

## Wie gut ist Ihre Website aus Kandidatensicht?

Sie können davon ausgehen, dass 99% der Kandidaten sich Ihre Website anschauen, bevor sie eine Bewerbung an Sie schreiben. Mit großer Wahrscheinlichkeit wird der Eindruck, den sie dabei gewinnen, auch einen Einfluss darauf haben, ob sie die Bewerbung überhaupt abschicken. Aber Achtung: Die Kandidaten beurteilen Ihre Website aus ihrer eigenen (Kandidaten-)Sicht, nicht aus der Sicht eines Unternehmenskunden. Daher sollten Sie den Check Ihrer Website auch durch die Kandidatenbrille machen.

### Grundregeln

#### Ist Ihre Website responsiv?

Die Website (Schrift, Grafiken, Struktur) muss sich automatisch an die Bildschirmgröße anpassen. Das ist nicht nur für die Listung in Suchmaschinen wichtig, sondern weil heute bereits 2 von 3 Bewerbern mit dem Smartphone auf Stellensuche gehen.

#### Hat Ihre Website eine kurze Ladezeit?

Auch das ist nicht nur für die Listung bei Google und Co. wichtig, sondern auch weil die Menschen immer ungeduldiger werden. Schon eine Ladezeit von 3 Sekunden führt dazu, dass viele Besucher wieder abspringen, bevor die Seite vollständig geladen wurde!

#### Hat Ihre Website eine übersichtliche Struktur?

Die Besucher sollten sich sofort zurechtfinden auf Ihrer Seite und nicht von zu vielen Eindrücken erschlagen, oder besser: vergrault, werden.

#### Begeistert Ihr Website auf den ersten Blick?

"Es gibt keine zweite Chance für einen ersten Eindruck!" In diesem Sinne müssen Sie die Besucher mit malerischen Worten oder tollen Bildern fesseln. Nur dann wird er Lust bekommen, sich länger auf Ihrer Seite aufzuhalten.

### Anforderungen aus Kandidatensicht

#### Sind die Stellenangebote schnell zu finden?

Direkt auf der Startseite müssen die Kandidaten wissen, wo sie zu Ihren Stellenangeboten kommen. Entweder durch einen eigenen Menüpunkt (üblicherweise "Karriere") oder über ein anderes auffälliges Element auf der Seite.

#### Erfahre ich mehr über den Arbeitgeber?

Was ein zukünftiger Mitarbeiter wissen möchte ist, wie Sie als Arbeitgeber sind, bzw. wie die Arbeitsatmosphäre bei Ihnen ist. Daher sollten Sie ihm davon berichten.

## Fühle ich mich als Kandidat angesprochen und umworben?

Der Kandidat kommt als Bewerber auf Ihre Seite, nicht als Kunde. Daher möchte er auch so angesprochen werden und das Gefühl bekommen, dass Sie sich um ihn bemühen.

## Erfahre ich, was andere Mitarbeiter über den Arbeitgeber sagen?

Empfehlungsmarketing ist auch bei der Personalsuche ein extrem wichtiges Instrument. Deshalb möchten die Kandidaten natürlich gerne sehen, wer ihre zukünftigen Kollegen sind und hören, was diese über die Arbeitsatmosphäre berichten.

## Kann ich mich einfach und online bewerben?

Wenn der Kandidat mit dem Gedanken spielt, sich bei Ihnen zu bewerben, dann sollten Sie ihm dies so einfach wie möglich machen. Je geringer die Hürden in diesem Moment sind, desto eher wird er sich tatsächlich bewerben. Fragen Sie sich kritisch, ob Sie bei der ersten Kontaktaufnahme tatsächlich schon Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse brauchen!

## Kann ich Fragen im Vorfeld klären?

Am besten ist es, wenn Sie dem Kandidaten gleich einen Ansprechpartner persönlich benennen können, den er auch noch anrufen oder sogar per Messenger (z.B. WhatsApp) kontaktieren kann. Zumindest eine E-Mail-Adresse sollte aber hier angegeben sein, die möglichst nicht info@... lautet.

## Level up our checklist, please!

Geben Sie uns Ihr Feedback und freuen Sie sich über eine süße Belohnung!

Wir haben diese Checkliste mit Sorgfalt erstellt, um Ihnen ein paar praktikable Tipps zu geben. Nun würden wir uns sehr freuen, wenn Sie die Checkliste einem Praxistest unterziehen oder aus Ihrer langjährigen Erfahrung heraus theoretisch bewerten. Das wird uns helfen, die Checkliste in Zukunft noch besser zu machen. Und weil wir uns über Ihr Feedback sehr freuen, egal ob es positiv oder negativ ausfällt, bedanken wir uns gerne mit einem kleinen, süß gefüllten Überraschungspaket.

Das Feedback können Sie uns online über diesen Link senden:



<https://www.coneoo.de/checklisten-feedback>