



IT-Stellenanzeigen im Praxistest.

So erkennen Sie gute Stellenanzeigen
und häufige Fehlerquellen.





KAPITEL 1

Warum mittelmäßige Stellenanzeigen bei Fachkräftemangel keine Chance haben



KAPITEL 2

7 Gemeinsamkeiten guter Stellenanzeigen



KAPITEL 3

Beispiele für gute Stellenbeschreibungen



KAPITEL 4

Beispiele für gute Beschreibungen des Anforderungsprofils



KAPITEL 5

Tipps für entwicklerwirksame Unternehmensbeschreibungen



KAPITEL 6

Spickzettel: Unternehmensleistungen für große und kleine Budgets



KAPITEL 7

Lesen Sie dies, bevor Sie eine Stellenanzeige posten





KAPITEL 1

Warum mittelmäßige Stellenanzeigen bei Fachkräftemangel keine Chance haben.

Die Nachfrage nach Entwicklern ist groß. Bitcom veröffentlichte im November 2016 eine Hochrechnung, nach der hierzulande 51.000 IT-Experten fehlen. Damit wird der Kampf um die verfügbaren Entwickler weiter verschärft. Deshalb dürfen Sie sich mit Ihren Stellenanzeigen keine Patzer erlauben.

Gleichzeitig gehören Stellenanzeigen für IT-ler zu den kompliziertesten unter den Jobinseraten, zumindest was Spezialisierungen und Fachbegriffe anbelangt. Es gilt, den goldenen Mittelweg zu finden zwischen Informationsflut und unattraktiver Textwüste einerseits und mangelnder Information und unkonkreten Worthülsen andererseits.

Wie Sie die Beschreibung einer offenen Position erfolgreich meistern – und darüber hinaus sogar zum Aushängeschild einer attraktiven Arbeitgebermarke werden lassen – lesen Sie in diesem E-Book.





KAPITEL 2

Die 7 Gemeinsamkeiten guter Stellenanzeigen.



Die Formel für einen guten Titel

Aufmerksamkeit erregen und neugierig machen mit der Formel:

- Beschreibung
- Erfahrungslevel (z. B. Senior oder Junior)
- Wichtigste Technologien
- Besonderes Unterscheidungsmerkmal

Beispiel: „Midweight iOS Mobile Software Entwickler (m/w) für Finance App“

Weitere Beispiel-Titel:

Chief Data Scientist (m/w) für Berliner Health Startup

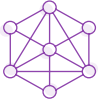
Software & User Interface Developer (m/w) für Connected Mobility/ 360° Parking

Java Developer (m/f) IT-Security PKI



Keine Jobbeschreibung ohne Team und Unternehmen

Beschreiben Sie sowohl das Team, die Projekte, als auch den genutzten Tech-Stack. Entwickler wünschen sich detaillierte Einblicke in die Herausforderungen, die sie im neuen Job erwarten. Behalten Sie immer die Frage im Hinterkopf: Was macht Ihre Stelle besonders interessant? Wo immer möglich geben Sie direkte Einblicke in die Arbeitsweise Ihres Entwicklerteams, zum Beispiel über Opensource-Projekte, bei denen tatsächlicher Code eingesehen werden kann.



Technologien übersichtlich und schlagwortartig auflisten

Besprechen Sie mit Ihrem Entwicklerteam, welche Technologien ein Entwickler können muss, bzw. an welchen er im Rahmen des Jobs interessiert sein sollte. Fragen Sie Ihr Team vorab, welche dieser Technologien weit verbreitet sind und bei welchen es sich um Nischentechnologien handelt, so dass Sie die Kandidatenprofile dementsprechend sichten können.



Tipp:

Auf Stack Overflow haben Sie die Möglichkeit mit sogenannten Tech-Tags, Technologien mit Ihren Stellenanzeigen zu verknüpfen und damit genau jene Entwickler zu erreichen, die auch Fragen zu diesem Thema lesen. Unter [Stackoverflow.com/tags](https://stackoverflow.com/tags) finden Sie die komplette Liste aller Tags auf Stack Overflow. Eine erste Orientierung für Nicht-Informatiker bietet unser [Tech-Glossar](#). Schauen Sie doch mal rein.



