

rin Österreich bei Xing. „In Deutschland haben wir bereits mehr als 3.000 Anwender für dieses Tool“, so Windhaber. Allerdings nutzen viele HR-Verantwortliche auch nach wie vor ihren normalen Premium-Account, um Kandidaten direkt anzusprechen.

Neben den Business-Netzwerken können Personalisten Lebenslaufdatenbanken für die Direktansprache nutzen, beispielsweise von Jobbörsen wie Monster, Karriere.at oder Stepstone. Das Portal Experteer bietet CVs von Fach- und Führungskräfte ab einem Jahresgehalt von 60.000 Euro an.



Nicolaus Vorsteher,
Mercury Puzzle

Eine neuere Entwicklung des Social Web sind Matching-Plattformen, die Kandidaten- und Stellenprofile abgleichen. Auf Mercury Puzzle können User ihren Lebenslauf hochladen und Online-Assessments durcharbeiten, die Auskunft über persönliche Kompetenzen, Werte und Einstellungen geben. Auf den Ergebnissen aufbauend zeigt die Plattform passende Jobs oder Unternehmensbereiche an. Arbeitgeber wiederum haben die Möglichkeit, Kandidaten zu finden, deren Social Skills zur Stelle passen. „Lebensläufe allein reichen kaum aus, um einen Kandidaten einschätzen zu können“, erklärt Mitgründer und CEO Nicolaus

Vorsteher. „Wichtiger sind die persönlichen Talente, Charaktereigenschaften und Motive. Wir haben nach einem Weg gesucht, diese sichtbar zu machen.“ Die Plattform, die seit März 2013 online ist, hat derzeit rund 30.000 Kandidatenprofile in der DACH-Region.



Ali Mahlodji,
Watchado

Einen etwas anderen Weg geht watchado. Hier erzählen Menschen in Videointerviews sehr authentisch, was ihnen an ihrem aktuellen Job gefällt, was genau die Arbeit umfasst und welche Einschränkungen sie bietet. Alle Interviewpartner – vom Sales Manager bis zum Bundespräsidenten – beantworten vor der Kamera dieselben Fragen, die sich nicht auf den Arbeitgeber, sondern auf die Menschen und ihre Werdegänge beziehen. „Unser Ziel ist es, das Handbuch der Lebensgeschichten zu schreiben“, erzählt Gründer Ali Mahlodji. „Menschen, die überhaupt nicht wissen, welcher Beruf oder welches Unternehmen das richtige ist, können in diesem Buch blättern und sich ein eigenes Bild machen.“

Watchado begann 2011 als private Initiative einer Handvoll Freunde. Heute beschäftigt das Projekt 32 Mitarbeiter und arbeitet mit 100 Unternehmen in der DACH-Region

zusammen. Zwischen 110.000 und 150.000 Besucher verzeichnet die Seite im Monat. Anfangs hatten die Gründer als Zielgruppe eher junge Schulabgänger im Blick, tatsächlich sind die Nutzer jedoch in der Mehrheit zwischen 20 und 30 Jahre alt.

Im Lauf der Zeit kamen neue Funktionen wie das Matching hinzu: Interviewpartner und User füllen einen Online-Fragebogen zu den individuellen Jobpräferenzen aus. Die Plattform zeigt den Besuchern anschließend jene Interviewpartner, mit denen sie die größten Übereinstimmungen haben. „Dadurch werden sie auf Berufe und Unternehmen aufmerksam, die sie vielleicht alleine nicht gefunden hätten“, so Mahlodji.

Das Geheimnis der erfolgreichen Ansprache

Neben sozialen Netzwerken, Lebenslaufdatenbanken oder Matching-Portalen können Recruiter viele andere Kanäle im Netz nutzen, um interessante Kandidaten zu finden – etwa den Mikroblogging-Dienst Twitter oder Fachforen zu speziellen Themen wie Stack Overflow für Programmierer. Wer im Internet erfolgreich rekrutieren wolle, müsse die Nischenprodukte kennen, betont Tobias Ortner von BFFT: „Denn da findet man die wirklich spannenden Leute. Auf großen Plattformen wie Xing sind die Leute schon teilweise richtig genervt, weil sie so oft angesprochen werden.“ Er rät Recruitern dazu, sich intensiv mit den vorhandenen Internettools und den notwendigen Suchalgorithmen auseinanderzusetzen.

Anzeige

Active Sourcing vom Personalprofi

Erfolgreiches Active Sourcing erfordert Kompetenz, Engagement und Ressourcen – all das bietet Ihnen unser Sourcing-Center!

TRESCON
PERSONALBERATUNG



A-4020 Linz,
Europaplatz 4

T +43 732 738341
F +43 732 738341-99

linz@trescon.at
www.trescon.at



Christina Ausserwöger
Consultant &
Social Media Expertin