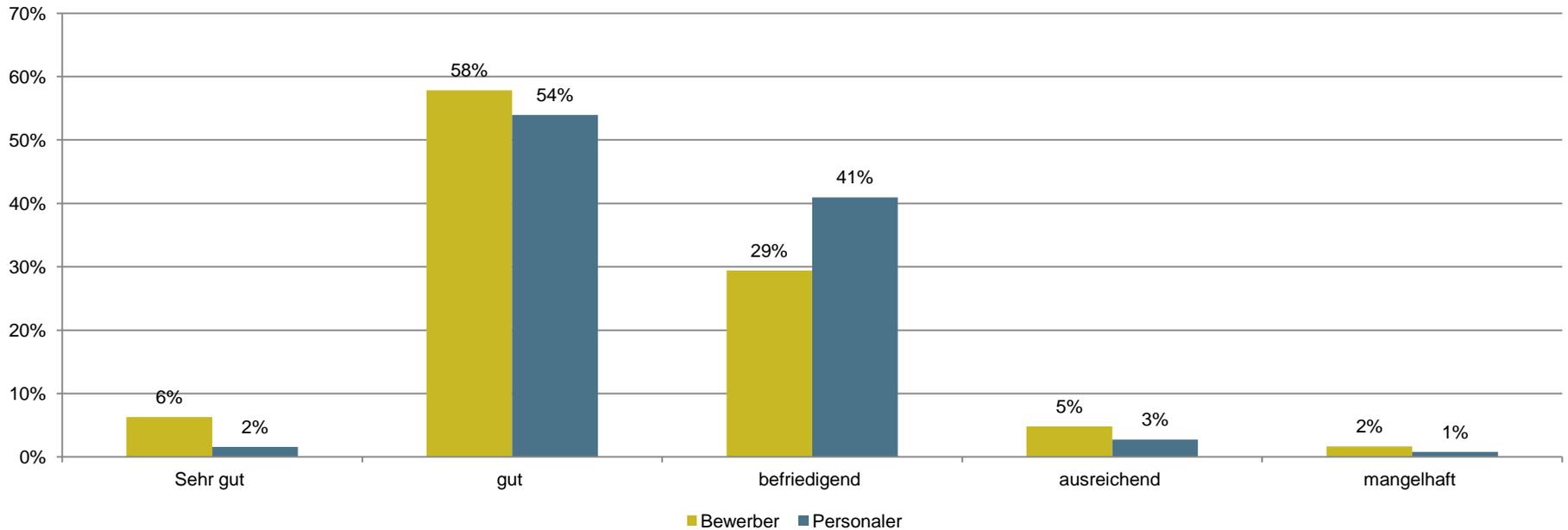
*Die textliche Gestaltung einer Online-Stellenanzeige hat einen großen Einfluss auf ihren Erfolg*



