

WELCHES ONLINE-PORTAL PASST ZU MEINER STELLE?

WOLFGANG BRICKWEDDE

DIRECTOR, INSTITUTE FOR COMPETITIVE RECRUITING

EXPERTENTREFFEN PERSONAL

17. MÄRZ 2016



Institute for Competitive Recruiting

Kurze Vorstellung



Wolfgang Brickwedde
Dipl.-Kfm.
Director
ICR Institute for Competitive Recruiting

Geschäftlich | Privat | Profile im Web

Römerstr. 40 +49-6221-7194007
69115 Heidelberg +49-160-7852859
Deutschland
wb@competitiverecruiting.de

Wie ist das Verhältnis zwischen Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding? Diskutieren Sie mit in der Recruiter Community unter <https://bitly.com/oTLXHh>

5 Jahre
2 Monate

01/2010 - heute

Director

ICR Institute for Competitive Recruiting

www.competitiverecruiting.de

1 Jahr
4 Monate

09/2008 - 12/2009

Senior Director, Head of EMEA Recruitment
SAP

www.sap.com

1 Jahr

09/2007 - 08/2008

Director, Recruitment for Development Functions
SAP

www.sap.com

8 Jahre
11 Monate

10/1998 - 08/2007

Leiter Personalmarketing & Talent Recruitment
Philips

www.philips.de

Über das ICR

Research



Kostenfreie Downloads unter:

<http://www.competitiverecruiting.de/Studien.html>

Jobportale



Info unter www.recruitingjobs.de

Consulting & Training

Unternehmen:

„Wie können wir möglichst effizient und effektiv die richtigen Menschen für offene Positionen finden?“ Das Institute for Competitive Recruiting berät Unternehmen bei dieser Kernfrage des Recruitments

Info unter:

<http://www.competitiverecruiting.de/WorkshopsundSeminare.html>

Recruiting Technology Cons.

- Auswahl Bewerbermanagementssysteme
- Multi-Jobposting
- Auswahl Jobbörsen

Info z.B. unter:

<http://www.competitiverecruiting.de/DeutschlandsBesteBewerbermanagementSoftware2014.html>

Deutschlands beste Jobportale



**WELCHES ONLINE-PORTAL PASST
ZU MEINER STELLE?**

**Ist das die richtige
Frage?**



Sind das Ihre Herausforderungen?

Zu wenig **Bewerber**

Keiner findet unsere **Anzeigen**

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

**Die wahre
Herausforderung ist:**



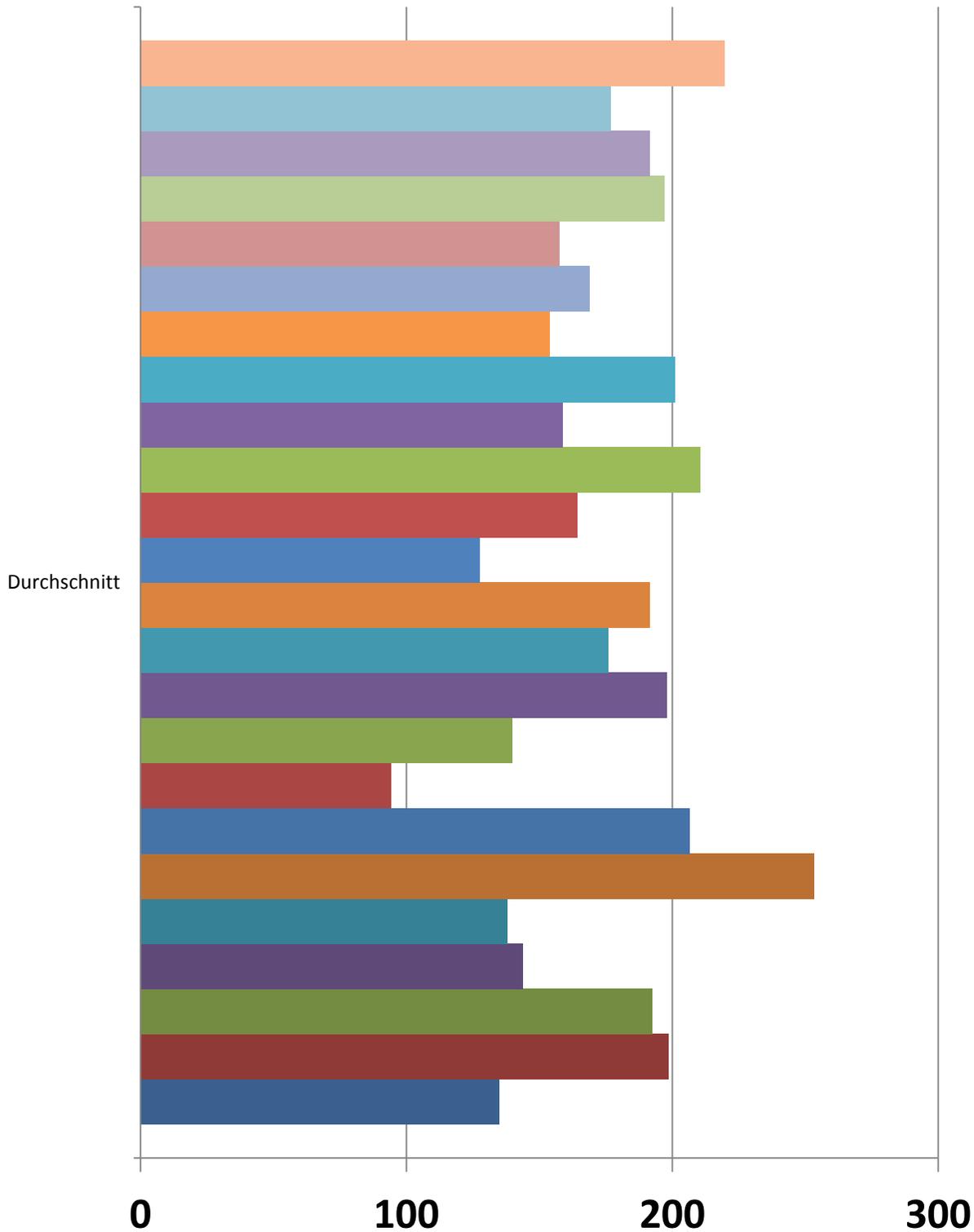
**Die wahre
Herausforderung ist:
Reichweite**



**Währung für Reichweite
=
Clicks/Aufrufe**



Mit wie vielen Clicks
pro Anzeige
(30 Tage Laufzeit) kann
man rechnen?



- Verwaltung/ Dienstleistung
- Vertrieb u. Verkauf
- Umwelt/ Verkehrspolitik/ Energie
- Top Management/ Geschäftsführung
- Sonstige Tätigkeitsbereiche
- Sekretariat / Assistenz / Office Management
- Recht
- Qualität (Produkt, Prozess, Kontrolle)

Clickraten

Wie viele Clicks braucht man für
1 Bewerbung?

100 Clicks ergeben zwischen
2-5 Bewerbungen

**Wie meistert man die
Herausforderung**

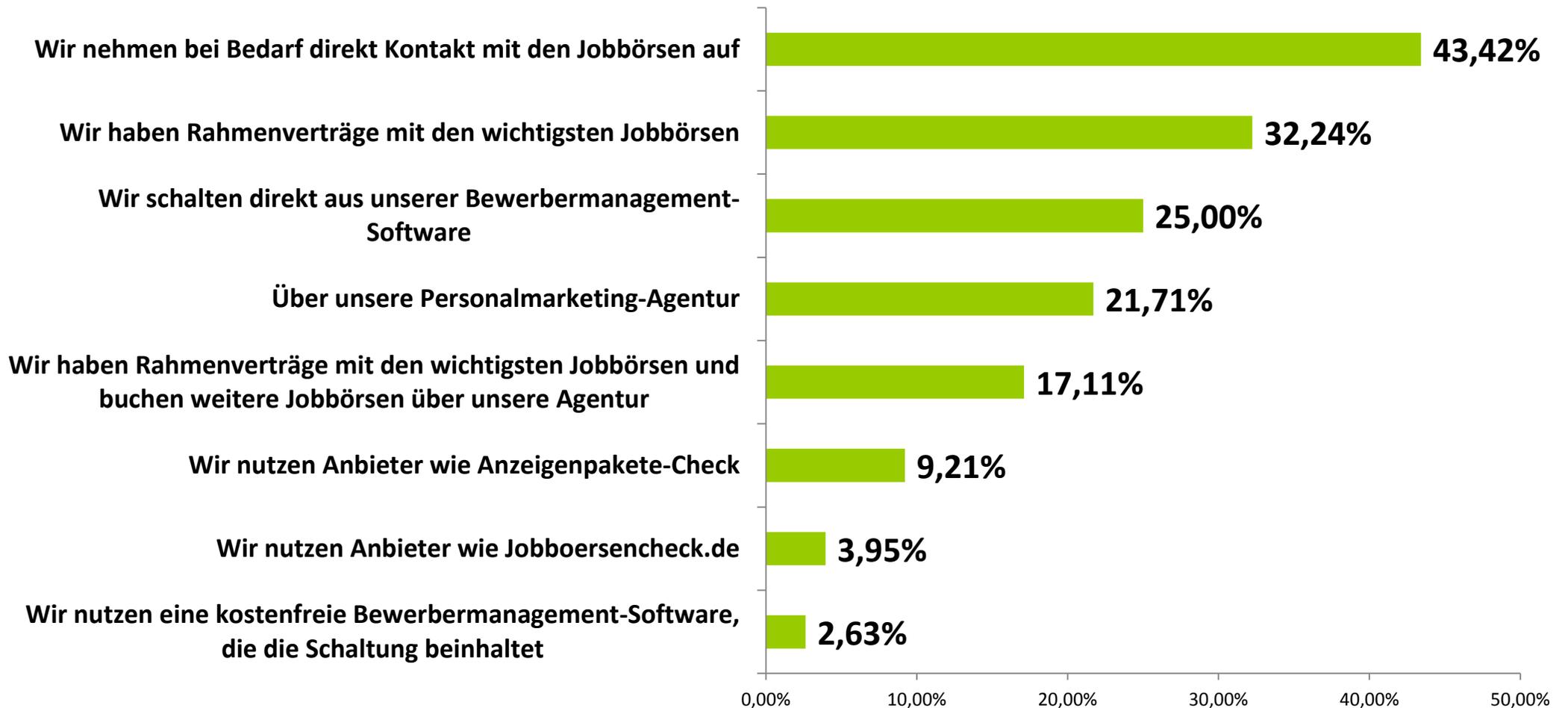
Reichweite?



