

These 3: Arbeitsmärkte finden im (mobilen) Internet statt

Digitalisierung der Märkte

Arbeitsmärkte finden zukünftig im Internet statt. Digitale Medien haben den Vorteil, dass man ein Riesenpublikum erreicht, rasch auf die Nachfrage reagiert werden kann und sich Inserate virenartig verbreiten. Die stellenvermittelnden Plattformen werden interaktiver und multimedialer. Von steigender Bedeutung sind Recruiting- und Employer-Branding-Videos, welche die Vorteile von Stellensuchenden beziehungsweise Arbeitgebern preisgeben. Die heutigen Stellenportale (z. B. ostjob, jobs, alpha) verdichten sich auf wenige Anbieter. Im Sinne eines Gegentrends gewinnen exklusive Inserate in Printmedien wieder an Bedeutung.

Aufstieg der sozialen Medien

Bedroht werden die Jobportale von den sozialen Medien. Diese geben einen immer tieferen und breiteren Einblick in unsere Persönlichkeit. Wir nutzen diese Portale, um der digitalen Öffentlichkeit unsere berufliche Biografie zu präsentieren, das heisst unsere bisherigen Arbeitgeber, Referenzprojekte und Arbeitsprodukte (Publikationen, Werke, Erfolge). Die Grenze zwischen beruflichen und privaten Netzwerken wird relativ, weil Netzwerke nicht auf solche Unterscheidungen Rücksicht nehmen und weil jedes zusätzliche Netzwerk Betreuungsaufwand bedeutet.

Entstehung der totalen Plattform

Es ist möglich, dass die sozialen Medien zusammenwachsen und das totale Netzwerk hervorbringen. Noch sind die unterschiedlichen Facetten unserer Persönlichkeit auf verschiedenen Plattformen verteilt. Google weiss, was ich suche. Amazon weiss, was ich weiss. iTunes weiss, womit ich mich unterhalte. Twitter weiss, was ich denke. XING weiss, was und mit wem ich gearbeitet habe. Facebook weiss, wer ich bin, und wer ich sein will. Je mehr Informationen wir auf einer Plattform hinterlassen haben, desto grösser werden die Wechselhürden zu einer anderen Plattform. Das erklärt,



Illustration: Julia Weis

weshalb Facebook in der Poleposition für die Mutation zur totalen Plattform steht.

Unverzichtbares Social Recruiting

Rekrutierende können sich in den sozialen Medien ein präzises Bild über potenzielle Mitarbeitende verschaffen. In den USA wird Linked-In von 93%, Facebook von 66% und Twitter von 54% der Unternehmen in der Rekrutierung eingesetzt, Tendenz steigend. 73% der befragten Unternehmen geben an, Social Media erfolgreich zur Besetzung von Stellen eingesetzt zu haben. 86% der befragten Rekrutierenden prüfen die Profile ihrer Bewerbenden im Internet. Dabei wirken sich sprachliche Fehler (54%) ähnlich negativ aus wie Bilder und Kommentare in Zusammenhang mit Sex oder Drogen (66% bzw. 78%).

Kontaktieren statt Inserieren

Digitale Stellenmärkte haben den Vorteil, dass man sich als Unternehmen zielgruppenspezifisch in Szene setzen kann. Im Rahmen von Employer-Branding-Aktivitäten werden potenzielle Mitarbeitende aktiv angegangen. Dabei spielt das Beobachten von Communities und Fanseiten eine zentrale Rolle. Zu Ende gedacht kann ein Unternehmen für alle potenzielle Arbeitskräfte ein an-

gepasstes Stelleninserat schalten. Das wird dazu führen, dass potenzielle Mitarbeitende direkt von den stellenbesetzenden Unternehmen angeschrieben werden, auch in noch laufenden Arbeitsverhältnissen.

Transparenz der Reputation

Die zentralen Kriterien bei der Besetzung einer Stelle – Identität, Kompetenzen, Referenzen, sowie Aus- und Weiterbildung – werden in Zukunft im Sinne eines 360°-Feedbacks von Profilbesuchern (ehemalige Arbeitgeber, Kollegen, Vorgesetzte, Kunden, Netzwerkpartner) beurteilt. Dieses Vorgehen entspricht dem «Liken», wie man es von Facebook kennt – und wird von XING in einer Beta-Version getestet. Neben dem objektiven Lebenslauf zeigen die Profile so auch die subjektiv wahrgenommene Reputation. Das stärkt die Aussagekraft der Profile. Auch die Qualität eines Arbeitgebers wird durch Feedback- und Ratingportale transparent.

