

Hallo und herzlich willkommen zu unserem heutigen Webinar. Wir sind Punkt elf Uhr. Ich bin begeistert kurz vor Mittagszeit, kurz vorm Wochenende.

Und ich sehe schon einige Menschen, die dabei sind. Schön. Hallo, herzlich willkommen. Wird ein schönes Webinar und zwar ein Evergreen, den wir heute vorbereitet haben.

Also ich muss übrigens eine Sache direkt vorher sagen. Ich duze immer. Ich bin jahrelang selber Personaler, Personalleiter gewesen. Und wenn jemand nicht geduzt werden möchte, soll er gerne in den Chat schreiben.

Ansonsten würde ich einfach im Du bleiben. So.

Heute haben wir ein schönes Thema vorbereitet, nämlich das Thema der Stellenanzeigen Werkstatt. Ein Evergreen von uns, der vor allen Dingen sehr, sehr interaktiv ist. Wir warten noch, ein paar Leute kommen gleich noch rein. Erwartungsgemäß so die ersten fünf Minuten merken dann alle, oh Gott, Webinar geht los.

Vielleicht hat ein Thema vorher noch irgendwas mit reingebracht und so weiter und so fort. Macht nix. Wir wollen heute helfen, Stellenanzeigen besser zu machen. Das geht natürlich nur, wenn wir Stellenanzeigen kriegen.

Deswegen gerne, gerne, gerne gleich in den Chat diese Frage- Antwortsektion. Wir haben im Hintergrund eine wunderbare Kollegin, die das Ganze annimmt und so ein bisschen selektiert und wieder zuschickt. Dann gehen wir live Stellenanzeigen durch. Und ich seh schon, die ersten hundert Leute sind fast drin.

Und wir können gleich starten. Trotzdem son bisschen administrative Grundlagen. Wir sind immerhin in Deutschland, da gehört das auch dazu. Also erst mal, wir sind in' Webinar.

Das heißt, das Ganze funktioniert nur, indem ich sende und ihr seid im Zuhörer Modus. Könnt mir aber jederzeit Fragen oder Stellenanzeigen oder sonst was schicken. Einfach in den Chat. Wenn ihr eine Stellenanzeige mir schicken wollt, einfach den Link in den Chat packen.

Und dann gucken wir die uns nachher gemeinsam an und ich kann euch helfen, dass eure Stellenanzeige besser wird. So.

Das ganze Webinar wird aufgezeichnet. Das heißt, im Nachgang bekommt ihr von

uns noch mal wahrscheinlich im Laufe der nächsten Woche irgendwann einen Link, wo das Ganze noch mal aufgenommen wird. Das heißt, wenn man noch mal nachgucken möchte, hat der Tim da noch mal gesagt zu der und der Stellenanzeige oder was war da noch mal die Empfehlung? Überhaupt kein Problem.

Angucken kann man sich noch mal alles im Detail, kein Ding. Bekommt ihr eine E-Mail einfach, wenn ihr euch ja angemeldet habt. Alles super. Und wir wollen auch besser werden. Also wir wollen nicht nur eure Stellenanzeigen besser machen. Wir wollen natürlich auch dadurch, dass wir die Webinare eine Zeit lang ausgesetzt haben, ein neues Tool und so weiter haben.

Im Nachgang gibt's eine kurze Befragung noch mal und gebt uns gerne Feedback. Also ist mir alles stabil gewesen? Hat's funktioniert? Hat die Technik funktioniert?

Waren die Inhalte nachvollziehbar? Wir werden heute über viele Stellenanzeigen sprechen. Das soll nicht nur Theorie sein, sondern vor allen Dingen Praxis. Hat es euch weitergeholfen?

Wird eure Erwartungen erfüllt? Ich weiß ja nicht, mit welcher Erwartung ihr reingegangen seid. Nur das können wir besser machen, indem wir von euch auch Feedback kriegen. So.

Wir starten. Also eure Chance. Schickt gerne, wenn ihr eure Stellenanzeige verbessert haben möchtet, den Link in den Chat und meine Kollegin wird's dann gucken, ob sie's mir weiterleitet oder vielleicht selber noch mal kurz guckt. Dann werden wir die nachher live analysieren.

Wenn ihr keine schickt, kann ich keine analysieren, dann werdet ihr alle nicht besser. Das heißt, ein bisschen Zusammenarbeit gehört auf jeden Fall dazu. Ich hab natürlich auch ein bisschen was vorbereitet und trotzdem eine gute Chance für euch. Bevor wir reingehen, mache ich ein bisschen Setting The Scene, wie immer.

Wir sprechen kurz über den Arbeitsmarkt und wir sprechen kurz über das Vorgehen. Weil das Ziel soll ja nicht sein, ich optimiere eure Stellenanzeige. Die eine, die ihr mir heute vielleicht schickt, dann habt ihr ja noch hundert oder zehn oder wie viel auch immer noch zu Hause. Die werden dadurch ja nicht besser, sondern ich will euch ein bisschen mitnehmen auf meine Reise, damit ihr das replizieren könnt.

Das heißt, keine Magie, die ich euch heute zeige, sondern Handwerkszeug, wie man vorgehen kann, solche Dinge selber zu machen. Denn nach wie vor ist die

Stellenanzeige und die wird gerne totgesagt in jeder Zukunft, Personal seit vielen, vielen Jahren, immer und immer wieder, Ist es so, dass die Stellenanzeige immer noch Dreh- und Angelpunkt ist? Katharina, ich glaube, du müsstest nicht muten, weil man hört zumindest noch deine im Hintergrund son bisschen deine Bewegung grade. Danke.

Gehen wir weiter und gucken einmal kurz auf den Arbeitsmarkt, damit wir das Ganze kontextualisieren können.

Erster Punkt, der Stellenanzeigenmarkt ist in einem Abwärtstrend. Was heißt das? Was wir hier sehen, ist der Indeed Arbeitsmarktindex.

Ich hoffe diejenigen, die häufiger bei diesen Webinaren sind, können den schon in- und auswendig. Und trotzdem erkläre ich ihn noch mal ganz, ganz kurz.

Wir sehen hier die Entwicklung der Stellenanzeigen in Deutschland. Also das Ganze ist auf eine hundert Prozent, das ist der Ausgangswert normiert. Wenn jemand also gestiegen ist auf beispielsweise hundertfünfundsiebzig Prozent, ist das eine Steigung auf fünfundsiebzig Prozentpunkte. Geht er wieder runter, ist es ein Abwärtstrend.

Und wir sehen, der Nullpunkt oder der Hundert Prozentpunkt, der Ausgangspunkt ist der Einstieg in diese Coronaphase damals gewesen zwanzig zwanzig. Dann ging's erst mal runter. Wir alle erinnern uns noch, viele Firmen hatten ganz viele andere Themen zu tun, als Einstellungen zu machen. Es ging ungefähr dreiundzwanzig Prozent runter.

Und dann geht's nach oben. Die Leute sind überall gesucht worden. Die Wirtschaft ging wieder bergauf und seitdem sind wir in sonem kontinuierlichen Abwärtstrend. Weniger Stellenanzeigen, nur das einmal zu kurz vergegenwärtigen, bedeutet für einen Arbeitgeber ist es so gesehen erst mal gut, weil man hat weniger Wettbewerb.

Das werden diejenigen, die hier sind, die wahrscheinlich grade auch suchen, merken. Es ist also deutlich einfacher Leute finden. Vielleicht nicht immer in der Qualität. Wir reden jetzt erst mal nur über die Volumina.

Qualität gehen wir gleich drauf ein. Also erst mal mehr. Für ein Jobsuchenden ist es grade blöd, weil weniger Jobs heißt, ganz viele Bewerbende gehen auf einen einzigen Job und die Wahrscheinlichkeit genommen zu werden wird schwieriger. Das heißt, wir sind gerade in einer Situation, da ist es für Arbeitgeber, die noch suchen, einfacher.

Für Arbeitnehmer, die einen Job suchen, ist es gerade schwieriger. Das einfach mal so die ganz, ganz kurze Zusammenfassung.

Jetzt sind wir grad mitten in der Sommerphase. Ist vielleicht der letzte so richtig heiße Tag. Heute soll's hier bei uns in der Region achtunddreißig Grad werden und danach soll's in den nächsten Tagen glaub ich, dreizehn, vierzehn Grad wieder senken. Das heißt, wir sind mitten in dieser Sommerphase, wo auch noch viele Sommerjobs, Ferienjobs und andere Sachen mit reinkommen. Und das Interessante ist, die sind gar nicht so viel schlechter als sonst. Die sind relativ gleich. Wir haben mal hier mit den letzten drei, vier Jahren verglichen, zwanzig dreiundzwanzig, vierundzwanzig, fünfundzwanzig und sechsundzwanzig.

