



**RICHTIG BEWERBEN
ÜBER SOCIAL MEDIA**

IHRE KARRIEREVERSICHERUNG: LASSEN SIE DIE SOZIALEN MEDIEN FÜR SICH "ARBEITEN"!

Social Media berühren beinahe jeden Aspekt unseres Lebens – von der Ankündigung brandneuer Nachrichten über die Verwaltung von Party-Einladungen bis hin zu der Art, wie wir Arbeit suchen. Einst herrschte Einigkeit darüber, dass gewisse Plattformen dem Berufsleben, andere dem gesellschaftlichen Leben dienen, doch in Wahrheit beginnen sie, sich zu vermischen. Es existieren hunderte von Social-Media-Plattformen, aber wissen Sie, wie die sozialen Medien zu nutzen sind, um Ihr berufliches Profil zu fördern und die Wahrnehmung Ihrer besonderen Fähigkeiten und Fachkenntnisse bei den richtigen Leuten zu stärken? Wenn nicht, lesen Sie weiter – denn diese Kernkompetenz ist ein Muss.

93%


der Recruiter
nutzen LinkedIn für die
Suche von Talenten



Auf **Twitter** sucht die Hälfte
(54%) der Recruiter nach Talenten

89%


haben auf diese Art
eingestellt 



Einer von vier Recruitern
hat einen Kandidaten mit Erfolg
auf Facebook ausfindig gemacht

Social Media gewinnen
nicht mehr an Bedeutung
im Recruiting – sie sind die Norm

- LinkedIn dominiert das Social Media Recruiting weiterhin mit 93%, während Facebook 66% erreicht.
- Zwei Drittel der Unternehmen bieten Ihrem Personal Anreize, um sich an der Stellenvermittlung zu beteiligen.

Quelle: Jobvite's fifth annual Social Recruiting Survey

Der Schlüssel zum sozialen Erfolg

- ✓ Seien Sie authentisch: Seien Sie ehrlich, weil die Crowd Schwindler auf hundert Meter Entfernung riecht
- ✓ Seien Sie relevant: Denken Sie darüber nach, was Sie teilen wollen und überlegen Sie, ob die Plattform für Sie funktioniert
- ✓ Seien Sie konsistent: Ein Kandidat kann sich nicht beruflich auf LinkedIn profilieren, dann auf Twitter fluchen und Fotos von sich in betrunkenem Zustand auf Facebook posten
- ✓ Seien Sie angemessen: Äußern Sie nur Dinge, die Sie auch in einem Bewerbungsgespräch sagen würden
- ✓ Seien Sie vernetzt: Es kommt darauf an, mit wem Sie sich vernetzen und was Sie sagen, nicht nur, was/wen Sie kennen: „Die Freunde eines Menschen sagen viel über ihn selbst aus.“



EINLEITUNG

Social Media berühren beinahe jeden Aspekt unseres Lebens – von der Ankündigung brandneuer Nachrichten über die Verwaltung von Party-Einladungen bis zu der Art, wie wir Arbeit suchen.

Einst herrschte Einigkeit darüber, dass gewisse soziale Plattformen dem Berufsleben, andere dem gesellschaftlichen Leben dienen, doch in Wahrheit beginnen sie sich zu vermischen. Von Facebook über Twitter bis LinkedIn – viele von uns nutzen die Social Media bereits, um sich mit Personalvermittlern und potenziellen Arbeitgebern zu vernetzen. Die Social Media zum beruflichen Vorteil zu nutzen, kann (und tut es oft) ein bisschen Übung erfordern.

Es gibt hunderte von Social-Media-Plattformen („Sites“), und wenn man bedenkt, wie bedeutend die Social Media heute sind, so ist es wahrscheinlich, dass Sie bereits einige davon nutzen. Aber wissen Sie auch, wie Sie Ihre berufliche Reputation langfristig aufrechterhalten? Wissen Sie, wie die Social Media zu nutzen sind, um Ihr berufliches Profil zu fördern und die Wahrnehmung Ihrer besonderen Fähigkeiten und Fachkenntnisse bei den richtigen Leuten zu stärken? Falls nicht, lesen Sie weiter – denn diese Kernkompetenz ist einfach ein Muss für Sie.

