

## Gemeinsames ERFA-Treffen Forum Personal am 17. April 2012

### Recruiting-Praxis

Zu Beginn des Treffens stellte Frau Mag. Cornelia **Zinn-Zinnenburg** (Kienbaum) den Recruiting-Prozess vor. Der Ablauf selbst ist in den letzten Jahrzehnten gleich geblieben, doch haben sich die Erwartungen der BewerberInnen sowie die Geschwindigkeit, mit der man an Informationen gelangt, wesentlich geändert.

Basis jedes Recruitings ist die **Auftragsabklärung**. Gerade wenn man sich dabei zu wenig Zeit nimmt oder die Anforderungen nicht genau abklärt, kann es am Ende des Prozesses Probleme geben. Bei Positionen, bei denen ein Engpass am Arbeitsmarkt herrscht, ist Kreativität bei alternativen Ausbildungen und Berufserfahrung gefragt, sagt Zinn-Zinnenburg.



Wo finde ich die potentiellen KandidatInnen, ist die nächste Frage, die man sich stellen muss. Die Recruiting-Expertin rät, auf Emotionen bei der **Ausschreibung** zu setzen. So kann man leichter jene BewerberInnen für diese Position begeistern, die man sonst nicht erreicht hätte.

Beim **Handling** mit den Bewerbungen sieht sie das größte Verbesserungspotential. Eine wertschätzende Kommunikation auch bei einer Absage ist für sie ein wichtiger Teil des Personalmarketings. Aber auch eine rasche Reaktion auf die Bewerbung wird erwartet.

Spätestens bei der Terminvereinbarung für ein **Interview** sollte nach ausständigen Unterlagen gefragt werden. So erspart man sich in weiterer Folge zeitliche Verzögerungen.

Nach dem Interview erwarten sich BewerberInnen ein rasches Feedback. Auch was den weiteren Prozess angeht, sollte man sie informieren und nicht „in der Luft hängen“ lassen. Auch dies fördert das Arbeitgeberimage.

Wenn **KandidatInnen präsentiert** werden, sollten Themen wie Gehalt, Budget, Stellenplan usw. bereits intern abgeklärt sein. Aus der „Longlist“ wird eine „Shortlist“. Speziell zu diesem Zeitpunkt ist es besonders wichtig, den BewerberInnen wertschätzend und wenn möglich persönlich eine Absage zu übermitteln. Sie haben bereits viel Zeit in ihre Bewerbung investiert und wären möglicherweise für spätere Stellenausschreibungen interessant. Auch aus Marketingsicht macht sich diese zeitliche Investition bezahlt.

Zinn-Zinnenburg weist ausdrücklich in ihren Ausführungen darauf hin, auch die Nachteile von KandidatInnen bei der Präsentation anzusprechen und gleich Lösungswege (z.B. Schulungen, Coaching, usw.) aufzuzeigen. Dadurch kann man frühzeitig möglichen Problemen vorbeugen.

Bei der Prüfung der **Referenzen** gewinnt der Background Check immer mehr an Bedeutung, sollte aber nicht überbewertet werden. Speziell kommt es auf die Position und die Branche an.

In den **Vertragsverhandlungen** ist ein Scheitern noch immer möglich. Dieses Risiko verringert sich, wenn die Erwartungen beider Seiten schon vorher entsprechend abgeklärt wurden. In dieser Phase ist eine persönliche Absage der verbleibenden BewerberInnen unerlässlich.

Gerne übersehen wird zum Abschluss der **Onboarding** Prozess. Versprechen im Bewerbungsverfahren müssen eingehalten werden, denn „*gute Leute haben auch andere Möglichkeiten*“. Dies verhindert, dass gewonnene IdealkandidatInnen bereits in den ersten Monaten wieder nach einem neuen Arbeitgeber Ausschau halten.

