

### Strategien zur effektiven Jobsuche

Autoren: Christian Genz, Marc Stoll

#### Vorbereitung

##### Standortbestimmung

Das Studium nähert sich dem Ende und der kommende Berufseinstieg rückt immer mehr ins Bewusstsein. Nicht immer ist klar, zu welchem Arbeitgeber es später konkret gehen soll. Daher geben wir dir in diesem Kapitel Tipps, wie du deine Jobsuche effektiv gestalten kannst. Wichtig ist, dass die Jobsuche nicht erst vier Wochen vor Studienende beginnen sollte, denn schon vorher gilt es, einige wichtige Fragen zu klären.

##### Kompetenzen

Was kann ich eigentlich? Je nach Studienfach und Vertiefungsrichtung fällt die Antwort leichter oder schwerer. Wer Maschinenbau mit Vertiefung Automobilbau studiert hat, findet relativ schnell potentielle Arbeitgeber, die seinen Kompetenzen entsprechen. Wer Geistes- oder Sozialwissenschaften studiert hat, wird sich manchmal schwerer tun, seine Kompetenzen konkret zu benennen und daraus potentielle Arbeitgeber abzuleiten.<sup>1</sup> Zur Bestimmung der Kompetenzen gibt es verschiedene Möglichkeiten, z.B. Online-Kompetenztests oder arbeitsintensive und erkenntnisreiche Bücher, beispielsweise „Durchstarten zum Traumjob“ von R. Bolles. (Bolles 2009) Auch ein Gespräch mit Freunden, Verwandten oder mit unseren Beratern im Career Service sowie ein Workshop zur Zielplanung können dir helfen, deine Kompetenzen besser zu erkennen.

##### Ziele

Entscheidend ist neben dem eigenen Können natürlich vor allem die Frage, was du machen willst. So muss auch der Maschinenbauabsolvent entscheiden, ob er z.B. wissenschaftlicher Mitarbeiter, Ingenieur in der Produktion oder Ingenieur in der Entwicklung werden will. Allein diese Unterscheidung führt zu unterschiedlichsten potentiellen Arbeitgebern. Sogar Ärzte mit einem völlig klaren Berufsbild müssen entscheiden, welche ärztliche Fachrichtung an welchem Arbeitsort sie einschlagen wollen, und sie tun sich damit manchmal ziemlich schwer. Je genauer du weißt, was du willst, desto leichter fällt dir auch die Jobsuche.

Neben der konkreten Tätigkeit gibt es auch andere Kriterien, die dir helfen, deine Jobsuche durch Eingrenzung effektiver zu gestalten. Ein Kriterium ist z.B. die Branche. So kann ein Controller im Verlagswesen, aber auch in jedem anderen Wirtschaftsunternehmen oder auch im öffentlichen Dienst tätig werden. Auch eine Sekretärin hat bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche inhaltliche Themen, wenn sie in einer Gärtnerei oder bei einem Rechtsanwalt arbeitet. (vgl. Bolles 2009, S. 187f.) Entscheidend ist daher, womit du dich täglich beschäftigen willst.

<sup>1</sup> Hinweise für Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften gibt es im Kapitel 8.

Auch Kriterien wie Gehalt oder der Ort der Tätigkeit (vgl. Bolles 2009, S. 175) können in Betracht gezogen werden. Wer eine bestimmte Region bevorzugt, hat schon mal ein weiteres mögliches Kriterium für seine Jobsuche. Das Gehalt kann ebenfalls dazu beitragen, sich für eine bestimmte Region oder nur für Arbeitgeber einer bestimmten Größe zu entscheiden.

Je genauer deine Vorstellungen von deinen Fähigkeiten und Zielen sind, desto leichter fallen dir die Stellensuche und der folgende Bewerbungsprozess. Passende Suchergebnisse finden bedeutet nämlich nicht nur, dass die Stelle gut zu dir passt, sondern auch, dass du gut zur Stelle passt.

##### Klassische Jobsuche über Stellenangebote

Anzeigen in Printmedien und Online-Stellenbörsen, Initiativbewerbungen sowie das private Umfeld (vgl. Schmich 2009, S. 33ff.) zählen zu den bekanntesten Instrumenten der Stellensuche. Weitere Möglichkeiten bieten Arbeitsvermittler, die Recherche in Datenbanken, in den Gelben Seiten (vgl. Bolles 2009, S. 42) und in Social Networks.

Eine weitere, mittlerweile etablierte Quelle für Stellenangebote sind die Career Services an sächsischen Hochschulen. Diese sind die Schnittstelle zu Arbeitgebern und können dir viele Kontakte zur Verfügung stellen. Auf den Homepages der Career Services findest du darüber hinaus eine Vielzahl von Stellenangeboten der Partnerunternehmen.

Eine Liste aller Career Services in Sachsen findest du unter:  
[www.career-services.sachsen.de](http://www.career-services.sachsen.de).

Grundsätzlich lassen sich alle Möglichkeiten der Jobsuche in zwei Strategien unterscheiden: Der klassische Weg, bei dem der Bewerber auf Stellenanzeigen der Arbeitgeber reagiert, sowie die proaktive Jobsuche, bei der die Initiative vom Stellensucher ausgeht. Im Folgenden stellen wir dir zuerst die klassische Form der Jobsuche vor.

##### Printmedien

Tageszeitungen, Wochenzeitungen und Fachzeitschriften sind gute Quellen, um Stellenangebote zu recherchieren. Man bekommt schnell einen Überblick, was gesucht wird und was man für die jeweilige Position mitbringen muss.<sup>2</sup>

Die Printmedien bringen mindestens einmal pro Woche einen Stellenteil, der natürlich von vielen Menschen gelesen wird, sodass sich entsprechend viele Konkurrenten bewerben. Außerdem verfügen die Printmedien in der Regel über eine Stellenbörse im Internet, die man ebenfalls besuchen sollte, da sie aktueller ist. Einige wichtige Tageszeitungen sind:

<sup>2</sup> Wie man Stellenangebote „richtig“ liest, erfährst du auf Seite 5.

