

Zusammenfassung: Recruiting

Wenn der Personaler den Bewerber googelt...

Bei karriere.de habe ich neulich einen interessanten Beitrag mit der Überschrift „[Googeln Sie Ihre Bewerber?](#)“ gefunden. In dem wurden die Personalleiter großer Unternehmen gefragt, ob sie ihre Bewerber vor dem Gespräch oder der Einstellung googeln. Die Antworten fielen im Großen und Ganzen doch recht einheitlich aus: Das Googeln von Bewerbern sei grundsätzlich nicht Bestandteil des Recruitings. Als Begründung wurde vor allem die hohe Zahl der Bewerbungen genannt, die die eigentliche Personalarbeit so sehr beansprucht, dass keine Zeit mehr bliebe, jeden einzelnen Bewerber bei StudiVZ, Xing oder Facebook zu tracken. Das ist auch nachvollziehbar.

Einige haben aber auch angegeben, dass sie sich lieber ein Bild vom Bewerber anhand der Bewerbungsunterlagen, des Interviews oder sonstiger konventioneller Recruiting-Instrumente machen. Da frage ich mich, ob das nicht etwas von Scheuklappen-Verhalten hat. Denn wird nicht den üblichen Techniken der Personalbeschaffung allzu oft vorgeworfen, sie würden kein realistisches Bild des Bewerbers abliefern? Wäre es da nicht legitim, sich mal im Netz umzuschauen, wie der Bewerber sich dort so darstellt?

Ich kann mir jedenfalls nicht vorstellen, dass ein Personaler bei einem Bewerber, den er anhand seiner Bewerbungsunterlagen nur schwer einschätzen kann, nicht doch mal schnell den Namen bei Google und Co. eintippt. Ich sehe das auch nicht als Schnüffelei in der Privatsphäre, schließlich reden wir hier vom world wide web, sondern als durchaus nützliche Ergänzung, doch noch ein Bild von dem Bewerber zu bekommen.

Bei uns ist es im Übrigen so, dass auch für uns in erster Linie die Bewerbungsunterlagen ausschlaggebend sind. Wenn dann dort eigene Homepages oder Profile von verschiedenen Communities angegeben werden, schauen wir natürlich auch schon mal nach. Gerade bei IT-Leuten können wir so schon einen ersten Eindruck ihrer Fähigkeiten bekommen. Ansonsten googeln wir auch mal einfach so zwischendurch, aber zu einer Absage oder einer Einstellung wegen seines StudiVZ-Profiles ist es bisher noch niemand gekommen...

Mit dem XING-Profil zum Job

[XING](#) hat sich nun als Business-Plattform mehr als profiliert. Mittlerweile kann man problemlos Jobs einstellen, Bewerber suchen und sogar [Dokumente hochladen](#). Auf der anderen Seite können Jobsuchende sich mit den richtigen Keywords in Szene setzen und so auf gleicher Augenhöhe mit dem zukünftigen Unternehmen Kontakte knüpfen. Doch wie wird man gefunden und wie sieht ein perfektes XING-Profil aus?

Ich kenne beide Seiten ziemlich gut. Noch vor ein paar Monaten war ich selbst auf Jobsuche und habe bei Xing mein Profil, so gut ich es wusste, gepflegt. Ich habe alle verfügbaren Zertifikaten hochgeladen, bei meinen Praktikanten- und Nebenjobs alle möglichen Tätigkeiten aufgezählt. Unter „Ich suche“ und „Ich biete“ alles aufgezählt, was ich mir so tendenziell vorstellen konnte. Am Ende habe ich nicht ein einziges Jobangebot bekommen. Und warum?

Gründe dafür gibt es sicher eine ganze Menge, von denen ich mal hier einige aufzählen möchte:

1. Ein Bild: Wie in einer richtigen Bewerbung, ist auch ein [Bild](#) bei XING nicht zwingend erforderlich, aber es hinterlässt auf jeden Fall einen positiven Eindruck, wenn es professionell ist. Ich hatte lange Zeit ein eingescanntes Bewerbungsbild, was leider viel zu verpixelt war.

