



# DREAMJOB



**NETZWERKEN FÜR  
DIE KARRIERE**

# NETZWERKE: IHRE KARRIERE-VERSICHERUNG?

Die Methoden zur Suche nach einem passenden Arbeitsplatz haben sich verändert. Doch lassen wir all die Blogs und Nachrichten, all die Videos, Konferenzen und Vordenker – und auch unsere Smartphones – einmal kurz ruhen. Denn die Kriterien, nach denen Stellen vergeben werden, sind dieselben wie vor 20 Jahren. Was sich mit dem Einzug neuer Technologien tatsächlich verbessert hat, sind die Möglichkeiten, eigene Netzwerke effektiv auszubauen und zu pflegen.

**DIE UNIVERSELLEN VORAUSSETZUNGEN** für eine erfolgreiche Bewerbung bleiben gleich:



ein ansprechender Lebenslauf, mit dem Sie sich selbst gut vermarkten

eine proaktive und professionelle Herangehensweise an die Stellensuche,

und, am wichtigsten die Fähigkeit und Bereitschaft, das eigene Netzwerk zu nutzen



Zwischen **60%** und **80%\*** aller freien Stellen werden **nicht ausgeschrieben\***



**89%** der Recruiter haben schon einmal über LinkedIn eingestellt



**93%** der Recruiter nutzen LinkedIn für die Suche nach neuen Talenten



**Jeder vierte** Recruiter hat schon einmal erfolgreich Bewerber über Facebook gefunden

**54%** der Recruiter nutzen Twitter für die Talentbeschaffung



der Arbeitgeber holen bei der Suche nach neuen Bewerbern Mitarbeiterempfehlungen ein

Source



Bei weiterempfohlenen Bewerbern liegt die Einstellungschance bei

**35 : 1**

verglichen mit einer

**500 : 1-Chance**

für konventionelle Bewerber Source



## Checkliste für PERSÖNLICHE Netzwerke

- ✓ Sprich über Dich selbst
- ✓ Zeige Interesse
- ✓ Bitte nicht um Arbeit
- ✓ Geh geplant vor
- ✓ Sei professionell
- ✓ Sei kommunikativ
- ✓ Sei proaktiv

## Checkliste für ON-LINE-Netzwerke

- ✓ Werde Mitglied in Talent-Communities
- ✓ Engagiere Dich in Netzwerk-Gruppen
- ✓ Twitterte, blogge und kommentiere auf spezialis. Webseiten



---

# DIE SCHÖNE NEUE WELT DER JOBSUCHE

Der Arbeitsmarkt sieht heute vollkommen anders aus als noch vor 20 Jahren.

Technologische Neuerungen haben unsere Kommunikation und Interaktion für immer verändert. Und auch die Methoden, wie wir berufliche Chancen finden, wahrnehmen und uns bewerben, sind heute radikal anders.

So hat das Internet auf der einen Seite zahllose neue Türen aufgestoßen. Berufe, die es vor fünf Jahren noch nicht gab, sind heute auf den verschiedensten Online-Plattformen ausgeschrieben. Geografische Grenzen werden genau wie arbeitsrechtliche Barrieren durch innovative Technologien niedergerissen.

Auf der anderen Seite ist mit der zunehmenden Vernetzung auch der Konkurrenzkampf um Stellen stärker denn je, insbesondere aufgrund der anhaltend schwierigen Wirtschaftslage. Grundsätzlich gilt also: Berufschancen sind heute leichter zugänglich, gleichzeitig aber auch härter umkämpft.

Arbeitssuchenden mag die Aussicht auf eine gute Stelle bei einem hervorragenden Arbeitgeber deshalb unwahrscheinlicher erscheinen – wenn nicht gar unmöglich,

führt man sich die Informationsflut und zahllosen Möglichkeiten vor Augen.

Deshalb ist es wichtig, einmal Abstand zu gewinnen zu den Blogs, Nachrichten, Videos, Konferenzen, Vordenkern und – zumindest kurzzeitig – auch zu Ihrem Smartphone. Denken Sie lieber einmal über diese Tatsache nach: So sehr sich die Welt um Sie herum auch verändert hat, werden Ihre Chancen auf eine gute Anstellung letztlich doch immer noch maßgeblich durch drei Aspekte beeinflusst:

- einen durchdachten Lebenslauf, in dem Sie sich ansprechend präsentieren
- eine proaktive und professionelle Herangehensweise an die Stellensuche und, was vielleicht am wichtigsten ist,
- *die Fähigkeit und Bereitschaft, Ihr eigenes Netzwerk zu nutzen.*

Die Methoden, wie Bewerber diese Kriterien erfüllen, haben sich verändert. Doch die Kriterien selbst sind heute genauso wichtig wie vor 20 Jahren. Und was sich mit dem Einzug neuer Technologien tatsächlich verbessert hat, sind die Möglichkeiten, das eigene Netzwerk effektiv auszubauen und zu pflegen.