## Strategien zur effektiven Jobsuche

---

- Frankfurter Allgemeine Zeitung
- Süddeutsche Zeitung
- Handelsblatt
- Financial Times
- Die Welt
- Frankfurter Rundschau
- Die Zeit (Wochenzeitung)

Fachzeitschriften werden aufgrund ihrer hohen Auflage ebenfalls von vielen potentiellen Mitbewerbern gelesen und bieten in der Druckausgabe und im Internet eine Stellenbörse an, so z.B. folgende Magazine (vgl. Bolles 2009, S. 375):

- VDI-Nachrichten
- Wirtschaftswoche
- Manager Magazin
- Computerwoche

Weitere Fachzeitschriften kennst du sicher aus deinem Studium, andere lassen sich im Internet recherchieren.

Für Geisteswissenschaftler ist die wöchentlich erscheinende Ausgabe des „Arbeitsmarkt“ empfehlenswert. Diese Zeitschrift sammelt alle in Print oder online veröffentlichten Stellenangebote einer Woche zusammen, die für Geisteswissenschaftler in Frage kommen. So findet man mehr als 300 Anzeigen pro Woche, geordnet nach Rubriken.

### Internet

Neben den Stellenbörsen der Printmedien und der Jobbörse der Agentur für Arbeit gibt es weitere große Online-Portale für die Suche nach Jobs. Dazu zählen z.B. die folgenden Seiten (vgl. Bolles 2009, S. 392ff.):

- [www.monster.de](http://www.monster.de)
- [www.stepstone.de](http://www.stepstone.de)
- [www.jobpilot.de](http://www.jobpilot.de)
- [www.meinstadt.de](http://www.meinstadt.de)
- [www.jobscout24.de](http://www.jobscout24.de)<sup>3</sup>

Es gibt auch Portale wie [www.experteer.de](http://www.experteer.de), die kostenpflichtig sind und sich eher an Menschen mit Berufserfahrung und an Führungskräfte richten. Aber auch hier wurde schon nach Absolventen gesucht.

Die Jobbörse der Agentur für Arbeit ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)) ist eines der größten Stellenportale, das sich über die Jahre positiv entwickelt hat. Zusätzlich kannst du auch direkt mit einem Arbeitsvermittler sprechen. Dafür musst du

<sup>3</sup> Weitere Stellenbörsen findest du auch bei Hagmann und Hagmann 2009, S. 18 sowie auf der Homepage des Career Service der Technischen Universität Chemnitz ([www.tu-chemnitz.de/career-service](http://www.tu-chemnitz.de/career-service)).

dich allerdings arbeitssuchend melden und bekommst dann einen Termin. Der Vorteil: Manchmal gibt es Stellenangebote, die nicht in der Jobbörse veröffentlicht sind, sondern nur über die Vermittler der Agentur besetzt werden. Wie oft das der Fall ist, ist nicht eindeutig zu belegen.

Die Jobportale bieten den Vorteil, dass man viele verschiedene Angebote sichten kann und sich damit schnell einen Überblick verschafft. Neben den großen Stellenbörsen im Internet gibt es auch viele spezialisierte kleinere Online-Stellenbörsen, über die du dir auf [www.crosswater-systems.com](http://www.crosswater-systems.com) einen Überblick verschaffen kannst. (vgl. Bolles 2009, S. 393)

Metasuchmaschinen wie [www.jobrobot.de](http://www.jobrobot.de) oder [www.jobturbo.de](http://www.jobturbo.de) machen es dir noch einfacher. Es handelt sich dabei um Suchmaschinen, die die von dir eingegebenen Suchbegriffe in allen möglichen Jobportalen abfragen und dir dann die Suchergebnisse präsentieren. Das ist einerseits praktisch, führt aber schnell zu einem Überangebot an Informationen. Hier ist es wieder wichtig, nicht wahllos einfach Bewerbungen überallhin zu schicken, sondern genau zu überlegen, ob die Stelle zu den eigenen Wünschen und Zielen passt und ob man die meisten der notwendigen Kompetenzen mitbringt.

Google, Bing, Yahoo usw. können ebenfalls für die Suche nach Jobs genutzt werden. Die Suchmaschinen greifen dabei auf Jobportale, aber auch auf Firmenseiten zu. Wichtig ist hier, die Eingrenzung über Schlüsselworte vorzunehmen, damit man passende Treffer erhält.

### Schlüsselworte bei der Suche

Aufgrund der vielen Treffer bei der Online-Suche bietet es sich an, mehrere Schlüsselworte zu kombinieren, um die Suchergebnisse einzugrenzen. So kann dir eine geografische Präferenz helfen, das Suchgebiet zu bestimmen. Dies geht je nach genutzter Suchmaske vom Bundesland über die Stadt bis hin zur Postleitzahl. Konkret gibst du dann also nicht nur Ingenieur Maschinenbau ein, sondern auch Chemnitz, Sachsen oder im dafür vorgesehenen Feld die Postleitzahl 09122. Auch die gewünschte Branche kann für die Freitextsuche genutzt werden, um Suchergebnisse einzugrenzen.

### Abschluss

Je nach Vertiefung im Studium macht es meist Sinn, nicht nur Ingenieur als Suchwort einzugeben, sondern auch die Vertiefungsrichtung (Fördertechnik, Automobilbau, ...). Geisteswissenschaftler sollten die verschiedenen Bezeichnungen ihrer Abschlüsse variieren, wenn sie Suchbegriffe eingeben. So kann der Politologe auch Politikwissenschaft, Politikwissenschaftler, Politikwissenschaftler eingeben und erhält z.T. unterschiedliche Treffer.

Wenn man zu wenige Suchergebnisse erhält, sollte man auf die nächste, allgemeinere Ebene gehen. So kann beispielsweise der Politologe auch unter den Begriffen Sozialwissenschaftler, Sozialwissenschaften, Geisteswissenschaftler und Geisteswissenschaften fündig werden.

