© ICR, Institute for Competitive Recruiting, 2013

MEHR REICHWEITE, MEHR BEWERBER FÜR IHRE STELLENANZEIGEN –

CANDIDATEREACH: MIT EINEM KLICK AUF FAST 250 JOBPORTALEN!

WOLFGANG BRICKWEDDE
DIRECTOR, INSTITUTE FOR COMPETITIVE RECRUITING

NETZWERK PERSONAL
12. MÄRZ 2014

SUCHST DU NOCH, ODER FINDEST DU SCHON?

Der Arbeitsmarkt heute:

Konzerne können sich aufgrund ihrer starken Arbeitgebermarke auf ihre Karrierewebsite als Kommunikationskanal für ihre Stellenanzeigen verlassen!

Und was ist mit KMU?

Ihre „Geheimwaffe“ im Arbeitsmarkt: CANDIDATEREACH

Wenn das Ihre Herausforderungen sind:

Zu wenig **Bewerber**

Keiner findet unsere **Anzeigen**

Wir **erreichen** die Bewerber **nicht**

Keiner findet unsere Anzeigen

Institute for Competitive Recruiting

(Online-) Stellenanzeigen:

Was ist der Unterschied zwischen einer Print- und einer Onlineanzeige?

Online-Stellenanzeigen müssen leicht zu finden sein!

Auf Jobportalen, Suchmaschinen, Jobsuchmaschinen

Tipps für die Erstellung einer Stellenanzeigen zur besseren Auffindbarkeit bei einer Google-Suche (Unterstützung der Suchmaschinenoptimierung, SEO)

Optimierung der Jobtitel

Institute for Competitive Recruiting

(Online-) Stellenanzeigen:

Bewerber sucht i.d.R. nach

Berufsbezeichnung und dem Einsatzort

Recruiter sollte möglichst viele Varianten bei der Suche berücksichtigen!

Institute for Competitive Recruiting

(Online-) Stellenanzeigen:

Alternativencheck für Jobbezeichnungen

www.synonyme.woxikon.de
www.openthesaurus.de
www.wie-sagt-man-noch.de

www.ICjobs.de

Institute for Competitive Recruiting

(Online-) Stellenanzeigen:

Übung: Welcher Jobtitel ist der Beste?

Diplom-Ingenieur Elektrotechik

Dipl.-Ing. Elektrotechnik

Ingenieur Elektrotechnik

Elektrotechnik Ingenieur

E-Technik Ingenieur

Institute for Competitive Recruiting

(Online-) Stellenanzeigen:

“google trends” nutzen, um zu entscheiden, welche Bezeichnung besser ist:

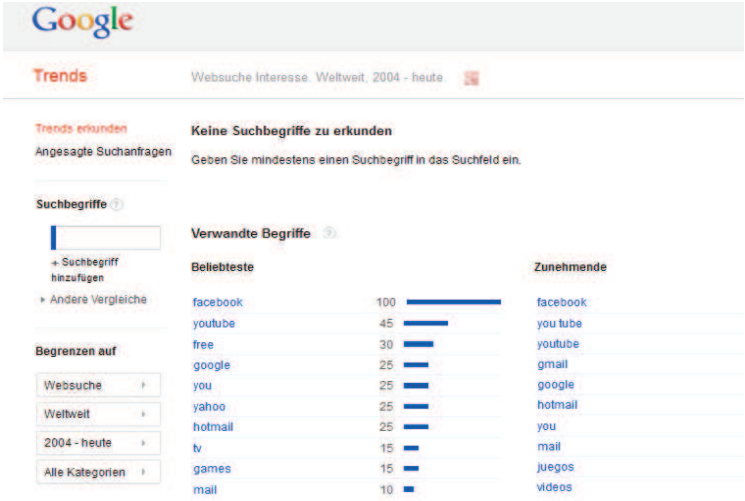
Diplom-Ingenieur Elektrotechik

Dipl.-Ing. Elektrotechnik

Ingenieur Elektrotechnik

Elektrotechnik Ingenieur

E-Technik Ingenieur



Institute for Competitive Recruiting

(Online-) Stellenanzeigen:

Übung: Welcher Jobtitel ist der Beste?

Diplom-Ingenieur Elektrotechik

Dipl.-Ing. Elektrotechnik

Ingenieur Elektrotechnik

Elektrotechnik Ingenieur

E-Technik Ingenieur

Elektroingenieur

(Online-) Stellenanzeigen:

Der Jobtitel ist das wichtigste Kriterium für das Gefundenwerden im Internet - so wählen Sie den Jobtitel richtig

Der Jobtitel Ihrer Online-Stellenanzeige ist der wichtigste Faktor für ein gutes Ranking in den Ergebnislisten der Jobbörsen und Portale und damit für den Erfolg Ihrer Anzeige. Der Jobtitel muss daher so exakt wie möglich das gewünschte Profil der Bewerber sowie die Aufgabe erkennen lassen. Genau aus diesem Grund ist es maßgeblich, dass Sie den richtigen Jobtitel vergeben. Dabei sollten Sie folgendes beachten:

- **Nutzen Sie allgemein bekannte Stellenbezeichnungen für Ihren Jobtitel (s.o.)**
- **Kandidaten suchen nach allgemein gebräuchlichen Berufsbezeichnungen, wie z.B. der „Buchhalter“ im Finanzwesen und der „Dreher“ im gewerblichen Bereich.**
- **Verwenden Sie deutschsprachige Jobtitel**

Lösungen für Herausforderungen

Optimierung der Inhaltsgestaltung

(Online-) Stellenanzeigen: Quick-Check

Zweispaltigkeit lenkt den Lesefluss

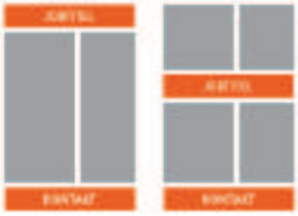
Eine zweispaltige Anordnung der Stellenbeschreibung erhöht die Lesbarkeit erheblich.