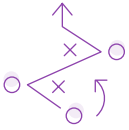
Keine ausufernde Anforderungsliste

Auch wenn konkrete Angaben zu den Technologien wichtig sind, halten Sie den Abschnitt der erforderlichen Kenntnisse und Qualifikationen so kurz wie möglich. Listen Sie nur einige wenige Technologien als zwingend erforderlich auf und weisen Sie in einem klar getrennten zweiten Absatz auf 3-4 weitere Technologien hin, die ein Pluspunkt aber kein Ausschlusskriterium sind. Die Herausforderung für einen Entwickler sollte im Produkt liegen, nicht in einer langen Anforderungsliste. Verzichten Sie außerdem nach Möglichkeit darauf, die Berufserfahrung für Technologien in Jahren vorauszusetzen.



Eine starke Arbeitgebermarke

Geben Sie Einblicke in Ihre Unternehmensphilosophie, Ihre verwendeten Technologien und Ihr Entwickler-Team. Auf einer Karriereseite oder in einem Unternehmensprofil auf Stack Overflow geht es dabei allerdings nicht darum, ein Hochglanz-Image Ihres Unternehmens zu entwerfen. Zeigen Sie lieber authentische Fotos vom Arbeiten im Team und stellen Sie sicher, dass Ihre Kommunikation in Stellenanzeigen zu Ihrer Arbeitgebermarke und Ihrer Unternehmenskultur passt.

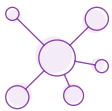


Bonus: Den Bewerbungsprozess skizzieren

Kein Muss für eine Stellenanzeige, aber eine gute Möglichkeit sich von der Konkurrenz abzuheben: Teilen Sie Kandidaten möglichst transparent mit, welche Schritte sie bis zur Einstellung durchlaufen werden.

Zum Beispiel:

- Bewerbung mit Portfolio
- (Telefon-)Interview mit unserer HR-Abteilung
- Code-Test (oder alternativ: Präsentiere uns ein zurückliegendes Projekt) im Office oder per Video
- Gespräch mit IT-Leiter und Office-Rundgang bei uns im Büro
- Anschließend Rückmeldung und Angebot innerhalb von 2 Wochen



Über die Stellenanzeige hinaus: Ein Blick hinter die Kulissen und ins Entwicklerteam

Entwickler möchten wissen, mit wem sie arbeiten. Nutzen Sie jede Möglichkeit, um Ihr Team in den Vordergrund zu stellen. Mit der Zustimmung der Mitarbeiter verlinken Sie Blogs oder Beiträge in Magazinen, aber auch Accounts in sozialen Netzwerken, sofern Entwickler hier ihr Fachwissen teilen.

Wie diese Tipps in der Praxis aussehen können, beleuchtet das nächste Kapitel anhand einiger Beispiele.



KAPITEL 3

Gute Stellenbeschreibungen.



Der Entwicklungsabteilung den Stellenwert einräumen, den sie verdient.



Titel: Full-Stack Java Software Architekt für digitale Expansion

Der Job:

Für die Entwicklung einer Reihe neuer, kundenorientierter Systeme suchen wir einen erfahrenen Softwareentwickler, der die zentrale Architektur dieser Softwarekomponenten entwirft und die Produktentwicklung leitet. Eintrittsdatum: So schnell wie möglich.

Die Aufgabe:

Zusammen mit unserem Architekturteam entwirfst Du die konkrete Softwarearchitektur, die Datenstrukturen und die Schnittstellen zu bestehenden Inhouse-Systemen, zu den mobilen Applikationen sowie der Onlineplattform. Schwerpunktmäßig nutzen wir Java für Software-Design, Entwicklung und IT-Architektur. Darüber hinaus auch Hibernate, Java EE oder Spring Batch.