### Funktion

Manchmal ist der Abschluss weniger entscheidend, vor allem bei Jobs, die von Absolventen mehrerer Studienrichtungen besetzt werden können. Dann lohnt es sich, über die Bezeichnung der Wunschposition nach Stellen zu suchen. Beispiele sind Projektleiter, Projektmitarbeiter, wissenschaftlicher Mitarbeiter usw. Wichtig ist auch hier, dass man über ein weiteres, inhaltliches Schlüsselwort eine Eingrenzung vornimmt. Der Projektleiter IT hat andere Voraussetzungen als der Projektleiter im öffentlichen Dienst, wenn es sich bei letzterem nicht auch um ein IT-Projekt handelt. Auch die Funktion „Wissenschaftlicher Mitarbeiter“ allein reicht nicht aus, denn alle Fakultäten suchen nach wissenschaftlichen Mitarbeitern. Hier müsste man also die Suche durch die Fachbezeichnung ergänzen, z.B. Chemie, Physik, Geschichte sowie möglicherweise die Differenzierung innerhalb der Fächer, wie z.B. Organische Chemie.

Ein anderes Beispiel sind Trainee-Stellen. Wenn man nur Trainee (und vielleicht Hamburg) eingibt, bekommt man viele Treffer aus unterschiedlichen Bereichen und mit unterschiedlichen Voraussetzungen. Hier hilft es, wenn man vorher festgelegt hat, welche Branche und welche Themen von Interesse sind.

### Fertigkeiten

Eine weitere Möglichkeit ist die Suche anhand von Fertigkeiten. So kann man beispielsweise nach SPSS suchen, wenn man mit dem Programm Erfahrung hat. Auch Statistik wäre hier ein brauchbares Schlüsselwort. Andere Programme wären z.B. CATIA, InDesign oder Corel.

### **Stellenangebote verstehen**

Stellenangebote sind Wunschvorstellungen des Arbeitgebers. (vgl. Schmich 2009, S. 36) Im Regelfall enthalten Stellenangebote mehrere Kategorien von Kriterien: Kenntnisse und Fähigkeiten, die ausdrücklich verlangt werden sowie Kenntnisse und Fähigkeiten, die wünschenswert (vgl. Schmich 2009, S. 36), aber nicht obligatorisch sind. Du musst also nicht die Flinte ins Korn werfen, wenn du ein Kriterium nicht erfüllst. Wenn du dir nicht sicher bist, ob eine Bewerbung Sinn macht, solltest du dich an den Ansprechpartner im Stellenangebot wenden. Anrufen sollte man im Unternehmen aber tatsächlich nur, wenn man eine konkrete Frage hat. Ein Anruf, um bloß mal Hallo zu sagen und damit eine persönliche Beziehung zum Personal aufzubauen, verkehrt sich schnell ins Gegenteil, wenn man der 99. Anrufer ist. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 23)

Trotzdem sollten die eigenen Fähigkeiten und natürlich die eigenen Karrierevorstellungen zum Stellenangebot passen. Wer bei mehr als einem Muss-Kriterium nicht passt, wird wahrscheinlich aussortiert. Dies zum einen, weil diese geforderten Fähigkeiten für die jeweilige Position essentiell sind, zum anderen aber wird es Bewerber geben, die diese Kriterien erfüllen. Absagen haben also nichts mit mangelnder Qualifikation eines Bewerbers für den Arbeitsmarkt im Allgemeinen zu tun, sondern sind einfach ein Signal, dass ein anderer Bewerber besser auf die Stelle beziehungsweise die Bewerbung nicht zum Stellenan-

gebot gepasst hat. Dies kann mit zielgerichteter Recherche verbessert werden. Wichtig ist, dass die Muss-Kriterien erfüllt sind, nicht die Kann-Kriterien. Dem entsprechend stehen die Muss-Kriterien in der Regel am Anfang der Auflistung, weil sie am wichtigsten sind.

Auch beim weiteren Inhalt des Stellenangebots lässt sich ein Muster erkennen. In der Regel enthält das Stellenangebot nach der Überschrift mit der Stellenbezeichnung folgende Punkte (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 22):

- Anforderungen an den Bewerber
- Beschreibung der Stelle
- Beschreibung des Unternehmens
- Ansprechpartner, Kontaktdaten, Arbeitsbeginn

Neben den Anforderungen an den Bewerber solltest du die Stellen- und Unternehmensbeschreibung genau lesen und dich fragen, ob die Stelle und das Unternehmen zu dir und deinen Auswahlkriterien passen. (vgl. Friedenberger 2010, S. 23) Auch Informationen zum Bewerbungsschluss sollten beachtet werden, denn eine gute und gut recherchierte Bewerbung benötigt Zeit. Wenn der Bewerbungsschluss bereits vorbei ist, dann sollte man sich telefonisch erkundigen, ob eine Bewerbung noch Sinn macht.

### **Proaktive Jobsuche**

Nachdem wir die klassische Form der Recherche vorgestellt haben, bei der es darum ging, möglichst effektiv passende Stellenangebote zu finden, gehen wir im folgenden Teil auf alternative Wege ein, bei denen die Initiative vom Bewerber ausgeht, der Arbeitgeber also vielleicht noch gar nicht weiß, dass er jemanden einstellen möchte.

Die Initiativbewerbung ist die bekannteste Form der proaktiven Möglichkeiten, auf Arbeitgeber zuzugehen. Sie wird in manchen Bewerbungsratgebern auch als Blindbewerbung bezeichnet. Diese Bezeichnung ist nicht ganz falsch, wenn es sich einfach nur um eine standardisierte Massenbewerbung an unterschiedliche Arbeitgeber handelt. Großkonzerne bekommen bis zu 1.000 Blindbewerbungen pro Tag. (vgl. Schmich 2009, S. 39) Selbst wenn die Zahlen geringer sind, besteht doch ein großes Risiko, dass man in der Masse untergeht oder die Bewerbung nicht den richtigen Ansprechpartner erreicht.

