

Was sagen uns Gestaltung und Design von Stellenanzeigen
Schalten auch Sie Ihr kostenloses und anonymes Stellengesuch
bei consultants.de: **Bewerberprofil veröffentlichen.**

Nicht nur Inhalte und Wording von Stellenanzeigen geben Bewerbern die Richtung eines erfolgreichen Bewerbungsanschreibens vor, auch Gestaltung und Design einer Anzeige sagen einiges über das Unternehmen aus. Geht es bei Inhalten und Wording eher um direkte Botschaften zu Fakten, Unternehmensphilosophie, Corporate Behavior und Unternehmenskultur so ist die Botschaft von Gestaltung und Design wesentlich subtiler und erlaubt in erster Linie Rückschlüsse auf Unternehmensphilosophie, Corporate Behavior und Unternehmenskultur. Hüten Sie sich aber vor übereilten Schlüssen und wilden Spekulationen. Nutzen Sie vielmehr wirkungsvoll, was die Firma über sich selbst erzählt.

Größe des Stellenangebots

In Printmedien richtet sich der Preis einer Stellenanzeige nach der Größe: Mehr Platz kostet viel Geld. Eine Viertelseite kostet in führenden Printmedien schnell um die 20.000 Euro. Und das für eine einmalige Schaltung der Anzeige. 20.000 Euro dafür, dass das Papier nach wenigen Tagen im Altpapier landet und dafür, dass womöglich nur 10 Bewerber, die sich für qualifiziert erachten, diese Anzeige sehen und sich bewerben. Das ist viel Geld für einen einzigen Erscheinungstermin.

Sie als Bewerber können daraus schließen, dass eine relativ kleine Anzeige, eben nicht bedeutet, dass eine unbedeutende Position in einem unbedeutenden Unternehmen besetzt werden soll. Das Unternehmen möchte vielleicht "nur" viertausend Euro für eine Anzeigenschaltung ausgeben. Ist das Budget begrenzt, dann werden eben für das Geld einer Viertelseite mehrere kleinere Anzeigen geschaltet. Firmen mit hohem Bekanntheitsgrad haben andererseits gar keine Wahl: Gewisse Mindest-Standards sollten eben schon erfüllt sein, um das Image des Unternehmens erfolgreich und positiv zu unterstreichen. Oder was würden Sie denken, würden Unternehmen wie BMW, BASF oder IBM mit einer einspaltigen Anzeige von etwa fünf Zentimeter Höhe einen gesuchten Spezialisten mit Führungskompetenz suchen? Größe und Gestaltung von Stellenanzeigen sind Teil des Firmenimages, das ein Unternehmen ausstrahlen möchte. Natürlich ist die Anzeigengröße immer auch eine Budgetfrage: Nicht nur in großen Unternehmen kann man aus dem Aufwand, den die Anzeige verursacht (Kosten der Schaltung und Design), auf die Bedeutung der Vakanz schließen. Sind die Kosten für die Stellenanzeige und -suche im Budget eingeplant, oder handelt es sich um eine unerwartete Ausgabe? Auch dieser Aspekt spielt gerade in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten eine Rolle.

Farben, Grafiken und Bilder im Stellenangebot

Ist die Job-Offerte farbig gestaltet? Enthält sie grafische Elemente oder Bilder? Was ist die Aussage der Grafiken und der Farbwahl? Machen Sie sich bewusst: Hier ist nichts dem Zufall überlassen. Grafische Gestaltung soll zum einen das Auge des Betrachters auf die Job-Offerte lenken, als Eye-Catcher wirken und fast noch wichtiger: Grafische Gestaltung soll ganz gezielt die Bewerber ansprechen, von denen man sich Bewerbungen erhofft. Wording und Grafische Gestaltung sollen eine Sprache sprechen und sich in der Penetration der Botschaft unterstützen. Solche Botschaften können z.B. sein:

- **Begeisterung: die Arbeit in diesem Unternehmen macht Spass.**
- **Zukunftsfähigkeit: Das Unternehmen blickt zuversichtlich in die Zukunft.**
- **Seriosität: Wir nehmen unsere Arbeit ernst.**
- **Teampayer gefragt: Fairer Umgang unter Kollegen / Frauen im Team sind erwünscht / verschiedene Nationalitäten arbeiten in interkulturellen Teams.**
- **Lösungsorientierung: Wir lösen Probleme**
- **Kreativität: Hier sind kreative Köpfe am Werk.**

