



CHECKLISTE ZIELGRUPPENANALYSE IM RECRUITING

Talente
identifizieren



Employer
Branding



Passende
Kanäle



HEY DU,

ja, genau Du mit den 375 offenen Stellenanzeigen und dem Kopf voller Recruiting-Sorgen! Wenn Du willst, dass die richtigen Bewerber*innen überhaupt auf Deine Anzeigen aufmerksam werden, brauchst Du eines: eine Zielgruppenanalyse.

Was ist eine Zielgruppenanalyse?

Klingt erstmal ziemlich trocken, ist aber für Dein Recruiting Gold wert. Es bedeutet: Du lernst genau, wer Deine Wunschkandidat*innen sind, was sie wollen und wo Du sie findest. Wenn Du weißt, was sie motiviert, klickt Deine Zielgruppe viel eher auf Deine Stellenanzeige – und schlussendlich auf „Bewerben“.

Warum ist eine Zielgruppenanalyse für Dein Recruiting wichtig?

Weil Bewerber*innen heute nicht mehr einfach nur Jobs suchen. Sie wollen verstanden werden. Wenn Du weißt, welche Bedürfnisse, Interessen und Werte sie haben, kannst Du Deine Stellenanzeigen, Employer-Branding-Maßnahmen und Recruiting-Kanäle genau darauf abstimmen. Eine gute Zielgruppenanalyse hilft Dir dabei, passgenau zu kommunizieren, ohne dass Du blind durch den Recruiting-Dschungel stolperst.

CHECKLISTE

für Deine Zielgruppenanalyse

1

Wer sind Deine Traumkandidat*innen?

- Welche Position soll besetzt werden?
- Welche Hard Skills müssen mitgebracht werden?
- Welche Soft Skills sind wichtig?
- Welche Qualifikationen sind relevant?
- Welche Karrierestufe (z. B. Junior oder Senior) passt?

2

Demografische Basics

- Wo ist die Stelle zu besetzen?
- Ist Flex Office oder Remote Work möglich?
- Welche Sprachkenntnisse sind relevant?
- Gibt es sonstige wichtige Merkmale (z. B. Diversity-Ziele)?

3

Psychografie und Motivation

- Was treibt Deine Zielgruppe an (z. B. Karriereziele)?
- Welche Werte vertreten Deine Traum-Talente?
- Wie sieht für sie das ideale Arbeitsumfeld aus?

4

Online- und Medienverhalten

- Auf welchen Social-Media-Kanälen tummeln sie sich?
- Welche Jobportale und Communitys werden bevorzugt?
- Legen sie Wert auf Videos, Blogbeiträge und Posts?
- Mobile oder Desktop – wo suchen sie lieber nach Jobs?

5

Candidate Journey verstehen

- Wie finden sie Jobs und Infos zu Arbeitgebern?
- Welche Inhalte überzeugen sie nachhaltig?
- Was sind No-Gos und Bewerbungs-Trigger?

6

Wettbewerbe analysieren

- Wer kämpft um dieselben Kandidat*innen?
- Welche Benefits und USPs bietet Deine Konkurrenz?
- Welche Kanäle funktionieren bei Deinen Mitbewerbern gut?

7

Daten und Personas

- Werte interne Bewerberdaten aus
- Hole Feedback von aktuellen Mitarbeitenden ein
- Check aktuelle Branchenreport und Studien
- Erstelle Personas

Arbeite diese Checkliste Schritt für Schritt ab, um Deine Stellenanzeigen, Social-Media-Posts und Recruiting-Kampagnen genau auf Deine Zielgruppe zuschneiden.



Wo Du Deine Talente findest

Jetzt, wo Du genau weißt, wen Du suchst, stellt sich die entscheidende Frage: Wo findest Du diese Talente überhaupt? Hier ein paar Hotspots, auf denen sich Deine Wunschkandidat*innen tummeln könnten:

- **Social Media:**

Plattformen wie Instagram, LinkedIn oder X sind wahre Talentschmieden. Kreative Köpfe scrollen gerne durch Instagram, während die Business-Expert*innen eher auf LinkedIn unterwegs sind. Poste dort Inhalte, die zeigen, wer Ihr seid und warum man bei Euch arbeiten will.

- **Jobbörsen und Karrierenetzwerke:**

Nicht jede Plattform passt zu jeder Position. Einige Jobbörsen sind stärker auf bestimmte Branchen oder Berufsfelder ausgerichtet. Ein bisschen Recherche lohnt sich – so findest Du genau die Kanäle, auf denen Deine Zielgruppe aktiv nach Jobs sucht.

- **Offline ist das neue Online:**

Messen, Branchentreffen oder lokale Meetups sind großartige Gelegenheiten, um persönlich in Kontakt zu treten. Hier kannst Du direkt Eindruck hinterlassen und Talente für Euch begeistern – ganz ohne Filter und Hashtags.

- **In den eigenen Reihen suchen:**

Manchmal liegen die besten Kandidat*innen näher, als man denkt. Mitarbeiterempfehlungen sind ein echter Recruiting-Jackpot, weil Deine Mitarbeitenden die Firma kennen und wissen, wer ins Team passt. Du kannst bei passenden Bewerbungen auch finanzielle Anreize schaffen.

- **Nischenplattformen und Fachforen:**

Du hast ne echte Nerd-Stelle zu besetzen? Abseits der klassischen Kanäle gibt es spezialisierte Plattformen und Communities, auf denen echte Expert*innen und Enthusiast*innen unterwegs sind. Hier kannst Du gezielt nach Fachkräften suchen, die genau das Know-how mitbringen, das Du brauchst.

- **Content & Sichtbarkeit:**

Zeig Dich dort, wo Deine Zielgruppe unterwegs ist. Kurze Videos, Expertenbeiträge, Blogposts oder Q&A-Sessions helfen Dir, Aufmerksamkeit zu erzeugen und Vertrauen aufzubauen, bevor die Kandidat*innen überhaupt an eine Bewerbung denken.

Der ultimative Tipp – mit den HR monkeys genau Deine Zielgruppe ansprechen

So, Du hast Deine Zielgruppe definiert und willst mit Deinem Recruiting loslegen? Nichts leichter als das! Mit den Monkeys hast du ein Team aus Spezialist*innen an Deiner Seite!

Egal, wie viele Stellen Du zu besetzen hast, ob du auf Jobbörsen oder auf Social Media sichtbar werden willst: Melde Dich bei uns!

Ich bin Niklas – und wenn Du noch Fragen hast, bin ich gerne für Dich da. Melde Dich einfach bei mir, und wir schauen gemeinsam, wie Du das Maximum aus Deinem Recruiting rausholst. **Ich freu mich drauf, von Dir zu hören!**