# DIE WACHSENDE BEDEUTUNG VON NETZWERKEN BEIM RECRUITMENT

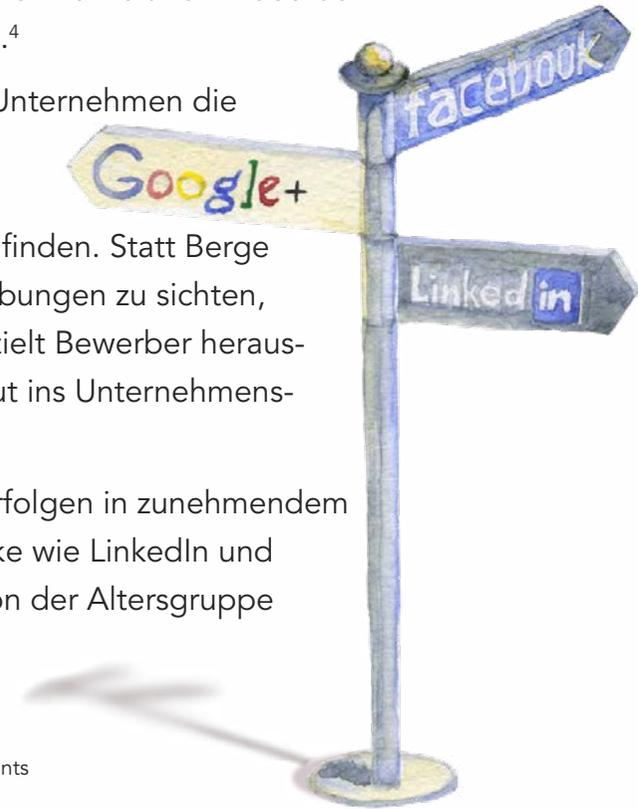
Schenkt man der Statistik Glauben, wird gut die Hälfte aller freien Stellen niemals öffentlich ausgeschrieben. Je nach Branche und Land können es sogar 60 bis 80 % sein, die weder auf Stellenbörsen, noch in den Datenbanken der Arbeitsagenturen auftauchen. Berichten aus den USA zufolge werden etwa 69 % der Stellenangebote heute über Netzwerke besetzt, und es gibt eigentlich keine Anzeichen, dass dies in Europa möglicherweise anders ist. Doch was genau bedeutet es eigentlich, eine Stelle über persönliche Beziehungen zu finden?

„Es geht nicht darum, was du weißt, sondern wen du kennst.“ Dieses Konzept ist nicht neu und galt bei der Suche nach geeigneten Bewerbern schon immer. Gerade heute, da Arbeitsmärkte schrumpfen und Online-Netzwerke wachsen, geht in vielen großen Unternehmen der Trend dahin, dass sie Kandidaten einstellen, die von den eigenen Mitarbeitern empfohlen wurden.<sup>2</sup> Eine Studie von Millennial Branding and Experience Inc. zeigte 2012, dass 44 % der Arbeitgeber<sup>3</sup> bei

der Suche nach neuen Bewerbern auf Mitarbeiterempfehlungen zurückgreifen. Bewerber, die empfohlen wurden, hatten dann im Schnitt eine Chance von 1:35, den Job zu bekommen, verglichen mit einer Wahrscheinlichkeit von 1:500 bei konventionellen Kandidaten.<sup>4</sup>

Mit Empfehlungen können Unternehmen die Kosten für das Recruitment reduzieren und schneller geeignete MitarbeiterInnen finden. Statt Berge ungeeigneter Online-Bewerbungen zu sichten, können die Arbeitgeber gezielt Bewerber heraussuchen, die auch kulturell gut ins Unternehmensumfeld passen.

Mitarbeiterempfehlungen erfolgen in zunehmendem Maße über Online-Netzwerke wie LinkedIn und Facebook (was aber stark von der Altersgruppe abhängt).



