

MEDIEN KOMPASS



Erfolg hat viele Seiten,
wir zeigen Ihnen die besten!



sekret**a**erin.de

Deutschlands führender Stellenmarkt
für Sekretariat, Assistenz
und OfficeManagement

**MEDIEN
KOMPASS**

Mitarbeiter gesucht – Volltreffer gelandet!

Wenn Volltreffer
kein Zufall sind.

Mitarbeiter finden bei StepStone.
Mit Zufriedenheitsgarantie für
Neukunden und automatisch clever.

Mit der Zufriedenheitsgarantie ver-
längern wir Ihre Anzeige kostenfrei
einmalig um 30 Tage, falls Sie mit
dem Bewerbungsrücklauf nicht
zufrieden sind.*

ZUFRIEDENHEITS-
GARANTIE
FÜR NEUKUNDEN

 StepStone

JOBS SIND UNSER JOB

* Gültigkeit nur für Neukunden
(erstmalige Anzeigenschaltung bei StepStone.de).

INHALT

6

VORWORT

8

FACHARTIKEL

38

STELLENBÖRSEN

130

INTERNATIONALE STELLENBÖRSEN

140

PRINTMEDIEN

152

DIENSTLEISTUNGEN & REFERENZEN



VORWORT

STEFAN KRAFT - CEO PERSONALWERK



FÜR MEDIAPLANUNG IM ZEICHEN DER ZEIT



„Nichts ist so beständig wie der Wandel“. Weise Worte, die Heraklit von Ephesus schon 500 Jahre vor Christus der Nachwelt hinterließ und die in Zeiten technologischer Umwälzungen ganzer Branchen und Unternehmensfunktionen aktueller sind denn je. Zwar ist die Personalbetreuung, der „Dienst am Mitarbeitenden“, nach wie vor – und glücklicherweise – People’s Business. Doch digitale HR-Tools drängen vehement auf den Markt und erfordern von Personalern und Personalern zunehmend Tekkie-Know-how.

Wie könnte es auch anders sein in einer Welt, in der wir morgens von unserem Smartphone geweckt und abends von unserer Alexa ins Bett geschickt werden?

Schließlich tummeln sich mittlerweile ausnahmslos alle unsere Zielgruppen generationenübergreifend im Netz. Längst sind Facebook, Xing, LinkedIn und YouTube als wichtige Rekrutierungskanäle etabliert. Weitere Big Player wie TikTok oder Instagram strömen in den virtuellen Kandidatenmarkt und bieten uns die Chance, zwischen Faultier-, Fitness- und Alpakavideos Talente für unsere Arbeitswelt zu interessieren. Und da sich der Fachkräftemangel selbst in Krisenzeiten weiter verschärft, sind digitale Tools und frische Ansätze im Recruiting und Personalmarketing gefragt denn je.

Gemäß dem alten Werbespruch: „Es gibt viel zu tun, packen wir’s an!“, laden wir Sie also

ein, dem Fachkräftemangel angemessen zu begegnen – gemeinsam mit uns. Überlassen wir das Jammern über fehlende Ressourcen getrost der Konkurrenz.

Rücken Sie in unserer virtuellen Welt wieder den Menschen in den Fokus.

Kümmern Sie sich um Ihre Kernaufgaben und holen Sie für alles andere Personalwerk als bewährten Partner an Bord – ob es um die Entwicklung Ihrer Arbeitgebermarke, die Gestaltung und Schaltung von Stellenausschreibungen, die Direktsprache oder die HR-Kampagnenplanung geht. Wenn Sie uns brauchen, sind wir schnell zur Stelle. Versprochen.

Was Sie in dieser Ausgabe erwartet? Viel Vertrautes – und viele neue Impulse. Denn der Medienkompass hat sich längst als wertvolles Nachschlagewerk etabliert, das Personalern eine exzellente Übersicht über die wichtigen Online-Stellenbörsen, Fachportale und Zeitungen liefert. Dazu kommen Gastbeiträge renommierter Fachleute, die Sie mit ihrem HR-Wissen informieren und inspirieren wollen. Viel Spaß beim Lesen und Rekrutieren wünscht das gesamte Personalwerk-Team und

Ihr Stefan Kraft

FACH ARTIKEL



Moderne Führung	10
Autonomous Matching	14
Psychologische Eignungsdiagnostik	18
Medien- und Technologie-Portfolio	22
Recruiting der Zukunft	28
Statements	32



Raoul Fischer,
Fachjournalist für digitale Medien
und Personalmarketing in Frankfurt

WIE GELINGT MODERNE FÜHRUNG?

Remote oder hybrid - die Pandemie hat die Arbeitswelt stark verändert. Und damit auch die Ansprüche an die Führungsqualitäten. So viel steht fest: Es werden künftig neue Kompetenzen gebraucht - Spitzenreiter im Anforderungsprofil sind Vertrauen und Kommunikationsfähigkeit

Gehen oder bleiben? Über die Zufriedenheit im Job entscheidet nicht in erster Linie das Gehalt, auch nicht die Flexibilität der Arbeitszeiten oder die Zahl der Monatsgehälter. Nein, es sind die Führungsfähigkeiten der

Vorgesetzten, die das Zünglein an der Waage sind. Das Unvermögen des Chefs richtig zu führen, ist laut Studie der Ruhr-Universität Bochum tatsächlich der Kündigungsggrund Nummer eins. Die Wissenschaftler von der

Fakultät für Psychologie bringen es auf den Punkt: Je weniger zufrieden Arbeitnehmer:innen mit ihrer Führungskraft sind, umso weniger zufrieden sind sie mit ihrer Stelle.

VERTRAUEN - DARAUF KOMMT ES MEHR DENN JE AN

Doch wie hält man Mitarbeitende? Und welche Kompetenzen brauchen Führungskräfte in einer Zeit, in der so vieles im Umbruch ist? Das Fraunhofer IAO und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung (DGFP) haben das in der Studie „Führung im Neuen Normal“ untersucht. Die Ergebnisse zur Frage, welche Kompetenzen von Führungskräften in Zukunft wesentlich sein werden, liefern ein klares Bild: Vertrauen und Kommunikationsfähigkeit werden von den meisten Teilnehmenden mit weitem Abstand an die Spitze gewählt. Beide Fähigkeiten sind immens wichtig, da die direkte Begegnung im Büro kaum mehr stattfindet.

Doch gerade beim Spitzenreiter „Vertrauen“ wird es für Führungskräfte kompliziert. Diese Kompetenz, nämlich Vertrauen zu geben

und zu erhalten, ist komplex. Sie lässt sich – anders als Fachwissen oder Kommunikationsfähigkeit - nicht einfach erlernen. Erschwerend kommt hinzu, dass Vertrauen und der Umgang damit zusätzlich von der Unternehmenskultur abhängen, aber auch von der Stimmung innerhalb der Führungshierarchie. Doch zumindest daran kann man arbeiten. „Vertrauen lässt sich auch als ein Managementprinzip interpretieren, das bewusst auf das Gegenstück der minutiösen und aufwendigen Kontrolle verzichtet“, heißt es in der Studie. Sie stellt klar heraus: Nur wenn Führungskräfte eine solche Kultur des Vertrauens aufbauen, können Mitarbeitende eigenverantwortlich arbeiten. Das funktioniert beispielsweise, wenn Wissen im Unternehmen geteilt wird und Mitarbeitende Zugriff auf Knowledge-Sharing-Formate haben. In der hybriden Arbeitswelt funktioniert das mittels Kommunikationstools, über die zum Beispiel Resultate von Konferenzen oder internen Events geteilt werden. Jeder Mitarbeitende hat durch den Zugang die Möglichkeit, immer den aktuellen Stand abzurufen und fühlt sich durch das gegebene Vertrauen wertgeschätzt.



Nur wenn Führungskräfte eine solche Kultur des Vertrauens aufbauen, können Mitarbeitende eigenverantwortlich arbeiten.



OHNE GUTE KOMMUNIKATION FUNKTIONIERT ES NICHT

Ein solides Vertrauensverhältnis braucht auch neue Ansätze in der Kommunikationskultur. „In der hybriden Arbeitswelt wird eine proaktive und medienkompetente, sowie wertschätzende Kommunikation und Ansprechbarkeit ein wesentlicher Schlüssel für gute Zusammenarbeit, Leistung und

Bindung sein“, so die Studienautoren. Eine Sondersituation wie Corona – Stichwort fehlende Co-Präsenz im Büro - macht es zusätzlich erforderlich, die sich ständig verändernde Lage zu erklären, Mitarbeitende über wichtige Schritte zu informieren, zu beruhigen und alle Beteiligten auf dem Laufenden zu halten. Diese Bedeutung der Kommunikationsarbeit in den Unternehmen wird laut Studie auch noch weiter zunehmen. Danach

gefragt, wie sich der Führungsalltag seit Beginn der Pandemie verändert hat, gaben 65 Prozent an, dass die Kommunikation mit den Mitarbeiter:innen nun mehr Zeit in Anspruch nimmt. Unter anderem führen Führungskräfte deutlich mehr bilaterale Gespräch mit einzelnen Beschäftigten (43,4 Prozent).

Dieser verbale Austausch gestaltet sich nicht immer einfach. Denn gerade in Zeiten der Pandemie tauchen vermehrt persönliche und familiäre Aspekte mit auf. Das kann eine Ungleichbelastung - bedingt durch verschiedene familiäre Situationen sein - oder der fehlende Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen. Das setzt im Gespräch mit den Mitarbeitenden eine gewisse Empathie voraus und wird von den Studienteilnehmer:innen ebenfalls als Herausforderungen gewertet. Richtig schwierig wird es, wenn die Mitarbeitenden selbst nicht aktiv kommunizieren. Fast zwei Drittel der Befragten bezeichneten den Umgang mit Mitarbeitenden, die selbst wenig aktiv kommunizieren und nur für sich in ihrem Homeoffice sind, als „schwer“ oder „sehr schwer“. Aufgrund der eingeschränkten Kommunikation tut sich ein Drittel der Führungskräfte auch schwer, die Leistung der Mitarbeitenden entsprechend wahrzunehmen.

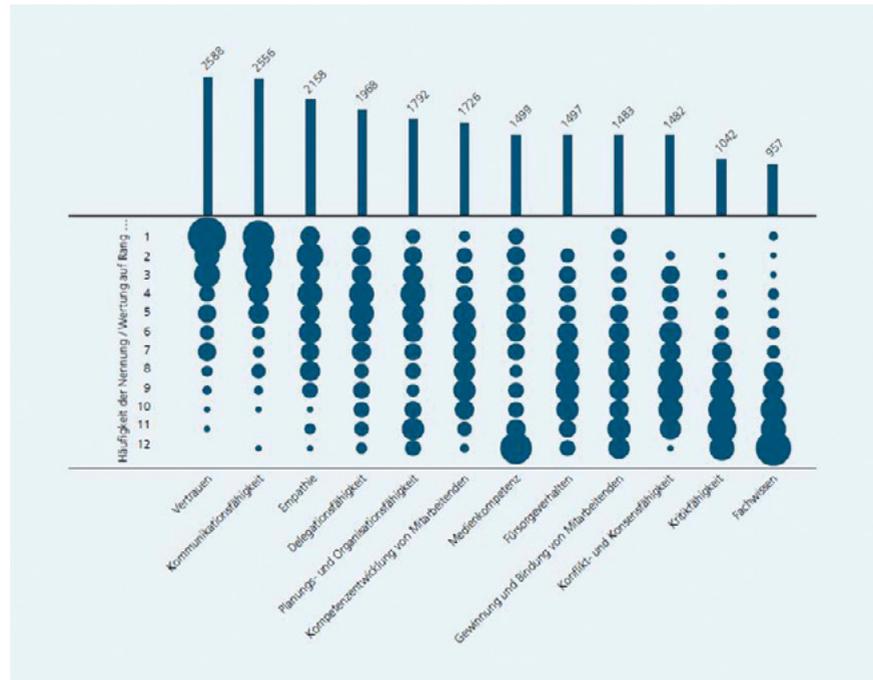
Möglichkeit gibt, sich weiterzuentwickeln. Folglich verändert sich in der modernen Arbeitswelt auch das Rollenverständnis der Führungskräfte. Sie sollten in erster Linie da sein, um Mitarbeitende zu unterstützen und Mut für Veränderung zu machen. Es geht mehr denn je darum, Hilfe anzubieten und Potenziale mitzuentwickeln. So gaben in der Studie sieben von zehn Befragten an, dass die Führungskraft zunehmend als „Veränderungsbegleiter:in“ auftreten wird, gefolgt vom „Entwicklungsbegleiter:in“ (53 Prozent). „Beide Ausrichtungen reflektieren stark das Verständnis, dass die Zukunft vor allem von schnellen Veränderungen, den damit verbundenen Unsicherheiten und der erforderlichen raschen Anpassungsfähigkeit hieran geprägt sein wird“, heißt es in der Studie. Immer weniger gefragt ist die „Führungskraft als organisatorische Einheit“. So haben allmählich die Führungskräfte ausgedient, die mit dem Verständnis antreten, es im Zweifelsfall „besser zu wissen und immer die Richtung vorgeben zu können“, so die Studienmacher. Also weniger Kontrolle und Bestimmung, sondern eher Impulsgeber:in und Visionär:in.

FAZIT

Eigenverantwortlich arbeiten und sich mit dem Job identifizieren - das gelingt nur, wenn Menschen sich selbst einbringen und auch verwirklichen können. Die Basis dafür sind Vertrauen, Empathie und eine gute Kommunikation. Das sind die zentralen Kernkompetenzen von Führungskräften. Sie entscheiden heute und auch künftig darüber, ob Menschen dem Unternehmen treu bleiben oder sich schon bald nach Alternativen umsehen. ■

NEUE ROLLENBILDER FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Ein weiterer Aspekt moderner Führung, der eng mit den beiden Themen Vertrauen und Kommunikation verknüpft ist, ist das Thema Empathie. Es ist die Kunst, eine unterstützende kooperative Unternehmenskultur aufzubauen, in der sich die Beschäftigten wohl und wertgeschätzt fühlen und die ihnen die



Quelle: Studie des Fraunhofer Instituts "Arbeiten in der Corona-Pandemie"

„Bitte bringen Sie die nachfolgenden Kompetenzen der Führungskräfte in die Reihenfolge ihrer Bedeutung, die Sie Ihrer Meinung nach in Ihrem Unternehmen im New Normal (nach Corona) haben werden?“



Inga Rottländer,
Recruitingexpertin,
StepStone

„AUTONOMOUS MATCHING“ - DAS RECRUITING DER NÄCHSTEN GENERATION

Der Erfolg von Unternehmen hängt heute mehr denn je davon ab, ob Sie die richtigen Mitarbeiter:innen finden. Vielen gelingt das aber nicht. Woran liegt das? Und wie können intelligente Technologien dabei helfen, Arbeitgeber automatisch mit passenden Kandidat:innen zu verbinden?

Grundlage für den Erfolg eines Unternehmens sind nicht Fabriken, Patente oder Marken, sondern die Menschen, die für das Unternehmen arbeiten. Die Fähigkeit, die richtigen Mitarbeitenden zu finden, entscheidet daher über die Zukunft einer Organisation. Vielen gelingt das offenbar nicht, wie eine Studie des Marktforschungsinstituts Gallup zeigt: Rund 70 Prozent aller Beschäftigten machen demnach nur Dienst nach Vorschrift. Das verursacht einen volkswirtschaftlichen Schaden von insgesamt 122 Milliarden Euro jährlich.*

DER STATUS QUO: RECRUITING IST NICHT EFFIZIENT

Aber warum treffen so viele Menschen die falsche Jobentscheidung? Warum fällt es so vielen Arbeitgebern schwer, die richtigen Mitarbeiter:innen einzustellen? Ganz einfach: Die Art und Weise, wie Personalgewinnung funktioniert, ist ineffizient. Recruiting erfolgt heute immer noch mehrheitlich auf zwei Wegen, deren Prinzip seit Jahrzehnten unverändert ist. Entweder sind Recruiter darauf angewiesen, dass die richtigen Bewerbenden zufällig auf ihr Job-

angebot treffen. Oder sie sind gezwungen, sich aktiv auf die Suche nach passenden Kandidat:innen zu machen. Das Problem: Keiner dieser Wege ermöglicht einen vollständigen Blick auf den Bewerbermarkt. Keiner dieser Wege schöpft das Potenzial der Digitalisierung aus.

DIE URSACHE: DER ARBEITSMARKT IST DYSFUNKTIONAL

Bisher verpassen Menschen deshalb viele für sie relevante Jobmöglichkeiten – und Unternehmen viele Kandidat:innen. Denn vielleicht sind passende Bewerbende in dem Zeitraum, in dem ein Unternehmen eine bestimmte Stellenanzeige veröffentlicht, gar nicht mehr online. Oder noch nicht. Oder aber sie geben nicht den Begriff in die Suchmaske ein, der zu dem Jobangebot des Unternehmens führt – vielleicht ein Angebot, das perfekt passt, auf das die Person selbst jedoch niemals gekommen wäre.

Manche Talente wissen außerdem gar nicht so genau, wonach sie suchen. In Wirklichkeit suchen ja die wenigsten Menschen nach „IT“ in „München“ oder „Marketing“ in



Grundlage für den Erfolg eines Unternehmens sind nicht Fabriken, Patente oder Marken, sondern die Menschen, die für das Unternehmen arbeiten.



Informationen sind die Grundlage für das automatisierte Verknüpfen von Unternehmen mit den richtigen Kandidaten.

„Hamburg“ – sie suchen vielmehr nach einer Arbeitsumgebung, in der sie sich wohlfühlen, nach einem Arbeitgeber mit sinnstiftenden Unternehmenszielen, einer Rolle, die sie und ihre Fähigkeiten auf neue Weise herausfordert – oder auch einfach nur einen Job, der ihre Rechnungen bezahlt. Manche suchen auch erst einmal Orientierung bei der Frage, welcher Karriereschritt der nächste für sie sein könnte. Andersum gilt das genauso: Zwar suchen Unternehmen in der Regel nach Mitarbeitenden mit einer bestimmten fachlichen Qualifikation. Doch meist spielen auch Persönlichkeit und Motivation der Bewerbenden eine sehr große Rolle oder bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse, die viele auch ohne einen speziellen Abschluss mitbringen.

DIE LÖSUNG: KI SPÜRT DIE RICHTIGEN MITARBEITER-INNEN AUF

Die Beispiele zeigen: Recruiting, wie wir es kennen, wird nur einem Bruchteil der Bedürfnisse gerecht. Denn viele Faktoren werden bei der herkömmlichen Jobsuche bisher gar nicht berücksichtigt. In der Folge bleibt es viel zu oft dem Zufall überlassen, ob ein Unternehmen und dessen

Zielgruppe überhaupt zueinander finden. Wir bei StepStone wollen das ändern. Aus diesem Grund bauen wir unsere Plattform so um, dass Menschen und Arbeitgeber bei StepStone künftig zu jeder Zeit automatisch zusammenkommen – durch „Autonomous Matching“.

Hinter Autonomous Matching steckt Künstliche Intelligenz (KI), die auf unserem tiefgreifenden und stetig wachsenden Wissen über den gesamten Jobmarkt basiert. Denn Informationen sind die Grundlage für das automatisierte Verknüpfen von Unternehmen mit den richtigen Kandidat:innen, den so genannten „Perfect Match“. Dazu zählen Informationen, die uns helfen, die Persönlichkeit, Skills und Motivation von Job-suchenden zu verstehen – zum Beispiel Suchanfragen, Lebensläufe oder Angaben zum Cultural Fit. Aber auch Informationen von Unternehmen – etwa zum Personalbedarf und zu Gehältern, aber auch zur Firmenkultur und zu Benefits.

Rund 1.000 Datenexperten arbeiten bei StepStone an intelligenten Technologien, die im Hintergrund permanent Billionen von Da-

tenpunkten abgleichen und auf Basis komplexer Zusammenhänge und Erkenntnisse automatisch die richtigen Verbindungen herstellen. Die Algorithmen lernen täglich dazu, sodass wir mit jedem Klick, jeder Interaktion und jeder Information besser verstehen, welche Unternehmen mit welchen Menschen zusammenpassen.

AUTONOMOUS MATCHING BEREITS IM EINSATZ

Jeden Monat melden sich hunderttausende Menschen bei StepStone.de an. Sie hinterlegen ihren CV und detaillierte Informationen zu ihrem Wunschjob. Das ermöglicht es uns, Unternehmen künftig eine von Algorithmen zusammengestellte Liste mit besonders gut passenden Kandidat:innen zu schicken – und das sofort, nachdem sie eine Stellenanzeige veröffentlicht haben. In Großbritannien ist dieser Service schon erfolgreich im Einsatz.

Bei erfolgreichem Recruiting geht es nicht darum, nach Ablauf eines Monats eine möglichst große Masse an Bewerbungen zu

erhalten, sondern in möglichst kurzer Zeit eine Handvoll passender Talente zu identifizieren. Wie das funktioniert, zeigt auch der „Instant Job Match“. Dahinter verbirgt sich ein Algorithmus, der StepStone Mitglieder direkt nach dem Erscheinen automatisch über ein besonders relevantes Jobangebot informiert. Jede fünfte Bewerbung in Deutschland erfolgt bei StepStone bereits über den „Instant Job Match“ und damit über Autonomous Matching.

Unser ehrgeiziges Ziel: Wir wollen den Jobmarkt digitalisieren und das Recruiting automatisieren. Für Menschen sollen sich Jobsuche und Recruiting nicht mehr anfühlen wie eine Suche, sondern wie eine automatische Begegnung von zwei zukünftigen Partnern, die wirklich zusammenpassen. ■

* Gallup Engagement Index Deutschland 2019, n = 1000, veröffentlicht am 12.9.2019, Link: <https://www.gallup.com/de/gallup-deutschland.aspx>



Alexandra Kammer,
Head of Diversity Management,
Aivy

DER "PERFECT MATCH" DURCH PSYCHOLOGISCHE EIGNUNGSDIAGNOSTIK

WAS MÜSSEN TALENTE MITBRINGEN, UM ERFOLGREICH „ZUR STELLE“ ZU SEIN?

Die Antwort vieler Personalerinnen und Personaler: Bewerbende sollten am besten das gesamte Anforderungsprofil erfüllen. Die Liste an den in Stellenausschreibungen geforderten Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen scheint endlos. Beliebte sind dabei, vage

Formulierungen wie „Teamfähigkeit“ zu verwenden. Was erst einmal gut klingt, verhält allzu häufig als inhaltsleere Floskel, denn konkrete Eigenschaften lassen sich daraus nicht ableiten. Genau hier liegt das Problem: Interessierte können die Stelle nicht genau einschätzen oder werden von den wirren Ansprüchen gar abgeschreckt. In der Folge gehen sie häufig frühzeitig verloren und sprin-

gen ab, bevor sie sich überhaupt bewerben. Auch intern entstehen so Komplikationen, wenn dieser erste Schritt im HR-Prozess nicht auf Validität beruht. Die Auswahlkriterien sind unsicher, Interviewfragen und Erwartungshorizonte nicht klar definiert. Kurz gesagt: Die fehlende Objektivität zieht sich durch den gesamten HR-Prozess und führt schlimmstenfalls zu teuren und für beide Seiten frustrierenden Fehleinstellungen, was aus Personalmarketingsicht sogar zu einem drastischen Imageverlust Ihres Unternehmens führen kann.

Viele HR-Verantwortliche begeben sich auf die verzweifelte Suche nach multitalentierten Alleskönnern. Dabei führen komplizierte abteilungsübergreifende Absprachen und unklare Vorstellungen oft zu einer langen Liste an Anforderungen, die meist nur begrenzt relevant für die jeweilige Stelle sind. So geht Effizienz verloren und Frust kommt auf. Doch das muss nicht sein, es geht auch anders: Mit dem zielgerichteten Einsatz von psychologischer Eignungsdiagnostik!

WAS GENAU IST DAS ANFORDERUNGSPROFIL?

Starten wir am Anfang: Ein Qualifikations- bzw. Anforderungsprofil enthält die systematische Auflistung aller Kompetenzen und Fähigkeiten, die Bewerbende mitbringen müssen, um in der jeweiligen Position erfolgreich zu sein. Diese werden in der Regel tabellarisch aufgelistet und sollen, sowohl in- als auch extern, als Orientierungshilfe dienen. Laut der **DIN 33430 für psychologische Eignungsdiagnostik** bildet eine fundierte Analyse die Grundlage erfolgreicher und professioneller Recruiting-Prozesse

und ist eines der wichtigsten Instrumente bei der Personalauswahl. Im HR-Prozess erfüllt der Profiltitel zwei zentrale Schlüsselrollen:

Personalakquise: Als zentrales Element der Stellenausschreibung spielt das Qualifikationsprofil eine wichtige Rolle für die Anziehung zukünftiger Talente. Die darin festgelegten Anforderungen beeinflussen einerseits, wer die Stelle als attraktiv einstuft, und andererseits, wer sich für diese geeignet fühlt. So können Personalverantwortliche lenken, welche Kandidatinnen und Kandidaten sich angesprochen fühlen, um sich anschließend zu bewerben.

Personalauswahl: Das Anforderungsprofil spielt zudem eine zentrale Rolle im eignungsdiagnostischen Auswahlprozess. So bestimmt es, welche Kompetenzen im Personalauswahlprozess gemessen werden, und ermöglicht außerdem eine strukturierte Bewertung von Eignung und Neigung der Bewerbenden. Dabei dienen die festgelegten



Als zentrales Element der Stellenausschreibung spielt das Qualifikationsprofil eine wichtige Rolle für die Anziehung zukünftiger Talente.



Kriterien zur Erstellung eines Soll-Profiles, mit dem die tatsächlichen Bewerberkompetenzen verglichen werden können (Soll-Ist-Abgleich). Dies ermöglicht es HR-Verantwortlichen zu erkennen, in welchen Bereichen Bewerbende die gewünschten Anforderungen übertreffen oder hinter diesen zurückbleiben. Mit einem objektiven Anforderungsprofil wird der Grundstein für einen neutralen und strukturierten HR-Prozess gelegt. Durch den Einsatz psychologischer Eignungsdiagnostik können spezifische Anforderungen analysiert und anschließend mit den jeweiligen Talenten der Bewerbenden abgeglichen und bewertet werden.

Aber keine Sorge vor komplizierter IT oder zeitraubender Diagnostik – es geht einfacher!

WIE GELINGT EIN OBJEKTIVES ANFORDERUNGSPROFIL?

- Setzen Sie auf eine wissenschaftliche und systematische Anforderungsanalyse, die alle relevanten Stakeholder einbindet! So schaffen Sie die Grundlage für erfolgreiche Qualifikationsprofile und präzise Stellenanzeigen. Denn nur wenn Sie wissen, was für den Erfolg der Stelle wirklich relevant ist, können Sie die Anforderungen entsprechend kommunizieren.
- Formulieren Sie fünf bis sieben zentrale Punkte! Beschränken Sie sich auf konkrete Anforderungen, die für den Erfolg der Stelle unabdingbar sind.
- Unterscheiden Sie zwischen Must-haves und Nice-to-haves! Anforderungen, die wünschenswert, aber nicht zwingend notwendig für die Stelle sind (z. B. mehrere Fremdsprachenkenntnisse), sollten klar als Wunsch-Kriterien deklariert werden.

- **Pro-Tipp:** Integrieren Sie nur messbare Kompetenzen! Denn ein weiterer Aspekt, der häufig aus den Augen gerät, ist die Frage, welche Skills im Rahmen des Bewerbungsprozesses überhaupt messbar sind. In das Anforderungsprofil gehört nur, was in der Auswahl auch mit eignungsdiagnostischen Methoden gemessen werden kann. Beispiel: Das „internationale Mindset“ muss in konkrete und messbare Parameter – wie etwa spezielle Sprachkenntnisse, Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen oder Einfühlungsvermögen – überführt werden.

Mit der Lösung des Unternehmens Aivy gelingt die Erstellung eines Anforderungsprofils, ohne in einer Endlosaufgabe zu enden. Die Basis: ein Online-Fragebogen von etwa zehn Minuten Länge, der die Expertise mehrerer unternehmensinterner Fachkräfte einholt, die unabhängig voneinander die ideale Ausprägung und die Wichtigkeit verschiedener Dimensionen bestimmen. Daraus wird ein objektives Anforderungsprofil generiert und es kann losgehen!



Mit einem objektiven Anforderungsprofil wird der Grundstein für einen neutralen und strukturierten HR-Prozess gelegt.



CHECKLISTE: OBJEKTIVES ANFORDERUNGSPROFIL

1. Eindeutige und trennscharfe Formulierung

- Vermeiden Sie Floskeln (z. B. „Internationales Mindset“).
- Formulieren Sie Anforderungen möglichst konkret (z. B. die Fähigkeit, sich durch Zuhören in Menschen hineinzusetzen), und vermeiden Sie übergeordnete Kompetenzbegriffe (z. B. „Sozialkompetenz“).

2. Konsensbasierte und empirisch fundierte Methodik

- Integrieren Sie verschiedene Perspektiven (z. B. abteilungsübergreifender Austausch).
- Bevorzugen Sie empirische gegenüber erfahrungsbasiert-intuitiven Methoden und integrieren Sie statistische Daten über den beruflichen Erfolg von Bewerbenden.

3. Aktuelle und zukunftsorientierte Perspektive

- Verstehen Sie Anforderungsprofile als kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP).
- Prüfen Sie die Entwicklungen des Stellenumfelds regelmäßig und passen Sie sie gegebenenfalls an.
- Integrieren Sie aufgabenorientierte Kompetenzen (z. B. Veränderungsfähigkeit), um den Herausforderungen einer schnelllebigem Arbeitswelt gerecht zu werden.

4. Gewichtung und Priorisierung

- Gewichten Sie Kriterien nach ihrer Bedeutung und unterscheiden Sie zwischen Muss- und Kann-Kriterien.
- Listen Sie die Anforderungen chronologisch nach ihrer Wichtigkeit auf.
- Prüfen Sie, ob die Muss-Kriterien für den Erfolg in der Position tatsächlich unabdingbar sind.

5. Faire und inklusive Konzeption

- Inkludieren Sie Anforderungen (z. B. Sprachkenntnisse), die Teile Ihrer Zielgruppe potenziell ausschließen können nur, wenn diese für die Stelle unabdingbar sind (Muss-Kriterien)
- Verwenden Sie eine inklusive Sprache, die Individuen aller Geschlechtsidentitäten, Herkünfte und Kulturen gleichermaßen anspricht.
- Bedenken Sie, dass Macht- und Statusbezogene Eigenschaften (z. B. Durchsetzungskraft oder Ehrgeiz) für weibliche Bewerbende eher abschreckend und wenig einladend wirken.

IN 3 SCHRITTEN ZUM GELUNGENEN HR-PROZESS

Der Erfolg einer Stellenbesetzung basiert auf einer objektiven Anforderungsanalyse. Und dann? Im weiteren HR-Prozess können nun auf Basis des erstellten Anforderungsprofils die Stärken der Bewerbenden getestet und mit den festgelegten Soll-Werten abgeglichen werden.

Mit Hilfe der Lösungen von Aivy startet jede Stellenbesetzung mit einer Anforderungsanalyse als Grundlage für die Begutachtung der Bewerbenden. Das Profiling sowie das anschließende Matching erfolgt in einer Testung über eher spielerische, Gamebasierte Assessments und schon nach wenigen Minuten steht das Ergebnis für Sie bereit. Alle Schritte sind dabei verständlich aufgeschlüsselt und für eine intuitive Anwendung konzipiert. So können Sie sich ohne spezielle Vorkenntnisse von den Vorteilen psychologischer Eignungsdiagnostik profitieren!



