Vincent G. A. Zeylmans van Emmichoven

BEWERBEN 4.0

Dein Traumjob in der digitalen Arbeitswelt

STRATEGIEN

WERTE

TRENDS

metropolitan.

BEWERBEN 4.0

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt und stellt sowohl Unternehmen als auch Bewerber vor neue Herausforderungen. Karriere-Coach Vincent G. A. Zeylmans van Emmichoven zeigt, wie Bewerben 4.0 funktioniert und wie du dich im digitalen Dickicht sichtbar machst. Er leitet bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie Jobprofilen an und weist den Weg in ein erfülltes und gesundes Arbeitsleben.

In einer Zukunft, in der wir länger arbeiten und lebenslang lernen müssen, werden Netzwerke und Resilienz zu Erfolgsfaktoren. Dieses Buch macht deutlich, worauf es heute bei der Jobsuche ankommt, und ermutigt dich, deiner Leidenschaft zu folgen.

Vincent G. A. Zeylmans van Emmichoven

BEWERBEN 4.0

Dein Traumjob in der digitalen Arbeitswelt
Strategien – Werte – Trends

metropolitan.

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Zeylmans van Emmerichoven, BEWERBEN 4.0
metro**politan**, Regensburg 2019

Auf www.metropolitan.de finden Sie unser komplettes E-Book-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an unseren E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder b2b@metropolitan.de. Weitere Informationen finden Sie unter www.walhalla.de/b2b.

© metro**politan** – ein Imprint das WALHALLA Fachverlags
Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg
Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.
Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

ISBN: M039600

FÜR PAUL DONDERS

Lebensberater, Management-Coach, Geschäftspartner und Freund
seit nunmehr 45 Jahren.

Ohne dich wäre mein Werdegang „glatter“ verlaufen – und langweiliger.
Umbrüche hätte ich weniger erlebt.

Durch deinen Einfluss habe ich mich immer wieder neu erfunden.
Ich war angestellt, selbstständig, Unternehmer, Autor.

Du hast mich jederzeit ermutigt, mein Potenzial zu entdecken und
auszuleben – du warst mir stets ein Vorbild.
Ich habe dich nie bitter erlebt, weder habe ich Schuldzuweisungen gehört
noch Selbstmitleid.

Deine positive Sicht auf den Tag war für mich Inspiration und
Geschenk zugleich.
Ich bin dankbar für mein Leben – und deinen Anteil daran.

Vincent

Inhalt

Die neue Arbeitswelt lässt grüßen 11
Grußwort 13

1 Bewerben 4.0: Verstehe die Welt 15

Ausgeschriebene Stellen 18
Jobportale 19
Headhunter 20
Initiativbewerbung 21
Social Media 21
VUCA-Welt 22
Fazit 25

2 Positionierung auf dem Arbeitsmarkt: Folge deiner Leidenschaft 27

Abschied vom traditionellen Lebensmodell 30
Traditionelles Lebensmodell 31
Neues Lebensmodell 32
30 Prozent aller Stellenbezeichnungen sind jünger als 15 Jahre 35
Wie sieht die Zukunft der Arbeit aus? 37
Fragmentierung der Lebensarbeitszeit 40
Leidenschaft 42
Fazit 48

3 Resilienz: Sorge für dich selbst 49

Das Verschwinden der Sekretariate 51
Entwicklung von Burn-out 52
Inseln der Erholung 53
Lebensphasen 55
Wachstumsphasen von Unternehmen 59
Soziale Strukturen 63

Berufliche Strukturen 64
Versöhnte Vergangenheit 65
Realistischer Optimismus 67
Fazit 69

4 Konvergente Entwicklung: Konzentriere dich auf das Wesentliche 71

Fokus 73
Personalabteilungen 75
Bewerbungslawinen 75
Bewältigung der Personalsuche 76
Arbeitgeberbewertungsportale 76
Das Ende der Stellenausschreibung 77
Der erste Eindruck entscheidet 78
Papierbewerbung 79
Anschreiben 80
Bewerbungsmappe 83
Deckblatt 83
Lebenslauf 85
Kompetenzprofil 89
Besonderheiten der digitalen Bewerbung 93
Fazit 95