Ja, dreiundzwanzig war stärker, aber wir sind so aufm Niveau zwischen vierundzwanzig und fünfundzwanzig. Das heißt, das saisonale Gewerbe ist gar nicht so stark tangiert, auch wenn es noch nicht das Niveau von zwanzig dreiundzwanzig erreicht hat.

Es ist kurz vor vierundzwanzig, war auch schon mal ein bisschen stärker als vierundzwanzig. Das ist, glaube ich, ein ganz gesunder Wert.

Und in der Situation befinden wir uns grade. Wenn wir grade also einen Job ausschreiben, haben wir nicht nur eine Arbeitsmarkt wie wir sie grade gesehen haben, sondern auch immer noch eine gewisse Konstellation der Saisonalität, die besonders ist. Saisonalität heißt auf der einen Seite Saisonkräfte werden gesucht. Auf der anderen Seite ist es auch so, dass Matchen teilweise einfach im Urlaub sind.

Jeder, der Kinder hat, wird wahrscheinlich diese Zeit nutzen, vielleicht auch in Urlaub zu gehen. Und wir haben vor Kurzem noch eine Studie rausgebracht, dass es viele Menschen gibt, die zwar sich nicht unbedingt im Urlaub bewerben, aber sich trotzdem mit dem Thema der Jobsuche auseinandersetzen. Man hat Ruhe, man kommt runter, man reflektiert noch mal und viele nutzen das, sich zu bewerben. Wer übrigens, wenn ich irgendwelche Zahlen nenne, die einfach später noch mal haben möchte, kurz mich anschreiben im Nachgang per LinkedIn.

Ich werd mein LinkedIn Profil noch mal reinmachen, dann kann ich auch noch mal alles rüberschicken. Alles, was wir hier haben, ist transparent. So. Ich geh einmal kurz vor, wie ich gleich in die Stellenanzeigen reingehen werde und ich seh schon, meine Kollegin hat mir geschrieben, es sind schon sehr, sehr viele geschickt.

Ist megacool. Deswegen haben wir, glaub ich, gleich eine Menge zu tun. Also ihr

kennt alle ausm Marketing das AIDA Prinzip wahrscheinlich. Ich hab mal irgendwann vielleicht mal gleich Attention, also Aufmerksamkeit, Interest, Interesse, Desire, der Wunsch wird geweckt, etwas zu machen und sich tiefer damit zu beschäftigen und eine Aktion wird gemacht.

In unserem Fall also die Bewerbung abgeschickt. Wenn wir das mal unterbrechen auf Stellenanzeigen, ist es ganz interessant. Wir gucken beim Attention, auf der Stellenanzeige heißt erst mal, die Stellenanzeige wird überhaupt den richtigen Personen angezeigt. Und da kommen wir nämlich schon auf das Thema Qualität zu sprechen.

Es bringt nichts zu sagen, meine Stellenanzeige soll immer auf der Suche auf Platz eins sein. Das führt erst mal nur dazu, dass sich unglaublich viele Menschen bewerben, die überhaupt nicht auf diese Stellenanzeige passen. Das bringt niemandem was.

Deswegen den richtigen Personen angezeigt. Das ist aber ein technisches Thema. Über Suchmaschinenoptimierung, über Keywords und so weiter. Das Thema Interest, die Stellenanzeige wird, es klingt so interessant, dass jemand überhaupt draufklickt und sich damit beschäftigen möchte. Dafür ist die Wahl des Titels besonders interessant. Und ehrlich gesagt, ich beschäftige mich jetzt seit sieben Jahren hier bei Indeed und vorher über fast zehn mehr mehr als zehn Jahre im Recruiting gewesen mit Stellenanzeigen. Und ich seh tagtäglich wirklich schlechte Auswahl an Titeln, die sehr, sehr aus einer internen Sicht sind und deswegen komplett daneben sind.

So, die Sire, Leute sind auf der Stellenanzeige, ja? Die die fanden die wurde ausgespielt. Fanden sie interessant. Und dann sagen sie, boah, ich will sie auch weiter durchlesen. Ich springe also nicht sofort was, sondern ich find sie so relevant, dass ich's mir weiter anschau.

Und dann im nächsten Schritt zu sagen, cool, ich bewerbe mich auch. Da gehen wir dann über Matching. Ne. Matching, egal wie cool eine Stellenanzeige ist, wenn sie nicht zu mir passt, werde ich mich mit großer Wahrscheinlichkeit nicht bewerben. Jetzt können wir darüber diskutieren, jetzt bewerben sich ja trotzdem Menschen, die nicht passen.

Ob die das selber auch einsehen, dass die überhaupt nicht passen oder sagen, na ja, ich kann das bestimmt, ist auf' anderen Satz Papier. Das heißt, wir reden darüber, dass Menschen in ihrer Wahrnehmung das Gefühl haben, es könnte matchen.

Wenn wir beim Matchen reden, sind wir meistens bei drei unterschiedlichen Dimensionen, die wir uns angucken. Wir, ne, also ich geh jetzt nicht darüber, sie sind ihr oder ihr seid in' Interview, ihr macht eignungsdiagnostische Tests, ihr könnt Persönlichkeitsprofile machen. Nein, wir gucken jetzt hier auf Stellenanzeige. Auf Stellenanzeige sind es vor allen Dingen drei unterschiedliche Dinge, die zusammengehören.

Einmal das Thema Skills. Kann die Person das überhaupt? Ne, manchmal gibt's formelle Anforderungen bei manchen Berufen. Ne?

Also rechtliche Anforderungen, die müssen einfach da sein. Da kann man nicht sagen, oh, Du musst kein Jura studiert haben, Richter zu sein oder kein Medizin, Arzt zu sein und so weiter und so fort. Keine Ausbildung im Bereich Pflege und so weiter und so fort.

Daneben aber auch, was die Menschen wirklich können. Das eine ist ja eine Qualifikation, das andere ist, was die Menschen wirklich können. Ist nicht immer das aktuell das Gleiche. Dann Präferenzen.

Will die Person das überhaupt machen? Schön, wenn eine Person den Job machen kann, wenn sie keinen Bock darauf hat aus verschiedensten Gründen, dann wird die Person das nicht wollen. Dann wird die das nicht machen. Bock kann zum Beispiel sein, ich hab keine Lust, diesen Job zu machen, weil er nicht im Homeoffice ist.

Oder weil er weit weg von mir ist. Ey, das ist total legitim. Dann wird diese Person diesen Job nicht machen.

Oder wenn sie so verzweifelt ist, wird sie ihn kurz machen, danach aber wieder abhauen. Der letzte Punkt, auch superwichtig, das Thema Gehalt. Wir arbeiten ja in der Regel, weil wir etwas im Leben dafür kriegen. Das ist nicht nur Bestätigung und ein schöner, warme Händedruck, sondern es geht auch Geld.

Und diese drei Dinge müssen zusammenpassen. Erst wenn die drei zusammen sind, sagen wir, wir sprechen von einem Match. So. Und das versuchen wir alles in diesem Punkt der Stellenanzeige auch rauszukriegen.

Und es gibt son paar Dinge, die sind superwichtig. Die haben wir über die letzten Jahre immer son bisschen gesammelt und wie son Cheat Sheet, also wie son kleinen Zettel, sag ich mal zusammengefasst, wenn wir Stellenanzeigen uns anschauen.

Und zwar wichtig ist, Stellenanzeigen werden heutzutage am meisten mit diesem

Endgerät genutzt. Das heißt, die meisten Menschen schauen Stellenanzeigen, wenn sie sich orientieren aufm Mobiltelefon. Deswegen ist auch diese Usability, wie ich etwas konsumiere, unglaublich wichtig. Und jetzt werden die meisten heute am Desktop sein.

Das heißt, entweder am Laptop oder am festen Desktop oder was auch immer. Das ist ganz egal. Wenn ihr aber eure Stellenanzeigen anguckt, ob sie performant sind, guckt euch die bitte mal hier drauf an. Weil was auf so' riesigen Monitor toll aussieht, muss nicht zwingend auch gut aussehen, wenn wir uns das Ganze an einem mobilen Endgerät Dann muss ich nämlich scrollen, scrollen, scrollen, dann kann ich irgendwas nicht lesen.

Dann hab ich schon keine Lust mehr. Dann bewerben sich die Leute woanders. Das ist superwichtig. Ich hab mal ein bisschen was zusammengefasst. Erstens, wir sehen, dass insbesondere wegen dieser mobilen Ausspielung der Titel nicht zu lang sein darf. Grober Richtwert heißt jetzt nicht, dass eine Zeichen weniger Katastrophe ist und eine eine oder eine mehr Katastrophe ist, eine weniger ist super. Grober Richtwert, fünfunddreißig Zeichen.