<sup>1</sup> Aus dem Transkript eines TruLondon-Events

<sup>2</sup> [Source](#)

<sup>3</sup> [Source](#)

<sup>4</sup> [Source](#)

---

# DER AUFSTIEG DES „SOCIAL RECRUITMENT“

„Social Recruitment“ gilt in HR-Kreisen als die nächste große Sache. Die Beschaffung qualifizierter Kräfte über soziale und andere Online-Netzwerke (unternehmenseigene Websites inbegriffen) soll Arbeitgebern zwei wichtige Vorteile liefern: Zum einen kommen interessierte Bewerber und Personalverantwortliche anders als bei traditionellen Recruitment-Prozessen schneller in Kontakt. Zum anderen erhalten Personalabteilungen und Recruiter die Chance, die Arbeitgebermarke ihres Unternehmens besser zu vermarkten.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können mit diesem Modell Beziehungen aufbauen und pflegen, selbst wenn eine für beide passende offene Stelle noch auf sich warten lässt. Wer auf Jobsuche ist und im Laufe seiner Karriere aktiv das eigene Netzwerk pflegt, erhöht seine Chancen, schnell eine neue Anstellung zu finden. Denn Unternehmen suchen immer erst in ihrem bestehenden Netzwerk nach geeigneten Kandidaten. Wer keine guten beruflichen Kontakte hat, ist klar im Nachteil.

Ihr Netzwerk – und wie Sie sich selbst vermarkten, schon bevor Sie eine neue Stelle suchen – ist die Lebensversicherung für Ihre Karriere. Doch ist es eigentlich auch das effektivste Mittel bei der Jobsuche?



---

# DAS BESTE NETZWERK IST NICHT UNBEDINGT DAS GRÖSSTE

Die Größe und Beschaffenheit Ihres Netzwerks ist wohl in erster Linie davon abhängig, wie lange Sie schon berufstätig sind und wie aktiv Sie Ihre Karriere vorangetrieben haben. Wichtiger als die Anzahl der Personen, die Ihren Namen kennen, ist die Anzahl derer, die Sie weiterempfehlen würden oder bereit wären, Ihren Aufstieg zu unterstützen. Die Grundlage eines guten Netzwerks ist Vertrauen. Und das erlangen Sie nur durch direkten, positiven Kontakt.

Vielleicht haben Sie ja über 500 Kontakte bei Xing oder LinkedIn. Doch wenn die Mehrzahl davon zu Ihrem aktuellen oder letzten Arbeitgeber gehört oder Sie sich bis auf die Kontaktaufnahme nicht weiter mit den Personen ausgetauscht haben, ist der Wert dieses Netzwerks bei der Stellensuche fraglich.

Setzen Sie lieber auf echte Kontakte, die gegenseitigen Nutzen bringen. Achten Sie auf Vielfalt. Unterschiedlich gelagerte Beziehungen, bei denen jeder etwas gewinnt – damit stärken Sie Ihr Netzwerk.

Denken Sie dabei stets daran, Online-Kontakte genauso zu behandeln wie Ihre Bekanntschaften in der realen Welt: Zeigen Sie echtes Interesse an Ihrem Gegenüber, reagieren Sie schnell auf Anfragen und vergessen Sie nicht, auch mal etwas zurückzugeben.



---

# DAS PERSÖNLICHE NETZWERK

Auch wenn die Selbstvermarktung online immer wichtiger wird, sollte man nicht den Fehler machen, sich nur aufs Internet zu konzentrieren. Persönliches Networking ist nicht zu vernachlässigen. Hier sind einige grundlegende Tipps:

- Sprechen Sie über sich selbst, aber übertreiben Sie es nicht. Legen Sie sich eine 15-sekündige, charmant-informative Beschreibung Ihrer beruflichen Kompetenzen zu.
- Zeigen Sie Interesse – hören Sie aufmerksam zu und stellen Sie Rückfragen.
- Fragen Sie nicht nach Arbeit. Zweck eines Treffens sollte sein, Informationen zu erhalten, nicht, nach einem Job zu fragen. Bringen Sie die Person, die Sie treffen, nicht in Verlegenheit. Wenn Sie es richtig anstellen, wird sie Ihnen von selbst helfen wollen.
- Gehen Sie geplant vor. Versuchen Sie bei Veranstaltungen, zwischen drei und fünf neue Kontakte zu knüpfen. Bei informellen Einzelgesprächen sollten Sie Ihre Absicht klar kommunizieren und die Unterhaltung bei Bedarf vorsichtig auf das Thema zurücklenken.
- Geben Sie sich professionell. Kleiden und benehmen

Sie sich so, dass Sie einen guten Eindruck hinterlassen. Halten Sie stets saubere, aktuelle Visitenkarten bereit und vergessen Sie nicht, Ihr Gegenüber auch danach zu fragen.