Strategie für Jobportalauswahl

Wie publizieren Sie Ihre Online-Anzeigen?

Firmen mit max. 500 MA



Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

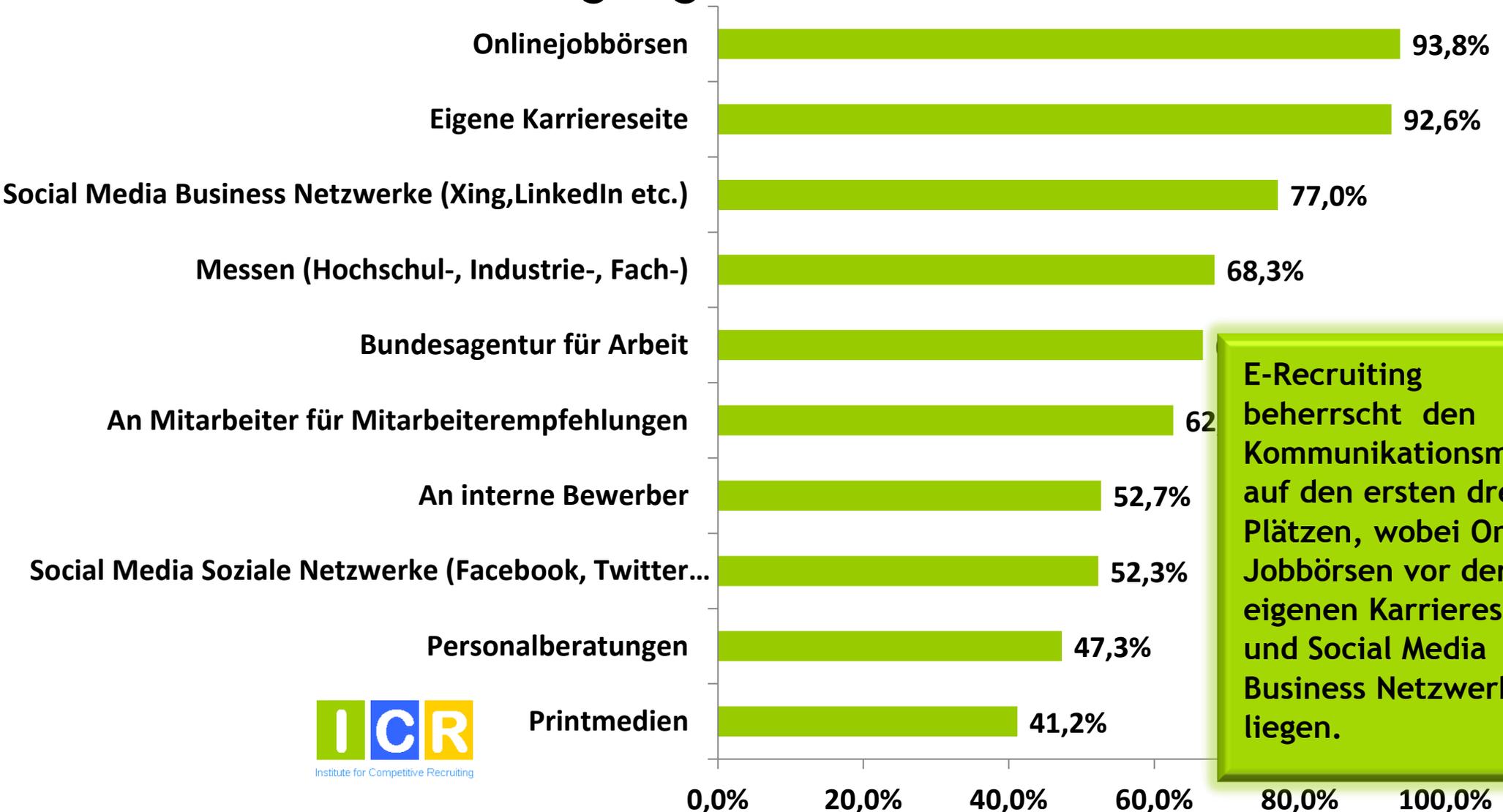
1. Was sind die Recruiting Kanäle bei Arbeitgebern?
2. Wie suchen eigentlich Bewerber grundsätzlich nach einem (neuen) Job?
3. Sollen wir uns am Wettbewerb oder an den Bewerbern orientieren?
4. Wo schaltet(n) meine Branche/Wettbewerber?
5. Wie zufrieden sind die Wettbewerber mit den genutzten Jobportalen?
6. Welche Jobportale nutzen Bewerber am häufigsten?
7. Wie zufrieden sind die Bewerber mit den genutzten Jobportalen?
8. Welche Kriterien will ich bei der Auswahl von Jobportalen anlegen?
9. Wie messe ich den Erfolg meiner Entscheidung?
10. Warum kaufen Arbeitgeber die Katze im Sack?

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

1. Was sind die Recruiting Kanäle bei Arbeitgebern heute und morgen?

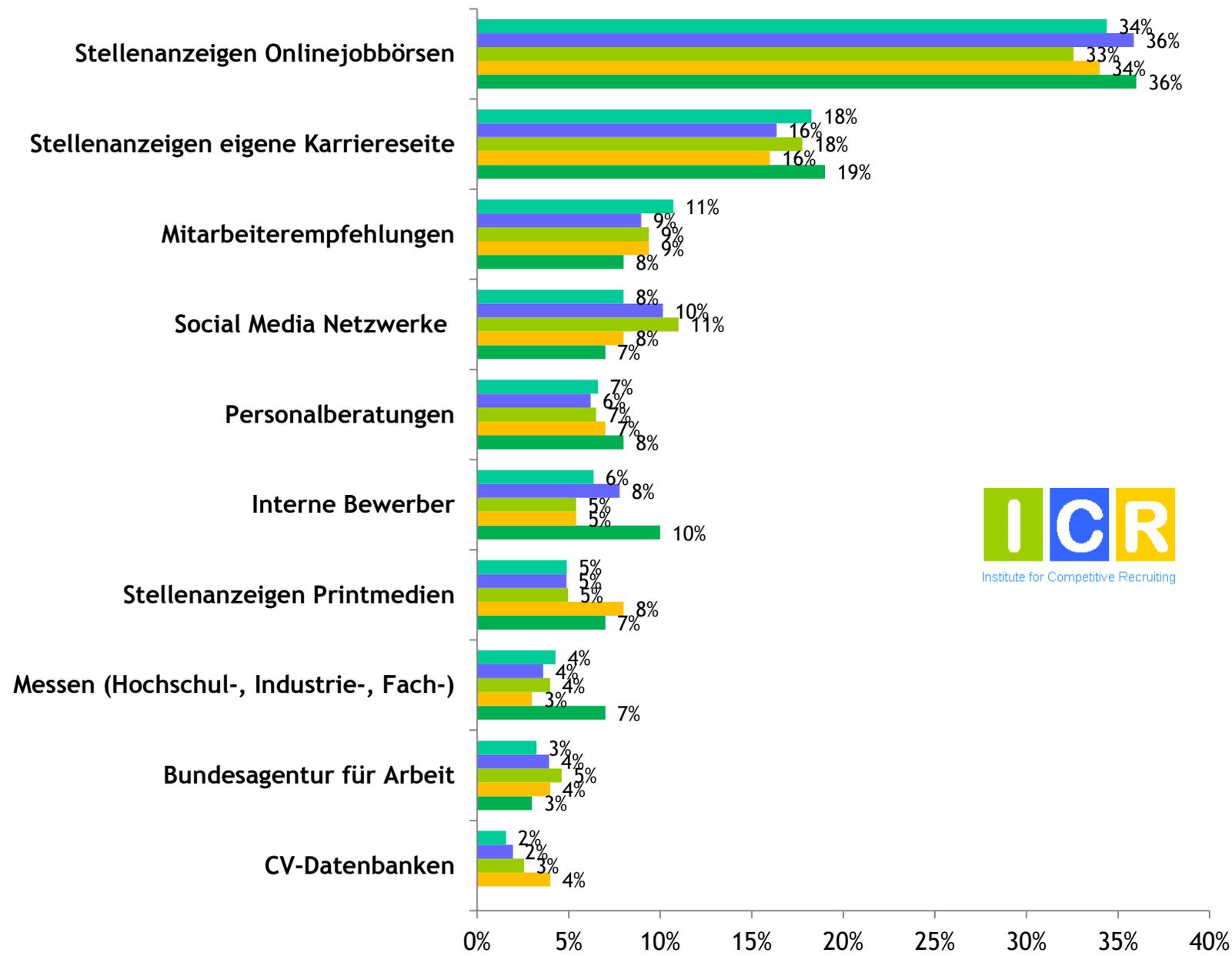
Wo werden Stellenanzeigen geschaltet?



E-Recruiting beherrscht den Kommunikationsmix auf den ersten drei Plätzen, wobei Online-Jobbörsen vor der eigenen Karriereseite und Social Media Business Netzwerken liegen.

Über welche Kanäle kommen die Einstellungen?

■ 2015 ■ 2014 ■ 2013 ■ 2012 ■ 2011



8%

der Stellen werden über Social Media Netzwerke besetzt. Social Media, der Shootingstar bei den Einstellungsquellen der vergangenen Jahre, mußte den im letzten Jahr gewonnenen Platz 3 wieder abgeben und liegt 2015 auf dem 4. Platz!