So.

Fünfunddreißig Zeichen an' mobilen Endgerät ist das, was wir als Titel nun mal... Uns wird der Titel nämlich irgendwann abgeschnitten, kann nicht mehr sauber gelesen werden, ist schon blöd. Dann wissen die Leute im Zweifelsfall gar nicht mehr, worum's geht. Am Desktop mehr Platz, andere Regeln. Das heißt, einer der Punkte, den wir uns anschauen sollten, ist, wie wahrscheinlich ist, dass diese Zielgruppe überhaupt mobil unterwegs ist? Und das ist ein Unterschied von Zielgruppe zu Zielgruppe.

Der nächste Punkt, der wichtig ist, auch das hat ein Einfluss auf den Umfang einer Stellenanzeige.

Die meisten Stellenanzeigen, die ich lese, nicht alle, aber die meisten sind zu lang. Wir haben mal so eine grobe Richtung ungefähr bis maximal zweitausend Zeichen. Ja, es gibt manchmal auch Stellenanzeigen, die sind zu kurz, aber es ist ehrlich gesagt ziemlich selten. Das heißt, die meisten Stellenanzeigen sind zu lang. Nutzt das auch schon mal als Orientierung, die meisten sind zu lang.

Und dann noch ein bisschen inhaltlich, ne. Bullet Points sind einfacher zu konsumieren. Bullet Point heißt aber nicht, wir nehmen einfach prosa Sätze, die über

siebzehn Zeilen gehen und packen ein Bullet Point dahin. Das bringt nix.

Halbsätze kurz aufn Punkt, prägnant zu lesen, wie eine Werbeanzeige. Eine Werbeanzeige ist auch in der Regel nicht mit endlosem Pros dahinter, sondern mit kurzer und knapper Arbeit. Konkret wie möglich. Nicht, wir zahlen ein wettbewerbsfähiges Gehalt.

Was soll das sein?

Tolle Arbeitsbedingungen. Wir haben ein tolles Team. Das sind so viele Dinge, die meistens unkonkret sind. Da kann sich doch keiner was drunter vorstellen.

Es ist so, als wenn ihr euch ein Auto kauft und da steht nicht die Farbe drin, sondern steht total schöne Farbe.

Was sollt ihr damit anfangen? Bringt doch keinem was. Endlos Sätze nicht vermeiden, keine Buzzwords. Auch da, es gibt ja so schöne Sachen, die dabei sind.

Leserichtung wie immer von oben nach unten. Die Leute werden irgendwann, wenn sie nicht genug coole Informationen finden, gar nicht bis unten durchlesen. Das heißt, wichtige Informationen sollten möglichst weit oben sein.

Was für eure Zielgruppe wichtig ist, solltet ihr am besten selber wissen, weil das von Zielgruppe zu Zielgruppe unterschiedlich ist. Ich werd in den Beispielen ein bisschen drauf angehen, was unsere Datenlage sagt. Denn Zielgruppenorientierung ist wichtig. So, ihr habt mir viele Stellenanzeigen geschickt. Deswegen schau ich jetzt einfach mal, welche hier angekommen sind und schau mal, welche ich öffne. Und dann sagt mir gleich mal gerne, welche, ob ihr meinen Bildschirm auch seht. Ich teil mal einmal kurz meinen Bildschirm.

Dann sehen wir ja, ob ihr den seht. Seht ihr etwas, was aussieht wie eine Stellenanzeige? Ich glaube ja, ich zoome mal ein bisschen ran, damit man das auch ein bisschen besser lesen kann.

So.

Also von oben sehe ich erst mal der Pflegefachkraft ist ein gängiger Titel. Wir gucken gleich auch, ob es wirklich, ob das jetzt nur mein Bauchgefühl ist oder nicht. Dann sehen wir aber, dass in Summe dieser Titel viel zu lang ist. Ich brauch hier nicht durchrechnen, ob es zu lang ist. Das ist viel, viel, viel zu lang für einen Titel. Der sieht am Rechner cool aus, am Mobiltelefon wird es nicht komplett angezeigt werden. Das

heißt, wir haben hier die erste Herausforderung, dieser Titel ist viel zu lang.

Ich geh aber jetzt einmal von oben bis unten durch. Werde am Anfang bei den ersten Stellenanzeigen ein paar Dinge sehr, sehr exemplarisch erklären, die wir dann bei den weiteren Stellenanzeigen nicht noch wiederholen müssen.

Kurz zu dem, was hier drinsteht. Ihr seht hier, gewisse Dinge sind rot und manche sind grün markiert. Wenn die Leute bei Indeed suchen, werden Menschen Voreinstellungen haben. Ich hab jetzt meine auch mal ein bisschen angeändert.

Wenn ich jetzt zum Beispiel hier draufgeh, dann hab ich jetzt einfach mal gesagt, ich will ein Grundgehalt von achtzigtausend pro Jahr haben. Vielleicht wollen die Leute aber auch weniger haben. Vielleicht wollen die nur dreißigtausend haben oder was auch immer.

Und dann würde das grün sein. Das hilft schon bei der Orientierung. Je mehr hier grün ist, desto besser wird das Ganze funktionieren.

So, jetzt gehen wir mal in die Stellenanzeige. Die ist also in Regensburg für mich jetzt persönlich ein bisschen zu weit weg, aber es gibt bestimmt total gute Menschen, die in Regensburg auch unterwegs sind und als Pflegefachkraft arbeiten wollen. So, Jetzt können wir nämlich mal eine Sache machen. Wenn ihr mit uns zusammenarbeitet, werdet ihr auch etwas haben, das nennt sich Hiring Insights.

Jetzt kann ich hier nämlich Pflegefachkraft in Regensburg in Bayern, ich glaube, es gibt auch nur ein Regensburg in Deutschland, Kann ich mir mal anschauen, was unsere Daten da sagen. Da könnte ich nämlich zum Beispiel schauen, der Wettbewerb ist sehr hoch. Es gab einhundertsechzehn Jobs in diesem Zeitraum, die als Pflegefachkraft in Regensburg mit einem durchschnittlichen Radius von fünfundzwanzig Kilometern, das ist der durchschnittliche Suchradius in dem Bereich, ausgeschrieben und Klicks bekommen haben. Und jetzt gucken wir mal hier.

Das durchschnittliche Gehalt sind dreitausendachthundertundzweiundsiebzig Euro. Jetzt können natürlich noch Zuschläge dazukommen. Das heißt aber im Gegenzug erst mal, es ist ein sehr, sehr ordentlich, ein sehr, sehr kompetitives Gehalt. Jetzt steht natürlich bis zu drin, da müsste man gleich noch mal ein bisschen im Detail reingehen, aber erst mal, das Gehalt ist schon mal sehr, sehr ordentlich für sone Stelle.

Das ist schon mal sehr, sehr gut.

Dann gehen wir von oben bis unten einmal durch. Pflegefachkraft ist ein sehr, sehr breiter Einsatzbereich. Deswegen finde ich es hier, cool, dass die Leute erst mal kurz erklären, worum geht es. Es geht hier die außerklinische Kinderintensivpflege. Ist ein superspezifischer Bereich. Ich war vor Kurzem auf einem Event dazu.

Das ist schon sehr, sehr anders als eine klassische Pflegesituation in einer Klinik beispielsweise und so weiter und so fort. Deswegen finde ich gut, dass das direkt am Anfang einmal kurz drin ist. Das ist super.

Unterm Dach der deutschen Fachpflege, ja. Vielleicht muss man es nicht so ganz ausführlich machen. Ich glaub wichtig erst mal, es geht die außer klinische Kinderintensivpflege als Introsatz. Finde ich super. Das hilft den Leuten.

Jetzt kommt eine Grundsatzfrage. Und da gern auch mal... Antwortet gerne auch mal in die Frage- Antwort Session, wie ihr das seht. Du oder sie?

Ich finde es total okay zu siezen. Ich finde es auch total okay zu duzen. Ich finde immer am Ende des Tages geht es darum, was ist die gewohnte Kommunikationsform in einem Unternehmen. Wenn ihr in eurem Unternehmen duzt, würde ich immer auch ein Du mit reinnehmen. Wenn ihr siezt, dann solltet ihr auch zu dem Sie stehen. Ich würd's immer kurz erklären. Was ich nur komisch fände, wäre, wenn ihr eigentlich duzt und dann siezt ihr in der Stellenanzeige.

Das finde ich irgendwie komisch. Deswegen überlegt euch das vielleicht selber. Wenn das ihr bei euch Standard ist und das sieht super.

