

«E-Recruiting gehört heute einfach dazu»

Die Personalrekrutierung via Internet gilt längst nicht mehr nur als «Zusatzkanal». Brigitta Schläpfer, Geschäftsführerin der Personaldienstleister Humanis AG und VMK Verkauf, Marketing & Kommunikation AG, gibt im Gespräch mit jobsreport Auskunft über ihre Erfahrungen mit E-Recruiting.

jobsreport: Wie lange nutzen Sie das Internet schon für die Personalrekrutierung?

Brigitta Schläpfer: Aktiv nutzen wir das Internet für die Rekrutierung schon seit vier Jahren. Vorher haben wir es testweise benutzt. Dies lag im Trend. Natürlich wollten wir diesen Trend nicht verpassen und alle Möglichkeiten ausschöpfen. Wir wollten von Anfang an kompetente Ansprechpartner für unsere Kunden und die Stellensuchenden in Sachen Internetrekrutierung sein. Ausserdem glaubten wir auch daran, dass das Web für die Stellenvermittlung eine grosse Zukunft hat.

Wo sehen Sie die Vorteile des E-Recruitings im Vergleich zu Printinseraten?

Die Stellenbörsen auf dem Internet sind für mich ein «Marktplatz», auf dem ich sehr genau selektionieren kann, welche Zielgruppe ich ansprechen möchte. Ich kann mein Inserat in verschiedenen Rubriken und auf verschiedenen Plattformen aufschalten. Die Stellensuchenden können rund um die Uhr darauf zugreifen. Beim Printinserat wähle ich hingegen aus Kostengründen nur eine

Das Preis-Leistungs-Verhältnis im Internet ist optimaler als im Printbereich.

Rubrik aus. Das Inserat erscheint dann ein- bis zweimal. So erreiche ich die etwas bequemeren Leute nicht, welche die Zeitung nur ab und zu nach Stelleninseraten durchforsten. Für das E-Recruiting spricht auch die einfache Handhabung. Anspruchsvoll ist die interne Organisation. Man muss wissen, wie man mit der elektronischen Resonanz umgeht und sicherstellen, dass auf jede Bewerbung geantwortet wird. Das Preis-Leistungs-Verhältnis im Internet ist zudem optimaler als im Printbereich.



Brigitta Schläpfer ist Geschäftsführerin von Humanis und VMK.
brigitta.schlaepfer@humanis.ch

Gibt es auch Nachteile?

Ja, man hat eine höhere Ausfallquote an Bewerbungen. Da der Aufwand für eine Online-Bewerbung geringer ist als bei einer schriftlichen Bewerbung, melden sich auch mehr Arbeitnehmer, welche die erforderlichen Qualifikationen für eine Stelle nicht mitbringen. Dies hat einen höheren Bearbeitungsaufwand zur Folge. Dieser Aufwand wird jedoch durch die vielen Erfolge mit E-Recruiting gerechtfertigt.

Wie hat sich das E-Recruiting in den letzten Jahren entwickelt?

Wir bekommen viel mehr Bewerbungen auf Internetinserate als früher. Vor allem erhalten wir qualitativ bessere Bewerbungen. Am Anfang war das eher Glückssache. Die Internetstellenplattformen waren noch nicht so stark im Markt verankert wie sie es heute sind. Heute gehört das E-Recruiting einfach

dazu. Auch unsere Kunden fragen nicht mehr, ob sie unbedingt im Internet inserieren müssen. Heute ist es eher so, dass man zuerst im Internet inseriert, bevor man auch die Printmedien nutzt. Am Anfang wurden die Internetstellenplattformen von den Printmedien belächelt und sie entwickelten «Pseudo-Internetstellenmärkte». Heute haben sie ihre eigenen Plattformen professionalisiert oder sich gar aus dem Markt zurückgezogen. Die Akzeptanz des E-Recruitings ist viel grösser als früher. E-Recruiting ist zur ernst zu nehmenden Konkurrenz für die Printmedien geworden.

Auf wie vielen Plattformen inserieren Sie?

Neben jobs.ch inserieren wir noch auf einer weiteren Plattform regelmässig. Damit haben wir gute Erfahrungen gemacht. Daneben nutzen wir selektiv auch Fachstellenplattformen für Spezialisten. Im Moment überlegen wir uns, noch eine weitere Online-Stellenbörse zu nutzen, die vermehrt Kaderpersönlichkeiten anspricht.

Nach welchen Kriterien wählen Sie die Online-Plattformen aus, auf denen Sie inserieren?

Da wir Kaderpersönlichkeiten und Spezialisten vermitteln, macht es für uns keinen Sinn, auf einer Plattform zu inserieren, wo «alle mitmachen können». Für uns ist es wichtig, dass eine Stellenplattform auch einen Grossteil von Kaderleuten anspricht. Eine Stellenplattform muss unsere Bedürfnisse erfüllen und zu unseren Positionen respektive unserer Zielgruppe passen, erst dann ist sie der richtige Partner.

Welche Erfahrungen haben Sie mit jobs.ch gemacht?

Jobs.ch sind sehr innovativ, sie passen sich dem Markt an und sie sind kundenorientiert. Ich denke, inzwischen haben jobs.ch auch erkannt, dass sie mehr Gewicht auf den Support und die persönliche Beratung legen müssen. In diesem Bereich bestand früher ein Manko.

Kann man beim E-Recruiting eine Aufwand- und Ertragsrechnung machen?

Wenn eine Stelle mit einem optimalen Kandidaten besetzt werden kann, dann hat sich jeder Aufwand gelohnt. Dabei spielt es keine Rolle, wie viele Bewerbungen wir zuvor dafür bearbeiten mussten. Die Organisation ist wichtig,

Standardabläufe müssen definiert werden. Wenn sich zum Beispiel ein Neuseeländer bewirbt, der nicht Deutsch spricht und das kulturelle Umfeld hier in der Schweiz nicht kennt, dann kann mit einer freundlichen, standardisierten Antwort abgesagt werden. Der Aufwand ist nicht mehr so gross.

Es existiert das Vorurteil, dass Online-Bewerbungen an Qualität zu wünschen übrig lassen. Wie beurteilen Sie als Praktikerin diese Aussage?

Dem ist absolut nicht so. Die Qualität der Online-Bewerbungen ist gut. Gerade Fachleute, zum Beispiel Informatiker, bewerben sich nur über das Internet und dies sehr professionell. Diese Gruppe kann man über die Zeitungen gar nicht

mehr rekrutieren. Wenn ein Bewerber unserer Zielgruppe heute seinen Lebenslauf nicht per E-Mail verschicken kann, stellt sich sowieso die Frage, wo diese Person beruflich steht.

E-Recruiting wird in Zukunft durch automatisierte Abläufe mehr Vorselektionen treffen können. Doch der menschliche Aspekt wird immer eine wichtige Rolle spielen. Teilen Sie diese Meinung?

Ja, die Vorselektionen werden in Zukunft wahrscheinlich vermehrt über das Internet getätigt. Doch das persönliche Gespräch und das gegenseitige Kennenlernen bleiben essenziell. Die Tendenz geht eher Richtung Outsourcing: Das heisst, dass die Unternehmen vermehrt Partner suchen, die für sie die Personalrekrutierung übernehmen.

Interview: Maria Ender