Prof. Dr. Thorsten Petry,
Professor für Unternehmensführung
an der Hochschule RheinMain, Autor,
Keynote-Speaker, Trainer und Berater

ES WIRD KOMPLEXER UND TECHNISCHER

Entwicklung des Medien- und Technologieportfolios im Personalmarketing und Recruiting

Der folgende Beitrag zeigt, wie im Personalmarketing und Recruiting im Laufe der letzten Jahre immer neue technologiegeprägte Themen hinzugekommen sind. Heute müssen Personalmarketer und Recruiter über umfangreiche Medien- und Technologiekenntnisse verfügen. Wer sich hier nicht regelmäßig weiterbildet und -entwickelt, wird abgehängt.

Nach dem Aufkommen des Internets in den 1990ern und der Etablierung von Online-Stellenangeboten und -börsen hat sich in den 2000ern die unternehmenseigene Karriere-Website zur zentralen Inhaltsvermittlungs- und Interaktionsplattform im Personalmarketing und Recruiting entwickelt. Auch heute noch stellt die **Karriere-Website** – sowohl unternehmens- als auch bewerberseitig – den wichtigsten Kanal für die Informationsbereitstellung/-beschaffung und die Stellenausschreibung/-suche dar. Aber obwohl die Relevanz klar und seit langem bekannt ist, bestehen bei vielen Unternehmen noch immer deutliche Optimierungspotenziale, wie die seit 2000 etablierte und aktuell 2021 durchgeführte „Karriere-Websites“-Studienreihe der Hochschule RheinMain zeigt.¹

Während die Karriere-Website so etwas wie der Hauptbahnhof für das Personalmarketing und Recruiting ist, fahren die Züge ca. seit 2010 vermehrt über **Social-Media**-Kanäle ein, wie z. B. Facebook, Instagram, TikTok, Twitter, Xing, LinkedIn und Co. Dies zeigt sich deutlich in den Befunden der 2010 gestarteten „Social Media Personalmarketing“-Studienreihe der Hochschule

RheinMain.² Die verschiedenen Teilaspekte von Personalmarketing und -beschaffung (Bekanntheit, Employer Branding, Bewerbergenerierung, Active Sourcing etc.) stehen seit Jahren ganz weit oben auf der Liste der Nutzungsgründe von sozialen Medien.

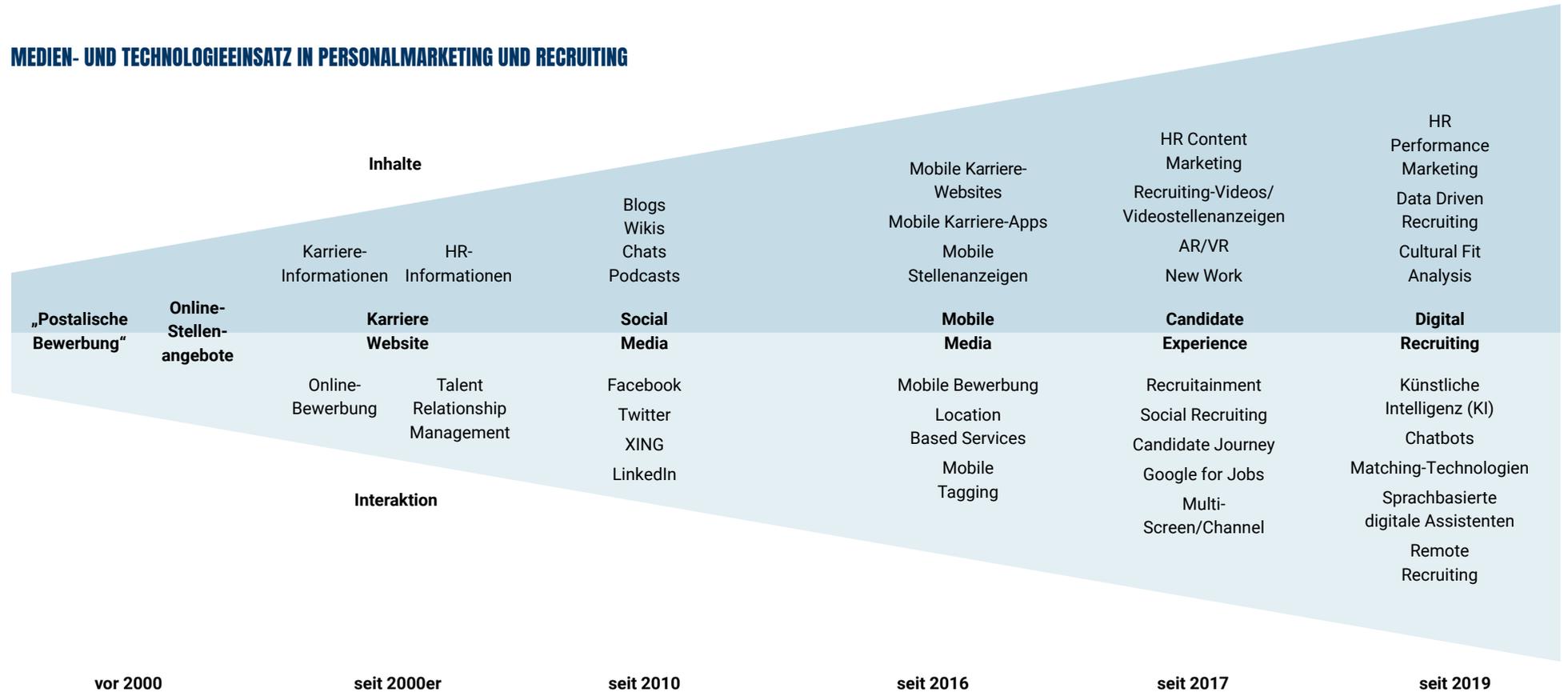
Im Hinblick auf den Erfolg des Social-Media-Einsatzes zeigt sich im Laufe der letzten Jahre ein kontinuierlicher, aber langsamer werdender Reifeprozess. Nach wie vor „verpuffen“ viele Aktivitäten, da sie nicht bei den gewünschten Adressaten ankommen oder nicht den gewünschten Effekt auf die Arbeitgebermarke bzw. die Anzahl und Qualität der Einstellungen haben. Der Einsatz der Social-Media-Plattformen ist demnach alles andere als ein Selbstläufer. Denn wenn (fast) alle aktiv sind, hilft das olympische Motto „Dabei sein ist alles!“ nicht weiter. Die Meinung, einfach nur irgendwas oder möglichst viel in sozialen Medien zu machen, würde automatisch den Zugang zur Zielgruppe junger Menschen eröffnen, erweist sich häufig als Trugschluss. Ohne adäquate Inhalte und Nutzungsweisen sowie einen auf die Zielgruppe abgestimmten Maßnahmen-Mix sind die Erfolgsaussichten gering.



Digitale Kanäle ersetzen nicht die Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen und Kommunikationsgewohnheiten der konkreten Zielgruppe.



MEDIEN- UND TECHNOLOGIEEINSATZ IN PERSONALMARKETING UND RECRUITING



Digitale Kanäle ersetzen nicht die Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen und Kommunikationsgewohnheiten der konkreten Zielgruppe.

Seit einigen Jahren sind Mobile Devices wie Smartphones und Tablets die dominanten Endgeräte – besonders, aber nicht nur bei der

Nutzung von Social Media. So kommt bspw. die Mehrheit der Suchanfragen nach ausgeschriebenen Stellen heute über mobile Endgeräte. Dementsprechend hat das Thema **Mobile Recruiting** in den letzten Jahren eine große Aufmerksamkeit erfahren. Mittlerweile stellen fast alle bedeutenden Unternehmen interessierten Kandidat:in-

nen und Kandidaten eine mobile Karriere-Website zur Verfügung. Auch der Stellenmarkt und die Stellenausschreibungen sind bei vielen Unternehmen heutzutage mobiloptimiert. Ein Medienbruch („mobile Sackgasse“) besteht teilweise aber noch beim Übergang zur mobilen Bewerbung, denn eine solche ist bei einigen Unternehmen nach wie vor

nicht möglich. Das ist für die User natürlich unerfreulich und führt zum Verlust von interessanten Bewerbenden auf der Kandidatenreise (Candidate Journey).

Generell hat in den letzten Jahren die Ausrichtung an den Bedürfnissen und Erfahrungen der Nutzer:innen bzw. Kandidat:innen an

Bedeutung gewonnen. Vor dem Hintergrund geänderter Kandidatenerwartungen (Stichworte: Generation Y bzw. Z und New Work) und einem langfristig zunehmenden – wenn auch durch die Coronakrise z. T. ausgebremsten – Nachfragemarkt (d. h. es sind vermehrt die nachgefragten Talente, die sich die Unternehmen aussuchen können – und nicht mehr umgekehrt), sind die Unternehmen immer häufiger gezwungen, die **Candidate Experience** konsistent und möglichst attraktiv, aber auch passend zur gelebten Unternehmensrealität zu gestalten. Auch hier zeigt sich derzeit häufig noch deutliches Optimierungspotenzial. In der „Social Media Personalmarketing“-Studie bspw. messen über 80 % der befragten Unternehmen einer konsistenten und ganzheitlichen Bewerbererfahrung an allen Kontaktpunkten eine hohe oder sogar sehr hohe Bedeutung bei, aber die Social-Media-Aktivitäten sind – nach übereinstimmender Aussage der Kandidat:innen und der Unternehmen selbst – nur bei jedem dritten Unternehmen auch tatsächlich darauf abgestimmt.

Das seit ca. 2019 dominante Thema ist die zunehmende Digitalisierung des Recruitingprozesses. Datenbasierte, heute oft (noch) regelbasierte, aber in zunehmendem Maße auch (künstlich-)intelligente Algorithmen und Systeme können mehr und mehr Aufgaben im Prozess der Personalbeschaffung übernehmen. In diesem Zusammenhang wird häufig von Digital Recruiting, z. T. auch von Robot Recruiting oder Data Driven Recruiting gesprochen. Ein solches **Digital Recruiting** hat mehrere Aspekte. Zu nennen sind bspw. regelbasierte oder intelligente Chatbots, die Bewerberfragen über verschiedenste digitale Kanäle beantwor-

ten oder Matching-Technologien, die einen automatisierten Abgleich von Kandidaten- sowie Stellenprofil durchführen und z. T. auch Eigenschaftsprofile von ehemaligen erfolgreichen Mitarbeitern einfließen lassen.

Aufgrund der potenziellen Vorteile im Hinblick auf Zeit (Prozessbeschleunigung, schnelleres Feedback), Kostenvergünstigungen, Qualität (objektivere Personalauswahl) und Arbeitgeberattraktivität (Fortschrittlichkeit), ist von einer zukünftigen Ausbreitung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Recruiting auszugehen. Auf der Anbieterseite zeigt sich dementsprechend auch eine hohe Aktivität. Viele kleine Start-ups und alle großen HR-IT-Anbieter arbeiten an dem Thema und versuchen es, in den Markt zu drücken. Dabei gibt es aber auch jede Menge „heiße Luft“. Denn nicht überall wo KI draufsteht, sind auch wirklich smarte bzw. intelligente Algorithmen drin.

Auf der Unternehmensseite haben – wie die bereits angesprochene aktuelle Karriere-Websites-Studie zeigt – aktuell nur relativ wenige Unternehmen entsprechende KI-Lösungen im Betrieb. Gerade im Mittelstand passiert noch wenig. Viele warten erst einmal ab, ob die aktuell laufenden „Proof-of-Concept“-Projekte auch den erwarteten Erfolg bringen.

Auf der Kandidatenseite schließlich zeigt sich eine gewisse Angst und daher z. T. ablehnende Haltung gegenüber dem Thema. Der Verlust von Menschlichkeit wirkt dabei für viele bedrohlich. In einer Studie unter potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern an der Hochschule RheinMain fanden es nur 4 % akzeptabel, wenn der

Auswahlprozess stark von Algorithmen und KI geprägt wäre. Hier wird die ansonsten häufig bemängelte Abhängigkeit vom Bauchgefühl scheinbar doch gegenüber einer geheimnisvollen Blackbox bevorzugt. Dies ist aber nicht als generelle Ablehnung von Digitalisierung und KI zu verstehen, denn es wird z. B. mehrheitlich akzeptiert, wenn Bewerbenden über ein erweitertes automatisiertes Matching alternative Jobs im Unternehmen vorgeschlagen werden. Denn im Hinblick auf die Schnelligkeit begrüßen Bewerbende digitale Prozesse.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass das Medien- und Technologieportfolio immer größer und komplexer wird. Recruiter müssen hier einerseits mit der Zeit gehen

und sich kontinuierlich weiterbilden und weiterentwickeln. Andererseits bleibt Recruiting „People Business“, so dass ein Mehr an Technologie es nicht immer – und schon gar nicht automatisch – besser macht. Von daher sollte man sich zwar mit allen relevanten neuen Medien- und Technologietrends auseinandersetzen, aber nicht zwingend auch alles mitmachen. Und wenn, dann richtig! ■

¹ Siehe hierzu www.hs-rm.de/karriere-websites.

² Die Studie „Social Media Personalmarketing“ wird 2022 in einer Neuauflage erscheinen.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN:

- Setzen Sie sich kontinuierlich mit den (Personalmarketing- und Recruiting-) Potenzialen neuer Technologie- und Medientrends auseinander, um entscheiden zu können, welche Trends Sie (wie) mitgehen.
- Behalten Sie immer Ihre Ziele und die avisierten Zielgruppen im Blick – darum geht es, nicht um Technologie um jeden Preis.
- Setzen Sie sich deshalb mit den Bedürfnissen, Wünschen und Besonderheiten Ihrer Zielgruppen auseinander, bevor Sie neue Medien und Technologien „planlos“ oder gar mit negativen Konsequenzen einsetzen.
- Vernachlässigen Sie auch nicht die etablierten Kanäle (wie z. B. die Karriere-Website), weil Sie zu sehr dem Neuen hinterherhecheln.



Raoul Fischer,
Fachjournalist für digitale Medien
und Personalmarketing in Frankfurt

RECRUITING DER ZUKUNFT

Personalabteilungen müssen sich heute kräftig ins Zeug legen, um passende Mitarbeiter:innen ins Unternehmen zu lotsen. Bei der Suche nach den besten Bewerbenden können jetzt neue Recruiting-Kanäle sowie ausgefeilte Technologien im Auswahlprozess den entscheidenden Vorteil liefern. Auf diese vier Trends kommt es künftig bei der Personalsuche an.

Im Dezember lag die Zahl der offenen Stellen bei knapp 800 000 und erreichte damit Rekordniveau. Laut Statista waren das 36,6 Prozent mehr als im Vorjahresmonat. Kein Wunder also, dass Stellenbörsen boomen. Dazu kommt, dass in den nächsten Jahren bis zu

sechs Millionen Menschen in Rente gehen. Wenn es also künftig wesentlich mehr offene Jobs als potenzielle Kandidat:innen gibt und Bewerbungsprozesse aufgrund von Corona nicht mehr Face-to-Face stattfinden können, ist es an der Zeit, traditionelle Recruiting-Pro-

zesse hinter sich zu lassen und neue Wege zu gehen. Jetzt heißt es mehr denn je, durch cleveren Technologie- und Mitteleinsatz die besten Köpfe zu identifizieren und gezielt anzusprechen.

TREND 1: JUNGE PLATTFORMEN ALS RECRUITING-KANÄLE

Neben den klassischen Stellenbörsen eignen sich vor allem soziale Netzwerke dafür, mit Bewerbenden, schnell und unkompliziert ins Gespräch zu kommen. Das gelingt über Business-Portale wie LinkedIn und Xing. Dies sind geeignete Bühnen, um sich als Unternehmen zu präsentieren und Interessierte anzusprechen. Doch Firmen, die in erster Linie eine junge Zielgruppe adressieren möchten, sollten Social-Media-Kanäle wie Youtube, Snapchat oder Instagram nutzen. Noch neu im Feld der Recruiting-Plattformen ist Tiktok. So spricht beispielsweise diese GenZ-Videoplattform User bis 25 Jahren an. Sie ist optimal für Praktikums- und Azubi-Stellen, Werkstudentenjobs oder Trainee-Stellen. Aber wer Erfolg haben möchte, muss gerade hier vor allem kreativ sein. „In den Videos sollte es nicht darum gehen, mit

tollen Geschäftszahlen zu protzen“ sagt Jörn Mecher, Geschäftsführer der Social-Media-Agentur Intermate. „Die Zielgruppe interessiert sich viel eher dafür, ob sich die Arbeit mit ihrem Wertekompass deckt“, so der Experte. Dabei macht der Ton die Musik. „Sprechen Sie potenzielle Bewerber:innen am besten in dem Duktus an, in dem sie sich selbst unterhalten“, empfiehlt Mecher. Um gezielt bestimmte Zielgruppen zu adressieren, können den Videoclips bestimmte Hashtags hinzugefügt werden. Mit #lovemyjob beispielsweise, können Unternehmen einen ersten Eindruck ihrer Produkte und ihrer Werte vermitteln sowie Interessierten einen Blick hinter die Kulissen des Unternehmens ermöglichen.

TREND 2: MATCHING-APPS: KLUG VERKUPPELT DANK NEUER TECHNOLOGIEN

Die Methodik des Online-Datings setzt sich mehr und mehr auch in der Berufswelt durch: Unternehmen stützen sich auf die Hilfe von Matching-Software, um geeignete Kandidat:innen aufzuspüren. Der Kollege Computer soll Passungen finden, auf die sonst niemand kommen würde. Wie bei-



Die Zielgruppe interessiert sich viel eher dafür, ob sich die Arbeit mit ihrem Wertekompass deckt.



Corona hat der Digitalisierung rund um die Einstellungsprozesse einen deutlichen Push verpasst.



spielsweise beim Karriere-Tinder Talentbay. Die Anwendung bringt High Potentials und Unternehmen zusammen. Über einen Algorithmus gleicht die App in Frage kommende Bewerber mit den Fachabteilungen von Unternehmen ab, die auf der Suche nach geeigneten Talenten sind. Key-Facts wie Universität, Studiengang, Seminare, Studienarbeiten, Interessen und Professor:innen werden miteinbezogen. Diese sind laut Anbieter aussagekräftiger als die Kriterien, wie sie ein Standard-Lebenslauf oder Profile auf Business-Netzwerken ausspielen. Wer nicht im akademischen, sondern im gewerblichen Bereich Jobs zu vergeben hat, kann sich mit der App Talk'n'Job vom Wettbewerb abheben. Hier sind Bewerbungen per Spracheingabe möglich. Gerade Kandidat:innen, die lieber sprechen als schreiben, soll damit der Bewerbungsprozess erleichtert werden. Die Bewerbung ohne Unterlagen funktioniert so: Interessenten lesen eine Anzeige auf dem Smartphone und können innerhalb von wenigen Minuten die Bewerbung mit den wich-



tigsten Angaben einsprechen. Anschließend wird automatisch ein Profil erstellt. Fertig ist die Chat-Bewerbung via Handy.

TREND 3: DIGITALE TOOLS STATT ANALOGER ABLÄUFE

Corona hat der Digitalisierung rund um die Einstellungsprozesse einen deutlichen Push verpasst. So führten beispielsweise laut Digitalverband Bitkom Anfang letzten Jahres knapp drei Viertel der 853 befragten Geschäftsführer:innen und Personalverantwortlichen von Firmen Bewerbungsgespräche per Videokonferenz durch. Aber neben den Live-Video-Konferenzen gibt es viele weitere Möglichkeiten für das hybride Recruiting. Doch hier braucht es die passenden Tools. Wie beispielsweise Software, die automatisch Termine für Bewerbungsgespräche organisiert oder Chatbots, die auf Bewerberfragen außerhalb der Kernarbeitszeiten in den HR-Abteilungen antworten. Recruiting Software wiederum hilft, bestimmte Skills der Bewerbenden auszulesen und mit den Anforderungen einer offenen Stelle zu vergleichen. Expert:innen empfehlen, neue Technologien zunächst an ausgewählten Einsatzorten zu testen anstatt sie gleich flächendeckend auszurollen. Nach einem ersten Probelauf analysiert die HR-Abteilung, was die technologieunterstützten Prozesse wirklich bringen. Wenn das Endergebnis positiv ausfällt, kann der unternehmensweite Einsatz erfolgen.

TREND 4: DIE NEUE DEVISE LAUTET - SO EINFACH WIE MÖGLICH

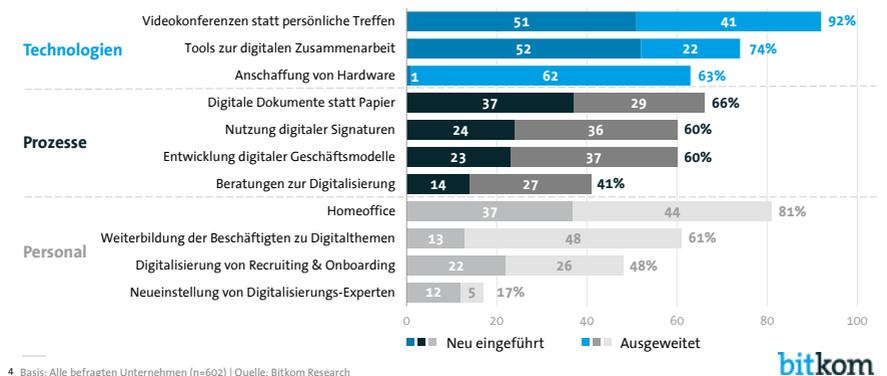
„Wäre der Bestellprozess von Online-Shops so kompliziert wie der Bewerbungsprozess

in manchen Unternehmen, hätte der Online-Handel sich niemals durchgesetzt“, sagte Tobias Zimmermann, Arbeitsmarktexperte bei Stepstone, anlässlich der Veröffentlichung des jüngsten Trendreports zum Thema Bewerbungstrends. Demnach verzichtet jede:r zweite Arbeitnehmer:in auf eine Bewerbung, wenn sie nicht problemlos mobil möglich ist. So verschenken Unternehmen Potenzial durch unnötig aufwändige Prozesse. Zimmermann ist sich sicher: Gute Bewerbungen erhalten bald nur noch Arbeitgeber, die jetzt dafür sorgen, dass sich Kandidat:innen wirklich schnell und unkompliziert bei ihnen bewerben können. Vor diesem Hintergrund entwickeln sich die großen Online-Stellenbörsen kontinuierlich weiter und passen sich der Marktlage an. So

trägt beispielsweise die Jobbörse Monster mit einer Neuerung der Tatsache Rechnung, dass immer mehr Bewerbende mit mobilen Endgeräten auf Stellenbörsen zugreifen: Um die Bewerbung noch einfacher zu machen, fokussiert sich die Plattform auf das sogenannte Monster-Profil, das eine flexiblere Alternative zum statischen Lebenslauf ist. Talente können sich und ihre Karriere nicht nur strukturierter darstellen, sie können auch Ziele definieren, Gehaltswünsche eintragen und ihre Persönlichkeit präsentieren. Bei Indeed können potenzielle Kandidat:innen virtuelle Bewerbungsgespräche direkt auf der Seite der Online-Stellenbörse führen. Für einen solchen Termin muss niemand mehr verreisen und dafür einen Tag Urlaub opfern. ■

Unternehmen aktivieren viele digitale Tools gleichzeitig

Welche konkreten Maßnahmen zur Digitalisierung Ihres Unternehmens haben Sie aufgrund der Corona-Pandemie unternommen?



4 Basis: Alle befragten Unternehmen (n=602) | Quelle: Bitkom Research



Abbildung aus Bitkom-Studie 2021

WIE SIEHT DAS UNTERNEHMEN DER ZUKUNFT AUS?

”



Demographie und Digitalisierung bestimmen die Zukunft. Arbeit wird immer teurer. Kapital immer billiger. Damit lohnt sich die Substitution von Arbeit immer mehr. Wer hierzu beiträgt, vom Maschinenbau bis zum IT-Dienstleister, wird massiv profitieren. Und bis die Arbeit von Maschinen übernommen oder Unternehmen geschlossen oder anderswohin verlagert wurden, wird die Nachfrage nach Mitarbeitern das Angebot immer mehr übersteigen. Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden wird für sehr viele Unternehmen zu einem existentiellen Thema werden. Vielleicht wird es zu spät sein, erst dann nach Ersatz zu suchen, wenn eine einzelne Stelle vakant wird. HR wird immer strategischer werden und mit einem deutlich größeren Budget langfristig orientiert und ganzheitlich agieren müssen.

Dr. Wolfgang Achilles,
Geschäftsführer, Jobware GmbH

Das Unternehmen der Zukunft wird sich durch die folgenden Hauptcharakteristika vom Unternehmen der Gegenwart unterscheiden: Digitalisierung, Technisierung, nachhaltige Unternehmenspolitik sowie neudefinierte Arbeitsstrukturen. Als Beispiele für die benannten Veränderungen kann der steigende Einsatz von Big Data, KI oder auch dezentralen Technologien genannt werden. Dadurch wird es für Unternehmen immer wichtiger, ihr Change Management aus mitarbeiterorientierter Perspektive zu stärken.

Jan Magnus Bleek
Personalleitung, VeriTreff GmbH

”



Das Unternehmen der Zukunft betrachtet Arbeiten von Remote nicht als nervige, corona-bedingte Maßnahme, sondern als einen willkommenen neuen Standard in puncto „new work“. Nicht nur als Benefit für die Mitarbeiter:innen, sondern auch im eigenen Interesse. Eine Belegschaft, die gut koordiniert digital zusammenarbeitet, ist nicht nur effizienter, sondern zieht auch Talente an, die noch bis Anfang 2020 unerreichbar schienen. Die Zeiten, in denen man Kandidat:innen nicht gewonnen hat, weil keiner „in die Wallachei“ wollte, sind vorbei.

Dirk Kümmerle
Gründer und Geschäftsführer, Yourfirm GmbH & Co. KG

”



Für 86 % der Kandidat:innen ist Diversität, Gleichheit und Inklusion am Arbeitsplatz wichtig und 70 % der Arbeitnehmer:innen erwarten von Unternehmen Transparenz auf diesen Themen. Dies zeigt eindrucksvoll der „Monster Insights Report 2021“, in dem wir weltweit Kandidat:innen und Unternehmen befragt haben. Dazu ist das Unternehmen der Zukunft ein Mix aus hybridem Arbeiten und in Präsenzformaten am Arbeitsplatz, die Arbeitnehmenden können also entscheiden, von wo aus sie arbeiten wollen.

BENJAMIN KLEMM
Senior Manager / Sales Business Partner, Monster

”



Das Unternehmen der Zukunft ist digital, flexibel und divers. Gerade im Zuge der Pandemie haben sich diese Eigenschaften als Erfolgsfaktoren herauskristallisiert. Arbeitgeber müssen sich hier überprüfen: Bieten wir Arbeit aus dem Homeoffice? Können die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit frei einteilen? Haben alle Kandidaten eine faire Chance? Diese Punkte werden gerade bei Young Professionals immer wichtiger und sollten auch in der Personalgewinnung transparent gemacht werden.

Frank Hensgens
Geschäftsführer D-A-CH, indeed

”



Um zu den Gewinnern am Bewerbermarkt 2022 zu gehören, ist es notwendig, schnelle, digitale und authentische Recruiting- und HR-Prozesse als Kern-USP zu verstehen. Recruiting muss in den Mittelpunkt der Geschäftsleitung gerückt und Ressourcen sowie Budgets der Marktsituation angepasst werden. Bewerber haben aufgrund der veränderten Marktsituation eine große Auswahl an gleichwertigen Jobs.

Alexander Pelka
Geschäftsführer, Regio-Jobanzeiger GmbH & Co. KG

”



Das Unternehmen der Zukunft hat die Zeichen der Zeit erkannt: Stellenanzeigen sind kein Teil des Auswahlprozesses, sondern ein Mittel, um Bewerber:innen von den Aufgaben und dem Unternehmen zu überzeugen. Das gilt auch für Fachkräfte mit Berufsausbildung, die längst Teil des Wettbewerbs um die besten Talente sind. Wer Fachkräfte überzeugen will, sollte ihre Wünsche und Bedürfnisse stärker in den Blick nehmen und handfeste Argumente kommunizieren, statt austauschbare Floskeln zu verwenden.

Mark Hoffmann
CEO, meinestadt.de GmbH

”



Das wird nicht zuletzt davon abhängen, wie flexibel Unternehmen im Umgang mit ihren Mitarbeitern agieren. Das betrifft die vielzitierte Work-Life-Balance ebenso wie variable Arbeitszeiten oder auch Homeoffice. Um dem Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen, braucht es zudem eine konsequente Digitalisierung. Auch in Sachen Vernetzung – im Sinne von echter Kooperation und Zusammenarbeit auch mit Wettbewerbern - haben viele Unternehmen noch deutlichen Nachholbedarf.

Mircea Popa
Geschäftsführer, JobNinja GmbH

”



Auf dem Bewerbermarkt wird es besonders in IT, Medizin und Wissenschaft darauf ankommen vom eigenen Unternehmen zu überzeugen. Argumente, die für die eine Zielgruppe relevant sind, können für die andere nachrangig sein. Daher wird eine sehr gezielte Ansprache und Employer Branding speziell für die gesuchte Zielgruppe immer wichtiger. Doch es gibt noch einen weiteren wichtigen Faktor: Die begehrten Talente gezielt zu finden. KI-unterstützte Identifikation im Internet ist hier der Schlüssel.

Dr. Eva Birkmann
CEO, jobvector

”



Unsere globalisierte Wirtschaft steht in immer kürzeren Abständen vor immer neuen Herausforderungen: Digitalisierung, Ökologisierung, Energiewende, Verknappung der Ressourcen – auch von Fachkräften. Sicher scheint nur zu sein, dass nichts sicher ist. Auch wenn es wie eine Binsenweisheit klingt: Das Unternehmen der Zukunft ist gut beraten, den Erfolg im Wandel zu suchen. Die Fühler möglichst weit ausgestreckt, immer im Dialog mit den eigenen Mitarbeitern und Kunden.

Dr. Peter Langbauer
Geschäftsführer, stellenanzeigen.de

”



Das Unternehmen der Zukunft ist agil, sozial, ökologisch-nachhaltig - und dennoch wandlungsfähig. NRW steht wie kaum ein anderes Bundesland für den anhaltenden wirtschaftlichen Wandel. Eine wesentliche Ressource dafür sind Mitarbeitende, die mit fachlicher und sozialer Kompetenz überzeugen und mehr denn je als ‚Unternehmer im Unternehmen‘ agieren können. Als Jobbörse aus der Region unterstützen wir unsere Kunden seit jeher bestmöglich bei der Suche nach den besten Köpfen.

Johannes Winterhalder
Team Leader Sales, kalaydo.de

”



Das Unternehmen der Zukunft ist flexibel, effizient und vor allem eins: ein Arbeitgeber der Zukunft. Denn das ist die Grundvoraussetzung jeden Erfolgs im Zeitalter der Arbeiterlosigkeit, das genau jetzt beginnt. Die Arbeitsbevölkerung wird um Millionen zurückgehen. Der Arbeitsmarkt wird und muss sich fundamental verändern. Wer im Wettbewerb um Mitarbeiter*innen erfolgreich ist, wird es auch am Markt sein.