Aufzählungen erleichtern die schnelle Informationsaufnahme

Unsere Empfehlung:

Aufgaben und Anforderungen erscheinen übersichtlicher, wenn sie als Aufzählungen zweispaltig gegenübergestellt werden.

Jobtitel zieht die Augen an

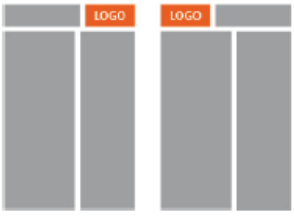


Unsere Empfehlung

Der Jobtitel wird am schnellsten als solcher erkannt, wenn er ganz oben oder direkt unter dem Visual der Stellenanzeige platziert wird.

(Online-) Stellenanzeigen: Quick-Check

Logo bedeutet Branding



Unsere Empfehlung:

Das Firmenlogo wird am besten wahrgenommen, wenn es oben links oder rechts in der Stellenanzeige steht.

Bilder als Eye-Catcher

Aussagekräfte Bilder bleiben nachhaltig in Erinnerung, wenn sie thematisch mit dem Unternehmen verknüpft sind und sich klar vom Text in der Stellenanzeige abheben.

Gründe für Herausforderungen:

Wir **erreichen** die Bewerber **nicht**

Lösungen für Herausforderungen

Optimierung der Schaltung

(ONLINE-) STELLENANZEIGEN

Wann sollten Sie Ihre Stellenanzeigen schalten?

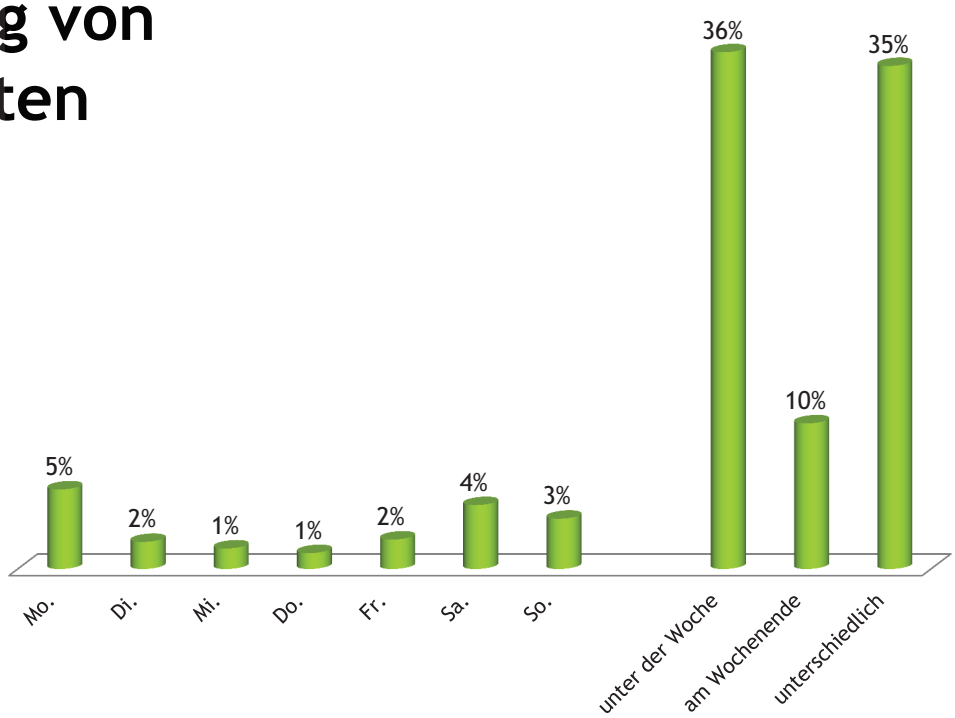
Was sind die besten Jobportale?

Auf wie vielen Jobportalen sollten Sie schalten?

Wie suchen Bewerber überhaupt?

Bester Wochentag zur Platzierung von Stellenangeboten

Frage:
An welchen Wochentagen suchen Sie bevorzugt im Internet?



Quelle: ICROSS Research Bewerberbefragung 2013, 21000+ Teilnehmer, Angaben in %

Was sind die besten Jobportale?

