

**Onlinenetze** wie etwa Xing (ehemals Open BC) sind ein reicher Fundus, um neue Kontakte zu knüpfen und potenzielle Kunden anzusprechen. Auch zahlreiche Headhunter sind dort unterwegs, denn viele Mitglieder zeigen nicht mit Informationen über ihre Qualifikationen und ihren Werdegang.

Da werden ganz offen Lebensläufe, Spezialisierungen sowie derzeitige und frühere Arbeitgeber genannt. So ist es für Unternehmen und ihre Personaldienstleister ein Leichtes, interessante Kandidaten anzusprechen und sogar Topkandidaten von der Konkurrenz abzuwerben.

### Für punktgenaues Recruiting braucht es neue Kanäle

Einer dieser Headhunter ist Personal Total: „Grundsätzlich sind solche Plattformen und Netzwerke eine gute Gelegenheit, zusätzlich mit potenziellen Kandidaten in Kontakt zu treten“, erklärt Ilse Otholt-Haneberg, Geschäftsführerin von Personal Total Hamburg Mitte, „der Markt wird enger, und gute Leute sind häufig nicht mehr nur über die klassischen Recruiting-Kanäle zu finden.“

Vor allem die punktgenaue Vermittlung bei detaillierten Vorgaben fällt über Onlineplattformen deutlich leichter. „Es besteht beispielsweise ein großer Mangel an Projektleitern sowie SAP-Beratern mit Berufserfahrung“, so Otholt-Haneberg.

Sie nutzt vorwiegend Xing: „Solche Netzwerke sind wie eine große Bewerberdatenbank.“ Allerdings spricht die Personalvermittlerin nur Kandidaten mit Premiummitgliedschaft an, die eine Aktivitätsquote von mindestens 90 Prozent aufweisen. „Bei Mitgliedern mit einer Quote von 20 bis 30 Prozent kommt auf die Anfragen nie etwas zurück“, weiß sie aus Erfahrung.

Über die Volltextsuche lässt sie sich zum Beispiel alle Xing-Teilnehmer anzeigen, die die SAP-Module BW oder HR im Profil stehen haben oder bei SAP arbeiten. Klassische, allgemein gehaltene IT-Profile wie etwa die von

## Transparenz von Qualifikationen erleichtert die Personalsuche

# Netzwerke servieren potenzielle Mitarbeiter auf dem Silbertablett

**Rund zwei Drittel aller Stellen werden nicht über Bewerbungen, sondern durch persönliche Kontakte vergeben. Durch Online-Communities hat sich die Zahl geeigneter Kandidaten so stark erhöht, dass Personalberater dort regelmäßig auf die Pirsch gehen. Das Netzwerk Xing bietet jetzt sogar ein eigenes Jobportal an.**

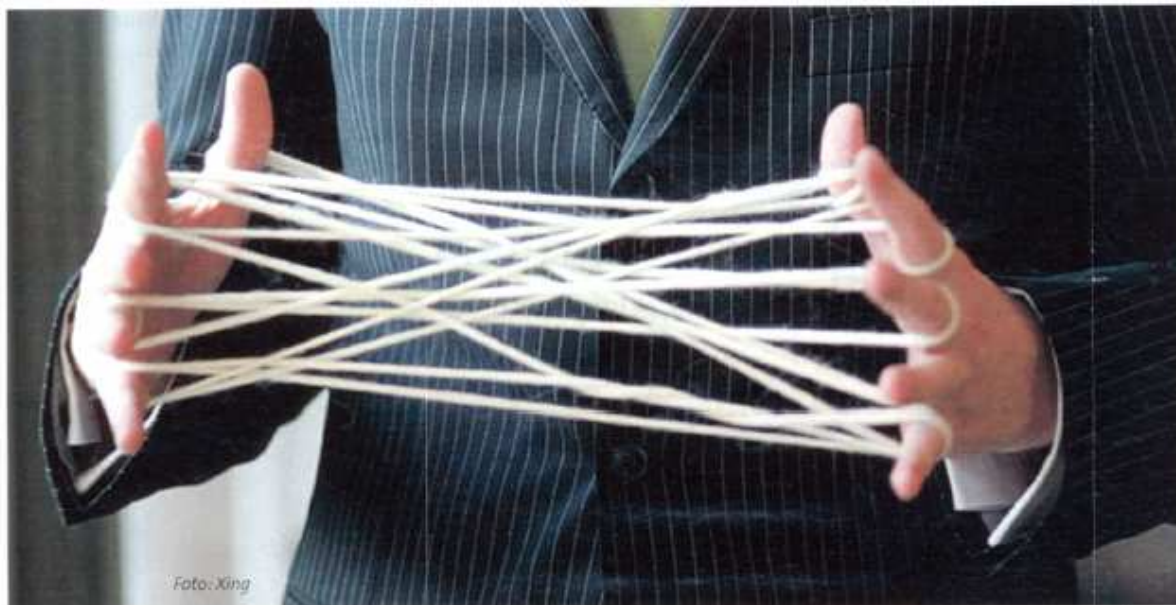


Foto: Xing

*Das Konzept Job 2.0 lebt wie das Web 2.0 allein von der Community und ihren Empfehlungen: Wer kennt wen, und wer könnte auf welchen Posten passen?*

