

Warum die mehrheitlich unzureichenden Resultate heute gängiger Job-Matchings die Notwendigkeit für neue Lösungen wie JANZZ.jobs unterstreichen.

Ich bin keine Kirchenangestellte. Ich bin kein Reisekaufmann. Ich bin auch kein Social Media-Guru, keine Metzgerin, kein IT-Spezialist, keine Praktikantin für Unternehmensfinanzierung oder ein Boutique-Manager. Aber laut den zahlreichen Jobplattformen, bei denen ich mich angemeldet habe, ist es das, was ich bin. Aber, liebe Jobplattformen, ich habe euch auch etwas mitzuteilen: **IHR KENNT MICH NICHT!**

Ein aufschlussreicher Bericht über Job Matching heute / 4. September 2014



Die Jobsuche ist wichtig; denn sie ist Ihre Zukunft. Sie ist vielleicht genauso wichtig wie die Suche nach der «besseren Hälfte», gerade auch, wenn man berücksichtigt, wie viel Zeit wir für die Suche benötigen, wie viele Stunden wir dafür einsetzen. Vergleichen wir also die beiden Arten der Suche.

Aktuellen Trends zufolge nutzen heutzutage mehr Menschen Dating-Sites als je zuvor, um den «Perfect Match» zu finden. Online-Dating ist in den letzten Jahren richtiggehend zu einem Phänomen geworden. Es scheint heute der Weg zu sein, um die wahre Liebe – den Traumpartner, die Traumpartnerin – zu finden. Und, es scheint zu funktionieren. So verkündet zum Beispiel eHarmony stolz, dass sich allein in den USA eins von fünf verheirateten Paaren über ihre Dating-Plattform kennengelernt hat.

Wie funktioniert also das Matching bei Dating-Sites?

Stellen Sie sich vor, Ihr Herz sehnt sich nach einem neuen Abenteuer und Sie beschliessen, eine Online-Singlebörse auszuprobieren. Sie verbringen Tage mit dem Ausfüllen von Fragebögen, perfektionieren Ihr Profil und vielleicht – ja wahrscheinlich – nutzen Sie Photoshop zum optimieren Ihres Profilbildes. Sie beantworten die gestellten Fragen und präzisieren exakt, nach wem Sie suchen. Fertig! Nun folgt das Warten. Am nächsten Tag überprüfen Sie Ihren E-mail Posteingang: **3 Treffer. Super! Nun, wie sehen die Kandidaten aus?**

Ein 45-jähriger, rothaariger Twilight-Fan, der Kinder hasst und 15 Katzen besitzt. Ein streitsüchtiger Holzfäller, dessen idealer Ort für ein erstes Date ein Steakhouse an einer befahrenen Strasse ist, wo er das «All you can eat-Steak» – am liebsten blutig – bevorzugt. Und schliesslich ein 80-jähriger Swinger auf der Suche nach einer flüchtigen Bettgeschichte.

Und das war Ihr Matching Profil: Ein 30 Jahre alter Mann, auf der Suche nach einer hübschen blonden Frau ähnlichen Alters oder jünger, möchte sesshaft werden, eine

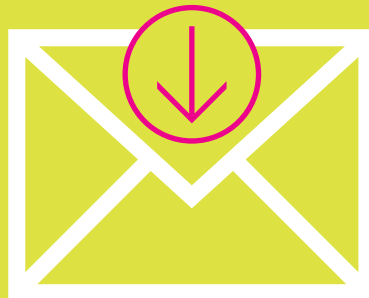
kinderreiche Familie gründen sowie den veganen Lifestyle leben... und, er hasst Katzen. Vielleicht haben Sie ja etwas mit diesen vorgeschlagenen Partnern gemeinsam, vielleicht denken Sie, «Ehh, warum nicht», nicht wahr? Falsch! Wenn es um etwas so wichtiges wie die wahre Liebe geht, würden Sie niemanden akzeptieren, der nichts oder nur wenig mit Ihnen gemeinsam hat, oder, noch wahrscheinlicher, alles andere als perfekt für Sie ist. Übrigens, Dating-Websites bieten keine solchen Ergebnisse, denn User würden diese so sicherlich auch niemals tolerieren...

Warum geben wir uns also mit den Job-Angeboten zufrieden, die in unseren Postfächern landen?

