

Personalauswahl: E-Recruiting als zusätzliches Instrument

# Spielerische Suche nach neuem Personal

**Personalsuche im Netz, auch E-Recruiting genannt, wäre kostengünstig und relativ einfach. Doch bei den Unternehmen zeigt sich ein recht uneinheitliches Bild. Viele Firmen nützen die Möglichkeiten des Internets nur ungenügend.**

*Alexandra Ottinger*

Die Jobsite von Swisscard, einer Tochtergesellschaft der Credit Suisse, ist detailliert und humorvoll. Unter anderem bietet sie einen Jobcart, damit potenzielle Mitarbeiter mögliche Stellen gleich in einen virtuellen Einkaufswagen legen können. Es gibt ausserdem die Möglichkeit zu testen, ob man ein «Swisscard-Typ» ist. Ebenso sind die Zusatzleistungen, Stellenbeschreibungen und Laufbahnmöglichkeiten detailliert aufgelistet. Andere Sites, wie die der Credit Suisse, sind nicht so bedienerfreundlich. Die Jobsite ist von der Homepage aus schwer zu finden, offene Stellen sind unübersichtlich aufgelistet, es werden kaum weiter gehende Informationen dazu gegeben. Das gibt zu denken; denn gemäss einer Umfrage der Dr. Jäger Management-Beratung ist in Deutschland das Internet mit 64,8% hinter den Tageszeitungen mit 86,4% das wichtigste Medium zur Jobsuche.<sup>1</sup> Man kann annehmen, dass die Zahlen für die Schweiz in etwa vergleichbar sind. E-Recruiting wäre also ein HR-Management-Tool der Zukunft.

Die IT-Branche, der Dienstleistungssektor, Medien und technische Unternehmen sind im E-Recruiting-Markt stark vertreten. In den Bereichen Handwerk und Soziales gibt es dagegen noch kaum Firmen, die Stellen auf ihren Websites ausschreiben. Dies liegt hauptsächlich daran, dass die Firmen sich durch die Auswahl einer bestimmten Printpublikation bereits auf eine abgegrenzte Zielgruppe festlegen, was im Internet gerade umgekehrt ist. Der Nutzerkreis des Internets bestimmt das Angebot an ausgeschrieben Stellen; das bedeutet, dass übers Internet gezielte Rekrutierungen in bestimmten Branchen überwiegen. Inter-

netbenutzer sind statistisch gesehen eher jung, gebildet und männlich, wobei Frauen aber stark am Aufholen sind. Daraus ergibt sich die Branchendominanz der IT, von technischen Firmen und des Bereichs Dienstleistungen. Ein weiteres Gebiet, in dem E-Recruiting besonders stark ist, sind Programme für Hochschulabsolventen und Praktika. Über das Web sind diese Absolventen einfach, spielerisch und effizient zu erreichen.

## Personalauswahl

**Das Ziel jedes Personalauswahlverfahrens** lautet im Grundsatz: «Der richtige Arbeitnehmer am richtigen Arbeitsplatz». Die Unternehmen aber suchen auf dem Arbeitsmarkt schlicht nach dem besten Personal. Dies bedeutet, dass Stellenbewerber, die Erfolg haben wollen, mit einem gut gefüllten Rucksack antreten müssen. Der Inhalt besteht mit Vorteil aus fundiertem Fachwissen, zielstrebigem Werdegang, internationaler Erfahrung, sozialer Kompetenz und jeder Menge Soft Skills, zu Deutsch Persönlichkeit. Zum Würzen führe man eine gute Portion Ausstrahlung, besser Charisma mit. Die Unternehmen sind natürlich gierig, einen möglichst umfassenden Blick in den Rucksack zu tun, und wenden dazu folgende Verfahren an:

- › Analyse von Bewerbungsunterlagen und Zeugnissen
- › Vorstellungsgespräche oder Interviews
- › Gruppengespräche
- › Referenzen
- › Biografische Fragebögen
- › Psychologische Tests
- › Grafologische Gutachten
- › Assessment Center

Unter dem Einfluss neuer Technologien kommen zu diesen klassischen Methoden hinzu:

- › Telefonische Bewerberinterviews
- › Computergestützte Testverfahren
- › Virtuelle Personalauswahl
- › Orientierungscenter
- › E-Recruiting
- › Assessment Center per Internet