Netzwerkadministratoren sind für sie weniger interessant. Auf der Projektbörse Gulp sucht sie selten, denn IT-Freelancer braucht sie nur in Ausnahmefällen. Und wenn, wird sie auch bei Xing fündig, wo freie IT-Projektmanager ihre Dienste anbieten.

Xing reagiert auf den Bedarf der Personalchefs und Headhunter mit einer eigenen Jobbörse, die am Freitag in die Testphase ging und ab Ende Mai allen Mitgliedern zur Verfügung stehen soll. „Das Auffinden von potenziellen Mitarbeitern funktioniert bereits gut auf der Plattform“, sagt Xing-Geschäftsführer Lars Hinrichs.

Das automatische Matching soll die Suche beschleunigen. Unternehmen und Premiummitglieder können dann ihre Stellen auf dem Marktplatz ausschreiben. Bei Interesse können sich Interessenten melden oder Bekannte auf Stellen aufmerksam machen. Hinrichs betont ausdrücklich, „dass Firmen und Personalberater keine Teilnehmerdaten erhalten“. Es werden auch keine Stellengesuche veröffentlicht: „Marketplace ist ein reiner Angebotsmarkt.“ Was Xing gerade beginnt, hat das Online-Netzwerk Viadeo schon im Programm: Auf der Homepage findet man den Button

Jobs & Hiring, allerdings gibt es in Deutschland gerade einmal ein Dutzend Angebote. Der französische Betreiber verzeichnet lediglich in Frankreich eine nennenswerte Zahl von rund 1500 Offerten. Dasselbe gilt für Jobs in den USA auf der Plattform von LinkedIn.

Ein spezialisierter Onlinemarktplatz ist Experteer: Hier trifft sich die Crème de la Crème – unter einem Jahresgehalt von 60 000 Euro geht gar nichts. Das reicht bis zu Toppositionen – wie IT-Leiter Technik und Entwicklung, die je nach Unternehmen bis zu 150 000 Euro aushandeln können.

„Täglich werden bei uns Spezialisten für mehr als 400 Positionen gesucht“, so Geschäftsführer Christian Götttsch.

Rund 15 000 Stellen verzeichnet die Plattform – die meisten im IT-Bereich. „IT-Architekten, IT-Berater und alle, die Software implementieren können, werden hier angeworben“. Diese Zielgruppe sei extrem Internetbehaftet und daher leicht zu finden. Die Unternehmen erhalten aber keinen Zugang zu den Profilen, „denn in Einzelfällen könnten Personaler ihre Mitarbeiter wiedererkennen – selbst in anonymisierten Profilen“, so Götttsch.

### Communities helfen beim schnellen Jobwechsel

Die Jobvergabe per Onlinenetzwerk erinnert an Vitamin-B-Karrieren. „Früher war das nicht seriös“, so Hinrichs. Allerdings verliert das anrühige Image von Seilschaften umso mehr an Bedeutung, je größer die Community ist. „Rund zwei Drittel aller Jobs werden über Bekanntschaften und nicht über Stellenanzeigen vergeben“, erläutert Hinrichs. Die virtuelle Welt lebe ja gerade von Kontakten, und bei einem durchschnittlichen Arbeitsplatzwechsel von drei bis vier Jahren – in den USA ist der Zyklus noch kürzer – seien Netzwerke sehr wichtig.

Dabei sucht nur ein kleiner Bruchteil der Mitglieder tatsächlich einen neuen Job – was Netzwerke und Plattformen wie Xing und Co. von den klassischen Onlinejobbörsen abgrenzt. Es kann aber nichts schaden, seinen aktuellen Marktwert zu ermitteln und für Mitarbeitergespräche und Gehaltsverhandlungen zu nutzen. Jobmarkt 2.0 nennt Hinrichs sein Konzept: Jobbörsen gehören für ihn in die Kategorie Jobmarkt 1.0. Er sieht sich aber nicht als Konkurrenz, sondern als Ergänzung.

Kirsten Seegmüller/ht

### MEHR ZUM THEMA

[www.computerzeitung.de/kn31.087094](http://www.computerzeitung.de/kn31.087094)