Bewerber n=544 Personaler n=256

# Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen

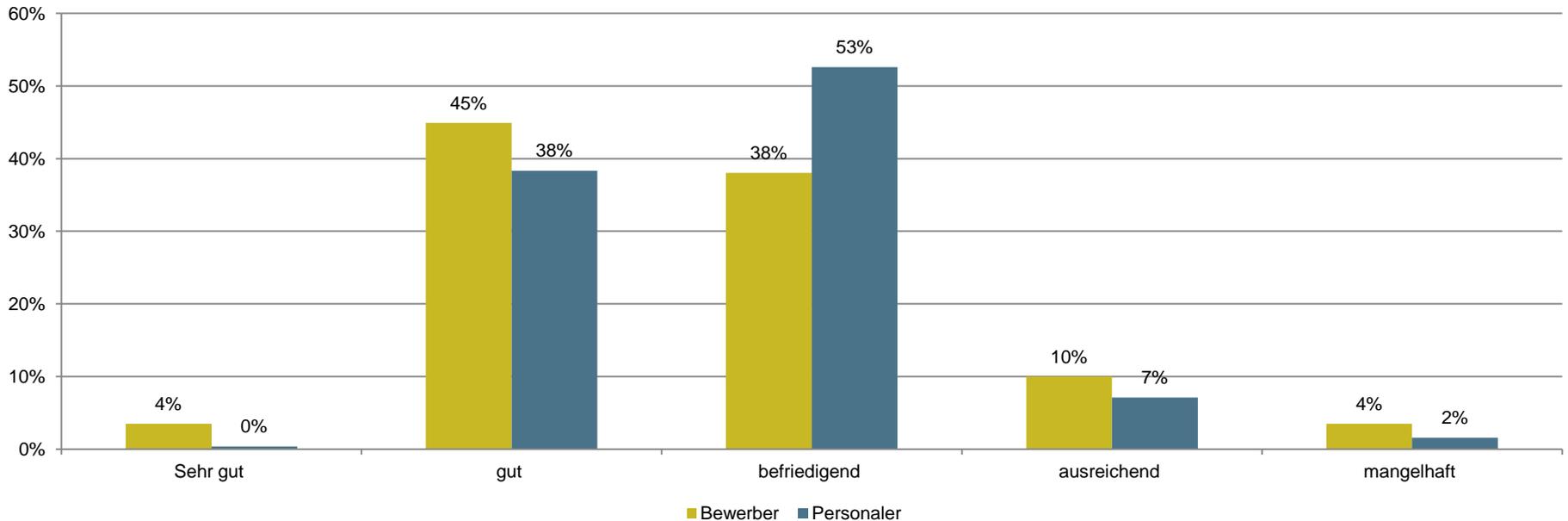
*Wie bewerten Sie allgemein die Verständlichkeit von Texten in Online-Stellenanzeigen?*



Bewerber n=544 Personaler n=256

# Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen

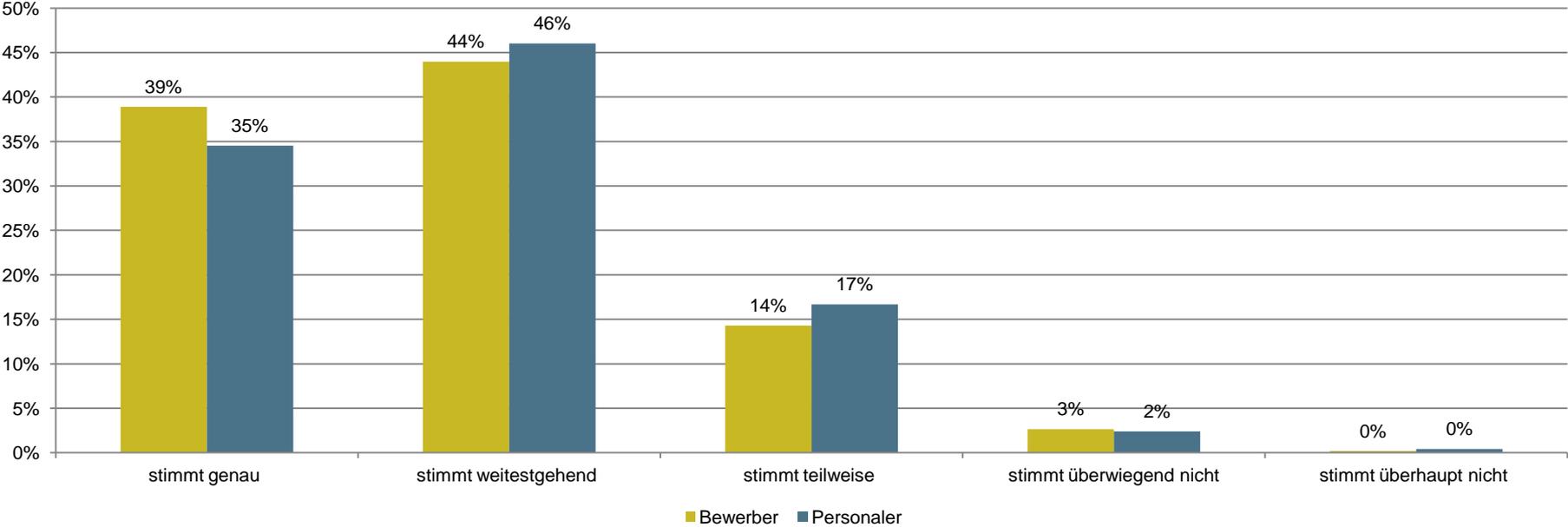
*Wie bewerten Sie allgemein die Glaubwürdigkeit von Online-Stellenanzeigen?*



