

Personalberatung ist Vertrauenssache!

# Beruflichen Netzwerken gehört die Zukunft bei der Personalbeschaffung/3. Teil

Die Garantie für schnelle Erfolge bei der Suche nach dem passenden Personal ist nicht mehr gegeben. Das muss man leider so nüchtern sehen. Mal eben eine Anzeige in einer Zeitung schalten, dann noch bei Monster und Co. eine Online-Version und warten, ob etwas passiert. So simpel wie noch vor einigen Jahren geht es heute nicht mehr.

Die bisher favorisierten Anzeigenkampagnen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen waren nie preiswert, aber in der Vergangenheit meist die einzige Möglichkeit Bewerber auf offene Stellen des Unternehmens aufmerksam zu machen. Heute ist das Feedback auf diese Art der Bewerbersuche trotz steigender Anzeigenkosten recht überschaubar. Das Verhältnis von Kosten und Nutzen lässt sich nicht mehr positiv darstellen. Daraus resultiert, dass diese Art von Anzeigen meist nur für Imagezwecke des Unternehmens genutzt werden, vor allem in den großen Printmedien. Bei ca. 30% der geschalteten Anzeigen ist das der Fall. Natürlich nutzen auch wir Personalberater gelegentlich diese Möglichkeit. Wir alle wissen, dass der Trend, die regionale- oder überregionale Tageszeitung an einem Samstag oder Sonntag intensiver zu lesen, deutlich rückläufig ist. Im Zeitalter von Online-Nachrichten gibt es kaum einen Bedarf „alte“ Meldungen am nächsten Tag in der Zeitung zu lesen. Nur wenige Bewerber der „alten Schule“ schauen noch nach Stellenangeboten in einer Samstagsausgabe. Die Aktivitäten nachrückender Bewerbergenerationen sehen anders aus. Al-

les was online verfügbar ist – idealerweise per Smartphone – liegt im Trend. Diesem Trend haben sich die erfolgreichen Unternehmen und Personalberater angeschlossen. Auch bei uns stapeln sich die Fachzeitschriften. Letztlich auch, weil in (fast allen) das Gleiche berichtet wird. Das Lesen von Fachprintmedien konzentriert sich demzufolge bei uns auf einige wenige, wie das vorliegende Journal.

Die klassischen online Stellenbörsen der ersten Stunde, wie Monster und Co. entwickeln sich nach unseren Erkenntnissen nicht mehr weiter. In einer intensiven internen Vergleichsstudie haben wir uns die verfügbaren Datenbanken (Agentur für Arbeit, Monster.de, stellenanzeigen.de, usw.) genau angesehen. Den Vergleich haben wir mit zeitgemäßen beruflichen Netzwerken, wie Xing gemacht. Übliche Stichwörter, wie: Sanitär, Heizung, Produktmanager, regenerative Energien, Baumarkt, DIY, aber auch PLZ-Bereiche und Berufsbezeichnungen usw., stellen die Grundlage der Datenvergleiche dar. Dabei schnitten die Klassiker der Stellenbörsen (monster.de, stellenanzeigen.de, usw.) leider nicht gut ab. Die Datenbestände waren überaltert und im Vergleich zu XING waren

die aktuell gepflegten Datenbestände sehr überschaubar. Für diese dürftigen Ergebnisse gibt es sicher viele Gründe, die uns aber im Detail nicht zu interessieren haben. Wichtig waren uns gute Ergebnisse. Unser Fazit aus dieser intensiven internen Analyse: Wir haben keine Alternativen zu den beruflichen Netzwerken, wie Xing und Co. gefunden.

