

**E-Day 6. März 2014**

**Mitarbeitersuche 2.0**

**Tipps vom Praktiker:**

**Was gute UnternehmerInnen im  
Umgang mit Online-Medien  
wissen - nützen - beachten**

# meinOptimierer Klaus P. Mörtl



## HR-Unternehmensberater

Support für KMU-Unternehmen bei HR-Projekten und Personalfragen  
Begleitung sowie Vertragsoptimierung für ManagerInnen  
bei beruflichen Veränderungen

## Studium

Rechtswissenschaften sowie betriebswirtschaftliche und bankkaufmännische Ausbildung

## Berufserfahrung

Über 20 Jahre Personalarbeit im Linienmanagement, Personalleiter in Österreich und Deutschland bei NÖ Hypobank, tele.ring, Quam/Telefonica, bwin, A1 mobilkom austria AG (Unternehmensgrößen zwischen 350 und 2.500 Mitarbeitern)

hohe Expertise im gesamten Spektrum moderner HR-Arbeit, exzellentes Netzwerk an Kooperationspartnern

## Lehrfunktion

Universitätslektor an der WU Wien und Lektor an der FHWien, langjähriger Vortragender bei mehreren österreichischen Seminaranbietern (ARS, ÖPWZ etc.)

**meinOptimierer**  
Klaus P. Mörtl

# Was gute UnternehmerInnen im Umgang mit Online-Medien wissen - nützen - beachten

## 1) **Mitarbeitersuche 2.0:**

+/-, Werkzeuge & Methoden

## 2) **Social Media *Nutzung im Unternehmen:***

facebook etc. erlauben oder beschränken?

## 3) **Social Media *Positionierung als Unternehmen:***

was sollte ein EPU/KMU nützen;  
Auftritt als (Arbeitgeber-)Marke

# 1) Mitarbeitersuche 2.0 plus & minus

Für Bewerber:

- + tolle Informationsmöglichkeiten „von außen“
- + Kaum Kosten; Zeitersparnis
- viel Information versus „Wahrheit“ (Empfehlung!)
- Fehler durch copy&paste
- Suchfunktionen & Jobalarme unbefriedigend durch vielfältige, **komplexe Berufsbezeichnungen**



**klare Suchbegriffe / Schlagwörter!!!**

# 1) Mitarbeitersuche 2.0 – bitte beachten!

## Für Unternehmen:

Recruiting-Auftritt und Qualität beeinflussen **Image!**

\* bei Endkunden-Produkten generell

\* bei Spezialisten-communities

Ansprache via XING etc: hat noch Potenzial  
(Üblichkeit der Nutzung; Verschlagwortung)

- Response-Kultur ist leider sehr schlecht

➤ **rasch & klar filtern/absagen**

- neue Medien ersparen *nicht* ein professionelles,

➤ **strukturiertes Auswahlinterview!**

## 2) Social Media – Nutzung im Unternehmen

### Worum geht es?

Wunsch nach Freiheiten; Vermischung Beruf-Privat; Sicherheit, Produktivität....

- **Wie viel facebook, private chats etc. während der Arbeitszeit???**
- **Welche Inhalte/Software sind tabu?**

## 2) Social Media – Nutzung im Unternehmen

### Problem 1:

Zeitlohn: **Zeit = Geld**

(wer langsam ist u/o viel Privates einbaut, wird durch Überstunden/ Gleittage belohnt – gleich wie ein Leistungsträger):

### Lösungsversuche:

- a) enge Führung, Sensibilisierung, Hausverstand, Richtlinie (=> *WKÖ Social Media-Guidelines*)
- b) Verbot/Überwachung;
- c) Versuch der Entkoppelung durch All-In Bezüge (wo weit über KollIV)

## 2) Social Media – Nutzung im Unternehmen

### Problem 2:

#### fehlender Sinn/Motivation – „bore out“:

Wo es um Berufsbilder/Jobinhalte geht, bei denen per se oft die intrinsische Motivation fehlt, muss es - leider - **klare Regeln und enge Führung** geben.

*Achtung: die generelle Regel/das Verbot demotivieren diejenigen am meisten, die sich schon jetzt richtig verhalten haben – daher gut **überlegt kommunizieren** und am besten mit den „schwierigen Fällen“ **persönlich sprechen!***



## 2) Social Media – Nutzung im Unternehmen

**Wo viel Eigenmotivation vorhanden ist:**

Je höher die Eigenverantwortung,  
Selbstverwirklichung, intrinsische Motivation – desto  
weniger sollte reguliert werden.

Und Ihre Chance:

Je kleiner das Unternehmen, desto mehr genügen  
Vorbild (Sichtbarkeit), klare ich-Botschaften, Appell  
an Hausverstand, direkte Kommunikation!

➤ **Wettbewerbsvorteil für KMU's**

## 2) Social Media – Nutzung im Unternehmen

### Problem 3:

### Security

### Risiko von „Leaks“; Viren

### Lösungen:

- Technik: Firewall / Anti-Virus-Programme; Blockierung & Verbot der Öffnung von .exe-files etc.
- Sensibilisierung der MA: was lese/schreibe/rede ich über meine Arbeit in Foren/SM/ aber auch in der realen Öffentlichkeit (U-Bahn, Lokal,...)!