Quelle: Social Recruiting Report 2015, Institute for Competitive Recruiting, Heidelberg, Stand nach 400+ Teilnehmern

10 Fragen für Arbeitgeber

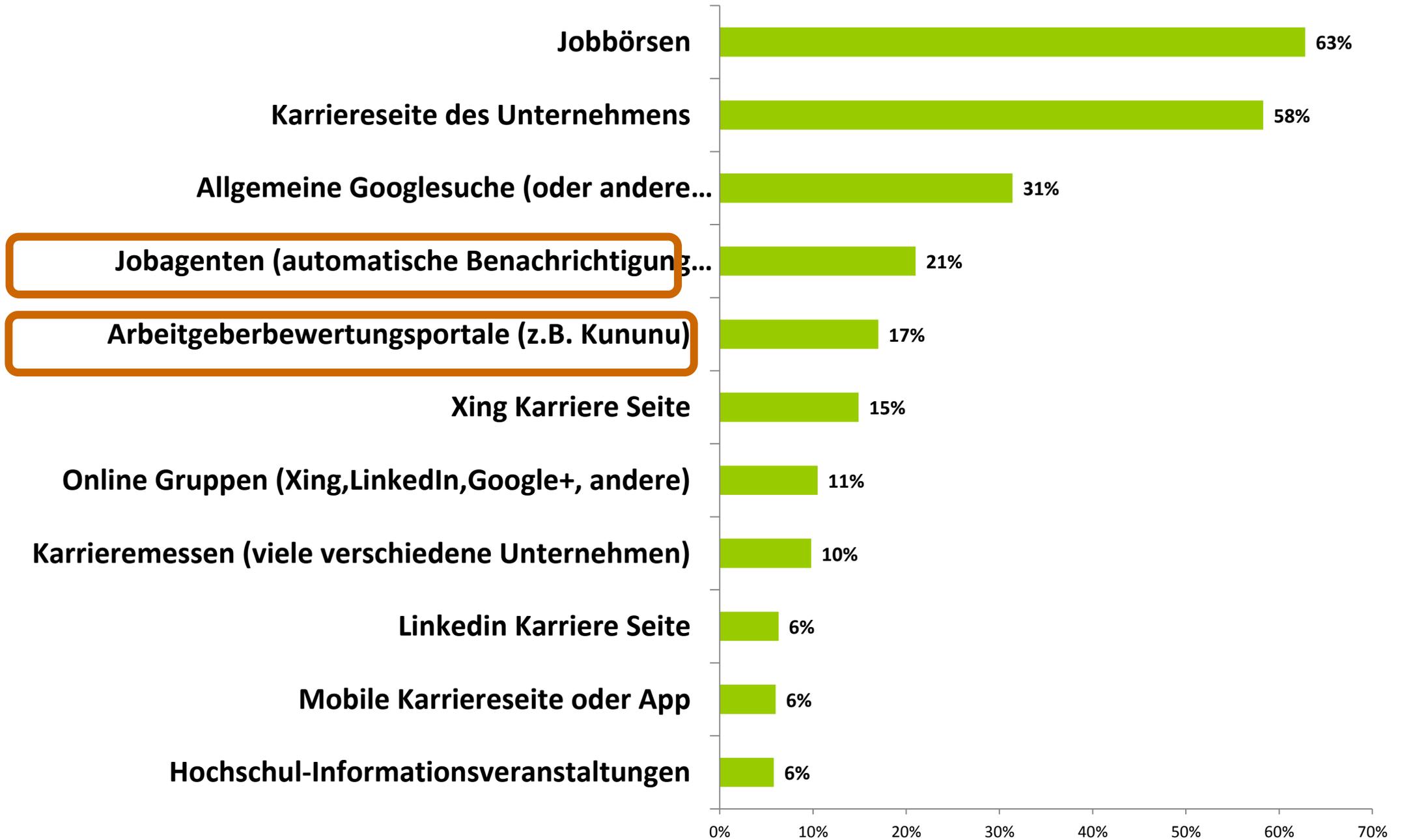
2. Wie suchen eigentlich Bewerber grundsätzlich nach einem (neuen) Job?

Bei Bewerbern wird bei der Festlegung für einen oder mehrere Kanäle zwischen der **Informations- und der Bewerbungsphase** unterschieden.

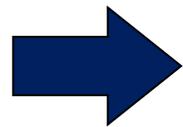
In der **Informationsphase** suchen potenzielle Kandidaten nach **Informationen über attraktive Arbeitgeber im Allgemeinen** sowie nach potentiell interessanten, ausgeschriebenen Positionen.

Hat ein Bewerber in der Informationsphase Informationen über mögliche potentielle Arbeitgeber, Branchen sowie über ausgeschriebene Vakanzen gesammelt, so kann er oder sie auf Grund der gewonnenen Informationen und Erkenntnisse die Auswahl an Unternehmen kategorisieren und **wählt anhand seiner individuellen Präferenzen diejenigen Unternehmen bzw. ausgeschriebenen Positionen** aus.

Wertvollste QUELLEN bei der Jobsuche



Unterschiede im Vergleich nach Tätigkeitsfeldern



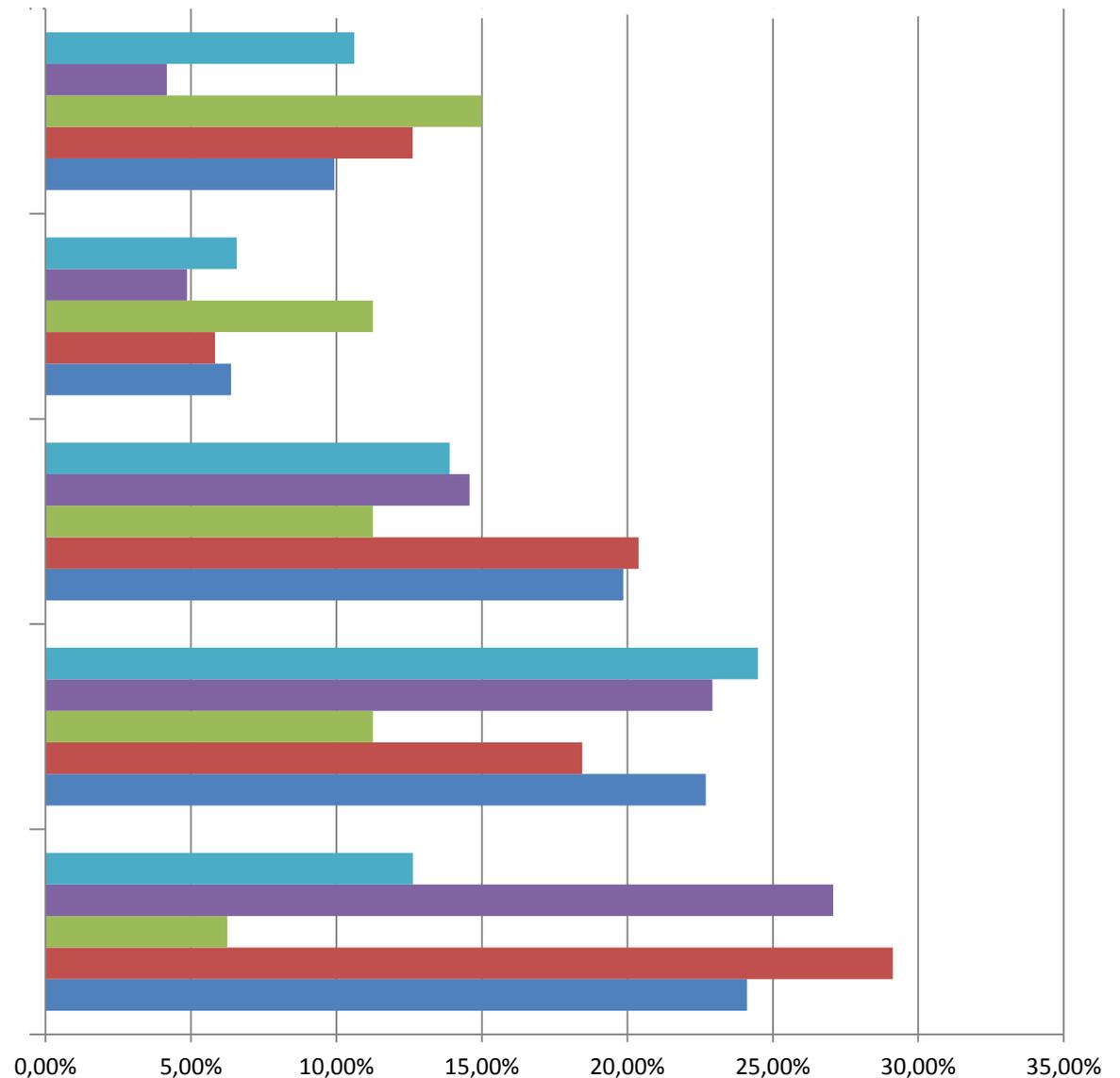
**Online Gruppen
(Xing, LinkedIn, Google+, andere)**

