


Herausforderungen im Personalwesen.

- >> Leiter Personalreferat (Regensburg)
- >> Personalreferent (München)
- >> Junior Personalreferent (Warstein)
- >> HR-Coordinator (Frankfurt)
- >> Managementberater Bereich HR - Young Professional (versch. Standorte)

Weitere interessante Angebote finden Sie unter www.jobware.de

Aus stichtischen Gründen haben wir eine geschlechtsspezifische Formulierung gewählt. Die Stellenausschreibungen richten sich aber gleichermaßen an Bewerberinnen und Bewerber.




PERSONALFOKUS

DARÜBER SPRICHT DIE BRANCHE: KELLERHALS SCHREIBT CEO-POSITION AUS

Man ist sich nicht sicher, ob man den Kopf schütteln, lachen oder die Stirn in Falten legen soll. Auf jeden Fall ist reichlich Gesprächsstoff gegeben. Was ist passiert? **Erich Kellerhals** (74), Media-Markt Gründer mit Wohnsitz in Salzburg, hat auf seiner Website die Position „Vorsitz der Geschäftsführung Media Saturn Holding GmbH“ ausgeschrieben. Ob dies dem Mehrheitsgesellschafter Metro schmeckt, ist fraglich. Auf der Homepage erhält man auch einen Eindruck davon, wie tief die Wunden in diesem Konflikt sein müssen.

PERSONALLITERATUR

WIRTSCHAFT BOOMT – GESELLSCHAFT KAPUTT Eine Abrechnung

Es lässt sich kaum noch übersehen: Je globaler die Wirtschaft, desto größer das Ausmaß der Ausbeutung, umso bizarrer die Entwicklung der Einkommen, umso einseitiger die Verteilung des erwirtschafteten Reichtums. Die Wirtschaft boomt, doch die Gesellschaft liegt am Boden. Doch obwohl viele Politiker, Industrielle und Wissenschaftler nach wie vor die Vorzüge der globalisierten Wirtschaft propagieren, entwickelt sich diese längst zum Auslaufmodell, so die Autoren

Philipp Löpfe und **Werner Vontobel**, zwei renommierte Journalisten und Ökonomen. Sie beleuchten das zentrale Thema und nennen eine Alternative. ISBN: 978-3-280-05534-2, Preis: 19,95 Euro (D).

PERSONALRECHT

REICHWEITE DES DIREKTIONSRECHTS

Die Klausel „Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer entsprechend seinen Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse des Arbeitgebers liegenden Aufgabe betrauen; auch bei einem anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe einsetzen“, ist wirksam, da sie die Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers bei der Direktionsrechtsausübung berücksichtigt. Die Klausel entspricht materiell der gesetzlichen Regelung in § 106 GewO. Obwohl die Klausel keine Einschränkung auf die Zuweisung gleichwertiger Aufgaben enthält, muss sie so verstanden werden, dass dem Arbeitgeber durch die Direktionsrechtserweiterung zwar die Möglichkeit eingeräumt ist, den Arbeitnehmer andere als die ausdrücklich vereinbarten Aufgaben zuzuweisen, jedoch nicht das Recht gegeben wird, den Arbeitnehmer dauerhaft geringwertige Tätigkeiten anzuweisen, LAG Hamburg vom 23.10.2013, 6 Sa 29/13, jetzt beim BAG 10 AZR 5/14 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de).

