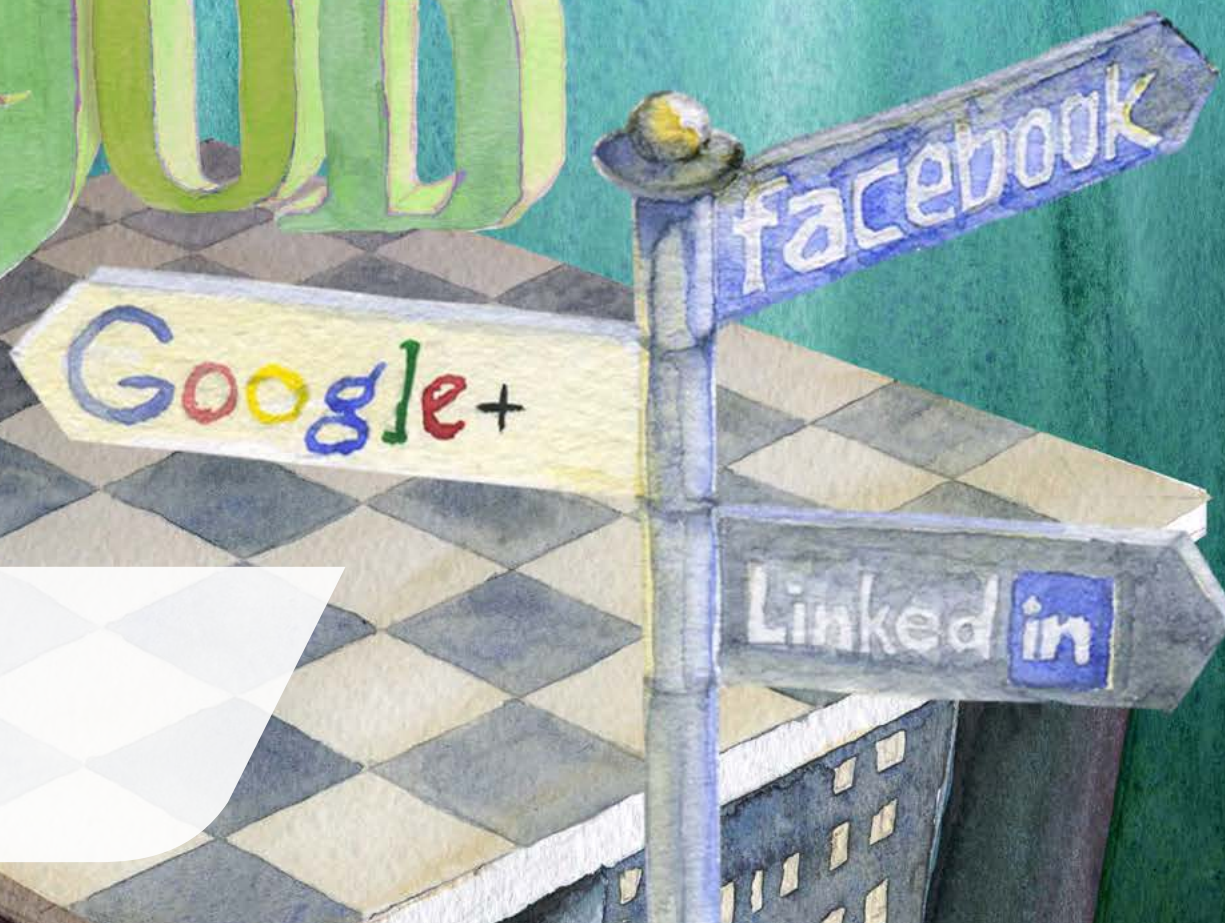


DREAM JOB



**SIE WURDEN
GEGOOOGE**

EINLEITUNG

Dieser Firmenname hat längst Einzug in den alltäglichen Sprachgebrauch gefunden: Wer heute etwas sucht, recherchiert und überprüft, der „googelt“. Wir alle nutzen die Suchmaschine, um Informationen über berühmte Persönlichkeiten und Unternehmen, Rezepte oder Anleitungsvideos zu finden. Aber natürlich googeln wir auch Personen, die wir kennen oder denen wir begegnen. So versuchen wir, dem Wesen eines Menschen näher zu kommen – wer wäre nicht neugierig auf die Interessen und Erfahrungen des anderen?

Es ist also mehr als wahrscheinlich, dass Recruiter und Personalmanager auch Sie als Kandidaten googeln werden.