Wenn nicht, würde ich das als Allererstes auch mal challengen. Also wir fangen von oben bis unten an, ne? Titel ist ein bisschen zu lang. Hier würde ich ein bisschen kürzen. Hier challengen, ob Du oder Sie.

Das finde ich irgendwie ganz nett, muss ich sagen. Ist mal eine etwas andere Formulierung, die natürlich sehr, sehr spezifisch auch ist. Ich mein, man kümmert sich in der außerklinischen Intensivpflege Kinder und das ist natürlich auch was Emotionales. Das machen Menschen sehr stark aus' intrinsischen Motivation. Deswegen finde ich's hier irgendwie auch ganz schön, das mit reinzunehmen.

Ich hätte mir mehr Bullet Points hier gewünscht, weil es schon sehr, sehr hier oben der gesamte Teil sehr, sehr viel Prosa ist. Das werden locker drei sein am Mobiltelefon, die ich mir angucke, wo ich komplett viel durchlesen muss. Und wir können ja gleich noch mal kurz gucken, wie viel Prozent der Zielgruppe denn

überhaupt mobil unterwegs sind.

Achtzig Prozent. Das heißt, vier von fünf Menschen, für die der Job infrage kommt als Pflegefachkraft in Regensburg werden das Ding auf dem Mobiltelefon angucken. Das heißt, vier von fünf werden möglicherweise hier schon ausgestiegen sein.

Das heißt, da würde ich auch schon anfangen, deutlich mehr in die Kürze reinzugehen, neben ein paar schönen emotionalen Sätzen das Ganze ansprechen, deutlich mehr auf Bullet Points reinzugehen.

Übrigens ganz interessant, ne? Wir sind Sie und hier begleitest Du wieder. Also wir springen zwischen Du und Sie.

Das finde ich ganz interessant. Und hier unten ist wieder ein Sie. Also es ist auch nicht so richtig...

Ich glaube, hat die Person, die das geschrieben ist, ist entweder vielleicht so zwischen: Eigentlich wollen wir duzen, aber Corporate Policy ist Sie oder der Text kommt irgendwie aus dem Marketing oder so. Das finde ich schon, also mich stört das persönlich schon, wenn ich das sehe, weil irgendwie ist jetzt eine Duzkultur, ist jetzt eine Siegskultur.

Weiß nicht, wie es euch geht, aber ich also ich stör mich son bisschen dran.

Und hier ist dann was, das erwartet wieder dich bei uns.

Daran seht ihr, ich lese diese Stellenanzeigen, die immer schickt zum ersten Mal. Sonst wäre mir das direkt aufgefallen zwischen dem Du und Sie. Es ist schon ein ziemlicher Bruch.

Sehr lange Sätze, die ich selbst, selbst hier echt lang lesen muss am Desktop. Also das ist schon etwas, da werden viele springen.

Attraktives Gehalt ist Buzzword, wird aber ein bisschen konkretisiert.

Fallbeispiel finde ich grundsätzlich sehr, sehr cool, aber jetzt wird gar nicht gesagt, welches Fallbeispiel ist es denn? Alle Schichten. Also egal welche Schicht oder heißt, du musst, das kriegst du nur, wenn du die Nachtschicht machst oder so und den Zuschlag dazu kriegst. Weil es steht ja auch... Das hätte ich mir jetzt ein bisschen präziser gewünscht, Also dass es Vollzeit ist, ist schon mal super. Und auch Basiskurs, bla bla bla, finde ich gut als Voraussetzung für dieses Gehalt. Das finde

ich Klasse, weil die Menschen natürlich nicht wissen, unter welchen Bedingungen sie das Gehalt kriegen, wenn da ein Biss so drinsteht. Dann klare Regeln auch für.

Aber dieses alles Schicht inklusive Zuschläge ist für mich jetzt zum Beispiel nicht eindeutig genug.

Dass es ein Prämienprogramm gibt für Mitarbeiter werden werben Mitarbeiter, ist nicht so wichtig ehrlich gesagt. Also wir haben vor Kurzem auch eine längere Studie zum Thema Pflege gemacht und Gesundheitssektor und Gehalt selber sehr weit oben, Nähe zum Dienstort ist superwichtig.

Zum Teil noch ein bisschen so das Altersvorsorge Thema, aber das Prämienprogramm für Mitarbeiter werden Mitarbeiter nicht so relevant. Es ist immer das zweite Das ist das, was die Leute als zweites sehen. Da würde ich überlegen, das erst mal zu runterzukürzen und dann zu überlegen, was davon ist denn jetzt wirklich relevant? Was ist nicht relevant?

Wunschkostenplan ist riesig, ne? Für die Menschen, die nicht aus der Pflege kommen, es ist in der Pflege so ein riesiges Thema, dass sie teilweise nicht planen können, dass dass der Dienstplan ein riesiges Problem immer ist.

Das wäre etwas, was ich vielleicht noch mit' Halbsatz hinterher machen würde. Das ist superwichtig.

So, dass man in irgend' Boniklub der deutschen Fachpflege ist, ist toll. Erwartet, dass die Menschen das entweder kennen oder dass sie selber danach suchen, ist nicht optimal.

Betriebliche Altersvorsorge und vermögenswirksame Leistung würde ich zusammenpacken. Hab ich einen Satz, hab ich einen weniger, denn wir erinnern uns, es sollten idealerweise nicht so mehr, deutlich mehr als fünf Punkte sein.

Ja, engagiertes Team mit starkem Zusammenhalt, sagt tatsächlich jeder.

Weiß ich nicht, ob das so hilfreich in Summe ist.

Company Bike könnte in Regensburg, ich kenn Regensburg zu wenig von der Lokalität, ob das irgendwie gut ist oder nicht gut ist, ob das viel genutzt wird, aber kann sein. Also wenn ihr Benefits habt, schaut euch die Benefits an, ob sie wirklich genutzt sind. In manchen Regionen ist ein Company Bike total super und kommt wird extrem viel genutzt.

In manchen Regionen, die einfach nicht so fahrradfreundlich sind oder total dezentral sind, wird's überhaupt nicht genutzt. Deswegen auch da überlegen.

So. Qualifikation.

Zuverlässigkeit ist son Thema, ne. Jeder Mensch wird wahrscheinlich von sich sagen, er oder sie ist zuverlässig. Ich kenn kaum Menschen, die von sich selbst sagen würden und es damit als Kriterium zur Deselektion gelten würde, So zuverlässig bin ich nicht. Ich arbeite gern mit Menschen, deren Leben von mir abhängt. Aber ehrlich gesagt, so zuverlässig bin ich nicht.

Und gewissenhaft übrigens auch nicht. Nee, und empathisch auch nicht, deswegen arbeite ich gern mit Kindern. Also da ist wirklich die Frage...

Ich verstehe, warum das drin ist, weil es ein Kriterium ist, aber ein Kriterium einer Stellenanzeige soll anregen zur Selbstselektion.

Deswegen wäre ich da durchaus kritisch, das einfach mal zu hinterfragen.

Gesundheits- und Krankenpfleger oder Gesundheits- und Krankenpflegerin, jetzt hab ich's verstanden. Also warum das jetzt doppelt da drin ist in verschiedener Reihenfolge, ich's nicht verstanden. Ah, Kinder. Sehen Sie, seht ihr.

Das ist dann manchmal...

Es ist grundsätzlich aus einer Suchmaschinenperspektive gut, die Sachen einzeln auch noch mal reinzupacken, weil es dann einen klaren Match gibt. Aber ich musste genau hingucken. Aber ansonsten finde ich das schon sehr smart, damit die Stelle gefunden wird. Also zusammengefasst, diese Stelle ist leider viel zu lang.

Das heißt, wir haben ein paar einfache Dinge, wo wir, glaube ich, fast kürzen können. Ich würde das Du und Sie noch mal...

Hier ist schon wieder was dich erwartet, aber es ist Ihre Qualifikation. Ich würde so ein paar Dinge aus den Anforderungen rausstreichen. Aus' Suchmaschinenperspektive sind einige Sachen cool. Wir wissen trotzdem, Pflegefachkräfte in Deutschland Mangelware sind.

Das heißt, diese Stelle wird jetzt besser werden. Wir werden dadurch aber nicht mehr Menschen in Deutschland haben, die plötzlich diese Qualifikation überhaupt haben. Aber wir können die spätere Conversion besser machen. Wir können dafür sorgen,

dass die Menschen, die auf diese Stellenanzeige klicken, sich tatsächlich bewerben.