PERSONALTHEMA

BEIM RECRUITING INS SCHWARZE TREFFEN

Per Direktsuche den idealen Kandidaten identifizieren – das leistet Active Sourcing. Online-Jobbörsen und Karrierenetze bieten mit Active Sourcing eine sinnvolle Ergänzung zu Online-Stellenausschreibungen als etabliertes Standard-Rekrutierungstool: In Datenbanken können Recruiter Lebensläufe und Profile sichten und potenzielle Kandidaten direkt kontaktieren.

von Dr. Sebastian Dettmers,
Geschäftsführer StepStone Deutschland

Die Ergebnisse einer Studie* von StepStone, der marktführenden Online-Jobbörse in Deutschland, belegen: Rund jeder zweite Kandidat wird über sein Online-Profil regelmäßig von Unternehmen und Personalvermittlern direkt angesprochen. Die Kontaktaufnahme orientiert sich idealerweise an den Ansprüchen der Kandidaten und deren Berufsprofilen. Kandidaten sehen diesbezüglich Nachholbedarf – fast drei Viertel der Befragten empfinden eingehende Jobvorschläge bislang als unpassend. Standard-Nachrichten sind ebenfalls nicht gern gesehen, vielmehr wünschen Kandidaten einen individuellen Direktkontakt. Nicht-zielgerichtete Ansprachen führen dagegen am Ziel vorbei und können gerade in Branchen mit zunehmendem Fachkräftemangel wie der IT und dem Ingenieurwesen den Recruiting-Erfolg nachhaltig mindern.

Mehrere Klicks zum idealen Kandidaten

Eine zielgerichtete Kontaktaufnahme ist daher der erste Schritt zur erfolgreichen Rekrutierung. Beim Finden der vielversprechendsten Kandidaten helfen Softwaredatenbanken, ausgestattet mit intelligenten Suchtechnologien. Die StepStone DirectSearch Database beispielsweise verfügt über eine semantische Suchtechnologie, die Recruiter in wenigen Schritten zu passgenauen Ergebnissen führt. Wie bei einer Suchmaschine, werden in ein einzelnes Feld nacheinander Ein-

stellungskriterien eingegeben, etwa Fachkenntnisse oder Berufserfahrung. Jeder weitere eingegebene Begriff schränkt die Trefferanzahl ein, bis die Kandidatenprofile mit der maximalen Anzahl an Attributen für die zu besetzende Position gefunden sind. Suchvorgänge lassen sich zudem per Profilverwaltung steuern, kontrollieren und speichern und neue Ergebnisse automatisch per E-Mail zugesandt werden.

Talentsuche: alle Möglichkeiten ausschöpfen

Neben passgenauer Ansprache entscheiden auch Zeitpunkt und Umfeld über den Rekrutierungserfolg. Hohe Trefferquoten bieten Plattformen, die Bewerber gezielt zur Jobsuche nutzen. Allerdings möchten rund drei Viertel der Befragten ihr Jobwechsel-Interesse vor dem aktuellen Arbeitgeber und den Kollegen verborgen halten. Diskretion vorausgesetzt, sind laut Studie mehr als 60 Prozent bereit, ihr Profil auf einem Karriereportal einzustellen. Anbieter müssen diesem Bedürfnis nach Privatsphäre entsprechen und Jobsuchenden die Möglichkeiten bieten, bis zur ersten Kontaktaufnahme mit einem potenziellen Arbeitgeber anonym zu bleiben.

Geringer Aufwand, maximaler Erfolg

Im heutigen War-For-Talents geht es nicht nur darum, mit einem überzeugenden Arbeitgeber-Image das Interesse potenzieller Kandidaten zu wecken. Gerade bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften – ein zunehmend zentraler Wettbewerbsfaktor – entscheidet oft die richtige Ansprache von passenden Kandidaten über den Erfolg. Fazit: Als Bestandteil im ganzheitlichen Rekrutierungsprozess wird die Direktansprache immer bedeutender. Active Sourcing ist dabei aufgrund eines effizienten Einsatzes von zeitlichen und nicht zuletzt finanziellen Ressourcen für Unternehmen jeder Größenordnung geeignet.