LinkedIn Karriere Seite

Xing Karriere Seite

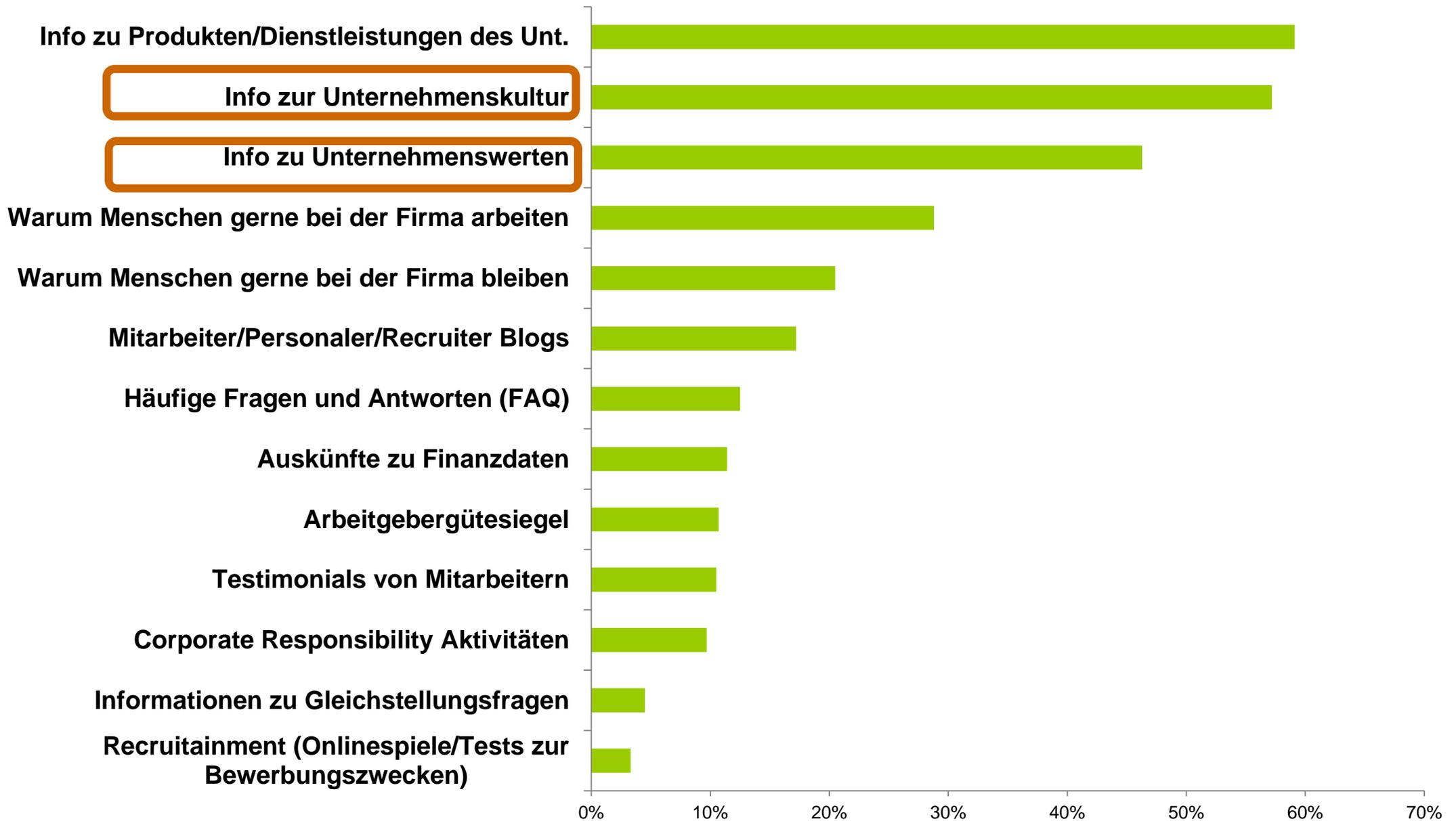
Jobagenten

Arbeitgeberbewertungsportale

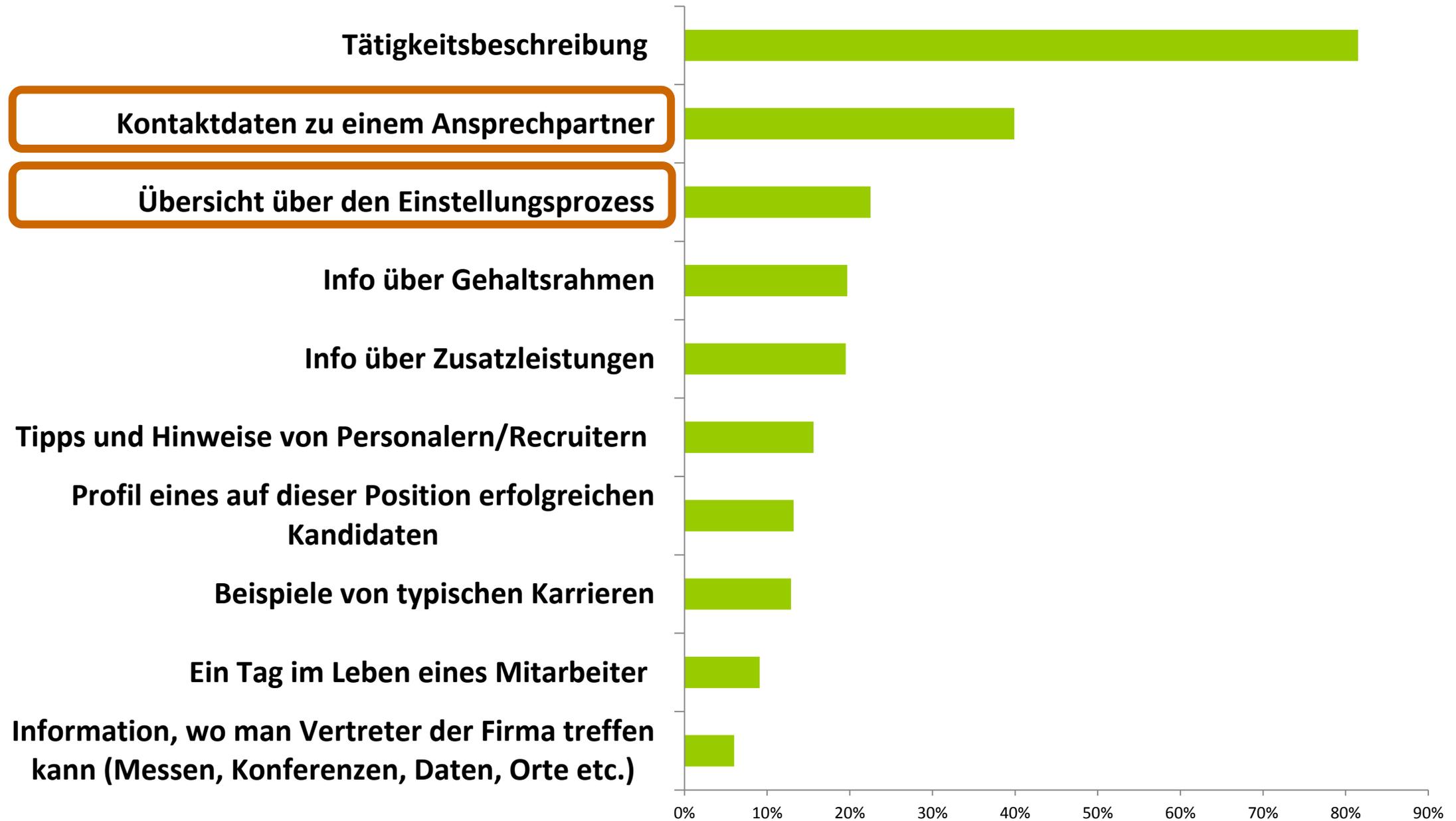


■ Technische Berufe/Ingenieurwesen ■ Personalwesen ■ Naturwissenschaften ■ IT/Telekommunikation ■ Marketing/PR/Werbung

Wertvollste PERSONALMARKETING INHALTE



Wertvollste STELLENBEZOGENE INHALTE



10 Fragen für Arbeitgeber

3. Sollen wir uns am Wettbewerb oder an den Bewerbern orientieren?

Die Ergebnisse von „Deutschlands Beste Jobportale“ zeigen, daß **Arbeitgeber und Arbeitssuchende aneinander vorbei suchen**. Arbeitgeber schalten ihre Stellenangebote nicht dort wo die Bewerber suchen und Bewerber suchen nicht dort wo Arbeitgeber schalten. Und dann wundern sich beide Seiten, daß sie nicht zu einander finden. Unternehmen müssen daher diese Frage für sich selber beantworten.

Sie können natürlich auf die Konkurrenz schießen und hoffen, daß sie damit mit dem Strom schwimmen und alles richtig machen. **Wettbewerbsvorteile können sie sich damit nicht sichern.**

Nach dem alten Sprichwort im Recruiting "Der Köder muß dem Fisch schmecken und nicht dem Angler" sollten Sie sich an den Suchwegen der Bewerber orientieren und dort Ihre Köder (Stellenangebote) auswerfen.

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

4. Wo schaltet(n) meine Branche/Wettbewerber?

Strategie für Jobportalauswahl

jobboersenchek.de
powered by PROFILO



» Arbeitgeber-Account Login

✓ Volle Transparenz bei Online-Jobbörsen für Arbeitgeber und Bewerber

Unabhängige Arbeitgeberbewertungen

Arbeitgeber bewerten Online-Jobbörsen – neutral, kompetent, echt!
Aufgeschlüsselt nach den wichtigsten Erfolgskriterien wie Resonanz, Qualität oder Kundenservice zeigen mehr als 6.000 Bewertungen, welche Jobbörse zu Ihrer Mitarbeitersuche passt.

Passende Jobbörse finden

Nur wenige Klicks und schon ist die passende Jobbörse identifiziert. Unterteilt in Branchen, Berufsfelder und Regionen helfen wir Ihnen dabei, den Überblick zu bewahren – und das komplett kostenlos.

Einfach online anfragen & buchen

Haben Sie erst einmal die für Ihre Bedürfnisse perfekt passende Jobbörse gefunden, nutzen Sie unseren Kostenvorteil: Schaltungen direkt aus unserem Portal sind bei fast allen Stellenportalen mit rabattierten Konditionen verbunden. Probieren Sie es aus!

Finden Sie Ihren passenden Recruiting-Partner aus einer Vielzahl von Online-Jobbörsen, wie z.B. stepstone, monster, xing, stellenanzeigen.de, jobware, meinestadt.de, yourfirm, absolventa, hotelcareer, kalaydo, jobvector, linkedin, indeed, experteer, fazjob.net, careerbuilder, foodjobs, berufsstart, ingenieurkarriere, stellenmarkt, jobboerse, gastronomiecareer, itjobboard, job24, kimeta, placement24 und viele

Finden Sie die richtige Jobbörse

Branche

Berufsfeld

Region

Jobbörse

Bitte wählen Sie...

Suche nach Branche

Recherchieren Sie hier innerhalb von Unternehmensbranchen nach passenden Jobbörsen und wählen im Auswahlfeld Ihre gewünschte Branche aus.

Jobbörsen jetzt anzeigen

Strategie für Jobportalauswahl

jobboersenchek.de
powered by PROFILO



[Startseite](#) » [Jobbörsenvergleich](#)

[» Arbeitgeber-Account Login](#)

Jobbörsenvergleich

Bitte wählen Sie nach welchen Kriterien Sie die Bewertungen filtern wollen.

- Branche
- Berufsfeld
- Region

Transport / Logistik / Lagerhaltung ✕ ▾

Vergleichen

Begriffserklärungen

Bewertungen
Die Anzahl der Bewertungen zeigt die Datenbasis nach Auswahl Ihrer Filterkriterien im Verhältnis zur Gesamtanzahl an Bewertungen für diese Jobbörse an.

Zufriedenheit
Arbeitgeber beurteilen auf einer Skala von 7 = sehr zufrieden bis 1 = unzufrieden ihre

Alle Jobbörsen im Überblick (Datenbasis 6.063)

Jobbörse	Bewertungen ▾	Zufriedenheit ▾	Weiterempfehlung ▾	Preis ▲	Anfrage
stepstone.de	1017	★★★★★☆☆ 5,39 » zur Detailbewertung	94%	--	--
arbeitsagentur.de	512	★★★★★☆☆ 4,14 » zur Detailbewertung	80%	--	--
MONSTER	449	★★★★★☆☆ 4,35 » zur Detailbewertung	78%	ab 795,00 € (11 %) Listenpreis: 894,00 €	Anfrage
xing.com	446	★★★★★☆☆ 4,69 » zur Detailbewertung	87%	--	--

Link zu Jobbörsencheck.de: www.jobboersenchek.de

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

5. Wie zufrieden sind die Wettbewerber mit den genutzten Jobportalen?

Strategie für Jobportalauswahl

[Startseite](#) » [Jobbörsenvergleich](#)

[» Arbeitgeber-Account Login](#)

Jobbörsenvergleich

Bitte wählen Sie nach welchen Kriterien Sie die Bewertungen filtern wollen.