Und ich glaub, das ist hier der größte Hebel. In' so engen Bereich wie im Bereich der der der Pflege, gerade in so' spezifischen Bereich auch noch, der außerklinischen Intensivpflege, ist es total wichtig, dass diese Menschen ein realistisches Bild davon haben, aber sich dann auch vernünftig bewerben können.

So, ich schaue mal weiter, weil ganz, ganz viel angekommen ist.

Ich gucke mal, was noch drin ist.

Eine Sekunde.

Als nächstes habe ich den Entwicklungsingenieur für, ich hoffe, ich spreche es richtig aus, Eximerleser, Eximerleser? Ich weiß es tatsächlich nicht.

Es kommt auch noch eine Frage noch mal grade im Chat, die noch mal ganz spannend ist. Die können wir auch direkt noch mal mit reinnehmen. Und zwar gibt's eine Reihenfolge, die eingehalten werden soll?

Erst mal grundsätzlich, ja, die Reihenfolge ist aber nicht statisch. Reihenfolge heißt immer, das Wichtigste sollte möglichst nach oben.

Und das hängt von der Zielgruppe zu Zielgruppe ab, ob jetzt das Gehalt, das der primäre Treiber ist, grundsätzlich bei Jobs, die eher Niedriglohnbereich sind, bei denen einfach ein Euro mehr prozentual schon sehr viel ausmacht, weil die vielleicht gerade über Mindestlohn sind. Da ist Gehalt schon sehr, sehr wichtig. In anderen Berufen, die extrem hoch qualifiziert sind, ist das Gehalt nur ein Teil dieses Puzzles. Das heißt, da würde ich son bisschen davon abhängig machen, son bisschen einsortieren. Pauschal zu sagen, Gehalt muss nach oben, bin ich ehrlich gesagt kein Fan von und hab jetzt in den letzten allein schon sieben Jahren, die ich bei Indeed bin, auch kein Indeed dafür gesehen. Im Gegenteil, wir sehen tatsächlich, es hängt sehr stark davon ab, was für einen Job ich gerade besuche. Und fairerweise auch, ob das Gehalt wettbewerbsfähig oder nicht ist.

Gehen wir mal zurück zur Stelle. Entwicklungsingenieur wäre jetzt zum Beispiel was... Als Entwicklungsingenieur werde ich normalerweise nicht im Mindestlohnbereich bezahlt werden. Deswegen sind auch die Ranges zum Beispiel hier ganz gut. Ich weiß nicht, ob man's lesen kann. Ich zoom noch ein klein bisschen rein, eine Sekunde.

Ich hoffe, so kann man's sehen.

Die Range ist von siebzig bis neunzigtausend. Das ist schon sehr, sehr, sehr viel Geld, muss man sagen.

Das muss nicht ganz on top, muss man sagen. Das eine Zielgruppe, die auch normalerweise weiß und vom Selbst Selbstgefühl her auch weiß, sie wird schon vernünftig verdienen. Das heißt, werden nicht komplett am Hungertuch normalerweise nagen.

Da geht es vor allen Dingen inhaltlichen Fit, aber auch was vielleicht der Arbeitgeber, wenn er nicht so bekannt ist, überhaupt macht.

So.

Also erst mal hier unser Auftraggeber, es hält es ist also in dem Fall keine eigene Stelle, besetzt wird, sondern eine möglicherweise Arbeitnehmerüberlassung, ein Placement, was auch immer.

Das ist schon mal wichtig, dass man das sehr, sehr schnell auch raussieht, weil das ist sonst immer son direkter Kipppunkt. Manche Leute wollen halt so was nicht, wollen's nicht. Vielleicht würde ich's aber noch reinschreiben, geht's jetzt grade ein Placement, also eine Vermittlung, ein wie auch immer man es nennen möchte, oder geht es Arbeitnehmerüberlassung?

Also jemand, der im Bereich ein, ü vermittelt wird oder so. Das wäre möglicherweise eine wichtige Frage.

Dann machen wir weiter.

Das konsequente Sie scheint hier sich zumindest durchzuziehen.

Wenn das so konsequent ist, find ich super, dann gerne auch weitermachen.

Übrigens auch nicht, jetzt haben wir nämlich vorhin gesagt, wir wollen Bullet Points. Bullet Points, Halbsätze und nicht komplette Vorursachen. Sie entwickeln und optimieren High End Exima Laser.

Jetzt finde ich übrigens eine Sache tatsächlich ganz spannend. Ich kenne mich in diesem Bereich nicht aus. Aber hier wird er mit XC geschrieben, hier nur mit X.

Wenn es beide Schreibweisen gibt, super.

Ich bin kein Experte, aber es gibt es. Ist jetzt nicht so ganz häufig. Würde ich vielleicht schon mal infrage stellen: Welche von beiden ist jetzt eigentlich die häufigere Nutzung? Ich finde es erst mal merkwürdig, wenn ich bei einem Fach...

Wenn eins falsch ist, ist das sofort No Go.

Muss man schon mal sagen. Ich kenne mich nicht genug aus, sage ich noch mal. Aber das würde ich jetzt an eurer Stelle einmal prüfen.

Wenn man mit dem wichtigsten Fachbegriff ein Rechtschreibfehler direkt reinmacht, dann ist das vielleicht nicht der beste Start in eine Stellenanzeige rein. Und falls der hier oben falsch ist, wird es auch beim Matching natürlich deutlich schlechter funktionieren.

Deswegen das vielleicht noch mal ein Punkt, der mir gerade aufgefallen ist.

Mach dir keine Prosa, macht Halbsätze. Halbsätze würden hier oben schon locker die Hälfte der Anzahl der Wörter, der der der Zeichen obsolet machen und der Inhalt wird trotzdem funktionieren.

Jetzt gucke ich mal, Entwicklungsingenieure.

So, Entwicklungsingenieur. Ich mache jetzt einfach mal deutschlandweit.

So. Entwicklungsingenieure, na ja, sind... Aber jetzt sieht man schon mal einen großen Unterschied. Bei der Pflegefachkraft waren achtzig Prozent mobil unterwegs. Hier sind es achtundvierzig Prozent.

Ist schon ein deutlicher Unterschied, ne? Jetzt muss man abwägen, reichen mir achtundvierzig Prozent oder reichen mir im Umkehrschluss reichen mir die zweiundfünfzig Prozent oder nicht? Kann man überlegen.

Trotzdem ist es einfacher zu konsumieren, wenn es nicht immer so viel Prosa ist, weil das hier allein schon unglaublich viel ist. Und ich sehe noch eine Frage, die gerade im Chat kommt, die beantworte ich gleich noch, kein Problem.

Das heißt, hier alleine schon so ein bisschen kürzen würde das Ganze deutlich einfacher machen und einfacher zu konsumieren.

Abgeschlossenes Studium Ingenieur, Elektrotechnik, Physiker sind erst mal grundsätzlich gute Begriffe, die gängig sind, die leicht zu matchen sind, die eine ordentliche Reichweite generieren.

Spezialisierung ist in so' Bereich notwendig.

In manchen Bereichen nicht zwingend, aber es ist noch mal ein Entwicklungsingenieur. Elektrotechnik kann ich halt in allen möglichen unterschiedlichen Bereichen sein.

Deswegen ist tatsächlich hier eine eine, wenn das so gefordert ist, total sinnvoll, das auch so explizit mit reinzuschreiben. Das andere Beispiel, wo es nicht so ist, aber hier ist es tatsächlich wichtig.

Jetzt ist zum Beispiel so eine schöne Formulierung, die so superunterschiedlich interpretiert werden kann. Dieses Hardware Wissen zum Beispiel, also auch noch nicht mal vollständig runden das Profil ab. Ja, was heißt jetzt runden ab? Runden ab heißt das jetzt, ist ein Must have oder ein nice to have?

Im Worst Case ist es ein Must have, die Leute sehen es als nice to have und bewerben sich und dann beschwert man sich, oh, die Qualität unserer Bewerber passt aber nicht. Oder aber es ist ein nice to have, die Menschen sehen es aber als Must have, würden passen und bewerben sich nicht. Beides blöd. Deswegen runden das Profil ab, ist so eine Formulierung, würde ich echt aufpassen, weil die zweimal was mitbringen kann, was nicht passt.

So. Erfahrung, super. Also das sind Sachen, die man aus so einem CV, aus einer Matching Perspektive, MedLab und solche Sachen kann ich übrigens auch. Hey, vielleicht bewerbe ich mich auch noch.

Die man wunderbar matchen kann, weil die Leute haben das in ihren Profilen hinterlegt. Das ist immer cool. Das heißt, wenn es so ganz konkrete Tools, Software, Entwicklungsumgebung gibt, die einen klaren marktbekannten Namen haben, dann pack das bitte auch rein. Es ist gut. Es ist einfacher fürs Matching. Dadurch sieht ein Algorithmus im Hintergrund, diese Person könnte auf diesen Job passen. Im Umkehrschluss, wenn die ganzen Sachen nicht drinstehen, ist es super schwierig zu gucken, ob jemand passt.