- Seien Sie kommunikativ. Halten Sie Blickkontakt, sprechen Sie deutlich, achten Sie auf einen festen Händedruck. Sprechen Sie Ihren Gesprächspartner zum Ende noch einmal mit Namen an und danken Sie ihm für seine Zeit.
- Achten Sie auf eine gute Vor- und Nachbereitung. Wenn Sie jemanden zu einem formlosen Einzelgespräch treffen, recherchieren Sie vorher etwas über sein Unternehmen. Bedanken Sie sich nach dem Meeting per E-Mail. Wenn Sie über die Person neue Kontakte aus ihrem Netzwerk kennenlernen, halten Sie sie auch darüber auf dem Laufenden.

Gute Netzwerkarbeit – ob von Angesicht zu Angesicht oder in einem Forum – ist keine Einbahnstraße.

Zeigen Sie anderen gegenüber dasselbe Maß an Interesse, das Sie sich umgekehrt auch wünschen würden.



---

# DAS ONLINE-NETZWERK

Ob Sie Online-Profile anlegen oder ein eigenes Blog starten, ob Sie direkt Kontakt zu Recruitern aufnehmen oder sich bei der Online-Community eines Unternehmens ins Gespräch bringen: Es gibt viele Methoden, online auf die eigenen beruflichen Fähigkeiten aufmerksam zu machen. Das Mindeste, was jeder Bewerber mitbringen sollte, ist ein ausführliches und professionell gestaltetes Profil bei LinkedIn, Xing oder Facebook. Doch gibt es noch weitere, kreative Wege, vielversprechende Kontakte zu knüpfen. Hier ein paar Anregungen:

## 1. Treten Sie Talent Communities bei

Bloggerin Stephanie Lloyd hierzu:

Eine Talent Community ist ein interaktives Forum, über das Personen mit bestimmten Kompetenzen und Interessen mit HR-Abteilungen und Führungskräften in Kontakt treten und sich eingehender über deren Unternehmen und die Firmenkultur informieren können.

Talent Communities bieten Arbeitssuchenden die Gelegenheit, sich mit aktuellen und ehemaligen Kollegen, Recruitern und anderen Bewerbern auszutauschen. Einige Communities bieten sogar eine Weiterempfehlungsfunktion.

Ein hervorragendes Beispiel<sup>5</sup> einer guten Talent Community ist die Facebook-Seite „Into Deloitte“ von Deloitte New Zealand.

## 2. Treten Sie Gruppen bei LinkedIn (o.ä.) bei oder gründen Sie selbst welche

Egal, wie Ihre beruflichen Interessen oder Ihre Tätigkeit aussehen,

Netzwerke wie LinkedIn halten Tausende Gruppen bereit, denen Sie schnell und einfach beitreten können. Einige Unternehmen haben eigene Gruppen und bieten Bewerbern die Möglichkeit, darüber in Kontakt zu treten. Und sollten Sie für sich die passende Gruppe nicht finden, können Sie auch selber eine gründen. Suchen Sie Leute, denen die Gruppe vielleicht nutzen könnte, und laden Sie sie ein. Überlegen Sie, welche Informationen Sie in der Gruppe teilen können (als Leiter oder Teilnehmer), damit jeder von der Mitgliedschaft profitiert.

Lindsay Kirchell ist ein gutes Beispiel: Die arbeitslose College-Absolventin rührte auf LinkedIn die Werbetrommel für ihr Blog, pflegte ihre professionellen Kontakte on- und offline, ging gezielt auf Personalmanager zu und landete schließlich in ihrem absoluten Traumjob als Marketingautorin für Hubspot.<sup>6</sup>

## 3. Twittern, bloggen, kommentieren

Natürlich gibt es im Internet zahlreiche weitere Möglichkeiten, sich einen Namen zu machen und Know-how und Verbindungen aufzubauen: Folgen Sie interessanten Unternehmen auf Twitter und treten Sie mit einflussreichen Personen in Ihrem lokalen Umfeld in Kontakt. Fragen Sie sich, welchen Beitrag Sie zur Online-Konversation leisten, wo Sie Ihr Fachwissen einbringen können. Ganz wichtig ist, dass Sie nicht nur anderen folgen und ihre Blogs lesen. Stellen Sie Fragen, geben Sie Feedback, bringen Sie sich ins Gespräch.