Dr. Tobias Zimmermann
StepStone Evangelist & Arbeitsmarktexperte

STELLEN BÖRSEN



Absolventa	40	Jobvector	83
Agrajo	41	Jobware	85
Azubiyo	42	Kalaydo	87
ÄRZTESTELLEN	43	Karrero	89
BAUWERBE.JOBS	44	Kimeta	90
Bauingenieur24	45	Kliniken.de	91
Careerbuilder	46	LOGISTIKPLATZ	92
DV-Treff	47	LUMITOS AG - chemie.de	93
Experteer	49	Medi-Jobs	95
Facility Jobbörse	50	Meinestadt.de	97
F.A.Z. Stellenmarkt Digital	51	MINT.JOBS	99
FINANZ.JOBS	52	Monster	101
Foodjobs	53	Newjob.de	102
GESUNDHEIT.JOBS	55	Pharma-Zeitung.de	103
HandwerkerStellen	56	Regio-Jobanzeiger	105
Der Haufe Stellenmarkt	57	Salesjob Stellenmarkt	107
Heise jobs	58	Sekretaerin	108
HeyJobs	59	Staufenbiel Institut	109
Indeed	61	SOFTWAREENTWICKLER.JOBS	111
Ingenieur.de	63	stellenanzeigen.de	113
INGENIEURCENTER	65	Stellenticket	114
IT-ENTWICKLER.JOBS	66	Stellenwerk	115
ITSTEPS	67	StepStone	117
IT-Treff	68	Süddeutsche Zeitung	118
IZ-Jobs	69	Stellenmarkt Digital	119
Job-Treff	71	TECHNIK.JOBS	120
Jobdental	73	VERTRIEB.JOBS	121
JobNinja	75	Weinjobs.com	123
Jobs für meine Region	77	XING	125
Jobsintown	79	Yourfirm.de	126
Jobsuma	80	Weitere Online-Stellenbörsen	126
Jobmorgen.de	81		



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Absolventa gehört zu den Spezial-Jobbörsen von FUNKE Works und spricht Akademiker:innen und Berufseinsteiger:innen mit Studium an. Neben Recruiting-Produkten vertreiben wir eine Reihe von Employer-Branding-Lösungen für Unternehmen. Zu unseren Kund:innen zählen sowohl junge Start-ups als auch etablierte DAX-Konzerne.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Das Spezial-Portal Trainee-Geflüster sorgt im Bereich Trainees für gezielte Mehrperformance. Darüber hinaus kooperieren wir mit über 20 Reichweitenpartnern, wie z. B. Joblift, Adzuna, LinkedIn oder Glassdoor.



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 33 %** Management & Beratung
- 28 %** IT & Development
- 12 %** Vertrieb
- 10 %** Wirtschaft, Kommunikation & Digitalisierung
- 7 %** Finanz- & Versicherungswirtschaft
- 6 %** Logistik, Verkehr & Transport
- 2 %** Personalwesen
- 2 %** Naturwissenschaften

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	699 €
Laufzeit 365 Tage	2.499 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	730.000
Page Impressions	1,1 Mio
Anzeigen gesamt	10.000

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 20 %** Verkauf & Vertrieb
- 12 %** Ingenieurwesen & Technik
- 8 %** Landwirtschaftliche Führungspositionen
- 10 %** Beratung, Büro & Organisation
- 6 %** Agrarwissenschaft
- 5 %** Produktmanagement
- 5 %** Forstwirtschaft
- 3 %** Umwelt & Lebensmitteltechnik

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

agrajo SMART 8 Wochen	600 €
agrajo RELAX 8 Wochen	800 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

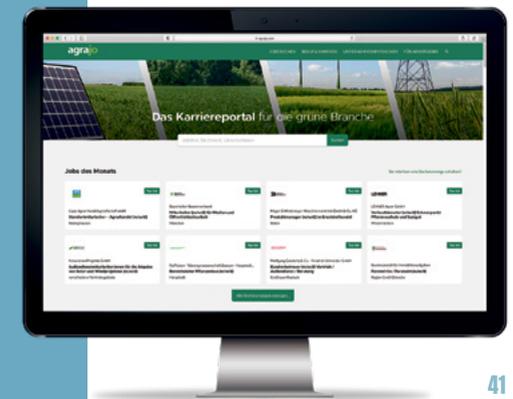
Visits	28.300
Page Impressions	94.000
Anzeigen gesamt	200

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

agrajo ist im deutschsprachigen Raum das Nr. 1 Karriereportal der grünen Branche. Die agrajo-Experten sichern den Joberfolg in den naturnahen Berufen – von Land- und Forstwirtschaft bis zur Lebensmitteltechnik sowie vom Berufseinstieg über alle Karrierestufen hinweg. Neben Top-Stellenangeboten werden umfangreiche Ratgeber rund um Ausbildung, Studium, Karriere und Beruf geboten. agrajo führt Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zusammen, die die Leidenschaft für die grüne Branche teilen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Durch die 45 Medienmarken des Deutschen Landwirtschaftsverlags wie unter anderem agrarheute, Land & Forst sowie dem Bayerischen Landwirtschaftlichen Wochenblatt sowie weitere fachspezifische Veröffentlichungen der grünen Branche erreichen wir ein breites Publikum aus der grünen Branche.



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

AZUBIYO gehört zu den Spezial-Jobbörsen der FUNKE Works GmbH. Ob Dax-Konzern, Kleinstbetrieb, Duale Hochschule oder Berufsakademie: Mit AZUBIYO besetzen Sie Ihre Ausbildungs- und Dualen Studienplätze mittels Matching-Verfahren passgenau. Darüber hinaus sind wir mit Arbeitsheften zur Berufsorientierung an rund 7.000 Schulen und der Stellensuche via WhatsApp-App auch im Alltag der Schüler präsent. 2021 wurde AZUBIYO zum fünften Mal in Folge als "Bestes Jobportal für Schüler und Azubis" ausgezeichnet.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Mit einer Vielzahl an Reichweitenpartnern sorgen wir für gezielte Mehrperformance. Zu unseren wichtigsten Partnern gehören Suchmaschinen, Social-Media-Kanäle und Jobsuchmaschinen wie jobbörse.de und stellenonline.de.

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 73 %** Kaufmännisches, Handel & Vertrieb
- 5,3 %** IT, Informatik & Elektrotechnik
- 5,1 %** Technik, Metall & Maschinenbau
- 4,7 %** Handwerk, Holz & Produktion
- 3,3 %** Logistik, Transport & Verkehr
- 2,5 %** Medizin, Pflege & Gesundheit
- 1,6 %** Verwaltung, Öffentlicher Dienst & Recht
- 0,9 %** Bau, Architektur & Vermessung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 6 Monate
Paket Small 1 Platz 1.031,28 €

Laufzeit 12 Monate
Paket Small 1 Platz 1.650 €

Preise abhängig je Paket (Small, Medium, Large) und der Anzahl zu besetzender Plätze

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 1,8 Mio.
Page Impressions 7 Mio.
Anzeigen gesamt 50.000

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 100 %** Ärzte verschiedener Fachgebiete und Hierarchiestufen

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Basic 30 Tage 1.149 €
Online Plus 30 Tage 1.399 €
Premium 60 Tage 1.949 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 5.220.130
IVW 10/2021
(ausgewiesen als Gesamtangebot von aerzteblatt.de)

Page Impressions 9.065.750
IVW 10/2021
(ausgewiesen als Gesamtangebot von aerzteblatt.de)

Anzeigen gesamt 800 - 900 pro Monat

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

ÄRZTESTELLEN, der Stellenmarkt des Deutschen Ärzteblattes, ist die führende Stellenbörse für Mediziner:innen. Hier finden Ärztinnen und Ärzte täglich offene Stellen – und das für alle Fachrichtungen, jedes Karrierelevel und zahlreiche Tätigkeitsbereiche.

Der Online-Stellenmarkt erreicht neben den aktiv Jobsuchenden auch die latent Suchenden. Dafür sorgen u. a. die Jobbox, die kontextsensitiv auf www.aerzteblatt.de ausgespielt wird, und das Magazin „Arzt und Karriere“, in dem Mediziner Informationen erhalten, was im Arztberuf sonst noch interessant und wichtig ist.

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

BAUWERBE.JOBS ist das fachspezifische Stellenportal für alle Berufsfelder im Baugewerbe. BAUWERBE.JOBS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGLER MEDIEN Gruppe, welche auf über 20 Jahre Erfahrung in der HR-Onlinewelt zurückblicken kann.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- Bau-Jobbörse.de
- Bau-Jobangebote.de
- Technikstellenmarkt.de
- Jobs-auf-dem-Bau.de
- Jobs-auf-der-Baustelle.de
- Bau-Jobbörse24.de

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 16 % Bauingenieurwesen
- 14 % Bauleitung
- 12 % Poliere
- 13 % Maschinenführer, Baggerfahrer
- 11 % Maurer
- 8 % Bauhelfer
- 11 % sonstige Handwerker
- 15 % sonstige Berufe

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium Plus 60 Tage 885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 155.000
Anzeigen gesamt 1.850

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 54 % Bauingenieure
- 24 % Architekten
- 20 % Bautechniker
- 2 % Bauzeichner

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Bronze 65 Tage 549 €
Silber 65 Tage 649 €
Gold 65 Tage 695 €
Platin 65 Tage 995 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 76.743
Page Impressions 177.258
Anzeigen gesamt ca. 600

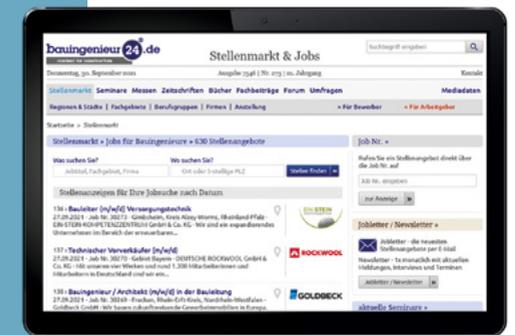


AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Über den Stellenmarkt im Berufsportal für Bauingenieure erreichen Sie diese Berufsgruppe direkt und ohne Umwege. Im Gegensatz zu allgemeinen (und fachfremden) Stellenmärkten wird Ihre Stellenanzeige bei bauingenieur24 im inhaltlich relevanten redaktionellen Umfeld veröffentlicht. Zwischen Fachbeiträgen und Forenthemen spricht Ihre Stellenanzeige Bauingenieure damit direkt an.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Als Option zur Reichweitenverstärkung kann Ihre Stellenanzeige als Teaser-Anzeige im Deutschen Ingenieurblatt (Printausgabe) veröffentlicht oder in Sozialen Medien (durch bauingenieur24) verbreitet werden. Alle Stellenanzeigen werden über die Schnittstelle in Google-4Jobs veröffentlicht.



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Generalisten-Jobbörse
 Social-Media-Boost Kampagnen
 Automatisiertes Active Sourcing (mit Partnern)
 Pay for Performance and Programmatic Advertising auf Anfrage

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Abhängig von den geschalteten Anzeigen wird der Channel-Mix kontinuierlich optimiert.

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 16 %** Medizin und Pflege
- 15 %** Technische Berufe und Ingenieure
- 12 %** Handwerk und Gewerblich
- 9 %** Internet / Web / Software
- 7 %** Logistik
- 6 %** Fahrzeugbau + Zulieferer
- 6 %** Produktion / Fertigung
- 4 %** Sales / Vertrieb

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	645 €
Laufzeit 60 Tage	auf Anfrage
Laufzeit 360 Tage	995 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	~ 200.000 + Partnerseiten
Anzeigen gesamt	> 30.000

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 16 %** SAP FI/CO
- 13 %** SAP MM
- 12 %** SAP PP
- 10 %** SAP QM
- 9 %** SAP SD
- 7 %** SAP BW
- 6 %** SAP NetWeaver
- 4 %** SAP HCM

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	690 €
Laufzeit 60 Tage	890 €
Laufzeit 360 Tage	1.690 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	195.000
Page Impressions	550.000
Anzeigen gesamt	250

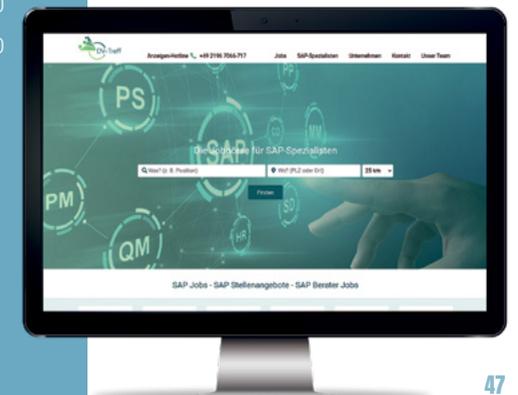


AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

DV-Treff ist seit 1996 das spezialisierte Internet-Portal rund um das SAP System. In unserem Stellenmarkt veröffentlichen wir ausschließlich Stellenangebote für SAP Berater und SAP Entwickler. Durch unser angeschlossenes Diskussionsforum „SAP Community“ haben wir eine hohe Reichweite unter den sogenannten „latent Suchenden“.

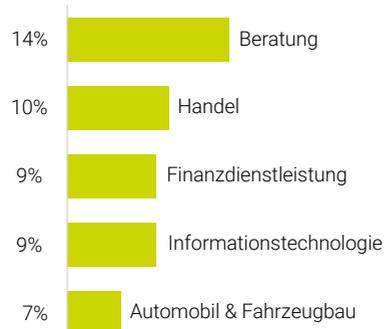
WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

joblift.de, adzuna.de, de.talent.com, de.jooble.org, neuvo.de, jobrapido.com



Experteer Kandidatennetzwerk

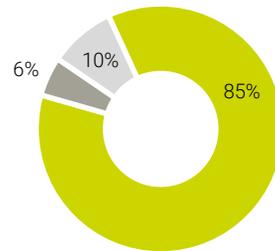
Top 5 Branchen



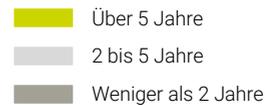
Geschlecht



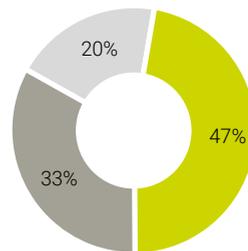
Arbeitserfahrung



Karrierelevel



Managementenerfahrung



Jetzt passende Kandidat:innen finden
www.experteer.de/recruiting

EXPERTEER.DE/RECRUITING

EXPERTEER

experteer

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 14 % Beratung
- 14 % Informationstechnologie
- 12 % Life Science
- 7 % Baugewerbe und Immobilien
- 7 % Maschinen- und Anlagenbau
- 7 % Medizin und Gesundheit
- 7 % Finanzdienstleistung
- 6 % Verarbeitende Industrie

PREISE JE GESTALTETE/GESCHALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	795 €
Laufzeit 60 Tage	1.195 €
Laufzeit 360 Tage	2.395 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	2.100.000
Page Impressions	5.000.000
Anzeigen gesamt	420.000

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Die Experteer GmbH mit Sitz in München ist der Premium-Karrieredienst für die vertrauliche Kontaktaufnahme zu wechselfertigen Senior Professionals und Executives in Deutschland und neun weiteren Ländern. Experteer erreicht über 8 Millionen hochqualifizierte Kandidat:innen, die mit Experteer Zugang zu mehr als 600.000 vorselektierten Spitzenpositionen haben. Über 10.000 geprüfte Personalberater:innen und mehr als 8.000 Unternehmen nutzen Experteer für die Rekrutierung von aktiven und passiven Kandidat:innen durch Direktansprache und Stellenausschreibungen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Neben der Veröffentlichung von Stellenanzeigen in unserem starken Kandidatennetzwerk, spielt Experteer seine Stellenanzeigen zusätzlich über Job-suchmaschinen (u.a. Talent.com und Jobjift) aus. Zudem werden passiv suchende Kandidat:innen durch unsere Social Media Distribution erreicht.



FACILITY JOBBÖRSE

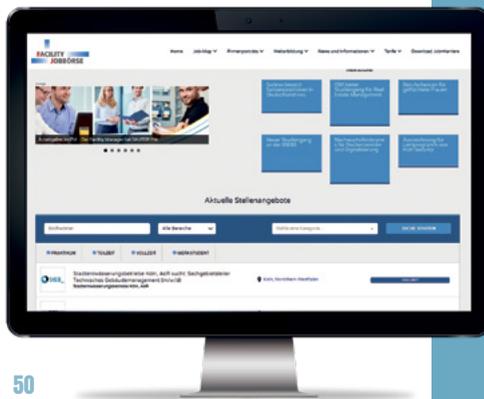


AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Seit 2013 erreicht die auf Facility Management spezialisierte Jobbörse punktgenau diese Zielgruppe. Jede Anzeige wird fachkompetent internet-optimiert (SEO). Anzeigen können sofort veröffentlicht werden. Die Börse ist für mobile Geräte optimiert. Hier wird Ihre Stellenanzeige zusätzlich platziert: im Facility Jobbörse Newsletter, auf der Startseite facility-manager.de, im Ticker Printausgabe Der Facility Manager, im Ticker Der Facility Manager Newsletter, Facebook.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Fachmagazin „Der Facility Manager4“



FACILITY-STELLENANGEBOTE.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN*

- Facility Management
- Gebäudetechnik
- Immobilienmanagement
- Objektleitung
- Flächenmanagement
- Projektleitung
- Bauingenieure
- Wirtschaftingenieure

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Quick Online 1 Monat	360 €
Flex Online 2 Monate	920 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	1.319
Page Impressions	1.383
Anzeigen gesamt	169

FAZJOB.NET

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN*

- Business Administration
- Immobilien, Bau & Finanzierung
- Informationstechnologie & Telekommunikation
- Marketing, PR, Werbung
- Öffentlicher Dienst, Verwaltung
- Technisches Management & Projektplanung
- Vertrieb, Verkauf & Handel
- Vorstand, Geschäftsführung, Leitung & Management

* in alphabetischer Reihenfolge

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Professional 30 Tage	ab 1.290 €
----------------------	------------

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Unique User	16,25 Mio.**
(Digitales Gesamtangebot der F.A.Z.)	
Page Impressions	124,30 Mio.**
Anzeigen gesamt	bis zu 10.000

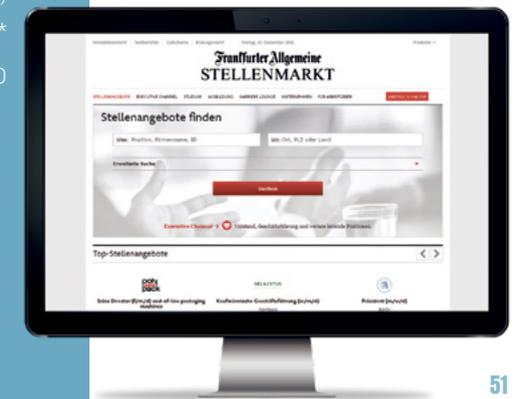
** Quelle: AGOF Daily Digital Facts, Stichtag: 31. Oktober 2021. Basis: Gesamtbevölkerung ab 16 Jahren.

F.A.Z. STELLENMARKT DIGITAL



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Auf FAZ.NET informieren sich die Leistungsträger: Fach- und Führungskräfte, die hier auf Angebote des digitalen Stellenmarkts der Frankfurter Allgemeinen treffen – ob im Ressort „Karriere“ oder in allen anderen Bereichen. Denn der Stellenmarkt ist nicht nur technisch State of the Art, sondern auch komplett eingebunden in das redaktionelle Angebot von FAZ.NET – ein uniques Merkmal gegenüber reinen Stellenbörsen im Netz. Recruiting-Anzeigen und Employer Branding Kampagnen erhalten hier die volle Aufmerksamkeit gefragter Bewerber.



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

FINANZ.JOBS ist der fachspezifische Stellenmarkt für alle Berufsgruppen im Finanzwesen, Banking, Controlling, Buchhaltung, Steuer- & Rechnungswesen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo
- DEUTSCHLAND.JOBS
- Finanzjob24.de
- Finanzstellen.de
- Finanzstellenmarkt24.de

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 30 % Finanz, allgemein
- 25 % Banking
- 20 % Controlling
- 20 % Rechnungswesen, Buchhaltung
- 5 % Steuerwesen

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	685 €
Premium Plus 60 Tage	885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	180.000
Anzeigen gesamt	1.250

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 25 % Qualitätsmanagement / Qualitätssicherung
- 21 % Vertrieb
- 21 % Produktion
- 12 % Forschung & Entwicklung
- 10 % Marketing
- 10 % Technik
- 8 % Einkauf

PREISE

Stellenanzeige „Standard“ Laufzeit 90 Tage, 2 Refreshs	600 €
Stellenanzeige „Individuell“ Laufzeit 90 Tage, 2 Refreshs	750 €
Booster „Jobs der Woche“	250 €
Booster „Social Media“	250 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

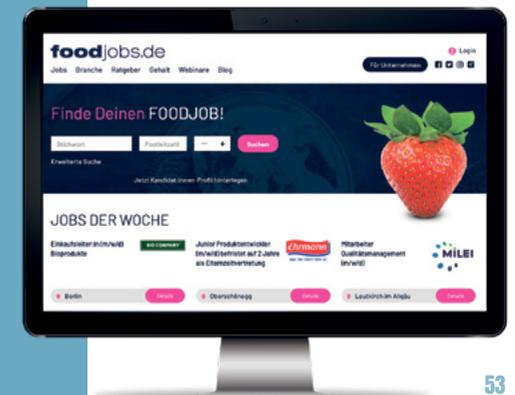
Visits	ca. 55.000
Page Impressions	ca. 400.000
Anzeigen gesamt	über 500

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

foodjobs.de ist das Jobportal der Lebensmittelbranche im deutschsprachigen Raum und bietet als Karrierebegleiter Fach- und Führungskräften genau die passenden Job-Angebote.

Mit seinem branchenstarken Netzwerk erreicht foodjobs.de Kandidat:innen zielgenau – von Produktion / Technik über QM / QS bis hin zu SCM / Vertrieb / Logistik uvm.

Für Unternehmen ist foodjobs.de der Ansprechpartner für gezielte Personalsuche, Medienberatung sowie Employer Branding und bietet zudem einen Active Sourcing Service für Positionen bis 80 T€ Gesamtvergütung p.a.





WAS SIND DIE GRÖSSTEN MITARBEITERBENEFITS?

Mitarbeiterbenefits sind in den letzten Jahren einem großen Wandel unterworfen. Neben den klassischen Aspekten Gehalt, Zulagen, Firmenwagen, Incentives oder betriebliche Vorsorge gewinnen neue Themen zunehmend an Bedeutung, z.B. Remote Work/ Flexible Work, Sonderurlaube für soziales Engagement oder Teambuilding durch entsprechende Events. Auch die Förderung von nachhaltigem Verhalten bei Mobilität und Gesundheit kann als Benefit gestaltet werden.



WELCHES THEMA SPIELT „PROGRAMMATIC“ BEIM SCHALTEN VON STELLENANZEIGEN?

Programmatic Advertising ist aus dem Online-Marketing nicht mehr wegzudenken und spielt auch bei stellenanzeigen.de eine bedeutende Rolle: Man nutzt die Erkenntnisse aus der Datenbasis, die ein Nutzer mit seinem Verhalten im Netz hinterlässt. Die KI-Algorithmen von SmartReach 2.0 identifizieren den bestmöglichen Ort der Werbeansprache und bestimmen aufgrund der Bedarfssituation den Mitteleinsatz. Die Ausspielung der Stellenanzeigen bei Partnern erfolgt mittels Real Time Bidding (RTB).



Dr. Peter Langbauer
Geschäftsführer, stellenanzeigen.de

GESUNDHEIT.JOBS

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 18 %** Pflegeberufe/Altenpflege/
Kranken- und Gesundheits-
pflege
- 19 %** Mediziner/Ärzte
- 11 %** Außendienst/Verkauf
- 15 %** Therapeutische- und
pädagogische Berufe
- 9 %** Labor/Forschung/
Entwicklung
- 9 %** Medizintechnik/Industrie
- 7 %** Verwaltung/Management
- 12 %** Sonstige/weitere
Berufsgruppen

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium Plus 60 Tage 665 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 215.000
Anzeigen gesamt 2.300

GESUNDHEIT.JOBS

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

GESUNDHEIT.JOBS - eine der ältesten Jobbörsen im Gesundheitswesen/ Medizinbereich im deutschsprachigen Raum. GESUNDHEIT.JOBS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGLER MEDIEN Gruppe - mit über 20 Jahre Erfahrungen in der Jobbörsenwelt/Personalberatung.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- medidoo.de
- Medizinjobs24.de
- Krankenhausjobs24.de
- Klinikjobs24.de
- Pflegejobbörse.de
- Jobs-für-Pflegekräfte.de
- Ärztejobs24.de
- Medizin-Jobangebote.de

HANDWERKERSTELLEN

HandwerkerStellen.de

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Die Plattform handwerkerstellen.de steht seit 2004 für ein attraktives Preis-Qualitäts-Leistungsverhältnis im E-Recruiting und erreicht qualifizierte Bewerberpotentiale. Der Stellenmarkt für für das Handwerk und technische/ berufsverwandte Tätigkeiten bietet umfassende Reichweite bei einer spezialisierten und gefragten Zielgruppe. Das Handwerk sorgt für wirtschaftliche Prosperität und gesellschaftliche Stabilität.



HANDWERKERSTELLEN.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % Handwerker und technisches Personal und berufsverwandte Tätigkeiten

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 45 Tage 295 €

Laufzeit 60 Tage 395 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Anzeigen gesamt > 1.000

STELLENMARKT.HAUFE.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

30 % Immobilien

30 % Personal

15 % Controlling

10 % Finance

5 % Steuern

5 % Recht

5 % Öffentlicher Dienst

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Basic 42 Tage 860 €

Premium 84 Tage 1.390 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 739.300

Page Impressions 944.800

DER HAUFE STELLENMARKT

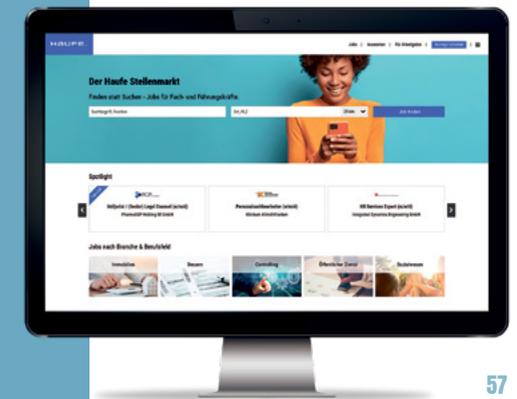
HAUFE.

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Bei der Gewinnung von geeigneten Mitarbeitern ist es entscheidend, in einem für die Zielgruppe relevanten Umfeld auf vakante Stellen aufmerksam zu machen. Ein solches Umfeld bietet Ihnen der Haufe Stellenmarkt - Finden statt Suchen, lautet unsere Devise. Neben den starken Page Impressions unserer Fachportale, erreicht Ihre Anzeige cross-medial auch die Abonnenten unserer elf reichweitenstarken Newsletter und branchenspezifischen Fachzeitschriften. Damit erreichen Sie passiv suchende Fach- und Führungskräfte mit tiefem Branchen-Knowhow.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

ProPlus HR: Das reichweitenstarke Multichannel-Angebot mit ausgewählten Partnern für die Besetzung von Fach- und Führungskräften im HR-Bereich. Weitere Infos finden Sie unter: www.proplus.haufe.de/hr



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

heise jobs, DIE Jobbörse für IT-Experten
Widget push der Anzeigen auf heise
online

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Jobware

**TOP-BERUFSFELDER NACH
VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN**

- 50 %** Systemadministration
- 20 %** Softwareentwicklung
- 10 %** IT-Architektur
- 5 %** Projektmanagement
- 5 %** Prozessmanagement
- 3 %** Data Warehouse
- 5 %** Consulting
- 2 %** Qualitätssicherung

**PREISE JE GESTALTETE
STELLENANZEIGE**

Laufzeit 30 Tage	799 €
Laufzeit 60 Tage	1.120 €
Laufzeit 360 Tage	2.300 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Page Impressions	ca. 76.430
Anzeigen gesamt	ca. 3.200

**TOP-BERUFSFELDER NACH
VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN**

- 13 %** Logistik
- 13 %** Service Dienstleister
- 13 %** Retail
- 13 %** Gastgewerbe
- 13 %** Produktion
- 13 %** Gesundheit
- 22 %** Andere

**PREISE JE GESTALTETE
STELLENANZEIGE**

Laufzeit 30 Tage	ab 700 €
Laufzeit 60 Tage	ab 1400 €
Laufzeit 360 Tage	auf Anfrage

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	>300.000
Page Impressions	>360.000 registrierte Talente
Anzeigen gesamt	>1.000.000

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

HeyJobs bedeutet datengetriebenes Re-
cruiting! Dazu schaltet die Marketingma-
schine von HeyJobs Ihre Stellenanzeige
mit Premium-Platzierungen auf über 50
Kanälen und 1000 Seiten (Google, Linked-
In, ebay Kleinanzeigen, Facebook, etc.).
Anschließend analysiert der Algorithmus
welche Kanäle die meisten qualifizierten
Bewerbungen generieren und verteilt das
eingesetzte Budget im 24h-Takt automa-
tisiert um.

Durch unsere effektive Zielgruppen-
ansprache (Hey-Intelligence™) und unse-
ren vereinfachten Bewerbungsprozess
(Hey-Assessment™) erhalten Sie viele
qualifizierte Kandidaten mit HeyJobs.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Auf über 50+ Kanälen für aktive suchende
Kandidaten und 1.000+ Onlineseiten
für passive suchende Kandidaten. Außer-
dem auf Sozialen Medien wie Facebook
oder Instagram.

Finden Sie Ihre nächsten Mitarbeiter*innen mit Indeed.

Rekrutieren Sie schnell und effizient mit der angesagtesten Website für Beruf und Karriere von Jobsuchenden in Deutschland.*

*Trendence Institute, HR Monitor, September 2021



INDEED.COM

INDEED



TOP-BERUFSFELDER NACH KLIKS AUF ANZEIGEN

5,5 MIO	Administration & Sachbearbeitung
2,8 MIO	Einzelhandel
2,7 MIO	Vertrieb & Verkauf
2,7 MIO	Produktion & Fertigung
2,7 MIO	Lager
2,4 MIO	Gesundheitswesen & Pflege
2,1 MIO	IT & Tech
2,0 MIO	Logistik & Fahrdienste

Indeed Daten (DE), mtl. Durchschnitt Q1 2021

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	360 €
Laufzeit >30 Tage	n. Ansprache
Kampagnenschaltung	n. Ansprache

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	5,2 Millionen (Comscore, Unique Visitors, August 2021)
Talentedatenbank	65.000 neue oder aktualisierte Lebensläufe
Stellenanzeigen	800.000 neue Stellenanzeigen/Monat

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

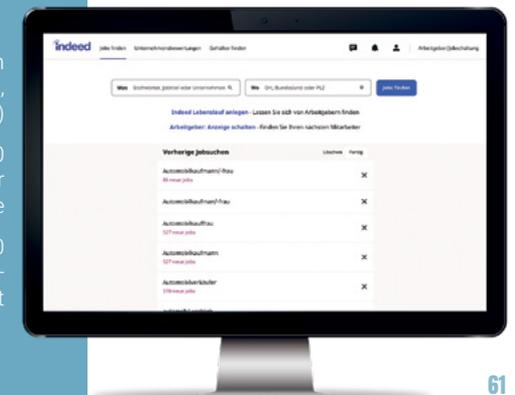
Indeed ist die größte Jobseite der Welt* und in über 60 Ländern präsent – seit 2008 auch in Deutschland. Unsere Mission: „We help people get jobs.“ 250 Millionen Menschen** sind jeden Monat auf Indeed, um nach Jobs zu suchen. Auch immer mehr Arbeitgeber nutzen Indeed, um ihre offenen Positionen mit geeigneten Kandidat*innen zu besetzen. Allein in Deutschland arbeiten mehr als 90.000 Unternehmen bei der Personalsuche mit Indeed zusammen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Insbesondere beim Thema Employer Branding hat Indeed mit der Schwesterfirma Glassdoor eine starke Partnerin an der Seite. Für noch mehr Reichweite sorgt das Indeed Partnernetzwerk.

* gemäß Comscore, bezogen auf Total Visits weltweit

** Google Analytics, Februar 2020, bezogen auf Uni





WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN ZU DEN GEWINNERN AUF DEM BEWERBERMARKT ZÄHLEN?

Durch maximal flexible Arbeitsplätze bei zugleich gut bzw. geschickt koordinierten Zusammenkünften der Belegschaft „in persona“ (z.B. durch monatliche Lunchs, Workshops, etc.). Denn bis heute betrachten viele Arbeitgeber das Arbeiten von „Remote“ noch als Übel, das sie hoffen, nach Corona wieder ad acta legen zu können. Eine vertane Chance.



WELCHE TRENDS ZEICHNEN SICH AM BEWERBERMARKT AB?

