

moments

BUSINESS

MEHR MOTIVATION

Wie Sie Ihre Ziele sicher erreichen

EIN BISSCHEN MEHR

Viele Unternehmen locken mit Sonderleistungen

SOCIAL RECRUITING

Die Personalsuche im Wandel

SENIOR TRAINEE

Jobs in der Pension halten jung

DIE WELT, IST MEIN BÜRO

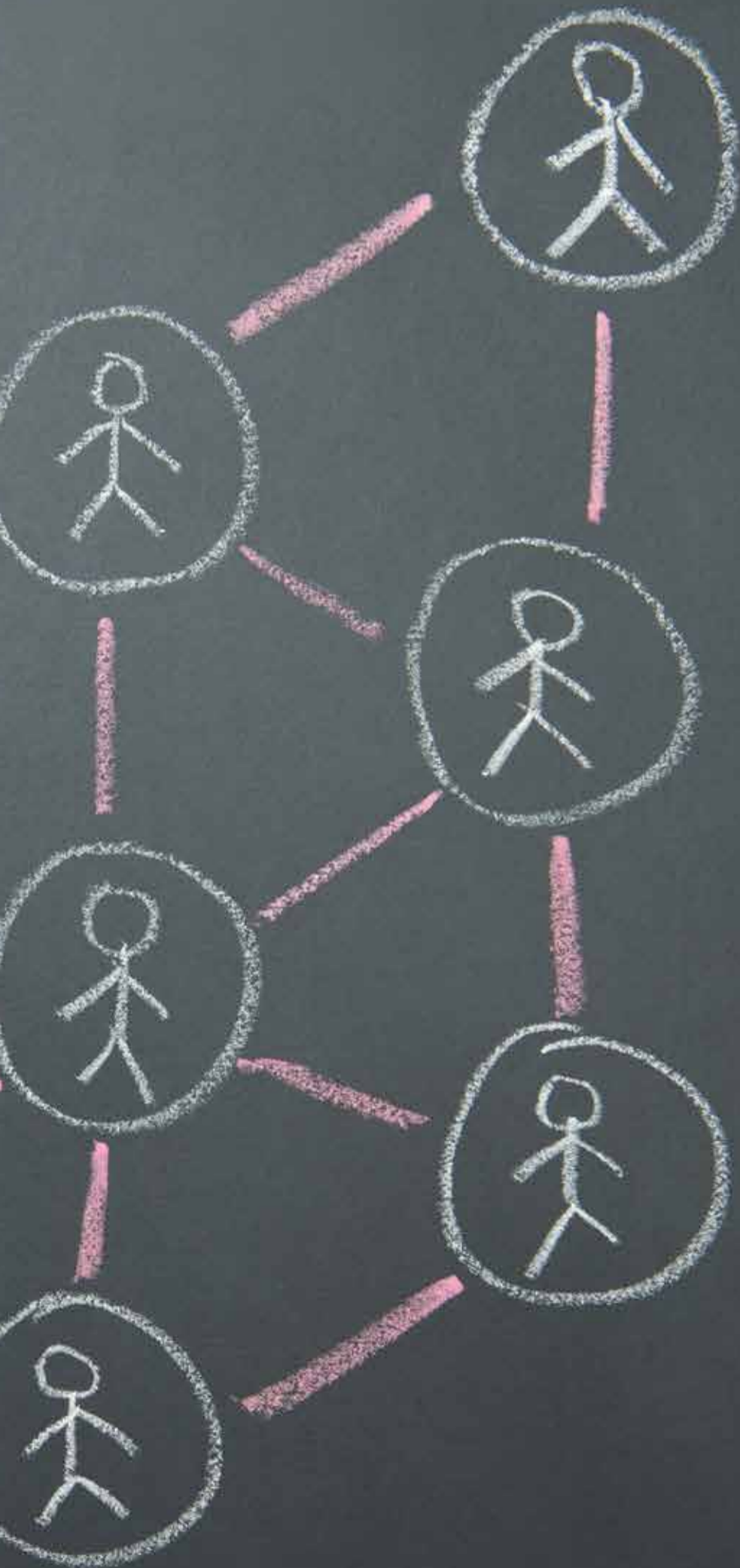
Das Modell „9 to 5“ war einmal: warum Arbeiten immer zeit- und ortsunabhängiger wird und wie flexible Arbeitszeiten die Produktivität erhöhen

Ich kenn da wen

SOCIAL RECRUITING. Statt über Jobportale und Stelleninserate werden immer mehr Mitarbeiter durch persönliche Empfehlungen oder durch soziale Netzwerke vermittelt. Was bringt der Trend zum sogenannten Social Recruiting?