Die Methoden der Personalauswahl werden differenzierter. Wurde früher vor allem auf fachliche Qualifikationen geachtet, sind heute persönliche Eigenschaften wichtiger. Diese lassen sich durch Zeugnisse und im klassischen Vorstellungsgespräch nur schwer ermitteln. JV

## Modernes Image

Die Vorteile des E-Recruiting für Unternehmen liegen hauptsächlich im Preis/Leistungsverhältnis. Inserate in Zeitungen sind teuer: Grafiker, Texter, Inseratgebühren – da schnellen die Preise pro Inserat schnell in fünfstelliger Höhe. Das Inserieren auf der firmeneigenen Website ist kostengünstiger und hat den Vorteil, dass die Laufdauer des Inserats unbeschränkt ist. Weitere Vorteile sind die kurzen Veröffentlichungszeiten und die Möglichkeit der zielgerichteten Suche, was den Bewerbern Zeit und Nerven spart. Das Internet ist modern und Firmen, welche ihre Stellen online ausschreiben, können sich von diesem Image ein Stück abschneiden. Man kann sich selber, ohne Rücksicht auf die hohen Kosten bei der Printproduktion, farbig, bewegt und innovativ darstellen. Doch dies birgt auch Gefahr, da viele Firmen dem projizierten Image nicht gerecht werden. Die Realität verlangt, dass auch Online-Bewerbungen beantwortet werden müssen, die Stelleninserate wöchentlich auf den neusten Stand gebracht werden und Personalverantwortlichen die Innovationsfähigkeit auch wirklich demonstrieren – dies trifft selten zu.

Die Angaben einer Internetanzeige könnten aufgrund des zur Verfügung stehenden Platzes und der technischen Mittel weit über den Inhalt einer herkömmlichen Stellenanzeige gehen. Angaben zum Aufgabenbereich, zu Stellenbeschreibung und Zusatzleistungen sind aber noch kaum zu finden. Meist werden die Printinserate unverändert übernommen, ohne auf das Medium Internet Rücksicht zu nehmen. Hier gibt es bei den meisten Unternehmungen noch Verbesserungsmöglichkeiten.

Auch bei der technischen Umsetzung bieten sich vielfältige Möglichkeiten. Die einfachste Lösung ist sicher eine Auflistung der freien Stellen. Diese Lösung eignet sich jedoch nur bei einer kleinen Anzahl von Stellen und wird schnell unübersichtlich. Die Möglichkeiten des Mediums Internet werden so natürlich in keiner Weise ausgenutzt. Eleganter sind Datenbanken, wo man gezielter suchen kann. Denn auch Bewerber

müssen heute als Kunden angesehen werden – und diese werden sich nicht durch seitenweise ungeordnete Stelleninserate wühlen wollen.

### **Spielerische Karrierejagd**

Statt ausschliesslich statische Informationen zur Verfügung zu stellen, sind einige Stellenseiten von grösseren Firmen interaktiv. Hier bieten einige Firmen Planspiele an. Ein Beispiel ist «Karrierejagd» von Cyquest. Mit Hilfe interaktiver webbasierter Anwendungen ermöglicht Cyquest die Generierung detaillierter Profildaten. Die Karrierejagd ist ein unternehmensübergreifendes Personalvorauswahlverfahren, bei dem spielerisch innovatives Personalmarketing und modernes Assessment kombiniert werden. Zielgruppen der Karrierejagd sind Studenten, Absolventen und junge Berufseinsteiger. «Unlimited Challenge» heisst ein von SQT Siemens entwickeltes Recruiting-Game. In diesem Spiel werden in erster Linie Hochschulabsolventen aufgefordert, als «Cyber-Consultants» die Probleme des Planeten Novopolis zu lösen. Während der dreistündigen Reise erspielen sie sich online ihr Kompetenzprofil, auf das die Personalverantwortlichen über ein spezielles Auswertungstool zugreifen können. Die Vorteile dieser ungewöhnlichen Idee liegen auf der Hand: die Erschliessung eines neuen Zugangs zu Bewerbern und eine Beschleunigung des Auswahlprozesses durch Online-Vorselektion.