Der Fachkräftemangel, vor allem im qualifizierten Bereich, hat sich durch Corona nicht entspannt, sondern verschärft. Noch nie wurden so viele qualifizierte Mitarbeiter:innen verstärkt über digitale Stellenanzeigen gesucht wie 2021. Zugleich sind Bewerber:innen noch bis heute weniger aktiv bei der Jobsuche als vor Corona. Auch wenn alle Anbieter ihr Bestes geben, wird man sich als Arbeitgeber an höhere Cost-per-Application bzw. Cost-per-Hire gewöhnen müssen. Die Zeiten von vor 2020 sind passé.



Dirk Kümmerle

Gründer und Geschäftsführer, Yourfirm GmbH & Co. KG

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 17 % Bauwesen
- 14 % Projektmanagement
- 12 % Elektrotechnik
- 7 % Maschinenbau
- 6 % Informationstechnologie
- 5 % Prozessmanagement
- 4 % Naturwissenschaften
- 4 % Forschung & Entwicklung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 60 Tage 1.090 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

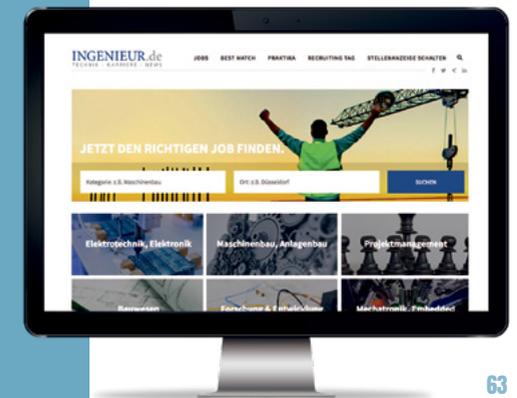
Visits 1.245.508
Page Impressions 1.865.241
Anzeigen gesamt 500

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Auf dem TechnikKarriereNewsPortal ingenieur.de finden Ingenieur*innen und IT-Ingenieur*innen neben aktuellen Techniknews auch genau auf sie zugeschnittene Infos und kostenfreie Services zum Thema Karriere: Stellenangebote in der großen Jobbörse, aussagekräftige Firmenprofile, Fachartikel, Gehaltstest und alles zu den VDI nachrichten Recruiting Tagen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

www.vdi-nachrichten.com / www.vdi.de





WIE SIEHT DIE PERFEKTE UNTERNEHMENS VORSTELLUNG AUS?

Genau genommen sollte die Unternehmensvorstellung in Stellenanzeigen eher ein Arbeitgeberportrait sein. Natürlich möchten Bewerber:innen wissen, welche Produkte das Unternehmen herstellt und welche Dienstleistungen es erbringt. Doch insbesondere Fachkräfte mit Berufsausbildung interessieren sich weniger für internationale Umsatzzahlen, sondern viel mehr dafür, was das Unternehmen als Arbeitgeber ausmacht. Sicherheit im Job und eine gute Kultur sind starke Argumente für Fachkräfte.



WANN SIND BEWERBER UMZUGSBEREIT? SIND SIE ES ÜBERHAUPT?

Inzwischen wird ein Großteil der Büroarbeit im Home-Office erledigt und viele Jobs werden remote angeboten. Doch was ist mit Fachkräften wie Zerspanungsmechaniker:innen, Verkäufer:innen oder Pfleger:innen? Sie werden weiterhin jeden Tag zur Arbeitsstätte fahren müssen und die liegt bevorzugt in der Nähe ihres Wohnortes. Denn Fachkräfte mit Berufsausbildung sind heimatverbunden und suchen nach Jobs in ihrer Region. Ein arbeitsbedingter Umzug kommt nur für die wenigsten in Frage.



Mark Hoffmann
CEO, meinestadt.de GmbH

INGENIEURCENTER.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 17 % Maschinenbau/Anlagenbau
- 13 % Elektrotechnik/Elektronik
- 12 % Projektmanagement/Leitung
- 11 % Baugewerbe
- 13 % Forschung/Entwicklung
- 12 % Automotive
- 11 % Energietechnik
- 11 % Sonstige/weitere Berufsfelder

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	945 €
Premium Plus 60 Tage	1.225 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	385.000
Anzeigen gesamt	2.250

INGENIEURCENTER



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

INGENIEURCENTER - seit 2001 einer der ältesten Ingenieur-Jobbörsen im deutschsprachigen Raum. Ausschließliche Ausrichtung auf das Ingenieurwesen und technische Fach- & Führungskräfte. INGENIEURCENTER gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGLER MEDIEN Gruppe - mit über 20 Jahre Erfahrung in der Jobbörsenwelt/Personalberatung.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- Ingenieur.blog
- ingenieur.news
- ingenieur-recruiting.de
- ingenieurstellen24.de
- ingenieurstellenmarkt24.de
- wir-sind-ingenieure.de
- ingenieurjobangebote.de



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

IT-ENTWICKLER.JOBS ist das fachspezifische Stellenportal für die IT-Entwicklung/IT-Development. IT-ENTWICKLER.JOBS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGLER MEDIEN Gruppe, welche auf über 20 Jahre Erfahrung in der HR-Onlinewelt zurückblicken kann.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninrate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- jobs-für-developer.de
- softwareentwickler-job.de
- IT-Jobbörse24.de
- IT-Karriere24.de
- IT-Jobcenter.de

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % IT-Entwicklung/
IT-Development;
Softwareentwicklung,
Hardwareentwicklung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	685 €
Premium Plus 60 Tage	885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	145.000
Anzeigen gesamt	1.520

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

17 % Softwareentwicklung/
IT-Entwicklung/IT-Development

15 % Administration

14 % Support

13 % Consulting/
Projektmanagement/
IT-Beratung

9 % SAP-Beratung/SAP-Umfeld

12 % Programmierung/Webdesign

11 % Qualitätssicherung

9 % Sonstige/weitere Berufsfelder

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	685 €
Premium Plus 60 Tage	885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	320.000
Anzeigen gesamt	2.950

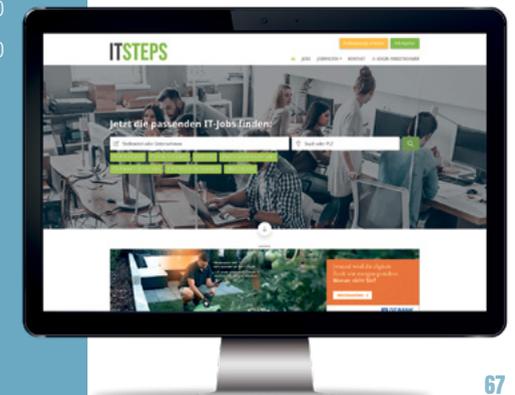
AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

ITSTEPS - seit 2005 eine der ältesten IT-Jobbörsen im deutschsprachigen Raum. Ausschließliche Ausrichtung auf alle IT-Berufsgruppen. ITSTEPS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGLER MEDIEN Gruppe - mit über 20 Jahre Erfahrungen in der Jobbörsenwelt/ Personalberatung.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninrate auf führende Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen, und Fachportale; u. a.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- IT-Karriere24.de
- IT-Jobbörse24.de
- IT-Stellenportal.de
- Informatikjobs24.de
- IT-Jobangebot.de
- IT-Jobcenter.de
- IT-Stellenanzeigen24.de
- IT-Stellenmarkt24.de



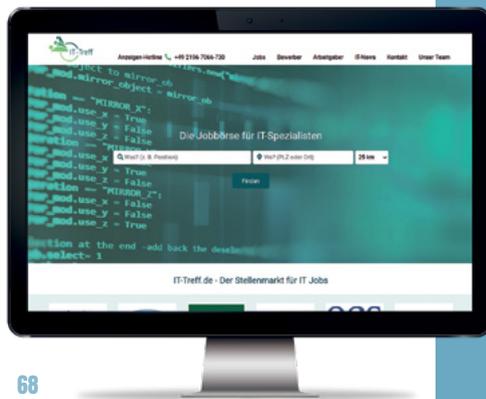


AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Durch unsere ausschließliche Spezialisierung auf IT-Stellenangebote, den übersichtlichen Aufbau unserer Webseite und nützliche Features, wie unsere flexiblen „Suchagenten“, gelangen Kandidaten mit minimalem Aufwand zu den von ihnen gesuchten Stellen. Inserierende Unternehmen erhalten somit optimalen Zugang zu qualifizierten Bewerbern

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

joblift.de, adzuna.de, de.talent.com, de.jooble.org, neuvo.de, jobrapido.com



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

28 % Administration

17 % IT-Leitung

14 % Support

13 % IT-Beratung

11 % Webentwicklung

5 % Datenbanken

5 % Sales-Marketing

4 % Hardware

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage 690 €

Laufzeit 60 Tage 890 €

Laufzeit 360 Tage 1.690 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 125.000

Page Impressions 460.000

Anzeigen gesamt 250

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

Projektmanagement

Architektur- & Ingenieurleistungen

Verwaltung von Immobilien / Mieterbetreuung

Asset Management

Projektentwicklung

Facility Management (kaufmännisch)

Vertrieb / Vermarktung / Vermittlung von Immobilien

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Basic 6 Wochen 990 €

Best Practice 6 Wochen 1.490 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 44.600

Page Impressions 111.000

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Das Jobportal IZ-Jobs.de ist eine etablierte Plattform für gezieltes Recruiting. Es bildet das gesamte Job-Spektrum der Immobilienwirtschaft ab. Von Fach- und Führungspositionen mit immobilienwirtschaftlichem, technischem sowie ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund bis hin zu Vakanzen für Finanz- und Vertriebsspezialisten. Ein Stellenangebot entspricht einer Position. Die Laufzeit pro Stellenanzeige beträgt 5 Wochen.

Über die drei Buchungsmodelle Basic, Best Practice und Premium kann man die Reichweite der Jobangebote gezielt steuern. Alle Kanäle der Immobilienzeitung von den Newslettern, dem Nachrichtenportal über eine individuelle Print-Schaltung bis hin zu den Resonanzverstärkern Hotlist, Job der Woche, Social Media sorgen für eine hohe Sichtbarkeit innerhalb der Immobilienbranche.

Wo ich meinen Job treff'!

Das Jobportal für alle Berufe und Branchen
www.job-treff.de

JOB-TREFF.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 13 %** Ingenieure & Techniker
- 11 %** Vertrieb/Verkauf
- 9 %** Öffentlicher Dienst
- 8 %** Buchhaltung/Steuern/
Finanzen
- 7 %** Führungskräfte
- 6 %** Sachbearbeitung
- 6 %** Produktmanagement/
Projektmanagement
- 4 %** Beratung/Consulting

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	690 €
Laufzeit 60 Tage	890 €
Laufzeit 360 Tage	1.690 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	70.000
Page Impressions	230.000
Anzeigen gesamt	1.000

JOB-TREFF



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Der im April 2019 gelaunchte Job-Treff ist die Jobbörse der VeriTreff GmbH für Bewerber aus allen Berufen und Branchen. Job-Treff bietet mit starken Kooperationspartnern, mobiloptimierter Darstellung und der Integration in die Google Jobsuche sowie zahlreiche Job-suchmaschinen eine optimale Reichweite für Ihre Stellenanzeigen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

joblift.de, adzuna.de, de.talent.com, de.jooble.org, neuvo.de, jobrapido.com





WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN ZU DEN GEWINNERN AUF DEM BEWERBERMARKT ZÄHLEN?

Es werden die Unternehmen zu den Gewinnern zählen, die ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden, die Chancengerechtigkeit und Vielfalt leben. Haltung zu zeigen, ist eine Charakterfrage. Und es ist wirtschaftlich geboten: Diese Unternehmen sind

a) attraktivere Arbeitgeber,

b) performanter und innovativer sowie

c) in der Lage, aus einem viel größeren Pool an Talenten zu schöpfen.

Zwei Fragen: Wer kann es sich leisten, darauf zu verzichten? Und aus welchem Grund?



WIE SIEHT DER NÄCHSTE SCHRITT DER DIGITALISIERUNG IM HINBLICK AUF DEN BEWERBERMARKT AUS?

Arbeitsmarkt und Bewerbungsprozesse müssen genau so digital, datengetrieben und nutzer*innenorientiert funktionieren wie Online-Shopping, Online-Dating und Co.

Noch geht Bewerben zu langsam, landen zu viele Menschen im falschen Job und können ihre Kompetenzen nicht optimal einsetzen. Damit sich das ändert, brauchen wir nicht nur Daten und Algorithmen, wir müssen sie nutzen, füttern und trainieren.



Dr. Tobias Zimmermann
StepStone Evangelist & Arbeitsmarktexperte

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Preise auf Anfrage

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Positionierung rein auf die Dentalbranche: Zahnärzte, Dentallabore, Dentalindustrie, Dentalhandel

Recruiting mit KI



Unser **Traffic Optimizer** sorgt mit künstlicher Intelligenz (KI) für eine zielgerichtete Steuerung Ihres Budgets. Das heißt: Die Plattformen, die mehr Bewerbungen generieren, erhalten automatisch ein höheres Budget.

Wir liefern Bewerbungen!

www.jobninja.com

Job ninja



JOBNINJA.COM

JOBNINJA



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 15 %** Medizin, Gesundheit und Pflege
- 12 %** Vertrieb, Verkauf
- 10 %** Handwerk, gewerblich-technische Berufe
- 10 %** Ingenieure / Techniker
- 7 %** kaufmännische Berufe
- 5 %** Hilfskräfte, Aushilfs- und Nebenjobs
- 5 %** Bildung, Erziehung, soziale Berufe
- 4 %** IT, Software

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	690 €
Laufzeit 60 Tage	890 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

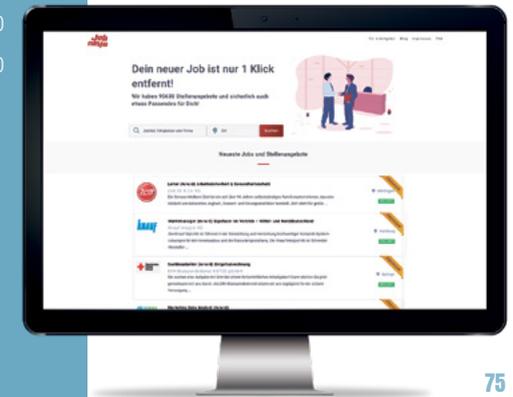
Visits	700.000
Anzeigen gesamt	>10.000

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

JobNinja ist die Lösung wenn es um Performance Marketing im Bereich Stellenanzeigen geht. Ein eigener Algorithmus (Traffic Optimizer) übernimmt mittels künstlicher Intelligenz die automatisierte Steuerung des eingesetzten Budgets je nach Performance des einzelnen Marketing-Kanals. Kanäle, die viele Bewerbungen liefern, erhalten ein höheres Marketing-Budget. JobNinja-Kunden schätzen zudem die schnelle und unkomplizierte Auftragsabwicklung und das gute Preis-Leistungs-Verhältnis.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Reichweitenoptimierung durch 130 Partner-Jobbörsen (inkl. 50 eigene regionale Portale wie z.B. stelleninberlin.de und stelleninfrankurt.de sowie fachspezifische Portale wie ingenieure-wollen-jobs.de, arztjobs.com und altenpflegerjobs.com), eine breite Social Media-Präsenz (Facebook, Instagram, TikTok, LinkedIn, Snapchat) und ein weitgespanntes Banner-Netzwerk.



REGIONALE REICHWEITE BEI IHNEN VOR ORT!

powered by Jobware

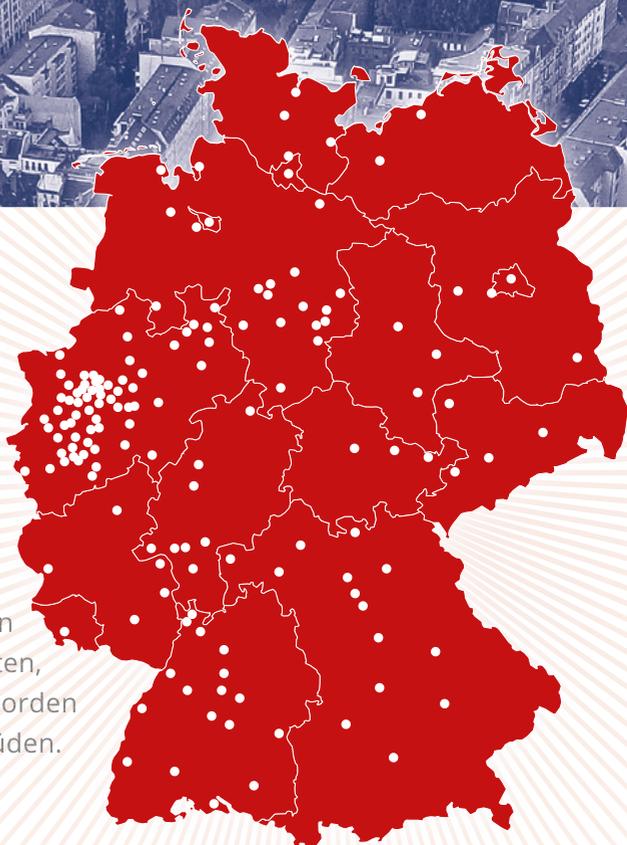


Über 150 regionale Stellenmärkte in ganz Deutschland für genau passende Bewerbungen: von **jobs-für-köln.de** im Westen bis **jobs-für-dresden.de** im Osten, von **jobs-für-hamburg.de** im Norden bis **jobs-für-münchen.de** im Süden.

Sie haben die Wahl:

RegioPUR: Für Positionen, bei denen Sie sich speziell eine regionale Reichweite wünschen.

RegioBOOST: Zusätzliche regionale Reichweite für Ihre überregional im Jobware-Stellenmarkt geschalteten Stellenanzeigen.



JOBS-FÜR-MEINE-REGION.DE

JOBS FÜR MEINE REGION



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 24 % Bürowesen
- 23 % IT
- 15 % Handwerk & Produktion
- 12 % Handel, Vertrieb & Verkauf

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Preise auf Anfrage

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

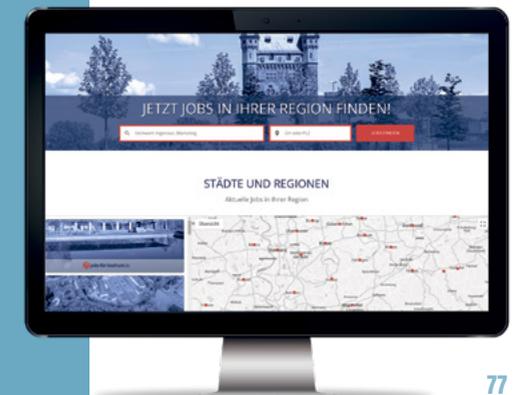
Visits	unterschiedlich, je nach regionaler Plattform
Page Impressions	unterschiedlich, je nach regionaler Plattform
Anzeigen gesamt	unterschiedlich, je nach regionaler Plattform

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Lokale Reichweite von **jobs-für-köln.de** im Westen bis **jobs-für-dresden.de** im Osten, von **jobs-für-hamburg.de** im Norden bis **jobs-für-münchen.de** im Süden. Auch Ihr Standort ist bestimmt dabei. Seit über fünf Jahren werden diese Stellenmärkte als eigenständige Marke von Jobware erfolgreich betrieben. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen schätzen die regionale Fokussierung ihrer Anzeigenkampagne zur gezielten Ansprache von Bewerbern.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Bundesagentur für Arbeit



DAS LEBEN IST ZU KURZ FÜR DEN FALSCHEN JOB

ICH KÜNDIGE.
RICHTIGEN JOB FINDEN AUF

jobsintown.de

JOBSINTOWN.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

Administration / Sachbearbeitung
Gesundheit / Medizin / Soziales
Pharma / Chemie
Einzelhandel
Öffentlicher Dienst
Immobilien / Bauwesen
Technische Berufe
Lager- und Logistik / Einkauf
Rechnungs- und Finanzwesen
IT / Entwicklung
Vertrieb / Werbung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	698 €
Laufzeit 60 Tage	1.049 €
Laufzeit 360 Tage	1.490 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	347.000
Page Impressions	451.100

JOBSINTOWN

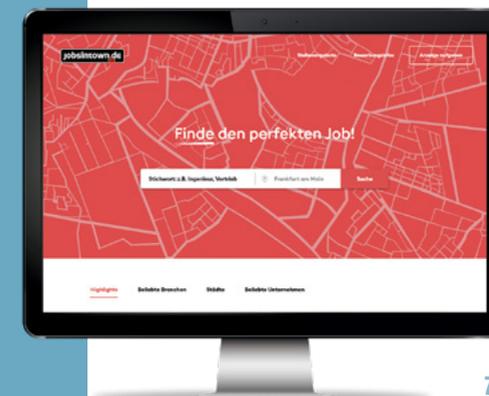
jobsintown.de

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Ein regionales, zielgruppenspezifisches und reichweitenstarkes Netzwerk: jobsintown.de spricht Kandidat:innen über Regionalstellenbörsen in den deutschen Großstädten über 100.000 Einwohner sowie in allen Bundesländern an. 15 fachspezifische Branchen-Portale erreichen praktisch jede Berufsgruppe. Noch mehr Reichweite schafft das umfangreiche Karrierenetzwerk mit mehr als 60 hochwertigen Partnerportalen – darunter Fachportale, allgemeine Seiten, Stellenbörsen und Metasuchmaschinen. So bringen wir Menschen mit Unternehmen zusammen, um sie auf ihrem Karriereweg weiterzubringen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

hello.jobs, indeed.de, adzuna.de, jobbörse.de, jobkicks.de, jobrapido.de, jobturbo.de, jobworld.de, jooble-de.com, jobs.trovit.de, karriere.de, neuvoo.de, pharmajobs.com, stellenangebote.de, www.it-jobs.net, finanzjob.net, u. v. a. m.



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

JOBSUMA ist die größte Jobsuchmaschine für Studenten und Absolventen. Mit einer Suchanfrage durchsucht JOBSUMA hunderte von Jobbörsen und Karrierewebsites von Unternehmen nach Jobs. Der Vorteil für den Nutzer: gesparte Zeit und maximal viele Stellenanzeigen. Dazu können Unternehmen Premium-Stellenanzeigen direkt auf JOBSUMA veröffentlichen und damit Ihre Sichtbarkeit unter potenziellen Bewerbern deutlich erhöhen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Die Auftragserteilung zur Schaltung einer Anzeige läuft über unsere Vermarktungsagentur PERSONALCOM, eine Tochtergesellschaft der Campus Service GmbH.

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 24 %** Wirtschaftswissenschaften
- 19 %** IT
- 15 %** Ingenieurwissenschaften
- 12 %** Jura
- 10 %** Medien
- 8 %** Bauwesen
- 8 %** Chemie
- 5 %** Biologie

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	ab 89 €
Premium Plus 30 Tage	ab 189 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	50.000
Page Impressions	100.000
Anzeigen gesamt	30.000

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 24 %** Produktion
- 12 %** Vertrieb / Verkauf
- 9 %** IT
- 7 %** Handwerk
- 7 %** Ingenieurwesen
- 6 %** Gesundheit/Pflege
- 5 %** Logistik / Materialwirtschaft
- 5 %** Beratung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Express 30 Tage	350 €
Premium 60 Tage	695 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	30.000
Page Impressions	400.000
Anzeigen gesamt	52.000

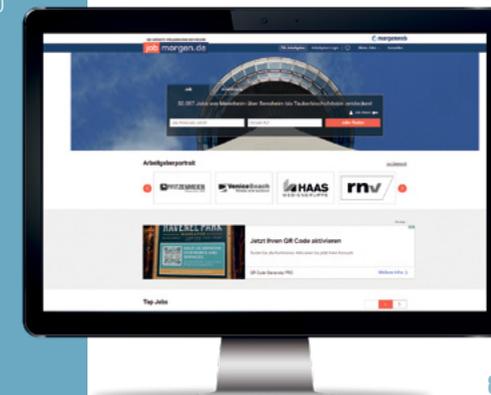


AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Jobmorgen.de ist die größte Stellensuche der Metropolregion Rhein-Neckar. Als Jobsuchmaschine erreicht Jobmorgen.de mit 400.000 Page Impression monatlich 30.000 Unique User aus der Region Mannheim, Heidelberg, Bensheim, Schwetzingen/Hockenheim und Tauberbischofsheim.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Kimeta.de und Joblift.de



Beste Jobbörse für

Ingenieure
Informatiker
Mediziner
Naturwissenschaftler



Sprechen Sie die Sprache der Zielgruppe



Erfolg durch fachlichen Fokus



Fachliche und technische Anzeigenoptimierung



Mehrfacher Testsieger



JOBVECTOR.DE

JOBVECTOR



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 28 % Ingenieure
- 24 % Informatiker
- 29 % Naturwissenschaftler
- 19 % Mediziner

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Anzeige DIY Selbsteingabe - Laufzeit 6 Wochen	955 €
Anzeige Professional - Laufzeit 6 Wochen	1.155 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	1,1 Mio.
Anzeigen gesamt	>2.500

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

jobvector ist der vielfache Testsieger im Bereich Recruitinglösungen und Employer Branding für Informatiker, Ingenieure, Mediziner & Naturwissenschaftler. Die fachspezifische Jobbörse jobvector.de bietet eine hochpräzise taxonomische Klassifizierung der Anzeigen, welche ein europaweit einzigartiges Targeting der Zielgruppe ermöglicht. Das Fachreferenten-Team von jobvector optimiert nach Wunsch und ohne Aufpreis jede Stellenanzeige, fachlich und technisch für bestmögliche Auffindbarkeit, Ansprache und Ausspielung. Über 20 Jahre Know-how in Recruiting und Employer Branding teilt jobvector unter anderem in freien Webinaren und kostenfreien Recruiting-Studien.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Über >120 Webseiten und Jobbörsen gehören zum leistungsorientiert ausgesteuerten Partnernetzwerk. Zusätzlich spricht jobvector Professionals und Branchenprofis aller Karrierestufen über Verbände, Technologie-Clustern & Fachmedien an.



Jobware, da hab' ich den Job her!

jobware.de



JOBWARE.DE

JOBWARE



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 20,3 %** Ingenieurwesen/
Technische Berufe
- 16,8 %** IT
- 11,5 %** Öffentlicher Dienst
- 10,0 %** Kaufmännische Berufe
- 7,8 %** Vertrieb
- 6,6 %** Gesundheits-/ Sozialwesen
- 5,5 %** Bauwirtschaft
- 4,6 %** Life Science

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

PURE 30 Tage	1.095 €
PLUS 30 Tage	1.295 €
PLUS 60 Tage	1.895 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

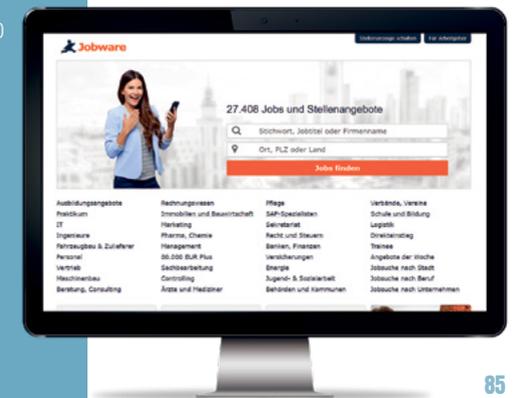
Visits	2,9 Mio
Anzeigen gesamt	27.500

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Jobware, da hab' ich den Job her - dieser TV-Slogan bleibt branchenübergreifend im Kopf. Mit über 25 Jahren Erfahrung im Stellenmarkt liefert Jobware hervorragende Bewerberqualität und wird regelmäßig für besten Service und Beratung ausgezeichnet. Aufbauend auf Studien bietet Jobware sowohl CI-gerecht gestaltete Stellenanzeigen sowie auch geprüfte hybride Anzeigenlayouts für Desktop und mobile Nutzer. Virtuelle Firmenrundgänge ermöglichen Einblicke in den zukünftigen Arbeitsplatz und führen so häufig zu mehr Bewerbungen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Jobware und über 400 Fach- und Regional-Partner, z. B. Badische Zeitung, Tagesspiegel, Süddeutsche Zeitung, Stuttgarter Zeitung, Leipziger Zeitung, Tagesspiegel, Automobilproduktion, Haufe, Computerwoche, Heise, Horizont, Bundesingenieurkammer, Golem, Gesellschaft Deutscher Chemiker, Brauwelt, KOMMUNAL, DUZ und viele mehr.



STELLENBÖRSEN

INTERNATIONALE STELLENBÖRSEN

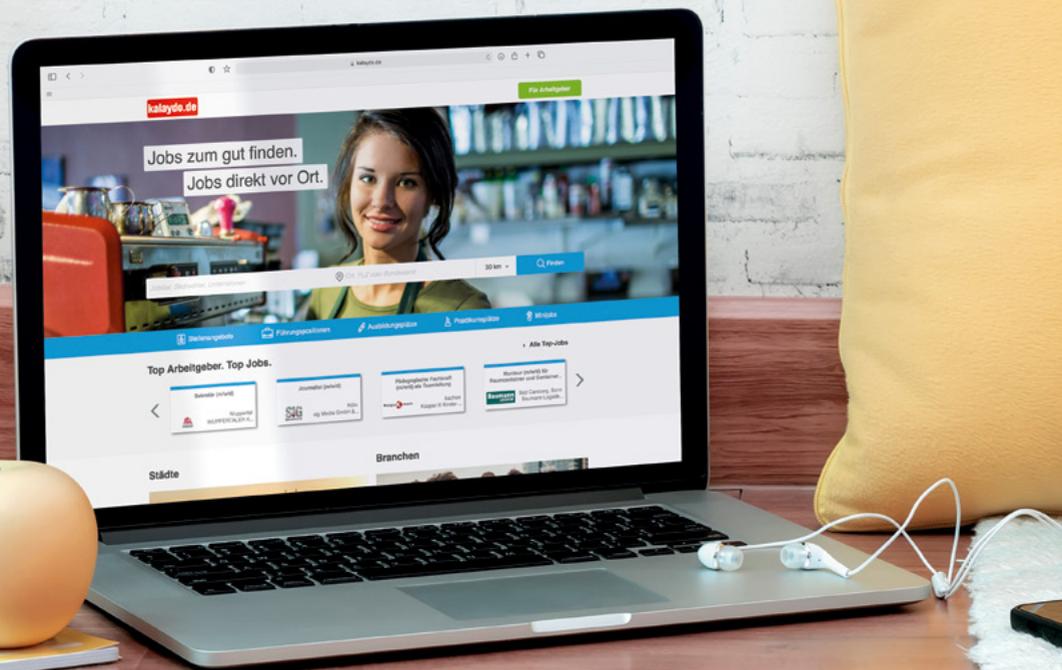
PRINTMEDIENTEN

Dienstleistungen & Referenzen

kalaydo.de

Jobs zum gut finden. Jobs direkt vor Ort.

Die Jobbörse von kalaydo.de ist Ihr Ansprechpartner für Unternehmen und Jobsuchende in NRW, Hessen und Rheinland-Pfalz.



KALAYDO.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 16 %** Handwerk / gewerblich-technische Berufe
- 12 %** Kaufleute, Verwaltung
- 10 %** Medizin, Gesundheit und Pflege
- 10 %** Bildung / Erziehung / Soziale Berufe
- 8 %** Vertrieb / Verkauf
- 7 %** Finanzen / Controlling / Steuern
- 5 %** IT / TK / Software-Entwicklung
- 5 %** Ingenieurberufe / Techniker

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	820 €
Laufzeit 60 Tage	920 €
Laufzeit 360 Tage	1.495 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	230.000
Page Impressions	620.000
Anzeigen gesamt	> 15.000

KALAYDO

kalaydo.de

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Die Jobbörse von kalaydo.de legt ihren Schwerpunkt auf Stellenangebote aus der Region. kalaydo.de ist der erste Ansprechpartner für Unternehmen und Jobsuchende in NRW, Hessen und Rheinland-Pfalz. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) inserieren ihre freien Stellen auf dem Portal. Ob Teilzeit- oder Vollzeit-job, ob Jobs im Marketing, Technik, IT, Vertrieb oder Medizin: Mit einer Stellenanzeige auf kalaydo.de finden rekrutierende Unternehmen rasch qualifizierte Mitarbeiter.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ihre Anzeige wird an zahlreiche Partnerportale und Metasuchmaschinen übermittelt. Ob Hamburg, Berlin oder München – da wir mit Jobsuchmaschinen kooperieren, erreichen wir auch über-regional interessanteste Talente.