Die führenden Social Sites

Facebook: Ein riesiges Online-Verzeichnis (und Tagebuch) von Einzelpersonen, Unternehmen, Marken, Produkten und Regierungsorganisationen. Es eignet sich am besten, um sich mit Leuten zu vernetzen, zu denen Sie bereits eine Beziehung haben, da diese Ihre Einladung, mit Ihnen „befreundet“ (verbunden) zu sein, erst „akzeptieren“ müssen. Lokale Seiten, etwa Weibo in China, haben die gleiche Funktionsweise und große lokale Nutzerbasen.

Twitter: Eine Mikro-Blogging-Seite, auf der Nutzer (Tweeps) Updates (Tweets) mit bis zu 140 Zeichen posten können. Sie bietet eine gute Gelegenheit, sich mit Leuten zu vernetzen, die Sie nicht kennen (außer Sie haben ein geschütztes Konto, was bei den wenigsten der Fall ist).

LinkedIn: Das größte berufliche Netzwerk weltweit, und in den Worten des CEO, Jeff Weiner, hat es das Ziel, „Talent mit Chance zu verbinden“ (Fortune, 1. Juli 2013). Ihr CV ist Ihr Profil und LinkedIn der Ort, wo Sie anderen Firmen, Unternehmensführern, Alumni-Gruppen, Personalvermittlern folgen und ein Auge nach Jobs offenhalten können.

XING: Das größte berufliche Netzwerk in der deutschsprachigen Region. Dient der Verwaltung beruflicher und privater Kontakte und dem Knüpfen neuer Verbindungen.

Google+ and Hangouts: Ein soziales Netzwerk, das es ermöglicht, sich mit beruflichen wie auch persönlichen Kontakten an einem Ort zu vernetzen, indem es diese durch die „Kreis“-Funktion getrennt hält. Google+ verfolgt die Aktivitäten der Nutzer über viele weitere Sites, ermöglicht eine schnelle und wirksame Zusammenarbeit und baut Apps, etwa die Hangouts-Features, ein, mit denen Nutzer „virtuelle“ Meetings abhalten können.

Tumblr: Eine visuelle Blogging-Seite, die es ermöglicht, Texte, Bilder und Videos zu posten und mit anderen zu teilen. Traditionell wählen sie jüngere Nutzer, doch seit dem Kauf von Yahoo wird sie wahrscheinlich vermehrt von Marken und Einzelpersonen für professionelle Zwecke genutzt.

YouTube: Nach wie vor die größte Site, um Videos weltweit zu publizieren, obwohl kleinere Social Apps wie Vine und Instagram ebenfalls große Nutzerbasen haben. Hier können Sie Video-Herausgebern folgen, Inhalte veröffentlichen und die Posts anderer User kommentieren.

WIRKLICH JEDER TUT ES

Eine Position besetzen oder einen Job über soziale Medien finden, ist nicht mehr etwas, was die „Anderen“ machen – es ist heute die Norm.

Jobvite's fifth annual Social Recruiting Survey hat gezeigt, dass die Social Media nicht mehr Bedeutung gewinnen in der Personalbeschaffung – sie sind vielmehr die Norm. LinkedIn dominiert das Social Media Recruiting weiterhin mit 93 Prozent, während Facebook 66 Prozent erreicht. Und da zwei Drittel der Unternehmen ihrem Personal Anreize bieten, zur Stellenvermittlung beizutragen, ist es zum „big business“ geworden.

Tatsache ist, dass die Einstellung passiver Kandidaten über die Vermittlung von Mitarbeitern und mithilfe von Social Networking die beliebteste Taktik ist, um mit anderen Arbeitgebern zu konkurrieren. Deshalb ist es umso besser, je mehr Leute über die Social Media von Ihren Fähigkeiten erfahren und denken, dass Sie glaubwürdig und authentisch sind.

