

## „Nicht allem trauen, was man sieht“

Wie finde ich eine professionelle und für meine Bedürfnisse passende Jobbörse? Diese Frage dürfte Recruitern und Personalern anhand der Fülle der Anbieter regelmäßig Kopfzerbrechen bereiten. Wir haben bei der Beraterin Eva Zils nachgefragt, welche die beiden Blogs [www.online-recruiting.net](http://www.online-recruiting.net) und [www.socialmedia-recruiting.com](http://www.socialmedia-recruiting.com) betreibt. Darin kommentiert und beschreibt sie die internationalen Trends des Online Recruiting mit Fokussierung auf Jobbörsen und Social Media.



Eva Zils

**Personalwirtschaft:** Bei Google das Suchwort „Jobbörse Deutschland“ einzugeben ist wenig zielführend und beschert mir circa 7,2 Millionen Suchergebnisse. Welche zusätzlichen Suchbegriffe lohnt es sich zur Eingrenzung einzugeben?

**Eva Zils:** Es ist zu empfehlen, wie ein tatsächlicher Jobsucher vorzugehen und konkret nach Jobs zu suchen. Auch eine Suche nach dem eigenen Unternehmensnamen liefert interessante Resultate. Alle Ergebnisse sollten dann ausgewertet werden, indem man sich die Plattformen näher ansieht. Sehr gute Kenntnisse über die verschiedenen Jobbörsen, deren Produkte, Vorzüge und Schwachstellen je nach Recruiting-Vorhaben sind erforderlich, um die geeignete Auswahl zu treffen. Außerdem hängt die Auswahl der Online-Kanäle sehr stark von dem tatsächlich gesuchten Kandidatenprofil, den regionalen Gegebenheiten und dem Unternehmen selbst ab.

**Welchen Hinweis gibt das Layout der Jobbörse auf deren Qualität?**

Layout und Design können einen ersten Hinweis auf die Qualität und Seriosität der Jobbörse geben. Ist das Layout nach aktuellen Prinzipien der Usability ausgerichtet, ist es modern und bietet es weitere Verlinkungen zu Präsenzen in Social Media, kann man wenigstens davon ausgehen, dass in Marketing und Reichweitenoptimierung investiert wurde. Das ist an sich ein gutes Zeichen, muss jedoch nicht zwingend aussagekräftig sein. Ich habe einmal eine spezialisierte Jobbörse gesehen, die layouttechnisch uralt und sehr hässlich war, aber hervorragende Ergebnisse lieferte. Viele Spezialseiten oder Nischenjobbörsen werden von sehr kleinen Teams oder sogar Einzelpersonen betrieben. Diese, können zwar eine tolle Reichweite und Bekanntheit in ihrer Nische haben, verfügen aber vielleicht nicht über genügend Ressourcen, um das Design zu erneuern. Generell ist es daher sinnvoll, auch auf andere Dinge auf der Jobbörse selbst zu achten. Aktuelle Pressemitteilungen oder auch, ob die Seiten für mobile Endgeräte optimiert wor-

den sind. Aber auch hier gilt es, nicht allem zu trauen, was man so sieht und liest.

**Kann man der Anzahl der angeblich angebotenen Jobs trauen?**

Je nach Stellenbörse, ja. Es hängt aber auch immer davon ab, wie diese Zahlen bemessen werden und welche Zeiträume zugrunde gelegt werden, ob alle online zu findenden Jobs oder alle aktiven Jobs der letzten 30 Tage. Man kann da schon einiges tricksen.

**Welche Hinweise geben mir die sogenannten Online-Analyse-Tools, wie beispielsweise Alexa-Rating oder ComScore, auf die Qualität und die Passung einer Jobbörse?**

Wenn die Werte der verschiedenen Tools relativ ähnlich sind, oder wenigstens ähnliche Rückschlüsse im Vergleich mit mehreren Websites zulassen, kann man den Zahlen an sich vertrauen. Über die Qualität aber sagen diese Zahlen nichts aus, sondern nur über die Reichweite. Zudem kann Reichweite auch gekauft werden, was nicht unbedingt die Qualität der Jobbörsen-Besucher steigert. Reichweite und viele monatliche Besucher sind selbstverständlich ein gutes Zeichen. Je mehr potenzielle Bewerber auf die Jobbörse

” Die Auswahl der Online-Kanäle hängt sehr stark von dem tatsächlich gesuchten Kandidatenprofil, den regionalen Gegebenheiten und dem Unternehmen selbst ab.

” Mit Jobbörsen-Rankings sollte man vorsichtig umgehen, sie zur Kenntnis nehmen, aber auch kritisch beurteilen.

kommen, umso höher die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen mehr Bewerbungen erhält. Ob diese dann passend sind, ist wiederum eine andere Frage, die sich nicht ausschließlich mit der Qualität einer Jobbörse beantworten lässt. Oftmals sind die Stellenausschreibungen schlecht getextet, sodass sich niemand bewirbt.

**Die IVW-Prüfung wird von kaum einer Jobbörse genutzt. Zuletzt hat sich Monster davon verabschiedet. Haben eine IVW-Prüfung oder andere Website-Gütesiegel Relevanz bei der Auswahl einer Jobbörse?**

Ja, leider unterziehen sich nur wenige Jobbörsen in Deutschland einer objektiven Reichweitenmessung. In anderen Ländern, beispielsweise in Frankreich oder Großbritannien und den USA, gibt es monatliche Rankings zu den Website-Besuchen der verschiedenen Jobbörsen. Von Website-Gütesiegeln halte ich nichts. Hier können Stellenbörsen-Betreiber, ähnlich wie bei Arbeitgeber-Gütesiegeln, einiges mauscheln. Je mehr Marketingbudget beispielsweise in die Verbreitung von Bewertungsbögen gesteckt wird, umso mehr Bewertungen erhält die jeweilige Jobbörse.

**Welche Bedeutung sollte man den diversen Jobbörsen-Rankings beimessen?**

Mit diesen Rankings sollte man vorsichtig umgehen, sie zur Kenntnis nehmen, aber auch kritisch beurteilen. Bei manchen Rankings werden Bewertungen auf einer sehr schmalen Datenbasis abgegeben. Häufig sind die Kriterien nicht eindeutig benannt und es bleiben viele Fragen unbeantwortet.

**Würden Sie für eine verpflichtende Reichweitenmessung aller Jobbörsen im Sinne von mehr Transparenz plädieren?**

Ja, das fände ich sehr gut. Wobei auch hier die Datengrundlage genau festgelegt werden muss, damit die Ergebnisse vergleichbar bleiben.