WIE SIEHT DER NÄCHSTE SCHRITT DER DIGITALISIERUNG IM HINBLICK AUF DEN BEWERBERMARKT AUS?

Bewerbungen müssen so einfach und intuitiv wie Online-Shopping werden. Candidate Experience ist entscheidend. Häufig bewerben sich Kandidaten bei mehreren Unternehmen parallel und sind auch schnell wieder vom Markt. Unternehmen tun gut daran, Einstiegshürden für Bewerber zu senken, um ihren Kandidatenkreis zu erweitern. Virtuelle Bewerbungsgespräche werden ein selbstverständliches Element im Auswahlprozess.



MODERNE JOB-TITEL ODER EHER ALTBEWÄHRTE?

Für Stellentitel gilt: Je klarer, desto besser. Entscheidend ist doch, wonach Kandidaten suchen. Zuerst müssen Arbeitgeber in sich gehen und sich überlegen, welche Tätigkeiten die Person genau ausführen soll. Und danach wird der Job auch eindeutig benannt. Jobsuchende geben nicht „Content Ninja“ in die Suchmaske ein. Sondern die Menschen suchen nach einem Job als Content Marketing Manager – genauso sollte es auch im Stellentitel stehen, wenn man möglichst viele Kandidaten erreichen möchte.



Frank Hensgens
Geschäftsführer D-A-CH, indeed

KARRERO.COM

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 15 % Beratung
- 14 % Verkauf / Vertrieb
- 11 % Landwirtschaftliche Mitarbeiter
- 7 % Landwirtschaftliche Leitungsposition
- 4 % Agraringenieur
- 3 % Herdenmanager
- 3 % Referent
- 3 % Produktmanager

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

karrero Basic 8 Wochen 549 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 23.973
Page Impressions 64.949
Anzeigen gesamt 164

KARRERO

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Karrero – Die Agrarjobbörse für Jobs in der Landwirtschaft und dem Agribusiness. Wir bieten eine Jobbörse für die Grüne Branche mit einem Stellenmarkt für Agrarjobs, Unternehmensprofilen und einer Lebenslaufdatenbank für Agrarkandidaten. Karrero ist die Jobbörse vom landwirtschaftlichen Fachmagazin top agrar. Ziel ist es, als Agrarjobbörse, Studenten, Berufseinsteiger und erfahrene Berufstätige an Unternehmen des Agribusiness und der Landwirtschaft zu vermitteln.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

top agrar, traktorpool, SUS, Elite, profi

KIMETA

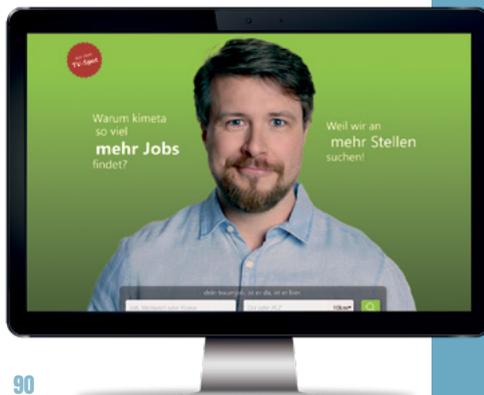
kimeta

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Die kimeta GmbH wurde 2005 gegründet und ist unter der Leitung von Alexander Roß und Torsten Hein zur führenden deutschen Jobsuchmaschine und zu einem der fünf reichweitenstärksten Portale für Stellenangebote in Deutschland gewachsen. Insgesamt stehen Nutzern etwa 2,8 Millionen Stellenangebote (Stand: 08/2021) zur Verfügung.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Facebook, Instagram, Joblift, 17 regionale Verlagsportale, 38 regionale Netzwerkportale, <https://produkte.kimeta.de/Produkt/KimetaPlusRegionen> 14 Branchenportale <https://produkte.kimeta.de/Produkt/KimetaPlusBranchen>



KIMETA.DE

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 90 Tage 690 €

bezieht sich auf unsere Premium-Anzeige.

Eine andere Laufzeit bieten wir unseren Direktkunden nur als Express-Anzeige an.

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 60 Tage 990 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 2,1 Millionen

Page Impressions 10 Millionen

Anzeigen gesamt Über 2,5 Millionen

KLINIKEN.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

Ärzte

Pflegekräfte

Medizinisch-technisches Personal

Therapeuten

Verwaltung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Mono 8 Wochen 398 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits ca. 8 Mio.

Page Impressions ca. 2,8 Mio.

Anzeigen gesamt ca. > 600



KLINIKEN.DE

jobs.kliniken.de
Gesundheits- & Karriereportal

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Jobs.kliniken.de ist seit der Gründung 1997 für Einrichtungen und Stellensuchende ein professioneller sowie kompetenter Partner rund um die Rekrutierung und Karriereplanung. Mit rund 2,8 Mio. aktiven Nutzern und knapp 12.000 facebook-Fans gehört jobs.kliniken.de zu den erfolgreichsten spezialisierten Jobbörsen im Gesundheitsbereich. Die Jobbörse beinhaltet viele innovative und moderne Funktionen, welche vollständig in einer responsiven Plattform gebündelt sind.

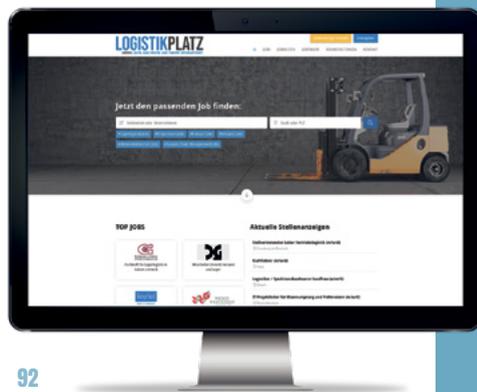
AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

LOGISTIKPLATZ ist der fachspezifische Stellenmarkt für alle Berufsgruppen in den Bereichen Logistik/Transportwesen/Cargo. Zum Kundenkreis zählen Unternehmen aus der D/A/CH-Region, Niederlande, Belgien, Luxemburg, Polen, Belgien, UK, Dänemark, Skandinavien, Spanien und Frankreich. LOGISTIK-PLATZ zählt zu den ältesten Branchen-Jobbörsen im Bereich Logistik, und gehört zum ZIEGLER MEDIEN-Netzwerk.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo
- DEUTSCHLAND.JOBS
- Cargokarriere.de
- Cargojobs24.de
- Logistikkarriere24.de
- Alle-Logistik-Jobs.de
- Logistikstellenmarkt24.de
- Jobs-in-der-Logistik.de



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % Logistik, Cargo, Transportwesen

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	445 €
Premium Plus 60 Tage	665 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	165.000
Anzeigen gesamt	995

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

Führungskräfte aus Chemie, Analytik, Pharma und Food & Beverages

Produktspezialisten aus Chemie, Analytik, Pharma und Food&Beverages

Laboranten aus Chemie, Analytik, Pharma und Food & Beverages (CTA, BTA, MTA, PTA)

Techniker (Verfahrenstechnik, Prozesstechnik, Lebensmitteltechnik, Umwelttechnik)

Forschung & Entwicklung (Labore, Universitäten, Behörden)

Forschung & Lehre (Doktoranden, wissenschaftliche Mitarbeiter)

Qualitätsmanagement (Chemie, Analytik, Pharma, Lebensmitteltechnik)

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit pro Woche	124 €
Laufzeit 8 Wochen	992 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	1 Mio
Page Impressions	1,9 Mio
Anzeigen gesamt	90 - 100

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Die Jobbörse chemie.de Karriere ist in Europa führendes Fachportal für die chemische Industrie und ihre Zulieferer integriert, das von Anwendern in Chemie, Analytik und Labor zur täglichen Information genutzt wird. So erreichen Stellenanzeigen auch Personen, die selbst nicht aktiv nach einer neuen Stelle suchen, aber einem Wechsel gegenüber offen sind, wenn sich die Gelegenheit ergibt.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Bei thematischer Eignung werden Stellenanzeigen auch über weitere marktführende B2B-Portale und Newsletter von LUMITOS verbreitet:

chemeurope.com, bionity.com, analytica-world.com sowie yumda.de



MODERNE JOB-TITEL ODER EHER ALTBEWÄHRTE?

Gerade für Technik, IT oder Forschung gilt: Je genauer der Stellentitel die Kandidaten anspricht, desto größer der Erfolg. Nur wer die Ziele von Informatikern und Ingenieuren kennt, kann diese aufgreifen, um Bewerbungszahlen zu steigern. Eine wichtige Rolle spielen z.B. fachliche Disziplinen im Titel sowie die „Technik“ hinter der Online-Suche.

Suchmaschinen benötigen Keywords im Stellentitel, um diese auszuspielen.

Ein Job-Titel sollte also weder der Mode noch veralteten Regeln folgen, sondern zielorientiert gestaltet werden.



WELCHE ROLLE SPIELT PROGRAMMATIC BEIM SCHALTEN VON STELLENANZEIGEN?

Die neue Generation der Stellenanzeige nutzt KI-Technologie und sucht selbständig nach Kandidaten. Besonders im Recruiting von Ingenieuren, Informatikern oder Wissenschaftlern macht eine händische Auswahl von Kanälen für die Ausspielung keinen Sinn. Komplexe fachliche Inhalte können beim modernen Programmatic-Ansatz in Millisekunden erkannt und mit größter Zielgenauigkeit und Reichweite an Personen mit passenden Qualifikationen ausgespielt werden. Entscheidend ist die Technologie des Anbieters.



Dr. Eva Birkmann
CEO, jobvector

MEDI-JOBS.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % Medizin und Gesundheit

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage 199 €
Laufzeit 60 Tage 399 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 170.000
Page Impressions 245.000
Anzeigen gesamt 2.400

MEDI-JOBS

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Medi-Jobs ist eine der größten und reichweitenstärksten Online-Jobbörsen für den Bereich Medizin und Gesundheit im deutschsprachigen Raum. Der Fokus liegt dabei auf Stellenanzeigen für Ärzte, für Arzthelferinnen, für Pflegepersonal, für therapeutisches Personal, für Rettungsdienstkräfte sowie für den Verwaltungsbereich in medizinischen Einrichtungen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Medi-Learn (für Assistenzarztanzeigen hinzubuchbar), indeed.com, Google for Jobs und diverse andere Jobsuchmaschinen

Was haben Rote Bete und Fachkräfte gemeinsam?



Findet man am besten regional.

88% der Fachkräfte suchen ihren Job in der Nähe ihres Wohnortes – deshalb bieten wir für alle 11.000 Städte und Gemeinden Deutschlands einen eigenen regionalen Stellenmarkt. Erreichen Sie noch mehr regionale Sichtbarkeit mit Arbeitgeberprofil und Werbemöglichkeiten im Gesamtportal von meinestadt.de.

Erfahren Sie mehr unter
meinestadt.de/regional-sichtbar



JOBS.MEINESTADT.DE

MEINESTADT.DE



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 19 %** Handwerk & Produktion
- 14 %** Handel, Vertrieb & Verkauf
- 11 %** Logistik, Lager & Verkehr
- 9 %** Gesundheitswesen
- 7 %** Sozialwesen
- 7 %** Bürowesen
- 5 %** Technische Berufe
- 3 %** IT & Datenverarbeitung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

30 Tage komfort	899 €
60 Tage premium	1.199 €
360 Tage Starter	2.799 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

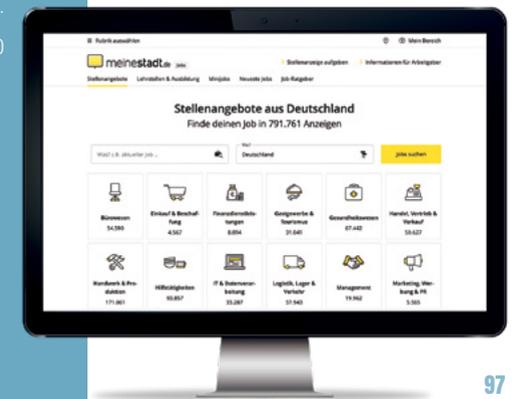
Visits	3,1 Mio.
Page Impressions	18,7 Mio.
Anzeigen gesamt	675.000

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

meinestadt.de bündelt lokale Infos und Angebote rund um Jobs, Immobilien, Auto und Freizeit für alle 11.000 Städte und Gemeinden in Deutschland und bietet den führenden Stellenmarkt für Fachkräfte mit Berufsausbildung. Arbeitgeber erreichen so nicht nur aktiv Suchende im Stellenmarkt sondern, über Werbemöglichkeiten, auch latent Suchende im Gesamtportal von meinestadt.de. So erzielen sie die benötigte regionale Sichtbarkeit, um Fachkräfte in ihrem Umkreis erfolgreich zu rekrutieren.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Stellenanzeigen werden in den verschiedenen Bereichen des Portals sowie in einem reichweitenstarken Netzwerk veröffentlicht – z. B. bei Google, LinkedIn, Joblift, Jobrapido u. v. m.. Mehr Infos unter meinestadt.de/partnernetzwerk.





WELCHE CHANCEN UND HÜRDEN WARTEN IN DEN NÄCHSTEN JAHREN AUF UNTERNEHMEN UND BEWERBENDE?

Digitalisierung, Globalisierung und demographischer Wandel – die meisten Chancen und Hürden der nächsten Jahre lassen sich auf diese drei Megatrends zurückführen. Hürden könnten sowohl für Unternehmen als auch für Bewerber durch Wahrnehmungsdiskrepanzen, die alternde Belegschaft, höhere Fluktuationsraten und ein verändertes Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entstehen. Chancen ergeben sich durch Datenanalysen, Fortschritt, Effizienz, Mobilität und Flexibilität.

Jan Magnus Bleek

Personalleitung, VeriTreff GmbH

MINT.JOBS

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 31 %** Berufe mit mathematischen Hintergrund, inkl. IT
- 27 %** Ingenieurwesen
- 21 %** Naturwissenschaft
- 17 %** Technik
- 4 %** Sonstige

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	685 €
Premium Plus 60 Tage	885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	275.000
Anzeigen gesamt	2.350

MINT.JOBS

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

MINT.JOBS ist das fachspezifische Stellenportal für den Berufsfelder Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, und Technik. MINT.JOBS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGELER MEDIEN Gruppe, die auf über 20 Jahre Erfahrung in der HR-Onlinewelt zurückblicken kann.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

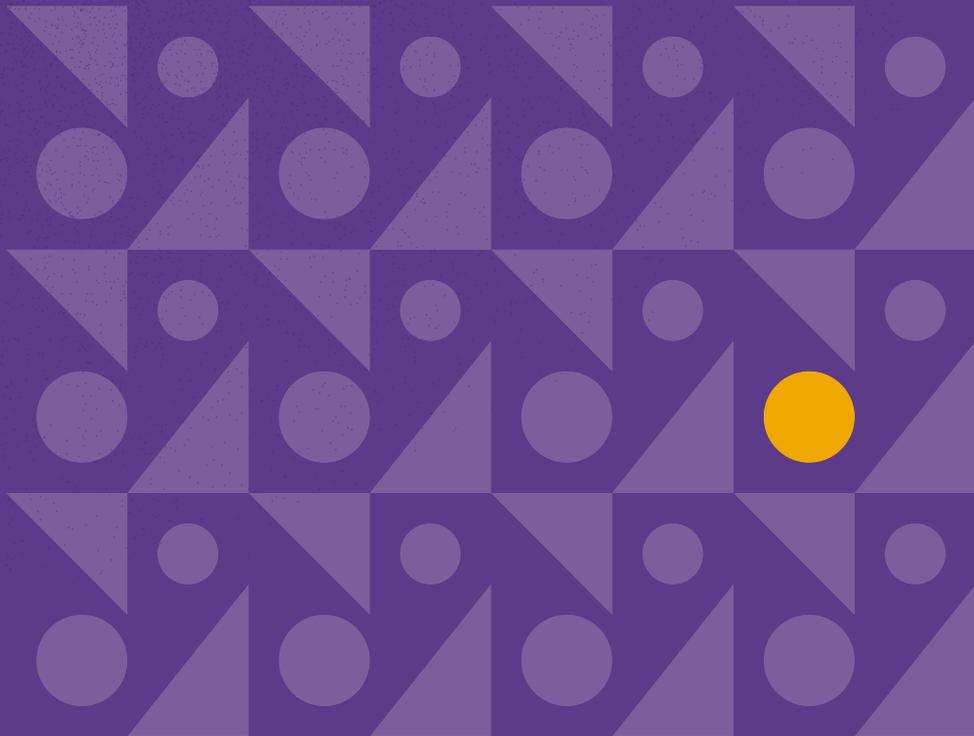
- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- MINT-Jobs24.de
- MINT-Stellenanzeigen.de
- MINT-Jobbörse.de
- MINT-Karriere24.de
- Wir-sind-MINT.de
- MINT-Stellenbörse.de
- MINT-Jobcenter.de



Perfect fit gesucht?

Jetzt mit Monster.de die besten Talente finden.
Erfahren Sie mehr unter:

monster.de/mitarbeiter-finden



MONSTER

MONSTER.DE

MONSTER

MONSTER

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 13 %** Ingenieurwesen
- 11 %** IT / Software Development
- 11 %** Sales / Retail / Business Development
- 10 %** Verwaltung / Sekretariat
- 9 %** Business / Strategic Management
- 6 %** Marketing / Product Management
- 5 %** Project Management
- 5 %** Buchhaltung / Finanzwesen / Versicherung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

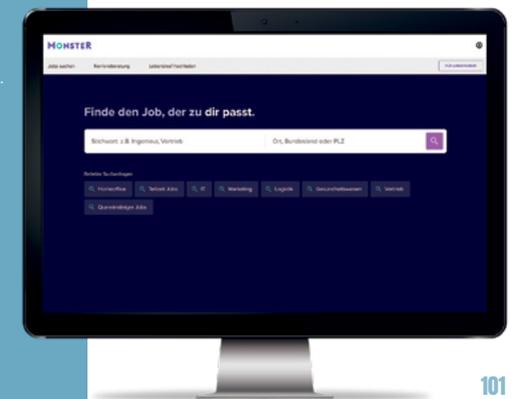
30 Tage Standard	999 €
30 Tage Premium	1.199 €
60 Tage Premium Plus	1.299 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 2,1 Mio.

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Monster versteht sich als Lösungsanbieter, der partnerschaftlich an der Seite der Unternehmen steht und auf Augenhöhe berät. Um das optimale Talent und die Zielgruppen von morgen für Unternehmen zu erreichen, erarbeitet Monster stets individuelle Recruiting-Lösungen, mit authentischen und auch mal unkonventionellen Wegen. Dabei bedient sich Monster einem Produktportfolio, welches auf fortschrittlichen Technologien beruht und einem Monster-Spirit, der stets den entscheidenden Unterschied macht.



STELLENBÖRSEN

INTERNATIONALE STELLENBÖRSEN

PRINTMEDIA

Dienstleistungen & Referenzen

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

newjob.de ist seit 1999 die Stellenbörse für SAP-Spezialisten mit Stellenanzeigen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Als Berater, Consultant oder Entwickler im Bereich SAP finden Bewerber eine attraktive Auswahl an Stellenangeboten. Die Anzeigen werden per Job-Newsletter an interessierte SAP-Spezialisten verbreitet. Darüber hinaus netzwerken wir für Sie in unserem stetig wachsenden Netzwerk mit derzeit rund 12.500 Kontakten und verbreiten Ihre Stellenanzeige auf Social Media-Kanälen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Job-Suchmaschinen und branchenspezifische Portale

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % SAP-Spezialisten

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 93 Tage	420 €
Laufzeit 365 Tage	1.140 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	ca. 50.000
Page Impressions	ca. 180.000
Anzeigen gesamt	150-200

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

70 % Pharma

20 % Chemie

10 % Biotechnologie

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 93 Tage	380 €
------------------	-------

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	ca. 110.000
Page Impressions	ca. 750.000
Anzeigen gesamt	250

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

pharma-zeitung.de ist der spezialisierte Online-Stellenmarkt für die Life-Science-Branche (Pharma, Chemie und Biotechnologie). Ergänzend bietet pharma-zeitung.de aktuelle Nachrichten, Pressemitteilungen, Produktvorstellungen und Messeberichte. Durch die Platzierung in einem redaktionellen Umfeld erreichen Sie auch latent wechselwillige Kandidaten.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Kooperationen mit Jobsuchmaschinen

Deutschlands größtes Netzwerk regionaler *Online-Stellenmärkte.*

Mit Regio-Jobanzeiger finden Sie immer schnell und effizient die passenden Bewerber aus Ihrer Region.

www.regio-jobanzeiger.de



REGIO-JOBANZEIGER.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 14,92 %** Kaufleute, Verwaltung
- 13,86 %** Ingenieur, Technik
- 13,73 %** Verkauf, Vertrieb
- 11,70 %** Handwerk, Gewerbe
- 7,21 %** Medizin, Pflege
- 5,32 %** Einkauf, Logistik
- 5,00 %** Führungskraft, Management
- 4,32 %** IT, Softwareentwicklung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

DYNAMIC 60 Tage	659 €
DYNAMIC² 60 Tage	859 €
Laufzeit 365 Tage	1.595 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	ca. 1 Mio.
Page Impressions	ca. 2.5 Mio.
Anzeigen gesamt	> 50.000

REGIO-JOBANZEIGER

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Das führende Netzwerk regionaler Stellenmärkte Regio-Jobanzeiger.de vereint 75 starke regionale Jobportale in Deutschland. Regelmäßig sprechen mehr als 50.000 Stellenanzeigen gezielt Bewerber auf der Suche nach Jobs in ihrer Region an. Ergänzt werden die Stellenmärkte durch eine Firmensuche nach den "Top-Arbeitgebern der Region", Firmenprofile sowie einen Community- und Informationsbereich rund um Wissenswertes zur jeweiligen Region.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Mit bis zu 150 Netzwerkpartnern spielt der Regio-Jobanzeiger seine Stellenanzeigen zusätzlich über Meta-Jobbörsen und die Agentur für Arbeit aus.





WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN ZU DEN GEWINNERN AUF DEM BEWERBERMARKT ZÄHLEN?

Zu den Gewinnern werden diejenigen Unternehmen gehören, die sich vom immer noch weit verbreiteten Jugendwahn verabschieden. Wir als Jobbörse hören es immer wieder von Personaldienstleistern, dass Auftraggeber Bewerbungen von Kandidaten über 45 oder 50 Jahren gar nicht erst sehen wollen. Wer als Firma so agiert, schließt von vorneherein nicht nur ein Viertel der Erwerbsfähigen als Bewerber aus, sondern verzichtet als Unternehmen auch auf langjährige Berufs- und Lebenserfahrung und soziale Kompetenz.



WELCHES THEMA SPIELT PROGRAMMATIC BEIM SCHALTEN VON STELLENANZEIGEN?

Anzeigen, die auf nur einer Jobbörse veröffentlicht werden, haben kaum eine Chance, ausreichend Bewerber zu generieren. Bei JobNinja übernimmt Künstliche Intelligenz (KI) die Ausspielung auf passende Jobportale oder in soziale Medien, um die optimale Reichweite zu generieren. Auch Programmatic Advertising, also Einkauf und Ausspielung von individualisierten Werbebannern, steuert unser Traffic Optimizer vollautomatisch. Ausgeklügelte Algorithmen berücksichtigen dabei den digitalen Fußabdruck, den die User im Netz hinterlassen, aber auch Wochentag, Uhrzeit, Wetter oder das genutzte Gerät.



Mircea Popa

Geschäftsführer, JobNinja GmbH, München

SALESJOB.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % Vertrieb / Verkauf

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Preise auf Anfrage

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	60.000
Page Impressions	120.000
Anzeigen gesamt	ca. 950 monatlich

SALESJOB STELLENMARKT



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

salesjob ist seit über 20 Jahren das Karriereportal für Vertriebsfachkräfte. Herzstück unseres Portals ist der deutschlandweit größte Stellenmarkt ausschließlich für Vertriebsjobs. Doch wir sind mehr als nur ein Stellenmarkt und bieten Jobsuchenden auch abwechslungsreiche Artikel zu Vertriebsthemen in unserem Blog, aktuelle Vertriebsstellenmarktanalysen und nicht zuletzt eigens erhobene Studien über Vertriebspersonal.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Zahlreiche, u. a. neuvoo und stellenonline.de. Eine vollständige Liste findet man hier:
salesjob.de/kooperationspartner



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

sekretaerin.de, Deutschlands führender Stellenmarkt für Sekretariat, Assistenz und Office Management, ist seit 1996 online und zählt zu den Pionieren unter den Jobbörsen und Special-Interest-Group-Portalen. Recruiter finden hier bestmögliche Unterstützung bei der zielgerichteten Personalsuche. Nationale und internationale Unternehmen nutzen die Plattform wegen ihrer Reichweite und qualitativ hochwertigen Rücklaufergebnisse im Bewerberbereich. Die Besetzungsquote liegt bei über 90% und macht die Plattform vom Geheimtipp zum Marktführer.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Stellenausschreibungen auf sekretaerin.de liefern eine hohe Besetzungsquote. Die Stellenbörse nimmt eine führende Position im Segment Office-Administration ein. Im Laufe der zurückliegenden Jahre konnten so tausende von Unternehmen mit hochqualifizierten Mitarbeitern ausgestattet werden.



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % Sekretariat, Assistenz, Office Management

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage 295 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Anzeigen gesamt ca. 1000

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

54 % Wirtschaftswissenschaften

36 % MINT

9 % Geisteswissenschaften

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

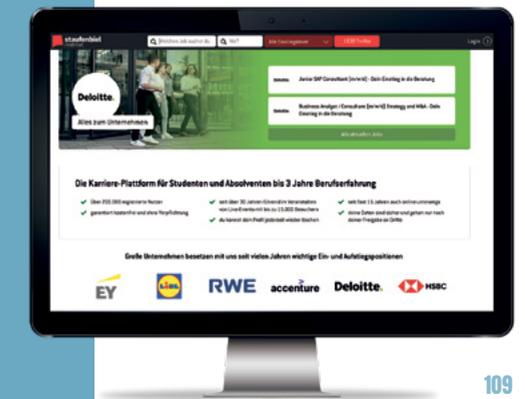
Laufzeit 30 Tage ab 790 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits 350.000

Page Impressions 500.000

Anzeigen gesamt 2.000



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Auf staufenbiel.de informieren sich Studenten, Absolventen und Young Professionals (bis 3 Jahre) über Themen rund um den Karrierestart, spannende Arbeitgeber und Job-Angebote. Vom Konzern bis zum Mittelstand finden Unternehmen bei uns junge Talente, die sie über unsere umfangreiche Talent-Datenbank sowie virtuelle und physische Karriere-Events auch persönlich kennen lernen und für sich gewinnen können. Neben dem Fachlichen steht insbesondere auch das Matching mit der Unternehmenskultur im Fokus.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Alle Anzeigen werden suchmaschinen-optimiert und über Teaser nicht nur im Jobboard, sondern auch im redaktionellen Teil an inhaltlich passenden Stellen eingebunden - Social Media inklusive.



GIBT ES DEN PERFEKTEN JOB?

Nur wenige Menschen haben einen Traumjob. Sonst wären nicht 60% aller Menschen offen für eine neue Herausforderung. Was für den einen ein Traumjob ist, ist für andere ein Albtraum. Der perfekte Job ist etwas Hochindividuelles. Wer seine Zielgruppe versteht und weiß, was viele dieser Menschen in ihrem jetzigen Job stört, kann diese Schmerzen gezielt adressieren. Die Schmerzen können z.B. im Gehalt, in den Arbeitszeiten, in fehlenden Aufstiegs- oder Fortbildungschancen, der Arbeitsplatzausstattung, den Menschen, fehlender Jobsicherheit oder fehlender Entfaltungsmöglichkeit liegen. Ersteres werden die meisten Unternehmen nur verklausuliert adressieren wollen. Alle weiteren Punkte sind geeignet für eine breite Ansprache. Und die gehört selbstverständlich im Falle einer Stellenanzeige ganz nach oben.



WAS SIND DIE GRÖSSTEN MITARBEITERBENEFITS?

- Mobile Office oder Homeoffice - aber Achtung, ich habe auch Bewerber kennen gelernt, die davon gar nichts halten, sondern sich soziale Kontakte auf der Arbeit wünschen, wofür es dann auch hinreichend viele Kollegen vor Ort braucht.
- Ein kurzer Arbeitsweg
- Hund & Rauchen direkt am Arbeitsplatz
- Dienstwagen & Dienstfahrrad
- Und gut zum Locken aus der Ferne: Hilfe bei der Wohnungssuche und beim Umzug oder noch besser Bauland



Dr. Wolfgang Achilles
Geschäftsführer, Jobware GmbH

SOFTWAREENTWICKLER.JOBS

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

100 % IT-Entwicklung/
IT-Development;
Softwareentwicklung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	685 €
Premium Plus 60 Tage	885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	135.000
Anzeigen gesamt	1.350

SOFTWAREENTWICKLER.JOBS

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

SOFTWAREENTWICKLER.JOBS ist das fachspezifische Stellenportal für den Bereich Softwareentwicklung. SOFTWAREENTWICKLER.JOBS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGELER MEDIEN Gruppe, welche auf über 20 Jahre Erfahrung in der HR-Onlinewelt zurückblicken kann.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannten Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- joble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- IT-Developer-Jobs.de
- Softwareentwickler-Job.de
- IT-Karriere24.de
- IT-Job24.de
- Jobs-für-Developer.de
- IT-Jobcenter.de
- IT-Entwickler-Job.de

Machen Sie Ihren Job zum Highlight für Bewerber

SmartReach 2.0, unsere intelligente Reichweitentechnologie, platziert Ihre Online-Stellenanzeigen automatisch passend bei unseren Reichweitenpartnern.



STELLENANZEIGEN.DE

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 14 %** Kaufleute, Verwaltung
- 12 %** Ingenieurberufe / Techniker
- 12 %** Handwerk / gewerblich-technische Berufe
- 10 %** IT / TK / Software-Entwicklung
- 8 %** Vertrieb / Verkauf
- 8 %** Medizin, Gesundheit und Pflege
- 5 %** Finanzen / Controlling / Steuern
- 4 %** Bildung / Erziehung / Soziale Berufe

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	1.069 €
Laufzeit 60 Tage	1.199 €
Laufzeit 365 Tage	1.999 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	3,5 Mio.
Page Impressions	4,7 Mio.
Anzeigen gesamt	> 20.000



STELLENANZEIGEN.DE

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Ob Gestalter, Allrounder, Zahlenjongleure, Techniker, Engagierte, Bürgerhelden oder Digitalphilosophen – Es gibt viele Wege zum passenden Bewerber. Als Generalist unter den Jobbörsen sprechen wir sie alle an. Dank eines großen Mediennetzwerks in Online und Print sind wir eine der reichweiten- und zielgruppenstärksten Jobbörsen in Deutschland. SmartReach 2.0, unsere intelligente Reichweitentechnologie, platziert Ihre Online-Stellenanzeigen automatisch passend bei unseren Reichweitenpartnern.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Mit mehr als 300 hochkarätigen fachspezifischen und regionalen Partner-Websites sowie einer Vielzahl an Meta-suchmaschinen verfügt stellenanzeigen.de über eines der reichweitenstärksten Mediennetzwerke unter Deutschlands Online-Jobbörse. Einen Auszug der Partner finden Sie unter: www.stellenanzeigen.de/mediennetzwerk.