Mobile Stellenmärkte

Die elektronischen Stellenmärkte werden zu Apps auf unseren Smartphones. Diese machen die Jobsuche einfacher und intensiver. Applikationen, die Realität und Virtualität vermischen, werden beliebter. Unternehmen werden die Möglichkeiten der Augmented Reality nutzen, um mögliche Arbeitnehmende auf originelle und individuelle Art und Weise anzusprechen. So werden sich die Plakate im öffentlichen Raum den vorbeigehenden Passanten anpassen und ihnen Jobangebote machen. Oder Stellensuchende werden von jenen Unternehmen Stellenangebote erhalten, von denen sie die Produkte oder die Firmengebäude fotografieren.

Von Dr. Joël Luc Cachelin. Die Artikelserie basiert auf der Studie «Die Zukunft des Arbeitsmarkts – 12 Diskussionsthesen zur Entwicklung der Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte», herausgegeben von der «Wissensfabrik» (wissensfabrik.ch) sowie Nellen und Partner (nellen.ch, Ansprechpartner ist Christian Ernst).

CAS .NET Enterprise Applications 2012/13

Technologische, methodische Kernkompetenzen für Entwurf/Realisierung verteilter Systeme und die praktische Umsetzung

Datum: Freitag, 24. August 2012

Dauer: 20 Tage **Ort:** HSR Rapperswil/Zürichsee

Infos: HSR Hochschule für Technik Rapperswil
www.hsr.ch/weiterbildung/, Tel. +41 55 222 4921

Notfall- und Krisenmanagement (ZLG/CAS)

Zertifikatslehrgang: Notfälle und Krisen erfolgreich managen durch professionelle Planung und Vorbereitung

Datum: Mittwoch, 12. September 2012

Dauer: KW 37 bis 48, 12x Mittwoch **Ort:** ZHAW, 8400 Winterthur

Infos: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, www.ksr.zhaw.ch, Tel. 058 934 77 30

MAS Integriertes Risikomanagement

Master of Advanced Studies in Integrated Risk Management mit fünf praxisorientierten Zertifikatslehrgängen (ZLG/CAS)

Datum: Donnerstag, 13. September 2012

Dauer: 6 Semester **Ort:** ZHAW, 8400 Winterthur

Infos: ZHAW Kompetenzzentrum für Sicherheits- und Risikomanagement, www.ksr.zhaw.ch, Tel. 058 934 77 30

Ein Master für die Umwelt

Möchten Sie sich als Spezialist/in für einen modernen Umweltschutz einsetzen? Dann sind Sie bei uns richtig.

Datum: Montag, 17. September 2012

Dauer: 2 Semester **Ort:** Muttetz, BL

Infos: MAS in Umwelttechnik und -management an der FHNW, Muttetz, www.fhnw.ch/lifesciences, Tel. +41 61 467 42 42

MAS Human Computer Interaction Design Univ./FH

Weiterbildung Master of Advanced Studies in Human Computer Interaction Design (HCID)

Datum: Freitag, 5. April 2013

Dauer: 3 Jahre **Ort:** Uni Basel/Rapperswil

Infos: Infoabende am 20.8.2012 in Basel, 31.8.2012 in Rapperswil, www.hsr.ch/weiterbildung/, Tel. +41 55 222 49 21

MAS in Software Engineering FHO

Weiterbildung in modernen Software-Engineering-Methoden und -Technologien. Das MAS-SE wird modular angeboten.

Datum: Dienstag, 9. April 2013

Dauer: 4 Semester **Ort:** HSR Rapperswil/Zürichsee

Infos: Infoabende am 12.9. und 25.9.2012 in Rapperswil
www.hsr.ch/weiterbildung/, Tel. +41 55 222 4921

Detailinformationen und viele weitere Kurse ...

www.alpha-seminare.ch

weiterbilden...
...weiterkommen!
www.seminare.ch

ALPHA
DER KADERMARKT DER SCHWEIZ