„Soziale Stellensuche ist besonders wichtig, wenn Sie in einer Branche arbeiten, wo die Social Media für Ihre Arbeit zentral sind,

etwa in den Medien, der Digitalbranche, dem Marketing, der Kommunikation, Politik und in der Hochschullandschaft. Vielleicht tun sie es auf verschiedene Art, doch alle Branchen engagieren sich auf den Social Media – seien es Fachverbände, Vereine, Stellenseiten oder Unternehmen. Es gibt also einen „Weg hinein“ für jeden, unabhängig davon, welches Ihr Job ist.





Seien Sie dort, wo die Personalvermittler suchen*

- **93%** der Recruiter nutzen **LinkedIn** für die Talentsuche;
- **89%** haben auf diese Weise **eingestellt**.
- **Twitter** ist der Ort für über die Hälfte (**54%**) der Recruiter.
- **Einer von vier** Recruitern haben erfolgreich auf **Facebook** rekrutiert.

*Quelle: Networking infograph

ES IST WIRKLICH SINNVOLL

Als ob sich Arbeit und Freizeit nicht schon genug berühren würden, haben die sozialen Medien diese Vermischung noch einmal gesteigert.

Arbeitskollegen gehören zu unserem sozialen Netzwerk, und die sozialen Netzwerke werden für den Geschäftsbetrieb genutzt – um in guten und schlechten Zeiten (Werbung und Notfälle) zu bestehen und um Fachleute zu vernetzen. Darüber hinaus ist die Welt dank der Technologie kleiner, aber besser vernetzt geworden. Das sind beste Voraussetzungen für eine globale Stellensuche, bei der Sie Ihr Büro, Ihren Cafétisch oder Ihr Sofa nicht mehr verlassen müssen.

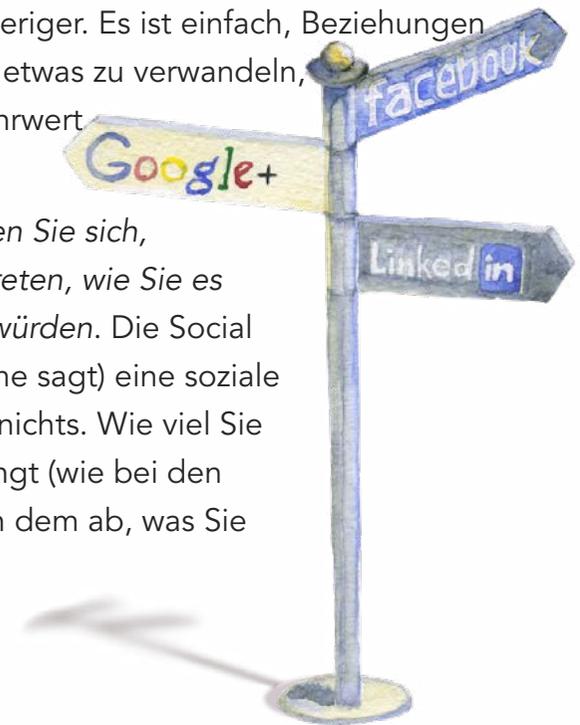
Personalvermittler haben darauf aufmerksam gemacht, dass die Personalbeschaffung auf diese Weise zu besseren Kandidaten führt und viel Zeit einspart, da *die Kommunikation schneller und die „Überprüfung“ einfacher ist.*

Ein Vorteil für Kandidaten, die auf diese Weise nach Jobmöglichkeiten suchen und sich mit zukünftigen Managern und Kollegen vernetzen, ist die Vertrautheit und das

Engagement, die sie aufbauen, bevor sie überhaupt eine Stelle antreten. Die meisten Arbeitsplätze und Marken haben selbst Social-Media-Konten. Zu zeigen, dass sie diese verstehen und Erfahrung damit haben, ist wichtig geworden.

