

THEMENVORSCHLAG

Studie zur Bewerberauswahl

Rein ins Web 2.0 – raus aus dem Job!

84% aller Personalierer würden Bewerbern empfehlen, intensiv darüber nachzudenken, welche **Spuren** sie im Internet hinterlassen! Nutzen Sie Google, XING, Facebook, LinkedIN, studiVZ? Oder finden sich Kommentare, sportliche Ergebnisse oder Blog-Einträge von Ihnen oder über Sie im Internet? Was für eine Figur machen Sie im **World Wide Web**? Wie viel Zeit bleibt für den **Beruf**, und was ist für Sie wirklich noch privat?

Personalierer über Bewerber

Zur Beruhigung: Einiges können Sie selbst beeinflussen, denn am ehesten riskieren Sie eine Jobabsage, wenn Sie ganz persönlich einen schlechten Eindruck im Bewerbungsgespräch machen. So sehen das 95 Prozent aller Personalierer, die an einer Online-Befragung zum Bewerberauswahl-Prozess unter der Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Jäger (FH Wiesbaden) teilgenommen haben. Bei fast der Hälfte aller Personalierer mindern Sie Ihre Chancen massiv, wenn Ihr äußeres Erscheinungsbild zu wünschen übrig lässt, so ein weiteres Ergebnis der Umfrage im Auftrag des Karriere-Portals Jobware (www.jobware.de). Putzen Sie sich also die Zähne, gehen Sie zum Frisör und rasieren/schminken Sie sich. Prüfen Sie Ihre Kleidung und Schuhe auf Sauberkeit! Und achten Sie schlussendlich auf gutes Benehmen, angefangen mit pünktlichem Erscheinen! Aber die Chance hier zu punkten haben Sie ja leider erst dann, wenn Sie eingeladen werden.

Lücken im Lebenslauf

Werfen Sie mal einen Blick auf Ihren Lebenslauf! Personalierer machen sich auf die Suche nach „weißen Stellen“, den Zeiträumen, zu denen Sie in Ihrem Lebenslauf nichts schreiben. Für diese Zeiträume nehmen die Personalierer scheinbar das Schlimmste an, denn immerhin 73% aller Personalverantwortlichen sehen in fehlenden Informationen eine deutliche Minderung der Einstellungschance. Dann werden Sie nicht eingeladen und sparen den Frisör.

Professionelle Erreichbarkeit

Sind Sie einer der Glücklichen, dessen Lebenslauf überzeugt? Dann werden Sie eingeladen. Hierzu versucht der Personalierer, Sie telefonisch oder per E-Mail zu erreichen. Sie haben die Nummer oder E-Mail-Adresse falsch geschrieben, Ihr Handy nicht aufgeladen, lesen Ihre E-Mails nur gelegentlich oder wollen sich einfach nur ein paar Tage ungestört erholen? Dann mindern Sie bei knapp der Hälfte aller befragten Unternehmen Ihre Einstellungschance. Sorgen Sie für professionelle Erreichbarkeit. Sonst ist es einfach schade um die Zeit, die Sie in das Anschreiben investiert haben!

THEMENVORSCHLAG

Background-Checking

Sie glauben, jetzt haben Sie es geschafft? Weit gefehlt, denn bereits jeder dritte Personaler nutzt heute das Internet, um sich über zukünftige Mitarbeiter zu informieren. Häufig genutzt werden Suchmaschinen wie Google oder soziale Netzwerke wie XING und StudiVZ, aber auch ganz spezielle Personensuchmaschinen wie z.B. Yasni sind laut der aktuellen Befragung der FH Wiesbaden im Einsatz. Sie müssen davon ausgehen, dass alles, was über Sie oder über Ihre Namensvetter im Internet zu finden ist, dem Personaler auf den Schreibtisch kommt. Manch ein Eintrag wird dazu führen, dass Sie gar nicht erst eingeladen werden. Andere Informationen können im Vorstellungsgespräch unbequeme Fragen aufwerfen.

