

# BERLINER PERSONALENTSCHEIDER RUNDE

NEWSLETTER

## DIE „BERLINER PERSONALENTSCHEIDERRUNDE“

Die Veranstaltungsreihe „Berliner Personalentscheiderrunde“, initiiert durch die e<sup>3</sup> GmbH und S&W Personaldienstleistungen, bietet Geschäftsführern, Personalleitern und Mitarbeitern im Personalwesen spezielle Themen für die tägliche Arbeit. Nach dem Fachvortrag eines Experten und anschließender Diskussion können die Personalentscheider bei einem kleinen Buffet und einem Glas Wein in angenehmer Atmosphäre netzwerken.



## BISHERRIGE THEMEN DER VERANSTALTUNGSREIHE

### 7. Ich weiß, was du denkst!

Thorsten Havener, Deutschlands bekanntester Mentalist

### 6. Das Galli-Business-Theater präsentiert sich

Mitglieder des Berliner Galli-Theaters

### 5. Der Manager von morgen – neue Herausforderungen für den Führungsnachwuchs

Prof. Dr. Thomas Biermann, Vorstandsvorsitzender des Wildau Institute of Technology

### 4. Wie weit ist beruflicher Erfolg vorhersehbar? – Möglichkeiten und Trends der Potenzialdiagnostik

Prof. Dr. Liepmann, FU Berlin

### 3. Mitarbeitersuche im Internet – Trend im E-Recruiting

Dr. Felix Mühlberg, Geschäftsführer von rekruter.de

### 2. Integriertes Projektmanagement – Ein ganzheitliches Konzept zur Auswahl und Entwicklung von Projektleitern

Dipl.-Psychologe Roman Lindner, Herrenbergerteam

### 1. Internes Headhunting – oder die Kunst interne Talente zu finden

Dr. Michael Thomas, e<sup>3</sup> GmbH

## „MITARBEITERSUCHE IM INTERNET – AKTUELLE TRENDS IM „E-RECRUITING“, TEIL II“

lautete das Vortragsthema der 8. „Berliner Personalentscheiderrunde“

Circa 40 Berliner Personalentscheider waren der Einladung gefolgt. Vier Jahre nach dem letzten Vortrag von Dr. Felix Mühlberg hielten die Veranstalter die Zeit für reif, abzugleichen, welche der Prognosen der damaligen Veranstaltung eingetreten sind. Dr. Michael Thomas begrüßte die Teilnehmer im Konferenzsaal des Golden Tulip Hotels. Arnd Schumacher leitete den Vortrag des Hauptreferenten, Dr. Felix Mühlberg, Betreiber des unabhängigen Webportals rekruter.de, ein.

### BESTANDSAUFNAHME

Mühlberg nahm den Faden auf, indem er zum Beginn seines Vortrags die stark gestiegenen Zahlen der Internetnutzer seit den vergangenen 4 Jahren herausstellte. So war 2006, bei seinem ersten Vortrag, noch kaum eine Rede von Xing, Facebook und den anderen sozialen Netzwerken. Er griff seine damalige Prognose auf, dass zwischen den beiden Hauptrichtungen, den Stellenmärkten erstens und der Eigenbewerbung von Stellenanzeigen auf Unternehmenswebsites zweitens, die neuen Trends geboren werden.

### EIGENDYNAMIK DER ENTWICKLUNGEN

Bemerkenswert sei, dass die explodierenden Teilnehmerzahlen mit jeweils subjektiven Entscheidungen eine Eigendynamik entwickelten. Dieser Aspekt und natürlich die rasante technische Entwicklung stellen die Entwickler von Rekrutierungsinstrumenten vor ständig neue Herausforderungen. Mühlberg konstatiert, dass heute Personalrekrutierung und Marketing einen „ähnlichen Job“ darstellten. Verstärkt habe sich, dass Printmedien und die Arbeitsagentur rückläufig seien, dagegen Unternehmenswebsites und Stellenmärkte eine ansteigende Tendenz hätten. Fach- und Spezialbörsen bildeten eine Tendenz, zugleich sortierten sich die größeren Portale neu. Interessant für Jobsuchende sind Portale wie 1000jobbörsen.de, die durch automatisches Multiposting den Zugang zu allen Jobbörsen ermöglichen.

### SOCIAL MEDIA

Bemerkenswert sei der Trend, den es 2006 in dieser Ausprägung noch nicht gab, dass soziale Netzwerke zunehmend als Karriere-sprungbrett verstanden werden. Xing als deutsches Netzwerk sei zum beliebten Tummelplatz für Headhunter geworden. Gegenläufig sei eine zunehmende Zurückhaltung der Jobsuchenden, die Öffentlichkeit freiwillig am Privatleben teilnehmen zu lassen. Zu beobachten sei generell ein ausgeprägteres Sicherheitsbedürfnis der Jobsuchenden.

