



KARRIERESCHÄDLICHE AUSWIRKUNGEN PERSÖNLICHER INTERNETEINTRÄGE

Stolperfalle World Wide Web

Immer mehr Personalverantwortliche durchsuchen vor einer Stellenbesetzung das Internet nach Informationen über den Kandidaten. Die wenigsten Bewerber sind sich dessen bewusst, dass dies auch und gerade für hoch qualifizierte Positionen wie im Qualitätsmanagement gilt. Wenig seriöse Einträge in öffentlich zugänglichen Internetforen können sich so auch Jahre später noch schädlich auf die Karriere auswirken.

Es war ein Bewerber aus dem Bilderbuch. Personalberater Hans Weber war auf ihn gestoßen, als er im Auftrag eines namhaften Maschinenbauunternehmens nach einem möglichen neuen QM-Lieferantenbetreuer recherchierte: „Mit seiner Ausbildung, seinem bisherigen Berufsweg und seiner Persönlichkeit hätte er sehr gut zu der Stelle gepasst.“ Umso überraschter waren Berater und Kandidat, als dieser grundlos abgelehnt und nicht einmal zu einem Gespräch eingeladen wurde. Später zeigte sich, dass der Auftraggeber Bilder des Bewerbers im Internet gefunden hatte, die ihn auf diversen Partys in einem alles andere als positiven Licht erscheinen ließen. Damals hatte der Personalberater den Bildern, auf die er ebenfalls gestoßen war, noch eine geringe Bedeutung beigemessen. Eine Blitzumfrage in seinem Kundenkreis zeigte jetzt aber, dass es inzwischen vor allem in Großkonzernen und bei inhabergeführten Mittelständlern gang und gäbe ist, Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch im Internet zu überprüfen und gegebenenfalls auszusortieren. Ihn selbst

habe das gelehrt, wie wichtig den Unternehmensleitern die blütenreine Weste ihrer Angestellten ist. Der Geschäftsführer einer Unternehmens- und Personalberatung unterstützt Unternehmen auf der Suche nach qualifizierten Qualitätsmanagern.

Durch ihre Recherchen im Internet wollen Personalleiter sicherstellen, dass das makellose Image des Unternehmens gewahrt bleibt. Denn bei dieser Suche lässt sich einiges über die Persönlichkeit, Hobbys und Interessen des Qualitätsmanagers herausfinden. Und im Gegensatz zur Befragung von Freunden und Bekannten ist eine Webrecherche nach Informationen über einen Kandidaten auch ohne dessen Zustimmung rechtlich zulässig. Bewerber, die auf Internetseiten von extremistischen Parteien, Organisationen oder Sekten auftauchen, scheiden deshalb sofort aus dem Bewerbungsverfahren aus. Aber auch Bilder von der letzten Party oder zweifelhafte Kommentare, sorglos auf die eigene Internetseite oder die Profildatei sozialer Netzwerke wie Facebook oder Xing gestellt, werfen ein negatives Licht auf den Kandidaten. „Dieses Problem herrscht vor allem bei den jungen Qualitätsmanagern oder Absolventen vor, die mit dem Internet aufgewachsen sind. Sie gehen sehr unbefangen mit Foren und sozialen Netzwerken um und machen sich gar keine Gedanken darüber, dass Unternehmen so etwas überprüfen könnten“, sagt Weber. Ältere Bewerber hingegen nutzten in der Regel das Web 2.0 gar nicht. Gerade die junge Generation von Qualitätsspezialisten, die mit dem Internet aufgewachsen ist, geht sehr unbe-

Aktueller Literaturtipp

Eck, K.: Karrierefalle Internet – Managen Sie Ihre Online-Reputation, bevor es andere tun! Carl Hanser Verlag, München 2009

Kontakt

Hans Weber
Weber Consulting GmbH
 Managementberatung, München
 T 089 666286-0
 office@weberconsulting.de

www.qm-infocenter.de

Diesen Beitrag finden Sie online unter der Dokumentennummer: **QZ310015**

fangen und gedankenlos im Gebrauch dieser Foren um, ohne sich dabei die Folgen bewusst zu machen“, so Weber.

Umgekehrt kann das Internet ein Bewerbungsverfahren auch positiv beeinflussen. Wer sich im Sportverein, in der Kirche oder in gemeinnützigen Verbänden engagiert, wird häufig auf deren Homepages erwähnt. Das bestätigt und veranschaulicht

entsprechende Hinweise im Lebenslauf des Bewerbers. Wer etwa als Jugendtrainer auf einem Mannschaftsbild zu sehen ist, sammelt Sympathiepunkte beim Bewerbungsempfänger und zeigt gleichzeitig Führungsqualitäten und Teamfähigkeit. „Es macht keinen Sinn, das Internet im Allgemeinen zu ver-teufeln“, sagt Weber. Doch es sei wichtig, sich stets der Risiken des World Wide Web bewusst zu sein.