5 Divergente Entwicklung: Mach dich sichtbar 97

Active Sourcing 99
„Sei froh, wenn über dich nichts auffindbar ist …“ 100
Vorteile des digitalen Auftritts 101
Ein Champion muss auffindbar sein 102
Welche Social-Media-Aktivitäten sind beruflich sinnvoll? 105
Blog 113
Website 114
Buch 114
Der verdeckte Arbeitsmarkt 115
Kontakt zu Headhuntern 115
Lebenslaufdatenbanken 117
ZAV-Managementvermittlung 117
Stellengesuche 118
Fazit 118

6 Von Traditionalisten bis Generation Z: Nutze deine Chance 119
Der neue Unternehmensalltag 121
Traditionalisten 122
Babyboomer 123
Generation X 124
Generation Y 124
Generation Z 126
Verständnis für die unterschiedlichen Generationen 127
Neue Organisationsformen 128
Generationenzugehörigkeit und Unternehmenskultur 133
Fazit 136

7 Neue Beschäftigungsverhältnisse: Gestalte dein Leben 137
Liquiditätsmodell 140
Mehr Zeit oder mehr Geld? 144
Neue Lebensentwürfe 148
Businessplan 150
Vision 151
Welchen Bedarf deckst du? 152
Eigene Geschäftsidee 155
Wettbewerbsanalyse 155
S W O T 156
Finanzen 157
Sprenge den Rahmen 158
Fazit 158

8 Vertrauen: Baue ein Beziehungsnetzwerk auf 159
Emotionen 162
Interesse zeigen und zuhören 163
Hilfsbereitschaft 165
Der Erfolg der anderen 167
Netzwerken ist nicht aufrechnen 167
Wie funktioniert ein Netzwerk? 168
Fazit 170

9 Das Jobinterview: Zeige deine Persönlichkeit 171
Die Kosten einer Fehlentscheidung 173
Gewinnen von A-Mitarbeitern 174

Die Suche nach dem optimalen Einstellungsverfahren 175
Sympathie im Vorstellungsgespräch 176
Authentizität ist wichtig 177
Fazit 179

10 Rückkehr der Tugenden: Perfektioniere den Umgang mit Menschen 181

Nichts ist mehr selbstverständlich 184
Zwölf Vorstellungsgespräche für einen Job 185
Werte versus Tugenden 186
Fazit 192

Mein Leben habe ich nicht geplant! – Meine Biografie 193

Literaturempfehlungen 198

Die neue Arbeitswelt lässt grüßen

Robert ist Diplom-Ingenieur. Er arbeitete überwiegend für Automobilzulieferer. Beruflicher Fokus? Zuerst technische Entwicklung, dann Vertrieb. Alter: 49. Wohnhaft im Großraum Stuttgart. Bei seinem letzten Arbeitgeber unterschrieb er eine Aufhebungsvereinbarung. Auf amerikanische Unternehmen ist er nicht gut zu sprechen. Robert sucht eine Woche lang in allen Jobbörsen und findet lediglich vier Stellen, auf die er sich bewerben kann. Beim Schlagwort „Fachkräftemangel" zuckt er nur die Achseln. Die Arbeitgeber stehen zumindest bei ihm keine Schlange. Er fragt sich, wie er eine neue Position finden kann. Aufgrund einer Empfehlung nimmt er Kontakt zu mir auf.

Gabriele ist 55. Sie strebt eine Position als Kaufmännische Leiterin an. Sie recherchiert intensiv und versendet initiativ 40 Bewerbungen. Von zehn Unternehmen wird sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Beim elften Gespräch wird ihr ein Arbeitsvertrag vorgelegt, den sie unterschreibt. Kurze Zeit später fängt sie beim neuen Arbeitgeber an. Ihr Erfolgsgeheimnis verrät sie in diesem Buch.

Verkehrte Welt? Trotz idealer Voraussetzungen findet Robert keine Arbeit. Gabriele hingegen versteht die neuen Prinzipien im Arbeitsmarkt. Sie richtet ihre Strategie darauf aus und ist erfolgreich.

Google hat im Frühjahr 2017 eine kleine Zeitschrift als Zeitungsbeilage gestaltet: *Aufbruch Daten. Wie Informationen das Leben vereinfachen*. Am Ende wird eine Aussage hervorgehoben: „90 Prozent aller Computerdaten weltweit wurden allein in den vergangenen zwei Jahren generiert."

Diese Informationsfülle verändert die Welt. Das betrifft auch die Art und Weise, wie Stellen besetzt werden. Print war gestern, heißt es nun immer wieder. Das Ende des Lebenslaufs wird ausgerufen. Manche sehen in der digitalen Reputation der Bewerber bereits die neue Art der Qualifizierung für vakante Stellen. Doch die Behauptung, Internet- und Stellenportale hätten die Papierbewerbung abgelöst, wäre viel zu kurz gegriffen.