### Ihre 2 Tipps:

- Zeit nehmen für die Stellenbeschreibung
- Aktives Zuhören und ausreichend Zeit für das direkte Gespräch einplanen

Mag. Martin **Poreda** (kununu) sprach anschließend über Social Media für PersonalistInnen. Wirklich neu ist nicht, dass kommuniziert und getratscht wird. Neu sind die Geschwindigkeit und die Reichweite, mit der man dies tut.

Für das Recruiting ergibt sich auch eine neue Situation. Jobs werden immer öfter vorgeschlagen und BewerberInnen lassen sich finden.

Auch holen sich BewerberInnen zunehmend Referenzen über den potentiellen Arbeitgeber ein. Aus dem Internet kann man leicht Informationen über Unternehmen finden. Neben google hat sich youtube zum zweithäufigsten Suchkanal entwickelt.

### Vielleicht schauen Sie einmal nach, was Sie über Ihr Unternehmen auf google und youtube finden?

Die Plattformen Xing, Facebook und twitter analysierte Poreda auf ihre HR-Relevanz. Warum Zeit und Geld investieren, fragte er provokant. Heute ist es wichtig, dass der Talent Pool in den sozialen Netzwerken geweckt wird. Empfehlungen für Stellenausschreibungen und Arbeitgeber sowie ein gutes Ranking bei den Suchergebnissen werden immer wichtiger. So können sowohl bekannte, wie auch unbekannte Unternehmen ihre Arbeitgebermarke stärken.

Heute ist es auch schon eine Aussage, wenn man Social Media nicht nutzt. Derzeit werden anfängliche Fehler noch verziehen. Künftige Generationen werden viel kritischer über Unternehmensportale und Unternehmensseiten auf den Social Media Plattformen urteilen.

Dass das Online-Engagement auch zeitliche Investition kostet, darf nicht außer Acht gelassen werden. Doch auch da gibt es mit Querverbindungen Möglichkeiten, dies etwas zu vermindern.

„*Just try it*“, sagt Poreda am Ende seiner Präsentation.

Den Abschluss der Fachinputs bildeten die Ausführungen von Mag. Daniel **Marwan** (ePunkt), der sich intensiv mit dem Thema der Gehaltsangaben in Stellenanzeigen auseinandergesetzt hat. Um potentiellen BewerberInnen eine Gehaltsbandbreite besser darzustellen, hat sich ePunkt entschlossen, bei Inseraten in einer Graphik das KV-Gehalt sowie in einem verlaufenden farbigen Balken die Gehaltsbandbreite darzustellen.



Das hatte nicht nur den positiven Effekt, dass mehr Bewerbungen generiert werden konnten, sondern auch, dass die Qualität der Bewerbungen verbessert wurde.

Warum nicht nur das KV-Gehalt angeben? Auf diese Frage konterte Marwan: „*Warum Informationen, die der Bewerber eh einmal bekommt, nicht schon von Anfang an geben?*“.

Für ihn ist es aber auch wichtig, dass das Aufgabengebiet im Inserat viel länger ist, als die Anforderungen. Um Benefits optisch stärker zu betonen, wurden Icons dafür entwickelt.

Der Balken mit der Gehaltsangabe sowie die Icons der Benefits waren für BewerberInnen klar, deutlich und nachvollziehbar. Dies ergab eine breit angelegte Befragung nach der Einführung dieser beiden Neuerungen.

**Alle Informationen zum Forum Personal und die Benefits für Mitglieder**  
<http://personal.opwz.com>



**Das Forum Personal auf Facebook!**  
<http://www.facebook.com/forum.personal>

## **Interessante Links zum Thema:**

**Blog zum Thema Personalmarketing:**

<http://saatkorn.wordpress.com/>

<http://personalmarketing2null.wordpress.com/>

**Chef-Bewertungsplattform:**

<http://www.chefduzen.de/>

**Unternehmens-Bewertungsplattform:**

<http://www.kununu.com/>

**Social Media Plattformen:**

<http://www.xing.com/>

<http://www.youtube.com/?gl=DE&hl=de>

<http://de-de.facebook.com/>

<https://twitter.com/>