Doch was werden sie dabei herausfinden? Wissen Sie es? Und macht es Ihnen etwas aus?

Dieses White Paper erklärt, wie Recruiter und Arbeitgeber die Informationen verwerten, die über Sie online zu finden sind. Lernen Sie, sich im Hoheitsgebiet von Google gut zu verkaufen.





56 % der Arbeitgeber geben an, sich durchaus öfter mit den Social-Media-Aktivitäten potenzieller Mitarbeiter zu beschäftigen*

*Quelle

BETRACHTEN SIE SICH AUS DER ARBEITGEBER-PERSPEKTIVE

Sie hatten kürzlich ein Bewerbungsgespräch? Dann ist es gar nicht unwahrscheinlich, dass der Recruiter oder Personalmanager direkt im Anschluss (oder sogar vor Ihrer Ankunft) Ihren Namen gegoogelt hat. Und was dabei zutage trat, wird mit Sicherheit Einfluss auf die Einstellungsentscheidung – oder die Frage, Sie überhaupt einzuladen – gehabt haben.

Ihre Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Referenzen) sind längst nicht mehr das Einzige, worauf potenzielle Arbeitgeber achten. Tatsächlich werfen über die Hälfte auch einen Blick in soziale Netzwerke.

Auf diese Punkte sollten Sie deshalb achten:

Seien Sie sichtbar: Mit klaren, professionellen Profilbildern sind Sie für andere sofort erkennbar. Ebenfalls hilfreich sind Ihre bisherigen Stellenbezeichnungen, der aktuelle Wohnsitz, Ihr Ausbildungs- bzw. Studienhintergrund und andere Informationen, die Ihnen gut zugeordnet werden können.

Überprüfen Sie regelmäßig die Datenschutzeinstellungen Ihrer Social-Media-Profile, z. B. auf Facebook. LinkedIn und Xing sind berufsbezogene Netzwerke, daher sollten sie sich hier so verhalten, wie Sie es bei der Arbeit tun würden.

Überlegen Sie, ob vielleicht Pseudonyme oder sogar getrennte Konten für Berufs- und Privatleben sinnvoll wären. Nützliche Informationen zu diesem Thema finden Sie [hier](#).

Behalten Sie den Überblick über Ihre Online-Postings: Vielleicht möchten Sie einmal ältere Beiträge oder Profile löschen. Deshalb empfehlen wir, die eigenen Online-Aktivitäten zu überwachen. So wissen Sie immer, wo Sie sich im Zweifelsfall einloggen müssen, um unliebsame Posts wieder zu entfernen. Mehr Informationen dazu gibt es auch [hier](#).





35 % der Recruiter geben zu, schon einmal Bewerber aufgrund ihrer Online-Suchergebnisse aussortiert zu haben.*

Nur 33 % der Kandidaten haben schon einmal selbst im Internet nachgeforscht, welche Informationen potenzielle Arbeitgeber über sie einsehen können.*

*Studie von ExecuNet

Legen Sie ein Profil bei Xing/LinkedIn an und nutzen Sie die Gruppen-Tools, um sich mit anderen aus Ihrer Branche oder Region zu vernetzen.

Erstellen Sie ein digitales Portfolio, ein Blog oder eine

Legen Sie ein Profil bei Xing/LinkedIn an und nutzen Sie die Gruppen-Tools, um sich mit anderen aus Ihrer Branche oder Region zu vernetzen.

Erstellen Sie ein digitales Portfolio, ein Blog oder eine Website, auf der Sie Ihre Leistungen und Kompetenzen präsentieren.

Machen Sie sich mit Social-Media-Angeboten zur Wissensweitergabe vertraut, z. B. SlideShare, und beteiligen Sie sich an branchenrelevanten Blogs und Diskussionen.

Nehmen Sie an Webcasts von Arbeitgebern teil, die Sie interessieren. Folgen Sie deren Social-Media-Feeds und schalten Sie sich vielleicht auch einmal in eine Diskussion ein.

Bitten Sie andere um **Weiterempfehlung**.



Sie sind vielleicht transparenter, als Sie denken.

37 % der Menschen „spielen“ mit ihrer Online-Persönlichkeit. Doch wie eine aktuelle Studie* zeigt, ist das Online-Verhalten trotzdem ein hervorragender Indikator für die „Big Five“-Persönlichkeitsmerkmale (Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus).