Das Team:

Du selbst stellst ein Team von Entwicklern ein, mit dem Du Deine Pläne in die Tat umsetzt und arbeitest Seite an Seite mit dem Produktmanager die Anforderungen aus.

Du arbeitest mit erfahrenen Experten auf der Konzernseite zusammen, die Dir nicht ins Handwerk pfuschen und bekommst die nötige finanzielle Rückendeckung, um Projekte zum Erfolg zu führen.

Die Zukunft:

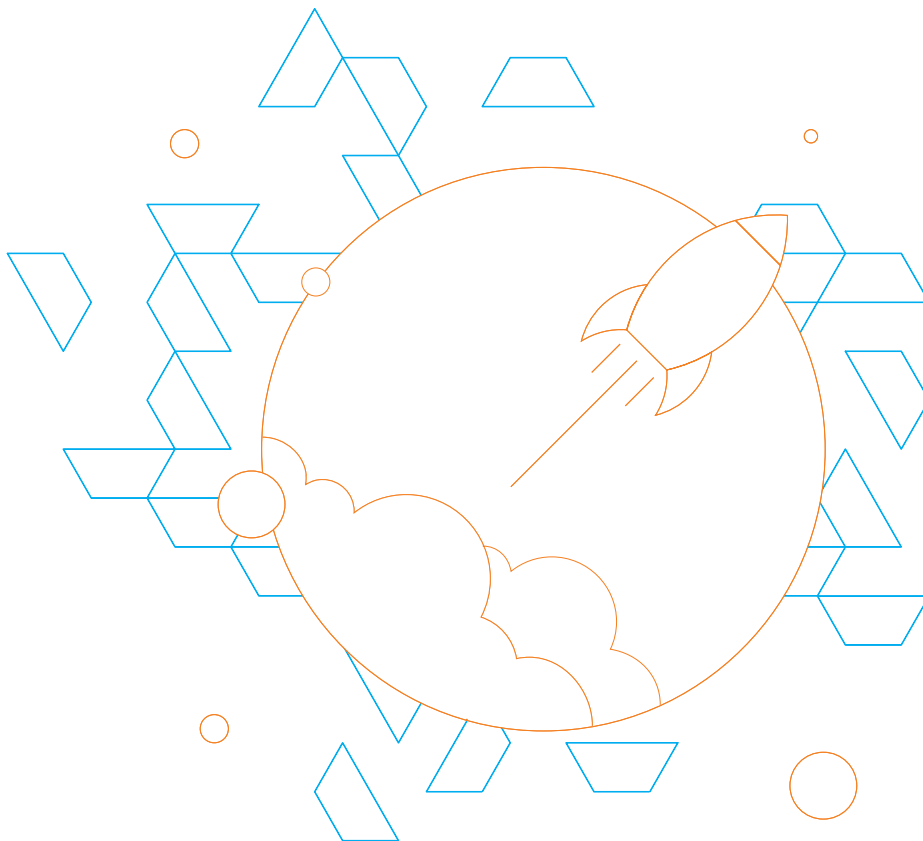
Du stellst Dich der Herausforderung, ein hochqualitatives, verlässliches und skalierbares Produkt für Millionen von Kunden zu erdenken, zu implementieren und zu pflegen.

Wir bieten Dir eine Position, in der Du moderne Ansätze und Technologien in ein erfolgreiches Milliardenunternehmen mit boomendem Kerngeschäft und höchstem Qualitätsanspruch einführen kannst. Du gestaltest den technologischen Kern unserer digitalen Expansion.