### TENDENZEN FÜR UNTERNEHMEN

Dem Trend des Präsentierens folgen auch die Unternehmen, indem Sie Content im Newsbereich anbieten und so zu ihren eigenen Positionen lenken. Mühlberg verweist darauf, dass der moderne Recruiter neben den technischen Möglichkeiten zunehmend etwas von Marketing verstehen müsse. Nach der Darstellung der Ist-Situation brachte Mühlberg die Schlussfolgerungen für die Personalentscheider zur Sprache. Hier verkürzt dargestellt, nannte er Link-Building, Traffic-Steigerung und Stärkung der viralen Imageeffekte. Mühlberg beschrieb im Anschluss anschaulich die besten Varianten. Beispielhaft schilderte er, wie Jobtweet.de in Echtzeit als Suchmaschine im SocialMedia-Bereich Plattformen durchkämmt. Mühlberg gibt die Prognose, dass mittelfristig die Auffindbarkeit der Jobs wichtiger sein

wird, als die Zustellung an vermeintlich interessierte Follower/Fans. Mühlberg zeigte den Teilnehmern Möglichkeiten des Mobile Recruitings durch Benachrichtigung per SMS, bzw. der Datenübernahme per Barcode auf. Besonders interessiert wurde seine Innovation des Rekruter-Realtime aufgenommen. Hier wird dem interessierten Nutzer beim Betreten der Firmenwebsite ein Chat mit dem Recruiter angeboten.

### BEWERBER ALS KUNDE

Für Mühlberg stellt diese Form der interaktiven Kontaktaufnahme die Konsequenz im Verhalten der Recruiter zu ihren Kunden, den Bewerbern, dar. Der rasenden Verbreitung mobiler Internetnutzung, z. B. über Smartphones, gerecht zu werden, sieht er als Herausforderung für jeden Personalverantwortlichen. Das Gängeln der Kandidaten, indem sie zum Beispiel komplizierte Auswahlverfahren zu durchlaufen haben, sieht er als nicht mehr zeitgemäß an. Immer wieder kam Mühlberg darauf zurück, dass zunehmend der Kandidat/Bewerber in seinem Verhalten als Kunde zu sehen sei.

### AUFFINDBARKEIT, DAS „A“ UND „O“

Das zentrale Thema der Auffindbarkeit ergänzte Holger Uhlenbrock, ein ausgewiesener Spezialist der NSG Net Solution. Er demonstrierte im jedermann zugänglichen Quelltext eines DAX-Konzerns, warum die Auffindbarkeit der Positionen bei Weitem nicht optimal sei. Der zertifizierte Google-Partner verblüffte die anwesenden Personalentscheider mit den Lösungsmöglichkeiten, die Auffindbarkeit wesentlich zu steigern.

### DISKUSSION UND FAZIT

In der folgenden Diskussion war der Tenor, dass der Personalentscheider nicht etwa selbst zum Web 2.0-Experten werden müsse. Er muss aber die Möglichkeiten den IT-Fachabteilungen aufzeigen können, da diese naturgemäß weniger die Gesetzmäßigkeiten der Personalrekrutierung kennen. Arnd Schumacher merkte in seinem Schlusswort an, dass bei der Suche um die Besten auch nicht die Suche der weniger webaffinen Bewerber vernachlässigt werden dürfe. Zum optimalen Eigenmarketing sei eben nicht jeder Bewerber befähigt. Bei aller Innovationsfreudigkeit sei es heute wichtiger denn je, die eigenen Aktivitäten des Personalrekrutierers breit zu streuen. Der klassische Konservatismus im deutschen Personalwesen bringe die Innovationen der Technikpioniere auf den Boden der Realität. Dr. Felix Mühlberg versprach, wieder in vier Jahren Rede und Antwort zu stehen.

Im anschließenden Netzwerktreffen bei einem Glas Wein und einem Buffet hatten die Berliner Personalentscheider Gelegenheit, weiter mit den Referenten zu diskutieren.

[WWW.BERLINER-PERSONALENTSCHEIDERRUNDE.DE](http://WWW.BERLINER-PERSONALENTSCHEIDERRUNDE.DE)

# IMPRESSIONEN



Impressionen: Veranstaltung über den Dächern Berlins



Begrüßung: Das Empfangsteam steht bereit



Vor dem Referat: Dr. Mühlberg (l.) zeigt Innovation



Aufmerksamkeit: Personalentscheider folgen dem Referat



Referenten: Dr. Felix Mühlberg (l.), Holger Uhlenbrock




Ausklang: mit Buffet und einem Glas Wein

## DIE INITIATOREN DER „BERLINER PERSONAL- ENTSCHEIDERRUNDE“



**DR. MICHAEL THOMAS**  
Geschäftsführer e<sup>3</sup> GmbH

 e<sup>3</sup> steht für das Erkennen, Entwickeln und Erhalten von Leistungsträgern in den Unternehmen. Als langjähriger Personalleiter einer großen Berliner Bank kennt der promovierte Psychologe Theorie und Praxis der Personalentwicklung. Seit acht Jahren entwickelt er mit seinem Team die passenden Strategien.



**ARND SCHUMACHER**  
Geschäftsführer S&W  
Personaldienstleistungen

## S & W

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Seit vierzehn Jahren bietet S&W die Personalvermittlung und Zeitarbeit für kaufmännische Fach- und Führungskräfte an. Im richtigen Moment die richtige Person auf die richtige Stelle zu vermitteln, ist für Schumacher die Herausforderung und die Kernkompetenz seines Teams.