## 2) Social Media – Nutzung im Unternehmen

### Chancen für KMU's:

#### **Mehr Flexibilität & Freiheitsgrade möglich!**

Große Betriebe – starre Regeln; KMU: Individualität!

➤ Technik: „bring your own device“ bzw. MA können ihre Wunsch-Hardware (& Software) wählen: Apple statt MS; Tablet/notebook statt Stand-PC; Wunsch-Smartphone

➤ Nutzung: Freiheiten durch Nähe, direkte Führung besser möglich

➤ Generell: geringen Bekanntheitsgrad/Image kompensieren durch **individuelle Lösungen**

### 3) Social Media Positionierung als EPU/KMU

#### 6 Grundsätze:

- 1) Das **www vergisst nicht**: nachhaltig agieren und Richtigkeit und Aktualität beachten!
- 2) Ihr online-Auftritt ist Ihre **Visitkarte**, *weltweit*,
- 3) und Ihre **Marke** als Unternehmen **und** Arbeitgeber
- 4) „Employer Branding“ beginnt **innen & oben!**
- 5) Aktualität - **Glaubwürdigkeit** – Authentizität
- 6) **O-Ton** (Bild, Video) „Greifbarkeit“!

## 3) Social Media Positionierung als EPU/KMU

**WO und WIE dabei sein? 6 Tipps:**

- 1) **Basis: website zum Unternehmenszweck = ein Muss!**
- 2) Erst durchdenken, planen – dann umsetzen: abgestimmte Schritte – Profis nutzen
- 3) weniger ist mehr bzw. besser als *rasch & falsch*
- 4) dann erweitern: Mission, nützliche Infos; Firmenhistorie, Erfolgsstories, offene Jobs

### 3) Social Media Positionierung als EPU/KMU

#### WO und WIE dabei sein?

- 5) sites auf XING und facebook etc. aufbauen, wenn vom Unternehmenszweck her sinnvoll
  - 6) Das Firmenimage regelmäßig checken: google-check; Arbeitgeber-Bewertungsportale (kununu)
- => Merke: es gibt viel Rache und viel positive Manipulation – dennoch werden die postings gelesen!

### 3) Social Media Positionierung als EPU/KMU

#### Folgende 4 Fehler vermeiden:

- ☹️ Unwahrheiten ins www stellen
- ☹️ Inhalte nicht aktuell halten
- ☹️ Versprechen nicht halten
- ☹️ Bewerber oder Mitarbeiter schlecht behandeln .

# ***Zusammenfassung 1***

## **Mitarbeitersuche 2.0:**

- Jobportale & Social Media nutzen;
- Unbekanntheit wettmachen durch:
- Individualität und Mitarbeiternähe (O-Töne, Werte)
- Bewerber gut behandeln

*sehr zu empfehlen:*

- **der WKO-Leitfaden Personalsuche & -Auswahl**  
[http://epu.wko.at/docs/wko\\_epu\\_leitfaden.pdf](http://epu.wko.at/docs/wko_epu_leitfaden.pdf)



# ***Zusammenfassung 2***

## **Social Media *Nutzung im Unternehmen:***

- Nutzung mit Hausverstand erlauben!
- Führen durch Vorbild und klare Ziele
- möglichst weg vom Zeitlohn
- Übermaß persönlich ansprechen

*sehr zu empfehlen:*

- **die WKO Social Media Guidelines**

[http://www.eday.at/2013/download/wko-socialmedia-guidelines\\_version\\_4\\_0.pdf](http://www.eday.at/2013/download/wko-socialmedia-guidelines_version_4_0.pdf) ; <http://socialmedia.wkoratgeber.at/>

# ***Zusammenfassung 3***

## **Social Media *Positionierung* als Unternehmen:**

- website – ein Muss: professionell, aktuell, ehrlich
- Präsenz auf XING, facebook: wenn sinnvoll, dann professionell – Betreuungsaufwand einplanen
- Arbeitgeber-Image beginnt innen & oben

## ***Zum Schluss:***

**E-Recruiting und Social Media sind Fakten;  
eine gute website ist Pflicht –**

**Nutzen Sie Ihre Flexibilität als KMU!**

**Man muss als KMU nicht unbedingt überall  
präsent sein –**

**aber gutes Überlegen und professionelles  
Agieren lohnen sich!**

***Viel Erfolg in der neuen Welt!***

# Für Fragen und nähere Informationen:

**meinOptimierer | Klaus P. Mörtl**

**HR-Unternehmensberatung**

mobil: +43650 600 2110

e-mail: [klaus.moertl@meinoptimierer.com](mailto:klaus.moertl@meinoptimierer.com)

Web: [www.meinoptimierer.com](http://www.meinoptimierer.com)

office: Liechtensteinstraße 86/21  
1090 Wien