*Quelle: Psychologische Fakultät der University of Texas

WONACH SUCHEN ARBEITGEBER ONLINE?

Wir wissen, dass etwa die Hälfte aller Recruiter und Personalmanager eigene Online-Recherchen über Kandidaten anstellen. Doch wonach suchen sie genau? Nun, unter anderem danach:

Nachweise zu Anstellungen und besonderen Projekten in der Vergangenheit (oftmals zur Überprüfung Ihrer Angaben im Lebenslauf)

Ehrenamtliches Engagement vor Ort oder andere Aktivitäten abseits der Berufstätigkeit, die auf Ihren Charakter und Ihre Interessen schließen lassen

Beispiele für kreative Projekte oder andere Fertigkeiten

Nachweise dafür, dass Sie die Person sind, als die Sie sich präsentieren.



DOs:

Achten Sie darauf, dass Ihre Online-Materialien gut geschrieben und frei von offensichtlichen Fehlern sind.

Heben Sie Ihre positiven Eigenschaften hervor. Zeigen Sie, wie Sie sich in Ihre Umgebung einbringen und dass Sie mit Leidenschaft bei der Sache sind (es geht schließlich nicht immer nur um die Arbeit!).

DON'Ts:

Veröffentlichen Sie nicht ständig negative oder herabsetzende Kommentare über andere Menschen oder frühere Arbeitgeber.

Konstruktive Kritik ist gut, sollte aber immer positiv „verpackt“ sein. Stellen Sie sicher, dass Sie Ihre Kritik auf Nachfrage auch begründen können.

Übertreiben Sie nicht bei der Angabe Ihrer Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten. Liefern Sie nach Möglichkeit immer einen Beleg.



Ein Drittel der Befragten gab an, sich in sozialen Netzwerken schon einmal negativ über ihren Arbeitsplatz geäußert zu haben*

70 % der Studienteilnehmer gaben an, nicht zu wissen, ob ihr Arbeitgeber eine Personal- oder Disziplinarrichtlinie für soziale Medien hat**

* „My Job Group“-Umfrage 2010 („Social media in the workplace“)

**Quelle

SOCIAL MEDIA UND DAS GESETZ

Streitigkeiten zwischen Angestellten und ihren Arbeitgebern über die angemessene Nutzung sozialer Medien sind keine Seltenheit mehr. Das geht so weit, dass schon Mitarbeiter wegen „Missbrauchs“ sozialer Medien abgemahnt oder gar gekündigt wurden. Doch auch für die Arbeitgeber gibt es auf diesem Gebiet Risiken.

Selbst vollständig für die Öffentlichkeit gesperrte Social-Media-Profile lassen oftmals Schlüsse über die Rasse, Religion, das Geschlecht oder den Familienstand von Kandidaten zu. Arbeitgeber müssen aufpassen, dass sie nicht den Eindruck erwecken, einer dieser Faktoren habe die Einstellungsentscheidung beeinflusst. Sonst kann es in vielen Ländern der Eurozone zu erheblichen Problemen im Zusammenhang mit Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsgesetzen kommen.

DEUTSCHLAND: Ein derzeit viel diskutierter Gesetzesentwurf sieht vor, dass Recruiter künftig keinen Einblick mehr in Social-Media-Profile ihrer Bewerber erhalten. Damit könnte ein rechtlicher Präzedenzfall für ähnliche Gesetze in anderen Ländern geschaffen werden.

FRANKREICH: Eine in Frankreich für eine britische Kanzlei tätige

Frau wurde entlassen, nachdem ihr Arbeitgeber ihr Blog entdeckt hatte – in dem sie offen ihre Ansichten und Meinungen über Kollegen und die Kultur und Methoden im Unternehmen äußerte. Die Frau verklagte ihren Arbeitgeber in Frankreich, ihr wurde Schadenersatz wegen rechtswidriger Entlassung zugesprochen.

RUSSLAND: Hier sorgten in der jüngeren Vergangenheit mehrere Fälle für Aufsehen, in denen Arbeitnehmer wegen ihrer Kommentare auf Social-Media-Seiten entlassen worden waren. Im Sommer 2012 erhielt beispielsweise eine Flugbegleiterin die Kündigung, nachdem Sie kontrovers über einen Flugzeugabsturz in Indonesien getwittert hatte – dabei war es letztlich der Absturz, der den Ruf des Unternehmens gefährdete.