Jetzt ist wieder sowas, gewisse Dinge sind willkommen.

Das klingt für mich nach nice to have.

Also schon klarer als das obere mit runden das Profil ab. Aber ich würde es versuchen, expliziter zu benennen. Immer wenn es Möglichkeit gibt, es

misszuverstehen, kann es missverstanden werden. Es führt am Ende des Tages dazu, dass Leute sich entweder bewerben, die nicht qualifiziert sind oder qualifizierte Menschen sich nicht bewerben.

Das finde ich cool. Das ist selten. Das ist ein echt schönes Beispiel. Das sehe ich selten. Eine Zertifizierung ist nicht erforderlich.

Das finde ich dahingehend gut, weil ihr wollt praxisorientierten Menschen haben, der im Projektmanagement unterwegs ist, der aber nicht zwingend einer dieser Millionen Projektmanagement Zertifikate gemacht hat. Das finde ich cool. Das zeigt auch Mensch, man ist ein bisschen mehr Hands on. Diesen Satz, eine Zertifizierung oder ein Zertifikat ist nicht erforderlich.

Cool. Super. Gerne drin lassen. Kommt selten vor. Könnt ihr bei euch auch gerne mal gucken, wenn es so klassische Dinge gibt, wo es sehr viel Zertifikatsanforderungen normalerweise gibt.

Hier aber sagt: Nee, das reicht auch, wenn der Mensch das aus der Praxis kommt.

Dann schreibt es gerne so rein. Finde ich cool.

Bereitschaft, sich in irgendwelche Sachen einzuarbeiten.

Ganz ehrlich, ich glaube nicht, dass irgendjemand, der sich irgendwo bewirbt, sagt, nö ehrlich gesagt, in so neue Sachen einarbeiten möchte ich nicht. Das kann also ehrlich gesagt raus.

Unser Auftraggeber bietet ein inspirierendes Arbeitsumfeld sowie vielfältige Vorteile.

Das ist halt schon sehr, sehr buzzwörtig. Was heißt das denn? Also es ist so, dann erwarte ich jetzt ehrlich gesagt schon so, Jetzt ist die Messleitlatte wird da sehr hochgelegt. Und dann kommen die Punkte.

Es ist also inspirierend, weil es spannend ist. Es ist ein bisschen redundant.

Aha.

In einem physikalischen Grenzbereich. Es könnte Menschen interessant werden, wenn das so ist.

Eine strukturierte Wissensübergabe ist ehrlich gesagt etwas, was ich erwarte. Das ist mehr Minimum. Das ist nicht wow, das ist kein vielfältiger Vorteil. Das ist nicht

inspirierend. Das ist basic.

Und die anderen Sachen, ein Homeoffice Tag pro Woche.

Und Kaffee aus der Siebträgermaschine. Von diesen vielfältigen Vorteilen und das inspirierende Arbeitsumfeld muss ich sagen, dafür ist das, was dahintersteckt, ehrlich gesagt ziemlich, klingt für mich weniger inspirierend und vielfältig an seinen Vorteilen. Das heißt, wenn man die Messlatte hochlegen möchte, dann muss man das, was man ankündigt, auch irgendwo versuchen zu verifizieren. Das aber reinzuschmeißen und dann nicht liefern, das hilft leider nicht so viel. So, jetzt kam eine Frage.

Ich höre oft davon, dass man einen Dreiklang als Titel wählen soll. Zum Beispiel Heilerziehungspfleger, MPD als Gruppenleitung in der Eingliederungshilfe. Dabei liegt man aber deutlich über den fünfunddreißig Zeichen. Wie passt das zusammen? Wie kann ich konkret genug sein, wenn ich so wenig Zeichen nutzen sollte?

Ist eine gute Frage. Also tatsächlich, ich denke gerade kurz darüber nach, weil das Beispiel natürlich sehr, sehr explizit oder sehr, sehr spezifisch ist.

Ich würde immer im ersten Schritt überlegen: Ist das, was ich in den Titel packe, relevant genug, die Menschen dazu zu bringen, dass sie draufklicken oder nicht?

Und es wäre hier wichtig ist, es scheint also eine Gruppenleitung zu sein.

Jetzt könnte man möglicherweise von der Tätigkeit der Arbeitgebers sehen, dass es Eingliederungshilfe ist, das weiß ich nicht. Das ist jetzt ein komplett fiktives Beispiel.

Und ob Heilerziehungspfleger der Beruf sein muss, das könnte auch in die Stellenanzeige selber rein. Ich würde immer so ein bisschen versuchen zu testen. Ja, manchmal gibt es auch Begriffe, die sind länger. Da kann man nichts machen.

Allein schon bei Ausbildungsberufen. Wir haben teilweise so eine komische Nomenklatur bei der Bezeichnung unserer Ausbildungsberufe. Aber es ist die offizielle Bezeichnung. Da kann man nichts machen.

Wird es immer mal wieder Dinge geben, die nicht optimal dargestellt werden, aber an die man nicht vorbei kann? Ja, natürlich. Wir sind immer in der Realität, wo es auch Grauzonen gibt.

Ob das jetzt bei dem Beispiel ist, ohne die Stelle zu sehen, keine Ahnung. Muss ich ganz ehrlich sagen, fällt mir schwer, das pauschal zu sagen, weil es hängt immer

vom Kontext einer Stelle an. Ich mach das ganz einfach an' Beispiel. Wenn ich den Begriff Berater nehme, dann ist es was komplett anderes, ob die Firma die Drogen- und Suchtberatung der Stadt Solingen ist oder der Arbeitgeber ist McKinsey.

Dann wird der Begriff Berater komplett anders kontextualisiert werden und möglicherweise auch komplett anders noch an zusätzlichen Informationen benötigen.

Und genauso ist es auch. Du kannst den Titel nie losgelöst von der Stellenanzeige lesen.

Das heißt, ich würde immer, wenn ich mir so was anschau, Titel im Kontext dessen, was diese Gesamtstellenanzeige ergibt. Und ja, manchmal gibt es Situationen, wo dann trotzdem ein langer Titel dabei rauskommt. Das kann man leider nicht vermeiden lassen. Und trotzdem sollten wir das Ziel immer im Blick haben, es so kurz wie möglich und so lang wie nötig zu machen.

So, ich guck mal weiter.

Und erst mal super danke auch für eure Fragen. Ich glaub, das sind Dinge, die allen Leuten hier gerade weiterhelfen.

KFZ Mechatroniker.

Für ein Standort in Bretten.

Also fangen wir von oben wieder bis unten an. Kfz Mechaniker, Mechatroniker, sag ich schon Mechaniker, Entschuldigung. Kfz Mechatroniker ist super.

Ich gehe mal kurz auch wieder in unsere Hiring Insights rein.

KFZ Mechatroniker haben wir natürlich auch. Ich weiß nicht, ob wir so kleinteilig sind. Doch, doch, haben wir sogar. Finde ich super. Wusste ich nicht.

So, ist natürlich in dem Umkreis, die Leute haben immer ein Suchradius, in dem sie suchen. Also nicht immer, aber die meisten. Man kann das auch komplett anders einstellen.

Da sehen wir zum Beispiel bei manchen Sachen aufgrund, dass Bretten natürlich eher ein kleinerer Ort ist, sehen wir zum Beispiel, dass wir auch ganz transparent sagen, da haben wir einfach nicht genug Daten. So. Was wir aber sehen, ist von den Daten, die wir haben, fünfundsiebzig Prozent der Zielgruppe suchen mobil. Hier wäre ich also eher näher an der an der Pflegefachkraft wieder dran als am

Entwicklungsingenieur. Das heißt, hier ist die mobile Lesbarkeit besonders wichtig, besonders wichtig.

Graf Hardenberg, wenn man aus der Region kommt, möglicherweise kennt man diese Firma auch. Ich kenne sie jetzt hier nicht, aber ich kannte vorher auch fairerweise nicht Bretten, muss ich gestehen.

Aber das macht ja nichts. Es scheint ja, das finden wir ganz cool, wenn man diese Firma eben nicht kennt.

Noch mal kurz und das das hier reicht schon, ne. Ich seh hier oben erst mal, aha, kurz, ganz, ganz viele Marken, mit denen zusammengearbeitet wird.