- Branche
- Berufsfeld
- Region

Transport / Logistik / Lagerhaltung ✕ ▾

Vergleichen

Zurücksetzen

Begriffserklärungen

Bewertungen

Die Anzahl der Bewertungen zeigt die Datenbasis nach Auswahl Ihrer Filterkriterien für den Markt. Bitte beachten Sie, dass die Anzahl der Bewertungen sich über die Zeit ändern kann.

Eingeschränkt nach Branche: Transport / Logistik / Lagerhaltung (Datenbasis 124)

Jobbörse	Bewertungen ▾	Zufriedenheit ▾	Weiterempfehlung ▾	Preis ▲	Anfrage
stepstone.de	24 Gesamt: 1.017	★★★★★☆☆☆☆ 5,00 » zur Detailbewertung	66%	--	--
arbeitsagentur.de	15 Gesamt: 512	★★★★☆☆☆☆☆☆ 4,40 » zur Detailbewertung	87%	--	--
meinstadt.de	9 Gesamt: 265	Es liegen noch nicht genug Bewertungen vor	--	--	--

Strategie für Jobportalauswahl

Startseite » Jobbörsenvergleich

» Arbeitgeber-Account Login

Jobbörsenvergleich

Bitte wählen Sie nach welchen Kriterien Sie die Bewertungen filtern wollen.

Branche

Berufsfeld

Region

Automobilbau / Automobilzulieferer ✕ ▾

Verleichen

Zurücksetzen

Begriffserklärungen

Bewertungen

Die Anzahl der Bewertungen zeigt die Datenbasis nach Auswahl Ihrer Filterkriterien im Verhältnis zur Gesamtanzahl an Bewertungen für diese Jobbörse an.

Zufriedenheit

Arbeitgeber beurteilen auf einer Skala von 7 = sehr zufrieden bis 1 = unzufrieden ihre allgemeine Zufriedenheit mit Online-Jobbörsen.

Weiterempfehlung

Dieser Wert sagt aus, wie viele Arbeitgeber diese Jobbörse ihren Kollegen weiterempfehlen würden.

Automobilbau und Automobilzulieferer: zielführende Stellenanzeigen schalten

Sie möchten in der Branche Automobilbau und

Eingeschränkt nach Branche: Automobilbau / Automobilzulieferer (Datenbasis 245)

Jobbörse	Bewertungen ▾	Zufriedenheit ▾	Weiterempfehlung ▾	Preis ▲	Anfrage
stepstone.de	44 Gesamt: 1.017	★★★★★☆☆☆☆ 5,36 » zur Detailbewertung	99%	--	--
MONSTER	33 Gesamt: 449	★★★★★☆☆☆☆ 4,33 » zur Detailbewertung	78%	ab 795,00 € (11 %) Listenpreis: 894,00 €	Anfrage
xing.com	24 Gesamt: 446	★★★★★☆☆☆☆ 4,46 » zur Detailbewertung	79%	--	--
Jobware <small>VERKLAUSSE JOBS. VERKLAUSSE BÜROBEREIT.</small>	23 Gesamt: 344	★★★★★☆☆☆☆ 5,61 » zur Detailbewertung	100%	ab 995,00 €	Anfrage
arbeitsagentur.de	19 Gesamt: 512	★★★★★☆☆☆☆ 4,00 » zur Detailbewertung	95%	--	--
yourfirm <small>Karrieren im Mittelstand beginnen hier.</small>	18 Gesamt: 253	★★★★★☆☆☆☆ 6,00	94%	ab 640,00 €	Anfrage

10 Fragen für Arbeitgeber

6. Welche Jobportale nutzen Bewerber am häufigsten?

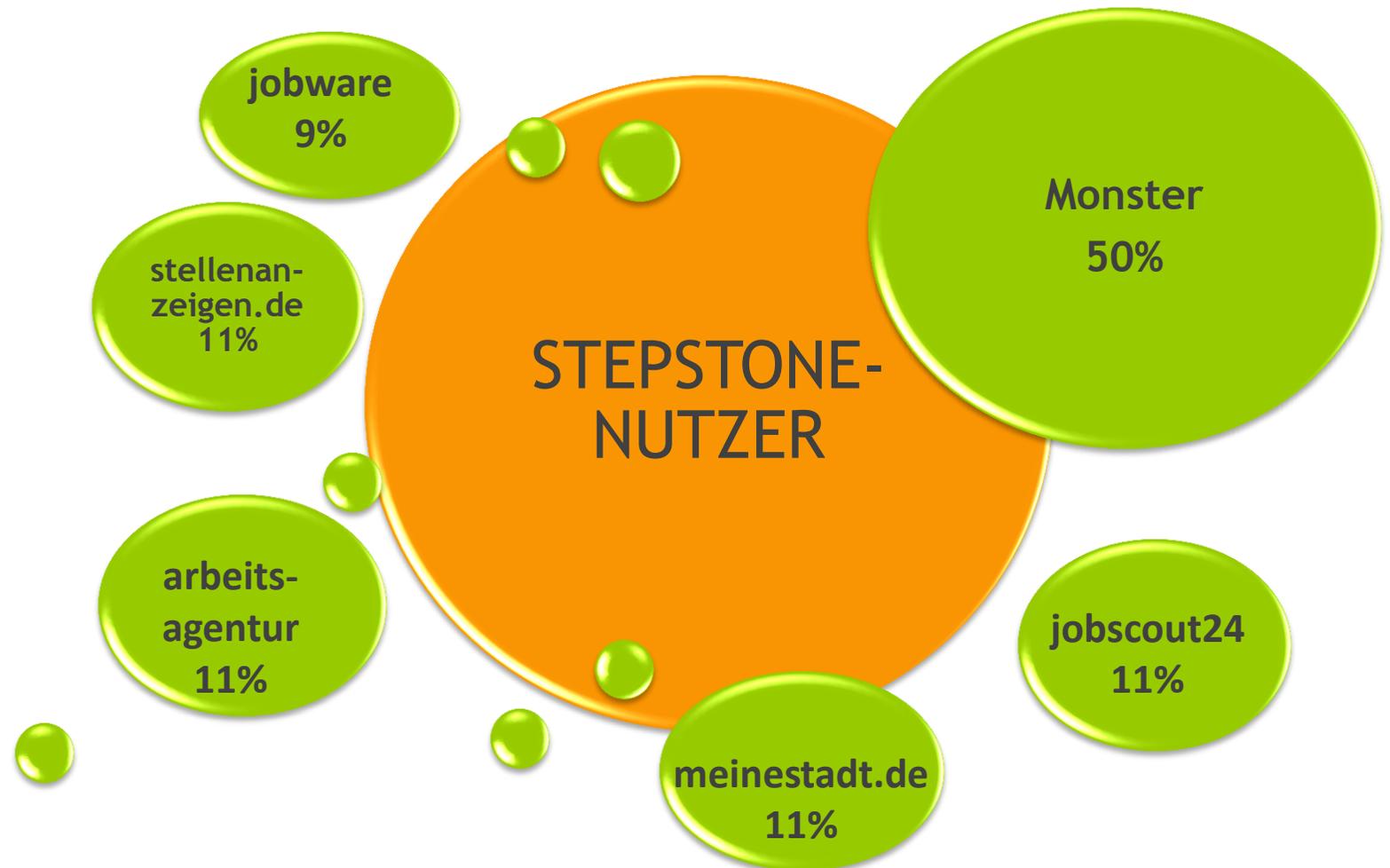
Bewerber beschränken sich nicht darauf, nur eine einzige Jobbörse für ihre Stellensuche zu nutzen. Gemäss einer Online-Umfrage von CrossPro-Research nutzen über 93% der Jobbörsen-Nutzer bis **zu sechs unterschiedliche Jobbörsen** bei der Suche nach geeigneten Karrierechancen.

Diese Suchgewohnheiten der aktiven Bewerber sollten Personaler konsequenterweise auch bei der Schaltung von Jobangeboten berücksichtigen.

Nutzungsmix STEPSTONE

Frage an
Bewerber:

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



Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

6. Welche Jobportale nutzen Bewerber am häufigsten?

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

6. Welche Jobportale nutzen Bewerber am häufigsten?

Anzeigenpakete-Check

In drei einfachen Schritten zur richtigen Schaltung der Stellenanzeigen

- 1** Herausfinden welche Jobbörse Ihre Zielgruppe nutzt
- 2** Auswahl des besten Anzeigen-Pakets für die Wunschjobbörse
- 3** Angebot bei der richtigen Media-Agentur anfordern

Link zu Anzeigenpakete-Check:

http://www.crosswater-job-guide.com/media_agentur_login_register/login.php

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

6. Welche Jobportale nutzen Bewerber am häufigsten?

Berufsausbildung	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Welche Berufsausbildung wird vorausgesetzt?
Geschlecht	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Suchen Sie Kandidaten für genderspezifische Tätigkeiten?
Anzahl Bewertungen	<input type="checkbox"/>	Enthält ▼	<input type="text"/>	Relevanz: Wieviele Bewertungen der spezifischen Nutzerzielgruppe sollen für die Jobportale vorliegen? Bitte wählen Sie die Option "Größer als"
PLZ	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Regionalität: Aus welchem Postleitzahlen-Gebiet sollen die Kandidaten stammen?
Wohnortwechsel	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Mobilität: Sind Kandidaten zum Wohnortwechsel bereit?
Alter	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Weicher Altersgruppe sollen die Kandidaten angehören?
Bildungsstatus	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Welche Schulbildung wird vorausgesetzt?
Studiengebiet	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Welches Studiengebiet wird erwünscht?
Berufsstatus	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Berufliche Erfahrung und derzeitiger Status
Jahresgehalt	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Zuletzt bezogenes Jahresgehalt
Branche	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	In welcher Wunschbranche möchte der Kandidat tätig sein?
Berufsgruppe	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	In welcher Berufsgruppe soll der Kandidat tätig sein?
Berufsfeld	<input type="checkbox"/>	Ist gleich ▼	Bitte auswählen ▼	Für welches Berufsfeld suchen Sie Kandidaten?