UK: Ein britischer Blogger, der als Angestellter für den Buchhändler Waterstone's arbeitete, war der erste, der wegen Online-Kommentaren über die Arbeit die Kündigung erhielt. Die Negativkommentare über den Job und seinen Manager, die er in seinem „satirisch“ gemeinten Blog postete, gaben dafür den Ausschlag. Letztendlich konnte der Blogger die Entscheidung aber erfolgreich anfechten.





Über die Hälfte der Arbeitssuchenden in
Großbritannien nutzt heute auch soziale Medien
bei der Jobsuche*

*Umfrage von Simply Hired

SOCIAL RECRUITMENT ZAHLT SICH AUS

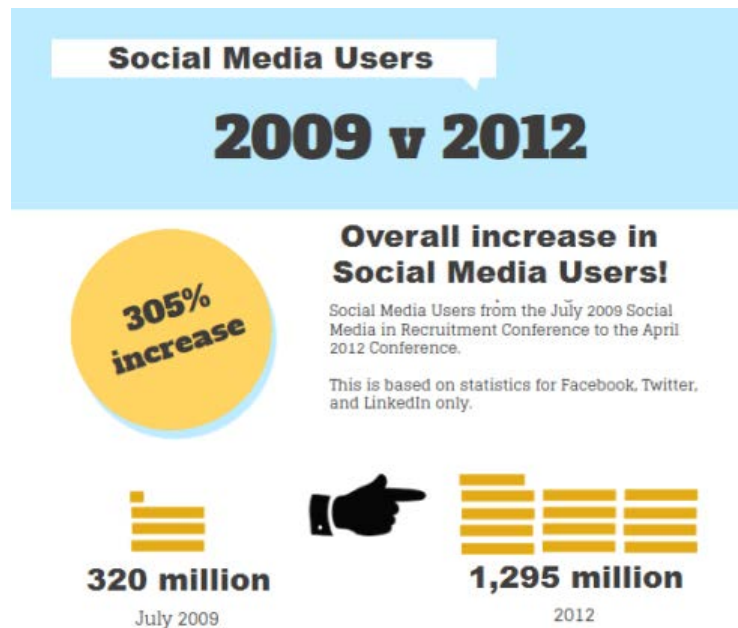
Arbeitgeber zeigen auf den unterschiedlichsten Social-Media-Plattformen verstärkt Präsenz. Dafür gibt es viele gute Gründe. Die Unternehmen spionieren uns aber nicht aus – sie versuchen, unser berufliches Interesse zu wecken. Und wenn Sie einem Unternehmen folgen, ist es nur legitim, dass es Ihnen ebenfalls folgt. Wir haben das Berufliche ins Private gelassen und müssen nun zusehen, dass wir eine gemeinsame Basis finden und Regeln aufstellen.

Darüber hinaus zeigt sich aber auch, dass im Recruitment beide Seiten von sozialen Medien profitieren können: Arbeitgeber können längerfristige Verbindungen zu Kandidaten aufbauen, die Rekrutierungsdauer kann verkürzt werden und die Qualität der Arbeitsbeziehung insgesamt steigt.



GUTE GRÜNDE FÜR SOCIAL MEDIA IM RECRUITMENT:

1. Das Hard Rock Café suchte zur Besetzung eines neuen Restaurants in Florenz gezielt nach Facebook-Fans spezifischer Rockbands. Ergebnis der Kampagne: 4.000 Bewerbungen in vier Wochen.
2. Der britische Gastronomiekonzern Mitchells & Butlers unterhält verschiedene Facebook-Seiten zu seinen Marken wie Harvester und Toby Carvery. „Soziale Medien und das Teilen von Inhalten werden zu immer wichtigeren Bestandteilen unserer Marketingstrategie“, erklärt Recruitment Policy Manager James Marriott. „Jede Seite zu Stellenausschreibungen wird bei uns mit Social-Sharing-Schaltflächen für LinkedIn, Facebook und Twitter ausgestattet. So kommen wir bei potenziellen Bewerbern ins Gespräch und steigern die Aufmerksamkeit für unsere freien Stellen, unsere Marken und die Branche.“