Ein Vorteil des gezielten proaktiven Vorgehens ist, dass du dich von der breiten Masse abhebst, die sich nur auf Stellenangebote bewirbt. Mit einer Initiativbewerbung signalisierst du außerdem Engagement und Motivation. (vgl. Friedenberger 2010, S. 23)

### **Recherche**

Wie bei der Suche nach Stellenangeboten ist es wichtig, vorher die eigenen Kompetenzen und Präferenzen zu kennen. Gerade bei der proaktiven Jobsuche hat es der Bewerber in der Hand, in seiner Zielbranche, seiner Zielregion,

## Strategien zur effektiven Jobsuche

entsprechend seiner Gehaltsvorstellungen oder anhand anderer Kriterien auszuwählen, an welchen Arbeitgeber er sich wendet.

Bei der Recherche sind dann wiederum keine Grenzen gesetzt. Du kannst in unterschiedlichsten Datenbanken nach Arbeitgebern recherchieren. Von den Gelben Seiten über Branchenverbände bis hin zur IHK und dem Career Service gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, potentielle Arbeitgeber zu finden. Für einen Absolventen im Bereich Maschinenbau mit Schwerpunkt Automobil bieten sich bei entsprechender Recherche dann nicht nur die bekannten Automobilkonzerne an, sondern eine Vielzahl von Zulieferern und anderen Unternehmen, die grundsätzlich in Betracht kommen.

Natürlich können auch die Stellenportale im Internet für die Suche herangezogen werden, sobald man ein bestimmtes Unternehmen ins Auge gefasst hat. Es kann sein, dass momentan jemand gesucht wird, aber auch alte, abgelaufene Stellenangebote können dir Hinweise geben, was für Anforderungen für bestimmte Positionen gestellt werden.

Darüber hinaus solltest du die Homepage des potentiellen Arbeitgebers im Internet besuchen und dich mit dem Unternehmen vertraut machen. Produkte, Kunden, Mitarbeiter, Personaler und Chefs – all das sind Informationen, die dir später noch nützlich sein können. Schau auch auf der Homepage, ob es gerade freie Stellenangebote gibt. Manchmal findest du auch den Hinweis, dass man sich über Initiativbewerbungen für bestimmte Bereiche freut oder diese explizit nicht erwünscht sind.

### Kontakt aufnehmen

Bei deiner Suche hast du im Regelfall den Personaler oder sonstige zuständige Mitarbeiter recherchiert. Eine Möglichkeit, Kontakt aufzunehmen, ist der direkte Anruf oder die E-Mail an den betreffenden Ansprechpartner.

Dies hat den Vorteil, dass du unnötige Absagen vermeidest (vgl. Friedenberger 2010, S. 23) und eine, wenn auch nicht belastbare, Beziehung zum Personaler aufbaust. Im Gegensatz zur breiten Masse hast du nun schon einen entscheidenden Vorteil gegenüber allen anderen potentiellen Bewerbern, denn man kennt dich und erinnert sich vielleicht an dich, selbst wenn im Moment keine Stelle frei ist.

Wichtig ist, dass du vor dem Anruf weißt, was du fragen willst. Schreib dir deine Fragen vorher auf einen Zettel, damit du im Eifer des Gefechts nichts auslässt. Es hilft auch, sich vorher einen kleinen Text zur eigenen Person zurechtzulegen. Hier reichen zwei, drei Sätze, die man dem Gesprächspartner dann halbwegs flüssig ins Telefon sprechen sollte.

Wer sich für die direkte Kontaktaufnahme zu unsicher fühlt, der kann über E-Mail auf den Ansprechpartner zugehen. Hier sollte jedoch auch kurz und knapp mit einigen Absätzen klar werden, worum es geht. Nach einer knappen Selbst-

vorstellung bietet es sich an, kurz zu formulieren, dass man den Arbeitgeber spannend findet und dass man sich erkundigen möchte, ob in absehbarer Zeit Mitarbeiter gesucht werden. Der E-Mail kannst du einen Lebenslauf beifügen. Selbst wenn derzeit keine Stelle frei ist, haben die Personaler dann gleich deine Kontaktdaten und können auf dich zugehen, falls eine Stelle frei wird.

Eine weitere Form der proaktiven Stellensuche soll hier der Vollständigkeit halber erwähnt werden. Die Veröffentlichung eines Stellengesuchs in Zeitungen ist eine Möglichkeit, Arbeitgeber auf sich aufmerksam zu machen. Diese Anzeigen kosten den Inserenten Geld. Bolles schätzt den Erfolg von Stellengesuchen auf ein Prozent. (vgl. Bolles 2009, S. 37) Eine nicht repräsentative Umfrage unter Menschen, die über ein Stellengesuch eine Beschäftigung suchen, ergab ein gemischtes, jedoch eher zum Positiven tendierendes Bild. Die Zahl der Stellensuchenden, die mit Stellengesuchen positive Erfahrungen gemacht haben, lag höher als ein Prozent.

Einer der Gründe, warum Stellengesuche womöglich weniger erfolgreich sind, ist die verfügbare Menge an Platz. Auf vier oder fünf Zeitungsspalten ist es schwierig, sich erfolgreich und umfassend darzustellen. Außerdem ist nicht sicher, dass der richtige Personaler zur richtigen Zeit die entsprechende Zeitung aufschlägt und sich dann am nächsten Tag im Büro daran erinnert und auf die Anzeige antwortet. Allerdings ist denkbar, dass diese Form der Stellensuche bei steigendem Fachkräftemangel an Bedeutung gewinnt.