Zu sagen, dass das Social Media Recruiting Vorteile und Nachteile hat, ist einfach – Beispiele und Erfahrungen dazu anzuführen, ist allerdings schwieriger. Es ist einfach, Beziehungen herzustellen, doch um diese in etwas zu verwandeln, was für beide Seiten einen Mehrwert hat, braucht es Arbeit.

Seien Sie proaktiv und bemühen Sie sich, mit den Leuten in Kontakt zu treten, wie Sie es auch in der „realen Welt“ tun würden. Die Social Media sind (wie schon der Name sagt) eine soziale Aktivität. Von selbst geschieht nichts. Wie viel Sie dabei herausholen können, hängt (wie bei den meisten Dingen im Leben!) von dem ab, was Sie investieren.



IHRE PERSÖNLICHE „MARKE“ HAT GEWICHT

Geben Sie sich eine Marke, wie Firmen ihren Produkten.

Persönliche „Marken“ und Social-Media-Marken sind nicht mehr derart voneinander getrennt, wie sie es einst waren. Ihre Reputation und die Art, wie andere Sie in den sozialen Medien sehen, sind wichtig. Sie sind ausschlaggebend dafür, dass andere Sie und Ihre Fähigkeiten verstehen und Sie in die engere Wahl ziehen.

Ältere Generationen verkehrten gesellschaftlich selten mit ihrem Chef; heute ist dies die Norm. Dagegen ist die jüngere Generation zwar mit Social Media aufgewachsen, doch sie kennt die Regeln der „alten Schule“ nicht mehr, etwa worüber man im Büro spricht und was man lieber zu Hause lässt.

Stellensuchende haben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten, Talente und Ideen über die Social Media der Öffentlichkeit zu präsentieren, doch die Herausforderung besteht darin, authentisch zu sein. Denn bevor Sie überhaupt zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden, überprüfen die Personalvermittler wahrscheinlich Ihre Online-Präsenz, um herauszufinden, ob es etwas gibt, das ein Kunde ungeeignet oder riskant finden könnte.

Auch die Arbeitgeber müssen ihre Online-Marke für die Stellensuchenden, die online suchen, überdenken. Beispielsweise sollten sie regelmäßig Informationen und Updates liefern und auf Online-Kundenanfragen und -beschwerden reagieren. Eine

Firma, die in der sozialen Welt inaktiv ist, ist vielleicht nicht so „innovativ“, wie sie es auf ihrer Website zu sein behauptet. Die meisten Kandidaten recherchieren ebenfalls online nach dem Gremium, das das Bewerbungsgespräch führen wird, weshalb auch die Details zu den Einzelpersonen einen positiven Eindruck vermitteln sollten.

Sowohl Stellensuchende als auch Arbeitgeber sollten sich überlegen, was es zu bedenken gilt, wenn es um die Kreation und den Schutz einer sozialen Marke geht:

- **Authentizität:** Seien Sie ehrlich, weil die Crowd einen Schwindler auf hundert Meter Entfernung riecht.
- **Relevanz:** Denken Sie darüber nach, was Sie teilen wollen, und überlegen Sie, ob die Plattform für Sie funktioniert.
- **Konsistenz:** Ein Kandidat kann sich nicht beruflich auf LinkedIn profilieren; dann auf Twitter fluchen und Fotos von sich in betrunkenem Zustand auf Facebook posten.
- **Beziehungen:** Es kommt darauf an, mit wem Sie sich vernetzen und was Sie sagen. Nicht nur, was/wen Sie kennen, sondern mit wem Sie in Verbindung stehen: „Die Freunde eines Menschen sagen viel über ihn selbst aus“.
- **Angemessenheit:** Äußern Sie nur Dinge, die Sie auch in einem Bewerbungsgespräch sagen würden.



“Seien Sie authentisch – stehen Sie dazu, wer Sie sind, und versichern Sie sich, dass Sie zu dem stehen können, was Sie sagen.”