TEXT: CORNELIA STIEGLER





E

Ein Unternehmen schreibt eine Stelle aus, erhält 150 Bewerbungen, lädt davon 50 zum Vorstellungsgespräch ein und entscheidet sich letztendlich für jenen Bewerber, der bei den Eignungstests und im persönlichen Gespräch den besten Eindruck gemacht hat. So weit, so konservativ – denn die moderne Personalsuche sieht anders aus. Unter das Schlagwort „Social Recruiting“ fallen die Mitarbeitersuche in sozialen Netzwerken sowie auch die Rekrutierung durch bereits im Unternehmen tätige Mitarbeiter. Und genau diese Arten der Personalsuche werden immer beliebter. Larissa Vassilian, Autorin des Buches „Das Buch zur Jobsuche im Social Web“, erklärt: „Es gibt mehr und mehr Personaler und Recruiter, die sich innerhalb der sozialen Netzwerke auf die Suche nach geeigneten Mitarbeitern für ihr Unternehmen machen. Auf der anderen Seite nutzen immer mehr Jobsuchende ihre Social-Media-Kanäle, um die gewünschte Stelle zu finden.“ Vor allem junge Arbeitnehmer der sogenannten Generation Y, die bereits mit sozialen Netzwerken und vielseitigen Kommunikationsmöglichkeiten aufgewachsen ist, lehnen die konventionelle Jobsuche oft ab und gehen neue Wege.

Mitarbeiter werben Mitarbeiter. Eine mögliche Variante der Mitarbeitersuche ist die Mund-zu-Mund-Propaganda: Mitarbeiter empfehlen offene Stellen an ihre Bekannten oder Freunde, die sie für die Stelle als geeignet erachten. Mitarbeiterempfehlungen funktionieren auf freiwilliger Basis; manchmal locken aber auch Prämien bei erfolgreicher Vermittlung. Ralph Dannhäuser, Social-Media-Recruiting-Experte und Herausgeber des Buches „Praxishandbuch Social Media Recruiting“, warnt aber: „Trotz hoher Prämien für die erfolgreiche Vermittlung eines neuen Mitarbeiters scheinen die Erfolge nicht so zu fruchten, wie man das gerne hätte. Der Grund liegt meistens darin, dass der Aufwand der Empfehlungsprozesse für den Empfehlungsgeber, eben den Mitarbeiter, zu groß ist. Erschwerend kommt dazu, dass es auch nicht sein Kerngeschäft ist.“ Einfacher geht es, indem Mitarbeiter ihren Bekannten, die für eine offene Stelle in Frage kämen, einfach nur einen Link mit der Stellenanzeige schicken. Ein Vorteil dieser Form des Recruitings ist die direkte Empfehlung eines Bekannten: „Eine Empfehlung, die man von einem Bekannten oder Freund bekommt, wird generell mehr Vertrauen geschenkt und sie erhält dadurch auch mehr Beachtung. Es ist wie beim Produktkauf: Käufer vertrauen lieber auf Empfehlungen von Konsumenten als auf die Produktwerbung der Anbieter“, so Dannhäuser. ➤

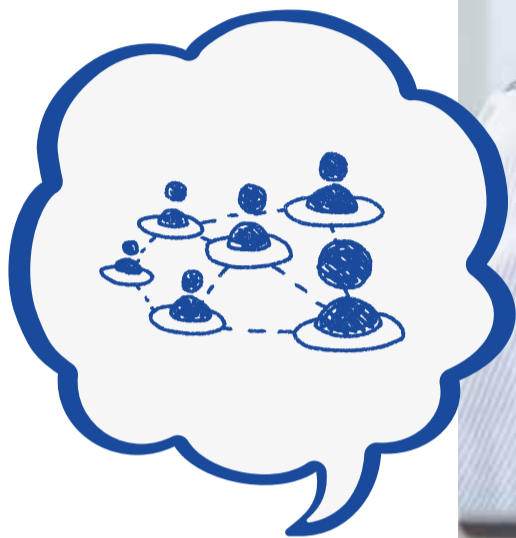
ting-Experte und Herausgeber des Buches „Praxishandbuch Social Media Recruiting“, warnt aber: „Trotz hoher Prämien für die erfolgreiche Vermittlung eines neuen Mitarbeiters scheinen die Erfolge nicht so zu fruchten, wie man das gerne hätte. Der Grund liegt meistens darin, dass der Aufwand der Empfehlungsprozesse für den Empfehlungsgeber, eben den Mitarbeiter, zu groß ist. Erschwerend kommt dazu, dass es auch nicht sein Kerngeschäft ist.“ Einfacher geht es, indem Mitarbeiter ihren Bekannten, die für eine offene Stelle in Frage kämen, einfach nur einen Link mit der Stellenanzeige schicken. Ein Vorteil dieser Form des Recruitings ist die direkte Empfehlung eines Bekannten: „Eine Empfehlung, die man von einem Bekannten oder Freund bekommt, wird generell mehr Vertrauen geschenkt und sie erhält dadurch auch mehr Beachtung. Es ist wie beim Produktkauf: Käufer vertrauen lieber auf Empfehlungen von Konsumenten als auf die Produktwerbung der Anbieter“, so Dannhäuser. ➤

Buchtipps

Ralph Dannhäuser (Hrsg.)
„Praxishandbuch Social Media Recruiting“
 Springer-Gabler
 44,99 Euro



Praxistipps und Rechtshinweise zur Mitarbeitersuche im Internet



Jobempfehlungen, die von Bekannten ausgesprochen werden, sind glaubwürdiger als die unpersönliche Suche über Stellenanzeigen.