Quelle: www.deutschlandsbestejobportale.de

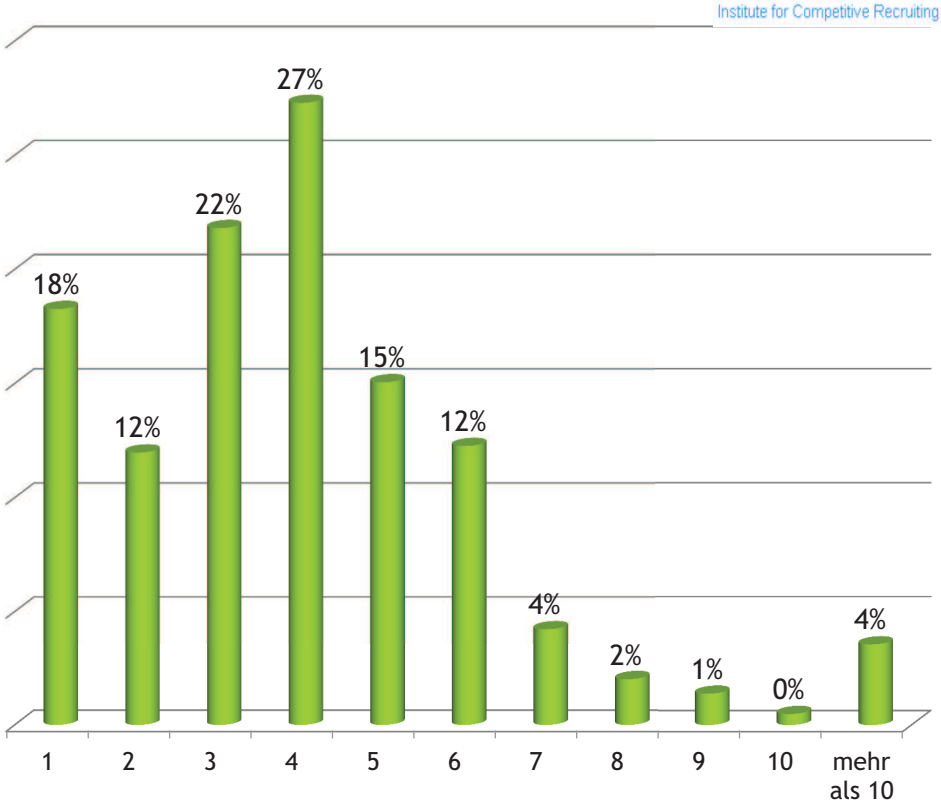
DEUTSCHLANDS BESTE JOBPORTALE 2013

	Beverber				Arbeitgeber					
CROSSPRO-RESEARCH	Ranking Nutzung Beverber	Rangplatz Zufriedenheit	Rangplatz Suchqualität	Gesamtranking Beverber	PROFILO	Rangplatz Nutzung	Rang nach Qualität+Quantität	Rangplatz Weiterempfehlung	Gesamtranking Arbeitgeber	Gesamt Ranking Beverber und Arbeitgeber	Vergleich zu 2012
	35%	45%	20%			35%	20%	45%			
StepStone	3	31	17	6	StepStone	1	2	5	1	1	Platz gehalten
Jobware	16	27	14	9	Jobware	7	1	1	2	2	Platz gehalten
Meinestadt	2	41	6	8	Meinestadt	5	4	4	3	2	+1
Stellenanzeigen.de	10	34	20	16	Stellenanzeiger	6	5	3	4	4	+4
Kalaydo	15	20	45	19	Kalaydo	9	3	2	5	5	-2
Arbeitsagentur	1	52	14	25	Arbeitsagentur	2	9	8	8	6	+3
Xing	4	46	36	33	Xing	3	6	6	6	7	-1
Monster	6	49	26	34	Monster	4	7	7	7	8	-1
Jobscout24	14	57	37	47	Jobscout24	8	8	9	9	9	+1

Quelle: www.deutschlandsbestejobportale.de

Anzahl genutzter Online-Jobbörsen / Jobsuchmaschinen?

Frage:
Wie viele Jobbörsen / Jobsuchmaschinen haben Sie in den letzten 3 Monaten besucht?

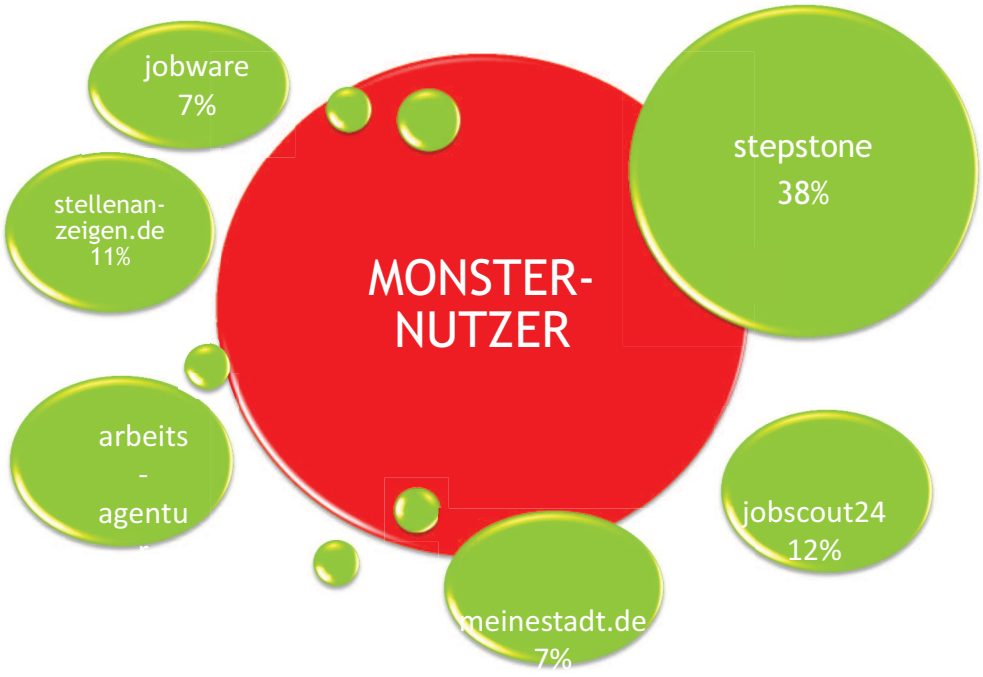


Quelle: ICROSS Research Bewerberbefragung 2013, 21000+ Teilnehmer, Angaben in %

Herausforderungen im Talentmarkt

Nutzungsmix MONSTER DEUTSCHLAND

Frage:
Welche weiteren Jobbörsen/ Jobsuchmaschinen haben Sie in den letzten 3 Monaten besucht?



Quelle: ICROSS Research Bewerberbefragung 2013, 21000+ Teilnehmer, Angaben in %

Schalten Sie dort, wo Bewerber suchen?