Was spricht Entwicklerinnen und Entwickler hier besonders an:

- Flexible Arbeitszeit ist einer der großen Pluspunkte, den **44 % der Entwickler in unserer Umfrage 2016** als wichtig bei einer Stelle angegeben haben.
- Ebenso als wichtig genannt wurde in der Studie der Wunsch, etwas Bedeutendes zu entwickeln und eigenständig Produktentscheidungen zu treffen. Das wurde hier ebenfalls gut herausgestellt.
- Diese Stellenanzeige stellt deutlich heraus, wie zentral die Rolle des Entwicklers für den Erfolg des Unternehmens ist. Entwickler möchten gerne wissen, was ihr Code später bewegen wird.
- Die Beschreibung, welche Personen und Abteilungen die tägliche Arbeit bestimmen werden, macht diesen Job sehr anschaulich.
- Die Möglichkeit, ein eigenes Team aufzubauen, hat einen besonderen Reiz für einige Entwickler.





Entwicklerwünsche kennen: z. B. das Homeoffice.



Titel: Java Developer (m/f) IT-Security PKI

Innerhalb unseres engagierten Entwicklungsteams arbeiten Sie maßgeblich an einer Neuentwicklung im Bereich PKI bzw. Security-Infrastruktur mit. Im kleinen Team aus Spitzenkräften begleiten Sie das Produkt durch alle Phasen des Software-Lifecycles. Je nach Vorerfahrung und Interesse sind Sie mitverantwortlich für Design, Architektur, Entwicklung, Test und Deployment der umfassenden Produktentwicklung.

Diese Position ist maßgeblich für unseren Erfolg. Dafür bieten wir ideale Infrastrukturbedingungen und ein Arbeitsumfeld, in dem Sie möglichst wenig von Ihren Kernaufgaben abgelenkt werden. Wir bieten Ihnen in vielerlei Hinsicht gestalterische, wie auch zeitliche und räumliche Freiheit, z. B. ist dauerhaft angelegtes Home-Office möglich.



Was spricht Entwicklerinnen und Entwickler hier besonders an:

- Betonung von Remote-Arbeit. 65,82 % der Entwickler ist die Möglichkeit, zuhause zu arbeiten zumindest etwas wichtig.
- Diesem Unternehmen ist anzurechnen, dass die Stelle flexibel gestaltet wird, je nach Bewerberprofil.
- Respekt des Entwickelns als Kernkompetenz und ein Arbeitsumfeld mit entsprechend wenig Ablenkung.



Abwechslungsreiche Arbeit und Zeit für Weiterbildung.



Titel: Full-Stack Web-Entwickler

Ein Tag bei uns:

Anspruchsvolle und kreative Herausforderungen statt Monotonie. Du arbeitest an unterschiedlichen Projekten, von der Onlineshop-Erstellung für unsere Start-Up- und Großkunden, bis hin zur Entwicklung von Prototypen für Apps.

Du unterstützt unser Entwicklerteam dabei, neue Systeme einzuführen und bestehende weiter zu entwickeln.

In Zusammenarbeit mit unseren Designern trägst Du die Verantwortung über die technische Umsetzbarkeit von Projekten.

Du bekommst von uns:

- Ein breites Einsatzspektrum im Bereich Web und Digital.
- Ein junges, hochmotiviertes Team, das gerne auch mal ein Bierchen gemeinsam trinkt.
- Eine 4 ½ Tage Woche.
- Zeit für eigene Projekte.
- Kurze Entscheidungswege, klare Erfolgskontrolle.
- Weiterbildungs- und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Austausch zu internationalen Standorten in den USA und Japan.



Was spricht Entwicklerinnen und Entwickler hier besonders an:

- Konkrete Projektbeispiele aufführen.
- Kollegiales Umfeld.
- Internationaler Austausch.
- Der anschaulich geschilderte Arbeitstag im Unternehmen.
- Freiraum für eigenen Projekte und damit implizit Weiterbildung.
- Klare Kommunikation von Verantwortlichkeiten.



KAPITEL 4

Die Qualifikationsbeschreibung auf den Punkt gebracht.



Konkrete Anforderungen an das Skillsset, offen für alternative Bildungswege.