Mit verträumten Augen und Schmetterlingen im Bauch bin ich auf der Suche nach einem perfekten Jobangebot. Als Absolventin eines Studiums der Menschenrechte und internationalen Beziehungen bin ich

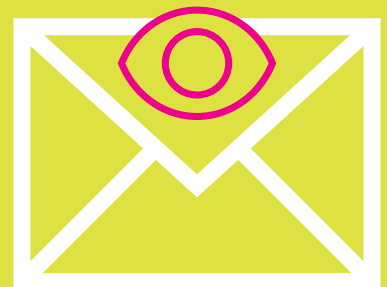
hauptsächlich auf der Suche nach einer Stelle oder einem Praktikumsplatz bei einer NGO oder NPO, die diesen Bereichen und Branchen nahestehen. Ich bereite meinen detaillierten Lebenslauf/CV vor und finde ein paar Job-Websites, die mir versprechen, aus ihren riesigen Listen von Unternehmen automatisch die perfekt passenden Jobangebote für mich zu finden. Klingt verlockend.

Zuerst setze ich meine Hoffnungen auf mehrere Jobbörsen – einige der grössten Websites des Landes sowie einige globale Plattformen. Ich lade meine erstellten Unterlagen hoch und hier kommt meine erste Sorge: Mir wird gesagt, dass mein Lebenslauf jetzt für Personalvermittler sichtbar sei, dass er «aktiv» sei. Aber was bedeutet das genau? Inwiefern ist er aktiv, was sehen sie, warum sehen sie es und vor allem: wo sehen sie es? Alle meine persönlichen Daten, mein Passfoto sind nun irgendwo, wo jeder/jede es sehen kann Jede und jeder ausser mir, offenbar.



Anzahl E-Mails mit Vorschlägen:

177



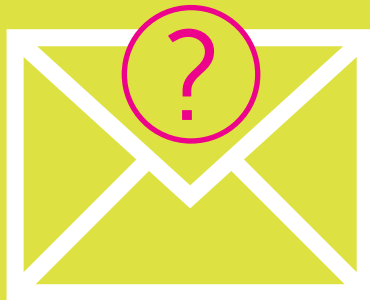
Akzeptable Vorschläge:

20

Es gibt auch so genannte «Aggregatoren», die alle meine Online-Informationen, meine gesamte Online-Präsenz sammeln und zu einem eigenen Profil auf ihrer Webseite zusammenführen, ohne es mich überhaupt – oder zumindest – wissen zu lassen. Ich bin jetzt wahrscheinlich ein winziger Teil des massiven Fundaments von Big Data; einer von Tausenden, Millionen, die in eine digitale Liste von potenziellen Kandidaten aufgenommen wird; vergleichbar mit dem Berg von schriftlichen Lebensläufen und Bewerbungen auf dem Schreibtisch eines Headhunters. Das heisst, ganz leicht zu übersehen und wenn, dann nur mit flüchtigem Blick begutachtet. Ich frage mich mehr, welchem Zweck dies alles dienen soll. Um mich dem Hype des sogenannten «Social Recruitings» anzuschliessen, nutze ich nun auch eines der grössten dieser professionellen sozialen Netzwerke. Diese Plattform verspricht mir etwas Zusätzliches: die Chance zur Verbindung mit anderen Personen, die entweder als Referenz dienen

oder mir Ratschläge, Tipps geben können. Aber auch hier gibt es eine wesentliche Diskrepanz: Ich bezweifle stark, dass mich mein ehemaliger Sekundarschullehrer oder mein Nachbar zu meinem Traumjob führen wird. Gleichzeitig zeigt sich mit dieser Methode noch eine weitere Schwierigkeit: Auch diese Suchmaschine sammelt wie erwartet meine Daten; aber dieses Mal sind es nicht nur die Daten zu meiner persönlichen (beruflichen) Erfahrung, sondern auch all jene Daten zu den Themenkreisen, welchen ich auf dem Netzwerk folge, und zu allen Beziehungen und Verbindungen, die ich im Netzwerk pflege... Klicken Sie mal auf «Freunde, die Sie kennen könnten», und Sie sehen den Effekt... Nun denn, weiter zu den Ergebnissen und zu dem, was aus all diesen Bemühungen resultiert. Mir werden sofort Ergebnisse zur Verfügung gestellt, in einigen Fällen erhalte ich E-Mails, die mir alle bescheinigen, dass meine Fähigkeiten und Qualifikationen «abgestimmt worden sind». Nun aber, ist es ist