*Über die Studie

StepStone hat im September 2013 eine Online-Umfrage mit rund 2.000 Teilnehmern zum Thema Active Sourcing durchgeführt (www.stepstone.de)

HR-szene SPECIAL

WARUM WIR UNS VOM BEWERBER VERABSCHIEDEN MÜSSEN

In vielen Unternehmen verlaufen die Personalbeschaffungsprozesse und Gespräche heute noch genauso ab wie vor 30 Jahren. Der Kandidat kommt zum persönlichen Gespräch und wird nach Aufträgen des Lebenslaufs gemeinsam vom Personal- und der Fachabteilung „verhört“.

Die heutige Generation hat andere Erwartungen. Es gibt bereits Unternehmen, die sich von Bewerbern am Ende des Interviews anhören dürfen, daß das Gespräch ihnen gut gefallen habe und sie als potentieller Arbeitgeber in die engere Wahl gekommen sind und der Bewerber sich in den nächsten Tagen melden werden!

Arbeitgeber müssen sich bewerben

Nicht umsonst steht daher heute auch „Gute Bewerber zu finden“ ganz oben bei den Herausforderungen der operativ für die Personalbeschaffung Verantwortlichen (Recruiting Report 2012) Arbeitgeber müssen sich aber in der heutigen Arbeitsmarktlage mehr und mehr bei Bewerbern bewerben. Bewerber nutzen Arbeitgeberbewertungsplattformen wie kununu, um sich untereinander über Ihre Erfahrungen bei Arbeitgebern auszutauschen. Dort wird auch nachgeschaut, wenn man sich bewirbt oder angesprochen wird. Und jeder vierte Bewerber möchte lieber gefunden und angesprochen werden, als sich selber zu bewerben (lt. Bewerbungspraxis 2012, Uni Bamberg)

Stirbt die Bewerbung ?

Auch die Bewerbung an sich hat sich verändert: als formloses Gespräch gestartet, dann mit Handschlag bestätigt, später als aufwändige Papierbewerbung eingegangen, kommt die Mehrzahl der Bewerbungen heute auf elektronischem Wege bei den Arbeitgebern an. Der neueste Trend ist die Bewerbung mit einem Social Media Profil (z.B. von Xing oder LinkedIn). Hierbei handelt es sich allerdings eher um eine Anfrage, ob auf Basis des Social Media Profils ein weiteres Kennenlernen Sinn machen würde, also mehr eine Interessensbekundung als eine klassische Bewerbung.

Sind Personalabteilungen jetzt überfordert?

Das muß nicht sein, wenn Personalabteilungen ihr bisheriges reaktives Recruiting durch eine proaktive Komponente ergänzen. Mit proaktivem Recruiting, insbesondere in der Ausprägungsform des online durchgeführten Active Sourcing (wie das geht, steht im Whitepaper „Active Sourcing“ von Xing und dem ICR), wobei sie selber die heißbegehrten Fachkräfte suchen, finden und erfolgreich ansprechen, können Arbeitgeber den erreichbaren Talentpool verdreifachen. Gleichzeitig verringern sie die Ausgaben für die Personalbeschaffung signifikant, erhöhen die Anzahl der Bewerber für die schwierig zu besetzenden Stellen und steigern die Qualität.

Aber von einem müssen sich Arbeitgeber verabschieden: Im Active Sourcing spricht man nicht mehr von Bewerbern, sondern nur noch von Kandidaten, die interessiert, umworben und überzeugt werden wollen.



Wolfgang Brickwedde ist Leiter des Institute for Competitive Recruiting (ICR, www.competitiverecruiting.de). Das ICR unterstützt und berät Unternehmen bei der Verbesserung der Ergebnisse ihrer Recruitingprozesse. Bis Ende 2009 verantwortete Wolfgang Brickwedde bei SAP die Personalbeschaffung und das operative Personalmarketing in der Region EMEA. Vor seiner Zeit bei SAP war Wolfgang Brickwedde bei Royal Philips Electronics in unterschiedlichen Management Funktionen in den Bereichen Employer Branding, Recruitment und Management Development für verschiedene Länder verantwortlich.



PERSONALintern informiert an dieser Stelle regelmäßig über Social-Media-Themen.