Die Welt ist komplexer! Denn Stellen werden selten über eine Ausschreibung vergeben. In 65 Prozent der Fälle gehen Unternehmen andere Wege, wie die Agentur für

Arbeit ermittelt hat. Das Netzwerk wird herangezogen, ein Headhunter beauftragt oder Initiativbewerbungen kommen zum Zug. Zunehmend gehen Unternehmen – die Arbeitswelt 4.0 lässt grüßen – selbst auf die Suche nach qualifiziertem Personal und sprechen dieses direkt an. *Direct Sourcing*!

Einerseits muss sich der Bewerber also auf neue Rekrutierungsmethoden gefasst machen, andererseits hat das Bewährte noch immer Bestand – sollte aber weiterentwickelt werden: Mit einem 08/15-Lebenslauf überzeugt kein Kandidat mehr. In der neuen Welt, in der Arbeitsuchende Zugriff auf viele Möglichkeiten zur Perfektionierung der Unterlagen haben, steht jeder mit jedem im Wettbewerb. So ist der Lebenslauf schon längst keine Aufzählung von beruflichen Stationen mehr. Derjenige, der nicht in der Lage ist, Erfolge sichtbar zu machen, katapultiert sich ins Abseits.

Dieses Buch führt dich in die neue Arbeitswelt ein, die du möglicherweise bereits intuitiv wahrnimmst, aber noch nicht gänzlich begreifst, so wie Robert. Ich nehme dich mit auf eine Reise auf der Suche nach deiner Leidenschaft – wir finden heraus, wie du sie für eine erfolgreiche Karriere einsetzen kannst. Wir schauen uns die Bedeutung eines resilienten Lebensstils in Zeiten der Arbeitsverdichtung und des Wandels an. Du musst als Bewerber sowohl breit aufgestellt und im Netz auffindbar sein als auch fokussieren können und in wenigen Minuten überzeugen. Und wer nicht versteht, wie die verschiedenen Generationen, die heute unter einem Unternehmensdach zusammen arbeiten, „ticken“, erlebt das Aufeinandertreffen womöglich als Problem. Dieses Buch zeigt, wie sich durch veränderte Einstellungen und Sichtweisen Konflikte auflösen lassen und unterschiedlich sozialisierte Kollegen als Bereicherung wahrgenommen werden können. Vernetzung, Beziehungen und Vertrauen erhalten ein neues Gewicht im digitalen Zeitalter. Und schließlich erleben sogar alte Tugenden eine Renaissance. Gespannt? Dann begib dich in das Abenteuer und verstehe die neue Arbeitswelt!

Vincent G. A. Zeylmans van Emmichoven

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Buch nur die männliche Form verwendet. Es sind aber stets Personen weiblichen und männlichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

Grußwort

Dieses Buch richtet sich an Menschen in ihrer Funktion als Leistungsträger, an Wirtschaftsfach- und Führungskräfte vieler Branchen sowie an Spezialisten für mannigfaltige Aufgaben im Arbeitsmarkt. Strukturiert führen die zehn Kapitel durch brandaktuelle und relevante Themen. Die Lesenden werden nicht nur mit wissenswerten und praktischen Informationen versorgt, sondern zweifellos auch zur (Selbst-)Reflexion angeregt.

Der Autor dieses Ratgebers, Vincent Zeylmans van Emmichoven, ist mir seit mehreren Jahren persönlich bekannt; zunächst in seiner Funktion als „Job-Coach" im Rahmen moderierender und beratender Tätigkeiten für Führungskräfte eines Krankenhausträgers. Daraus ergaben sich im Laufe der Jahre intensive und persönlich stets sehr anregende Gespräche, die mich auch in meiner Arbeit als praktisch tätiger Arzt, als Klinikchef mit Verantwortung für nicht akademische und akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie als Alterswissenschaftler und Hochschullehrer beeinflussten und auch weiterhin zum Nachdenken anregen.

Mein persönliches Fazit ist, dass der Autor aufgrund seiner langjährigen und vielfältigen praktischen Berufserfahrungen und profunden Kenntnisse von Zusammenhängen stets weiß, wovon er spricht und schreibt. Herr Zeylmans van Emmichoven ist für mich ein lebendes Beispiel für Authentizität und Identität im Berufsleben.