Wenn den Unternehmen die Su-

che nach dem geeigneten Personal nicht mehr leicht fällt, kann das für Personalberatungen ein Beschäftigungsprogramm werden. Die Anfragen von erfolglos agierenden Unternehmen bei der Personalsuche nehmen deshalb auch bei uns rasant zu. Faktisch hat sich unsere Arbeit als Personalberatung bei der Personalbeschaffung in den letzten Jahren grundlegend verändert. Wir beschäftigen uns vorwiegend mit



Die Personalberater Ewald W. Schneider (vorne) und Uwe Wenzel

den sozialen und beruflichen Netzwerken und bauen unsere Präsenz dort ständig aus. Bei den sozialen Netzwerken sind Facebook, Twitter und Co. unsere ständigen Begleiter geworden. Bei den beruflichen Netzwerken sind das Xing und Co. Wir werben zwischenzeitlich sogar mit der Aussage: „Profitieren auch Sie von über 6.000 Branchenkontakten:“ [www.xing.com/profile/EwaldW\\_Schneider](http://www.xing.com/profile/EwaldW_Schneider)

Egal wie groß oder klein Ihr Unternehmen ist: Sie sollten die Bedeutung der sozialen- und beruflichen Netzwerke erkennen. Wichtig ist, dass vor allem die Unternehmensleitung erkennt, dass die Präsenz des Unternehmens in diesen Netzwerken zunehmend darüber entscheidet, wer die immer rarer werdenden Spezialisten am Markt für sein Unternehmen gewinnen kann. Zwangsläufig hat das auch langfristig erheblichen Einfluss auf die Erfolge des Unternehmens. Ganz oben auf der Agenda steht die Kommunikation zu Kunden und potenziellen Bewerbern. Wenn der Chef denkt: „diese Netzwerke sind Spielerei und haben mit unserer Tagesarbeit nichts zu tun“, ist das langfristig geschäftsschädigend. Sie werden dann von nachrückenden Generationen - die Kunden und Bewerber sein könnten - nicht mehr als innovativ wahr genommen. Wir als Personalberatermarke halten es für extrem wichtig, dass die Unternehmen sich dem Thema „Netzwerke“ annehmen, um dort eine starke Präsenz zu bekommen. Das ist aber nicht nur ein Thema für die EDV- oder die Marketingabteilung. Hier sind alle Mitarbeiter gefordert. Und vom Unternehmer muss die Botschaft kommen: „Wir haben in Zukunft deutlich mehr Zeit für die sozialen- und beruflichen Netzwerke“.

Bei älteren Bewerbern und auch Kunden stoßen wir leider häufig auf Ignoranz in Bezug auf die sozialen- und beruflichen Netz-

werke. Sie haben häufig eine ablehnende und negative Einstellung zu den rasant zunehmenden Aktivitäten im Internet. Das Resultat für beide ist absehbar. Neben unseren eigenen massiven Aktivitäten im Internet setzen wir zunehmend auf zeitgemäße Präsentationsformen, wie Videopräsentationen von Stellenangeboten. Hier arbeiten wir sehr gut mit SHK-TV zusammen. Warum erzählen wir Ihnen das alles? Damit Sie als Unternehmen erkennen, was mittlerweile alles getan werden muss, um das passenden Personal zu rekrutieren. Auch gute Personalberater haben den passenden Bewerber nicht mehr in der Schublade liegen. Bei genauer Betrachtung werden Sie oft feststellen, dass gute Personalberater für nachhaltigere Personalbesetzungen stehen. Dann relativieren sich schnell die vermeintlich hohen Kosten in den externen Berater und werden zu guten Investitionen.

Fazit: Entdecken Sie die beruflichen Netzwerke, um erfolgreich Bewerber zu finden. Aber bedenken Sie: Das Netzwerken und die Bewerbersuche kann sehr zeitintensiv sein. Als Personalberatungsmarke müssen wir heute 50–100% mehr Zeit investieren, als noch vor einigen Jahren, um bei der Personalsuche erfolgreich zu sein. Mal eben eine Stellenanzeige in die Zeitung. Bewerbungen selektieren. Bewerber empfehlen. Das war gestern!

#### **Ewald W. Schneider**

Profitieren auch Sie von über 6.000 Branchenkontakten

[www.ewald-w-schneider.de](http://www.ewald-w-schneider.de)

[www.xing.com/profile/EwaldW\\_Schneider](http://www.xing.com/profile/EwaldW_Schneider)

[www.twitter.com/ewald\\_w](http://www.twitter.com/ewald_w)

[www.facebook.com/ewaldws](http://www.facebook.com/ewaldws)

[www.youtube.com/user/ewaldwschneider](http://www.youtube.com/user/ewaldwschneider)