

WHITEPAPER

Damit sich die Richtigen bewerben!

Der Praxis-Guide für Stellenanzeigen,
die klar sagen, wen ihr sucht und
zeigen, was den Job wirklich
ausmacht.



Stellenanzeigen-Vorlage



**Praxisbeispiel zur
Orientierung**



5-Minuten-Check



people.
done. ✓
right



Warum eure Stellenanzeige **nicht funktioniert.**

Die 5 Klassiker, die euch passende Bewerber kosten können.

01



Falscher Jobtitel

Interne oder kreative Titel, nach denen eure Zielgruppe gar nicht sucht.

02



Austauschbarer Einstieg

„Zur Verstärkung unseres Teams ... macht niemanden neugierig.“

03



Aufgabenfriedhof

Eine lange Tätigkeitsliste erklärt, was zu tun ist – aber nicht, warum die Rolle spannend ist.

04



15 Must-haves

Aus echten Anforderungen wird eine Wunschliste für die eierlegende Wollmilchsau.

05



Generische Benefits

„Tolles Team, flache Hierarchien, flexible Arbeitszeiten“ sagt wenig darüber, wie Arbeiten bei euch wirklich aussieht.



Nicht jede schlechte Bewerberlage ist ein Fachkräfteproblem.

Manchmal ist schlicht die Anzeige das Problem.

Bevor ihr schreibt:

Wie sieht der Job wirklich aus?

Eine gute Stellenanzeige entsteht nicht am Schreibtisch. Fragt jemanden, der den Job wirklich macht.

- 01 Was macht die Person **tatsächlich die meiste Zeit**?

- 02 Was macht den Job **wirklich attraktiv**?

- 03 Was ist **herausfordernd oder nervt**?

- 04 Was muss die Person **unbedingt können**?

- 05 Was kann sie **bei euch lernen**?

- 06 Woran erkennt ihr **nach 6 Monaten**, dass es funktioniert?

PRAXISTIPP · JOB SCORECARD

Holt jemanden aus dem Fachbereich dazu und beantwortet die sechs Fragen gemeinsam. Haltet die Antworten fest. So entsteht eure Job Scorecard – als roter Faden für Stellenanzeige, Auswahlgespräche und später auch für Onboarding und Zielklärung.

**Eine gute Stellenanzeige verkauft keine Hochglanzversion des Jobs.
Die Richtigen bewerben sich, wenn sie wissen, worauf sie sich einlassen.**

Die Stellenanzeigen-Formel.

So baust du eine Anzeige, die Interesse weckt und die Richtigen anspricht.

Praxistipp

"Account Executive" oder "Sales Manager"? Prüf mit Google Trends und auf Jobbörsen, wonach eure Zielgruppe tatsächlich sucht.



Die Formel

So klingt es konkret →

1. Titel



Mach den Titel klar, konkret und so, wie deine Zielgruppe danach sucht.

~~Sales Rockstar (m/w/d)~~

→ **Sales Manager B2B (m/w/d)**

2. Hook



Starte mit einem starken Einstieg, der Interesse weckt.

Du willst Vertrieb nicht nur verwalten, sondern mit aufbauen? Bei uns entwickelst du einen neuen B2B-Vertriebsbereich von Anfang an mit.

3. Impact



Zeig, was die Person in der Rolle konkret bewirken soll.

Nach 6 Monaten steht ein strukturierter Vertriebsprozess:
Erste Neukunden sind gewonnen und du weißt, welche Zielgruppen wirklich Potenzial haben.

4. Aufgaben



Beschreibe 4–6 Kernaufgaben und was sie bewirken.

Du identifizierst passende Unternehmen, führst Erstgespräche und begleitest Interessenten bis zum Abschluss. Deine Erkenntnisse fließen direkt in unseren Vertriebsprozess ein.

5. Must-haves



Nenne die wichtigsten Anforderungen – keine Wunschliste.

Du hast bereits B2B-Neukunden gewonnen und kannst erklärungsbedürftige Leistungen verkaufen. Ob du dafür studiert hast, ist uns ziemlich egal.

6. Rahmenbedingungen



Schaffe Klarheit zu Gehalt, Arbeitsmodell und echten Benefits.

55–65k € Fixgehalt + ungedeckelte Provision

✓ Firmenwagen - auch zur privaten Nutzung

✓ Klare Ziele. Freie Umsetzung.

