

## **Jonas F. Puck** **Der Einsatz von Chats im Rahmen** **der Personalbeschaffung**

**- Das Beispiel der Siemens AG -**



# **Chats im Rahmen der Personalbeschaffung**

---

## **Agenda**

- **Einleitung**
- **Personalbeschaffung über die Personalhomepage**
- **Chats im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG**
  - **Systematisierung**
  - **Themenstellung und zeitlicher Rahmen des Chats**
  - **Betreuer und Teilnehmer der Chats**
  - **Verlauf und sprachliche Aspekte des Chats**
- **Diskussion und Fazit**



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

---

## Einleitung

Bedeutung von Personal im Rahmen der  
Managementlehren steigt

Internet etabliert sich rasant als relevantes Medium

**70-90% der Kapitalgesellschaften in den Industrienationen  
nutzen Personalbeschaffung im Internet**



## Personalbeschaffung im Internet

Verschiedene Methoden innerhalb des Mediums

- Jobbörsen
- Career Networks
- Newsgroups
- Aktive Bewerbersuche (Spider)
- Personalbeschaffung über die Personalhomepage

### **Vorteile der Personalbeschaffung über die Personalhomepage**

- Relativ einfache Verknüpfung mit interner EDV
- Relativ einfache Aufnahme von Zusatzangeboten
- Darstellung im Rahmen der firmeneigenen CI unproblematisch
- Aktualität der Homepage einfach vom Unternehmen steuerbar

# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

---

## Personalbeschaffung über die Personalhomepage

**Globalziel:** Bereitstellung von ausreichend Bewerbern mit ausreichenden Qualitäten unter Berücksichtigung der Kosten-Nutzen-Relation

## Einzelziele ableitbar aus dem AIDA-System des Marketing

**Attention:** Erzeugen von Aufmerksamkeit

Im Internet nur von geringer Relevanz, da selektive Nutzung

**Interest:** Erzeugen weitergehende Interesses durch Information

Vorteile im Internet:

- Interaktionsmöglichkeiten
- Multimediafähigkeiten
- Personalisierung



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

---

## Personalbeschaffung über die Personalhomepage

### Einzelziele ableitbar aus dem AIDA-System des Marketing

**Desire:** Erzeugen eines Bewerbungswunsches bei gleichzeitiger Anregung zur Selbstselektion

Vorteile im Internet:

- Direkte Ansprache über Chats, Email etc. möglich
- Verstärkung der „Selbstselektion“ durch „Culture-Fit“-Test

**Action:** Aktivierung interessierter (und interessanter) Bewerber

Vorteile im Internet

- Vereinfachung des Bewerbungsprozesses durch Möglichkeit zur Online-Bewerbung
- Möglichkeit zur standardisierten Prüfung der eingegangenen Bewerbungen



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

## Chat im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG

### Systematisierung

Chat-Technologie	Video-Chats	Grafik-Chats	<b>Text-Chats</b>	
			IRC	Web-Chat
Zeitliche Ausdehnung und Regelmäßigkeit	Chat-Foren	Chat-Sitzungen	<b>Chat-Events</b>	
Thematische Fokussierung	<b>On-Topic</b>		Off-Topic	
Art der Nutzer	Angestammte Nutzergruppe	<b>Wechselnde Nutzergruppe</b>		
Leitung/Organisation	<b>Mit Moderator</b>		Ohne Moderator	



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

## Chat im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG

### Themenstellung und zeitlicher Rahmen I

- Ausnahmslos themenbezogene Chats
- Ankündigung des Chats mind. 1 Monat vor dem Event auf der Homepage und per Newsletter
- Teilweise bereits Ankündigung während des vorangehenden Chats
- Findet in Intervallen von etwa 2 Monaten statt
- Chat dauert jeweils 2 Stunden, i.d.R. am Nachmittag





# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

## Chat im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG

### Themenstellung und zeitlicher Rahmen II

- Bisherige Themen der Chats:
  - Work-life Balance – nur ein Frauenthema?
  - Ausbildung und Studium mit Siemens?
  - Was zählt mehr – kurzes Studium oder freiwilliges Praktikum?
- In Realitas wird von vielen Teilnehmer die Themenstellung nicht beachtet
- Phasen mit hoher Sachbezogenheit wechseln mit hohem Anteil von Plauderei
- Betreuer der Siemens AG beteiligen sich nicht an Diskussionen, die keinen Bezug zur aktuellen Themenstellung aufweisen.



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

---

## Chat im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG

### Betreuer und Teilnehmer des Chats I

#### *Die Betreuer*

- Moderator übernimmt eher technische und administrative Aufgaben
- Betreuer-Teams von Siemens wechseln in der Zusammensetzung
- Alle Betreuer sind Mitarbeiter von Siemens, die keine „Nicknames“ nutzen und von denen Lebenslauf und Bild auf der Homepage abgebildet sind
- Mehrzahl der Betreuer kommt aus der Personalabteilung
- Betreuer während des Chats räumlich voneinander getrennt jeder an seinem Arbeitsplatz



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

## Chat im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG

### Betreuer und Teilnehmer des Chats II

#### *Die Teilnehmer*

- Etwa 25 bis 40 aktiv teilnehmende Personen
- Verweildauer pro Person sehr heterogen (zwischen wenigen Sekunden bis zu annähernd den kompletten zwei Stunden)
- Teilnehmer agieren mit Nicknames, keine „realen Namen“
- Fragestellung zu annähernd 100% auf Deutsch



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

## Chat im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG

### Verlauf und sprachliche Aspekte des Chats I

- Keine Existenz eines privaten Chatbereichs, komplexe Fragestellungen werden per Email geklärt
- Betreuer versuchen Groß- und Kleinschreibung, Grammatik, etc. einzuhalten
- Teilnehmer vernachlässigen Rechtschreibung
- Keine Reaktion auf Sachreibfehler durch die Betreuer
- Ungezwungener Kommunikationsstil, gradlinige Fragestellungen, wenig bis keine Floskeln



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

---

## Chat im Rahmen der Personalbeschaffung am Beispiel der Siemens AG

### Verlauf und sprachliche Aspekte des Chats II

Problem: Grenze zwischen Gedankenaustausch in legerer Atmosphäre und respektlosen Kommentaren wird nicht immer eingehalten:

- „Übrigens, [www.jobfair24.de](http://www.jobfair24.de) läuft zeitgleich – ziemlich ungeschickt, oder?“
- „@Moderator: aufgewacht?“
- @frerker: ja, aber es gibt schnellere Unternehmen als Siemens“

Reaktion eines Betreuers:

„...wegen fehlender Konstruktivität hätten Sie jetzt im Bewerbungsgespräch schon keine Chance mehr!!“



# Chats im Rahmen der Personalbeschaffung

---

## Zusammenfassung und Fazit

Zusammenführung der Erkenntnisse aus der Fallstudie mit den Zielen der Personalbeschaffung:

- Durch individuelle *Information* können Teilnehmer bedarfsgerecht angesprochen werden.
- Interaktion mit Betreuern verstärkt die Möglichkeit zur Selbstselektion unter den Teilnehmern.
- Teilnehmer können im Chat aktiv zur Bewerbung angeregt werden.

**Trotzdem:** sehr zögerlicher Einsatz von Chats im Rahmen der Personalbeschaffung, vermutlich, da Erfolg der Maßnahme schwer messbar und daher Kosten-Nutzen-Relation unklar.