Anforderungsprofil für Web-Entwickler:

Was wir uns von Dir wünschen:

Du hast 1-3 Jahre Berufserfahrung oder hast Dich seit Deiner Jugend mit dem Thema Programmierung und Webentwicklung auseinandergesetzt.

Du bist stark in der Frontend-Programmierung, hast aber auch schon die ein oder andere Erfahrung mit CMS-Systemen gesammelt.

Dein Umgang mit Webtechnologien (HTML, CSS, PHP, JavaScript, SQL, jQuery, etc.) ist sicher.

Anderweitige Programmierkenntnisse sind ein Pluspunkt (z. B. Kenntnisse von Angular.js, Objective-C oder Java oder die Bereitschaft, diese nach Deinem Start bei uns zu lernen.)“



Was spricht Entwicklerinnen und Entwickler hier besonders an:

- Offenheit für alternative Bildungswege.
- Benannte Technologien und Tech-Stack.
- Klare Unterscheidung zwischen wünschenswerten und erforderlichen Qualifikationen.
- Lernen im Job ist für Entwickler reizvoll.



Klare Trennung des Skillsets in wünschenswerte und zwingend notwendige Qualifikationen.



Anforderungsprofil Web-Entwickler Softwareentwickler Web/Java/Enterprise:

Ihr Profil:

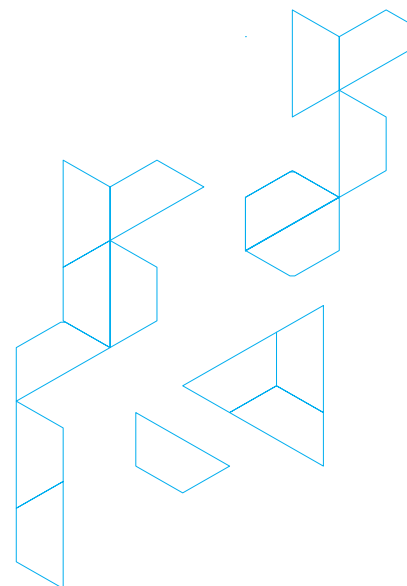
- Für die Stelle bringen Sie Erfahrung in Design und Implementierung von Webapplikationen mittels Java Enterprise (JBoss, EJB, JSP, Spring, Hibernate) mit und kennen sich mit entsprechenden Build-Umgebungen (Eclipse, git, Maven, JUnit) aus. Sie verfügen über fundierte Kenntnisse in moderner und sicherer Softwarearchitektur (OWASP) und effektiver Datenbankmodellierung.
- Erfahrungen mit BPMN und Frontend-Techniken (JavaScript, HTML5, CSS) sind in diesem Job von Vorteil.

Uns ist wichtig, dass Sie präzise arbeiten und sich hohe Qualitätsstandards zum Maßstab nehmen. Demnach zählen zu Ihren Stärken Methodik und Systematik. Sie sind gut darin, Fehler schnell aufzuspüren und Verfahren und Systeme zu perfektionieren. Sie kommunizieren alle wichtigen Fakten aus Ihrem Fachgebiet im Team in deutscher und englischer Sprache.



Was spricht Entwicklerinnen und Entwickler hier besonders an:

- Klare Trennung erforderlicher und wünschenswerter Kenntnisse in zwei Absätzen.
- Detaillierte Auflistung der gewünschten Technologien.





Wenn sich der Job dem Bewerberprofil anpasst.



Wir definieren unsere Stellenprofile nicht über einzelne Technologien. Die folgende Technologielliste ist nur der grobe Rahmen, innerhalb dessen Du Deinen Platz im Unternehmen entsprechend Deiner Fähigkeiten und Neigungen erarbeitest. Die Schwerpunkte Deiner Aufgaben passen wir Deinem Profil an.

