

Zeitraubende Suche und fehlende Transparenz

Die Angebote für Personalexperten im Internet sind vielfältig, neben seriösen Content-Anbietern finden sich dort auch Websites, die unter dem Deckmantel einer HR-Plattform Kunden werben oder Dienstleistungen verkaufen wollen. Die »Personalwirtschaft« hat einige Angebote untersucht und in einer Übersicht zusammengestellt.

Im deutschsprachigen Internet finden sich circa zwei Dutzend Websites, die sich an Personalexperten richten. Sie offerieren berufs- und funktionsspezifische Angebote, die sich mal mehr oder weniger mit dem Thema Personalmanagement befassen. Die Palette reicht von Fachartikeln, Downloads von Checklisten, Online-Foren, moderierten Chats bis zu Online-Coachings für Personal. Manche Content-Anbieter haben sich stark auf den Bereich Arbeitsrecht spezialisiert (wie etwa persforum.de), andere positionieren sich als Ausgangsbasis für persönliches Networking und Arbeitskreise. Das umfangreiche Angebot und die überaus zahlreichen Navigationspunkte vieler Seiten erschweren Informationssuchenden eine zügige Orientierung. Eine Sitemap - also eine Website auf der alle Seiten des Internetauftritts übersichtlich und strukturiert aufgelistet sind, lassen alle Anbieter vermissen. Ausnahme: personal-office.de offeriert eine extra Übersichtsseite, auf der verschiedene Unterthemen aufgelistet sind. Wer als Personalmanager gezielt auf die Suche geht, muss also Zeit mitbringen.

Wenig Transparenz bei den Kosten

Wer verbirgt sich hinter einer Site? Liegt es bei der Website der DGFP offensichtlich auf der Hand, wer der Urheber ist, so kommunizieren dies nicht alle so offen. Auch die HR-Sites der verschiedenen Fachverlage lassen sich in der Regel gut zuordnen. Bei anderen HR-Portalen wird es schwieriger und der Nutzer stellt sich automatisch die Frage, welches Interesse der Urheber verfolgt. Unübersichtlichkeit herrscht auch in der Frage, welche der offerierten Services und Tools

nun kostenpflichtig sind oder nicht. Es gibt zahlreiche Varianten des Zugangs: registrierte Nutzer, kostenfreie registrierte Nutzer, kostenpflichtige registrierte Nutzer, Premium-Abonnenten et cetera. Gänzlich verwirrt ist der Informationssuchende, wenn eine einzige HR-Seite alle diese Zugänge bietet, ohne den Mehrwert zu benennen oder erst nach dem Ansteuern zahlreicher Navigationspunkte. Absolut vorbildlich löst diese Frage personalleiternetz.de, hier findet man auf der ersten Seite in der Navigationsspalte gleich den Hinweis auf »Gratis« und »Premium« und kann bequem entscheiden, welchen Service man nutzen möchte.

Von der Informationsbeschaffung bis zur Kontaktaufnahme

Nicht alle HR-Sites, die sich als Plattform, Netzwerk oder Community für Personalmanager bezeichnen, können diese Versprechen einhalten. Manchmal verbirgt sich hinter diesen Seiten hauptsächlich Eigenwerbung für Produkte oder Dienstleistungen. Oft wirkt das Basisangebot zunächst viel versprechend, dient aber in erster Linie dazu, Abonnenten zu gewinnen und ist entsprechend inhaltlich eingeschränkt.

Die Anbieter lassen sich in verschiedene Gruppen klassifizieren: Es gibt Content-Anbieter und solche für Arbeitstools (wie etwa dgfp.de, business-wissen.de, competence-site.de). Hier stehen der praktische Nutzen im Vordergrund, die schnelle Informationsbeschaffung und der direkte Zugriff auf nutzbringende Arbeitshilfen. Daneben entwickeln sich immer mehr Websites als Ausgangsbasis für Arbeitskreise und Communities (wie selbst-gmbh.de oder humancapitalclub.de). Die Site selbst dient lediglich der Kontaktaufnahme, der Austausch und die Vertiefung finden in persönlichen Begegnungen statt. Der Nachteil mancher dieser Seiten, wie bei hc-n.com, hrnetworx.de oder hrlblue.de, liegt darin, dass online nur unge-

nau das Niveau der Veranstaltungen, Arbeitskreise oder Events zu eruieren ist. Arbeitsprotokolle sind meistens nur für Mitglieder nachzulesen, so dass dem interessierten HR-Spezialisten nur die zeitaufwendige persönliche Kontaktaufnahme bleibt.

Daneben gibt es noch Nischenanbieter, wie beispielsweise openbc.com. Dieses Online-Netzwerk ist keine klassische Personal-Plattform, bietet aber Personalern spezielle Foren zu Unternehmensthemen, wobei erstaunlich viele Experten in den verschiedenen HR-Foren versammelt sind. Gleiches gilt auch für das Angebot von Yahoo (<http://finance.groups.yahoo.com/group/Personalbereich>). Hier beantworten sich Personalmanager gegenseitig konkrete Fachfragen und tauschen auf dem kurzen Dienstweg Informationen aus. Ein sehr sinnvolles Angebot! Über die persönliche kostenfreie Anmeldung ist auch gesichert, dass nur Insider Zutritt haben.

Qualität statt Quantität

Bei vielen HR-Seiten wären weniger Navigationspunkte sinnvoll, denn die Konzentration auf die wesentlichen Services würde den Nutzer schneller zum Ziel führen, er könnte zügiger überprüfen, ob ihm ein Service nützlich ist oder nicht. Die wenigsten Portalanbieter scheinen sich vorher überlegt zu haben, dass Personalverantwortliche keine Zeit haben, stundenlang online zu surfen.

Trotz der Unübersichtlichkeit: Es gibt eine erstaunliche Vielfalt an Informationen, die sich oft in Archiven oder Newslettern verstecken oder interessante Plattformen zum Austausch von Fachfragen.

Mehr zum Thema

Ausführliche Beschreibungen und Bewertungen zu einzelnen HR-Netzwerkveranstaltungen werden wir ab Sommer in der »Personalwirtschaft« veröffentlichen.

Autorin

Christiane Siemann, freie Journalistin, Düsseldorf