Soziale Netzwerke. Nicht nur über Mitarbeiter können neue Dienstnehmer gefunden werden – auch in sozialen Netzwerken wird immer häufiger nach potenziellen Arbeitskräften gesucht. In diesem Fall wird von „Social Media Recruiting“ gesprochen. Ralph Dannhäuser erklärt: „Die Personalgewinnung wird in Zukunft noch mehr über Beziehungsmanagement, Kooperationen und Empfehlungen laufen. Der Vorteil dabei ist, dass Menschen im Internet viel mehr von sich preisgeben – der Arbeitnehmer erfährt also mehr über die potenziellen zukünftigen Mitarbeiter.“ Die Warnung, keine betrunkenen Partybilder auf Facebook zu stellen, kommt also nicht von ungefähr – jeder sollte sich von der besten Seite präsentieren. Doch sind die Profile in den sozialen Netzwerken nicht generell mehr Schein als Sein? Eine aktuelle Studie des Leibniz-Instituts für Wissensmedien (IWM) in Tübingen ist der Selbstdarstellung auf Xing, LinkedIn und Co. auf den Grund gegangen – und hat herausgefunden, dass die User ihre Profile tatsächlich nur in sehr kleinem Rahmen beschönigen. Als Grund nennen die Studienleiter, dass auch Bekannte auf das Profil zugreifen können. Wer also hier schummelt und ausschmückt, was das Zeug hält, macht sich im Bekanntenkreis unglaubwürdig.



„Social Media Recruiting muss in der Unternehmensstruktur angemessen aufgehängt sein, um es ernsthaft und erfolgreich zu betreiben. Social Media ist kein Azubi- oder Praktikantenthema, das nebenher gemacht werden kann.“

Ralph Dannhäuser,
Social-Media-Recruiting-Experte und Autor, www.erfolgreich-netzwerken.de

Daten und Kandidaten suchen, die Daten erheben, wie darf ich die Kandidaten ansprechen usw. Aber wenn man z. B. bei Xing oder LinkedIn startet, wo man eben aktiv auf suchende Kandidaten zugehen kann, dann macht man am Anfang sicher nichts falsch.“

Datenschutz. Eine leicht gefundene – und glaubwürdige – Informationsquelle also, die sich hier für Headhunter und Recruiter auftut. Dennoch muss

Unternehmen unter der Lupe. Umgekehrt funktioniert der Weg über das Internet aber ebenfalls: Potenzielle Bewerber können auch die Unterneh-

men genauer unter die Lupe nehmen und beispielsweise Bewertungen über den möglichen Arbeitgeber lesen. Die Machtverhältnisse haben sich verändert: War früher das Unternehmen quasi der Chef und der Bewerber der Bittsteller, agieren heutzutage beide Beteiligten auf Augenhöhe. Ralph Dannhäuser: „Das bedeutet für Unternehmen, dass sie sich den Kandidaten auch ganz anders öffnen müssen. Das beginnt bereits beim Bewerbungsgespräch: Wie gehe ich mit den Bewerbern um? Erhält man nämlich online zu viel negative Bewertungen, bekommt man am Ende nur noch schlechte oder zu wenige Bewerbungen.“ Das Arbeitgeber-Bewertungsportal kununu enthält beispielsweise Bewertungen zu knapp 230.000 verschiedenen Unternehmen. Wer sich den Bewerbern oder Arbeitnehmern gegenüber unfair oder herablassend verhält, wird entsprechend schlecht bewertet. Fallen die Bewertungen zu negativ aus, überlegt sich die eine oder andere topqualifizierte Arbeitskraft seine Bewerbung vielleicht noch einmal. Jobexperten warnen aber davor, jede Online-Bewertung für bare Münze zu nehmen. Schließlich können hinter der negativen Kritik auch Konkurrenten aus anderen Firmen oder Mitarbeiter stecken, die sich aufgrund einer eingebildeten schlechten Behandlung an der Firma rächen wollen. Mitarbeiter, denen (aus gerechtfertigten Gründen) gekündigt wurde, neigen ebenfalls dazu, sich im Internet über den ehemaligen Arbeitgeber auszulassen. ●

Buchtipps

Larissa Vassilian
„Das Buch zur Jobsuche im Social Web“
O'Reilly Verlag
19,90 Euro



Wie man soziale Netzwerke für die Jobsuche nutzt und wie man seinen Auftritt im Netz professionell gestaltet