Dieses Buch beschreibt und benennt schlüssig die Folgen aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen, die unser Leben nicht nur im Beruf beeinflussen und mit deren Herausforderungen wir uns in allen Lebensbereichen auseinanderzusetzen haben. Die im Rahmen des Buches vielleicht nicht entscheidendste, aber die grundlegendste Entwicklung ist die kontinuierlich steigende Lebenserwartung des Menschen. Nimmt man die sogenannte „fernere Lebenserwartung" nach Eintritt in den derzeit formal geltend „geregelten" Renten-Lebensabschnitt, so beträgt die Dauer – bei guter Gesundheit – eine Anzahl von Jahren, die länger ist als die Kindheit, Schul- und gegebenenfalls Studien-, Aus- und Weiterbildungszeit zusammen. Das ist großartig, aber unter Umständen auch anstrengend.

Weil Menschen bereits jetzt und in Zukunft im Leben eher länger arbeiten werden, kommt der Entwicklung individueller Potenziale auch in späteren Jahren stei-

gende Bedeutung zu. Dies bedeutet unter anderem lebenslanges Lernen. Was das Berufsleben anbetrifft, ist dieses Buch sehr geeignet, dabei zu helfen, persönliche Ambitionen und Ziele zu verfolgen und zu erreichen. Eine wichtige Erkenntnis ist, dass objektiv feststellbare Leistung an sich nicht mehr das einzige Maß aller Dinge im Leben ist. Dies ist etwas, was Ältere heute zum Teil schmerzhaft von ihren Kindern und Kindeskindern erfahren.

Ich wünsche diesem Buch dankbare wie kritische Leserinnen und Leser und deshalb hohe Auflagen.

Dr. med. Wolfgang von Renteln-Kruse
Professor für Geriatrie und Gerontologie an der Universität Hamburg

1

BEWERBEN 4.0: VERSTEHE DIE WELT

Bewerben 1.0

Jahrtausendelang war das Wort „Bewerbung“ unbekannt. Der Vater war Hufschmied und Sohnemann (die Töchter waren für andere Aufgaben vorgesehen) wurde kein Landbauer. Er hatte gesehen, wie Papa Hufeisen herstellt und Pferde beschlägt. Damit war sein Weg vorbestimmt. Manche mögen aus diesem Muster ausgebrochen sein, aber es war der gängigste Weg. Bewerben 1.0: Ich gehe den Weg des Vaters.

Bewerben 2.0

Richtig Bewegung in diesen Ablauf kam erst durch die industrielle Revolution. Am Ende des 18. Jahrhunderts führten verschiedene Faktoren wie Umwälzungen in der Landwirtschaft dazu, dass ein Großteil der armen Bevölkerung vom Land in die Städte zog. Es ist nicht das Ziel dieses Buches, die Geschichte der Industrialisierung nachzuzeichnen. Dennoch sollten wir uns kurz vor Augen führen, dass mit dem Maschinenzeitalter und den entstehenden Fabriken der Arbeitskräftebedarf enorm anstieg. England nahm mit Spinnmaschinen und mechanischen Webstühlen und der dadurch aufkeimenden Textilindustrie eine Vorreiterrolle ein.

In Deutschland entwickelte sich später mit Kohlebergbau und Eisenproduktion in Folge des Eisenbahnbaus vor allem die Schwerindustrie. Wo die Stahlproduktion im Hochofen möglich war, entstanden neue industrielle Zentren. Es sprach sich herum, dass es dort Arbeit gab, zum Beispiel im Ruhrgebiet, und die Menschen folgten in Massen dem Ruf der Fabriken. Bewerben 2.0: Die Nachfrage bestimmt das Angebot. Existenznöte sowie die neuen Verdienstmöglichkeiten in der Industrie veranlassten die Menschen, ihr bisheriges Dasein zu ändern oder aufzugeben.

Bewerben 3.0

Ein anderes Prinzip als „Angebot und Nachfrage“ wird in den 1950er-Jahren in Chicago in den USA sichtbar. Spencer Stuart gilt mit seinem Unternehmen als Vorreiter des Headhuntings. Arbeitgeber werden zum Auftraggeber. Sie stellen fest, dass auf spezialisierte Positionsausschreibungen nicht die richtigen Bewerber reagieren. Außerdem wollen sie gewisse Vakanzen aus Diskretion nicht veröffentlichen. So wird

ein neues Metier geboren: der „Kopfjäger“ geht auf die Suche nach der geeigneten Person. Diese wird schließlich angesprochen. Die Kette aus Angebot und Nachfrage wird also um eine Komponente erweitert: Ein Vermittler betritt die Bühne. Über eigene Abteilungen, die Researcher, wird der Markt analysiert und passende Kandidaten werden identifiziert. Das direkte System wird durchbrochen. Ein unsichtbarer Faktor kommt hinzu: Der verdeckte Arbeitsmarkt gewinnt Gestalt. Die Komplexität des Arbeitsmarkts nimmt zu – Bewerben 3.0.

