



„Dort fischen, wo die Fische sind“

Nachgefragt: Der Initiator und Projektleiter des Wettbewerbs „Deutschlands beste Jobportale“, Wolfgang Brickwedde, zu den Schlussfolgerungen seiner Studie.

Personalwirtschaft: Monster.de ist die von Unternehmen meistgenutzte Stellenbörse, liegt aber in den qualitativen Bewertungen nicht auf den vorderen Plätzen. Wie erklären Sie sich das?
Wolfgang Brickwedde: Vor allem die Suchqualität ist nach Meinung der Bewerber und der Unternehmen verbesserungsbedürftig. Andere Jobbörsen und insbesondere die Job-Suchmaschinen bekommen das offensichtlich deutlich besser hin. Deshalb führt Kimeta auch die Rangliste bei den Bewerbern an, weitere Jobsuchmaschinen folgen auf den Plätzen drei und vier.

Welchen Einfluss können die Unternehmen darauf nehmen, dass ihre Stellen auch von den Suchmaschinen erfasst werden?

Zum einen in der Wahl der Jobbörse. Wie unsere Analyse zeigt, gibt es hier große Unterschiede. Zum anderen können sich Unternehmen auch direkt an die Jobsuchmaschinen-Anbieter wegen einer Mitberücksichtigung wenden und/oder bei den Jobbörsen besondere Pakete buchen, damit die Stellenangebote der eigenen Karriereseite dort und anderswo besser gefunden werden.

Brauchen die Recruiter in den Unternehmen dann überhaupt noch die Jobbörsen?

Noch suchen die Bewerber die offenen Stellen nicht nur über Jobsuchmaschinen, sondern durchaus auf den Jobbörsen, wie das Ranking zeigt. Aus mehreren Rohren zu schießen, macht also durchaus noch Sinn. Außerdem bieten

die Jobbörsen besondere Services, wie beispielsweise den Zugriff auf CV-Datenbanken.

Welche Hausaufgaben müssen die Jobbörsen erledigen?

Sie müssen das Problem für ihre Kunden lösen, dass die dort geposteten Stellen von Bewerbern nicht immer gefunden werden. Die Dienstleistung der Jobbörsen besteht daher eigentlich darin, dass sie sicherstellen, dass die Stellenangebote ihrer Kunden von den Bewerber gefunden werden. Sie müssen dazu auch dafür sorgen, dass sie Social Media-Anbindungen haben. Denn in Zukunft werden die Bewerber dort sicherlich stärker suchen als das bisher der Fall ist.

In der Rangliste der Bewerber tauchen Xing oder Facebook aber überhaupt nicht auf.

Ja, das bestätigen auch die Ergebnisse anderer Untersuchungen. Noch werden Social Media-Plattformen wie Facebook zu privaten Zwecken genutzt, obwohl sich dort auch bereits Arbeitgeber präsentieren. Xing als Business-Netzwerk spielt im Recruiting aus Sicht der Unternehmen allerdings schon eine wichtige Rolle.

Auffällig ist die gute Platzierung von Kalaydo, einem Anbieter aus der Medienbranche.

Das war auch für uns überraschend. Es ist ein von uns so genanntes Mediaportal, das aus der Tradition des Kleinanzeigenmarktes auch einen Stellenmarkt online anbietet, der sich in Kooperation mit Tageszeitungen auf Regionen konzen-

triert. Offensichtlich machen sie es sehr gut und werden weiterempfohlen.

Welche Strategie sollten Personalmanager zukünftig bei der Recruiting von Fach- und Führungskräften verfolgen?

Zunächst einmal sollten sie sich davon verabschieden, nur die Jobportale zu nutzen, über die sie selber einmal einen Job gefunden haben. Die Matching-Qualität ist entscheidend und dazu müssen sie wissen, wo sie Bewerber suchen. Also dort fischen, wo die Fische sind. Dazu muss man wissen, welche Jobportale die Zielgruppen nutzen. Hilfreich ist auch zu wissen, wo die Wettbewerber schalten. Dabei kann ein Blick auf die Website www.deutschlandsbestejobportale.de wertvolle Informationen liefern.

Machen Schaltungen bei mehreren Portalen Sinn?

Buchungen bei mehreren großen Jobportalen ist oft verbranntes Geld, weil die Bewerber auf drei bis maximal fünf Jobportalen parallel suchen. Ich empfehle eine Kombination aus einer großen Jobbörse, einer regionalen und eventuell einer spezialisierten Zielgruppenbörse. Also breit schießen, aber in die richtige Richtung.

Ein Ranking der Jobportale nach Berufsgruppen wäre hilfreich. Ist so etwas geplant?

Ja, wir wollen bei der Neuauflage unseres Wettbewerbs den Branchen- und Zielgruppenbezug noch stärker berücksichtigen.

Das Interview führte Erwin Stickling