doch sehr überraschend, dass ich plötzlich irgendwie fast alle Talente aufweise, die zum Beispiel ein Chemieingenieur haben sollte... Sollen die doch noch weitere Vorschläge machen, in der Zwischenzeit suche ich wohl besser auf eigene Faust. Wenn ich aber einzig die Möglichkeit habe das «Was» und «Wo» als Kriterien in der Sofortsuche einzugeben, gibt es nur wenig, was mit meinem Profil vernünftig übereinstimmt. Ist das «Was» und «Wo» tatsächlich die geheime Formel die hinter meinem zukünftigen Traumjob steht? Unabhängig davon, ob ich eine nationale oder eine globale Website nutze, die Qualität der Ergebnisse ist dieselbe, einzig die Menge der Ergebnisse variiert, oder allenfalls die Chancen, überhaupt gefunden zu werden. Die Suchergebnisse, die ich aus meiner Erfahrung mit Jobbörsen, Social Media-Seiten und -Netzwerken erhalte, sind in den überwiegenden Fällen ungeeignet, meistens geradezu irrelevant. In meinem Fall erwiesen sich zirka zehn Prozent der Angebote als «relativ passend». Neben dem Stress und der Frustration über die schlechten Suchergebnisse löste die Online-Stellensuche bei mir vor allem auch Bedenken in Bezug auf die Privatsphäre und den Datenschutz aus. Nun, ich habe mich dann aber auch gefragt, ob ich die einzige Person bin, welche solch unzureichende Suchergebnisse verwirren. Vielleicht habe ich ja was falsch gemacht. Nach diversen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen fand ich jedoch heraus, dass meine Erfahrung nichts Ungewöhnliches ist. Ein Kollege – ein Filmproduzent – erhielt von einer Social Networking-Website Vorschläge, die ihm eine vielversprechende Karriere als Ingenieur mit Ausrichtung auf synthetische Materialien nahelegten. Ein anderer Kollege, ein Englischlehrer auf der Suche nach einer Lehrerstelle in New York, hatte die gleichen Probleme. Nachdem er sein Profil erstellt und seinen Lebenslauf auf die Website hochgeladen hatte, wurden auch ihm geradezu lächerliche Ergebnisse zugesandt – wobei die Position als «staatlich geprüfte Krankenschwester» dabei die Peinlichste war.



Einige andere «seltsame Ergebnisse»:

- ⇒ Branchenexperte Fleisch und Wurstwaren
- ⇒ Tech Evangelist
- ⇒ Architekt
- ⇒ Amtsarzt – spezialisiert auf TB
- ⇒ Maschinenbauspezialist
- ⇒ Supply Chain Management Experte
- ⇒ ...

[Websites, die bei dieser Recherche berücksichtigt wurden: Indeed, Monster, LinkedIn, XING, theLadders, Jobs.ch, Jobrapido, GlassDoor, JANZZ.jobs, und weitere]



Wir verbringen wertvolle Stunden damit, nach Jobs zu suchen. Personalvermittler, Headhunter und die HR-Abteilungen von Firmen verbringen ebenso Stunden mit der Analyse von Lebensläufen. Entsprechend stellt sich doch eine zentrale Frage: Wenn die Daten aller Parteien an der gleichen Stelle sind, warum können sie nicht zielführend genutzt werden? Damit meine ich alle Spezifikationen, die Nutzer angeben, mit den exakten und passenden Vorschlägen zu vereinen – und nicht nur durch die Suchabfrage basierend auf zwei einfachen Schlüsselwörtern, und auch nicht nur durch die Suche nach einigen mehr oder weniger konkreten Begriffen. Sondern, ich meine damit das exakte Matching von unterschiedlichen, relevanten Kriterien. Denn, letztendlich müssen die Arbeitgebenden ja über die Fähigkeiten, die Qualifikationen oder zum Beispiel über Details wie die Arbeitserlaubnis der Kandidaten und Kandidatinnen Bescheid wissen.

Es kommt also wiederum die Frage auf: Warum tolerieren wir bei der Jobsuche unangemessene Treffer und völlig unpassende Angebote?