Der Personalberater empfiehlt jedem, vor dem Bewerbungsverfahren das Internet auf Informationen über die eigene Person selbst zu überprüfen. Dazu gibt man einfach seinen Namen in eine Suchmaschine ein und sieht die Ergebnisse durch. Wer dabei tatsächlich auf eine Seite stößt, die ihn in ungünstigem Lichte erscheinen lässt, sollte ihren Betreiber um die Löschung des Bildes oder des Textes bitten. Allerdings ist dies nicht immer möglich. Häufig sind die ungewünschten Informationen (beispielsweise in einem herunterladbaren PDF-Dokument) mit denen anderer Personen so verbunden, dass nur eine Gesamtlöschung infrage kommt. Das wird jedoch von manchen Homepageinhabern verweigert. Gerade bei ausländischen Anbietern sind die Erfolgsaussichten hier sehr gering. In ganz schlimmen Fällen hilft nur noch der Gang vor Gericht, wo man sich auf seine Urheber- und Persönlichkeitsrechte berufen kann.

Qualitätsspezialisten wissen es am besten: Am leichtesten lässt sich ein potenzieller Fehler direkt am Entstehungsort bekämpfen. Wer an seinem beruflichen Fortkommen interessiert ist, sollte darauf achten, dass er in sozialen Netzwerken keine pikanten Informationen preisgibt oder unseriöse Bilder hochlädt. In vielen Foren kann man Nutzernamen verwenden, die nicht auf die eigene Person zurückzuführen sind. Profile lassen sich so einstellen, dass sie nur für ausgewählte Personen zugänglich sind. Was allerdings einmal im Internet gelandet ist, kann aufgrund der Komplexität und der zahlreichen Verknüpfungen der einzelnen Seiten untereinander nur schwer wieder ganz beseitigt werden. So kann ein Personalleiter bei seiner Recherche auf Informationen stoßen, die der Kandidat längst vergessen hat. Dennoch können sich solche Funde negativ auf das Bewerbungsverfahren auswirken. Hans Webers Rat: „Nur wer genau darauf achtet, dass erst gar keine persönlichen Informationen über ihn durch Freunde und Bekannte oder durch die eigene Person im Internet landen, schützt sich wirklich vor einer Ablehnung aufgrund unseriöser Internetauftritte.“ □

Lust auf ein aufgestelltes Team?

Wir sind ein modernes, erfolgreiches und international tätiges Dienstleistungsunternehmen in Zollikofen/Bern. Nach Vereinbarung suchen wir eine/n initiative/n

• ISO/TS 16949-AuditorIn

Ihre Hauptaufgaben

- Marktbearbeitung und Akquisition von neuen Kunden
- Planung und Durchführung von Audits
- Angebotspräsentationen und das Verhandeln der Angebote beim Kunden
- Selbständige Betreuung der akquirierten Kundenportfolio
- Betreuung unserer Internationalen Kunden im Ausland

Ihr Profil

- Sie verfügen über eine entsprechende Grundausbildung mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss (Maschineningenieur, Elektroingenieur)
- Sie sind IATF nominierter Third Party ISO/TS 16949-Auditor
- Sie haben vorzugsweise Erfahrung in den Standards ISO 14001 und OHSAS (18001)
- Sie sind stilsicher in der deutschen Sprache
- Sie sind stilsicher in der englischen Sprache (Wort und Schrift)
- Auditfähigkeit in französischer und italienischer Sprache (Co-Auditor) ist von Vorteil
- Sie sind belastbar, arbeiten selbstständig und zielsicher
- Bereitschaft zu längeren Auslandsreisen
- Sie sind eine charakterfeste Persönlichkeit

Wir bieten Ihnen

- Abwechslungsreiche und selbständige Aufgaben
- Offene Unternehmenskultur
- Arbeit in einem motivierten und eingespielten Team
- Sorgfältige Einführung
- Gute Sozialleistungen
- Einen modernen Arbeitsplatz
- Weiterbildungsmöglichkeiten

Haben wir Ihr Interesse geweckt?
 Gerne erwarten wir Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen
 z.Hd. Frau Manuela Flückiger



Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS)

Bernstrasse 103, CH-3052 Zollikofen, Tel. 031 910 35 35
 Fax 031 910 35 45, www.sqs.ch, manuela.flueckiger@sqs.ch

QM-Infocenter.de

Das Portal für Qualitätsmanagement

Weitere Stellen für
 Führungskräfte und
 qualifizierte Mitarbeiter
 im gesamten Bereich
 Qualitätssicherung/
 -management
 finden Sie unter:

**www.qm-infocenter.de/
 qm-karriere**