Bewerber n=544 Personaler n=256

# Inhaltliche Bewertung von Online-Stellenanzeigen

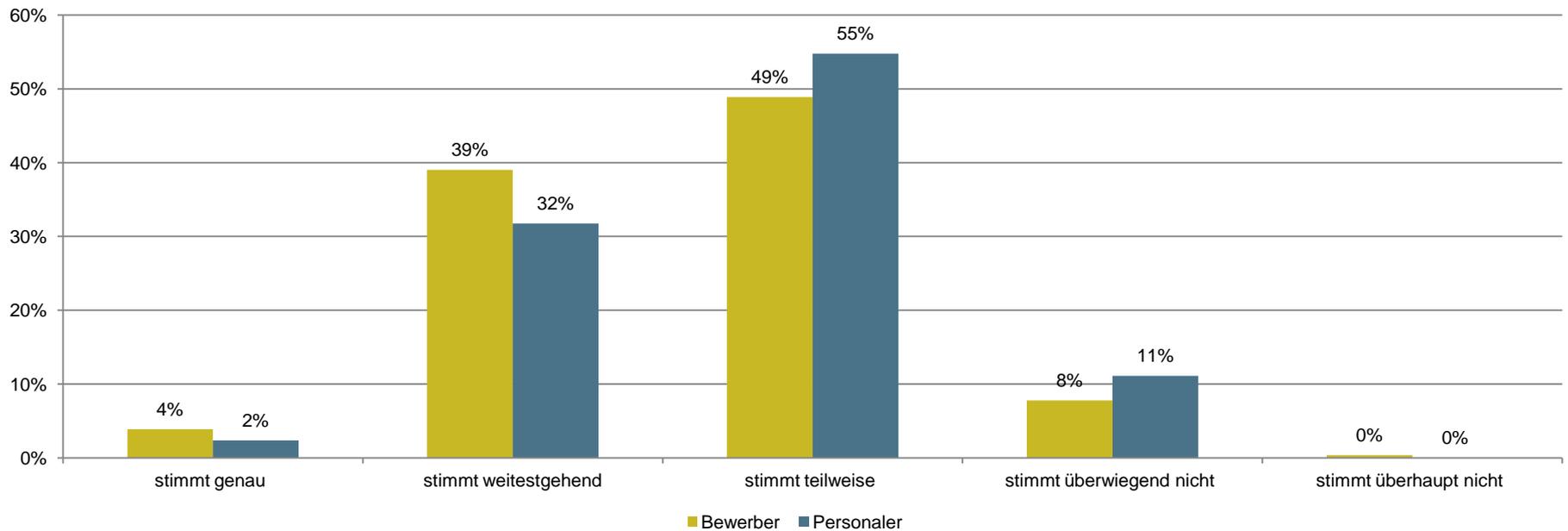
*Ein gut formuliertes Unternehmensporträt ist sehr wichtig*