Warum geben wir uns damit zufrieden? Wir tun es nicht, wenn es darum geht, unsere wahre Liebe zu finden, aber warum tolerieren wir es, wenn es um unsere Jobs geht? Offenbar scheint es keine Alternativen zu geben, denke ich. Nachdem ich die Recherchen abgeschlossen hatte, erfuhr ich von einer neuen Technologie, die sich semantisches Matching nennt – ein neuer Weg, um Personen und Jobs exakt nach den angegebenen Kriterien zusammenzuführen. Sogleich habe ich mir ein paar dieser neuen Plattformen angesehen, und die Plattform, welche am meisten herausstach, hatte den eigenartigen Namen **JANZZ.jobs**. Mehrere Websites behaupten, semantisches Matching anzuwenden, aber viele dieser Websites zeigten mir gleichwohl Resultate, die wenig mit meinem Profil zu tun hatten. JANZZ.jobs jedoch bot mir Suchergebnisse, die all jenen, welche ich für diesen Artikel

ausprobiert habe, überlegen waren. Es gab immer noch einige «Ausreisser», aber die Erfolgsquote war bei siebzig Prozent anstatt den bisherigen rund zehn Prozent. Der Grund für die guten Ergebnisse war, so glaube ich, dass ich mehrere wesentliche Kriterien für die Suche angeben konnte, und so auch detaillierter erfassen konnte was ich wirklich suche. Diese Informationen werden dann nur mit denjenigen Angeboten von Firmen und Arbeitgebenden zusammengeführt, die genau nach diesen Fähigkeiten suchen – dabei wird sogar mit Prozenten angezeigt, wie gut die eigenen Kriterien mit jenen des Gegenübers übereinstimmen. Dies erleichtert die Auswahl der geeignetsten Treffer, der passendsten Jobs weiter. Und, nicht zu vergessen, JANZZ.jobs scheint auch mein zentrales Anliegen zu berücksichtigen: meine Privatsphäre, den Datenschutz. Beim Nutzen der Plattform war es für mich jederzeit klar, wo mein Profil liegt und wer es sehen kann. Ich konnte auch nach meinem Profil suchen und sehen, welche Details wann angezeigt werden. Auch die Option, spezifische Personen zu vermerken, welche mein Profil nicht sehen dürfen, war sehr praktisch; so konnte ich ausschliessen, dass mein derzeitiger Arbeitgeber mein Profil sieht. Die spezifischen Freigabe-Einstellungen, von Privat, also keine Freigabe über die Teilfreigabe bis zur Vollfreigabe, ermöglichen es einem Benutzer zusätzlich bei einem Match in einem ersten Schritt anonym zu bleiben, und erst wenn gewollt, gewisse weitere persönliche Daten freizugeben. So wird einerseits aufs Wesentliche fokussiert, andererseits die Diskriminierung aufgrund von Vorurteilen oder voreiligen Schlüssen konsequent reduziert.

Dadurch sehen potentielle Arbeitgebende in einem ersten Schritt einzig die wirklich wesentlichen Elemente, die ich anzubieten habe.

Das heisst die Tätigkeit, nach der ich suche, meine Kompetenzen und Fähigkeiten, meine Erfahrungen, Qualifikationen etc. Ich hoffe, dass ich mit diesem Artikel und

meinen Erfahrungen aufzeigen konnte, warum die Online Jobsuche überarbeitet werden muss und warum JANZZ.jobs als Modell für andere Plattformen dienen sollte. Vielleicht ist es auf den ersten Blick schwierig zu verstehen, wie frustrierend die Jobsuche mit den klassischen Tools ist, aber wahrscheinlich nur bis man es selber versucht und den frustrierenden Prozess selber erlebt hat.

Also, liebe Jobsuchmaschinen, ich muss euch leider enttäuschen, aber ich bin kein «Talenter verganischer Chefkoch mit einem Flair für Blätterteiggebäck» und werde auch definitiv nie einer sein! Ich spreche kein Französisch, kann kein Java programmieren, keine Elektrowerkzeuge bedienen und habe auch keine Erfahrung mit Dokumentarfilmen...

(Obwohl, vielleicht müsste ich nochmals über einige Entscheidungen in einem Leben nachdenken...)



Weitere Informationen

Unter den folgenden Links finden Sie interessante Zusatzinformationen rund um JANZZ.jobs. Falls Sie weitere Fragen haben, melden Sie sich bei uns:
support@janzz.jobs

- ➔ www.janzz.jobs
- ➔ www.youtube.com/myjanzz
- ➔ www.twitter.com/janzzjobs
- ➔ www.linkedin.com/company/janzz
- ➔ www.facebook.com/myjanzz