Link zu Anzeigenpakete-Check:

http://www.crosswater-job-guide.com/media_agentur_login_register/login.php

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

7. Wie zufrieden sind die Bewerber mit den genutzten Jobportalen?

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

7. Wie zufrieden sind die Bewerber mit den genutzten Jobportalen?

DEUTSCHLANDS BESTE JOBPORTALE 2015 IT							ICR Institute for Competitive Recruiting
Bewerber							
CrossPRO Research	Anzahl Bewertungen	Alexa Ranking korrigiert um Bounce Rate und Mixportal	Ranking Nutzung (rel.) 40%	Zufriedenheitsg rad	Rangplatz Zufriedenheit (rel.) 60%	Berechnung Gesamtranking	Gesamtranking IT
				Skala 1-7			
	mind. 20 2411						
Kimeta	78	855	7	5,39	2	4	1
Indeed.de	91	178	2	5,09	8	5,6	2
UNICUM Karrierezentrum	56	3.833	13	5,38	3	7	3
StepStone Deutschland	488	210	3	4,99	12	8,4	4
ictjob.de	43	45.158	20	5,61	1	8,6	5
Jobware	57	3.870	14	5,19	5	8,6	5
Staufenbiel	164	2.862	10	5,09	8	8,8	7
GULP	56	15.317	18	5,23	4	9,6	8
Kalaydo	44	4.774	16	5,14	6	10	9
Absolventa	97	3.116	12	5,05	11	11,4	10
Stellenanzeigen.de	65	1.273	8	4,77	14	11,6	11
Meinestadt	100	1.498	9	4,7	15	12,6	12
IT-Treff	30	83.938	21	5,11	7	12,6	12
Xing	225	584	5	4,61	18	12,8	14
Dice (ehemals IT Job Board.de)	50	9.285	17	5,08	10	12,8	14

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

7. Wie zufrieden sind die Bewerber mit den genutzten Jobportalen?

DEUTSCHLANDS BESTE JOBPORTALE 2015 INGENIEURE							
ICR Institut für Kompetenzforschung							
Bewerber	Anzahl Bewertungen	Alexa Ranking korrigiert um Bounce Rate und Mixportal	Ranking Nutzung (rel.)	Zufriedenheitsgrad	Rangplatz Zufriedenheit (rel.)	Berechnung Gesamtranking	Gesamtranking Ing./Technik
	mind. 20		40%	Skala	60%		
	7593			1-7			
Indeed.de	234	178	2	5,11	8	5,6	1
jobvector	66	1.936	11	5,78	2	5,6	1
Kimeta	271	855	7	5,27	5	5,8	3
Yourfirm.de	51	3.291	16	5,71	3	8,2	4
Staufenbiel	689	2.862	13	5,25	6	8,8	5
UNICUM Karrierezentrum	210	3.833	17	5,33	4	9,2	6
StepStone Deutschland	1329	210	3	4,91	16	10,8	7
Absolventa	247	3.116	15	4,97	12	13,2	8
Foodjobs.de	60	50.676	33	5,81	1	13,8	9
Kalaydo	93	4.774	21	5,03	9	13,8	9

Link zu Deutschlands Beste Jobportale: www.deutschlandsbestejobportale.de

**Wie meistert man die
Herausforderung**

Reichweite?

Tipp: Multi- Jobposting



Wie geht das?

•••einmal
erfassen, viele
Kanäle (z.B. über
250 Jobportale)
mit wenigen
Klicks nutzen!



CANDIDATEREACH

www.candidatereach.de

INNOVATIONSPREIS-IT

BEST OF 2013

initiative
mittelstand

HUMAN RESOURCES

Zu wenig Bewerber?

CANDIDATE REACH

Damit Ihre Stellenanzeigen gefunden werden



Wenn Sie möchten, daß Ihr Job bei der Suche von Bewerbern bei
Google gefunden wird...

Google

consultant itis frankfurt



Wenn Sie möchten, daß Ihr Job bei Google so gefunden wird...

The screenshot shows a Google search interface. The search bar contains the text "consultant itis frankfurt". Below the search bar, there are navigation tabs for "Web", "Bilder", "Maps", "Shopping", "Mehr", and "Suchoptionen". The search results indicate approximately 7,800,000 results found in 0.24 seconds. A cookie consent banner is visible, with a red box highlighting the "OK" button and the "Weitere Informationen" link. The search results list several job postings, with the first one highlighted by a red box:

Consultant Sd Jobs Frankfurt - Renego.de
www.renego.de > Consultant Sd
22.09.2013 - CBC - ITIS Technical Consultant (DACH) - neu. CANDIDATEREACH in Frankfurt. Of experience - MCSE/MCITP is an asset Other - Minimum of ...

Consultant ITIS / CITRIX m/w in Frankfurt am Main - Gigajob
de.gigajob.com/Stellenangebot.../Consultant-ITIS-CITRIX.html
Ort: Frankfurt am Main. Postleitzahl: D-60308. Bundesland: Hessen. Land: Deutschland. Regierungsbezirk: Darmstadt. Landkreis: Kreisfreie Stadt Frankfurt am ...

Consultant ITIS / CITRIX m/w - Jobs in Frankfurt am Main - Gigajob
de.gigajob.com/.../Frankfurt.../Consultant_ITIS___CITRIX_m_w.html
In Ihrer Jobbörse rund ums Thema "Consultant ITIS//CITRIX m/w Frankfurt am Main" finden Sie alle Stellenangebote im Gebiet Consultant ITIS//CITRIX m/w in ...

CANDIDATEREACH

Wenn Sie möchten, daß Ihr Job bei Google so gefunden wird...**CANDIDATEREACH**

Web Bilder Maps Shopping Mehr ▾ Suchoptionen

Ungefähr 28.300 Ergebnisse (0,14 Sekunden)

Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln - Jobanova

www.jobanova.de/.../Mitarbeiter-in-Koeln-IM-1352978.html

Ein Stellenangebot für Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln finden Sie in Köln bei der Jobbörse Jobanova.

Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln

www.germanpersonnel.de/persy/sl/eJeR0K07/26835617

Fachverkäufer/Fachverkäuferin für Elektronik von CANDIDATEREACH.

Braune Ware Köln in den Kölner Branchen - Branchenbuch Köln

www.koelnerbranchen.de/Braune_Ware_Koeln.html

Braune Ware Köln im Branchenbuch: Kölner Branchen. 74 Einträge in der Branche: Braune Ware Köln.

Braune Ware Jobs, Arbeit | Indeed.de

www.indeed.de/Braune-Ware-Jobs

103 verfügbare Braune Ware Jobs auf Indeed.de. ... In der Fachabteilung Braune Ware (Hifi/TV/DVD/Video/Sat/Car-Hifi) sind Sie ... Saturn - Köln - +2 Orte ...

Braune ware Stellenangebote Braune ware Jobs Braune ... - Kim...

www.kimeta.de/stellenangebote-braune%20ware

Stellenangebote Braune ware - gewinnen Sie durch 1.678.357 aktuelle Stellenaussagen die bequeme ... Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln ...

Braune Ware Jobs, Top Braune Ware Jobangebote - JobisJob DE

www.jobisjob.de/braune-ware/jobs

Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln. CANDIDATEREACH - Köln, 51149, DE. https://jobs.rewe-group.com/sap/bo/webdynpro/sap/hrrcf_a_applwizard ...

Fachberater Braune Ware (w/m) - Aktuelle Stellenangebote: Jetzt ...

www.mediamarkt.de > Home > Job & Karriere

Köln-Kalk. Wir sind doch nicht blöd und darum Europas Nummer Eins in den ... großen



CANDIDATEREACH

Herzlichen Glückwunsch! Dieses Stellenangebot hat Ihre Aufmerksamkeit gefunden, weil Ihr potentieller zukünftiger Arbeitgeber CandidateReach nutzt - und mit einem Klick auf fast 50 Jobportalen schaltet!
www.candidatereach.de

Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln

Promarkt ist ein Unternehmen der Kölner REWE Group und wir betreiben derzeit mit mehr als 1.900 Mitarbeitern in Deutschland erfolgreich 70 Fachmärkte sowie unseren Online-Shop für Unterhaltungselektronik, Neue Medien, Elektro-Haushaltsgeräte und Entertainment.

Zur Verstärkung unseres Teams in unserer ProMarkt Filiale in Brühl suchen wir ab 01.06.2013 einen

Mitarbeiter für den Bereich Braune Ware (m/w)

Ihre Aufgaben:

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins und Ihrer Gehaltsvorstellung. Bitte beziehen Sie sich bei Ihrer Bewerbung auf diese auf CANDIDATEREACH!

**Währung für Reichweite
=
Clicks/Aufrufe**

**Mit Multi- Jobposting
kaufen Sie Reichweite
unabhängig von einem
Jobportal**



INNOVATIONSPREIS-IT

BEST OF 2013

initiative
mittelstand

HUMAN RESOURCES



Zu wenig Bewerber?

TESTANGEBOT:
2:1 Anzeigen für 390 €

CANDIDATE REACH

Damit Ihre Stellenanzeigen gefunden werden

10 Fragen für Arbeitgeber

8. Welche Kriterien will ich bei der Auswahl von Jobportalen anlegen?

Mithilfe der Präferenzen der Bewerber und der Arbeitgeber bei der Suche nach dem jeweils Anderen können Unternehmen eine eigene Entscheidungsmatrix aufbauen.

Dabei sollten sie grundsätzlich darauf achten, daß die Zahlen der Jobportale, z.B. zu Nutzern, extern belegt sind (z.B. durch IVW Zahlen, Alexa, Similarweb).

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

8. Welche Kriterien will ich bei der Auswahl von Jobportalen anlegen?

The image shows a promotional graphic for the VONQ Job Marketing Platform. On the left, the VONQ logo is displayed in red, with language options NL, DE, and EN. The text 'JOB MARKETING PLATTFORM' is written in a light grey font. Below this, the main headline 'JOB MARKETING PLATTFORM' is written in large, bold, red letters. Underneath the headline, the text 'Ein neues Zeitalter im Stellenanzeigen schalten bricht an!' is written in black. At the bottom left, a teal button contains the text 'JETZT REGISTRIEREN!'. On the right, a laptop displays the VONQ website interface, which features a grid of job portals including Stackoverflow, XING, LinkedIn, Monster, experteer, StepStone, Rigzone, and others. The website header includes navigation links like 'WARUM', 'WIE', 'WAS', 'WIR', 'BLOG', and 'KONTAKT', along with contact information and a search icon.

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

8. Welche Kriterien will ich bei der Auswahl von Jobportalen anlegen?



VONQ NL DE EN

JOB MARKETING PLATTFORM – LOG IN | KONTAKT@VONQ.COM | +49 (0) 211 22059 409

WARUM WIE WAS WIR BLOG KONTAKT

JOB MARKETING PLATTFORM

Ein neues Zeitalter im Stellenanzeigen schalten bricht an!