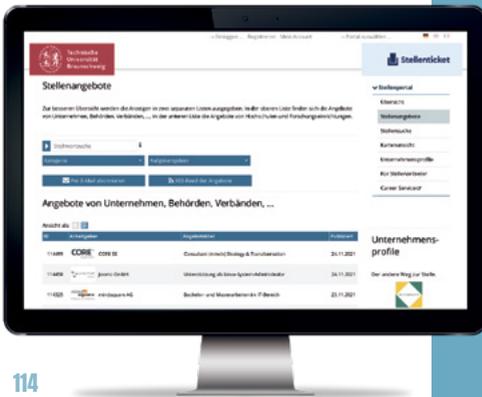


AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Die Stellenticket-Portale werden in enger Kooperation mit Hochschulen betrieben. Sie haben ein klar akademisches Profil, das durch tägliche Qualitätskontrolle sichergestellt wird, und richten sich sowohl an Graduierte als auch an Studierende und Absolvent*innen. Unser Team steht Kund*innen beratend zur Seite und übernimmt auch gern den Einstell-Service für Anzeigen und Unternehmensprofile.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Wir kooperieren in erster Linie mit Hochschulen, v. a. mit Career Services. Bei uns schalten namhafte Agenturen, überregionale Branchen-Riesen wie auch regionale Unternehmen und Forschungsinstitute.



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- Wirtschaftswissenschaften
- Informatik
- Naturwissenschaften
- Ingenieurwesen
- Finanzwesen
- Bauingenieurwesen/Architektur
- Geisteswissenschaften
- Design/Medien/Kultur

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Preise auf Anfrage

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	76.000
Page Impressions	430.000
Anzeigen gesamt	3.000

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 25 %** Wirtschaft
- 20 %** Computer, Informatik, IT
- 15 %** Finanzen, Marketing, Recht und Verwaltung
- 15 %** Tourismus, Freizeit, Fremdsprachen, Dialogmarketing
- 10 %** Bildung und Erziehung
- 5 %** Naturwissenschaften und Labor
- 5 %** Verkehr, Logistik, Transport
- 5 %** Bauwesen, Architektur, Vermessung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

je nach Universität gibt es eine umfassende Preisliste auf Anfrage

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	290.000
--------	---------

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

stellenwerk ist ein Netzwerk von 18 Hochschulen an bundesweit 15 Standorten und dem studierendenWERK BERLIN. Zielgruppe sind insbesondere Studierende und Absolvent:innen. Studierende finden bei stellenwerk Praktika, private Nebenjobs, Traineeships, Werkstudierendenstellen sowie Jobs an Hochschulen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

stellenwerk ist das offizielle Jobportal der Partner-Hochschulen. Damit sind die Partner-Hochschulen die wichtigsten Kooperationspartner.

StepStone Know-how für Sie

Täglich analysieren wir Tausende von Stellenanzeigen, zeigen Insights für Kandidat*innen auf und tauschen uns intensiv mit rekrutierenden Unternehmen aus: Daraus ist eine profunde Recruiting-Expertise entstanden, von der Sie jederzeit profitieren.



Deutschlands beste Jobportale 2021; Kategorie: Allgemeine Jobbörsen und viele weitere Auszeichnungen
stepstone.de/testsieger

- Studien & Insights**

Wir versorgen Sie mit den aktuellen Studien und Insights zu den Trendthemen im Markt. stepstone.de/studien

- Praxistipps**

Wie sieht die perfekte Stellenanzeige aus? Wie präsentieren Sie sich als attraktives arbeitgebendes Unternehmen? Wie vereinfachen Sie den Bewerbungsprozess? Lesen Sie dazu unsere Ratgeber mit direkt umsetzbaren, wertvollen Tipps. stepstone.de/hr-know-how

- Webinare**

StepStone unterstützt Sie auch live und interaktiv in kostenfreien Webinaren. Sobald Sie sich registriert haben, informiert Sie eine E-Mail über die nächsten Schritte. Sie können dann direkt von Ihrem Schreibtisch aus an unserem Webinar teilnehmen. stepstone.de/webinare

- StepStone Blog**

Verfolgen Sie die neuesten HR-Entwicklungen – in unseren regelmäßigen Blog-Einträgen rund um Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding. stepstone.de/blog

- HR snackbar – der Podcast**

Braucht die Welt noch einen HR-Podcast? Ja – wenn so kompetente Persönlichkeiten zu Wort kommen wie in der HR snackbar. In lockeren Gesprächen teilen Hochkaräter*innen und Insider*innen der Branche ihre Erfahrungen rund um die (digitale) Arbeitswelt. stepstone.de/podcast



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 18 %** Ingenieure und technische Berufe
- 15 %** IT & Telekommunikation
- 10 %** Vertrieb und Verkauf
- 9 %** Führungskräfte
- 7 %** Finanzen
- 6 %** Einkauf, Materialwirtschaft & Logistik
- 6 %** Marketing & Kommunikation
- 6 %** Handwerk, Dienstleistungen und Fertigung

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Pro 30 Tage	1.349 €
Pro Plus 30 Tage	1.599 €
Pro Ultimate 45 Tage	2.199 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

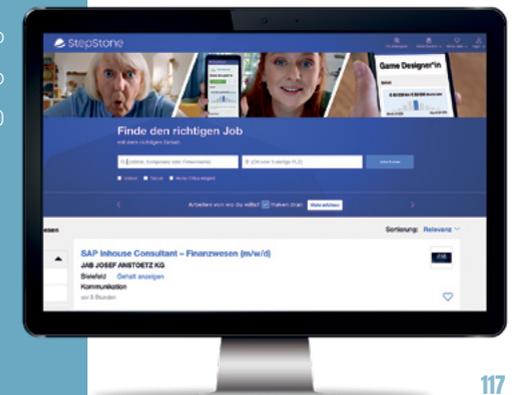
Visits	17,1 Mio
Page Impressions	78,9 Mio
Anzeigen gesamt	> 91.000

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

StepStone ist eine der führenden Online-Jobbörsen Deutschlands für alle Berufsgruppen, Altersklassen und Qualifikationsstufen. Als eines der größten deutschen Digitalunternehmen verbindet StepStone Millionen von Menschen mit der Arbeitswelt – KI-getrieben und messbar erfolgreich. Denn das StepStone Autonomous Matching erkennt, welche Kanäle die besten Kandidat*innen liefern. So erhalten Unternehmen durchschnittlich 2x mehr qualifizierte Bewerber*innen als bei anderen Jobbörsen (Quelle: KANTAR).

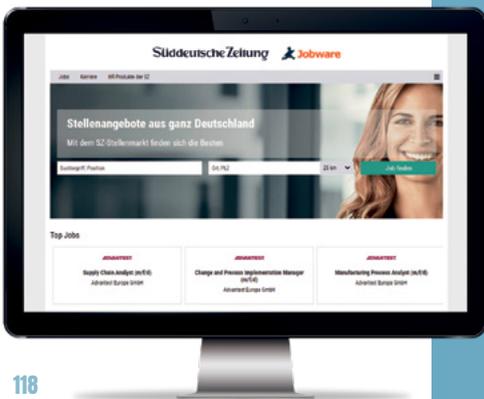
WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Mehrfachveröffentlichung bei Online-Portalen von bis zu 500 Kooperationspartnern, u. a. Welt, Handelsblatt, WiWo, Bild, deutsche Startups, t-online.de, karriere.de, Absatzwirtschaft, VDE, BIT-KOM, Audimax, Thieme, muenchen.de., Gehalt.de, Focus Kleinanzeigen



AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Als überregionaler Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte bietet jobs.SZ.de ein hochwertiges Umfeld für die Suche nach qualifizierten Bewerbern. Der Online-Stellenmarkt der SZ ist voll integriert in das digitale Angebot von SZ.de und eignet sich deshalb besonders gut, um mit High Potentials und Top-Entscheidern - aktiv und latent suchend - in Kontakt zu treten.



TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN*

- Business Administration
- Immobilien, Bau & Finanzierung
- IT / Softwareentwicklung
- Management, Leitung
- Marketing, PR, Werbung
- Öffentlicher Dienst, Verwaltung
- Vertrieb, Verkauf & Handel
- Vorstand, Geschäftsführung

* in alphabetischer Reihenfolge

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 30 Tage	1.045 €
Laufzeit 60 Tage	1.420 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Anzeigen gesamt	> 10.000
-----------------	----------

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 49 %** Industrie/Produktion
- 35 %** Handwerk, Bau
- 11 %** Dienstleistungen, Service
- 5 %** Sonstige/weitere Branchen

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	685 €
Premium Plus 60 Tage	885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	285.000
Anzeigen gesamt	4.250

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

TECHNIK.JOBS ist die fachspezifische Jobbörse für alle technischen Berufe, gewerbliche Tätigkeiten, und im Handwerk. TECHNIK.JOBS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGLER MEDIEN Gruppe.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevanten Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- Technikstellenmarkt.de
- Technikjobs24.de
- Automobiljobs24.de
- Technikstellenangebote.de

VERTRIEB.JOBS

VERTRIEB.JOBS

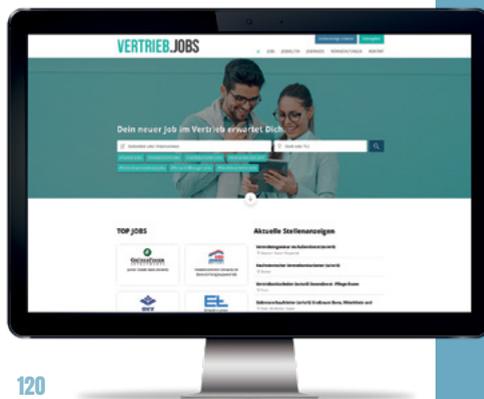
AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

VERTRIEB.JOBS ist die fachspezifische Jobbörse für den Vertrieb. Schwerpunkt sind alle Branchen in der D-A-CH-Region. VERTRIEB.JOBS gehört zum Mediennetzwerk der ZIEGLER MEDIEN Gruppe.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Ausspielung der Stelleninserate auf bekannte Jobsuchmaschinen, relevante Jobbörsen und Fachportale.

- Google 4Jobs
- jooble
- jobmondo.de
- DEUTSCHLAND.JOBS
- Vertriebjobs24.de
- Vertrieb-Stellenmarkt.de
- Vertriebstellenangebote.de
- mein-vertrieb-job.de
- vertriebjobbörse.de



VERTRIEB.JOBS

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 45 %** Industrie
- 15 %** Dienstleistungen
- 20 %** IT/Multimedia/Internet/Software/Hardware
- 20 %** Sonstige/weitere Branchen

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Premium 30 Tage	685 €
Premium Plus 60 Tage	885 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	250.000
Anzeigen gesamt	1.350

WEINJOBS.COM

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 25 %** Keller, Produktion
- 20 %** Außenbetrieb, Weingarten
- 20 %** Sales und Marketing
- 7 %** Sommelier, Gastro
- 7 %** Allrounder im Familienweingut
- 7 %** Traktorist
- 7 %** Vinothek
- 7 %** Azubi

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Laufzeit 60 Tage	120 €
Laufzeit 360 Tage	ab 160 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	45.000
Page Impressions	140.000
Anzeigen gesamt	120

WEINJOBS.COM

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

weinjobs.com – das Jobportal für die Weinbranche in D-A-CH. weinjobs.com ist die erste Ansprechstelle für Jobsucher, die eine Stelle in der deutschsprachigen Weinwirtschaft suchen. Arbeitgeber aus der Weinbranche schalten zielgruppengerecht und kostengünstig durch eine flexible Jahresgebühr. So können auch Saisonstellen, Ausbildungs- und Praxisplätze ohne großen Aufwand und Mehrkosten ausgeschrieben werden. Registrierte Weinbaufachleute 6.300

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

VDP.Deutschland (Verband der Prädi-katsweingüter)
Bund deutscher Önologen (BDO)
Österreich Wein (ÖWM)



WANN SIND BEWERBENDE UMZUGSBEREIT? SIND SIE ES ÜBERHAUPT?

Bewerber sind zum Umzug bereit, wenn ihnen der neue Arbeitgeber signifikante Benefits anbieten kann. Diese müssen nicht immer finanzieller Natur sein. Im besten Fall bietet die neue Region selbst den größten Anreiz, etwa durch eine höhere Lebensqualität oder geringere Lebenshaltungskosten. Ist dies nicht der Fall, so können hybride Modelle aus Präsenz- und Remote-Arbeit womöglich neue Perspektiven für Unternehmen eröffnen, die bisher mit gravierenden Standortnachteilen zu kämpfen hatten.



WAS WOLLEN BEWERBENDE LESEN?

Neben einer aussagekräftigen Job-Description und plakativen Informationen zum Unternehmen selbst sind es vor allem Details zum Bewerbungsprozess, die für Bewerber von großem Interesse sind: Wer führt das Bewerbungsgespräch mit mir? Wie sieht der Auswahlprozess genau aus? Wie lange dauert er? An wen kann ich mich mit meinen Fragen wenden? In jedem Fall ist es unerlässlich, mit dem Bewerber beständig in Kontakt zu bleiben – bis hin zur finalen Entscheidung.



Johannes Winterhalder
Team Leader Sales, kalaydo.de

XING.COM

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 19 %** Personaldienstleistungen
- 14 %** Internet u. IT
- 12,5 %** Weitere (restliche Branchen)
- 11 %** Gesundheit & Soziales
- 8 %** Industrie & Maschinenbau

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Core 30 Tage	699 €
Pro 30 Tage	999 €
Ultimate 45 Tage	1.399 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

Visits	15 Mio.
Page Impressions	298 Mio.
Anzeigen gesamt	442.000

XING/ONLYFY

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Sind Sie bereit für den nächsten Schritt? Für neue, effiziente Möglichkeiten? Für modernes, digitales und intelligentes Recruiting? Mit XING E-Recruiting sind Sie es! Machen Sie sich gemeinsam mit unseren Experten auf den Weg. Und nutzen Sie die Kraft, die Reichweite und das Know-how des führenden Karrierenetzwerks mit mehr als 20 Millionen Mitgliedern im deutschsprachigen Raum für Ihre erfolgreiche Mitarbeiter-suche.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Google4Jobs, Jobbörse Arbeitsagentur, indeed, kununu und bis zu 200 weitere Reichweitenpartner.

WIR JOBS im Mittelstand.

Das Portal für Jobs im Mittelstand

Jeden Monat vertrauen über 1 Million Jobsuchende und rund 5.000 Arbeitgeber aus dem Mittelstand auf Yourfirm.de. Setzen auch Sie beim Recruiting auf den TESTSIEGER.

Yourfirm.de



Partner seit 2020 von

yourfirm.de

Jetzt einen Job inserieren und 10% Neukunden-Rabatt sichern:
Gutscheincode MK22

YOURFIRM.DE

YOURFIRM.DE

yourfirm
Wir lieben Jobs im Mittelstand.

TOP-BERUFSFELDER NACH VERÖFFENTLICHTEN ANZEIGEN

- 18 %** Kaufm. / Verwaltung / Personal
- 18 %** Ingenieure / Techniker
- 14 %** Bau / Handwerk
- 10 %** Vertrieb / Verkauf
- 8 %** IT / Telekommunikation
- 8 %** Finanzen / Controlling / Recht
- 7 %** Medizin / Pflege / Sozialberufe
- 7 %** Transport / Logistik / Einkauf

PREISE JE GESTALTETE STELLENANZEIGE

Programmatic 60 Tage	995 €
Programmatic 360 Tage	1.695 €

MEDIADATEN (Ø IM MONAT)

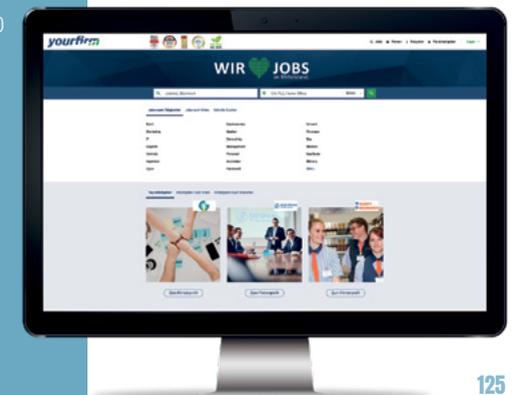
Visits	> 1,5 Mio.
Page Impressions	> 3 Mio.
Anzeigen gesamt	rund 10.000

AUSRICHTUNG UND BESONDERHEITEN

Mit Yourfirm finden Menschen ihren neuen Job im Mittelstand und mittelständische Unternehmen passende Mitarbeiter:innen. Als eines der führenden & mehrfach ausgezeichneten Jobportale Deutschlands veröffentlicht Yourfirm.de seit 2010 ausschließlich Stellenangebote mittelständischer Arbeitgeber - keine Zeitarbeitsfirmen, Headhunter oder Großkonzerne. Dadurch erhalten Ihre Anzeigen bis zu 50 % mehr Sichtbarkeit im Vergleich zu Universaljobbörsen.

WICHTIGSTE KOOPERATIONSPARTNER

Maximale Reichweite der Anzeigen dank bis zu 330 starken Partnern, z. B. Bundesagentur für Arbeit, LinkedIn und ebay Kleinanzeigen. U.a. bis zu 110 regionale Channels, 100 Fachstellenmärkte sowie soziale Medien und tausende mobile Apps.



WEITERE ONLINE-STELLENBÖRSEN

ABSOLVENTEN.JOBS

(www.absolventen.jobs)

ACADEMICS

(www.academics.de / www.academics.com)

AGRAR.JOBS

(www.agrar.jobs)

AIRLINERS.DE

(www.airliners.de)

ALTENPFLEGE.JOBS

(www.altenpflege.jobs)

AUSBILDUNGSTELLEN.DE

(www.ausbildungstellen.de)

AUTOMOBILWOCHE

(www.automobilwoche.de)

AZUBI.DE

(www.azubi.de)

BAHN.JOBS

(www.bahn.jobs)

BAHNBERUFE.DE

(www.bahnberufe.de)

BAUNETZ / BAUWELT

(www.baunetz.de / www.bauwelt.de)

BUEROJOBS24.DE

(www.buerojobs24.de)

CAREER.AERO

(www.career.aero)

CARGO.JOBS

(www.cargo.jobs)

CHEMIE.DE KARRIERE

(www.chemie.de/jobs)

CHEMIE.JOBS

(www.chemie.jobs)

COMPETITIONLINE

(www.competitionline.com/de/jobs)

DASAUGE

(www.dasauge.de)

DAV-STELLENMARKT

(www.stellenmarkt.aktuar.de)

E-COMMERCE.JOBS

(www.e-commerce.jobs)

E-MOBILITY.JOBS

(www.e-mobility.jobs)

EEJOBS.DE

(www.eejobs.de)

EFINANCIALCAREERS

(www.efinancialcareers.com)

FINANZJOB.NET

(www.finanzjob.net)

GASTROJOBS

(www.gastrojobs.de)

GREENJOBS

(www.greenjobs.de)

HANDWERKERSTELLEN.DE

(www.handwerkerstellen.de)

HEALTH-JOB.NET

(www.health-job.net)

HOME-OFFICE.JOBS

(www.home-office.jobs)

HORIZONTJOBS

(www.horizontjobs.de)

HOT JOBS

(hot-jobs.de)

HOTELCAREER

(www.hotelcareer.de)

HR-MANAGEMENT.JOBS

(www.hr-management.jobs)

HR-STELLENMARKT

(hr-stellenmarkt.de)

HUMAN RESOURCES MANAGER

(www.humanresourcesmanager.de)

ICTJOB.DE

(www.ictjob.de)

INFORMATIK.JOBS

(www.informatik.jobs)

INGENIEUR-FORUM

(ingenieur-forum.de)

INGENIEURWEB

(www.ingenieurweb.de)

IT-DEVELOPER.JOBS

(www.it-developer-jobs)

IT-JOBBOARD

(it-jobboard.de)

IT-JOBS

(www.it-jobs.net)

WEITERE ONLINE-STELLENBÖRSEN

IT-KARRIEREWELT

(www.it-karrierewelt.de)

JOBCONSULT

(jobconsult.de)

JOBSFRANKFURT

(jobsfrankfurt.de)

JOBS IM SÜDWESTEN

(www.jobs-im-suedwesten.de)

JURA.JOBS

(www.jura.jobs)

JURAJOB24

(jurajob24.de)

KARRIERE-JURA

(www.karriere-jura.de)

KARRIERESTART.DE

(karrierestart.de)

KLINIK.JOBS

(www.klinik.jobs)

KOM JOBS

(jobs.kom.de)

KRANKENHAUS.JOBS

(www.krankenhaus.jobs)

KUNSTSTOFF WEB

(www.kunststoffweb.de)

LEBENSMITTEL.JOBS

(www.lebensmittel.jobs)

LEAD STELLENMARKT

(stellenmarkt.lead-digital.de)



Jobbörse
5 Bewerber

Aggregator
4 Bewerber

Fachportal
3 Bewerber

Social Media
2 Bewerber

Display
5 Bewerber

Wir liefern Bewerbungen!

**Job
ninja**

Das Original in Sachen KI-gestütztes
Performance-Marketing für Stellenanzeigen.

www.jobninja.com

WEITERE ONLINE-STELLENBÖRSEN

LINKEDIN

(www.linkedin.de/jobs)

LKW-FAHRER-GESUCHT.COM

(www.lkw-fahrer-gesucht.com)

LOGISTIK-JOB

(logistik-job.net)

LOGISTIK JOBS

(www.logistik-jobs.de)

LZ JOBS

(www.lz-jobs.de)

MEDIAKARRIERE.DE

(www.mediakarriere.de)

MEDIZINJOB

(medizinjob.net)

NETJOBS GERMANY

(www.netjobsgermany.de)

OMR JOBS

(www.omr.com/de/jobs)

PERSONAL.JOBS

(www.personal.jobs)

PERSONALWIRTSCHAFT

(stellen.personalwirtschaft.de)

PHARMAZIE.JOBS

(www.pharmazie.jobs)

PLASTICKER

(www.plasticker.de/jobs)

POLITIK & KOMMUNIKATION JOBS

(www.politik-kommunikation.de/jobs)

SPEDITION.JOBS

(www.spedition.jobs)

SPEVER BEAUTYJOBAGENT

(www.beautyjobagent.de)

SPRINGER MEDIZIN

(www.springermedizin.de/jobs)

STACKOVERFLOW

(www.stackoverflow.de/jobs)

T3N

(www.t3n.de/jobs-bei-t3n)

T5 KARRIEREPORTAL

(www.t5-karriereportal.de)

TECHNISCHE-BERUFE.NET

(www.technische-berufe.net)

TOURISTIK.JOBS

(www.touristik.jobs)

TRAINEE-GEFLÜSTER

(www.trainee-gefluester.de)

TWJJOBS

(www.twjobs.de)

UNICUM KARRIEREZENTRUM

(karriere.unicum.de)

VERSICHERUNG.JOBS

(www.versicherung.jobs)

VERTRIEBSJOBS.DE

(www.vertriebsjobs.de)

W&V STELLENMARKT

(stellenmarkt.wuv.de)

INTERNATIONALE STELLEN- BÖRSEN



Asien	132
Afrika	134
Nord- und Südamerika	135
Europa, Australien und Ozeanien	136
Österreich und Schweiz	137
Europäische Union	138

Aserbaidtschan

azinka.az
jobs.day.az
jobsearch.az

Bahrain

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

China

careerbuilder.com.cn
zhaopin.com

Hongkong

monster.com.hk
recruit.com.hk

Indien

careerbuilder.co.in
monsterindia.com
naukri.com

Indonesien

jobstreet.com
monster.co.id

Irak

bayt.com
careerbuildergulf.com

Iran

careerbuildergulf.com

Israel

jobs-israel.com
drushim.co.il

Japan

daijob.com

Jemen

careerbuildergulf.com

Jordanien

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Kasachstan

hh.kz

Katar

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Kuwait

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Libanon

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Malaysia

jobstreet.com.my
monster.com.my

Myanmar

myJobs.com.mm

Oman

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Pakistan

rozee.pk

Philippinen

jobstreet.com.ph
monster.com.ph

Russland

careerjet.ru
hh.ru
superjob.ru

Saudi-Arabien

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Singapur

jobstreet.com.sg
monster.com.sg

Südkorea

career.co.kr
jobkorea.co.kr

Taiwan

104.com.tw

Thailand

monster.co.th

Türkei

kariyer.net

Vereinigte Arabische Emirate

bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Vietnam

monster.com.vn

Weißrussland

rabota.tut.by

Angola, Äquatorialguinea, Äthiopien, Benin, Burkina Faso, Burundi, Demokratische Republik Kongo, Dschibuti, Elfenbeinküste, Gabun, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kamerun, Kenia, Liberia, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauretanien, Mauritius, Niger, Ruanda, Sambia, Senegal, Sierra Leone, Tansania, Togo, Tschad, Uganda, Zentralafrikanische Republik
findajobinafrica.com

Benin, Burkina Faso, Elfenbeinküste, Mali, Niger, Senegal, Togo, Kamerun, Gabun, Kongo
rekrute.com

Ägypten
bayt.com
careerbuildergulf.com
monstergulf.com

Algerien
emploitic.com

Libyen
bayt.com

Marokko
careerbuildergulf.com
rekrute.com

Nigeria
findajobinafrica.com
jobberman.com

Südafrika
bestjobs.co.za
careerjunction.co.za
jobs.co.za

Tunesien
careerbuildergulf.com
rekrute.com

NORDAMERIKA

Antigua, Bahamas, Barbados, Bermuda, Cayman Islands, Grenada, Jamaika, Saint Lucia, Saint Vincent und die Grenadinen, Trinidad und Tobago
caribbeanjobs.com

Costa Rica, Dominikanische Republik, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panama
tecoloco.com

Kanada
careerbuilder.ca
monster.ca
workopolis.com

Mexiko
bumeran.com
occmundial.com

Panama
bumeran.com
tecoloco.com

USA
careerbuilder.com
dice.com
glassdoor.com
monster.com
nexxt.com

SÜDAMERIKA

Argentinien, Chile, Ecuador, Kolumbien, Peru, Venezuela
bumeran.com

Guyana
caribbeanjobs.com

EUROPA, AUSTRALIEN UND OZEANIEN

EUROPA

Albanien

duapune.com

Aserbaidtschan

azinka.az
jobs.day.az
jobsearch.az

Bosnien und Herzegowina

boljiposao.com

Monaco

jobmonaco.com

Norwegen

finn.no
nav.no

Russland

careerjet.ru
hh.ru
superjob.ru

Serbien

poslovi.infostud.com

Türkei

kariyer.net

Ukraine

hh.ua
rabota.ua
work.ua

Weißrussland

rabota.tut.by

AUSTRALIEN UND OZEANIEN

Australien

careerone.com.au
jobsearch.com.au
au.jora.com

Indonesien

jobstreet.com
monster.co.id

Neuseeland

trademe.co.nz/jobs

ÖSTERREICH UND SCHWEIZ

ÖSTERREICH

derstandard.at
experteer.at
ingenieurforum.at
jobsintown.at
karriere.at
jobs-graz.at
jobs-kaernten.at
job.kurier.at
jobs-niederoesterreich.at
jobs-noe.at
jobs-salzburg.at
jobs-vorarlberg.at
jobs-wien.at
laendlejob.at
lehrling.at
meinjob.at
monster.at
stepstone.at
unijobs.at

SCHWEIZ

ingenieurforum.ch
jobs.ch
jobs-bern.ch
jobs-lausanne.ch
jobscout24.ch
jobup.ch
monster.ch

Belgien

careerbuilder.be
monster.be
stepstone.be

Bulgarien

jobs.bg

Dänemark

careerbuilder.dk
jobindex.dk
stepstone.dk

Estland

cv.ee
cvkeskus.ee

Finnland

monster.fi
uranus.fi

Frankreich

cadremploi.fr
careerbuilder.fr
connexion-emploi.com
lesjeudis.fr
keljob.com
monster.fr

Griechenland

jobfind.gr
skywalker.gr

Irland

careerbuilder.ie
irishjobs.ie
monster.ie

Italien

careerbuilder.it
monster.it
lavoro.corriere.it

Kroatien

posao.hr

Lettland

cvmarket.lv

Litauen

cvmarket.lt

Luxemburg

monster.lu
jobs.lu

Malta

vacancycentre.com

Niederlande

careerbuilder.nl
monsterboard.nl
stepstone.nl

Polen

praca.pl
pracuj.pl

Portugal

empregosonline.pt
net-empregos.com

Rumänien

bestjobs.ro
careerbuilder.ro
ejobs.ro

Schweden

careerbuilder.se
monster.se
stepstone.se

Slowakei

profesia.sk

Spanien

careerbuilder.es
infoempleo.com
monster.es

Tschechische Republik

monster.cz
profesia.cz

Ungarn

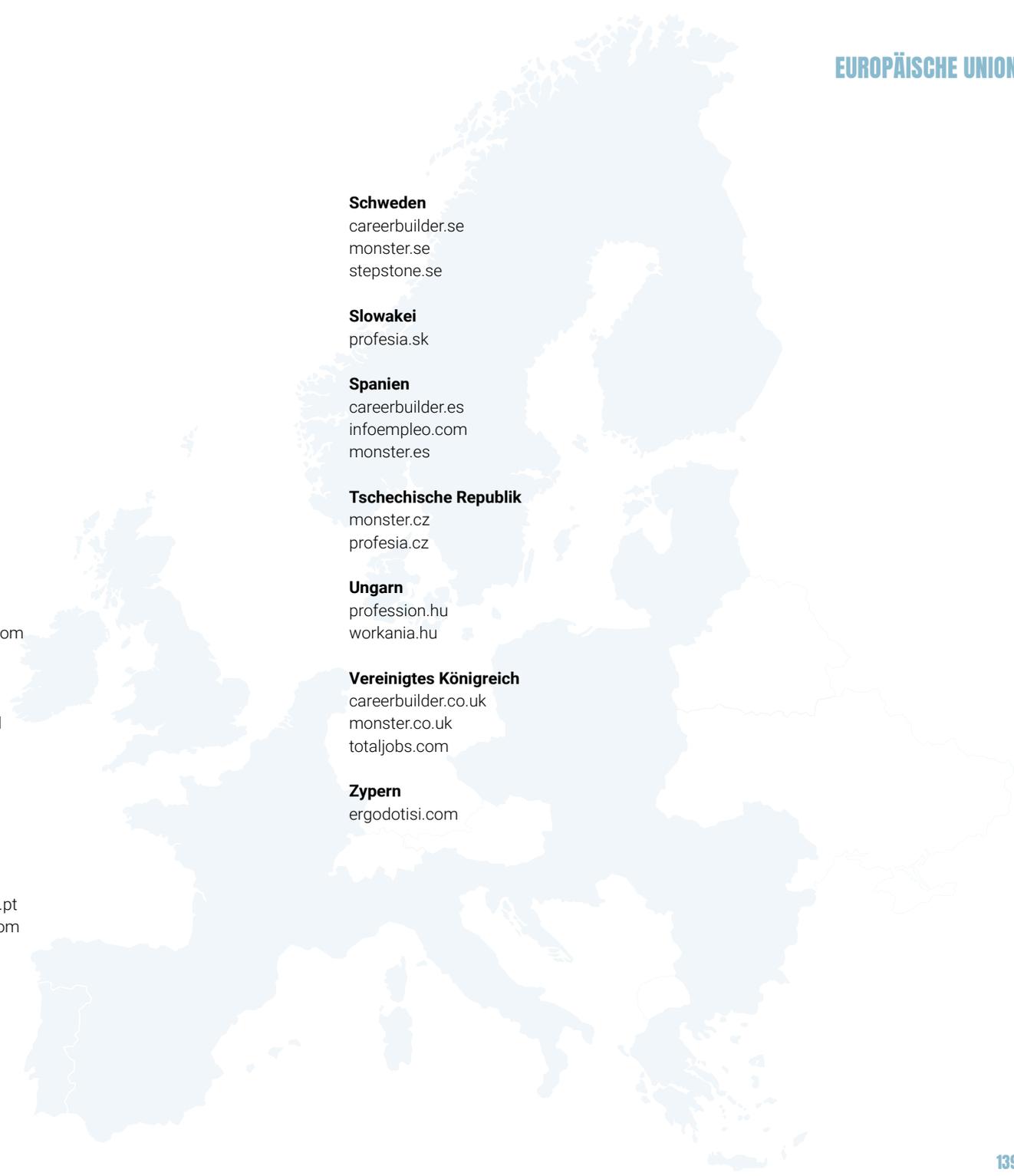
profession.hu
workania.hu

Vereinigtes Königreich

careerbuilder.co.uk
monster.co.uk
totaljobs.com

Zypern

ergodotisi.com



PRINT MEDIEN

Der Haufe Stellenmarkt	142
JOBS by sächsische.de	143
Mittelbayerische Zeitung Mittelbayerische-Stellen.de	144
Südkurier - Jobs im Südwesten	145
Deutsches Ärzteblatt, ÄRZTESTELLEN - Der Stellenmarkt des Deutschen Ärzteblattes	146
F.A.Z. Stellenmarkt	147
Süddeutsche Zeitung Stellenmarkt	148
VDI nachrichten	149
Weitere Printmedien	151



DER HAUFE STELLENMARKT

Zielgruppe / Leseranalyse

Fach- und Führungskräfte in den Bereichen Wohnungswirtschaft, Immobilienwirtschaft, Personal, Controlling, Finance, Recht, Steuern, Öffentlicher Dienst, Arbeitsschutz und Compliance

Belegungseinheiten

A. DW - Die Wohnungswirtschaft, B. Immobilienwirtschaft, C. Personal Magazin, D. Controller Magazin, E. Bilanz+ Buchhaltung

Reichweite / Auflage

A. DW - Die Wohnungswirtschaft: 3.071, B. Immobilienwirtschaft: 30.878, C. Personal Magazin: 14.082, D. Controller Magazin: 8.740, E. Bilanz+ Buchhaltung: 2.000

Bundesländer mit der größten Reichweite

Berlin, Bremen, Hamburg, Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen

Erscheinungstermin Stellenangebote

Print: monatl., Sonderthemen: quartalsweise, Online: tägl. auf www.stellenmarkt.haufe.de

Anzeigen- und Druckunterlagenschluss

A. Mitte des Vormonats, B. Mitte des Vormonats, C. Anfang des Vormonats, D. Anfang des Vormonats, E. Anfang des Vormonats

Preise

1. Basic Print + Online Paket, 4c: 1.250 €
2. Premium Print + Online Paket, 4c: 2.150 €
3. Prof. Print + Online Paket, 4c: 3.050 €

Print-Online-Kombi

1. Basic Print + Online, 4c Anzeige,
2. Premium Print + Online, 4c Anzeige,
3. Professional Print + Online, 4c Anzeige.
Alle Print-Stellenangebote erscheinen auf www.stellenmarkt.haufe.de

Sonderthema

Tagen - Sonderheft für den Tagungs- & Kongressmarkt, Personal quarterly, ZFO - Zeitschrift Führung + Organisation, Personal Magazin plus, Immobilienwirtschaft Digital Guide Real Estate, Immobilienwirtschaft Region-Report, Controller Magazin Special

Besonderheiten

Was unterscheidet den Haufe Stellenmarkt von anderen Jobboards? Wir unterscheiden uns durch eine starke Reichweite und die crossmediale Auspielung Ihrer Stellenausschreibung in unseren branchenspezifischen Fachzeitschriften, redaktionellen Newslettern und renommierten Fachportalen. Dadurch erreichen wir die Aufmerksamkeit der passiv suchenden Fach- und Führungskräfte in Ihrer Branche.