### Networking

Eine weitere Form der proaktiven Jobsuche ist das Networking. Letztlich ist Networking die Nutzung aller Kontakte, die man besitzt, sowie der Aufbau neuer Kontakte. Wohl jeder hat schon einmal von jemandem gehört, der über Beziehungen etwas erreicht hat, z.B. eine Stelle anzutreten. Die gute Nachricht: Im Zeitalter von E-Mail, Social Networks und Co. kann jeder selbst Kontakt mit Leuten aufnehmen, die für ihn und seine Karriere interessant sind.

Auch Networking setzt voraus, dass man weiß, wohin man will. Angesichts der Millionen Menschen, die über Facebook, StudiVZ, XING oder LinkedIn erreichbar sind, muss man einfach eine Auswahl treffen. Wenn man weiß, dass einen ein bestimmtes Unternehmen interessiert, sucht man entsprechend nach Kontakten, die bei diesem Unternehmen arbeiten. Hierfür gibt es mehrere Möglichkeiten.

Jeder kennt jeden anderen Menschen auf der Welt über sechs weitere Menschen. Ob diese Behauptung tatsächlich wahr ist, sei dahingestellt. Fakt ist, dass Eltern, Onkel, Tanten, Brüder und Cousinen, Freunde und Bekannte eben auch ihre Kontakte haben und verschiedene Menschen in verschiedenen Positionen kennen. Wenn wir für jeden Menschen nur 50 Kontakte annehmen, dann haben diese Kontakte auch wieder 50 Kontakte, die ebenfalls 50 Kontakte haben usw. Damit potenziert sich die Summe der verfügbaren Kontakte schon im unmittelbaren Umkreis.



## Strategien zur effektiven Jobsuche

Der Clou dabei: Eltern wissen zwar im Regelfall, dass man auf der Suche nach einem Arbeitgeber ist. Bei Tanten und Cousinen wird dies schon weniger der Fall sein. Auch nicht jeder Bekannte weiß, dass man auf der Suche ist. Hier liegt also ein ungenutztes Potenzial brach, das man nutzen könnte. Allerdings hilft es, wenn man nicht nur kommuniziert, dass man allgemein „auf der Suche“ ist, sondern möglichst konkret und aktiv herumfragt, ob man denn nicht jemanden bei einem konkreten Unternehmen kennt. Auf diese Weise lassen sich die unmittelbaren Kontakte nutzen, um einen ersten Ansatzpunkt zu bekommen.

Natürlich ist es unwahrscheinlich, dass ausgerechnet dieser Kontakt, den der Cousin zweiten Grades bei dem gewünschten Unternehmen hat, der Personaler oder der Chef ist. Trotzdem können diese Kontakte genutzt werden, um ein paar Informationen über das Unternehmen zu bekommen. Sucht man derzeit nach Personal, vielleicht nur intern? Macht eine Initiativbewerbung momentan Sinn? Wen kann man im Unternehmen offiziell ansprechen, um mehr zu erfahren? Auch hier gibt es neben dem Informationsgewinn zusätzliche Vorteile. Erstens bekommt man weitere Ansprechpartner und zweitens wird sich auch dieser Mitarbeiter an dich erinnern. Was für Freunde und Verwandte gilt, stimmt übrigens auch bei Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeitern. Fragen kostet nichts und vielleicht hat jemand einen Tipp für dich.

### Career Service

Pro Jahr gewinnt der Career Service der Technischen Universität Chemnitz ca. 100 neue Unternehmenspartner. Die Mitarbeiter des Career Service kennen die Personaler, teilweise auch die Chefs, sie kennen das Unternehmen, und das Unternehmen kennt den Career Service. Auch dieses Netzwerk steht dir natürlich zur Verfügung.

Der Career Service der Technischen Universität Chemnitz, aber auch andere Career Services, bieten Informationsabende an, bei denen sich Unternehmen verschiedener Branchen vorstellen. Du triffst den Personaler und kannst Fragen zum Unternehmen, zu Tätigkeiten und zum Einstieg stellen. Doch nicht nur den Personaler kann man kennenlernen, sondern auch das Unternehmen. Gemeinsam mit den Unternehmen werden Exkursionen organisiert, bei denen du die Arbeit vor Ort erleben kannst.

### Bewerbermessen

Jobmessen, Absolventenmessen oder Bewerbermessen haben unterschiedliche Namen, aber bedeuten letztlich alle das Gleiche: Bewerber trifft Unternehmen. Ein Vorteil einer Jobmesse ist, dass du in kurzer Zeit viele Unternehmen kennenlernen kannst und nach einigen Gesprächen die Scheu vor Unternehmen verlierst. Das Ganze ähnelt einem Bewerbungsgespräch, denn beide Seiten stellen Fragen und schauen, ob es fachlich und menschlich passt. Im Gegensatz zu einem Bewerbungsgespräch können sich die Personaler im Vorfeld jedoch nicht aussuchen, mit wem sie sprechen.

Du hast also die Chance, direkt mit deiner Person zu überzeugen und musst nicht vorher die Hürde zum Vorstellungsgespräch nehmen. Allerdings sind diese Gespräche dann auch weniger verbindlich. Ein weiterer Vorteil eines Jobmessenbesuchs ist, dass du bereits den Personaler kennengelernt hast, der dir dann vielleicht auch im späteren Vorstellungsgespräch gegenüber sitzt. Dadurch kannst du dann in einer etwas vertrauteren Umgebung agieren, was dich sicherer macht.

### Vorbereitung

Wenn du eine Jobmesse besuchen willst, ist es wichtig, dass du dich vorher über die vertretenen Unternehmen informierst. Diese Informationen sind die Grundlage für deine Auswahl, denn du musst entscheiden, welche Unternehmen für dich in Frage kommen. Hier hilft dir der Messekatalog, der meist online im Internet verfügbar ist. In Printform liegt der Katalog dann am Messetag aus.

Nachdem du dir überlegt hast, welche Unternehmen du ansprechen willst und entsprechend recherchiert hast, solltest du aufschreiben, über welche Themen du sprechen willst<sup>4</sup>. Außer kurzen Notizen solltest du nicht viel aufschreiben, schließlich ist es ein Gespräch. Wichtige Dinge kannst du dir auch nach dem Termin notieren.

