

## Fake-Lebenslauf

## Wachsendes Problem: Betrüger geben sich als Ex-Mitarbeiter aus

Rund 7.000 Nutzer von LinkedIn geben in ihrem Profil an, bei der Firma Binance gearbeitet zu haben, einer großen Kryptobörse. Das Problem: Nur 50 Personen davon sind wirklich Ex-Mitarbeiter des Unternehmens, alle anderen haben diese Station im Lebenslauf erfunden. Und das ist kein Einzelfall. **Rund ein Drittel aller LinkedIn-Profile enthält falsche oder missverständliche Angaben** (Quelle: LendEDU). Unternehmen werden von diesem Fake-Trend gleich doppelt bedroht:

- » Personen, die sich als Ex-Mitarbeiter ausgeben, können den Ruf des echten Arbeitgebers beschädigen – etwa, wenn sie sich online unangemessen verhalten.
- » Recruiter, die sich auf die Angaben im LinkedIn-Profil verlassen, könnten eine Person einstellen, die unzureichend qualifiziert ist. Das treibt die Rekrutierungskosten hoch, weil die Stelle früher oder später erneut besetzt werden muss.



## EINSCHÄTZUNG

Sie müssen Lebensläufe und Referenzen künftig genauer prüfen. Automatisieren Sie diese Prozesse so gut es geht. Außerdem sollten Arbeitgeberverbände und Universitäten aktiv werden und ein **zentrales Register für Alumni einrichten**. Technisch ist das kein Problem. In einer **Blockchain** etwa könnten alle Absolventen einer Universität oder alle Ex-Mitarbeiter eines Unternehmens fälschungssicher vermerkt werden. Neben ihrem LinkedIn-Lebenslauf würde dann ein „Verifiziert“-Häkchen eingeblendet.

### 3 Tipps: So ziehen Ihre Personalierer mehr (ehrliche!) Bewerber über LinkedIn an

- » **Melden Sie sich regelmäßig zu Wort.** Recruiter sollten täglich aktiv sein. Posten Sie Neuigkeiten aus dem Unternehmen oder Ihrer Industrie. Fragen Sie die Nutzer nach ihrer Einschätzung, kommentieren Sie fremde Wortmeldungen, versuchen Sie, ein Gespräch mit den Jobinteressenten in Gang zu bringen.
- » **Bieten Sie Nutzen.** Posten Sie nicht nur Stellenanzeigen, sondern auch Tipps, die die Nutzer weiterbringen. Machen Sie klar, dass Sie die Anliegen der Kandidaten interessieren – das macht einen Arbeitgeber attraktiv!
- » **Halten Sie Ihr Profil aktuell und professionell.** Dazu gehört zum Beispiel ein hochwertiges Profilfoto. Beschreiben Sie zudem genau Ihre Interessen und Schwerpunkte. So können Jobinteressenten sehen, ob man eine gemeinsame Sprache spricht (Quelle: Recruitment Education Institute, Steve Lowisz, [recruitedu.com/blog](http://recruitedu.com/blog)).

## HR-Prognose

## Die entscheidende Frage in der Rekrutierung von morgen

Joachim Diercks gehört zu den führenden deutschen HR-Zukunftsexperten. Er ist Gründer und Geschäftsführer des Hamburger Unternehmens Cyquest und Autor des bekannten Recruitment-Blogs ([blog.recruitment.de](http://blog.recruitment.de)). Diercks hat gerade ein viel beachtetes **Thesepapier zur Zukunft der Personalbeschaffung** formuliert. Hier die wichtigsten Punkte:



Blogger und Firmengründer Diercks gehört zu den bekanntesten HR-Vordenkern hierzulande (Foto: privat).

#### 1. Rekrutierung beginnt nicht mehr beim Unternehmen, sondern beim Kandidaten.

Der Jobinteressent stellt sich die Frage „Was will ich tun?“. Das Unternehmen muss erklären „Das kannst du bei uns tun“. In Zukunft geht es darum, dem Jobinteressenten die richtigen Informationen zu geben, damit er entscheiden kann, ob die Stelle zu ihm passt oder nicht (Selbstselektion).

**2. Rekrutierung wird persönlicher.** Noch sehen Karrierewebsite und Stellenanzeige für jeden Besucher gleich aus. Das wird sich ändern. In Zukunft passt das Unternehmen alles an den Bewerber an. Algorithmen schneiden Inhalt und Tonalität einer Stellenanzeige automatisch auf den Kandidaten zu – so wie Facebook seine Anzeigen heute schon an die Nutzer anpasst. Rekrutierung orientiert sich nicht mehr an Zielgruppen („Hochschulabsolventen mit Abschluss BWL“), sondern an Zielpersonen („Jana, 24 Jahre aus Schmalkalden, technisch interessiert“).

**3. Das Potenzial des Bewerbers rückt in den Mittelpunkt.** Heute schauen Arbeitgeber auf den Lebenslauf eines Bewerbers, also auf das, was er in der Vergangenheit gemacht oder geleistet hat. Doch Tätigkeiten ändern sich künftig so schnell und grundlegend, dass der Lebenslauf immer weniger über die Eignung aussagt. Wichtiger wird das Potenzial einer Person. Der Recruiter von morgen schaut vor allem auf das, was jemand können kann. Ist der Bewerber gewillt und in der Lage, sich Fähigkeiten anzueignen, die zur Lösung unbekannter Probleme erforderlich sind? Sprich: Analytisches und kritisches Denken gewinnen an Bedeutung. Arbeitgeber werden deshalb verstärkt mit Tests arbeiten, um die kognitive Leistungsfähigkeit (Intelligenz) und Persönlichkeit zu ermitteln.

**4. Die kulturelle Passung (Cultural Fit) gewinnt an Bedeutung.** In Zukunft wird es wichtiger, dass Mitarbeiter und Unternehmen die gleichen Werte haben. Bisher beschreiben viele Unternehmen ihre Kultur mit wenig aussagekräftigen Floskeln. Sie muss in Zukunft griffiger formuliert werden. Es gibt keine Unternehmenskultur, die jedem passt. Firmen sind also gut beraten, ihre Kultur authentisch zu beschreiben, um so potenziellen Einsteigern Klarheit darüber zu vermitteln, ob sie passen oder nicht.