### **Einfache Verarbeitungsprozesse**

Gemäss einer Personalmarketingstudie von Jörg Bolender zum Thema virtuelle Rekrutierung in Deutschland bieten 87,2% der Unternehmen Stellenbewerbern die Möglichkeit, per Briefpost mit ihnen in Kontakt zu treten. An zweiter Stelle ist das Telefon zu finden, dicht gefolgt vom E-Mail. Online-Bewerbungsformulare sind kaum zu finden.<sup>2</sup>

Foto: Juliet Haller





## Wettkampf um den besten Job

### Schneller ans Ziel als die Konkurrenz.

Das Internet wird also von vielen Personalabteilungen als Informationsplattform gesehen, nicht als Mittel zur Kommunikation. Erwünscht sind übers Internet meist nur Kurzbewerbungen. In diesen werden Schlüsselqualifikationen abgefragt mit dem Verweis, dass Unterlagen bei Interesse der Unternehmung nachgesendet werden können. Die Vorteile für die Firmen sind Kosten- und Zeiteinsparungen. Die Daten werden von den Firmen auch häufig zur elektronischen Weiterverarbeitung in eine Personalsoftware übernommen. Dies vereinfacht den Prozess der Verarbeitung; Absagen können so zum Beispiel per Knopfdruck ausgedruckt werden. Selbst ein grösstenteils automatisierter Prozess wäre denkbar, doch besteht da die Gefahr, als Bewerber nur genormte Standardantworten zu erhalten und dadurch seine Qualitäten der Soft Skills kaum mehr vermitteln zu können.

Bei der Kommunikation liegt auch die grösste Schwäche. Gemäss einer Studie der Personalberatungsfirma Axis, bei der die 500 grössten deutschen Unternehmen von Testpersonen angefragt wurden, antwortete fast jede dritte Firma nicht auf Online-

bewerbungen. Nur gerade jede fünfte Unternehmung antwortete innerhalb von 24 Stunden, obwohl E-Mails als schnelles Medium innerhalb sehr kurzer Zeit beantwortet werden sollen. Dies zeigt, dass viele Firmen mit dem Medium Internet noch nicht umgehen können und es nicht prioritär einstufen.

### Zukunftsmusik bei Bewerbungsgesprächen – Videokonferenz

Die Angebote der Firmen im Bereich E-Recruiting differieren nicht nur stark bezüglich Qualität und Quantität, sondern auch die Möglichkeiten des Mediums Internet werden ganz allgemein zu wenig genutzt. Onlinebewerbungen mit Einstellungsgespräch per Videokonferenz, wie sie in den USA schon praktiziert werden, sind in Europa im Moment noch Zukunftsmusik. Ein Umdenken ist dringend erforderlich, da gut ausgebildete Fachkräfte weitestgehend mit der Hauptnutzergruppe des Internets identisch sind. Diese Zielgruppe lässt sich mit den klassischen Medien immer schlechter erreichen. Die Bedeutung des Internets wird im Bereich Personalrekrutierung weiterhin zunehmen und die Unternehmen müssen sich beeilen, nicht den Anschluss zu verlieren. Philipp Würmli, Verfasser der Studie «Personalrekrutierung per Internet»<sup>3</sup> meint dazu: «Schätzungsweise wird die Personalrekrutierung per Internet die konventionellen Stellenanzeiger in vier Jahren zu 50% ersetzt haben.» □

### Vorreiterrolle des Arbeitsmarkt-Service Österreich

**Der Arbeitsmarktsservice Österreich (AMS)** hat das Internet als neuen Vertriebskanal etabliert und wurde für seinen Internet-Auftritt mit dem begehrten «E-Government Label» der EU ausgezeichnet. Arbeitssuchenden und Unternehmen steht dort der «eJob-Room», die grösste Stellenbörse Österreichs, zur Verfügung. Dort können sowohl von AMS ausgeschriebene Bewerbungen und Stelleninserate abgerufen als auch Inserate ins Internet gestellt werden. Ebenso besteht die Möglichkeit der Kontaktaufnahme zwischen Stellenanbietern und Stellensuchenden. MD

[www.ams.or.at](http://www.ams.or.at), [www.jobroom.at](http://www.jobroom.at)

#### Links:

[www.swisscard.ch](http://www.swisscard.ch), [www.creditsuisse.ch](http://www.creditsuisse.ch), [www.cyquest.de](http://www.cyquest.de)

- 1 Studie Human Resource Management in Unternehmen der New Economy der Dr. Jäger Management-Beratung: <http://www.medien.fh-wiesbaden.de/hr.htm>
- 2 Studie Virtuelle Rekrutierung von Jörg Bolender: <http://bolender.net/diplomarbeit/index.htm>
- 3 Studie «Personalrekrutierung per Internet» von Philipp Würmli: <http://www.wuermli.com/joblinks/index.htm>