2. Schlagwörter unter „Ich suche“ und „Ich biete“: Ein ganz entscheidendes Wort bei der Jobsuche über XING ist das Wort „Herausforderung“. Viele Personalagenturen nutzen es bei Ihre Suche, um so den Kreis derer, die wirklich auf der Suche sind, einzugrenzen. Auch bei anderen Schlagwörtern sollte man präzise sein. Es bietet sich also an, statt „Programmierkenntnisse“ „Kenntnisse in PHP, Java, HTML“ zu schreiben.

3. Vollständiges Profil: Um für potenzielle Arbeitgeber attraktiv zu sein, ist es ratsam, den [Lebenslauf](#) so genau wie möglich abzubilden, das heißt, das Profil sollte vollständig und vor allem aktuell sein. Wenn nicht erkennbar ist, wie lange der Uniabschluss zurückliegt und seit wann man tatsächlich Berufserfahrung gesammelt hat, fällt man durch.

4. Vollständige Kontaktdaten: Wichtig ist auch, [dass man erreichbar ist](#). Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder Webpages sollten aktuell und richtig sein. So kann man auch einen direkten Kontakt (außer den über die XING-Nachrichten-Funktion) gewährleisten.

5. Gruppen: In Gruppen, die den eigenen Jobneigungen entsprechen, kann man Kontakte knüpfen, sich austauschen und so schon den ersten Schritt Richtung neuen Job nehmen.

Ich hatte bei meiner Jobsuche über XING mehr als einen dieser Hinweise nicht beachtet... es war also nicht verwunderlich, dass niemand an meine XING-Profil-Tür klopfte 😞.

Wichtig ist, dass man XING aktiv nutzt und sich nicht nur anmeldet und hofft, dass was passiert. Schließlich werden einem die Pantoffeln auch nicht ans Bett getragen – und wenn doch, dann hat man es vermutlich auch nicht mehr nötig, sich nach einem Job umzuschauen.

Übrigens habe ich mir die Tipps nicht allein ausgedacht: [Joachim Rumohr](#), Trainer und Referent bei XING, hat mir mit seinem [Blogartikel](#) sehr geholfen.

Jobsuche & Recruiting 2.0

Das ToDo, über das [JobSpezial von almamater](#) (bzw. von Johannes) zu bloggen, verfolgt mich in meinem Outlook-Erinnerungs-Fenster schon seit Wochen. Es gibt keine Entschuldigung dafür, dass ich's jetzt erst schaffe, ihr wisst ja, wie's is 😊 Das tut aber nix zur Sache, denn der erwähnte Beitrag ist informativ, spannend und mir fallen direkt mehrere Diskussionen ein, die man zu dem Thema führen könnte.

Johannes hat jedenfalls in seinem monatlichen Journal über Bewerben, Job& Karriere das Thema Jobsuche und Recruiting 2.0 beackert. Das ist ganz schön viel auf einmal, aber in bester Geisteswissenschaftler-Manier hat er das Ganze in den Griff bekommen. Es geht im Grunde um die Frage, welche Tools zum einen Bewerber und zum anderen Personaler bei Ihrer jeweiligen Suche nach Kandidaten bzw. Jobs nutzen können und wie man sie verwendet.

Dabei hat er in einem Beitrag zusammengefasst, welches [die alternativen Tools für die Jobsuche](#) zu Stepstone & Co. im Netz sind und in einem zweiten Teil [Möglichkeiten für Personaler](#) dargestellt, Bewerber zu identifizieren. So wird endlich mal auch für Web-Laien vernünftig erklärt, was mit Twitter anfangen kann und worauf man achten sollte, wenn man mitzwitchern will. Auch wie man Xing-Profile oder Video-Bewerbungen effektiv einsetzt, beschreibt Johannes super aufgeräumt in seinem JobSpezial. Es lohnt sich definitiv, mal hinzusurfen.