Dein Outfit sollte sich am Vorstellungsgespräch orientieren und natürlich an der Unternehmenskultur. Ein Anzug ist in den allermeisten Fällen sinnvoll, Krawatte hängt vom Unternehmen ab<sup>5</sup>.



### Tipp

Es ist nicht verkehrt, auf der Messe ein anderes Hemd mit anderer Krawatte zu tragen als im Vorstellungsgespräch oder auf dem Bewerbungsfoto. Unabhängig davon, was du anziehst, sollten die Sachen sauber und frisch gewaschen sein. Auch persönlich sollte man einen gepflegten Eindruck machen.

Zum schnellen Austausch der Daten wäre es praktisch, wenn du bereits eine Visitenkarte hast. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 26) Allerdings kannst du außer deinen Kontaktdaten noch nicht viel beisteuern. Gut gemachte Visitenkarten kosten außerdem Geld. Wenn du keine Visitenkarte hast, ist das aber gerade als Student oder Absolvent kein Beinbruch. Anstelle einer Visitenkarte bietet es sich an, den Lebenslauf in mehrfacher Ausfertigung dabei zu haben. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 27)

### Durchführung

Dein Verhalten sollte, wie auch im Vorstellungsgespräch, höflich, offen und interessiert sein. Auch wenn du bei den ersten Gesprächen noch ein bisschen verkrampft bist, ist das kein Problem. Spätestens nach einigen Gesprächen

<sup>4</sup> Eine Auswahl von Fragen findest du in Kapitel 5.

<sup>5</sup> Weitere Tipps zum Outfit findest du in Kapitel 5 und 7.

## Strategien zur effektiven Jobsuche

merkst du, dass auch Personaler nicht beißen.

Es ist sinnvoll, relativ früh vor Ort zu sein, denn dann sind die Personaler noch frisch und engagiert. Wer erst um 17 Uhr kommt, der ist aus Sicht des Mitarbeiters am Stand erst einmal nur einer von vielen Menschen, mit denen er an diesem Tag gesprochen hat. Kommt man schon früher, hat man an dieser Stelle bereits Vorteile.

Ein Tipp am Rande: Give-Aways sind kleine Geschenke wie Stifte oder Bonbons, die die Unternehmen am Stand auslegen, um Gesprächspartner anzulocken. Es ist auch durchaus zulässig, so etwas mitzunehmen. Dies solltest du aber nach einem Gespräch tun, wenn du wirklich am Stand warst und dich mit dem Mitarbeiter unterhalten hast. Es ist kontraproduktiv, als Give-Away-Sammler (mit prall gefüllten Hamstertüten) beim Personaler in Erinnerung zu bleiben und sich dann dort zu bewerben.

### Nachbereitung

Nach deinen Gesprächen solltest du erstmal eine Pause machen und den Tag auf dich wirken lassen. Daran anschließend solltest du deine Notizen und Visitenkarten durchgehen und schauen, ob dir noch etwas einfällt, das du bisher nicht notiert hast. Auch für die Reflektion des Messebesuchs bieten sich die Fragen im Kapitel 5 (Das Bewerbungsgespräch) an.

Grundsätzlich solltest du deinen Gesprächspartnern eine sogenannte Nachfass-E-Mail schicken, in der du dich für das Gespräch und die Informationen bedankst. Je nachdem, was ihr verabredet habt, kannst du deine Bewerbungsunterlagen schicken oder auch weitere Fragen stellen. Ein zusätzlicher Schritt zur Vernetzung ist, den Personaler bei Xing zu besuchen. Du kannst sein Profil anschauen, sehen in welchen Gruppen er ist und welche Kontakte er hat. Du kannst ihn auch fragen, ob du ihn als Kontakt hinzufügen darfst. Auch auf diese Weise bleibst du ihm stärker im Gedächtnis und er hat immer deine Kontaktdaten parat.

### Fachmessen

Für Fachmessen gelten im Prinzip die gleichen Regeln. Allerdings steht hier nicht die Bewerbung im Fokus, sondern das Fachthema. Daher wird vermutlich nicht der Personaler am Stand stehen, sondern der Projektleiter oder ein anderer Mitarbeiter aus dem Fachbereich, außerdem vielleicht der PR-Mann und der Verkaufsleiter. Diese Mitarbeiter sind ebenfalls gute Gelegenheiten, um dein Netzwerk auszubauen. Bei den Mitarbeitern aus dem Fachbereich kannst du mit Fachfragen glänzen und lernst Dinge aus der Praxis kennen.

### **Online-Networking**

Nachdem in Kapitel 1.3.3 auf das traditionelle Networking eingegangen wurde, soll in diesem Kapitel der Blickpunkt auf das sogenannte Online-Networking gerichtet werden. „[...] Das besondere am Internet-Networking zu erklären ist so ähnlich wie [...] zu erklären, warum es Vorteile hat, bei eBay [...] Sachen zu verkaufen und nicht immer samtags morgens ab 6 Uhr auf dem Trödelmarkt

zu stehen.“ (Zehmisch 2008, S. 37) Beim Online-Networking bist du weder an Stadt- und Ländergrenzen noch an Raum und Zeit gebunden - es ist egal, wann du von wo aus dein Netzwerk nutzt. Zudem ist die Kontaktaufnahme einfacher (z.B. durch die Verwendung von privaten Nachrichten anstelle eines Anrufs) und du hast alle Informationen, zumindest aber die Eckpunkte deiner beständigsten Kontakte immer verfügbar (vgl. Zehmisch, S. 37f.).

Die dabei genutzten Onlinegemeinschaften, Communitys oder Business-Netzwerke (damit werden soziale Netzwerke bezeichnet, bei denen vor allem die Pflege von Geschäftskontakten<sup>6</sup> der Mitglieder im Mittelpunkt stehen) gibt es erst seit wenigen Jahren, haben aber die Möglichkeiten des Knüpfens von Beziehungen verändert.