- JavaScript mit Bibliotheken wie OpenLayers, Bootstrap und AngularJS
- Python, PHP, Java und andere Server-Sprachen
- PostgreSQL und PostGIS für die Mehrheit unserer Projekte

Wir erwarten nicht, dass Du genau in diesen Bereichen praktische Erfahrungen mitbringst. Du solltest uns aber überzeugen, dass Du mit den Prinzipien von Software-Entwicklung absolut vertraut bist und unabhängig von der Technologie erfolgreich Projekte absolvieren kannst.

Wir möchten Deine Fähigkeiten und Motivation nicht nur anhand von Zeugnissen beurteilen. Zeige uns, was Du bisher gemacht hast. Uns interessieren Projekte aus Deiner bisherigen professionellen Tätigkeit, studentische Arbeiten, aus Eigeninitiative entstandene Projekte oder Dein Code auf Github.



Was spricht Entwicklerinnen und Entwickler hier besonders an:

- Es werden Freiräume geboten.
- Rücksichtnahme auf individuelles Bewerberprofil.
- Praktische Erfahrung ist keine Voraussetzung, Möglichkeit des Erlernens im Job.
- Es wird nicht auf Zeugnisse gepocht.
- Erwähnung von freien Projekten und Github.



KAPITEL 5

Gute Unternehmensbeschreibung.



Warum Sie Sätze schreiben sollten, die (vielleicht nur) Softwareentwickler interessieren.

Bedenken Sie: Ihr Employer Branding und Ihr Auftritt als Arbeitgeber darf sich gerne von der allgemeinen Kommunikation Ihres Unternehmens unterscheiden. Ziehen Sie also nicht nur die allgemeine Unternehmensbeschreibung aus der Schublade!

Stattdessen nehmen Sie den Notizblock zur Hand und lassen Sie Entwickler Ihres Teams selbst das Unternehmen beschreiben. Vielleicht hören Sie dann Sätze wie:



„Wir beschäftigen 700 Mitarbeiter in der IT.“
(Das ist interessanter als die Gesamtzahl der Belegschaft)

„Wir betreiben mehr als 1000 Server-Systeme.“

„Unser Mainframe verarbeitet ca. 100 Instruktionen pro Sekunde.“

„Wir bearbeiten 3 Milliarden Anfragen jeden Monat und arbeiten mit einer entsprechenden leistungsfähigen und komplexen IT-Landschaft.“

Solche Zitate und Sichtweisen sollten Sie in Ihre Unternehmensbeschreibung einfließen lassen. Nur Mut, Sie schreiben hier nicht an Aktionäre oder Investoren, sondern an die potentiellen Mitarbeiter, die in der IT sitzen. Und gerade wenn Sie Ihr Unternehmen hier mal von einer ganz anderen Perspektive aus beschreiben, bleiben Sie im Kern Ihrer Marke treu – und treffen den Nerv Ihrer Zielgruppe.



KAPITEL 6

Spickzettel: Unternehmensvorteile für große und kleine Budgets.

Über Zusatzleistungen und Benefits, können Unternehmen Ihre Wertschätzung ausdrücken und bei Talenten punkten. Selbstverständlich freuen sich Entwickler, genau wie alle Mitarbeiter über Klassiker, wie Fitnessstudiumitgliedschaft oder Extra-Urlaubstage. Allerdings gibt es auch einige Benefits, die Entwicklern besonders am Herzen liegen. Unternehmen, die verstanden haben, welches diese sind, können sich damit von der Konkurrenz abheben.



Work-Life-Balance und Gesundheit:

- Fahrrad
- Sportangebote
- Sommerfest mit Familie und Freunden



Unternehmenskultur:

- Hundeerlaubnis am Arbeitsplatz
- Deutschkurse
- Eine Kununu-Top-Beurteilung
- Spielezimmer



Mit Entwicklerfokus:

- Freie Zeiteinteilung außerhalb der Kernarbeitszeiten von 10:00 bis 15:00 Uhr
- Mentoring-Partner während der 3-monatigen Einarbeitung
- Bei der technischen Ausstattung darf's auch gerne konkret werden: (Notebook mit 8GB RAM, SSD, 2 Widescreen-Monitore)
- Austausch und Lernen: Bug of the Month
- Vorträge zum Wissensaustausch
- Fach-Event-Besuche
- 4-1 Woche: Ein Tag in der Woche für neue Projekte
- Budget für neue Tools (Hardware und Software)



KAPITEL 7

Lesen Sie dies, bevor Sie eine Stellenanzeige posten.