Im Teil für Personaler habe ich auch noch was dazu gelernt: [Ambiently](#) kannte ich zum Beispiel noch nicht und habe es direkt ausprobiert. Mit dem Tool lässt sich auf einen Klick anzeigen, wie eine Seite im Internet vernetzt ist. Mit wem welcher Bewerber wie verbandelt ist und wie es um seine Online-Reputation tatsächlich bestellt ist, lässt sich so ganz schnell herausfinden. Danke für den Tipp, gehört ab sofort zum Standard-Repertoire.

Sehr gut gefällt mir auch die [Checkliste zum Thema](#), in der alle wesentlichen Punkte stehen, auf die man bei der Job-/Bewerbsuche im Netz achten sollte. Ein Jammer, dass ich nicht schon eher darüber geschrieben habe. Aber zum Glück ist das hier ja ein elektronisches Medium und der Beitrag fliegt in absehbarer Zeit nicht in den Altpapiercontainer.

Mit anderen Worten: Es lohnt sich das alma mater Jobspezial mal anzuschauen, so schön auf einen Blick hab ich noch nirgends die neuen Tools erklärt gesehen.

Eierlegende Wollmilchsäue finden...

...und am besten gestern schon eingestellt haben. Das ist meist der Auftrag von Recruitern bzw. Personalberatern. Der Auftrag lautet meist: Wir brauchen dringend einen sehr erfahrenen Softwareentwickler, die Details zur Stelle schickt Ihnen der Herr Meier dann nächste Woche. Die Entscheidung über die Einstellung würden wir gern diese Woche noch fällen. Mh, alles klar. Machen wir. Kein Problem. Ihr Witzbolde.

Und wenn der Job nicht so viel Spaß machen würde, würde man wahnsinnig darüber werden. Schließlich wird man die meiste Zeit von ungeduldigen Kunden und abgefahrenen Bewerbern in die Zange genommen.

Das geht nun nicht nur uns so, sondern vermutlich vielen Personalern, womit ich zum eigentlichen Thema des Beitrags komme. Zum Beispiel kennen sicher auch Jan und Alexander von der Personalberatung atenta in Hamburg diese Freuden des HR-Alltags. [Atenta](#) bietet Personalberatung vor allem für mittelständische Unternehmen an, insbesondere im Recruiting von Ingenieuren. Die beiden bloggen jedenfalls seit September auf Ihrem [Blog "Wollmilchsäue"](#) und berichten über Ihre Sicht der Dinge. Sehr nett, sehr spannend.

Wenn der Headhunter zweimal klingelt...

... kann man sich gern gebauchmiezelt fühlen, aber man sollte es sich nur bedingt anmerken lassen. In [einem Interview von Spiegel Online mit dem erfahrenen Headhunter Axel Schneider](#) erklärt jener, was die Do's and Don'ts sind, wenn man einen Anruf von einem Recruiter bekommt. Dem, was ich da lese, kann ich voll zustimmen, genau die dort benannten Fehler werden oft gemacht.

So werden normale Menschen plötzlich zu arroganten Zombies mit horrenden Gehaltsvorstellungen und fordern noch bevor sie überhaupt wissen, um welche Stelle es sich handelt, Dienstwagen und andere Zusatzleistungen. Herr Schneider erklärt richtig, dass man sich mit einem solchen Auftreten direkt wieder ins Aus katapultiert, weil sich kein Unternehmen raffgierige, überhebliche Menschen ins Boot holen möchte.

Wenn also der Headhunter anruft: Ruhig bleiben, bei Interesse genau nach den genauen Aufgaben, Anforderungen und dem Umfeld der Stelle fragen. Am besten erkundigt man sich noch genau über das Unternehmen und den Headhunter selbst. Wenn man dann einen seriösen Eindruck hat und die Stelle wirklich interessant erscheint, sollte man über die Gehaltsfrage sprechen um herauszufinden, ob der Job auch in dieser Hinsicht passen könnte.

Alles weiter könnt Ihr [hier](#) selbst nachlesen.

