

Social Media und Coaching

Von Sonja Kupferschmid Boxler & Pascal Dimitri Rucht

Lebenslanges Lernen in Zeiten der Agilität und Flexibilität, Persönlichkeitsentwicklung und -kompetenz sind für Recruiter heutzutage unabdingbar. Um am Puls der Zeit zu leben, bedarf es einer feinfühligem Auseinandersetzung mit Innovationen.

Menschen, die mit Menschen arbeiten, haben eine höchst anspruchsvolle Aufgabe. So auch HR-Beratende, HR-Fachleute und Recruiter mit einer anforderungsreichen Tätigkeit. In ihren Aufgabenbereich fallen verschiedenste Fragestellungen und tägliche Herausforderungen auf unterschiedlichen Ebenen warten auf sie.

Nebst sich immer verändernden und erweiternden fachlichen Kompetenzen sind auch zunehmend Persönlichkeitsskills gefragt. Coaching kann HR-Arbeitenden ermöglichen, in ihrer Persönlichkeit zu wachsen, somit lebenslanges Lernen willkommen zu heißen und in der modernen Arbeitswelt selbstsicher und agil unterwegs zu sein.

Die Kraft von Coaching

Genau wie Fachkräfte im Human Resources, arbeitet man auch im Coaching mit Ressourcen. Mittels einer ziel- und lösungsorientierten Prozessbegleitung erarbeitet die Kundin oder der Kunde wirkungsvolle und nachhaltige Lösungen.

Die Nutzung des eigenen Potenzials steigert das Selbstvertrauen und die gesundheitsförderliche Selbstwirksamkeit, was sich wiederum unmittelbar auf das Arbeits-

verhalten und das Wohlbefinden auswirkt. In anderen Worten bedeutet dies, dass je reflektierter HR-Beratende im Alltag unterwegs sind, desto wirkungsvoller können sie sich auf fachlicher und persönlicher Ebene für das Unternehmen einsetzen.

Entsprechend sind Coachings für die Personen, welche sich im anspruchsvollen, oft auch spannungsgeladenen Umfeld der HR-Arbeit bewegen, mehr als empfehlenswert und auch aus unternehmerischer Perspektive unerlässlich.

Am Puls der Zeit

Die rasanten Veränderungen in dieser schnelllebigem VUCA-Welt ziehen drastische Entwicklungen in der HR-Beratung mit sich. Beispielsweise der Bereich Social Media fordert HR-Fachleute heraus, am Puls der Zeit zu bleiben.

Social Media und damit einhergehendes Social Recruiting ist mittlerweile nicht nur in aller Munde, sondern bereits in allen modernen Betrieben verankert. LinkedIn, Xing und die weiteren digitalen Sozialplattformen stehen gegenwärtig auf der Tageskarte – nicht nur zu Marketingzwecken, sondern immer mehr auch zu Gunsten des Recruitings – denn wo

Lesedauer: ca. 5 Minuten

Menschen aufeinandertreffen, sind Social Media und Social Recruiting nicht weit weg.

Um in diesem Fluss der Entwicklung wohlbesonnen und zukunftsorientiert schwimmen zu können, sollten HR-Fachleute ihr Mindset auf lebenslanges Lernen einstellen. Coaching in Form von Begleitungsarbeit kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten, sich mit seinem Lernverhalten, der eigenen Offenheit und einem agilen Mindset auseinanderzusetzen.

Coachings und lebenslanges Lernen

Kundinnen und Kunden setzen sich in einem Coaching intensiv mit sich selbst auseinander: Die Haltung und das Mindset, Werte und Normen, Ziele, Wünsche und Visionen. Diese Auseinandersetzung ist wichtig, um dem Zahn der Zeit auf den Puls zu fühlen und sich gemeinsam mit den technologischen Fortschritten persönlich weiter zu entwickeln.