Krisensicherer Arbeitsplatz in der heutigen Zeit superwichtig. So ein kleiner Satz. Krisensicherer Arbeitsplatz, gerade in der Fall, in dieser ganzen Automobilindustrie gerade, superwichtig. Das haben viele vor vielen Jahren in der Automobil über sich immer gedacht und plötzlich seit ein paar Jahren merken sie, oh Gott, die Automobilindustrie in Summe ist grade nicht so krisensicher, also runter.

Und wenn man die Firma nicht kennt, ist es erstaunlich größer, als man denkt, ne. Achtzehn Standorte, achtunddreißig Betriebe, zweitausend Beschäftigte. Cool. Da denkst Du schon direkt so, cool.

Es ist krisensicher. Es ist eine gewisse Größe. Finde ich super. Ganz, ganz viele Pluspunkte schon am Anfang.

Muss man da jetzt endlos viel Prosa drum rum schreiben? Nein, müssen wir jetzt jede einzelne Marke da mit reinmachen? Würde ich auch nicht sagen. Würde ich vielleicht noch ein bisschen kürzen.

Aber trotzdem finde ich den Einstieg schon mal sehr, sehr gut, muss ich sagen.

Weil das gerade im Kontext dieser Automobilindustrie, KFZ Mechatroniker sind natürlich aus diesem Bereich kommend in der Regel, ist Arbeitsplatzsicherheit gerade ein großes Thema.

Deswegen richtig, gut, schön gemacht. KFZ Mechatroniker, kurzer knapper Titel, ah super. Jetzt könnte man natürlich jetzt sagen, ja, ich muss aber genau sagen, was die machen. Nein, Du suchst ein KFZ Mechatroniker, der Mensch gibt KFZ Mechatroniker ein, mutmaßlich. Wir gucken mal, was sind die Top Search Terms mit weitem Abstand Nummer eins Kfz Mechatroniker.

Erst mal viel richtig gemacht. Super.

Ich würde die Bullet Points ein bisschen kürzen. Das ist für mich ein bisschen viel Sätze dabei.

Würde ich ein bisschen kürzer machen.

Also mit kürzer meine ich jetzt die Prosa raus.

Es ist so ein bisschen stilistisch. Erst mal so einen halben Branding Satz. Sie bringen Sicherheit auf die Straße.

Ich glaube, zu einer mobilen Lesbarkeit würde ich es wahrscheinlich einfach ein bisschen schlanker machen.

Bisschen mehr on the point, wie man so schön sagt. Ich glaube, da hätten alle was von gewonnen. Ansonsten ist es trotzdem nicht zu viel. Das ist schon mal wichtig, sind vier Punkte. Hier sind es fünf Punkte. Das ist super. Jetzt gucken wir noch mal hier unser Angebot an Sie.

Unbefristeter Arbeitstag oben, da hat sich jemand Gedanken gemacht. Wer vor vier Jahren oder fünf Jahren hätte das niemanden interessiert, weil die Leute davon ausgegangen sind als Kfz Mechatroniker, natürlich bei einem Wechsel einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu kriegen. Ja, Jetzt ist es anders. Deswegen, auch da, ich finde es super, da hat sich jemand gerade Gedanken gemacht. Also da sehe ich bei vielen Punkten gerade bei der Stellenanzeige, da ist gerade Kritik auf einem ganz anderen Niveau. Finde ich gut.

Weil ich sehe, hier ist eine Kundenorientierung, die stattgefunden hat. Oder eine Zielgruppenorientierung von der möglicherweise Herr Robert Knock, der als Ansprechpartner dabei ist. Ich weiß nicht, ob er hier im Chat auch drin ist.

Vieles gut gemacht. Vieles gut gemacht.

Jetzt würde ich trotzdem challengen, so viele Benefits sind nicht optimal. Warum?

Es gibt zwei Effekte in der Psychologie. Das ist der sogenannte Primacy Effekt und der Recency Effekt. Primacy heißt, das kann man jetzt mal unterbrechen auf etwas, was ich lese. Das, was ich als Erstes lese, ist wichtiger, also unbefristeter Arbeitsvertrag Check und das Letzte, was ich lese.

Wir sehen aber auch, je mehr in solchen Bullet Points Dingen drin ist, desto weniger

werden die Dinge in der Mitte wahrgenommen. Das heißt, wenn da in der Mitte etwas drin ist, was total wichtig ist, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass die Leute das irgendwie überlesen.

Deswegen würde ich dazu neigen, noch mal zu gucken, was sind denn jetzt wirklich die Dinge, die total wichtig sind? Was wären die Top fünf, meinetwegen auch sechs Sachen, die super wichtig sind?

Und das dann zu gucken. Fahrradleasing, weiß ich nicht, ob das in der Zielgruppe total superwichtig ist.

Zukunftsorientierte Ausrichtung. Ich glaube, das haben wir oben schon mehrmals erwähnt und dass es unbefristet ist und krisensicher, das würde ich jetzt ehrlich gesagt zum Beispiel streichen.

Ein innovatives und motivierendes Arbeitsumfeld ist halt nicht greifbar. Und das sagen halt auch viele von sich. Deswegen auch überlegen, kontinuierliches Wachstum. Ist das jetzt wirklich ein Angebot an Sie? Also heißt das jetzt die... Also nee.

Attraktives Vergütungspaket. Dann würde man fragen, was heißt das denn? Also wir reden hier grad immer so so transparent und innovativ, aber anscheinend nicht so innovativ, dass man über Gehälter spricht.

Würde ich challengen wollen oder wäre Optimierungspotenzial?

Zahlreiche Zusatzleistungen.

Welche? Also, ne? Es ist so klassisch, da wird etwas angeteasert. Und ich verstehe die Ittation.

Ja, wir haben ganz viel. Wir wollten es nicht so ausführlich machen, aber dann kann man es auch streichen. Und noch mal und noch vieles mehr. Das ist nur ein kleiner Ausschnitt aus unserem Benefiz Katalog oder sonst irgendwas.

Und dann kann man da ein paar Sachen einfach streichen, die so nicht wichtig sind. Corporate Benefits.

Wird irgendjemand deswegen anfangen, dich zu bewerben, weil es einen Rabatt gibt bei XY?

Also entweder muss der Rabatt schon krass gut sein, bei irgendwas, was mir wichtig

ist. Ansonsten ist es nicht so wichtig. Das heißt, das wären jetzt alles so ein paar Dinge, wo ich sagen würde: Ja, kann man mal hinterfragen. Das Du und Sie, habe ich schon mehrmals gesagt, hier ist es zumindest konsequent drüber gebracht oder drin geblieben.

Trotzdem würde ich es immer wieder auch da versuchen, ein bisschen gechallenged werden.

So, ich komme, ob noch Fragen gerne dazu reingekommen sind.

Also, wird der Bindestrich in diesem Fall als Sonderzeichen gelesen und kann diese Bindestrich Schwierigkeiten verursachen?

Und müssen Benefits, Schrägstrich, das bieten wir, in der Stellenanzeige aufgelistet sein oder kann das auch wegschreiben? Also ich glaube, wir haben ja gerade mal geguckt, also wenn man keine Benefits hat, dann sollte man keine erfinden. Wenn ich nix hab, brauch ich nix reinschreiben.

Und trotzdem, das Beispiel hier zeigt's ja, ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist in dieser Phase grade unglaublich wichtig.

Und genauso würde ich mal gucken, habt ihr denn Benefits, die euren Leuten so wichtig sind? Und ihr als HR solltet das ja wissen. Also das kann ja kein anderer euch sagen. Und wenn es euren Leuten wichtig ist, ist die Wahrscheinlichkeit, dass es den Leuten, die gerade einen Job suchen, auch besonders wichtig ist.

Das heißt, wir haben ja vor paar Wochen auch schon ein Webinar zum Thema Employer Branding gehabt, wo ich auch gesagt hab, das Wichtigste, was ihr am Ende nicht habt, ihr sitzt ja aufm Datenschatz, den ihr selber nicht anrührt, nämlich eure Mitarbeitenden. Heißt, die auch mal regelmäßig zu befragen und vielleicht die Wirksamkeit eurer Benefits, die Nutzung, die Zufriedenheit mit euren Benefits auch mal zu messen, zu befragen, zu tracken. Das ist total wichtig, weil man so nur auch sehen kann, was wirklich hilft oder was nicht hilft.

Und dann sollten diese Dinge auch rein. Und ja, eigentlich in' Bereich, wo es Wettbewerb gibt, sind Anreize, warum man zu einem Arbeitgeber kommen sollte, wichtig.

Wenn man keine vernünftigen hat, braucht man sie nicht reinmachen, dann würde ich sie auch nicht zwingend mit reinnehmen. Zum Thema Bindestrich.