6 Kriterien, die Ihre Stelle erfüllen sollte:



Zeigen Sie, was Ihre Stelle besonders macht

Da die Nachfrage nach Entwicklern hoch und das Angebot gering ist ([die globale Entwickler-Umfrage](#) von Stack Overflow ergab, dass 98 % der Entwickler bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehen), können Entwickler aus vielen Angeboten wählen und sich aussuchen, wo sie arbeiten möchten. Zahlreiche Unternehmen streiten sich um sie. Der wichtigste Aspekt Ihrer Stellenbeschreibung wird sein, darzustellen, warum diese Arbeit für einen Entwickler interessant und spannend ist. Was genau ist an Ihrer Position einzigartig und warum sollten Entwickler sich bewerben?



Betonen Sie die Weiterbildungsmöglichkeiten

Für Entwickler ist es sehr wichtig, für ein Unternehmen zu arbeiten, das ihnen hilft, sich weiterzuentwickeln und zu wachsen. [In der Entwicklerstudie 2016 betonen Entwickler](#), dass das „Erlernen neuer Technologien“ für 68 % der Entwickler eines der wichtigsten Kriterien im Job ist. Beschreiben Sie also ausführlich, wie Sie Arbeitskräfte fördern und geben Sie potenziellen Kandidaten ein Gefühl für Ihre Unternehmenskultur. Dies ist für Ihre Arbeitgeberattraktivität unerlässlich.



Haben Sie die Chance genutzt, das Team zu erwähnen?

IT-Leiter oder andere Kollegen können eine hohe Anziehungskraft haben. Für 46 % der Befragten in unserer Studie, waren die Kollegen am Arbeitsplatz einer der Hauptgründe, sich für eine Stelle zu entscheiden.



Kreative Einblicke ins Arbeiten.

Je genauer Sie den Job beschreiben, umso besser. Dabei darf der Blick hinter die Kulissen auch ruhig die Form der Stellenanzeige etwas aufbrechen. Hier einige Möglichkeiten, um mehr ins Detail zu gehen.

- Lassen Sie Mitarbeiter in Zitaten zu Wort kommen, oder fügen Sie sogar Kununu-Zitate ein.
- Führen Sie eine kurze Zusammenfassung, geschrieben von Ihrem CTO oder Team-Leiter, ein. Möglicher Titel: „Woran wir im letzten Quartal gearbeitet haben.“
- Beschreiben Sie einen „Tag im Leben“ eines Entwicklers.
- Teilen Sie Open-Source-Projekte, Blogposts oder (technische) Freizeitprojekte Ihres Teams.



Ist die Kontaktaufnahme klar und so einfach wie möglich?

Je geringer die Hürden zur Kontaktaufnahme, umso eher erhalten Sie Rücklauf. Auch hier schätzen Entwickler Transparenz und klare Informationen in hohem Maße.

Unser Tipp:

Führen Sie jeweils einen Ansprechpartner für Fragen zum technischen und zum Bewerbungsablauf auf, beispielsweise so:

Fragen zum Bewerbungsablauf bitte an:

Bewerbungsfragen@musterunternehmen.de Martin Muster (Head of HR)