Bewerben 4.0

Wissenschaftler sagen, dass sich das weltweite Wissen im Sinne der vorhandenen Informationen circa alle vier Jahre verdoppelt. Manche Branchen sind besonders betroffen. So gilt für die Informatikbranche ein Wert von 1,5 Jahren. In manchen Bereichen geht es noch rasanter zu, wie im Gesundheitswesen. Hier wird beispielsweise jede Minute eine neue chemische Formel entwickelt, alle drei Minuten ein neuer physikalischer Zusammenhang entdeckt und alle fünf Minuten eine neue medizinische Erkenntnis gewonnen. Wer seit 15 Jahren bei einem mittelständischen Unternehmen Warenlieferungen mit dem Gabelstapler ein- und auslagert, bekommt diese Entwicklung möglicherweise weniger mit. So geht es gar nicht darum, das Thema zu dramatisieren. Gleichwohl stellt sich die Frage, wie Bewerber bei der Jobsuche von diesen Änderungen betroffen sind. Und hier zeigt sich wirklich eine unübersichtliche Welt.

Es ist fast grotesk, dass sich eine vermeintlich einfache Aufgabe – Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenzubringen – so schwer realisieren lässt. Wer meint, dass diese Aufgabe in Zeiten der Digitalisierung besser gelingt, wird eines Besseren belehrt!

Ausgeschriebene Stellen

Zunächst ist die absolute Zahl der Stellenwechsel gigantisch. Das Statistische Bundesamt ermittelte, dass 13 Prozent der circa 45 Millionen Erwerbstätigen in den letzten zwölf Monaten neu eingestellt wurden. So wechseln 400 000 bis 600 000 Personen monatlich den Job.

Wer glaubt, dass es sich hier um ein durchschaubares System handelt, wird enttäuscht. Ein Bewerber, der zwei- oder dreimal im Leben eine neue Arbeit sucht, geht von der Annahme aus, dass freie Positionen ausgeschrieben werden. Das ist bereits der erste Irrtum, denn nur 35 Prozent aller Vakanzen sind sichtbar. Wer sich dann auf eine dieser ausgeschriebenen Stellen bewirbt, wird bald erneut enttäuscht. Svenja Gossing, Outplacement-Beraterin bei von Rundstedt, meint im Interview auf dem

Blog *Karrieregestalter*, dass heute im Durchschnitt 300 Bewerbungen auf eine veröffentlichte Stelle kommen. Die Karriere-Beraterin Svenja Hofert geht auf ihrem Blog von noch wesentlich höheren Zahlen aus. Allein schon die statistische Wahrscheinlichkeit, für eine Position berücksichtigt zu werden, ist äußerst gering. Es kommen aber noch weitere Widrigkeiten hinzu. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) müssen Stellen zwar geschlechtsunabhängig (m/w) ausgeschrieben werden, in vielen Fällen wird im Vorfeld aber bereits festgelegt, ob ein Mann oder eine Frau besser passt. Das Gleiche gilt für das Alter oder auch den Kulturkreis des Bewerbers.

Wir geben uns häufig der Illusion hin, dass die *Qualifikation* ausschlaggebend für die Stellenbesetzung wäre. Das mag der Fall sein. Nur liegt die Beurteilung der Qualifikation eben beim Entscheider. Manches Unternehmen sucht weiche Faktoren wie Entscheidungsfreude, Durchsetzungsfähigkeit oder Überzeugungskraft. Andere schauen nach Abschlussnoten oder sind von Stellenbezeichnungen fasziniert, die der Kandidat innehatte. Wieder andere wollen Ergebnisse, Erfolge und Leistungen sehen. Manche Kandidaten überzeugen mit dem bisher erzielten Gehalt. Und circa 50 Prozent der Bewerber wird aufgrund von nicht messbarer Sympathie eingestellt. Folglich kann die Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen durchaus als Lottospiel bezeichnet werden.