Erfolgreiche Rekrutierungsprozesse sind schnell und persönlich

Bei meiner morgendlichen Blog-Lektüre bin ich über den [JobBlogger](#)-Beitrag zu einem Thema gestolpert, das mich umtreibt, seit ich Recruiting mache: Wie gestalte ich den Recruitingprozess so, dass sich Bewerber ernst genommen und wohl fühlen. Erste Erkenntnis: Geschwindigkeit. Der Marcel hat die Gründe gründlich beleuchtet und hat damit absolut recht. Und das ist ja nur verständlich. Für einen Menschen ist die Bewerbung schließlich eine sehr besondere, persönliche Handlung - er wünscht sich Feedback und möchte das Gefühl haben, dass man sich Mühe beim Auswahlprozess gibt. Also gehen bei uns Eingangsbestätigungen noch am selben Tag raus, bis zur Einladung zum Interview vergeht meist nicht mehr als eine Woche, danach gibt es meist innerhalb von einer weiteren Woche eine Rückmeldung. Das kommt gut an, das Feedback der Bewerber gibt mir Recht. Denn auch eine Absage, die nicht monatelang auf sich warten lässt, dann persönlich formuliert ist und Alternativen aufzeigt (schauen Sie ab und an auf unserer Homepage nach, vielleicht finden Sie dort in zu einem späteren Zeitpunkt die richtige Stelle), ist eine Ansage, die allemal besser ist, als nie wieder vom Unternehmen zu hören. Und es gehört eben zum Job des Personalers, zu verhindern, dass Bewerbungen in den Schubladen der Geschäftsführer und Abteilungsleiter verschwinden.

Trotz unserer Bemühungen, besonders schnell zu reagieren, kommt es ab und zu vor, dass der Kandidat in der Zwischenzeit einen anderen Vertrag unterschreibt. Das ist ärgerlich, aber auch verständlich. Schließlich muss sich ein IT-Spezialist nicht nach den Prozessen des Unternehmens richten und warten, bis man sich gnädigst mit seiner Bewerbung auseinandersetzt. Andersum sollte es der Fall sein.

Wichtig auch: Ein Ansprechpartner, der immer erreichbar und kompetent ist und vor allem, der von Anfang bis zum Ende des Prozesses der gleiche ist. Der Bewerber sollte also Mails von demjenigen bekommen, der auf der Stellenbeschreibung als Ansprechpartner angegeben ist. Der gleiche Mensch sollte dann auch ans Telefon gehen und idealerweise auch im Interview dabei sein.

Gratwanderung im Recruiting

Große Mengen an Bewerbungen lassen sich oft gar nicht anders bearbeiten als mithilfe standardisierter Texte und Interviews, zu denen Juristen im Hinblick auf die Stolpersteine des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowieso raten. Dennoch macht der Ton die Musik: In diesem Sinne sollten sowohl Antwort-, Einladungs- und Absagetexte als auch der Stil der Interviews überdacht werden. Übrigens auch im Sinne der Außenwirkung des Unternehmens.

Ein persönlicher, individueller Umgang mit Bewerbern ist in der Software-/Internet-Branche Standard eh schon üblich; diese Erfahrung machen wir in unserer täglichen Arbeit auch. Und lernen dabei, dass es genau das ist, was vielen Kandidaten sehr gut gefällt und am Ende oft das i-Tüpfelchen ist.

Persönliche Texte, angenehme, offene Gespräche ohne vorbestimmte Choreografie und ein Rundgang durch das Unternehmen wecken Sympathie und die ist schließlich entscheidend bei der Jobwahl.

Und außerdem: Ich habe doch als Recruiter auch den Anspruch, angenehm auf die Bewerber zu wirken - Eine künstliche Mauer zu bauen ist in jedem Falle kontraproduktiv. Und ein Interview, bei dem der Gesprächspartner entspannt lächelt statt verkrampft zu zittern, macht doch eh mehr Spaß. Und ist in der Regel auch aufschlussreicher.