Zu den aktuell bekanntesten Business-Netzwerken zählt neben XING für den deutschsprachigen Raum das ursprünglich rein englischsprachige LinkedIn, welches seit 2009 zusätzlich in deutscher Sprache verfügbar ist. Aber auch das weltweit größte soziale Netzwerk Facebook bietet laut Meinung vieler Experten noch ungenutzte Potentiale zum erfolgreichen Business-Networking.

Zehmisch nennt Vertrauen, Hilfsbereitschaft und Loyalität als wichtigste Bausteine von Networking (vgl. Zehmisch 2008, S. 32). In ihnen und durch sie rücke die soziale Kompetenz bzw. die Teamfähigkeit wieder stärker in den Vordergrund. Das bedeutet, Menschen nutzen ihre persönlichen Fertigkeiten hier nicht nur für ihren eigenen Vorteil (ein Verhalten, was sich in der sogenannten Ellenbogengesellschaft beim Versuch, die Karriereleiter zu erklimmen, in vielen Fällen zu bewähren scheint), sondern bringen sie positiv in eine Gemeinschaft ein. (vgl. Zehmisch 2008, S. 32f.) Business-Kontakte können daher in vielen Situationen hilfreich sein: „Der Existenzgründer bekommt durch einen guten Kontakt zu einem Banker leichter die gewünschte Finanzierung. Der Produzent, der dringend eine neue Maschine benötigt, bekommt in seinem Netzwerk besonders gute Konditionen angeboten [...]. Ein Angestellter, der eine Information benötigt, findet in seinem Netzwerk eine freundliche Person, die ihm diese Information zur Verfügung stellt oder ihm durch einen Kontakt, den er selbst hat, weiterhilft.“ (Zehmisch 2008, S. 32)

Soweit so gut. Aber wie gelangt man an ein derartig hilfreiches Netzwerk?

Zunächst einmal musst du dich bei dem Business-Netzwerk deiner Wahl anmelden. LinkedIn oder XING? Oder beide? Entscheide selbst: Willst du dir im Hinblick auf deine beruflichen Perspektiven ein Netzwerk mit internationalen Kontakten aufbauen, ist LinkedIn möglicherweise die bessere Wahl.

Im nächsten Schritt solltest du - unabhängig vom Netzwerk - dein eigenes

<sup>6</sup> Dabei kann es sich um „Lieferanten, Kunden, Mitbewerber, Kooperationspartner, Auftraggeber und viele mehr“ (Zehmisch 2008, S. 44) handeln, es ist aber auch üblich, sich „mit Arbeitskollegen, Freunden, Bekannten, Nachbarn sowie früheren Schul- und Studienfreunden zu vernetzen“ (Zehmisch 2008, S. 44).

## Strategien zur effektiven Jobsuche

Profil erstellen. Eigentlich ist es eine persönliche Visitenkarte, auf der du dich, deine Ausbildung und deinen (vielleicht auch noch kurzen) beruflichen Weg ausführlich präsentieren kannst. Durch das Liefern eines vollständigen (!) Profils erhältst du das, was Internet-Networking so erfolgreich macht: „[...] Einen Vertrauensvorsprung, denn der Aufbau von Internet-Netzwerken funktioniert in erster Linie über Vertrauen“ (Zehmisch 2008, S. 41). Ein Foto gehört entsprechend dazu - ohne dieses nimmst du die Rolle eines Außenseiters ein und verringerst deine Kontaktchancen erheblich. Bedenke stets: „Wer nichts von sich preisgibt, ist nicht interessant für andere“ (Zehmisch 2008, S. 41). Versuch mit einem sympathischen, authentischen Profil, das Interesse anderer Menschen zu wecken: Zwar solltest du dich dabei stets professionell und kompetent präsentieren, jedoch entscheidet schlussendlich der Sympathiefaktor, ob sich jemand näher mit dir beschäftigen möchte (vgl. Zehmisch 2008, S. 56). Ein auf reine Business-Inhalte begrenztes Profil ist unter diesem Gesichtspunkt von Nachteil: Wenn du erfolgreich networken willst, wirst du keine klare Trennung von Privat- und Berufsleben aufrecht erhalten können (vgl. Lutz und Rüping 2009, S. 21).

Es existieren mittlerweile viele Wegweiser und XING-Handbücher, in denen erklärt wird, welche Informationen wo im Profil zu stehen haben und wie du dich präsentieren solltest. Deswegen soll an dieser Stelle nicht näher darauf eingegangen werden. Die wohl einfachste Methode besteht aber im Besuchen von verschiedenen Profilen. So lernst du in kurzer Zeit verschiedene Präsentationsformen kennen, entwickelst ein Gefühl für die Qualität von Profilen und erkennst, welche Art der Darstellung für dich geeignet ist.

Trotz deines fertigen Profils wirst du dich vielleicht immer noch im gewählten Netzwerk fremd fühlen. Zehmisch vergleicht dieses Gefühl mit jemandem, der neu in eine Stadt gezogen ist: „Man kennt sich noch nicht aus, man kennt niemanden, weiß nicht recht, was man tun soll.“ (Zehmisch 2008, S. 120) Keine Sorge: Du wirst dich besser fühlen, wenn du mehr Leute kennenlernst und mit den Basisfunktionen vertraut bist (vgl. Zehmisch 2008, S. 120). Beginne also am besten damit, aktuelle Bekannte wiederzufinden - die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass du viele dir bekannte Menschen dort wiederfinden wirst (vgl. Zehmisch 2008, S. 120). Beginne mit Familienangehörigen, Freunden und Bekannten und weite dann die Kontaktsuche auf einen größeren Kreis aus. Suche nach „[...] dem erweiterten Familienkreis, alten Schulkameraden, ehemaligen Kommilitonen [...], Bekannten und Nachbarn.“ (Zehmisch 2008, S. 120) Wenn du während des Studiums arbeitest oder dies schon davor getan hast, fallen dir sicher auch Arbeitskollegen ein.