Bewerber suchen in Internetstellenbörsen (Jobportalen):

DEUTSCHLANDS BESTE JOBPORTALE 2012

Alle Jobportaltypen im Bewerberurteil

	Jobportaltyp	Anzahl Bewertungen	Ranking Nutzung Deutschland Bewerber	Zufriedenheitsgrad	Rangplatz Zufriedenheit	Suchqualität	Rangplatz Suchqualität	Berechnung dt. Gesamtranking Bewerber	Gesamtranking Bewerber
			35%		45%		20%		
kimeta.de	Jobsuchmaschine	840	7	1,59	5	1,78	5	5,7	1
jobfirm.de	Spezialjobbörse	41	19	1,43	3	1,62	2	8,4	2
icjobs.de	Jobsuchmaschine	331	16	1,60	6	1,82	7	9,7	3
hotelcareer.de	Spezialjobbörse	213	32	1,48	2	1,67	3	12,7	4
jobrobot.de	Jobsuchmaschine	85	21	1,67	7	1,92	15	13,5	5
jobsuma.de	Jobsuchmaschine	34	39	1,32	1	1,53	1	14,3	6
jobworld.de	Jobsuchmaschine	62	17	1,71	12	1,93	18	14,35	7
Zeit Stellenmarkt	Spezialjobbörse	51	8	1,76	18	1,98	23	15,5	8
stepstone.de	Klassische Jobbörse	2007	2	1,77	23	2	26	16,25	9
cesar.de	Jobsuchmaschine	53	26	1,73	13	1,88	10	16,35	10
jobvector.de	Spezialjobbörse	151	41	1,54	4	1,70	4	16,35	10

Dies sind die 10 beliebtesten Jobportale bei Bewerbern lt. „Deutschlands Beste Jobportale“

(Quelle: www.deutschlandlandsbestejobportale.de,
Befragung bei 20.000 Bewerbern)

CANDIDATEREACH

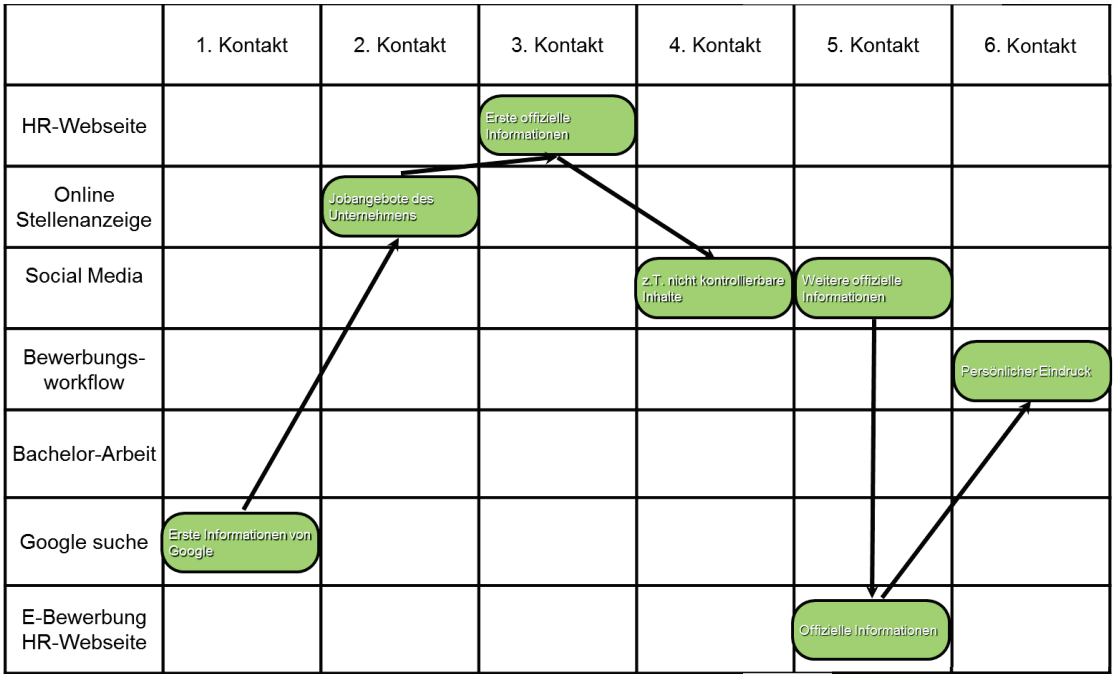
Sind Sie dort, wo Bewerber suchen?

Bewerber suchen im Internet:

CANDIDATEREACH

Sind Sie dort, wo Bewerber suchen?

Bewerber starten bei Google:



Quelle: Studentischer Workshop in München am 4. Juni 2012. Up to Date www.josef-buschbacher.com

Aufgabe: Stellen Sie sich vor, Sie sind Absolvent und suchen nun nach einem Job. Wie gehen Sie vor?
Das o.g. Vorgehen wurde genau so beobachtet. Als Suchbegriffe dienten dem Studenten ein Jobtitel und eine geografische Region.

CANDIDATEREACH

Sind Sie dort, wo Bewerber suchen?

Bewerber suchen bei Google und in Online Stellenbörsen.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, daß ihre Stellenanzeigen bei **Google** (möglichst unter den 10 Ergebnissen der ersten Seite) und bei **Jobsuchmaschinen** (Favoriten der Bewerber) sowie bei Online Jobbörsen **gefunden werden müssen.**