✓ 30 Tage Urlaub + Workation

7. CTA



Mach den nächsten Schritt einfach und niedrigschwellig.

Bewirb dich in nur 2 Minuten
Lebenslauf / LinkedIn-Profil hochladen – ein Anschreiben ist nicht nötig.
Du hörst innerhalb von 3 Werktagen von uns.



Deine Stellenanzeige.

Deine Vorlage.

01 JOBTITEL

[Jobtitel, nach dem deine Zielgruppe sucht]

02 DEIN EINSTIEG

Du möchtest ...

[Wunsch oder Ziel deiner Zielgruppe?]

Bei uns [gestaltest / entwickelst / verantwortest du ...]

03 DEIN IMPACT

In deinen ersten **6–12 Monaten**

[Welches Ergebnis soll sichtbar sein?]

Was ist anders, weil diese Person da ist?]

06 DAS BEKOMMST DU VON UNS

Gehalt: [realistische Gehaltsspanne]

Arbeitsmodell: [remote / hybrid / vor Ort]

Arbeitszeit: [Arbeitszeitmodell]

Urlaub: [xx Tage]

Plus: [was euch wirklich besonders macht]

04 DEINE AUFGABEN

Du ...

→ [Aufgabe + Wirkung + Herausforderung]

→ Aufgabe + Wirkung + Herausforderung]

→ [Aufgabe + Wirkung + Herausforderung]

→ [Aufgabe + Wirkung + Herausforderung]

05 DAS SOLLTEST DU MITBRINGEN

[Must-have 1]

[Must-have 2]

[Must-have 3]

[Must-have 4]

Alles Weitere kannst du bei uns lernen.

07 SO GEHT'S WEITER

Bewirb dich in nur [x Minuten].

[Lebenslauf / LinkedIn-Profil / ...]

hochladen – kein Anschreiben nötig.

Du hörst innerhalb von

[x Werktagen] von uns.

Du hast noch Fragen?

[Name] hilft dir gern weiter:

[Telefon / E-Mail]

KI-CHECK

Fertige Anzeige? Dann wechselt einmal die Perspektive.

„Lies diese Stellenanzeige aus Sicht eines passenden Kandidaten.

Welche Informationen fehlen dir für die Entscheidung, ob du dich bewirbst? Welche Aussagen sind austauschbar oder zu allgemein?

Nenne nur konkrete Schwachstellen – schreibe die Anzeige nicht um.“

Würdest du dich selbst bewerben?

Lest eure fertige Stellenanzeige einmal mit Kandidatenbrille.
Bewertet jede Aussage mit 0, 1 oder 2 Punkten.

	0	1	2
01 Der Jobtitel ist klar und entspricht dem, wonach unsere Zielgruppe sucht.	☐	☐	☐
02 Der Einstieg macht neugierig – statt mit Unternehmensblabla zu starten.	☐	☐	☐
03 Es wird klar, was die Person in der Rolle bewirken soll.	☐	☐	☐
04 Die Aufgaben zeigen den echten Arbeitsalltag und nicht jede denkbare Tätigkeit.	☐	☐	☐
05 Wir nennen nur Anforderungen, die wirklich Must-haves sind.	☐	☐	☐
06 Gehalt bzw. Gehaltsspanne und Arbeitsmodell sind transparent.	☐	☐	☐
07 Unsere Benefits sind konkret und sagen etwas darüber aus, wie Arbeiten bei uns wirklich aussieht.	☐	☐	☐
08 Sprache und Ton passen zu den Menschen, die wir erreichen wollen.	☐	☐	☐
09 Die Bewerbung ist einfach und niedrigschwellig ohne unnötige Hürden.	☐	☐	☐
10 Bewerber:innen wissen, wie es danach weitergeht und wann sie von uns hören .	☐	☐	☐

DEIN ERGEBNIS: ____ / 20

0–8 PUNKTE Noch mal ran.

Die Anzeige lässt noch zu viele Fragen offen.

9–15 PUNKTE Gute Basis.

Jetzt die 0er und 1er nachschärfen.

16–20 PUNKTE Fast startklar.

Keine 0 mehr? Dann raus damit.

Die 0er und 1er sind eure To-do-Liste.

Genau dort lohnt sich die nächste Überarbeitung.