JOBS BY SÄCHSISCHE.DE

Belegungseinheiten

Gesamtausgabe inkl. Dresdner Neueste Nachrichten

Reichweite / Auflage

Reichweite: 455.000
Auflage: 189.746

Bundesländer mit der größten Reichweite

Sachsen

Erscheinungstermin Stellenangebote

Samstag

Preise

4C Grundpreis: 9,41€

Print-Online-Kombi

sz-jobs.de + stellenanzeigen.de, Jobblitz, Social Media Kampagnen, NativeAds auf sächsische.de, it-jobs.de

Sonderthema

Azubibeilage (März & September)

Besonderheiten

Mit sächsische.de, TAG24.de, den Printmedien Morgenpost Sachsen, mittwochSZ/ freitagSZ Dresden als auch der DAWO!, unserem Plakatspezialisten Mamboplak sowie unserer Kooperation mit stellenanzeigen.de können wir unseren Kunden den bestmöglichen crossmedialen Mix für das Recruiting bieten.



MITTELBAYERISCHE ZEITUNG MITTELBAYERISCHE-STELLEN.DE

Zielgruppe / Leseranalyse

49,9% der Leser sind berufstätig, 49% der Leser sind 14-59 Jahre, 40,4% der Haupteinkommensbezieher unter unseren Lesern sind leitende Angestellte, Beamte, Arbeiter oder Facharbeiter.

Belegungseinheiten

Der Stellenmarkt erscheint in der Gesamtausgabe der Mittelbayrischen Zeitung und/oder in den Regionalausgaben unseres Anzeigenblattes Rundschau.

Reichweite / Auflage

Mittelbayerische Zeitung Stellenmarkt 104.538 (Auflage Lt. IVW II 2021, Sa. verbreitet)

Rundschau am Wochenende 304.153 (ADA kontrollierte Auflage II 2021)

Bundesländer mit der größten Reichweite

Bayern

Erscheinungstermin Stellenangebote

Samstag

Anzeigen- und Druckunterlagenschluss

Tageszeitung: Donnerstag, 10 Uhr

Anzeigenblatt: Mittwoch, 13 Uhr

Preise

gem. aktuell gültige Preisliste

Nr. 74 gültig ab 01.01.2022

Print-Online-Kombi

gem. aktuell gültige Preisliste

Nr. 74 gültig ab 01.01.2022

Sonderthema

Februar und September: Berufsperspektiven

Februar: Profile



SÜDKURIER - JOBS IM SÜDWESTEN

Zielgruppe / Leseranalyse

263.000 Leserinnen und Leser. ø 2,4 Leser pro Exemplar. Innerhalb der SÜDKURIER-Leserschaft liegt der Anteil von leitenden Angestellten bzw. Beamten im höheren Dienst um rund 80% höher, als in der Gesamtbevölkerung.

Belegungseinheiten

Gesamt, Bodensee (Region 1, Region 2, Region 2a), Schwarzwald (Region 3), Hochrhein (Region 4), jeweils inkl. 14 Tage auf jobs-im-südwesten.de.

Reichweite / Auflage

SÜDKURIER 109.315 Ex. (IVW verk. Auflagen II/21 Mo-Sa). Weitere 107.000 Personen (Unique User) werden täglich mit suedkurier.de erreicht. Mit jobs-im-südwesten.de erreichen Sie monatlich rund 40.000 Besucher.

Bundesländer mit der größten Reichweite

Baden-Württemberg

Erscheinungstermin Stellenangebote

Mittwochs und Samstags, wobei Samstag die Hauptausgabe ist.

Anzeigen- und Druckunterlagenschluss

Für Mittwoch: Montag, 17 Uhr

Für Samstag: Donnerstag, 10 Uhr

Preise

Direktpreise, Samstag, sw/4C;

Gesamt: 13,67 €, Region 1: 5,44 €, Region 2: 4,40 €, Region 2a: 3,03 €, Region 3: 3,83 €, Region 4: 2,96 €. Zzgl. Onlinepauschale für jobs-im-südwesten.de (119 €)

Print-Online-Kombi

Obligatorische Veröffentlichung der Printanzeigen für 14 Tage auf jobs-im-südwesten.de.

Print-Online-Kombi mit unserem nationalen Partner stellenanzeigen.de.

Reprints im SÜDKURIER und jeweiligen Anzeiger.

Sonderthema

JOBGUIDE (Aus- und Weiterbildungsbeilage), branchenspezifische Job-Specials, Weiterbildungsseiten, #KARRIEREGEIL (young professionals), Azubi gesucht, Azubi-Starts, Job-Zeitungen.

Übersicht unter sk-one.de/service.

Besonderheiten

Das Team von JOBS IM SÜDWESTEN ist spezialisiert auf das Thema Employer Marketing und entwickelt individuelle Lösungen für ein erfolgreiches Recruiting. E-Mail: info@jobs-im-suedwesten.de



DEUTSCHES ÄRZTEBLATT, ÄRZTESTELLEN - DER STELLENMARKT DES DEUTSCHEN ÄRZTEBLATTES

Zielgruppe / Leseranalyse

alle berufstätigen Ärztinnen und Ärzte in Deutschland

Belegungseinheiten

Gesamtausgabe Deutsches Ärzteblatt

Reichweite / Auflage

Druckauflage: 384.313 (IVW, 2. Quartal 2021)

Bundesländer mit der größten Reichweite

Berlin, Baden-Württemberg, Bremen, Bayern, Hamburg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Saarland, Schleswig-Holstein, Thüringen

Erscheinungstermin Stellenangebote

1x wöchentlich, 44 Ausgaben pro Jahr

Anzeigen- und Druckunterlagenschluss

jeweils mittwochs, 10 Uhr

Preise

13,10 € pro mm (s/w, 2c, 4c)

Print-Online-Kombi

In der Print-Online-Kombination erscheint die Stellenanzeige im Deutschen Ärzteblatt und zusätzlich 42 Tage auf arztestellen.de. Darüber hinaus können Add-Ons wie Top-Job, Refresher und Laufzeitverlängerung gebucht werden.

Sonderthema

Arbeiten in der Schweiz
weitere Sonderseiten in Planung

Besonderheiten

Das Deutsche Ärzteblatt mit seinem Stellenmarkt ÄRZTESTELLEN ist der Top-Titel der Mediziner:innen – in Print und digital. Die Printausgabe erreicht die niedergelassenen Ärztinnen und Ärzte, Klinikärztinnen und Klinikärzte sowie anderweitig tätige Ärztinnen und Ärzte.



F.A.Z. STELLENMARKT

Zielgruppe / Leseranalyse

Hohe Reichweite: Werbungtreibende und Arbeitgeber sprechen 1,50 Mio. Leserinnen und Leser in F.A.Z. und F.A.S. an. (AWA 2021, Netto-Reichweite). Führungskräfte: Über 1,18 Entscheidungsträger lesen regelmäßig die F.A.Z., die F.A.S. und die digitalen Angebote (crossmedial). (LAE 2021)

Belegungseinheiten

Am Wochenende erscheint in der F.A.Z. sowie der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung Deutschlands wohl renommiertester Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte. Der digitale Stellenmarkt (stellenmarkt.faz.net) ist komplett in das redaktionelle Angebot von FAZ.NET integriert und erreicht so auch die klugen Köpfe, die nur latent auf der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung sind.

Reichweite / Auflage

Verkaufte Auflage: 408.767 Exemplare Sa-So (IVW III/2021, F.A.Z./F.A.S.). Reichweite: 1,50 Mio. Leser (AWA 2021, Netto-Reichweite)

Bundesländer mit der größten Reichweite

Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz

Erscheinungstermin Stellenangebote

Am Wochenende in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung

Anzeigen- und Druckunterlagenschluss

Anzeigen- und Druckunterlagenschluss Stellenmarkt in der Rubrik: Mittwoch, 16.00 Uhr, Dienstag, 14.00 Uhr (mit Korrekturabzug)

Preise

Stellenangebote in der Rubrik: F.A.Z. + F.A.S. (Sa + So) mm-Preis s/w: 16,10 Euro, mm-Preis farbig: 22,50 Euro, Festformate ab 8.340 Euro

Print-Online-Kombi

Sofern Stellenanzeigen im Festformat (Mindestgröße 1/8 Seite) gebucht werden, erscheinen diese zusätzlich und ohne Aufpreis für 60 Tage im digitalen Stellenmarkt der F.A.Z.

Sonderthema

Die redaktionellen Sonderthemen im Stellenmarkt bieten den Leserinnen und Lesern fundierte Informationen, die sie beruflich weiterbringen. Alle Themen und Termine finden Sie unter www.republic.de/themenwelten.

Besonderheiten

Der Stellenmarkt der Frankfurter Allgemeinen ist seit Jahrzehnten eine erste Adresse für erfolgreiche HR-Kommunikation. Recruiting- und Employer-Branding-Kampagnen erreichen hier überdurchschnittlich viele besonders gut ausgebildete Entscheidungsträger aus allen Berufszweigen.



SÜDDEUTSCHE ZEITUNG STELLENMARKT

Zielgruppe / Leseranalyse

1,25 Mio. Menschen lesen die SZ, darunter viele gut ausgebildete Führungs- und Nachwuchskräfte. (AWA 2021)

1,19 Mio. Entscheider crossmedial erreichen die SZ -Medien über alle Kanäle pro Monat. (LAE 2021)

Belegungseinheiten

Beruf & Karriere erscheint jeden Samstag in der SZ am Wochenende – dann, wenn die Entscheider in Wirtschaft und Verwaltung Zeit haben, sich mit Karrierefragen zu beschäftigen. Kommunikation zur Stärkung der Arbeitgebermarke ist hier bestens aufgehoben. In der Rubrik schalten Arbeitgeber Stellenanzeigen flexibel nach Bedarf.

Reichweite / Auflage

Verkaufte Auflage: 380.893 Exemplare Sa (IVW III/2021)

Reichweite: 1,25 Mio. Leser (AWA 2021)

Bundesländer mit der größten Reichweite

Berlin, Hamburg, Baden-Württemberg, Bayern

Erscheinungstermin Stellenangebote

Der Stellenmarkt erscheint samstags in der SZ am Wochenende.

Anzeigen- und Druckunterlagenschluss

Stellenmarkt in der Rubrik: Donnerstag, 11.00 Uhr / Mittwoch, 12.00 Uhr (mit Korrekturabzug)

Preise

Stellenangebote in der Rubrik:
mm-Preis s/w und farbig: 15,10 Euro, Festformate ab 7.490 Euro

Print-Online-Kombi

Alle Print-Stellenanzeigen können zusätzlich im digitalen Stellenmarkt der SZ veröffentlicht werden. Sofern Stellenanzeigen im Festformat (Mindestgröße 1/8 Seite) gebucht werden, erscheinen diese zusätzlich und ohne Aufpreis für 30 Tage auf jobs.SZ.de.

Sonderthema

Die redaktionellen Sonderthemen im Stellenmarkt bieten den Leserinnen und Lesern fundierte Informationen, die sie beruflich weiterbringen – zum Beispiel zu relevanten Branchen, wichtigen Regionen oder übergreifenden Karrierethemen. Alle Themen und Termine finden Sie unter www.republic.de/themenwelten.

Besonderheiten

Gut ausgebildete, erfolgreiche Menschen nutzen die Medien der Süddeutschen Zeitung. Sie interessieren sich für neue Herausforderungen – und finden sie im Stellenmarkt gedruckt und online auf jobs.SZ.de. Arbeitgeber treffen hier interessante Potenziale, nämlich aktiv suchende und latent wechselwillige Bewerber.



VDI NACHRICHTEN

Zielgruppe / Leseranalyse

Ingenieur*innen, IT-Ingenieur*innen, Technische Fach- und Führungskräfte, wöchentlich 360.000 Leser (AWA 2021)

Belegungseinheiten

Gesamtausgabe

Reichweite / Auflage

IVW 3/2021:

Verkaufte Auflage: 128.505,

Verbreitete Auflage: 129.229,

Abonnenten: 127.667,

Abonnenten E-Paper: 35.070,

Sonstige Verkäufe: 838,

Druckauflage: 94.170

Bundesländer mit der größten Reichweite

Bremen, Hamburg, Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein

Erscheinungstermin Stellenangebote

14-täglich, freitags + 60 Tage als Online-Stellenanzeige auf ingenieur.de

Anzeigen- & Druckunterlagenschluss

Dienstag der Erscheinungswoche, 14:00 Uhr

Preise

Alle Preise inkl. Farbe, mm-Preis/Spalte
Grundpreis Stellen-Personalimageanzeige:

16,50 €

Ermäßigter Preis Lehre und Forschung:

11,90 €

Print-Online-Kombi

Alle Print-Stellenangebote erscheinen zusätzlich 60 Tage in der Jobbörse auf ingenieur.de.

Sonderthema

Spezialthemen Karriere & Management: Ingenieurdienstleister, Bau- und Gebäudetechnik, Frauen im Ingenieurberuf, Ingenieur*innen im öffentlichen Sektor, Verteidigungsindustrie, Mobility

Sonderbeilage: Ingenieurkarriere mit Spezial MBA for engineers

Besonderheiten

VDI nachrichten ist Deutschlands meinungsbildende Medienmarke für Ingenieurinnen und Ingenieure zu Technik, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie widmet sich den komplexen technischen Entwicklungen unserer Zeit, ist Impulsgeber und Wissensvermittler. Sie unterstützt als Wegbegleiter für Beruf und Karriere ihre Leserinnen und Leser mit Job- und Serviceangeboten beim beruflichen Ein- und Aufstieg. Stets seriös, kompetent und hoch aktuell.





WIE KÖNNEN UNTERNEHMEN ZU DEN GEWINNERN AUF DEM BEWERBERMARKT ZÄHLEN?

Sicherheit, Transparenz, eine ganzheitliche Strategie sowie zukunftsorientiertes Arbeiten sind die Schlagworte erfolgreicher Unternehmen. Denn rund 2/3 der Kandidat:innen erwarten heute einen sicheren Arbeitsplatz, ein attraktives Gehalt und Benefits sowie eine gute Arbeitsatmosphäre und Work-Life-Balance. Und hier hilft gutes Employer Branding, denn 76% der Arbeitnehmenden, die für ein Unternehmen mit einer starken Arbeitgebermarke arbeiten, würden diese weiterempfehlen.



MODERNE JOB-TITEL ODER EHER ALTBEWÄHRTE?

Der moderne Job-Titel ist gendergerecht und adressiert alle Geschlechterformen (w/m/d/x). Der „Teamleiter“ in früheren Stellenanzeige muss heutzutage natürlich „Teamleitung“ heißen. Unser Tipp: prüfen Sie das Suchvolumen eines Titels z.B. in Google Trends und passen Sie ihn ggf. den gesuchten Begriffen an oder nutzen Sie diese in der Job-Beschreibung. Zudem kann es Sinn machen, mehrere Stellenanzeigen mit verschiedenen Titeln zeitgleich zu publizieren und dann die KPIs zu analysieren.



BENJAMIN KLEMM

Senior Manager / Sales Partner Business, Monster

Branchen-/ Fachspezifische Publikationen

Deutsches Ärzteblatt
Deutsches Tierärzteblatt
Die ZEIT Stellenmarkt
MTA Dialog – Fachzeitschrift für medizinisch-technische Assistenten
Neue Juristische Wochenschrift
SAZbike – Zeitung für den Fahrradhandel
ZfK Zeitung für kommunale Wirtschaft

Nielsen I: Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein

Braunschweiger Zeitung
Göttinger Tageblatt
Hamburger Abendblatt
Hannoversche Allgemeine Zeitung
Neue Osnabrücker Zeitung - jobwelt
Weser Kurier

Nielsen II: Nordrhein-Westfalen

Bonner General-Anzeiger
WAZ
Westfälische Nachrichten

Nielsen IIIa: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland

Echo Medien
Frankfurter Neue Presse
Gießener Allgemeine
Rhein.Main.Media
Rheinpfalz
Rhein-Zeitung
Saarbrücker Zeitung
Wetterauer Zeitung

Nielsen IIIb: Baden-Württemberg

Badische Neueste Nachrichten
Badische Zeitung
Leonberger Kreiszeitung
Mannheimer Morgen
Offenburger Tageblatt
Rhein-Neckar-Zeitung
Schwäbische Zeitung
Stuttgarter Zeitung (Süddeutscher Verlag)
Südkurier
Südwestpresse

Nielsen IV: Bayern

Amper Kurier
Augsburger Allgemeine
Main-Echo
Münchner Merkur
Nürnberger Nachrichten/Nürnberger Zeitung

Nielsen V: Berlin

Berliner Morgenpost
Berliner Zeitung

Nielsen VI: Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt

Freie Presse
Magdeburger Volksstimme
Märkische Allgemeine

DIENST- LEISTUNGEN

&

REFERENZEN



Stellenanzeigen	154
Employer Branding	156
Kreativkonzept	158
Mediaplanung	160
E-Recruiting	162
Sourcing	164

FÜR SIE ZUR STELLE - IHRE MEDIA- UND ANZEIGEN- EXPERT:INNEN

Auf dem Anzeigenmarkt kennen wir uns aus. Was aber noch viel wichtiger ist: Wir kennen Ihre Zielgruppe! Wir wissen, in welchen Portalen sich Jobsuchende aufhalten und können Ihre Vakanz passgenau dort platzieren, wo potenzielle Kandidat:innen nach Ihnen suchen. Unsere qualifizierten Medienberater:innen helfen Ihnen, Ihre Stellenanzeige zielgruppengerecht dort zu schalten, wo sie von den Richtigen gefunden wird - Ihren zukünftigen Mitarbeiter:innen.

WIR LIEFERN: STELLENANZEIGEN AUS EINEM GUSS

Einmal erstellt, überall geschaltet – das ist Multiposting. Denn was zählt, ist die Reichweite Ihrer Anzeige. Nicht umsonst kooperieren wir deshalb mit Jobbörsen und -suchmaschinen weltweit. Mit unseren reichweitenstarken und individuellen Anzeigenpaketen veröffentlichen wir Ihre vakanten Stellen zeitgleich auf allen relevanten Portalen. Zu viel des Guten? Kein Ding. Sowohl Einzelschaltungen als auch Anzeigenkontingente liefern wir zu sehenswerten Konditionen. Um sich mit Ihrer Stellenanzeige auch optisch von Ihrer Marktkonkurrenz abzuheben, sorgen unsere Mediengestalter:innen je nach

Wunsch mit kreativen, individuellen oder CI-konformen Layouts für das attraktive Gesicht auf dem Kandidat:innenmarkt. Sprechen Sie Ihre Zielgruppe visuell an – mit Ihrem Corporate Design als „augenfälligem“ Bestandteil Ihrer Employer-Branding-Strategie.

IMMER DABEI

- Paketabstimmung und Mediaplanung (Wieviel und wo?)
- Gestaltung (Design in Responsive, HTML und Liquid)
- Textberatung und Antidiskriminierungskontrolle nach dem AGG
- Nachverschlagnwortung sowie Hervorhebung von Schlagwörtern (Rubrizierung)

- Weiterleitung an Stellenbörsen und Administration
- Online-Zugriffstatistik in Echtzeit
- Bewerbermanagement-System
Homepage-Recruiter (Basis-Version)
- Ergebnisanalyse

ZUSÄTZLICH BUCHBAR

Professionelle, zielgruppengenaue Texterstellung durch unser wortgewandtes Team aus Sprach- und Kommunikationsprofis.

WIR SIND: REISEBEGLEITER FÜR DIE AUTOMATISIERTE CANDIDATE JOURNEY

Benutzerfreundlichkeit und automatisierte Prozesse sind die Parameter, an denen Ihr (Online-) Bewerbermanagement gemessen wird. Gestalten sich Abläufe zäh und langsam, ist die Absprungrate Ihrer Bewerbenden unnötig hoch.

Mit unserem digitalen Bewerbermanagement-System, dem Homepage Recruiter sorgen Sie dafür, dass Ihr Personalmanagement kontinuierlich im Fluss bleibt. Dank automatischer Erfassung und einer direkten Weiterleitung an die zuständige Fachabteilung/Ansprechperson werden Kommunikationswege zwischen Bewerbenden und Unternehmen verkürzt und Ergebnisse verbessert. So behalten Sie jederzeit den Fokus und geben Ihrem E-Recruiting eine lohnenswerte Übersichtlichkeit.

VORTEILE

- Individuell und bedürfnisgerecht
- Webbasiert und mobil
- Einfach und intuitiv

**NOCH FRAGEN? FRAGEN!
TEL.: 06039 9345-0**

EMPLOYER BRANDING - TRAGEN SIE IHR INNERSTES NACH AUSSEN

Unsere Employer-Branding-Profis zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Arbeitgebermarke definieren, schärfen und zielgenau positionieren. Von Kreativkonzept bis Kampagnensteuerung - wir begleiten Sie.

Denn egal wie erfolgreich Ihr Unternehmen am Markt bereits ist: Kaum etwas geht über die Wirksamkeit einer positiven Arbeitgebermarke, um Ihre Position zu stärken. Im Sinne einer strategisch nachhaltigen Personalplanung ist es wichtig, Ihre Arbeitgeberbotschaft zu einer aufmerksamkeitsstarken und authentischen Message für Bewerber:innen auszubauen – visuell und in der Vermarktung.

Worin unterscheiden Sie sich von Ihren Wettbewerbern? Wie ist es, bei Ihnen zu arbeiten, und was macht Sie als Arbeitgeber besonders?

EMPLOYER BRANDING VON PERSONALWERK - IHR UNTERSCHIED

WIR SORGEN FÜR

- positive Wahrnehmung Ihrer Employer Brand auf dem Bewerbermarkt
- langfristige Sicherstellung des Personal-

bedarfs durch höhere Identifikation

- Stärkung Ihrer Mitarbeiter:innenbindung
- bessere Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens
- Ihren einzigartigen Arbeitgeberauftritt
- langfristige Ergebnisse

Wir entwickeln Ihre individuelle Arbeitgebermarke mit Ihnen. Dabei arbeiten wir von Ihrem unternehmerischen Inneren nach außen, indem wir herauskristallisieren, was Ihre Mitarbeiter:innen an Ihnen als Arbeitgeber schätzen und wie Ihr interner Spirit ist. Hier legen wir größten Wert auf eine zielgruppengerechte und ganzheitliche Betrachtung. Aus den Ergebnissen werden Botschaften, aus den Botschaften später coole Headlines und eine unverwechselbare Arbeitgeberkommunikation. Wir spüren Ihre Zielgruppe auf und finden heraus, wo die Touch-Points liegen.

Das Ergebnis? Ihre Arbeitgebermarke. Ihre Employer Brand. Sichtbar.

SIE? IN ZUKUNFT ARBEITGEBER MIT PROFIL

Es kommt häufiger vor, dass gute Bewerber:innen Jobangebote ablehnen, als Sie denken. Und zwar meistens dann, wenn unternehmerische Außendarstellung und gelebter Inhalt nicht übereinstimmen. Damit Sie ein attraktiver Arbeitgeber sind, dessen Jobangebot man nicht ablehnen kann, ist eine Employer Brand, die sowohl nach innen als auch nach außen gelebt wird, enorm wichtig. Authentizität ist hier das A&O. Wir gehen in den Dialog mit Ihren Mitarbeitenden, führen Interviews und interne Befragungen durch und gewinnen so ein umfassendes und authentisches Verständnis für Ihren unternehmerischen Spirit. Gespräche mit Ihrem Senior Management geben uns Aufschlüsse darüber, wie das Unternehmen managementseitig eingeschätzt und welche Stoßrichtung perspektivisch angepeilt wird. Hierfür nehmen wir unterschiedliche Perspektiven ein, um breit gefächerte Auskünfte und ein lebhaftes Abbild Ihres Arbeitgeberprofils zu bekommen. Unser Arbeitgeberprofil-Workshop liefert uns Kenntnisse über Ihre Kompetenzen, Stärken und Persönlichkeit als Arbeitgeber. Wir überprüfen zielgruppen- und standortspezifische Faktoren und erarbeiten in der Ergebnisanalyse Ihr individuelles Arbeitgeberprofil. Darauf aufbauend entwickeln wir mit Ihnen den weiteren Employer-Branding-Prozess.

VORTEILE

- Sie verleihen Ihrer unternehmerischen Botschaft Charakter, Körper und ein ansprechendes Gesicht

- Realistischer Abgleich der Versprechen zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden
- In der Folge: höheres Identifikationspotenzial für aktuelle oder zukünftige Mitarbeitende

PERSONALMARKETING: IHRE ARBEITGEBERMARKE BETRITZ DIE BÜHNE

Die Vermarktung Ihrer Employer Brand wird von uns vorbereitet und begleitet. Denn es gilt, die Feinabstimmung zwischen den einzelnen Werbemaßnahmen zu lenken und nach den Bedürfnissen Ihrer Zielgruppen und Ihren Mitarbeiter:innen auszurichten. Das Ziel? Schärfung des Arbeitgeberimages und eine bewerberorientierte Personalbeschaffung – ob jetzt oder für die Zukunft.

Personalmarketing ergibt immer Sinn. Extern, wenn Sie in Sachen Recruiting Dynamik erzielen und nach außen positiver wahrgenommen werden möchten. Intern, wenn Sie die Bindung Ihrer Mitarbeitenden an Ihr Unternehmen verstärken möchten.

VORTEILE

- Langfristige Positionierung Ihrer authentischen Arbeitgebermarke, auch intern
- Reichweitenstarke Bekanntheit Ihres Unternehmens – auch auf dem Bewerber:innenmarkt
- Kostensenkung Ihrer Recruiting-Prozesse
- Steigerung der Bewerbungen – qualitativ und quantitativ

NOCH FRAGEN? FRAGEN!
TEL.: 06039 9345-0

360°-KOMMUNIKATION: UNSER KREATIVKONZEPT

Mit der geballten Erfahrung unseres Kreativteams setzen wir genau das um, was andere Agenturen Ihnen womöglich nur versprechen. Dabei ruhen wir uns nicht auf überwältigenden Slogans und Bildwelten aus, sondern bündeln unsere Kreativität zu einem zielgerichteten, strategisch durchdachten Arbeitgeberauftritt, der Ihnen neue Kommunikationswege mit Ihrer Zielgruppe eröffnet.

Konzepter:innen, Texter:innen und Grafiker:innen arbeiten bei uns Hand in Hand und sorgen so für die ganzheitliche und sinnvolle Umsetzung Ihrer Personalmarketingmaßnahmen. So erarbeiten wir für Sie ein Kreativkonzept aus einem Guss, das die zentralen Elemente Ihrer Arbeitgebermessage in aufmerksamkeitsstarke Layouts und Botschaften verpackt. Doch auch ohne vorschalteten Employer-Branding-Prozess setzt Sie unser Kreativteam auf Basis eines intensiven Briefinggesprächs optimal in Szene.

360° HEISST FÜR UNS

- Stellenanzeige, Karriereseite, Online-/Offline-Werbekampagne – wir kommunizieren für Sie medienübergreifend von Social Media bis Guerilla-Aktion. Punktgenau abgestimmt auf Ihren Bedarf und Ihr Budget.
- Passgenaue Text-Bildsprache für eine positive Wahrnehmung Ihrer Arbeitgebermarke

- Ein authentischer Auftritt aus einem Guss, der Ihre Zielgruppe erreicht

MIT UNSEREM KREATIVKONZEPT ZUM ÜBERZEUGENDEN AUFTRITT

Sobald Ihre Arbeitgeberbotschaften stehen, geht es darum, sie für den großen Auftritt aufzuhübschen. Hierfür entwickeln wir eine Kreatividee, die Ihre Positionierung auf dem Bewerbermarkt stärkt und Ihre Sichtbarkeit erhöht. Weil wir zuvor Ihre Zielgruppe aufgespürt und deren Erwartungen/Wünsche durchleuchtet haben, entwickeln wir darauf aufbauend eine Kommunikationsstrategie, die Ihre unternehmerische Botschaft in der Sprache Ihrer Zielgruppe vermittelt. Neben der Tonalität, dem Sprachklima, ist auch die visuelle Ansprache natürlich ein Kernfaktor, um Ihre Employer Brand mit Farben, Formen und Bildern sichtbar zu machen.