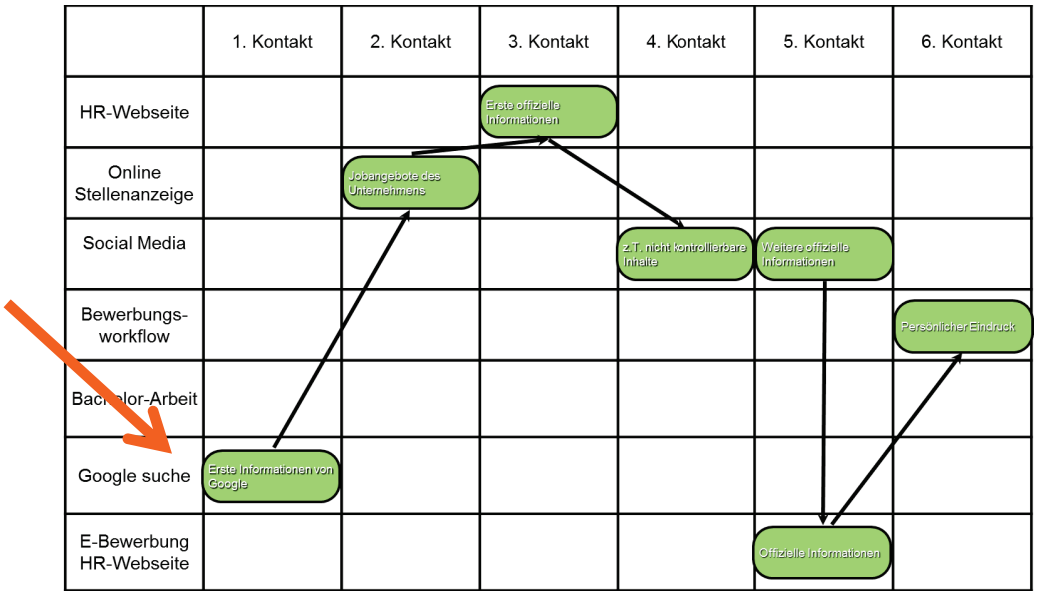
CANDIDATEREACH

Sind Sie dort, wo Bewerber suchen?

Nehmen Sie die Abkürzung zum Bewerber!

Wenn Ihre Stellenanzeige schon bei der Google Suche ins Blickfeld der Bewerber kommt, dann sind Sie der Konkurrenz weit voraus!

CandidateReach bringt Sie in die Pole-Position!



CANDIDATEREACH

Die Lösung

Haben Sie Ihre Stellenanzeige einmal erfasst, dann erreichen Sie mit wenigen Klicks viele Kanäle!

CANDIDATEREACH

Ihre Vorteile

CANDIDATEREACH

Sind Sie dort, wo Bewerber suchen?

Bewerber suchen in Online Stellenbörsen und im Internet.

Mit CandidateReach erreichen Ihre Stellenanzeigen bei der Suche in Google mehr Sichtbarkeit auch ggü. der Konkurrenz von Konzernen , Sie bekommen mehr Reichweite und werden von Bewerbern gefunden.

+

Mit CandidateReach schalten Sie bei den Favoriten der Bewerber bei den Online Jobportalen

CANDIDATEREACH

Über 250 Jobportale mit einem Klick

Mit einem Klick

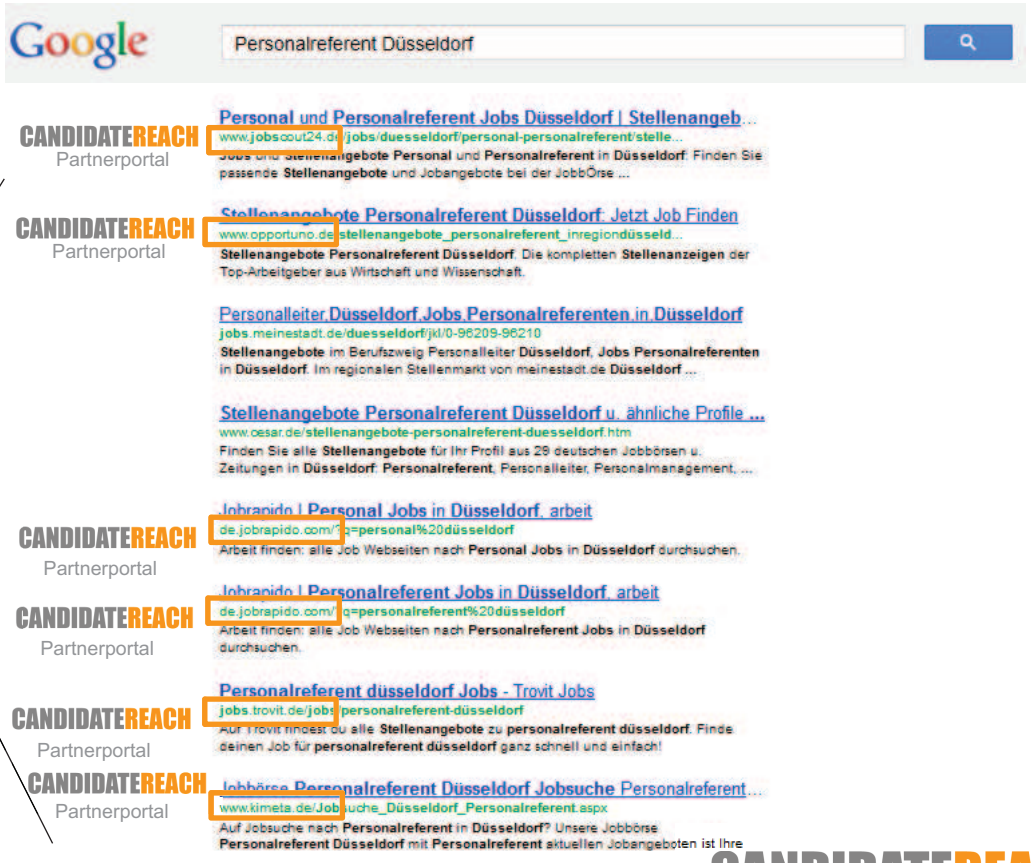
auf über 250 Jobportalen

adsdeck · Aktuelle-JOBS.de · arbeiten.de · BACKINJOB · BAUGEWERBE · Bundesagentur für Arbeit JOBBÖRSE · careerJET · CYLEX · Der Zeitarbeits-Check · DeineAnzeigenwelt · digap · heise marktplatz · indeed · Jobsuche bei Zig-Jobs · jobanova · JobHunter.de · jobijoba · JobISJob · JobKicks · JOBkralle · JobPiraten · jobrapido · jobs.de · jooble · kimeta.de · letitshine.de · lokale-kleinanzeigen.de · Das Jobportal · mitula · njobs · Online Stellenmarkt.net · opportuno · Personaler Online · qpur · QUOKA.de · Regiobizz · enego · Stadtlist · Stellenanbieter.de · top-jobs-europe · trovit · wir-finden-jobs.de · Yakaz · yovadis.de

