

Freitag, 23. April 2010

## PERSONALMANAGEMENT

/84

DMVÖ Laut Monster Worldwide verändert das Dialogverständnis der Digital Natives auch den Zugang im HR-Bereich

# Digital Natives im Kommen

Mehr als drei Viertel der eingehenden Bewerbungen sind elektronisch, ergab eine aktuelle Studie.

**Wien.** Die mediale Entwicklung – Stichwort Web 2.0 – hat auch einen entscheidenden Einfluss auf den Human Resource-Bereich: „Social Media ist nichts anderes als die Fortführung des Bassenratschs – den es auch für das Kennenlernen und Gewinnen neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, letztlich aber zur Festigung des eigenen Geschäfts einzusetzen gilt“, erläuterte Sabine Hoffmann, CEO von Ambuzzador, anlässlich des von DMVÖ und Monster Österreich veranstalteten „Facts & Friends“-Abends zum Thema Recruiting 2.0.

Laut Hoffmann und dem Managing Partner von Iventa, Martin Mayer, hätten es die Personaler des Landes zunehmend mit einer neuen „Spezies“ am Arbeitsmarkt – den sogenannten Digital Natives – zu tun: „Sie sind mit digitalen Technologien aufgewachsen, lieben den medialen Rummel und beherrschen das Multitasking perfekt. Nicht nur im Beruf, sondern in praktisch jedem Lebensbereich zeichnen sie sich durch eine technologieaffine Lebensweise aus. ‚Digital Natives‘ sind multikulturell und weltoffen, haben mit Traditionen und Hierarchien wenig am Hut und arbeiten stattdessen in virtuellen Teams“, beschreiben die Experten die „neuen“ Angestellten, die mit ihrem Dialogverständnis die Human Resourceverantwortlichen vor große Herausforderungen stellen, wie Mayer betonte: „Die Personalabteilungen in österreichischen Unternehmen beginnen erst, sich diesen neuen Herausforderungen zu stellen, stehen hier aber noch



Winzer Bernhard Ernst, Werner Schediwy (DMVÖ), Peter Rieder (RLB NÖ-Wien), Elke Lichtenegger (Ö3), Barbara Wiesinger (Monster Worldwide Austria), Martin Mayer (Iventa), Sven Laumer (Uni Bamberg) und Sabine Hoffmann (Ambuzzador).

ganz am Beginn einer spannenden Entwicklung.“

## Auf Augenhöhe

Wichtig sei vor allem, dass mit den Arbeitnehmern auf Augenhöhe kommuniziert werde, wie Barbara Wiesinger, Country Manager & Sales Director Monster Worldwide Austria, betonte: „Aktuell ist es wichtig, gerade die Generation der ‚Digital Natives‘ in ihrem digitalen Umfeld abzuholen“, beschreibt Wiesinger einen gewissen Paradigmenwechsel.

Generell zeige die von Monster in Auftrag gegebene Studie „Recruiting Trends 2010 Österreich“, dass im heimischen Personalmarketing bereits die Internet-Kanäle dominieren. So werden bei den 500 größten Unternehmen des Landes beinahe acht von zehn freien Stellen auf der eigenen Unternehmens-Webseite und nahezu 70% in Internet-Stellenbörsen ausgeschrieben. Nur noch etwa 30% der Vakanzen werden über Printmedien kommuniziert und 23,5% an das AMS gemeldet. Auch im Bewerbungseingang dominiert die elektronische

Form: Über 75% der Unternehmen bevorzugten elektronische Bewerbungsverfahren und nur noch 5,4% eine papierbasierte Bewerbungsmappe. Im tatsächlichen Bewerbungseingang beläuft sich der Anteil papierbasierter Bewerbungen nur mehr auf 21,6%. Web 2.0-Anwendungen haben dabei noch Aufholbedarf: Lediglich 22,2% der Unternehmen nutzen häufig die Netzwerkplattform Xing, um Informationen über Kandidaten zu sammeln. Den dabei gefundenen Informationen messen nur 13,2% eine hohe Bedeutung bei. (red)