[JETZT REGISTRIEREN!](#)

Neu auf dem Markt sind sog. „Do-it-yourself-Agenturen“ bzw. Webservices wie VONQ, die assistentengestützt die vermeintlich beste Jobbörse für die jeweilige Anzeige ermitteln und Buchungsrabatte gegenüber den Direktpreisen bei den Jobbörsen versprechen.

10 Fragen für Arbeitgeber

9. Wie messe ich den Erfolg meiner Entscheidung?

Als Arbeitgeber haben Sie eine Entscheidung getroffen? Herzlichen Glückwunsch!
Jetzt wollen Sie auch den **Erfolg messen**? Um so besser!

Falls Sie ein Bewerbermanagementsystem nutzen, sprechen Sie mit den Verantwortlichen und lassen sich einen **automatisierten Report zur Bewerberherkunft** erstellen. Sprechen Sie ggf. mit dem von Ihnen genutzten Jobportalbetreiber, damit sichergestellt wird, daß die **korrekte Bewerberherkunft automatisch in Ihrem Bewerbungsmanagementsystem** hinterlegt wird.

Falls Sie (noch) kein Bewerbermanagementsystem nutzen, lassen Sie sich von den **Jobportalbetreibern Controllingzahlen geben zu visits, pageviews, clicks** etc. für die von Ihnen geschalteten Jobs und vergleichen Sie insbesondere die Nutzung des "Jetzt bewerben" buttons mit den bei Ihnen ankommenden Bewerbungen. Vergleichen Sie die genutzten Kanäle und wählen Sie in Zukunft die effektivsten aus.

Strategie für Jobportalauswahl

10 Fragen für Arbeitgeber

10. Warum kaufen Arbeitgeber eigentlich die Katze im Sack?

Das Prinzip „Platz im Schaufenster“



Das Prinzip „Platz im Schaufenster“

	STARTER	PROFESSIONAL + LAYOUT + LEISTUNGSPUS <small>EMPFEHLUNG</small>	PREMIUM + LAYOUT + LEISTUNGSPUS + SICHTBARKEIT
ANZEIGE			
Laufzeit	30 Tage	30 Tage	30 Tage
Persönliche Ansprechpartner	✓	✓	✓
Unternehmensporträt	✓	✓	✓
LAYOUT			
Individuell	○	✓	✓
Individuell Plus	○	○	○
LEISTUNGSPUS			
Refresh	✓	✓	✓
Boost	-	✓	✓
SICHTBARKEIT			
Highlight Job	○	○	✓
E-Mail Push	○	○	✓
Anzeigenoptimierung Plus	-	-	✓
OPTION			
Laufzeitverlängerung um 30 Tage	○	○	○
	920,- €	Gesamtwert: 1.410,- € 1.195,- € IHR SPARVORTEIL: 15 %	Gesamtwert: 2.595,- € 1.695,- € IHR SPARVORTEIL: 35 %

✓ Inklusive
○ optional gegen Aufpreis buchbar
- nicht buchbar

Preise zzgl. Mehrwertsteuer.

Das Prinzip „Platz im Schaufenster“

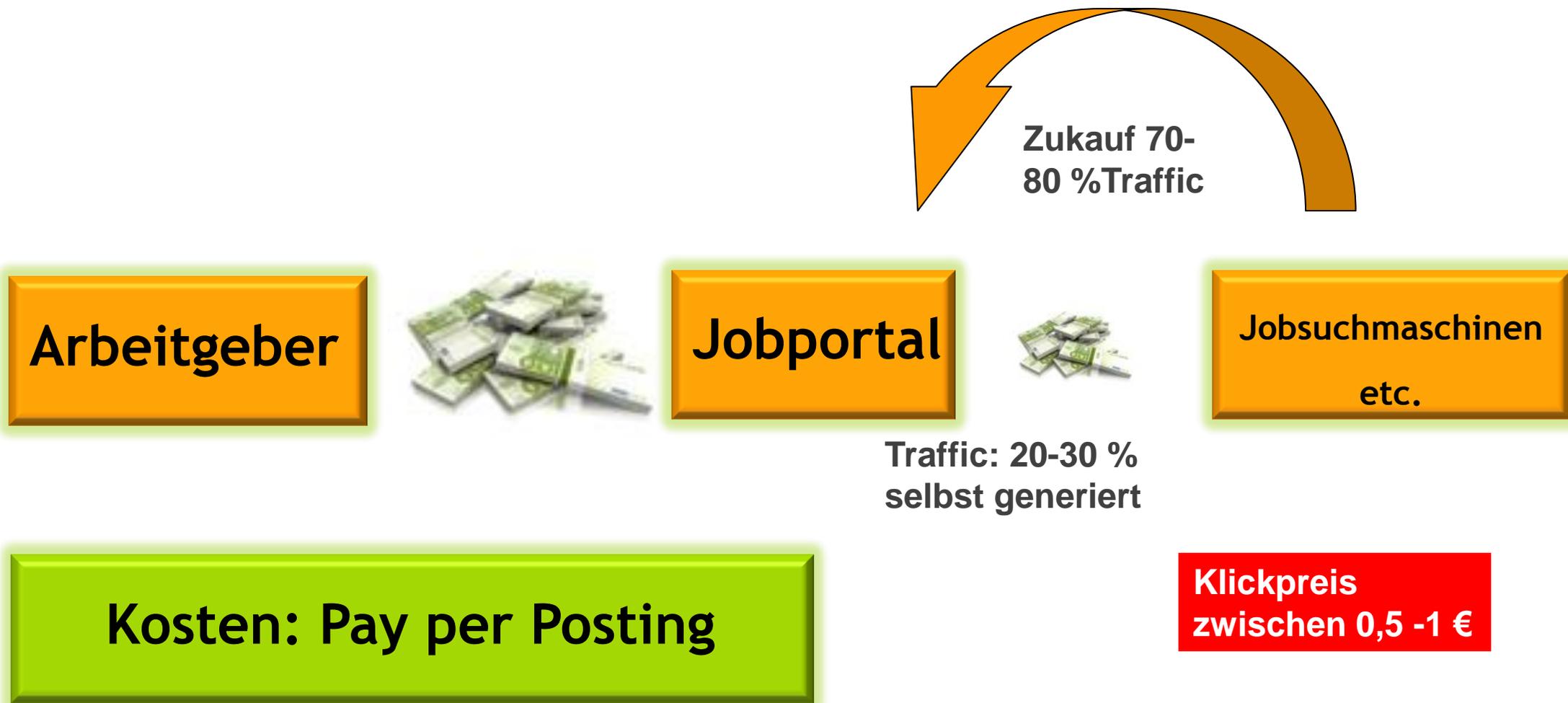
**Was sind die Risiken für
Arbeitgeber ?**

Das Prinzip „Platz im Schaufenster“

Risiken für Arbeitgeber:

- **Bezahlung vor Lieferung**
(...von Bewerbern, Zahl kann auch 0 sein)
- **Mehrfachzahlung (Neuschaltung bei mangelnden Ergebnissen)**
- **Begrenzte Bewerber-Reichweite**

Aktuelle Lösung



Das Prinzip

„Leute, die das Schaufenster anschauen“



Das Prinzip

„Leute, die das Schaufenster anschauen“

**Was sind die Vorteile für
Arbeitgeber ?**

Das Prinzip

„Leute, die das Schaufenster anschauen“

Vorteile für Arbeitgeber:

- **Bessere Kosten/Aufmerksamkeits Kontrolle**
- **Risikoverschiebung zum Anbieter (Keine Clicks – Keine Kosten)**

Das Prinzip

„Leute, die das Schaufenster anschauen“

**Was sind die Risiken für
Arbeitgeber ?**

Das Prinzip

„Leute, die das Schaufenster anschauen“

Risiken für Arbeitgeber:

- **Schneller Verbrauch des Budgets bei einfach zu besetzenden Jobs**
- **Mobile Recruiting**
- **Schlechte Online-Recruiting Prozesse**

Risiken für Arbeitgeber:

- Mobile Recruiting**

CTA (click-to-apply ratio) measures the percentage of job seekers who click to view a job posting that actually go on to complete a job application. If 100 job seekers view a posting, and 10 of those job seekers go on to apply, the CTA ratio is 10%. Mobile traffic converts at a significantly lower rate than desktop traffic, as the overview shows.

Industry	Blended	DeskTop	Mobile	CTA Delta
Aircraft Manufacturing	5%	8%	0%	-
Auto Sales	15%	18%	10%	76%
Banking	13%	20%	3%	650%
Consulting	4%	7%	0%	-
Consumer Telecom	9%	14%	2%	489%
Food Service	7%	13%	2%	430%
Healthcare	5%	9%	2%	417%
Insurance	10%	12%	7%	78%
Retail	5%	8%	1%	547%
Sales	5%	7%	1%	807%
Staffing	2%	3%	0%	-
Technology	16%	19%	1%	2209%
Transportation	5%	7%	4%	72%

