

Bewerbung per XING-Lebenslauf



Experimentierfreudig in Sachen Recruiting gibt man sich seit Anfang der Woche bei [Vodafone Deutschland](#) Für das „Discover Traineeprogramm 2010“ akzeptiert der Konzern anstelle des herkömmlichen Papier-, PDF- oder Formular-Lebenslaufs erstmals auch einen Verweis auf das Kandidatenprofil bei XING oder LinkedIn.

Eigentlich ein naheliegender Schritt, stellt doch Vodafone-Recruiterin Sandra Capel im [Interview auf dem Personalmarketing Blog](#) mit Recht die Frage: „Warum sollte ich aus Sicht eines Bewerbers meine Daten nochmals in eine Eingabemaske tippen, wenn ich in diversen Business-Portalen aktuell gepflegte Profile habe?“ Für Personaler bietet die weitgehend vorgegebene Struktur des XING-Profiles zudem den Vorteil, dass die wichtigsten Daten auf einen Blick erfasst werden können und damit ggf. übersichtlicher sind als so manche selbstgestrickte Bewerbung.

Dem stehen dann allerdings doch einige Stolpersteine gegenüber, die eine Bewerbung via Social Networking-Profil erschweren:

Akzeptanz

Weitgehend unklar ist, inwieweit Kandidaten den neuen Kanal auch wirklich annehmen. Es ist denkbar, dass viele potenzielle „XING-Bewerber“ eine Benachteiligung gegenüber herkömmlichen Kandidaten fürchten und deshalb doch lieber zum guten alten Datei-Anhang greifen. (Wobei Vodafone selbst sich dessen sehr wohl bewusst ist und ja auch nach wie vor traditionelle CVs akzeptiert.)

Flexibilität

Einer der berechtigtsten Grundsätze eines jeden Bewerbungsratgebers lautet: „Schreiben Sie keine anonyme Massenbewerbung. Schneidern Sie Anschreiben und Lebenslauf auf die offene Stelle zu.“ Das heißt natürlich nicht, den Lebenslauf grob zu verfälschen – aber doch, im Sinne eines gesunden Selbstmarketings die jeweils relevanten Aspekte und Stärken zu betonen. Genau das funktioniert bei der Bewerbung per Social Network-Profil nicht. Hier gilt: „One size fits all.“

Detailgenauigkeit

Es im Zweifelsfall erfrischend (und arbeitserleichternd für den Recruiter) sein, wenn im Lebenslauf nicht jedes zweiwöchige Schülerpraktikum aufgelistet wird. Aus Datenschutzgründen verzichten aber viele Social Network-Nutzer komplett auf nähere Angaben zu Zeiträumen und länger zurückliegenden Berufsstationen. Das Profil taugt dann bestenfalls noch für einen groben Überblick – als Grundlage für eine fundierte Recruiting-Entscheidung aber nicht.

Wie viel Sinn machen Social Networks also als Kanal für Bewerbungseingänge? Es wird spannend sein zu beobachten, ob und wie der neue Kanal von den Kandidaten genutzt wird. Aber das schöne bei den meisten Experimenten ist schließlich: Das Ergebnis steht keineswegs fest, der Ausgang ist offen...