Es gibt Begrifflichkeiten, wo es häufig einfach genutzt wird mit Bindestrich und manche nicht. Da, wo es häufig vorkommt und KFZ Mechatroniker ist etwas, was häufig mit Bindestrich geschrieben wird, dann soll es auch rein. Ich würde es nicht versuchen, künstlich irgendwelche Sachen mit Bindestrich immer mit reinzunehmen.

Hat momentan auch so ein bisschen diesen Geschmack, dass die Stellenanzeige mit KI geschrieben wurde.

Weil man sieht schon auffällig häufig gerade Bindestriche als Spiegelstrich sozusagen. Und da kann ich sagen aus meiner Erfahrung, die waren häufig nicht so in der Vergangenheit, so häufig waren die sicherlich nicht. Die sind momentan schon sehr, sehr häufig, dass sie da vorkommen. Es ist ja immer so ein Ding, was interpretiert wird als es könnte KI sein.

Jetzt gucke ich nochmal.

Eine weitere Stelle schaffen wir auf jeden Fall noch.

Senior SAP PY Technical Consultant.

Gender Neutral, Gender Neutral.

Ich muss mir einmal die Stellenanzeige durchsehen, zu verstehen, worum geht es überhaupt?

Gestalte die Zukunft der HR Prozesse mit einem der führenden HR BPO Anbieter im deutschsprachigen Raum.

BPO wird drunter noch mal erklärt, oder Business Process Outsourcing eigentlich. Wir sehen hier für Business Services und das ist ein Outsourcing Dienstleister, das heißt man kann es sich erklären möglicherweise.

PY soll das Payroll sein. Wusste ich gar nicht, dass es die Abkürzung ist. Ich habe zwar viel mit SAP auch schon gearbeitet, aber diese Abkürzungen war mir jetzt nicht gläufig, aber wenn jemand da in dem Bereich arbeitet, dann wird er diese Abkürzung auch kennen.

Ich gehe mal kurz hier rein und teste mal, ob SAP Berater, wie die vorkommen und dann gucken wir mal, es auch SAP Technical Consultants gibt. Also es gibt Technical, SAP Consultants ohne die Spezialisierung erst mal Auf Deutsch, manchmal übersetzen wir sie, damit sie auch verständlicher sind, technischer SAP Berater.

Ist halt auch so ein Feld, weil es schon sehr spezifisch ist, weil nicht alle das immer unterteilen zwischen technisch und nicht technisch. Etwas, wo es weder, wir sind gerade auch deutschlandweit, weder viele Jobs noch übermäßig viele Jobsuchenden gibt. Es ist also eher ein Indikator, dass es vielleicht schon sehr spezifisch in der Formulierung ist.

Punkt. So. Das ist erst mal schon etwas, was mir gerade auffällt, dass wir also in' sehr, sehr spezifischen Formulierung sind.

Kurz zu erklären, wer SPS ist, ist schon mal ganz gut. Also großes Unternehmen, mehr als vierhundert Mitarbeitende.

Okay. Wenn da jetzt eine Firma stehen würde, die jeder kennt, wenn da jetzt Porsche stehen würde oder wenn da SAP selber stehen würde, wenn eine Firma, wo man schon leichter assoziieren kann, was die macht, dann braucht man das nicht so ausführlich machen. Ich finde es trotzdem ganz gut, wenn man zumindest in so' kurzen Absatz auch noch mal erklärt, wer man ist, damit man ungefähr einordnen kann, die Leute werden ja in der Regel nicht auf eure Stellenanzeige, auf eurer Karriereseite, selbst kommen, sondern die werden irgendwo diese Stellenanzeige finden, hoffentlich auf Indeed und werden sich dann bewerben.

Das heißt, die wissen noch nicht im Zweifelsfall, wer ihr seid. Deswegen ist eine kurze Einleitung eigentlich, wer ihr seid. Finde ich immer ganz cool, damit die Leute grob einordnen können: Seid ihr jetzt ein Dienstleister? Ist das eine Inhouse Stelle?

Ist das was auch immer?

Weil eine technische SAP Stelle im Payroll Bereich sucht ja genauso auch die Inhouse Firma, die das für sich selber sucht. Und ich glaube, diese Unterscheidung, das schnellstmöglich zu machen, ist total wichtig. Deswegen, man sieht hier oben sofort, man ist Supplier, man ist Dienstleister in dem Bereich.

Das finde ich auf jeden Fall sehr hilfreich. Hier ist dann auch konsequent das Du anscheinend durchgezogen.

Das finde ich cool.

Das ist auf jeden Fall auch in so einem Bereich sehr hilfreich immer wieder.

Dass man als SAP Berater oder Consultant SAP berät.

Ja, es ist halt so, als Vertriebler musst du vertreiben. Oder Verkäufer verkaufen. Ja, das ist schon klar. Ist vielleicht so erklärend, dass man nicht noch zusätzliches erwähnen muss.

Ich springe mal so ein bisschen weiter.

Aber gut ist erst mal, dass es Halbsätze sind. Das macht es einfacher zu konsumieren.

Das heißt, das ist schon mal hilfreich. Ich würde hier so ein bisschen gucken, was ist wirklich die Priorität und was ist automatisch so selbsterklärend bei so einer Stelle, dass es nicht so...

Dass es halt automatisch klappt. Die Frage, die ich mir gerade stelle, ist tatsächlich: Was ist der Unterschied zwischen einem technischen und nicht technischen Consultant in dem Bereich? Weil es wird jetzt hier für mich im ersten Moment nicht hundertprozentig klar.

Das wäre jetzt zumindest einer der Punkte, die ich optimieren würde nochmal.

Der Introtext ist mir zu lang. Hier könnte man noch mal ein bisschen kürzen. Ich finde gut, dass der Introtext über die Firma ist, aber er ist einen Ticken zu lang.

Profil mindestens fünf Jahre finde ich gut, dass nicht nur mehrjährig da steht, weil damit kann kein Algorithmus der Welt irgendwas anfangen. Mindestens fünf Jahre super.

Im Customizing super.

Das ist zum Beispiel was, was auch nicht alle Leute cool finden, deswegen ist es gut, wenn es reinkommt. Ich bin immer davon, man muss nicht Everybody Styling sein, man muss der Zielgruppe passen.

Von Vorteil hinaus, auch das ist gut, dann sieht man, das wäre also kein das wäre nice to have und kein must have.

Also in Summe fände ich tatsächlich die die die Stelle nicht schlecht. Also ein paar Kleinigkeiten, die ich ändern würde.

Ich würde übrigens auch noch das Gehalt reinpacken.

Aber grundsätzlich Benefits ist jetzt Firmenfeiern und so Sachen oder Firmenevents

ist jetzt vielleicht nicht unbedingt das, was einen umhaut. Ich finde es spannend, dass jetzt bei jeder Firma mittlerweile das Jobrad auch drin vorkommt.

Scheint auch ein Trend zu sein. Wir haben ihn vor Kurzem mal analysiert, sehen wir auch häufiger.

Aber finde ich viel, was schon gut funktioniert in der Stellenanzeige. Da ist natürlich auch irgendwo der Punkt, dass SAP Experten, die möglicherweise... Ich hab das im ersten Moment nicht gesehen, was mit Reisetätigkeit...

Könnte halt ein Dealbreaker sein, wenn die Leute jetzt die ganze Zeit beim Kunden auch sein müssten oder das regelmäßig, das wäre jetzt so aus meiner Erfahrung und ich hab früher in' Beratung gearbeitet, wenn...

Es ist ein riesiger Unterschied, ob die Leute jetzt davon ausgehen, sie müssen auch sehr, sehr viele Tage beim Kunden vor Ort sitzen oder ob sie...

Können sie im Homeoffice sitzen? Wenn ja, wie viel? Sitzen sie im Office? Das wären jetzt so die Fragen, die ich mir stellen würde.

Und wenn ich sie nicht weiß, würde ich mich eher da bewerben, wo es vielleicht ein bisschen klarer formuliert ist. Es könnte ein riesiger Gamechanger sein, den man mit wenig Aufwand möglicherweise verhindern könnte. So. Jetzt sind wir auch schon kurz über der Zeit.

Ich zeig noch mal einmal kurz meinen wunderbaren Bildschirm. Ich weiß gar nicht, ob man den jetzt grade sieht.

Vielen, vielen lieben Dank. Es gab richtig viele Fragen, find ich super cool. Wenn ihr im Nachgang noch was wissen wollt, schreibt mich kurz doch gerne auf LinkedIn an.

Dann können wir uns in Kontakt treten, wenn wir nicht schon vernetzt sind. Ich fand es richtig cool und sag erst mal schöne Mittagszeit und vielen, vielen Dank für eure Teilnahme. Bis bald.