Facebook hat 200 Millionen Mitglieder in Europa, LinkedIn 23 Millionen*

*Quelle

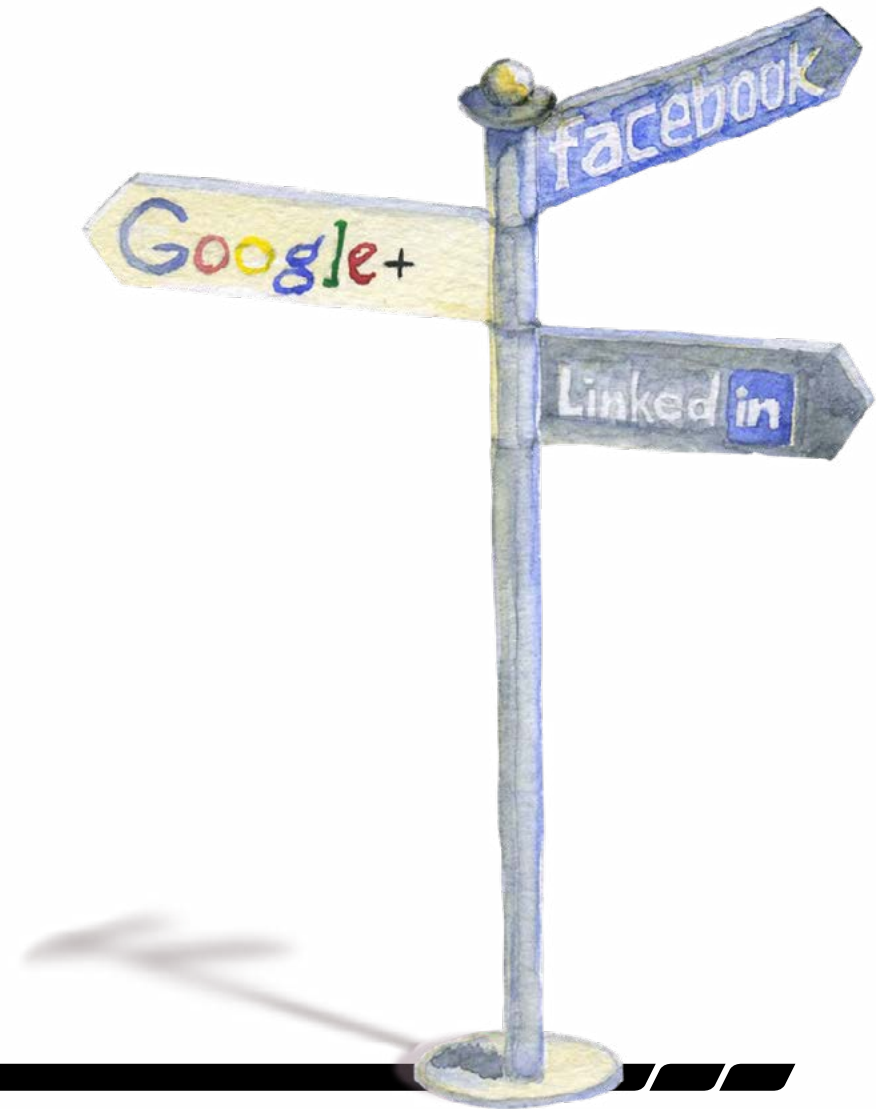
FAZIT

Berufs- und Privatleben lassen sich immer schwerer voneinander trennen. Soziale Medien bringen die beiden Sphären näher zusammen, und wir alle müssen einen neuen Umgang damit finden.

Die Vorteile, die Ihnen soziale Medien bei der Suche nach Ihrem Wunscharbeitgeber bieten, liegen auf der Hand: Sie können längerfristige Beziehungen zu Unternehmen aufbauen und sich schon vor einer Bewerbung ausführlich über Firmenkultur und Arbeitsweisen informieren. Gleichzeitig können Sie aber eben auch Ihre eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen besser präsentieren – und Recruiter auf eine Weise erreichen, wie es früher nicht möglich gewesen wäre.

Wir „googeln“ etwas, weil wir es genauer wissen möchten, weil wir etwas verstehen wollen. Unternehmen wollen Sie kennenlernen.

Wenn Sie also nach einem Arbeitgeber suchen, der besser zu Ihnen passt, machen Sie den ersten Schritt und gehen Sie im sozialen Netz auf Unternehmen zu. Sie können nie wissen, welche neuen Aufgaben auf Sie warten und einfach perfekt zu Ihrem Profil passen.

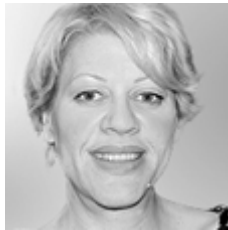


UNSERE KELLY EXPERTEN:



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.