[Kommentar eines Teilnehmers im Kurs „Is Social Media in Recruitment just a Big Hype?“ auf der #truLondon-Konferenz]

EINEN SCHRITT VORAUS – DURCH SUCHEN

Von all den Fähigkeiten und dem Wissen im Zusammenhang mit einer optimalen Stellensuche in den sozialen Medien ist wahrscheinlich die Frage am wichtigsten, wie man sucht.

Es gibt zwei Gründe, warum die Social Media Ihnen helfen, dem Kandidatenmarkt voraus zu sein:

1. Sie erhalten Einsichten, Beziehungen und Informationen, die andere vielleicht nicht haben.
2. Nicht genug Leute suchen die verfügbaren Informationen und nutzen sie zu ihrem Vorteil. Wenn Sie dies also tun, sind Sie anderen einen Schritt voraus.

Es besteht für jeden eine echte Chance (Absolventen, Personalvermittler, Manager), zum eigenen Vorteil nach Arbeitgebern und anderen Menschen (z. B. Personen, die in entsprechenden Interessengebieten arbeiten) zu suchen. Wie nie zuvor ermöglichen LinkedIn- und Twitter-Profile (sowie Blogs, digitale Portfolios und Sites wie about.me) die Suche nach den Karrieren anderer Leute, nach Jobs und Informationen aus der Arbeitswelt – suchen Sie Menschen wie Sie selbst und kommen Sie ins Gespräch.

Wie Sie soziale Medien auf einfache Weise zur Stellensuche nutzen:

1. Suchen Sie auf LinkedIn nach einem Jobtitel, der Sie interessiert – umgehend erhalten Sie Profile von Leuten in Unternehmen und Branchen, in denen Sie vielleicht gerne arbeiten würden.
2. Geben Sie den Titel der letzten Weltkonferenz für Ihre Branche ein, identifizieren Sie den gängigsten Event-Hashtag (beginnend mit „#“), finden Sie die aufkommenden Themen und Jobtrends heraus und schauen Sie, wer in diesem Bereich publiziert, kommentiert und meinungsführend ist.
3. Auf Facebook haben Sie wahrscheinlich ein bekannteres und zuverlässigeres Netzwerk – posten Sie ein Update, um zu fragen, ob jemand von jemandem weiß, der in einer für Sie interessanten Branche arbeitet, oder etwas über einen Ort weiß, an den Sie wegen Ihrer Arbeit hinziehen möchten, sei dies Irland oder Indien.

“Wo wollen Sie in 10 Jahren stehen? Schauen Sie, was andere Leute gemacht haben. Es gibt so viele neue Jobs da draußen, die vor einem Jahr noch nicht existierten.”

[Kommentar eines Teilnehmers im Kurs „Is Social Media in Recruitment just a Big Hype?“ auf der #truLondon-Konferenz]

10 TIPPS FÜR DIE JOBSUCHE ÜBER SOZIALE MEDIEN

1. **Glauben Sie uns** – die Suche nach einer Stelle sowie nach dem Aufbau der Karriere auf diese Weise ist der neue Standard.
2. **Eröffnen Sie ein Konto** auf mindestens einem der Großen Drei – LinkedIn, Twitter oder Facebook –, falls Sie dies noch nicht getan haben.
3. **Geben Sie so viele Details** über Ihre bisherige Karriere an, wie Sie für sinnvoll erachten. Erwähnen Sie Ihren Beruf in Ihrer Twitter-Beschreibung und auf Facebook und füllen Sie Ihr LinkedIn-Profil mit so vielen Details wie möglich.
4. **Nutzen Sie die Suchfunktionen** für die Namen von Firmen, Unternehmensleitern, Fallstudien und Branchen-Keyworts, die für Sie von Interesse sind. Haben Sie keine Angst, sich mit diesen zu verlinken und ihnen die Tür zu öffnen.
5. Viele Personalern und Stellenbörsen haben ein Social-Media-Konto – **folgen Sie Personalern und Stellenbörsen** und abonnieren Sie Newsletter. Newsletter erscheinen vielleicht wöchentlich, Social Media dagegen sind unmittelbar.
6. **Werden Sie aktiv** – stellen Sie Fragen, kommentieren Sie auf Blog-/Diskussions-Posts, antworten Sie auf Fragen, „re-tweeten“ Sie, folgen Sie anderen, treten Sie Gruppen bei, suchen Sie nach den Namen der Leute, die mit Ihnen das Bewerbungsgespräch

führen werden.