Schriftart und Anordnung des Texts im Stellenangebot

In einer graphisch perfekt gestalteten Job-Offerte sind nicht einmal Art und Stil der Schrift sowie Anordnung des Textes im Stellenangebot dem Zufall überlassen. Kommt eine klare, geradlinige Schrift zum Einsatz oder eine Schrift mit Serifen? Werden verschiedene Schriftarten und Schriftgrößen kombiniert? Werden weitere Gestaltungselemente wie Fettdruck, Unterstreichungen oder kursive Textabschnitte genutzt? Hat der Text eine klare Linie, Einrückungen und andere Gliederungsmerkmale oder wirkt er eher unübersichtlich und ungeordnet?

Schauen Sie sich mal gezielt Job-Offerten nach diesen Kriterien an. So schulen Sie Ihr Auge und Ihre Interpretationsfähigkeit: Die Mühe lohnt sich, denn Sie lernen direkt auf die Unternehmenskultur schließen, welche oft nichts anderes ist, als ein Spiegel der Kultur der Geschäftsführung. So kommen Sie der Frage näher, ob Sie in diesem Unternehmen arbeiten wollen und warum genau Sie das wollen - oder eben nicht wollen.

- **Verspielte Leichtigkeit: Hier läuft die Arbeit wie geschmiert.**
- **Personenbezogen: Wünsche und Erwartungen von Kunden und Mitarbeitern sind dem Unternehmen wichtig.**
- **Vertrauen: Die Unternehmenskultur ist geprägt von Geradlinigkeit und Vertrauen.**
- **Sachbezogen: Hier geht es um Informationen, Fakten und um die Sache.**

Diese Beispiele verdeutlichen, wo das Unternehmen den Schwerpunkt setzt, in welchem Licht es sich nach außen präsentiert. Natürlich gibt es keine Garantie, dass das in jedem Unternehmensbereich wirklich so gelebt wird. Es menschelt eben überall. Sie können also Schlüsse ziehen, aber ob die Job-Offerte des Unternehmens den wahren Arbeitsalltag korrekt widerspiegelt, ob sie hält, was sie verspricht, ist ungewiss. Sicher ist jedoch, dass sich ein Unternehmen genau überlegt, wie es sich nach außen präsentiert. Die Botschaft soll ankommen, ob Sie der Realität standhält, wissen Sie erst, wenn Sie im Boot sitzen.

Für Sie als Bewerber ist eines ganz klar: Auf Job-Offerten mit unterschiedlichen Aussagen können Sie sich nie und nimmer mit dem gleichen 08/15 Standard-Textkonserven-Anschreiben bewerben, wenn Sie ernsthaft ins Boot wollen. Manche Unternehmen setzen den Schwerpunkt auf Teams und Personen, andere sind mehr zahlen- und sachorientiert. Zu Übungszwecken - wenn Sie genug Zeit haben - können Sie sich ja auch bei Unternehmen bewerben, die für Sie nach dieser Analyse nicht so interessant sind. Werden Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen, finden Sie sich in der interessanten Situation zu prüfen, inwieweit Ihre Analyse des Stellenangebots mit dem ersten realen Kontakt zum Unternehmen übereinstimmt. Es ist Ihre Entscheidung, bei welcher Art von Unternehmen Sie künftig arbeiten möchten. Was Ihnen mehr liegt, oder was nicht zu Ihnen paßt. Da wo Sie sich wohl fühlen werden.

Teil 1: Inhalt und Wording von Stellenanzeigen analysieren und Bewerbungsschreiben optimieren
Teil 2: Gestaltung und Design von Job-Offerten lässt Schlüsse auf Unternehmenskultur zu.

