



Auffallen im neuen Job-Markt

Social Media ist «State of the Art», wenn es um Recruiting 4.0, Employer Branding geht – aber auch für die eigene proaktive Jobsuche. Recruiting über soziale Netzwerke mit all ihren Möglichkeiten ist heute fester Bestandteil der Personalsuche. Die Generationen Y und Z bewegen sich täglich auf Social Media. Auch für ältere Stellensuchende ist es wichtig, dort präsent zu sein, wo die HR-Verantwortlichen suchen – im Netz. von Katrin Juntke und Niklaus Blaser

Social Recruiting Plattformen, welche Millionen von Menschen vernetzen, florieren. Viele Berufsleute wollen dort präsent sein. Verschiedene Online-Stellenbörsen sind zu wichtigen Medien für die Personalverantwortlichen geworden. Unternehmen betreiben verstärkt aktives Employer Branding und machen damit ihre Arbeitgebermarke erlebbar.

Früher standen die Werte und Leitsätze in Leitbildern. Oft war die Wirkung derselben limitiert und verbreitete sich weniger rasant als heute in der globalen Vernetzung. Das hat auch Einflüsse auf den Bewerbungsprozess.

Bewerben ab 50+ – positiv auffallen

Bewerben ab 50 ist oftmals sehr herausfordernd. Die Statistiken bestätigen das Phänomen, die Politik reagiert. Das bringt den einzelnen Jobsuchenden kurzfristig wenig. Diese brauchen ihren neuen Job jetzt. Die Stellensuche breit zu kommunizieren ist ein Weg, um sich zu differenzieren. Wer positiv auffällt, hat die besseren Chancen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.

Ein 59-jähriger Bewerber aus Rheinfelden erreichte die mediale Wirkung durch ein Plakat, von welchem Bilder und Artikel durch die Presse weiterverbreitet wurden. Genauso, wie dies in diesem Artikel geschieht. Diese Geschichte wur-



Bestens vernetzt: Die Sozialen Medien erhöhen die Chancen, bei einer Jobsuche positiv wahrgenommen zu werden.

Bild Geralt_Pixabay

de zudem über Soziale Medien weiterverbreitet – auch von HR-Verantwortlichen.

Als Bewerber neue Kanäle nutzen

Eine Jobanzeige als Bewerber auf bekannten sozialen und beruflich orientierten Netzwerken zu posten, ist eine andere innovative und erfolgversprechende Idee.

Ein 58-jähriger Bewerber wagte dies und erreichte innert zehn Tagen nach der Veröffentlichung bereits über 1600 Ansichten. Davon waren 60 Ansichten von

Personalverantwortlichen und 89 Ansichten von Geschäftsführern.

Solches Vorgehen braucht jedoch Mut. Es hat aber auch mehrere positive Effekte und die Wirkung bei den Bewerbern selbst ist motivierend. Sie setzen sich nochmals mit den eigenen Stärken auseinander. Das Selbstvertrauen und der Selbstwert werden gestärkt. Dadurch wird die Reaktion am Telefon und der Auftritt im Bewerbungsgespräch meist auch kraftvoller und authentischer. Mit

diesem Vorgehen wirken Bewerbende beim Recruiter proaktiv, innovativ und unternehmerisch. Die Wahrscheinlichkeit einer Einladung zum Interview erhöht sich durch positive Differenzierung.

Social Media – echte Kommunikation

Der Innovationsbonus wird sich jedoch abschwächen, je mehr solche Vorgehensweisen kopiert werden. Dann sind wieder neue Ideen zum Experimentieren gefragt. Dieses Phänomen des digitalen

Recruitings gilt sowohl für die Unternehmensseite wie auch für die Stellensuchenden: Mitarbeitende wie auch Jobs werden zunehmend mit aktuellen unkonventionellen Ansätzen gesucht. Social Media ist eben keine Einbahnstrasse, sondern echte Kommunikation.

Positive Wahrnehmung anstreben

Traditionelle Ansätze sind vielerorts im Schwenden und neue Lösungen stecken noch in den Kinderschuhen. Es ist erfolgversprechender, nach 100 ergebnislosen Bewerbungen neue Ansätze zu wagen. Persönliche Netzwerke sollten aktiv und genutzt werden. Dabei sind berufliche Netzwerke wie LinkedIn oder Xing besser positioniert als die privaten wie Facebook oder Instagram.

Es braucht Mut, Neues auszutesten. Die Wahrnehmung im Arbeitsmarkt wird jedenfalls positiv sein.

**Katrin Juntke begleitet Klienten bei beruflichen Neuorientierungen und unterstützt Organisationen bei Rekrutierungsprozessen. www.katrinjuntke.ch.
Niklaus Blaser ist interimistischer Manager und Unternehmensberater. Er hat sich auf Digitale Business Transformation und Innovation spezialisiert. www.niklausblaserinside.ch www.seestattexperts.ch.**