Die US-amerikanische Soziologin Lauren Rivera erklärt in einem Interview mit der *WirtschaftsWoche,* welche Faktoren über den beruflichen Aufstieg entscheiden. Überschrift: *Erfolg hat, wen der Personaler mag.* Auch der Personalmanagement-Experte Prof. Dr. Armin Trost stellte fest, dass eine Einladung zum Interview kaum steuerbar ist. Er schickte vor einigen Jahren zwei fiktive Top-Bewerber in den Bewerbungsmarathon. Jeder Personalleiter hätte sich eigentlich die Finger nach den Kandidaten lecken sollen. Sie erhielten jedoch auf 100 Bewerbungen nur vier Einladungen zu einem Vorstellungsgespräch. – Immerhin! Da gibt es andere, die nach 100 erfolglosen Bewerbungen die Flinte ins Korn werfen. Oder sie werden aus Wut kreativ wie der 57-jährige Bayer Thomas Rohrmann, der, wie in den Medien berichtet wurde, mit einer Wanderung vom Nordkap nach Sizilien Arbeitgeber von seiner Leistungsfähigkeit überzeugen wollte – was auch geklappt hat.

Jobportale

Die Suche nach einem Job an sich war vor wenigen Jahren noch einfacher. Es gab die lokalen und die überregionalen Zeitungen. Fach- und Führungskräfte schauten sich am Wochenende die Beilage der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* an, die in den Mona-

ten Februar und September 80 Seiten betrug. Wer regional verbunden war, suchte in der *Stuttgarter Zeitung*, der *Berliner Morgenpost* oder auch im *Hamburger Abendblatt*.

Heute gibt es über 2000 Internet-Jobportale in Deutschland. Manche sind als Generalisten aufgestellt. Andere haben eine Fokussierung auf beispielsweise Juristen, Mediziner oder Ingenieure. Wieder andere stellen den lokalen Bezug in den Vordergrund. Viele Karriereportale bieten dazu die Möglichkeit an, den Lebenslauf zu hinterlegen. Monster verweist in diesem Zusammenhang zum Beispiel auf 435 000 hochgeladene Profile. Arbeitgeber, die 7400 Euro jährlich entrichten, können versuchen, mit diesem breiten Angebot ihren Personalbedarf zu decken. Kandidaten, die den Weg über Jobbörsen gehen wollen, müssen sich fragen, in welchen der 2000 sie sich eintragen möchten. Da Unterlagen nur begrenzt mit Copy-and-paste übertragen werden können, muss ausreichend Zeit für die Hinterlegung des Profils eingeplant werden.

Headhunter

Dann vielleicht lieber die Kontaktaufnahme zu einem Personalvermittler? Die Idee ist erst mal einleuchtend. Von der einmaligen Aktion erhofft man sich eine Multiplikation der Ergebnisse. Der Bewerber sendet seine Unterlagen an einen Headhunter. Dieser sucht so lange – so die Hoffnung –, bis die Bewerbung irgendwo passt. Diese Rechnung wird aber ohne den Wirt gemacht. Zunächst reagieren Personalberater recht allergisch, wenn ein Bewerber meint, sie „beauftragen“ zu können. Diese Executive Search Consultants nehmen lediglich Aufträge von Unternehmen an.

Darüber hinaus kommt auch hier keiner ohne Recherchen aus. Die Zahl der „echten Headhunter“ in Deutschland, die über die Direktansprache Mandantenaufträge erfüllen möchten, wird bereits auf circa 6000 geschätzt. Sie unterscheiden sich im Branchenfokus, in der regionalen Verwurzelung und in den Positionen, die sie besetzen. Darüber hinaus nehmen manche nur Suchaufträge ab einer bestimmten Gehaltsebene an.

Wenn die Zahl der Personalvermittler hinzugenommen wird, die auch mit Hilfe von Anzeigen offene Positionen besetzen, steigt die Anzahl der Unternehmen, die in diesem Segment tätig sind, um das Zehnfache. Der Bewerber sieht sich nun 60 000 potenziellen Anlaufstellen gegenüber. Das ist frustrierend – denn keiner hat vor, sich auf dieses Gebiet fachlich zu spezialisieren! Die Fachkompetenz der Bewerber liegt schließlich meist in ganz anderen Bereichen. Der Banker, der einen Rettungsschirm für faule Kredite konzipiert hat, möchte nun nicht auch noch Spezialist für die Auswahl des passenden Personalvermittlers werden.