7. **Bringen Sie Ihr Fachwissen ein** – jeder hat etwas mit anderen zu teilen, was die Arbeit betrifft. Wenn Sie also etwas getan haben, etwas wissen oder etwas interessant finden – lassen Sie es Ihr Netzwerk wissen.
8. **Finden Sie Ihre eigene Geschwindigkeit** – es ist ok, wenn sie zuerst beobachten und für den Anfang einfach den kleinen Zeh ins Wasser halten, da es noch viel zu lernen gibt.
9. **Finden Sie die richtige Balance** zwischen Job und Freizeit. Sie ist sehr fragil in den sozialen Medien. Zu kommentieren und Inhalte mit anderen zu teilen, kann Auswirkungen auf Ihre Karriere haben. Es ist wichtig, Ihre Einzigartigkeit und Persönlichkeit zu zeigen – doch denken Sie daran, Ihre Reputation ist wichtig. Das Internet vergisst nicht.
10. **Fragen Sie sich:** „Könnte ich in einem Bewerbungsgespräch vertreten, was ich gerade sagen will?“



FAZIT

Die sozialen Medien sind der Wegweiser, nicht das Ziel

Einige schon – aber längst nicht alle streben danach, öffentliche Redner zu werden — und die Social Media sind tatsächlich eine öffentliche Redeplattform. Für manche kann dies abschreckend sein und Fragen dazu aufwerfen, wie Sie sich verhalten und präsentieren sollen.

Die Social Media können jedoch einen Weg darstellen, um Ihnen zu helfen, sich mit Leuten zu vernetzen, in deren Kreis sie andernfalls unmöglich kämen – Geschäftsführer von Personalvermittlungsfirmen, Senior Leader von Topfirmen, ein Unternehmen auf LinkedIn. Früher mussten Sie tatsächlich mit diesen Leuten und Organisationen arbeiten, nun können Sie sich auf der anderen Seite der Welt aufhalten und dennoch deren Einsichten teilen und sie direkt kontaktieren. Die Social Media stellen auch eine großartige Möglichkeit dar zu sehen, welche Networking-Anlässe, Berufsmessen oder Konferenzen in Ihrer Branche an einem Ort in Ihrer Nähe stattfinden. Und wenn Sie nicht in der Nähe sind, so ist es doch wahrscheinlich, dass jemand auf den Social Media einen Kommentar dazu abgibt, so dass Sie den Anlass nicht völlig verpassen.

Wie bei jeder anderen Form der öffentlichen Rede ist es auch bei den Social Media wichtig zu überlegen, was Sie sagen, wie Sie es sagen und welchen Zweck Ihre „Rede“ tatsächlich verfolgt. Zu verstehen, wie man sich authentisch präsentiert und wie man in den sozialen Medien Chancen sucht und schafft, ist heute eine Kernkompetenz für viele Tätigkeiten. Machen Sie Ihre Sache gut, werden Sie einen bedeutenden Karrierevorteil haben.



UNSERE KELLY EXPERTEN:



Stefan Renzewitz

Stefan ist Operations Lead for Talent Sourcing in der Region D-A-CH. Er verfügt über umfassende Erfahrung in Sachen Karriere-Events und Employer Branding und kennt sich bestens mit Talent-Relationship-Lösungen aus. Ein Schwerpunkt ist die Planung und Ausführung von Kampagnen, die sich an Absolventen und Young Professionals in den Bereichen BWL, Ingenieurwesen und Informatik richten.



