

Deutschlands beste Jobportale

Mehr als 10 000 Bewerber und über 1000 Arbeitgeber haben abgestimmt, um Deutschlands beste Jobportale zu wählen. Zum ersten Mal wurden dabei die Beurteilungen von Jobsuchenden und Arbeitgebern in einem Gesamtranking zusammengefasst – mit zum Teil überraschenden Ergebnissen.



einzelnen Jobportal-Betreiber verlassen. Die Reichweite als Auswahlkriterium landet auf Platz vier. Sie hängt eng zusammen mit dem Bekanntheitsgrad und dem Geschäftsmodell der Jobportale, insbesondere den Kooperationen. Auch hier fehlen noch vergleichbare, belastbare Zahlen.

Die Qualität der Bewerbungen wird als Entscheidungskriterium an fünfter Stelle genannt. Das verwundert, ist es bei einer Stellenausschreibung doch entscheidend, was am Ende dabei herauskommt.

Abgeschlagen landen die Kriterien Studien, Rankings und Presse. Vermutlich fehlte bisher die Visibilität, Güte und Glaubwürdigkeit von Studien, so dass diese eine Orientierungshilfe für Unternehmen sein konnten.

Die meistgenutzten Jobportale bei Arbeitgebern

Laut der Profolio-Studie lauten die Top fünf der meistgenutzten Jobportale bei den über 1000 befragten Unternehmen wie folgt: Monster (61 Prozent), Stepstone (59 Prozent), Arbeitsagentur (57 Prozent), Xing (42 Prozent), Jobpilot (38 Prozent).

Die Präferenzen verändern sich minimal, wenn man nach Unternehmensgrößen differenziert. So haben auch bei kleinen Unternehmen unter 50 Mitarbeitern Monster und Stepstone die Nase vorn. Danach folgen allerdings Xing, Arbeitsagentur und – anstelle von Jobpilot – Stellenanzeigen.de auf Rang fünf.

Nicht immer zufrieden

Mit welchen Jobportalen sind die Unternehmen am zufriedensten? Eine häufige Nutzung kann ja den Grund haben, dass man sich nicht traut zu wechseln, weil man ja nicht weiß, ob andere Jobportale bessere Ergebnisse liefern, der Ansprechpartner ebenso so nett und kompetent ist oder ob die Preise auch wieder erreicht werden können. Auch die Antworten auf diese Frage unterstützen Unternehmen bei der sinnvollen Allokation des begrenzten Budgets auf die am besten geeigneten Jobportale.

Laut der Profolio-Studie sind die Top fünf der Jobportale mit der größten Zufriedenheit (anhand einer Weiterempfehlung) folgende Unternehmen:

1. Kalaydo.de
2. Stepstone.de
3. Jobware.de
4. Stellenanzeigen.de
5. Jobpilot.de

Relativ überraschend wird die Rangliste nicht von einer klassischen Jobbörse, sondern von Kalaydo, einem Mediportal, das unter anderem Stellenangebote im Programm hat, angeführt. Da scheinen sich die „alten Hasen“ im Vertrieb der Jobbörsen noch etwas abgucken zu können.

Die Lieblinge der Bewerber

Wenn Arbeitgeber wissen, welche Jobportale von Bewerbern am häufigsten genutzt werden, können sie mit dieser Information ihre Recruiting-Kampagnen, ihre Medienplanung und Anzeigenschaltungen auf empirisch fundierten Ergebnissen aufbauen und so effektiver und effizienter werden.

Man könnte jetzt die Eigenangaben der Jobportalbetreiber über Visits, Page Impressions oder Clicks heranziehen. Diese sind aber weder nachprüfbar (außer bei Monster und einigen wenigen kleineren anderen über die (IVW-Zahlen), noch untereinander vergleichbar, da sie auch inkonsistent erhoben werden.