Karriere-Coaching - Executive-Coaching: Wir unterstützen Sie bei Bewerbung und individueller Karriereplanung.
Rufen Sie uns bei Interesse an oder schicken Sie eine Email:

(c) dieFeedbacker
Feedback Coaching Karriere-Coaching und Executive-Coaching Department of consultants.de
Thomas Gronbach
Lärchenweg 4 82319 Starnberg
Tel 08151-652784, Fax 08151-652786
Email: team@die-feedbacker.de
www.die-feedbacker.de

Nützliche Buchtipps zu Karriereplanung und Bewerbung

- **Initiativbewerbung** Die Initiativbewerbung ist nach wie vor eine der erfolgversprechendsten Bewerbungsmethoden. Die Karriereexperten Christian Püttjer und Uwe Schnierda zeigen in diesem kompakten Ratgeber, wie man einen gelungene Erstkontakt mit dem Wunschunternehmen herstellt, sich souverän am Telefon präsentiert und mit perfekten Bewerbungsunterlagen glänzt - auch und gerade wenn man sich nicht auf eine Stellenanzeige beziehen kann.
- **Durchstarten zum Traumjob:** Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger Bolles' Buch, auch als die Bibel der Jobsuche bezeichnet, ist der Bewerbungsklassiker schlechthin. Er zeigt wie Sie sich über Ihre beruflichen Ziele klar werden und sich Ihrem zukünftigen Arbeitgeber als idealer Problemlöser darstellen können. Humorvoll geschrieben, präsentiert er Berufseinsteigern wie Karrierewechslern alles Notwendige für eine erfolgreiche Jobsuche, egal ob man Berufsanfänger ist, über einen beruflichen Wechsel nachdenkt oder schon länger eine neue Stelle sucht.
- **Durchstarten zum Traumjob - Das Workbook** Um seinen Traumjob zu finden, muss man genau wissen, was man will und kann - denn je besser man seine individuellen Fähigkeiten kennt, umso eher findet man den Job, der wirklich zur eigenen Persönlichkeit paßt. Die Analyse der eigenen Fähigkeiten und Wünsche fällt jedoch den meisten Menschen schwer. Das Arbeitsbuch von Richard Nelson Bolles liefert die richtigen Übungen zur Selbstanalyse.

Mehr Karriereberatung und Coaching gefällig?

Berufliche Ziele und Karriereplanung Nicht nur mit dem Chef über berufliche Ziele sprechen	Stellenanzeigen analysieren und optimale Bewerbungsschreiben versenden Stellenanzeigen geben richtungweisende Informationen über das Unternehmen.
Das Telefonat vor der Bewerbung: Telefon-Bewerbung: Infoaustausch vor der Bewerbung	Ultimative Tipps für Ihre Bewerbung per Email . Was ist bei E-mail Bewerbungen zu beachten?
Welche Fragen muss ein erfolgreiches Bewerbungsschreiben beantworten?	Stolperstellen und Fallstricke beim telefonischen Job-Interview vermeiden Kleidung zum Bewerbungsgespräch Hilfe - was anziehen?
Optimale Bewerbungsschreiben Gags und Unglaublichkeiten	Ein optimales Stellengesuch formulieren!
Das Bewerbungsfoto: Planen Sie Ihr Bewerbungsfoto und dessen Aussage!	Wo Sie die interessantesten Stellenangebote finden!
Grundlegendes zu Ihrem Projekt Bewerbung , Einstieg und Tipps zu ihrer Bewerbung.	Der zentrale Bestandteil Ihrer Bewerbung: Ihr Lebenslauf hat Beachtung verdient!
Stellenanzeigen: Analyse von Gestaltung und Design von Job-Offerten lassen Rückschlüsse auf Unternehmenskultur zu.	Karriere: Aufstieg zu einem 8000 Meter Gipfel: Karriereplanung: Ist Karriere planbar? Unwägbarkeiten auf dem Weg zum Gipfel?
Jobinterview: Ziel eines Vorstellungsgesprächs Bewerbungsgespräche aus der Sicht von Personalentscheider und Bewerber.	Jobinterview: Chancen und Fragen im Bewerbungsgespräch Chancen in Vorstellungsgesprächen gezielt nutzen.
Schriftliche Bewerbung: Wie Personalentscheider Bewerbungsschreiben bewerten.	
Karriereberatung für TOP-Manager Vorwort des Herausgebers	Headhunterkontakt mit Stellengesuch
Executive Coaching Feedback u.a. bei Mobbing oder Burn Out Syndrom sowie zum gezielten Aufbau aussergewöhnlicher Karrieren	Personal & Live Coaching Mediation und Coaching in vielen Lebenslagen: gesundheitliche, persönliche oder existenzielle Krisen und Chancen