Kompromittierende Spuren im Internet

Ganz den eigenen Empfehlungen folgend, hat der Autor dieses Artikels darauf verzichtet, seinen Namen unter diesen zu setzen. Auch seinen Kindern hat der Autor in Folge dieser Umfrage ausdrücklich verboten, ohne Rücksprache mit dem Familienoberhaupt Fotos oder persönliche Daten ins Internet zu stellen. Schließlich will man nicht durch Beiträge der Kinder in SchülerVZ oder StudiVZ kompromittiert werden. In 20 Jahren mag dann alles anders sein. Dann gibt es keinen Bewerber mehr, über den man nicht schon alles über das World Wide Web erfährt. Seine sexuellen Vorlieben, seine Ausschweifungen, seine Fokussierung auf Marathonereignisse, sein riskantes Free-Climbing, seine Reisen in die Krisengebiete der Welt oder einfach nur seine Klasse im Pokern. Vielleicht wird dann auch ein spielsüchtiger Buchhalter eine Anstellung finden oder ein IT-Administrator, der die Konfiguration seiner Firewall im Internet veröffentlicht. Glücklicherweise sind die Internet-Jünglinge, die bis dahin keinen Lohn benötigen. Allen anderen sei gesagt, dass der Einstieg in das WEB 2.0 den Ausstieg aus dem Berufsleben bedeuten kann.

Daten-Dschungel oder weiße Weste?

Sie fragen sich jetzt, warum Sie noch in die Bildung Ihrer Kinder investieren sollen, wenn diese sich ihre beruflichen Perspektiven mit wenigen Klicks im Internet verbauen? Raus in den Wald, weg mit der Kamera und dem Handy, zurück in die Natur und dann frisch und ohne Einträge im Internet ins Bewerbungsgespräch? Aber wer weiß, vielleicht werden ja in der Zukunft Lücken im Internet wie Lücken im Lebenslauf beurteilt. Na, und dann ist es ja auch egal, und fröhlich rein mit Fotos, Filmen, Bewegungsdaten oder persönlichen Daten in Google, StudiVZ, SchülerVZ, Facebook ...

Quelle: Online-Befragung zum Bewerberauswahl-Prozess
Kooperationsprojekt der Jobware Online-Service GmbH und Prof. Dr. Wolfgang Jäger (Fachhochschule Wiesbaden)
Befragungszeitraum: November/Dezember 2008
Teilnehmer: „Professionals“ aus den Bereichen Recruiting und Personalmarketing unterschiedlichster Branchen und Unternehmensgrößen

THEMENVORSCHLAG

Über Jobware:

Als einer der ersten Online-Stellenmärkte im Jahr 1996 gegründet, überzeugt Jobware durch Qualität, Service und Einsatz. Mit diesem Anspruch ist Jobware zu einem führenden Karriere-Portal in Deutschland geworden.*

Jobware ist eine Tochter der Medien Union, Ludwigshafen, eines der größten deutschen Medienkonzerne. Bereits 1999 hat sich Jobware der Verlagsbranche angeschlossen. Das stetig wachsende Netzwerk umfasst inzwischen mehr als 300 Partner, die die bei Jobware veröffentlichten Anzeigen zusätzlich publizieren (z. B. Süddeutsche Zeitung, Stuttgarter Zeitung, Frankfurter Rundschau, VDI nachrichten, Heise, Vogel Medien, Bundesingenieurkammer).**

Im Jahr 2000 wurde die hauseigene Personalberatung gegründet. Die Personalberater von Jobware profitieren von dem exklusiven Zugriff auf die ausgezeichneten Profile im Kandidaten-Netzwerk von Jobware.

Seit dem Jahr 2002 bietet Jobware darüber hinaus Verlagen erstklassige Dienstleistungen rund um den Stellenmarkt im Internet. Heute bereitet Jobware im Auftrag von unterschiedlichsten Fach- und Zeitungsverlagen monatlich eine fünfstellige Zahl von Stellenanzeigen zur Publikation im Internet auf.

*Eine Zusammenfassung der Untersuchungen und Tests finden Sie hier:
www.jobware.de/studien und hier: www.jobware.de/testergebnisse

**Eine vollständige Liste der aktuellen Partnerplattformen finden Sie hier:
www.jobware.de/kooperationen

Weitere Informationen unter: www.jobware.de/presse oder:

Jobware Online-Service GmbH
Technologiepark 32, 33100 Paderborn
Kontakt: Christian Flesch

Telefon: 0 52 51 / 54 01 - 0
Telefax: 0 52 51 / 54 01 - 111
E-Mail: presse@jobware.de