CANDIDATEREACH

Gefunden werden, wo Bewerber suchen

Bewerber suchen im Internet:



CANDIDATEREACH

= **Ihre Stellenanzeigen werden unter den ersten 10 Ergebnissen gefunden** und Sie bekommen mehr **Reichweite** für Ihre Stellenanzeigen

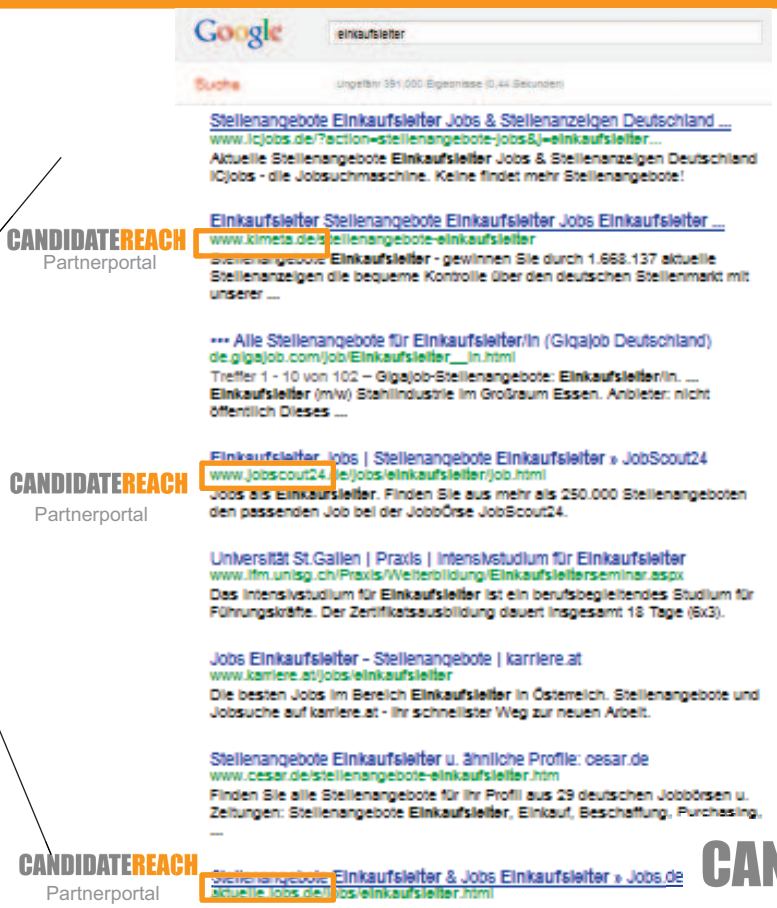
CANDIDATEREACH

Gefunden werden, wo Bewerber suchen

Bewerber suchen im Internet:

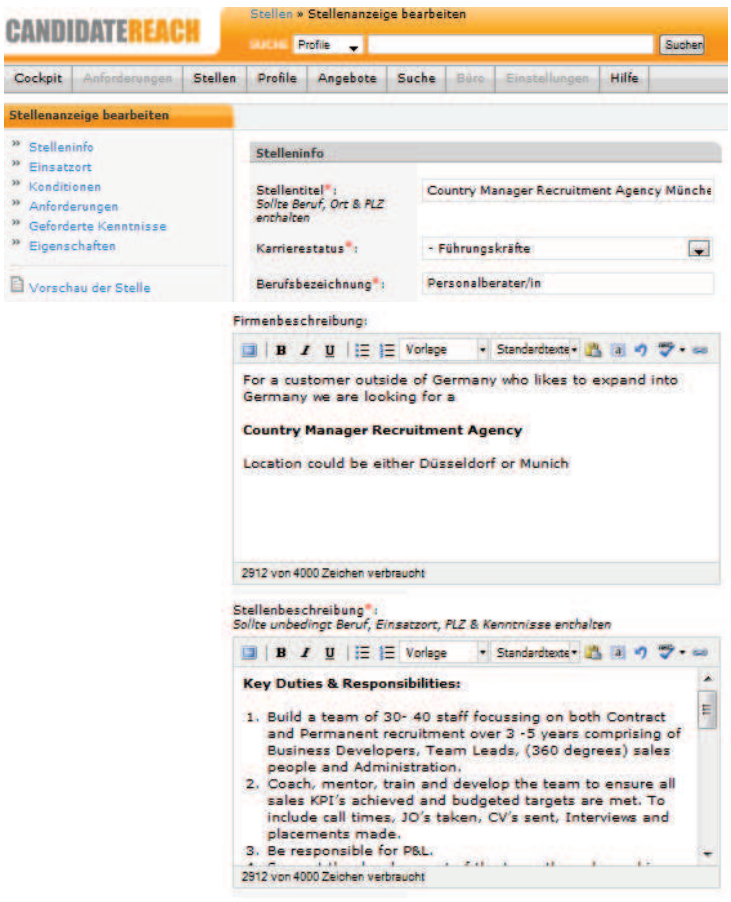
CANDIDATEREACH

= Ihre Stellenanzeigen werden unter den ersten 10 Ergebnissen **gefunden** und Sie bekommen mehr **Reichweite** für Ihre Stellenanzeigen