Um nicht von den Eigenangaben der Jobportalbetreiber abhängig zu sein, bleibt als eine der wenigen öffentlich zugänglichen Quellen für die Nutzungseinschätzung das Alexa-Ranking. Dies wird korrigiert um die Besucher, die die jeweilige Seite nach Aufruf sofort wieder verlassen (Bounce Rates) sowie die Teilnutzung bei Mediportalen (beispielsweise die Jobbörse bei Meinstadt.de oder Kalaydo). Allerdings unterliegt das Alexa-Ranking einer kleinen, aber wichtigen Einschränkung. Das Alexa-Ranking wird auf der Ebene der Top-Level-Domain, also der URL gemessen. Dies führt bei Portalen mit multiple Content (Nachrichten, Communities et cetera) zu einer Verwässerung, denn die Recruiting-spezifischen Teilbereiche dieser Medienportale werden von Alexa nicht differenziert genug gemessen. Von dieser Einschränkung sind die Portale wie Xing, Süddeutsche, Meinstadt betroffen. Bei den „reinrassigen“ Job-

portalen wie Monster, Stepstone oder FAZ-job.net gelten diese Einschränkungen nicht. Auf Basis dieser Analyse ergeben sich in der Gesamtwertung der Nutzungshäufigkeit folgende TOP fünf: Xing, Arbeitsagentur, Stepstone, Monster, Jobrapido.

Betrachtet man einzelne Segmente, ergeben sich folgende Rangfolgen. Die Top fünf der klassischen Jobbörsen aus Bewerber-sicht lauten Arbeitsagentur, Stepstone, Monster, Gigajob und Jobsout24. Die Top fünf der Spezial-Jobbörsen sind Xing, Experteer, Salesjob, Placement24 und Gulp. Bei den Mediportalen stehen die Süddeutsche, Meinstadt und Kalaydo auf dem Treppchen.

Bei den Jobsuchmaschinen führt Jobrapido vor Kimeta und icjobs. Insgesamt konnten sich die erst seit wenigen Jahren am Markt befindlichen Jobsuchmaschinen mit zwei Vertretern in den Top 30 überraschend gut schlagen.

Neben der Nutzungshäufigkeit wollten wir bei den Bewerbern auch die Zufriedenheit berücksichtigen. Laut der CrossPro-Studie sind dies die Top fünf der Jobportale mit der größten Zufriedenheit insgesamt den Bewerbern (Skala: 1 = sehr gut bis 4 = überhaupt nicht gut.):

1. Kimeta.de 1,6
2. icjobs.de 1,64
3. Jobrobot.de 1,65
4. Jobturbo.de 1,68
5. Jobworld.de 1,7

Die Gesamttrangeliste wird von den Jobsuchmaschinen dominiert. Sie vergrößern das Suchfeld für den Bewerber, indem sie nicht nur die klassischen und speziellen Jobbörsen durchsuchen, sondern auch die Karriereseiten vieler Unternehmen. Für den Bewerber bedeutet dies, abhängig von der Güte des Suchalgorithmus, mehr zielgenaue Treffer.

Unterschiedliche Suchqualität

Welche Bedeutung hat die Suchqualität für Bewerber und Arbeitgeber? Bewerber erhalten bei einer höheren Suchqualität eine bessere Trefferqualität nach Eingabe der Suchkriterien. Für Arbeitgeber steigt bei einer guten Suchqualität die Wahrscheinlichkeit,

Wie funktioniert der Qualitätstest „Deutschlands beste Jobportale“?

Info

Die Beliebtheit eines Jobportals ergibt sich aus der Kombination der Nutzungshäufigkeit mit der Zufriedenheit und der Ergebnisqualität.

Nutzungshäufigkeit

Zur Berechnung der Nutzungshäufigkeit der Bewerber wird bei den Jobportalen das Alexa-Ranking (www.alexa.com) korrigiert um die Besucher, die die jeweilige Seite nach Aufruf sofort wieder verlassen (Bounce Rates) sowie die Teilnutzung von Mediaportalen (z.B. die Jobbörse bei meinestadt.de oder Kalaydo) herangezogen. Bei Unternehmen die Häufigkeit der Nutzung in der Profilo Studie.