Bewerber n=540 Personaler n=252

# Inhaltliche Bewertung von Online-Stellenanzeigen

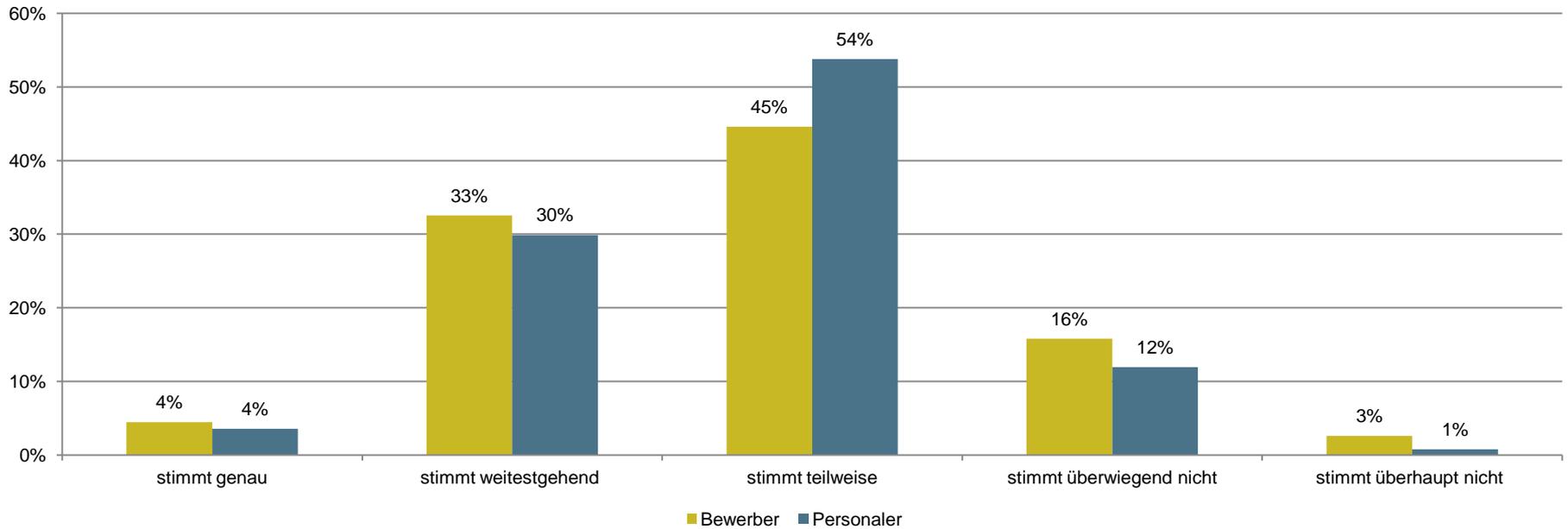
*Im Durchschnitt sind Unternehmensporträts aussagekräftig und informativ*



Bewerber n=540 Personaler n=252

# Inhaltliche Bewertung von Online-Stellenanzeigen

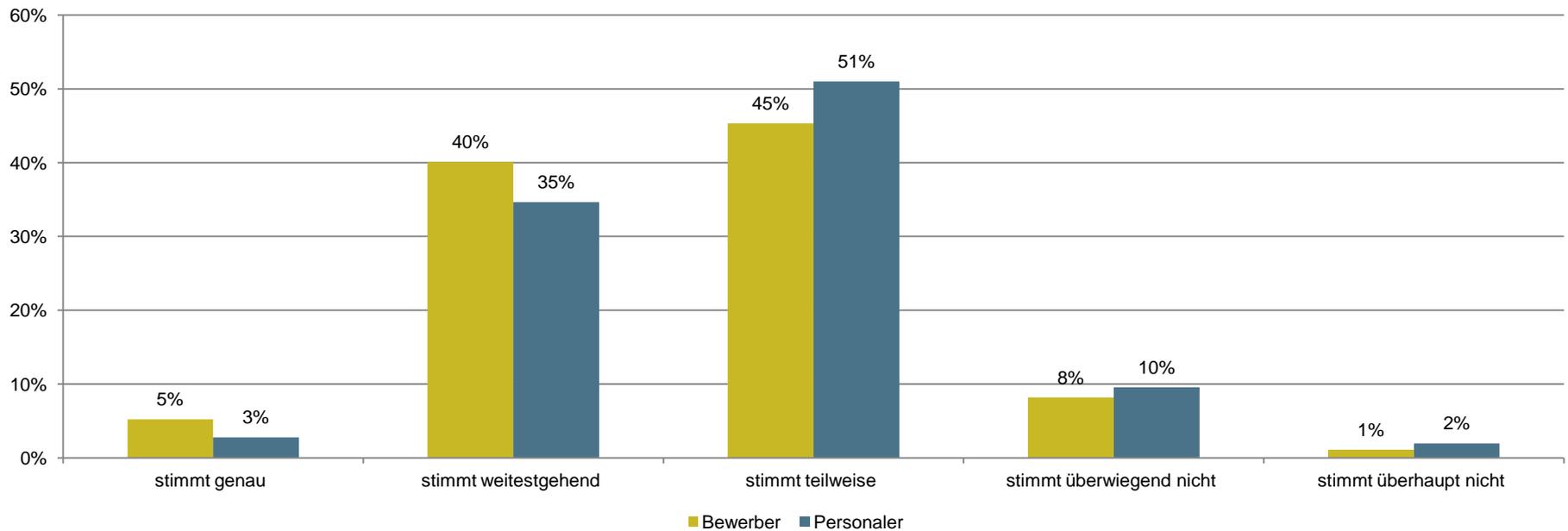
*Jobtitel sind in der Regel treffend gewählt, so dass passende Positionen leicht zu finden sind*