CANDIDATEREACH

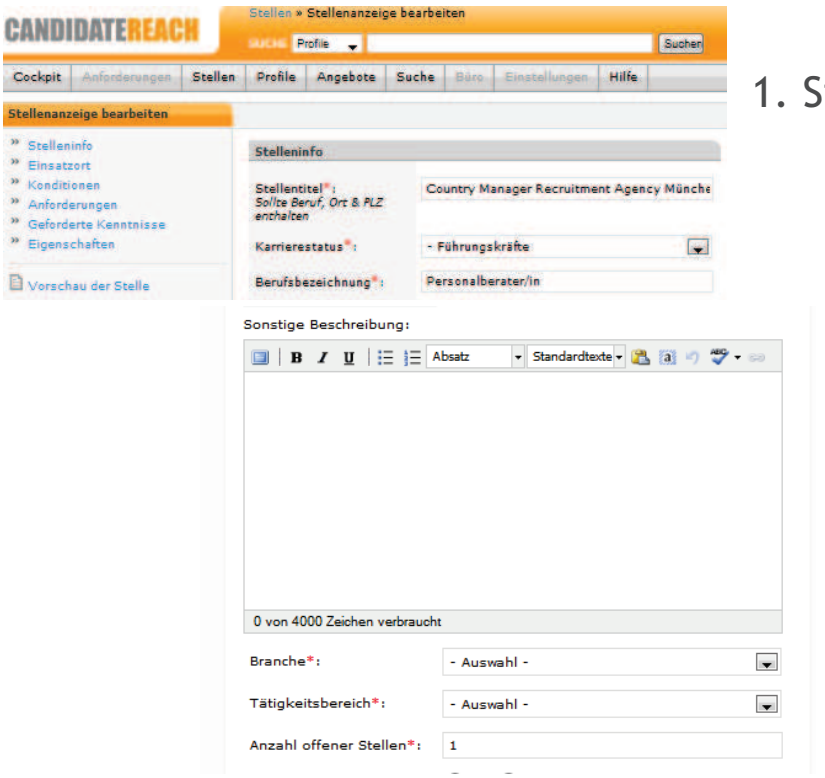
Wie funktioniert CandidateReach?



1. Stelleninfo eingeben

CANDIDATEREACH

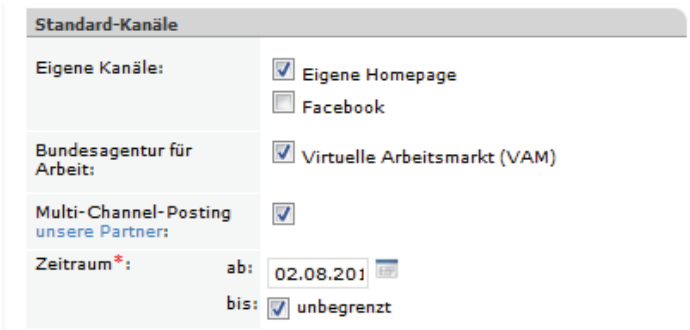
Wie funktioniert CandidateReach?



1. Stelleninfo eingeben (weiter)

CANDIDATEREACH

Wie funktioniert CandidateReach?



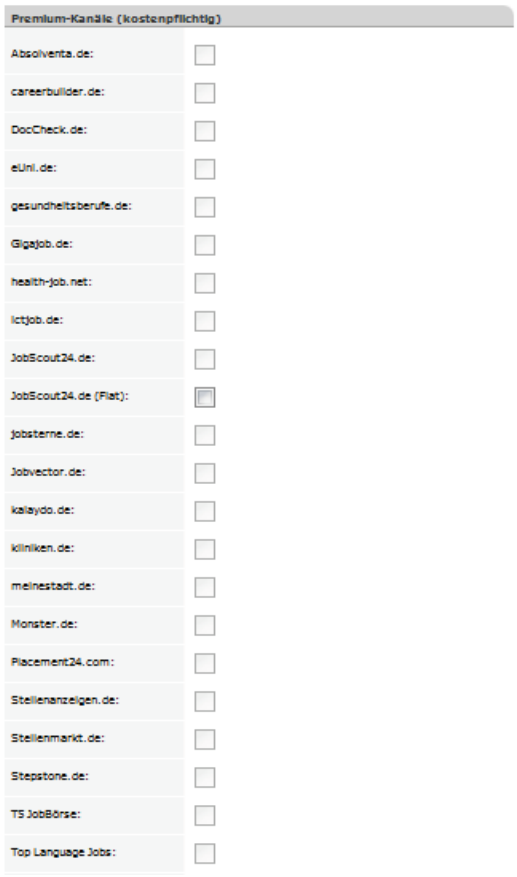
2. Veröffentlichen mit einem Klick auf fast 250 Jobportalen

+ Agentur für Arbeit

+ auf Ihrer Facebook Karriereseite, falls vorhanden

CANDIDATEREACH

Wie funktioniert CandidateReach?



3. Veröffentlichen mit einem Klick auf fast 250 Partner Jobportalen

+ ggf. weiteren nationalen, u.a. Monster, Stepstone, meinestadt.de und internationalen Jobportalen

CANDIDATEREACH

Wie funktioniert CandidateReach?

4. Optionen zur Veröffentlichung wählen

Basisversion mit Logo

CANDIDATEREACH

Wie funktioniert CandidateReach?

4. Optionen zur Veröffentlichung

Premiumversion mit Ihrer CI

CANDIDATEREACH

Wie funktioniert CandidateReach?

4. Optionen zur Veröffentlichung

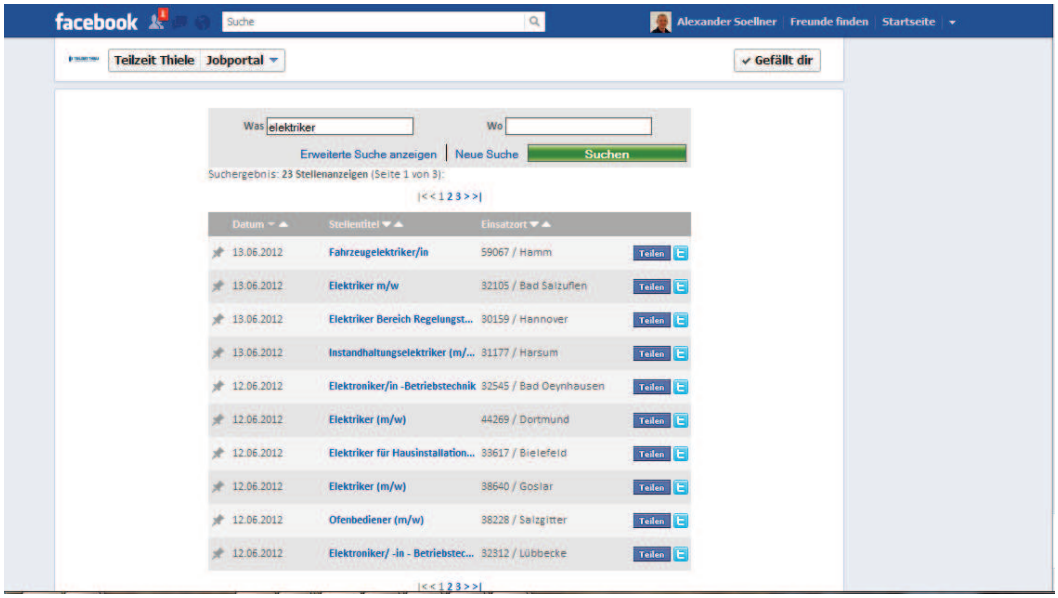
Luxusversion mit Micropages für Zusatzinfos