Sally Hunter

Als RPO Practice Lead EMEA für KellyOCG ist es Sallys Aufgabe, die Vorteile von Recruitment Process Outsourcing zu kommunizieren – ob in der Kundenbetreuung zusammen mit dem Account-Management-Team oder bei der Beratung von Personalabteilungen. Sally kann weitreichende Erfahrungen im Humankapitalbereich vorweisen und hatte bereits Führungsrollen im strategischen Account Management für Personaldienstleister und im operativen Geschäft inne.



Bence Bak

Bence Bak ist EMEA Sourcing Manager. Er hat bereits vier Jahre Erfahrung bei der Suche und Akquise verschiedenster Kandidatentypen in der IT-Branche. Derzeit ist er für Schulungen und die Pflege der Wissensgrundlage diverser Stakeholder verantwortlich und entwickelt dabei neue Standards und Prozesse zur proaktiven Suche. Ebenfalls zu seinen Aufgaben zählt die Implementierung eines neuen, internationalen EDV-Systems.



Stefano Giorgetti

Stefano ist Managing Director und Vice President von Kelly Services Italien. Er ist schon lange in der Recruitmentbranche zuhause und konzentriert sich derzeit darauf, neue Innovationen für Kelly in den Bereichen Bewerber- und Kundenbetreuung voranzutreiben.



Lauren Clovis

Lauren widmet sich als EMEA Marketing Manager den Schwerpunkten Employer Branding, Bewerberkommunikation und Eventorganisation. Sie hat Erfahrungen in der Personalbeschaffung für die Finanzbranche und arbeitete in ihrer Vergangenheit oft direkt vor Ort beim Kunden, wo sie Zeitarbeitslösungen entwickelte. Damit kennt Lauren sich sowohl im B2B-, als auch im B2C-Bereich gut aus.



Astrid Akse

Astrid arbeitet als HR Manager EMEA bei Kelly Services. Sie blickt auf mehrere Jahre in verschiedenen Führungspositionen im Recruitment zurück und ist heute für den Bereich HR in der gesamten EMEA-Region verantwortlich. Astrid arbeitet international und ist derzeit unter anderem auch für das interne Recruitment zuständig.

Das Kelly-Versprechen

Sie haben Ihre ganz eigenen Vorstellungen und Wünsche – das ist es, was Sie einzigartig macht! Bei Kelly wissen wir, dass nicht jeder dieselben Ziele und Ansichten hat, wenn es um die Arbeit geht. Ob Sie also gerade ins Berufsleben einsteigen oder schon viele Jahre Erfahrung haben, wir wollen Ihnen bei der Suche nach der perfekten Rolle helfen. Natürlich muss jeder seinen eigenen Weg finden, und in der heutigen Arbeitswelt fällt die Orientierung häufig schwer. Deshalb bieten wir Ihnen auf unserer Website www.kellyservices.de nützliche und praxisorientierte Karriereinfos. Kontaktieren Sie uns auch gerne direkt. Wir werden uns genauso leidenschaftlich und zielstrebig wie Sie der Aufgabe widmen, neue Herausforderungen für Sie zu finden. In zeitlich befristeten und flexiblen Arbeitsverhältnissen ebenso wie in Festanstellung. Kelly unterstützt Sie bei jedem Schritt Ihres Weges.

Über Kelly Services®

Kelly Services, Inc. (NASDAQ: KELYA, KELYB) ist ein weltweit führender Anbieter von Personallösungen. Kelly® bietet ein umfangreiches Leistungsspektrum sowohl für Outsourcinglösungen und Personalberatung als auch für Dienstleistungen von der Arbeitnehmerüberlassung über temp-to-hire bis zur Festanstellung. Dabei sind wir spezialisiert auf die Branchen **Bank- und Finanzwesen, Industrial, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Office und Management**. Für einen weltweiten Kundenstamm vermittelt Kelly jährlich über 560.000 Arbeitsplätze. Der Umsatz in 2012 betrug 5,5 Milliarden US-Dollar. Besuchen Sie unsere Website und vernetzen Sie sich mit uns auf Facebook, Xing, LinkedIn und Twitter.