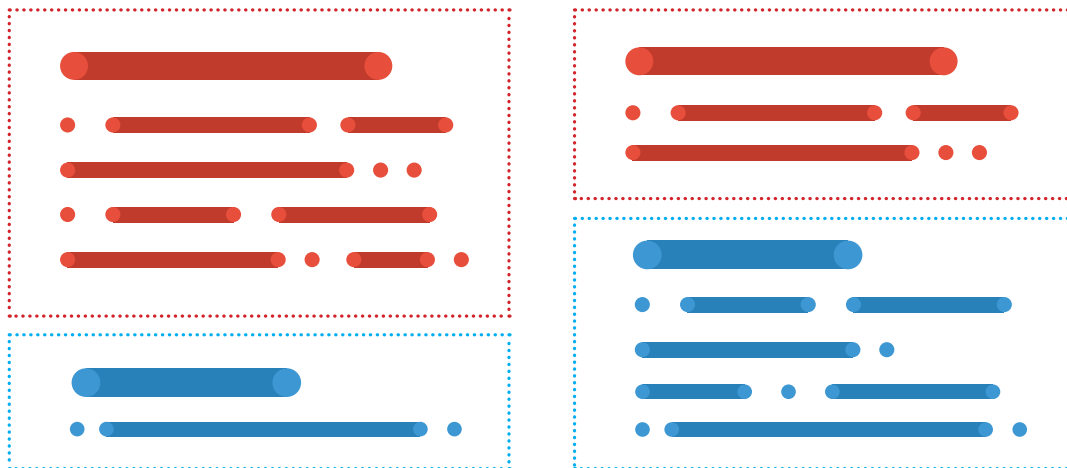
Fachliche Fragen (z. B. zum Tech-Stack) bitte an:

Fachlichefragen@musterunternehmen.de Fabian vom Fach (Team Lead Mobile Product)



Zum Schluss: Machen Sie den Blind-Text-Test:

Selbst ohne Ihre Anzeige im Detail zu lesen, werfen Sie einen Blick auf die Gewichtung zwischen „Wir erwarten“ und „Wir bieten.“ Im derzeitigen Arbeitsmarkt haben die Kandidaten das Sagen. Deshalb ist jede Stellenanzeige ein bisschen wie eine „[Initiativbewerbung Ihres Unternehmens.](#)“ Stellen Sie sicher, dass die Darstellung Ihrer Vorteile, Kultur und Zusatzleistungen entsprechendes Gewicht erhält.



 Was wir erwarten  Was wir bieten

Weitere nützliche Materialien:

[Basiswissen: Entwicklertypen](#)

Lernen Sie die 12 häufigsten Entwicklerarten unterscheiden.

[Wie man Stellenanzeigen für Entwickler NICHT schreiben sollte](#)

7 Dinge, die nicht in eine Stellenanzeige gehören und was Sie stattdessen schreiben sollten.

[IT-Fachkräftemangel? Zeit für Initiativbewerbungen Ihres Unternehmens](#)

Lesen Sie: Wie Sie selbst passive IT-Profis erreichen. Wie das Active Sourcing gelingt. Und wie Entwickler Ihr Unternehmen sehen.



IT-Recruiting mit Stack Overflow.

Stack Overflow Talent bietet maßgeschneiderte Lösungen für das IT-Recruiting. Auf der weltweit größten Webseite für Programmier-Profis können Sie hier Entwickler besser verstehen, erreichen und für Ihr Unternehmen begeistern. Unsere Tools und unser über Jahre gesammeltes Wissen, machen Sie dabei zu IT-Recruiting-Experten.

Stack Overflow Talent bieten Ihnen umfassende Recruiting-Werkzeuge: von Stellenanzeigen über Kandidatensuche bis hin zu Employer Branding-Maßnahmen und darüber hinaus eine persönliche Betreuung, um mit diesen Tools Ihre individuellen Recruiting-Ziele zu erreichen.

Mit Stack Overflow als Teil Ihrer Recruiting-Strategie erreichen Sie nahezu alle Entwickler. Denn unsere Plattform besuchen Entwickler aus aller Welt zum Wissensaustausch, zur Weiterbildung und um nach beruflichen Herausforderungen zu suchen.

Sprechen Sie jetzt mit einem Experten →

Oder erreichen Sie uns über arbeitgeber@stackoverflow.com oder 0800 400 42 43.