Bewerber n=540 Personaler n=252

# Inhaltliche Bewertung von Online-Stellenanzeigen

*Aufgabenbeschreibungen sind so formuliert, dass die Aufgabe klar ist*



Bewerber n=540 Personaler n=252



## Summery Medienwahl

- Online-Stellenanzeigen sind und bleiben eines der wichtigsten Bestandteile im Medienmix zur Job- und Kandidatensuche.
  - Karrierewebsites, berufliche Netzwerke und persönliche Empfehlungen spielen in Zukunft eine noch größere Rolle.
  - Bestehende Rekrutierungswege werden nicht von neuen abgelöst, sondern ergänzt.
- ➔ **Die Palette an Medien wird breiter, was bedeutet, dass eine zielgerichtete Suche nur über eine Zielgruppendefinition möglich ist, um Streuverluste möglichst zu vermeiden und Medien effizient und zielgerichtet zu nutzen.**



## Summery Online-Stellenanzeige

- Die Aspekte:
  - Auffindbarkeit
  - Authentizität
  - textliche Gestaltungsind die wesentlichen Erfolgsfaktoren, um eine effiziente, zeitsparende Suche nach dem passenden Job / Kandidaten sicherzustellen
- Die Qualität liegt derzeit im mittleren Bereich und hat noch ausbaufähiges Potenzial

➔ **Nur eine gefundenen, glaubwürdige und verstandene Online-Stellenanzeige ist eine erfolgreiche Online-Stellenanzeige**



## Handlungsfelder

- Um authentisch und glaubwürdig mit Bewerbern zu kommunizieren, setzen Sie sich vor der Ausschreibung von Positionen mit Ihrer Unternehmenskultur, den Werten und den Zielen auseinander.
- Definieren Sie, wen Sie brauchen und damit Ihre Zielgruppe, um den richtigen Medienmix für die Stellenausschreibung zu nutzen.
- Wählen Sie einen generischen Jobtitel, der klar formuliert ist und auch außerhalb der eigenen Unternehmensstruktur Gültigkeit hat.
- Beschreiben Sie die Aufgabe so plastisch und praxisnah wie möglich. Idealerweise weiß der Kandidat nach lesen des ersten Satzes, welche Aufgabe ihn erwarten wird.



## Handlungsfelder

- Seien Sie bei den Anforderungen realistisch und auf das Wesentliche fokussiert.
- Nennen Sie einen persönlichen Ansprechpartner.
- Gestalten Sie den Bewerbungsprozess professionell.
- Und zum Schluss: Stellen Sie sicher, dass Sie bei Kandidaten einen guten Eindruck hinterlassen. Egal, ob Sie sich für oder gegen ihn entscheiden.

Mitarbeiter  
gesucht.  
Wunsch-  
kandidaten  
gefunden.

## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für alle Fragen und weiterführenden Informationen stehe ich Ihnen gerne jederzeit zur Verfügung.

Kontakt:

stellenanzeigen.de GmbH & Co. KG

Barbara Lochmann

Rablstraße 26

81669 München

Telefon: 089-65 10 76-213

Telefax: 089-65 10 76-999

E-Mail: [barbara.lochmann@stellenanzeigen.de](mailto:barbara.lochmann@stellenanzeigen.de)