Social Recruiting fordert HR-Arbeitende heraus, sich mit Social Media auseinanderzusetzen und in diesem Zusammenhang ihre eigene Haltung zu sich, zum Unternehmen und dessen Framework und zu den potenziellen Arbeitskräften zu prüfen und zu aktualisieren.

Exkurs: Social Recruiting

Social Recruiting kann bekanntermassen in zwei verschiedene Kategorien unterteilt werden.



Die Unterteilung hängt von der Art der Zielgruppenabsprache ab.

Die eine Kategorie wird «Social Distribution» genannt und bezieht sich auf die Verwendung sozialer Netzwerke zur Personalbeschaffung. Hierbei werden Kandidatinnen und Kandidaten über ihr Profil direkt angesprochen.

Bei der anderen Kategorie, dem «Social Profiling», wird die Verwendung von Profildaten aus sozialen Netzwerken, Suchverhalten im Netz, Blogs und Online Communities zur Identifizierung bislang passiver Jobkandidatinnen -kandidaten verwendet. Diese werden nicht direkt angesprochen, sondern über Werbebanner oder Stelleninformation via E-Mail oder Chatfunktion (Bspw. LinkedIn) auf eine Stelle aufmerksam gemacht.

Dadurch entsteht eine wichtige, beidseitige Vorselektion: Firmen schreiben Stellen mit erwünschten Skills und Abschlüssen aus, wodurch die passenden Personen als erstes angeschrieben oder informiert werden.

Das macht die Akquise um einiges effizienter, zeit- sowie kostenärmer, und zwar für beide Parteien – Für Anwertende genauso wie für die Organisation.

Coachingtools für HR-Beratende

Nebst der persönlichen Reifung durch Coaching sind ebenfalls massgeschneiderte Coachingsausbildungen für HR-Arbeitende äusserst attraktiv. HR-Beratende bringen wichtige Voraussetzungen für die Begleitungsarbeit eines Coaches mit: Fundiertes Know-How in der Kommunikation und Gesprächsführung sowie im Bereich der Beziehungsgestaltung in anspruchsvollen Gesprächssituationen. Spezifische lösungsorientierte Tools, die das Gegenüber in einem ressourcenorientierten Prozess zur Selbstreflexion, zur Lösungsfindung, zum Perspektivenwechsel und zur Visionsentwicklung anregen, könne die tägliche Arbeit von HR-Beratenden bereichern.

Speziell auch im Bereich des Social Recruitings sind diesbezüglich neue Kompetenzen seitens der HR-Beratenden gefragt, welche durch die Anwendung von Coachingtools weiter entwickelt werden können.

Die Autoren

Sonja Kupferschmid Boxler



Ist beim Coachingzentrum Olten in der Geschäftsführung tätig und hat sich beim Auf- und Ausbau des Weiterbildungsangebotes vertieft mit dem Thema Coaching auseinandergesetzt.

Durch ihre langjährigen praktischen Erfahrungen und umfangreiches Know-how als Arbeits- und Organisationspsychologin, als Coach und Ausbilderin sowie in der Produkteentwicklung verfügt sie über ausgewiesenes Expertenwissen in den Bereichen Coaching, betriebliches Mentoring, Resilienztraining sowie Teamcoaching und Supervision.

Pascal Dimitri Ruchti



Ist beim Coachingzentrum Olten als Mitarbeiter Produkteentwicklung tätig. Als BSc. Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie verfügt er über ein breites Grundlagewissen in den Bereichen Coaching, betriebliches Mentoring, Resilienz sowie Teamcoaching und Supervision.



Coachingzentrum Olten – seit 2001 erfolgreich am Markt

Möchten Sie Menschen in Veränderungsprozessen begleiten? Bilden Sie sich in den Bereichen Coaching, betriebliches Mentoring, Supervision oder Resilienztraining weiter und lernen Sie wirkungsvolle Impulse zur Weiterentwicklung kennen.



CZO Coachingzentrum Olten GmbH
Konradstrasse 30 | 4600 Olten
www.coachingzentrum.ch