CANDIDATEREACH

Wie funktioniert CandidateReach?

4. Optionen zur Veröffentlichung

Ihre Vakanzen auf Ihrer Facebook Seite

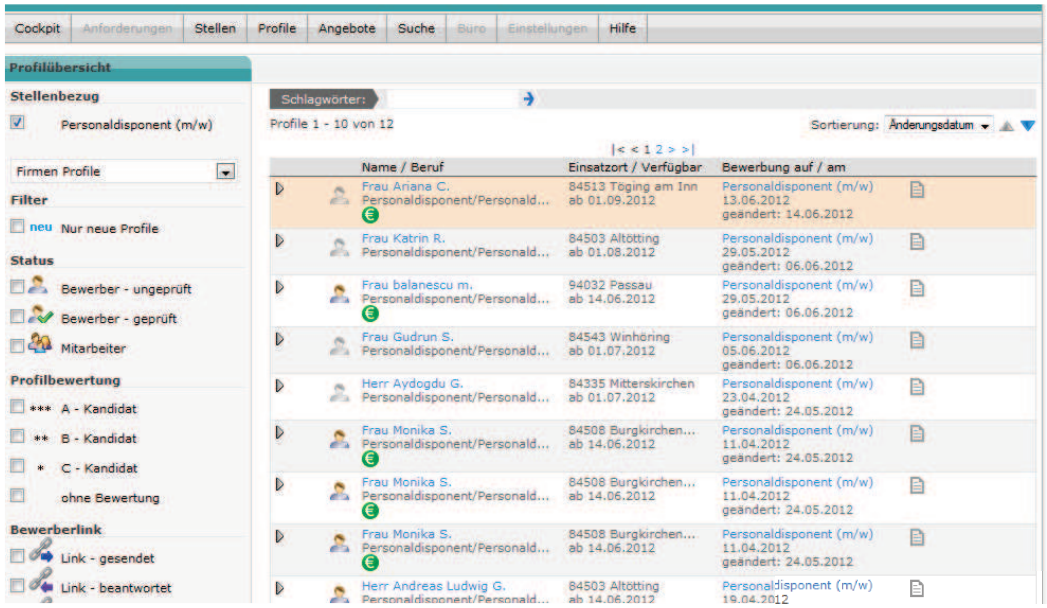


CANDIDATEREACH

Wie funktioniert CandidateReach?

5. Eingehende Bewerber selektieren

In CandidateReach oder in Ihrem eigenen System



CANDIDATEREACH

Ihre Vorteile

Arbeitgeber (insbesondere aus dem Mittelstand) können mit CandidateReach fünf Fliegen mit einer Klappe schlagen:

1. Deutliche Erhöhung der Sichtbarkeit und Reichweite ihrer Online Stellenanzeigen bei der Google Suche
2. Schaltung in Jobportalen, die von Bewerbern präferiert werden
3. Wettbewerbsvorteile ggü. anderen Mittelständlern und vor allem auch ggü. Konzernen
4. Einsparung von Zeit durch die einmalige Erfassung und gleichzeitige Schaltung auf fast 250 Jobportalen
5. Nutzung eines integrierten Systems für das Management der eingehenden Bewerbungen (bei Interesse)

CANDIDATEREACH

Was kostet CandidateReach?

...weniger als eine Standardanzeige bei einer klassischen Jobbörse!

CANDIDATEREACH

Das CandidateReach Extra

Geld zurück Garantie*

*Sind Sie mit dem Bewerberrücklauf nicht zufrieden, verlängern wir das gebuchte Paket kostenlos um einen Monat.

CANDIDATEREACH

Was kostet CandidateReach?

Es gibt Preise für eine Einzelschaltung sowie 3er, 5er,10er und 20er Packs, Flatrates für 3, 6, 9 und 12 Monate.

Sie können entscheiden, welches Lay-Out (Basis, Premium, Luxus) Sie bevorzugen, wir erstellen dann eine Vorlage für alle Ihre Anzeigen.

Abhängig davon, ob Sie selber schalten wollen und schalten lassen wollen, können Sie Lizenzen für die Nutzung der CandidateReach zugrunde liegenden Applikation erwerben.

Falls Sie kein eigenes Bewerbermanagementsystem haben, können Sie auch kostengünstig das integrierte System nutzen.

Weitere Informationen finden Sie unter
www.candidatereach.de

CANDIDATEREACH

Buchen Sie Ihr kostenfreies Testangebot

CANDIDATEREACH ist ein Kooperationsprodukt des ICR und GermanPersonnel

Für Ihr kostenfreies Testangebot (1 Anzeige/1Monat) kontaktieren Sie bitte:

Wolfgang Brickwedde

Director
Institute for Competitive Recruiting
Heidelberg
Tel.+49 (0) 6221 7194007
Tel.+49 (0) 160 7852859
email: wb@competitiverecruiting.de
www.candidatereach.de

CANDIDATEREACH