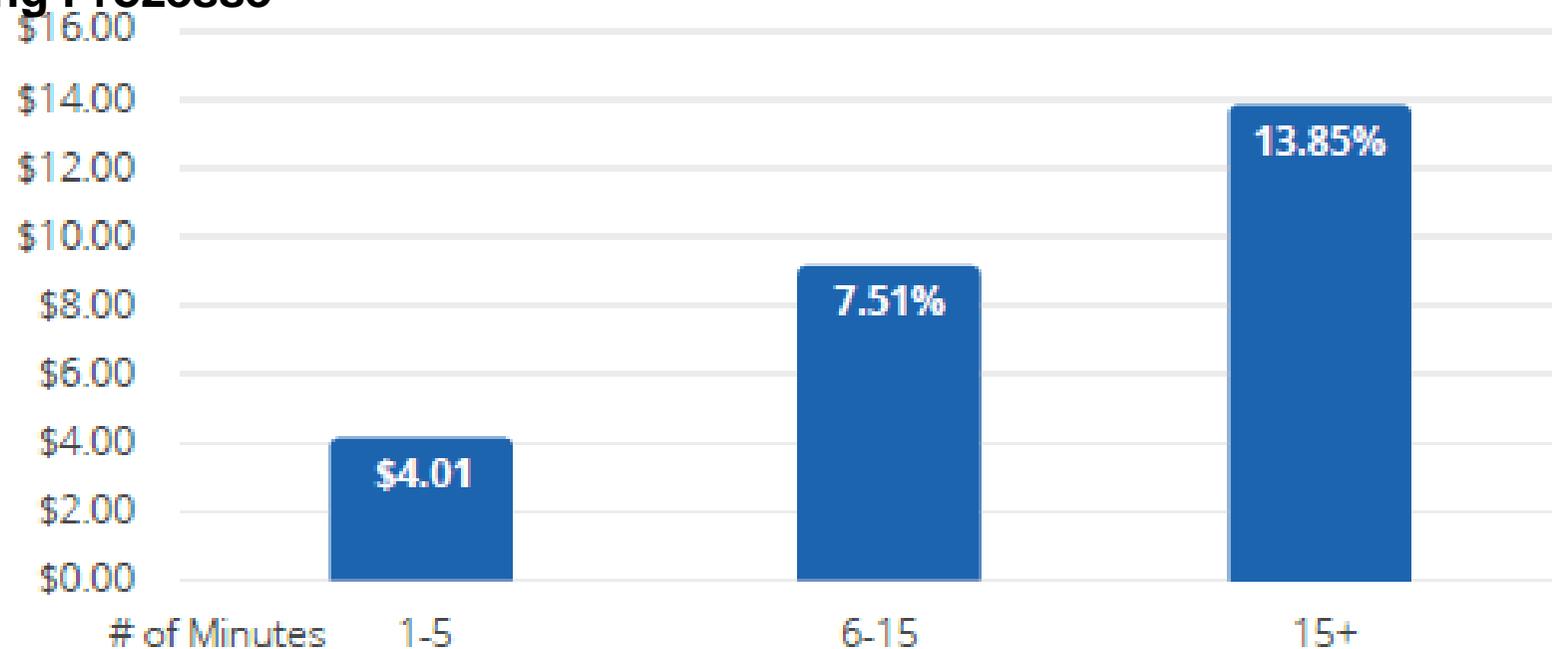
Risiken für Arbeitgeber:

- **Schlechte Online-Recruiting Prozesse**

Publishers can work hard to attract mobile applicants and make their technology compatible with mobiles, but they cannot control an application process that deters a click-through candidate -- mobile or otherwise -- from applying. Current CPC pricing models thus show a disconnect between the solutions that publishers can offer and the results (in the form of completed job applications) that employers wish to receive from that offer.

At the moment, employers are carrying most of the risk.

Figure 2: Cost-per-applicant according to length of time it takes to complete an application based on a \$0.50 cost-per-click.



Herausforderungen

Bewerberpräferenzen:

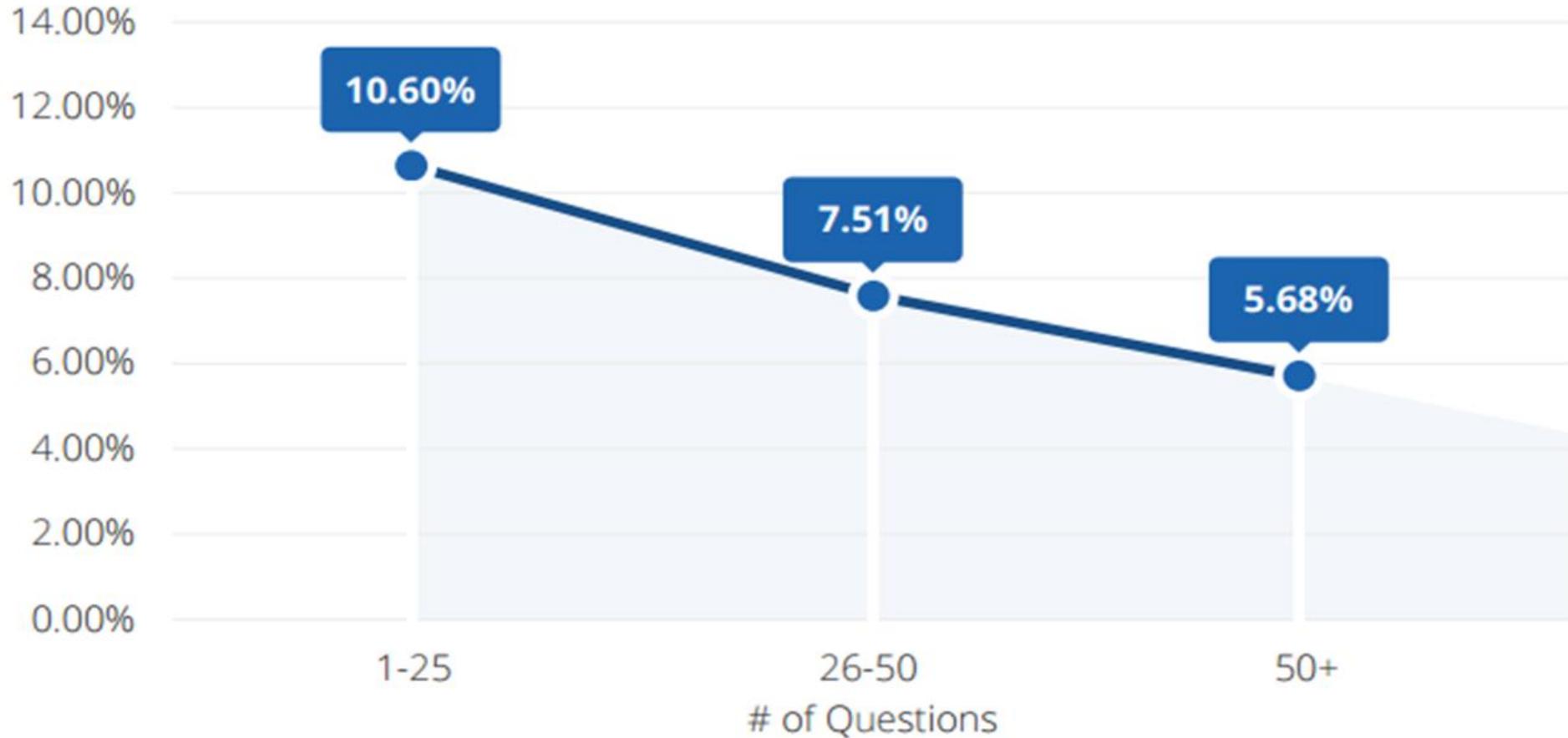
Figure 3: Click-to-Apply Ratio: Time



Herausforderungen

Bewerberpräferenzen:

Figure 2: Click-to-Apply Ratio: # of Questions



Aktuelle Lösung



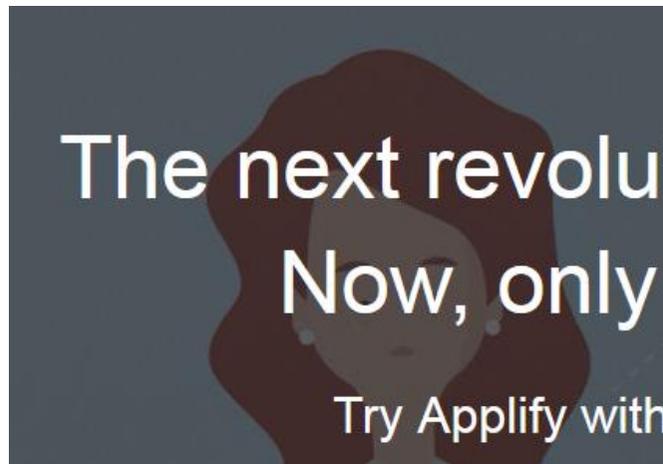
Kosten: Pay per Click

Bezahlt wird pro Click, also Ansicht der Stellenanzeige.

Erfolgsabhängig?

Zukünftige Lösung

Das Prinzip „Kunden im Laden“



 **Appcast™**

Employers ▾

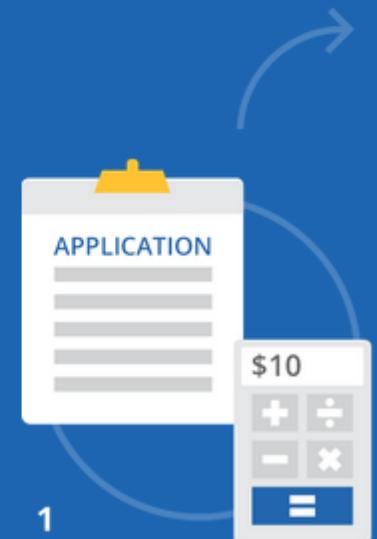
Agencies

**PAY
PER
APPLICANT
JOB ADS**

Take a free trial of Appcast today

[Learn More](#)

[▶ Watch Video](#)



Zukünftige Lösung?



Arbeitgeber



Nur bei Erfolg

Anbieter

**Kosten: Pay per
Applicant**

Das Prinzip „Kunden im Laden“

Risiken für Arbeitgeber:

- **Qualität der Bewerbungen**

Alternative Lösungen

Pay per Posting

Pay per Click
Open price

Pay per Click
Fixed price

Pay per Application

Risiko

Arbeitgeber

Anbieter

Was wollen Personaler/Recruiter?

Pay per Posting

Pay per Click

Open price

Pay per Click

Fixed price

Application

**Katze im Sack oder lieber
einfach Bewerber kaufen?**

Arbeitgeber

Anbieter

Wie stellen Sie sicher, dass Sie eine zukunftsichere Entscheidung getroffen haben?

Die Antworten auf die Fragen

- "Haben wir eigentlich die für uns richtige Jobbörse aktuell im Einsatz?"
- Gibt es vielleicht geeignetere für unsere Branche oder Zielgruppe?
- Schaltet die Konkurrenz vielleicht in effektiveren Jobportalen?
- Nutzen wir die Wege, die auch die Bewerber nutzen, damit unsere Jobs gefunden werden?

finden sie nur durch eine regelmäßige Beobachtung der der Marktentwicklungen. Sie können z.B. immer mal wieder die Erfolge Ihrer aktuell genutzten Jobportale mit kostenlosen oder relativ günstigen Testangeboten anderer Jobportale benchmarken.

INNOVATIONSPREIS-IT

BEST OF 2013

initiative
mittelstand

HUMAN RESOURCES



Zu wenig Bewerber?

TESTANGEBOT:
2:1 Anzeigen für 390 €

CANDIDATE REACH

Damit Ihre Stellenanzeigen gefunden werden



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!!

Kontakt Referent/in

Wolfgang Brickwedde

Director

Institute for Competitive Recruiting

Heidelberg

Tel.+49 (0) 6221 7194007

Tel.+49 (0) 160 7852859

email: wb@competitiverecruiting.de