Langfristig sind Kollegen und Kommilitonen eine besonders interessante Zielgruppe, da sie sich wahrscheinlich in einem ähnlichen Berufsfeld wie du bewegen. Dabei haben sie oft Erkenntnisse (z.B. über auch für dich relevante Arbeitgeber) gesammelt, die sich für dich früher oder später als nützlich erweisen können (vgl. Zehmisch 2008, S. 121). Du wirst auf ihre Erfahrungen und Kontakte aber nur zurückgreifen können, wenn du ihnen als angenehme, sym-

pathische Person bekannt bist. An dieser Stelle lohnt sich daher eine Betrachtung von beiden Seiten: Gute Bekannte werden dich gern als Arbeitskraft empfehlen. Personen, bei denen du zu einem früheren Zeitpunkt einen schlechten Eindruck hinterlassen hast, werden hingegen von dir abrateten.

Die Kontakte deiner Kontakte - sogenannte Kontakte zweiten Grades - sind laut Zehmisch dein wichtigstes Potenzial bei XING (vgl. Zehmisch 2008, S. 139). Sicher kennst du die Aussage, dass jeder jeden kennt - über eine bestimmte Anzahl von Ecken bzw. Kontakten. Du kannst also davon ausgehen, dass du auf diesem Weg recht schnell jemanden finden kannst, der sich näher als du selbst an der Antwort auf deine Frage oder der Lösung deines Problems befindet. Im besten Fall kannst du somit deine Kontakte nutzen, um an die richtigen Leute heranzukommen.

Natürlich können Business-Netzwerke auch bei der Jobsuche eine gute Ausgangsplattform mit vielen neuen Möglichkeiten sein: Als Bewerber kannst du schnell interessante Kontakte und Firmen aufspüren. Vielleicht kennst du auch - über die eine oder andere Ecke - einen Mitarbeiter in dem Unternehmen, der dich empfehlen kann oder auf den du dich beziehen kannst. (vgl. Lutz und Rüping 2009, S. 28)

In diesem Zusammenhang ist es sehr komfortabel, sich von Mitarbeitern von Personalabteilungen großer Unternehmen, Headhuntern oder Personaldienstleistern finden zu lassen. Andere Menschen werden automatisch auf dich aufmerksam, wenn du Gruppenmoderator bist, viele Kontakte hast, dich stark in Gruppendiskussionen einbringst oder regelmäßig zu Netzwerktreffen gehst. Wenn dies nicht der Fall ist, wurde dein Profil aufgrund bestimmter verwendeter Stichwörter vielleicht als Ergebnis der Suchfunktion angezeigt.

Business-Netzwerke zeigen auf Nachfrage die Besucher des eigenen Profils an (und darüber hinaus den Weg, auf dem sie zu dir gelangten): Schreib sie doch einfach freundlich an, wie sie auf dich aufmerksam geworden sind oder ob sie gemeinsame Anknüpfungspunkte sehen (vgl. Zehmisch 2008, S. 164).

### Headhunter

Headhunter oder Personalberater sind darauf spezialisiert, Unternehmen zielgerichtet mit Mitarbeitern zu versorgen. Während früher vor allem Positionen im Top und Middle Management mit Hilfe von Headhuntern besetzt wurden, werden mittlerweile auch schon mal Einstiegsstellen durch Personalberater besetzt. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 26)

Beim klassischen Executive Search wird eine zu besetzende Stelle im Regelfall mit Leuten besetzt, die schon in einem Anstellungsverhältnis sind. Teil der Stellenbesetzung ist dort also erst einmal die gezielte Abwerbung. Dies trifft für Absolventen natürlich nicht zu. Da sie kaum Berufserfahrung haben, wird die Vermittlung von Absolventen auch nicht so hoch vergütet wie die Besetzung einer Abteilungsleiterposition.

Trotzdem freut sich der Personalberater, wenn er seine Datenbank auffüllen kann, denn man sieht sich immer zweimal im Leben. Gute Personalberater erkennt man daran, dass sie nicht wahllos Stellen besetzen, um eine Prämie zu kassieren, sondern auch den Kandidaten beraten und eine für ihn passende Stelle finden.

Eine Kontaktaufnahme per E-Mail (Lebenslauf beifügen) oder Telefon ist also kein Problem - schildere kurz, wer du bist und wo es hingehen soll, frage nach offenen Positionen und Tipps und schau mal, was als Feedback kommt. (vgl. Hagmann und Hagmann 2009, S. 26) Kontaktiere ruhig auch mehrere Personalberater, damit du Vergleichsmöglichkeiten hast.

Alle großen Personalberatungen sind im Internet zu finden. Gib einfach in der Suchmaschine deiner Wahl den Begriff Personalberatung ein, vielleicht auch den Ort oder die Branche. Auch über Xing, LinkedIn oder andere Netzwerke kannst du mit Personalberatern Kontakt aufnehmen.

### Quellen

Bolles, R. N. (2009) Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. 9. Auflage, Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Friedenberger, T. (2010) Staufenbergel Wirtschaftswissenschaftler. Das Karriere-Handbuch. Band I, 31. Auflage, Köln: Staufenbergel Media.

Hagmann, C., Hagmann, J. (2009) Die besten Bewerbungsmuster Bachelor/Master. 2. Auflage, Freiburg i. Br.: Rudolf Haufe.

Lutz, A., Rüping, C. (2009) Praxisbuch Networking. Einfach gute Beziehungen aufbauen. Wien: Linde Verlag.

Schmich, D. L. (2009) Die clevere Suche nach dem besseren Job. Zürich: Orell Füssli Verlag.

Zehmisch, M. (2008) Cleveres Business Networking mit XING. Erfolgsstrategien für aktive Netzwerker. Düsseldorf: Data Becker.