



Leumund 2.0: Ein guter Ruf im Internet entscheidet über Karrierechancen

München, den 24. Oktober 2011 – Eine gute Reputation im Internet entscheidet maßgeblich darüber, welche Karrierechancen Bewerber bei deutschen Unternehmen haben. 86 Prozent aller Personalberater führen inzwischen Online-Recherchen über Bewerber durch. 62 Prozent der befragten Recruiter gaben an, dass sich eine gute Online Reputation der Bewerber positiv auf deren Karrierechancen auswirken. Das ergab eine empirische Studie über die Bedeutung von Online-Reputation aus Sicht von Personalberatern in Deutschland, die Reputeer, Spezialist im Online Reputation Management, zusammen mit Prof. Dr. Thomas Peisl von der Hochschule München veröffentlicht hat.

Die Ergebnisse der Studie zeigen ein deutliches Bild: 86 Prozent der Personalberater führen eine Online-Recherche über Bewerber durch und mehr als ein Drittel hält das „Digitale Erscheinungsbild“ von Kandidaten für relevant bzw. sehr relevant. „Fakt ist, dass der Großteil der Personalberater schon Kandidaten wegen ihres schlechten Rufs im Internet abgelehnt hat“, sagte Prof. Dr. Thomas Peisl, der die Professur für Unternehmensführung an der Hochschule München hält, am Montag. Die häufigsten Ursachen für das Ablehnen von Bewerbern seien unpassende Kommentare oder Fotos, Bedenken bezüglich des Lebensstils und Falschangaben in der Bewerbung.

94 Prozent der Personalberater sagen, dass die Bedeutung von Online Reputation in Zukunft zunehmen wird. Hauptsächlich Führungskräfte, High Potentials, Young Professionals und Angestellte mit großer Außenwirkung (z.B. im Vertrieb) müssen damit rechnen, dass vorab im Internet über sie recherchiert wird, so die Ergebnisse der Studie. „Für immer mehr Berufsgruppen ist es von höchster Priorität, sich um eine gute Online Reputation zu kümmern und aktives Reputationsmanagement zu betreiben“, interpretiert Melanie Vogelbacher, Geschäftsführerin der Reputeer GmbH & Co KG, die Studienergebnisse. „Das Online-Profil der Kandidaten wird zu einem wichtigen Auswahlkriterium im Bewerbungsprozess.“

Profil auf Xing ist ein Muss

Das Karriere-Netzwerk Xing hat laut den Ergebnissen der Studie in Deutschland einen sehr hohen Stellenwert für Personalberater. Heutzutage als Bewerber kein Profil auf Xing zu besitzen, hinterlässt bei Personalberatern einen schlechten Eindruck. Dagegen im Internet überhaupt nicht auffindbar zu sein, ist für die Recruiter nicht unbedingt ein negativer Aspekt.

Die Professur für Unternehmensführung an der Fakultät Betriebswirtschaft an der Hochschule München befasst sich im Rahmen des Forschungsgebiets Innovationsmanagement mit dem Thema Online Reputation. Das Studiendesign wurde in Zusammenarbeit mit der Reputeer GmbH & Co. KG konzipiert. In der nicht repräsentativen Studie wurden insgesamt 50 Personalberater in Deutschland befragt.

Über Reputeer

Die Reputeer GmbH & Co. KG ist Spezialist im Online Reputation Management und unterstützt Personen und Unternehmen beim Aufbau und nachhaltigen Schutz ihres guten Rufs im Internet. Das Leistungsspektrum von Reputeer umfasst Karrieremanagement, Schutz der Privatsphäre sowie Reputationsaufbau von Leistungsträgern in Unternehmen. Für Personen, die wissen wollen, welcher Ruf ihnen im Internet vorausseilt, hat Reputeer einen Online Reputations-Check (Beta) im deutschen Markt eingeführt. Die umfassende Analyse erfolgt durch die von Reputeer entwickelte Software „Online Reputation Summary“, die Bewertung durch die Analysten des Reputeer-Teams. Reputeer ging im April 2011 an den Start und ist eine Tochtergesellschaft der Verlagsgruppe Ebner Ulm mit Sitz in München.

Links

www.reputeer.de

www.reputation-summary.de

Kontakt:

Vera Vaubel
Vaubel Medienberatung
Pressereferentin Reputeer GmbH & Co KG
mailto: vera.vaubel@reputeer.de
mailto: medienberatung@vaubel.de
Tel : +49-89-25557-5980
Tel : +49-89-98103987