Zufriedenheit

Zur Berechnung der Zufriedenheit werden die Angaben der Stellensuchenden (CrossPro-Research Studie, Allgemeine Zufriedenheit) bzw. der Unternehmen (Profilo Studie, Weiterempfehlungsrate) herangezogen.

Ergebnisqualität

Zur Berechnung der Ergebnisqualität werden die Angaben der Stellensuchenden (CrossPro-Research: Suchqualität) beziehungsweise der Unternehmen (PROFILO Studie, Kombination aus Qualität und Quantität der eingehenden Bewerbungen) herangezogen.

Gewichtung

Die Nutzung geht jeweils mit 35 Prozent, Zufriedenheit mit 45 Prozent und die Ergebnisqualität mit 20 Prozent in die Wertung ein.

Entstehung des Gesamtrankings

Für das Gesamtranking werden zunächst alle Jobportale mit mehr als 90 Bewertungen auf Seiten der Bewerber anhand dieser Kriterien ausgewertet. Dasselbe geschieht auf der Arbeitgeberseite mit allen Jobportalen, die mindestens 15 Bewertungen haben. Die Gesamt-Gewinner müssen in beiden Teilrankings unter die ersten zehn kommen, um berücksichtigt zu werden.

dass ihre Stellenanzeigen nicht im Heuhaufen vieler irrelevanter Anzeigen verborgen bleiben und der Bewerber möglicherweise nach vielen irrelevanten Stellenangeboten gar nicht mehr zu den relevanteren durchdringt. In der Werbung heißt es ja manchmal „Alles eine Frage der Technik“, und tatsächlich hängt die Suchqualität eng mit dem angewandten Suchalgorithmus zusammen. Laut der CrossPro Studie sind die TOP fünf der Jobportale mit der größten Suchqualität insgesamt nach Meinung der Bewerber Kimatea, Jobturbo, Icjobs, Jobrapido und Fazjob. Ähnlich wie bei der Zufriedenheit wird auch der Aspekt „Suchqualität“ von den Jobsuchmaschinen dominiert. Sie vergrößern offensichtlich nicht nur das Suchfeld für den Bewerber, indem sie nicht nur die klassischen und speziellen Jobbörsen auswerten, sondern auch die Karriereseiten vieler Unternehmen. Darüber hinaus wählen sie offensichtlich aus der überragenden Vielzahl die für die Bewerber passenden Angebote besser heraus als die anderen Jobportale. Für den Bewerber bedeutet diese, abhängig von der Güte des Suchalgorithmus, mehr zielgenaue Treffer.

Als Auftraggeber für Jobportale sollten Arbeitgeber einen Aspekt wie Suchqualität in ihre Verhandlungen einbeziehen, auch aus eigenem Interesse. Denn es sind im Zweifel ihre Stellenangebote, die nicht im Relevanzrahmen angezeigt werden.

Überraschend scheint, dass die Suchtechnik eher von den (kleineren) Jobsuchmaschinenbetreibern beherrscht wird als von den größeren und erfahreneren Jobbörsen. Die Bewerber wissen das!

Die Ergebnisse von „Deutschlands beste Jobportale“ zeigen insgesamt, dass Arbeitgeber und Arbeitsuchende nicht selten aneinander vorbei suchen. Nach dem alten Recruiting-Spruchwort „Der Köder muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler“ sollten sich die Unternehmen an den Suchwegen der Bewerber orientieren und dort ihre Köder (Stellenangebote) auswerfen.



Autor
Wolfgang Brickwedde,
Leiter des Institute for
Competitive Recruiting,
Heidelberg,
wb@competitiverecruiting.de