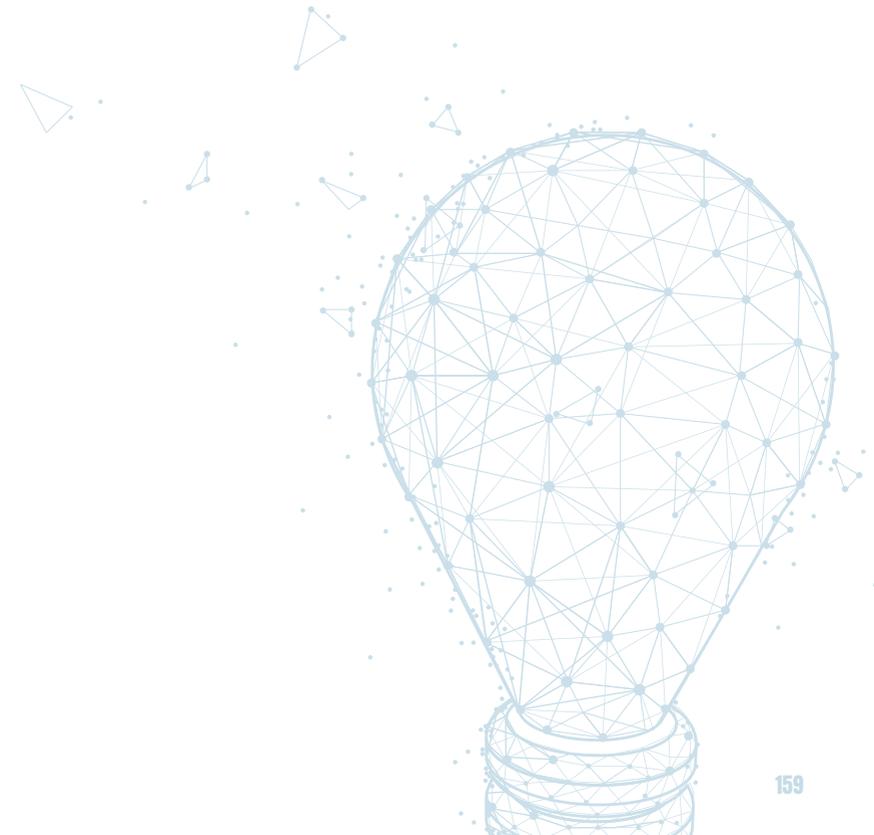
Das Kreativkonzept ist das Fundament aller folgenden Personalmarketingmaßnahmen und damit ein wirksames Kommunikationsinstrument – von intern bis international, von on- bis offline.

TREFFENDE WORTE - DAS TEXTKONZEPT

Der Ton macht die Musik. Das wissen nicht nur wir, sondern vor allem Ihre Zielgruppe! Für die passgenaue Ansprache kommt es nicht nur auf den Inhalt Ihrer Botschaften an, sondern ebenso sehr auf die Tonalität. Auch hier legen wir besonderen Wert auf Kreativität und Authentizität, damit Ihr Auftritt glaub-

haft und stimmig ist. Um Ihr Arbeitgeberprofil medienübergreifend im besten Licht darzustellen, sorgen unsere wortgewandten Texter:innen für die sprachliche Ausgestaltung des erarbeiteten Kreativkonzepts. Ob Brand Storys, Imagetexte, Stellenanzeigen, Arbeitgeberdarstellungen oder Facebook- und Google-Ads – unsere Sprachakrobaten texten mit Liebe zum Detail und einem feinen Gespür für die aufmerksamkeitsstarke Ansprache Ihrer Zielgruppe.

**NOCH FRAGEN? FRAGEN!
TEL.: 06039 9345-0**



UNSERE MEDIASTRATEGIE? DA SEIN, WO IHRE ZIELGRUPPE IST

Ohne Publikum verhält auch der überzeugendste Auftritt ungeschrien. Deswegen ist es im Employer Branding von essenzieller Bedeutung, eine Strategie zu entwickeln, die Ihre Zielgruppen an den relevanten Touch-Points abholt und mitzieht. Setting und Timing müssen bei der Mediaplanung stimmen. Bei uns stimmen allerdings auch die Konditionen.

DER MEDIA-MIX VON PERSONALWERK

Wir unterstützen Sie beim Erreichen Ihrer Ziele und streuen Ihre unternehmerische Botschaften so, dass sie bei Ihren Wunschkandidat:innen ankommen. Dafür beleuchten wir Ihre Marktsituation und Zielgruppe aus verschiedenen Richtungen unter soziodemografischen, psychografischen und typologischen Aspekten. Anschließend leiten wir daraus den Kampagnenzeitraum ab, treffen die Auswahl der passenden Medien und geben Ihnen eine Budgetempfehlung.

Home of Employer Branding heißt, wir sind Spezialist:innen in dem, was wir tun. Dabei stützt sich unser Wissen über Personalmarketing und Recruiting unter anderem auf jahrelange Erfahrung in der aufwendigen Auswertung von Markt- und Zielgruppenana-

lysen. On- oder offline, Print oder digital – von uns erhalten Sie eine Media-Mix-Empfehlung, die Ihre Kandidat:innen und Kandidatinnen passgenau auf allen Kanälen erreicht und Sie erfolgreich auf dem Arbeitgebermarkt positioniert.

AUS EINEM GUSS!

Den Erfolg Ihrer Personalmarketing-Kampagne erreichen wir durch unsere Erfahrung und unsere Herangehensweise. Wir führen alle Prozessschritte von **A** wie Analyse bis **Z** wie Zielerreichung selbst durch und sorgen mit unserem **360°-Blick** für den gezielten Aufbau Ihrer **Werbepresenz** auf dem Arbeitsmarkt. Weil wir unser Handwerk verstehen, verstehen wir auch Ihre Zielgruppen.

ANALYSE

- Wir erheben eine detaillierte und umfassende Analyse der Interessen, Einstellungen und Medien-Vorlieben Ihrer Zielgruppe als Steckbrief.

KONZEPTION & ENTWICKLUNG

- Wir stimmen gemeinsam mit Ihnen das Konzept ab, wählen die aufmerksamkeitsstärksten Werbemittel aus und erarbeiten Zeitpläne sowie Anzahl der Schaltungen inklusive Budgetplan.
- Im weiteren Verlauf erstellen wir einen Detailplan der Werbemittel mit Kampagnenzeitraum, Streuplan und Anzahl der Schaltungen inklusive angepasster Kosten.

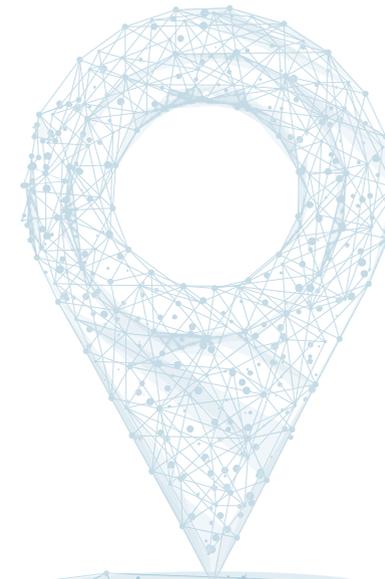
MANAGEMENT

- Wir sorgen für die Rundumkoordination von Produktionsplan, Einkauf, Budgetanpassung, Werbemittelversand, Rechnungskontrolle, Optimierung und Monitoring.

ERFOLGSKONTROLLE & REPORTING

- Wir überprüfen alle Maßnahmen hinsichtlich Qualität und Zielerreichung und erstellen ein KPI-Reporting inklusive Ergebnisanalyse mit Optimierungsvorschlägen

NOCH FRAGEN? FRAGEN!
TEL.: 06039 9345-0



HR-KOMPETENZ + IT-KNOW-HOW = E-RECRUITING

Für uns ist E-Recruiting eine ganz einfache Rechnung: Wir vereinen unsere vielseitigen Kompetenzen und decken damit das gesamte Spektrum Ihrer digitalen Personalbeschaffung ab. Egal, welches Instrument Sie benötigen, um Ihr Online-Recruitment nutzerfreundlich und übersichtlich zu gestalten: Wir unterstützen Sie bei allen Schritten - von der Beratung und Analyse über die Konzeption und Umsetzung durch unsere hauseigenen Programmierer:innen bis hin zur kontinuierlichen Betreuung.

Mit Schnittstellen kennen wir uns aus. Welchen Support benötigen Sie?

KARRIERESEITE ENTWICKLUNG UND GESTALTUNG

- Texterstellung
- Implementierung von Bildern
- Integration von Videos und sonstigen Inhalten
- Realisierung der Karriereseite (mobil/responsive)
- Anbindung an bestehende Bewerbermanagementsysteme
- Livestellung
- Support
- Pflege

JOBBOARD

Eine übersichtliche, in Ihre Karriereseite integrierte Stellenbörse hilft Ihnen und Ihren Kandidat:innen, sich zu orientieren. Um Ihre Vakanzen schnell und zielgruppengerecht zu präsentieren, die Auffindbarkeit zu erleichtern und Bewerber:innen nahtlos in den Bewerbungsprozess überzuleiten, empfehlen wir unser Jobboard. Durch die schnelle und leicht zu vollziehende Integration in Ihre Karriereseite trägt das Jobboard schon in Kürze zur Rundumversorgung Ihrer Kandidat:innen und zur Candidate Experience bei.

VORTEILE

- Zielgruppengerechte und mobiloptimierte Stellenbörse im Wunschdesign
- Filterfunktion für eine übersichtliche Auswahl
- Nahtlose Integration in bestehende Prozesse (inhaltlich/technisch/optisch)
- Optimale Vorbereitung für Google for Jobs

JOBMAP

Ihr Unternehmen hat mehrere Standorte/Niederlassungen? Zeigen Sie Ihren Kandidat:innen doch einfach punktgenau, wo Ihre Vakanzen liegen – mit unserer Jobmap! Statt einer Auflistung können Sie Ihre Stellen auch in Form einer geografischen Karte präsentieren. So sorgen Sie für eine komfortable Ansicht und erleichtern den Informationsfluss für Jobsuchende. Ohne Umwege auf einen Blick in der richtigen Region und mit einem Klick zur passenden Stelle. Zusätzlich lassen sich weitere standortspezifische Informationen einbauen, die die Attraktivität der jeweiligen Stelle steigern. Integrieren Sie z. B. ÖPNV-Anbindungen, Kinderbetreuungsangebote, Schulen, Restaurants, Parkmöglichkeiten, Routenplaner und vieles mehr.

WORKLIFE - DIGITALES STORYTELLING

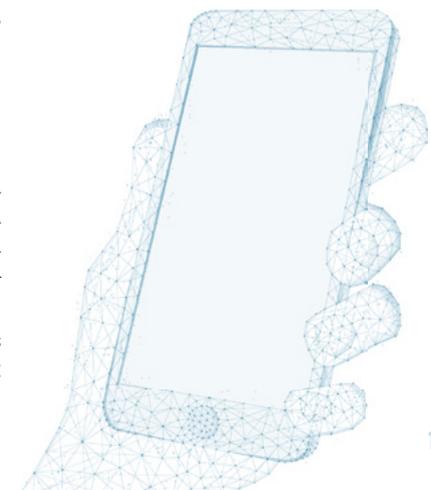
Um authentische Einblicke in Ihren Arbeitsalltag zu geben und Ihrer unternehmerischen Botschaft Persönlichkeit zu verleihen, eignet sich WorkLife hervorragend. Wir wissen: Gute Texte emotionalisieren und gute Bilder wecken Aufmerksamkeit. Als wirksames Kommunikations-Tool besteht

WorkLife aus einer ausdrucksstarken Text-Bild-Kombination, die Ihre Mitarbeiter:innen während ihrer täglichen Arbeit zeigt. Foto-stories geben einen authentischen Einblick in das, was bei Ihnen geleistet wird und was Sie als Arbeitgeber dabei besonders macht.

VORTEILE

- Emotionale und glaubhafte Ansprache Ihrer Zielgruppen, die die Möglichkeit bietet, sich interaktiv mit Ihrem Unternehmen zu befassen und zu identifizieren.
- Starke interne Wirkung, da die Mitarbeitenden aktiv in den Personalmarketingauftritt miteinbezogen werden und ihre Story erzählen können

**NOCH FRAGEN? FRAGEN!
TEL.: 06039 9345-0**



SOURCING - WIR SUCHEN UND FINDEN FÜR SIE!

Der branchenübergreifende Fach- und Führungskrätemangel erschwert die Personalsuche. Bewerber:innen erleben heutzutage eine Wettbewerbssituation zwischen Arbeitgebern und können unter einer Vielzahl an Angeboten auswählen. Durch diese hohe Nachfrage befinden sich qualifizierte Profile - wenn überhaupt - nur eine kurze Zeit am Bewerbermarkt, bevor ihre Sichtbarkeit für Arbeitgeber verschwindet.

Manchmal genügt es also nicht, eine Stelle auszuschreiben und zu hoffen, dass sich die ideale Besetzung von allein findet. Viele Jobsuchende wünschen sich, explizit auf interessante Vakanzen aufmerksam gemacht zu werden, oder müssen sogar erst auf die Idee gebracht werden, ihren Job zu wechseln. Beispielsweise, wenn eine neue berufliche Herausforderung mit einer persönlichen Weiterentwicklung verbunden ist. Das Recruiting in dieser Zielgruppe hat enormes Erfolgspotenzial, erfordert aber – neben einer überaus feinfühligem Ansprache und guter Marktkenntnis – auch zeitliche Ressourcen. Für suchende Arbeitgeber sind detaillierte Recherchearbeiten mit einem durchgetakteten Arbeitsalltag häufig schwer zu vereinen.

Ob Direct Search oder Active Sourcing: Unsere hauseigene Personalberatung über-

nimmt für Sie die Recherche sowie die professionelle Ansprache von Fach- und Führungskräften und findet das passende Personal – auch für schwer zu besetzende (Führungs-)Positionen. Dabei gehen wir in den entsprechenden Portalen proaktiv auf Ihre Wunschkandidat:innen zu und sprechen auch passiv Suchende zielgerichtet an.

DIRECT SEARCH

Unsere hauseigene Personalberatung macht sich für Sie auf die Suche nach Ihrem „Perfect Match“ und bringt Sie mit qualifizierten Bewerber:innen ins Gespräch. Nach einem ausführlichen Briefing-Gespräch begeben sich unsere Expert:innen in die Recherche, gleichen mit Ihnen Zielfirmenlisten ab und ziehen alle notwendigen Register, um Ihre Wunschkandidat:innen schriftlich oder telefonisch anzusprechen. Um die

Exklusivität Ihrer Vakanz hervorzuheben, präsentieren wir diese in Form eines ausführlichen, aber zunächst noch anonymen Stellenexposés. Erst wenn wir uns durch ausführliche Interviews sicher sind, dass eine Person Ihre fachlichen Anforderungen erfüllt, geben wir Sie als unseren Auftraggeber Preis und stellen Ihnen unsere Top-Auswahl mit allen für Sie entscheidungsrelevanten Rahmendaten vor. Gerne unterstützen wir Sie darüber hinaus auch bei allen Folgeschritten im Bewerbungsprozess und begleiten Sie und Ihre Kandidat:innen bis zur Vertragsunterschrift.

Das Plus für Sie: Unser Direct Search ist rein erfolgshonoriert – erst wenn final ein Arbeitsvertrag geschlossen wird, erheben wir unser Honorar.

VORTEILE

- Profitieren Sie von unserer langjährigen Branchenerfahrung in der Direktsprache
- Diskrete und effiziente Rekrutierung von Fach- und Führungskräften Höhere Diskretion für Unternehmen und Bewerber:innen
- Kein wirtschaftliches Risiko da unsere Dienstleistung erfolgshonoriert ist

SIE MÖCHTEN ALS POTENZIELLER ARBEITGEBER ANONYM AUFTRETEN?

Gelegentlich ist es notwendig, Stellenausschreibungen besonders diskret zu behandeln und daher anonym zu schalten. Ähnlich einer Chiffre-Anzeige bleibt Ihr Unternehmen solange verborgen, bis Sie mit den Bewerber:innen in Kontakt treten. Im Rahmen dieser Dienstleistung schreiben wir Ihre Vakanz unter dem Namen von

Personalwerk aus und wickeln für Sie die Basiskommunikation mit Ihren Bewerber:innen ab.

Sie entscheiden selbst, wann Sie bei ausgewählten Bewerber:innen den Vorhang fallen lassen möchten.

VORTEILE

- Anonymität Ihres Unternehmens während des Ausschreibungsprozesses
- Abwicklung der Basiskommunikation durch erfahrene Recruiter:innen inkl. Absage-Service
- Erhöhte Sichtbarkeit durch Integration auf dem Personalwerk-Jobboard

BEQUEM FÜR SIE - WIR TREFFEN IHRE VORAUSWAHL

Gerade administrative Stellen haben einen hohen Rücklauf, der in der jeweiligen Fachabteilung zum echten Zeitfresser werden kann. Unsere Sourcing-Spezialisten stehen Ihnen hierbei gerne zur Seite und übernehmen die Vorselektion inklusive Zu- und Absagemanagement.

VORTEILE

- Zeitersparnis für Ihr Recruiting-Team
- Ausschließlich relevante Bewerbungen erreichen Sie
- Wettbewerbsvorsprung durch verkürzte Reaktionszeiten und optimierte Prozesse

NOCH FRAGEN? FRAGEN! TEL.: 06039 9345-0

DIENST- LEISTUNGEN

&

REFERENZEN



Employer Branding Projekt	168
Recruiting-Kampagne	170
Recruiting-Kampagne	172



AUSGANGSSITUATION

Die ENTEGA AG möchte ihren Auftritt als Arbeitgeber weiterentwickeln und hat hierzu erneut die Unterstützung von Personalwerk angefragt. Ausgehend von den Ergebnissen der im Jahre 2012/2013 durchgeführten Arbeitgeberanalyse sollen ein neues Arbeitgeberkonzept und ein neuer Arbeitgeberauftritt entwickelt werden.

PROJEKTbeschreibung

Umfangreiches Employer-Branding-Projekt inkl. Validierung der Arbeitgebermarke, Umsetzung in ein Kreativkonzept und Roll-out der neuen HR-Kampagne.

UNSERE LEISTUNGEN

- Planung und Steuerung des Shootings inkl. Fotobriefing
- Erstellung des Shooting-Plans und Location-Check
- Entwicklung der Casting-Kommunikation
- Postproduktion der finalen Bildmotive
- Erstellung von 25 Kampagnenmotiven nach Styleguide
- Erstellung Werbemittel in Print und Non-Print
- Strategische Mediaplanung:
- Zielgruppe Azubis/Schüler:innen: als Print in Schulen
- Zielgruppe IT: Online-Banner
- Reporting

ZIEL ERREICHT!

- Positionierung von ENTEGA als attraktiver Arbeitgeber im Rhein-Main-Gebiet
- Steigerung des Cultural Fit
- Neue Bewerber in kritischen Berufsgruppen generiert
- Anpassung des Images
- Implementierung der Mitarbeiter als Markenbotschafter
- Regionale Sichtbarkeit als attraktiven Arbeitgeber erhöht





AUSGANGSSITUATION

Das Klinikum Nürnberg wünschte sich eine zielgruppengenaue Recruitingkampagne für Hebammen und Entbindungshelfer mit regionalem Schwerpunkt. Der Hintergrund: Zunehmend müssen Kreißsäle und Entbindungsstationen wegen Personalmangels schließen. Entsprechend leergefegt ist der Arbeitsmarkt. Zumal zusätzlich immer mehr Hebammen ihre Festanstellungen im Kreißsaal aufgeben und sich selbstständig machen. Durch die Unterbesetzung der

Stationen steigt wiederum der Druck auf die verbleibenden Fachkräfte – ein Teufelskreis entsteht. Ziel war es daher, diesen Trend mit einer erfrischenden, enorm aufmerksamkeitsstarken Recruiting- und zielführenden Mediastategie zu durchbrechen und berufserfahrene Fachkräfte ins Klinikum Nürnberg zu locken. Dabei sollte die Attraktivität des Klinikums Nürnberg als Arbeitgeber betont werden.



IDEE

Wie gelingt es uns, Hebammen zum Jobwechsel zu bewegen und damit letztendlich die Schwangerenversorgung in der Region zu gewährleisten? Mit einem ungewöhnlichen Hingucker, der dennoch typisch Klinikum Nürnberg ist. Denn unser „Hero“ ist nicht der allgegenwärtige und damit austauschbare Klapperstorch, sondern ein bunter Papagei. Das geht doch nicht? Beim Klinikum Nürnberg schon. Dort treffen die Kandidatinnen und Kandidaten auf ein diversifiziertes, multi-professionelles Team, das bunter kaum sein könnte. Da gibt es die verschiedensten Persönlichkeiten und sogar den ein oder anderen Paradiesvogel. Die Botschaft: Als Hebamme oder Geburtshelfer kannst du im Klinikum Nürnberg sein, wie du bist. Denn in unserem Team wird Vielfalt großgeschrieben.

KUNDENFEEDBACK

Obwohl der Kunde bis dato – branchenüblich – auf konservative, zurückhaltende Personalwerbung setzte, entschied er sich aufgrund der Dringlichkeit für diese mutige, bunte Zielgruppenkampagne. Speziell bei konkurrierenden Kliniken in der Region sorgte die zielgruppengenaue Platzierung der Außenwerbung für einigen Aufruhr. Sie zeigte also in jeder Hinsicht Wirkung. Da die Kampagne noch läuft und aufgrund der Tatsache, dass die aktuelle Corona-Krise die Klinik-Ressourcen in vollem Umfang fordert, ist eine quantitative Auswertung (Bewerbungseingang/Imagezuwachs) zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht möglich.



AMAZON



AUSGANGSSITUATION

An der Spitze der positiven E-Commerce-Entwicklung in Deutschland steht das Unternehmen Amazon, dessen Kerngeschäft, der Versandhandel, mit stetig wachsenden Umsatzzahlen glänzt. Jedes der 12 Logistikzentren in Deutschland sieht sich entsprechend mit der Herausforderung konfrontiert, mehr Mitarbeitende einstellen zu müssen, um die stetig wachsende Nachfrage bedienen zu können.

PROJEKTbeschreibung

In Zeiten guter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und Vollbeschäftigung ist der Rekrutierungsaufwand hoch, insbesondere für das Weihnachtsgeschäft. Deshalb galt es, eine Recruiting-Kampagne aufzusetzen, die die unterschiedlichen regionalen Besonderheiten der Amazon-Logistikzentren bzw. die lokale Arbeitsmarktsituation im Blick hat.

UNSERE LEISTUNGEN

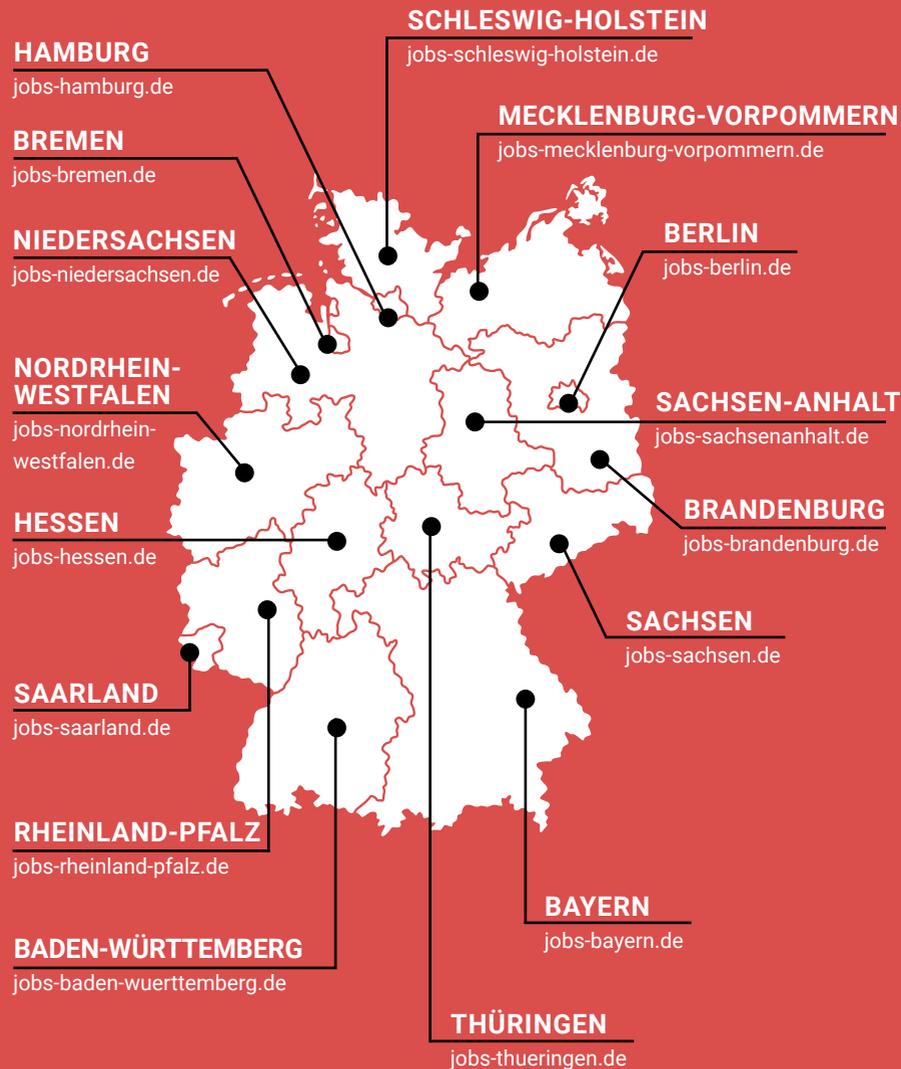
- Entwicklung einer Kreation, die Amazon als regional relevanten Arbeitgeber etabliert
- Erstellung, Implementierung und Abwicklung von Mediastراتيجien/ -kampagnen unter Berücksichtigung der regionalen Medienlandschaft bzw. der relevanten Werbeträger für alle 12 nationalen Logistikzentren
- Geo-Analyse zur Verortung der Zielgruppe in der jeweiligen Region
- Fokus auf lokal aussteuerbare Medienkanäle wie OOH (Außenwerbung), Print, Radio und Online

ZIELSETZUNG

- Bei Standortöffnungen auf Amazon als regionalen Arbeitgeber aufmerksam machen
- Den Wiedererkennungswert von Amazon als Arbeitgeber steigern und das Image positiv aufladen
- Steigerung der Bewerbereingänge, insbesondere für das Weihnachtsgeschäft



DIE RICHTIGEN ERREICHEN - ÜBERALL IN IHRER NÄHE



BADEN-WÜRTTEMBERG
jobsfreiburg.de
jobs-heidelberg.de
jobsheilbronn.de
jobskarlsruhe.de
jobsmannheim.de
jobspforzheim.de
jobsreutlingen.de
jobs-stuttgart.de
job-in-ulm.de

BAYERN
jobaugsburg.de
jobs-erlangen.de
jobs-fuerth.de
jobsingolstadt.de
jobs-muenchen.de
jobs-nuernberg.de
jobsregensburg.de
jobs-wuerzburg.de

BRANDENBURG
jobscottbus.de
jobspotsdam.de

BREMEN
jobsbremerhaven.de

HESSEN
jobs-darmstadt.de
jobs-frankfurt.de
jobs-karben.de
jobskassel.de
jobs-muelheim.de
jobs-offenbach.de
jobs-wiesbaden.de

MECKLENBURG-VORPOMMERN
jobs-rostock.de

NIEDERSACHSEN
jobsbraunschweig.de
jobs-goettingen.de
jobs-hannover.de
jobs-hildesheim.de
jobs-oldenburg.de
jobs-osnabrueck.de
jobs-salzgitter.de
jobs-wolfsburg.de

NORDRHEIN-WESTFALEN
jobs-duesseldorf.de
jobsaachen.de
jobs-bergisch-gladbach.de
jobsbielefeld.de
jobsbochum.de
jobs-in-bonn.de
jobs-bottrop.de
jobs-dortmund.de
jobsduisburg.de
jobs-duesseldorf.de
jobs-essen.de
jobs-gelsenkirchen.de

THÜRINGEN
jobs-hagen.de
jobs-hamm.de
jobs-herne.de
jobs-koeln.de
jobskrefeld.de
jobs-leverkusen.de
jobs-moenchengladbach.de
jobs-moers.de
jobs-muenster.de
jobs-neuss.de
jobs-oberhausen.de
jobs-paderborn.de
jobs-recklinghausen.de
jobs-remscheid.de
jobs-solingen.de
jobs-witten.de
jobs-wuppertal.de

RHEINLAND-PFALZ
jobskoblenz.de
jobs-ludwigshafen.de
job-mainz.de
jobs-siegen.de
job-trier.de

SAARLAND
jobs-saarbruecken.de

SACHSEN
jobs-chemnitz.de
jobs-dresden.de
jobs-leipzig.de

SACHSEN-ANHALT
jobshalle.de
jobsmagdeburg.de

SCHLESWIG-HOLSTEIN
jobskiel.de
jobs-luebeck.de



WAS MACHT EIN STARKES EMPLOYER BRANDING AUS?

Gutes Employer Branding kreiert Bilder im Kopf und löst Emotionen aus. Sie müssen von innen heraus, von oben bis unten sowie von Durchstarter bis Durchläufer gelebt werden. Kurzum: Wenn Employer Branding gelebt wird, kann mit der richtigen Kreativstrategie, den passenden Marketing-Instrumenten und einer glaubwürdigen Botschaft eine starke Arbeitsgebermarke dafür sorgen, dass Mitarbeiter:innen sich mit unternehmerischen Werten identifizieren. Und zwar so sehr, dass sie sie durch ihr persönliches Engagement selbst vorantreiben und umsetzen möchten.



GIBT ES DEN PERFEKTEN JOB?

Sicherlich nicht, aber mit Sicherheit den passenden. Denn wer Perfektionismus sucht, hat auch Angst vor Fehlern. Nur aus diesen kann man lernen und sich dynamisch weiterentwickeln. Unternehmen wie Bewerbende. Je nach Job sind Faktoren wie Emotionalität, fachliches Know-how, Flexibilität und persönliche Einbringung größer oder kleiner ausgeprägt. Unternehmen und Bewerbende müssen realistisch einschätzen, ob sie zueinander passen. Denn wie sagt man so schön:
Der Erfolg hängt von den eigenen Mitarbeiter:innen ab.



TAMARA KOOP

Leitung Marketing & PR, jobsintown.de

IMPRESSUM

Medienkompass

© Personalwerk GmbH · Dieselstraße 22 · 61184 Karben

Tel.: +49 (0)6039 9345-0 · Fax: +49 (0)6039 9345-101 · E-Mail: web@personalwerk.de

Leitung und Redaktion: Tamara Koop, Monika Kocsis

Gestaltung und Layout: Linnéa Winter, David Heinze

Lektorat: Stephan Faust, Verena Heier

Druck: Druckerei Zeidler GmbH & Co. KG

ISBN: 978-3-9820811-1-3

Weitere Informationen: www.personalwerk.de

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

MEDIENKOMPASS

Wenn es darum geht, Ihre Vakanzen für Bewerbende sichtbar zu machen, ist die Auswahl an Stellenbörsen hierfür immens. Denn Bewerber:innen sind heutzutage anspruchsvoller denn je und suchen über die unterschiedlichsten Medien und Plattformen nach dem passenden Job.

Ihre Herausforderung: Die offene Vakanz an der richtigen Stelle zu platzieren, um treffsichere Bewerbungen zu generieren.

Unser Angebot: Damit Sie die relevanten Stellenbörsen auf einem Blick haben, halten Sie den Medienkompass in den Händen. Von breitgefächerten Online- und Print-Börsen bis hin zu regionalen und branchenspezifischen Portalen bietet der Medienkompass das perfekte Nachschlagewerk. Stellenbörsen veröffentlichen hier ihre durchschnittlichen Reichweiten, Preise und Zielgruppen. Für Sie und für alle, die mit der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen vertraut sind, bieten wir die einfache Ergänzung bei der täglichen HR-Arbeit.

Und um den Medienkompass abzurunden, erwarten Sie nicht nur auf den ersten Seiten interessante und zukunftsblickende Fachvorträge von ausgewählten Referent:innen, sondern auch Statements von Stellenbörsen-Profis zu den unterschiedlichsten HR-Fragen.

Wir hoffen, dass Sie der Medienkompass in Ihrer Arbeit gezielt unterstützt.

Ihr Team von Personalwerk



Preis: 14,90 EUR
ISBN: 978-3-9820811-1-3