<sup>5</sup> [Source](#)

<sup>6</sup> [Source](#)

# SOCIAL MEDIA FÜR RECRUITER

Früher nahmen fast ausschließlich hochqualifizierte Fachkräfte die Leistungen von Recruitern in Anspruch. Heute kann praktisch jeder Bewerber von ihren Kompetenzen profitieren – und die sozialen Medien eignen sich perfekt als Plattform für den Aufbau von Beziehungen.

Wenngleich Arbeitgeber Personaldienstleister vor allem anheuern, um die besten Kandidaten für ihre Talent-Pools zu finden, kann das Netz dank des Internets heute viel weiter ausgeworfen werden. Recruiter erweitern und verbessern ständig ihre Netzwerke. Sei es über LinkedIn Recruiter, mithilfe der Netzwerk-Apps von Facebook oder über die Teilnahme an Talent Communities.

Hier einige interessante Fakten zur den Aktivitäten von Recruitern in sozialen Netzwerken:

- 93 % der Recruiter nutzen LinkedIn für die Talentbeschaffung
- 89 % haben schon einmal über LinkedIn angestellt
- 25 % der Recruiter haben schon einmal erfolgreich Kandidaten über Facebook gefunden
- 54 % der Recruiter nutzen Twitter für die Suche nach

geeigneten Kandidaten

- Recruiter veröffentlichen Stellenangebote auf Twitter, aber auch auf Seiten wie „Tweet My Jobs“ und „Twit Job Search“<sup>7</sup>

Ganz offensichtlich sind soziale Medien zum unverzichtbaren Werkzeug für jeden Recruiter geworden. Sie helfen bei der Kontaktverwaltung, bei der Suche nach spezifischen Kompetenzen und über die Netzwerke der eigenen Kontakte wiederum auch, die Bewerbersuche ständig auszuweiten. Damit sollte klar sein, wie nützlich es ist, professionelle Recruiter zum eigenen Netzwerk zählen zu können. Fangen Sie deshalb mit der Kontaktpflege an, bevor Sie nach einer neuen Stelle suchen. Vernetzen Sie sich, und geben Sie Tipps und Empfehlungen, wenn Sie einen geeigneten Kandidaten für ausgeschriebene Stellen kennen. Tauschen Sie sich über Trends, Veränderungen oder neue Chancen in Ihrer Branche aus. Diese Art der Beziehungsarbeit ist das Fundament für jedes gute Netzwerk. Und in jedem guten Netzwerk findet sich auch der ein oder andere Recruiter.

<sup>7</sup> [Source](#)



---

# FAZIT

Schon immer war das persönliche Netzwerk für Bewerber die Eintrittskarte zum „verdeckten Arbeitsmarkt“. Daran hat sich nichts geändert, wohl aber daran, wie und wo heute Netzwerke entstehen.

Im Zeitalter der sozialen Medien mag das Wort „Netzwerk“ eine andere Konnotation haben. Doch im Prinzip geht es immer noch darum, Verbindungen zu schaffen. Und Verbindungen sind unendlich wichtig für jeden, der auf Arbeitssuche ist oder seine Karriere aktiv gestalten möchte. Auf Social-Media-Plattformen wie LinkedIn, Twitter und Facebook können Bewerber dynamische Profile einstellen und zum Selbstmarketing für die Stellensuche und andere Interessen nutzen. Gleichzeitig eröffnen diese Webseiten die Chance, mit Gleichgesinnten in Verbindung zu treten und sich auszutauschen.

Der Schlüssel zu erfolgreicher Netzwerkarbeit liegt nach wie vor in der Schaffung beiderseitigen Nutzens. Auch wenn uns neue Technologien die Arbeit erleichtern, bestimmen wir den Wert unserer Beziehungen und Kontakte immer noch selber. Wie das Sprichwort schon sagt: Wir ernten, was wir säen. Wo sonst ist dieser Ausspruch so wahr wie bei unseren persönlichen und beruflichen Netzwerken.



## UNSERE KELLY EXPERTEN:



### Stefan Renzewitz

Stefan ist Operations Lead Talent Sourcing in der Region D-A-CH. Er verfügt über umfassende Erfahrung in Sachen Karriere-Events und Employer Branding und kennt sich bestens mit Talent-Relationship-Lösungen aus. Ein Schwerpunkt ist die Planung und Ausführung von Kampagnen, die sich an Absolventen und Young Professionals in den Bereichen BWL, Ingenieurwesen und Informatik richten.



### Sally Hunter

Als RPO Practice Lead EMEA für KellyOCG ist es Sallys Aufgabe, die Vorteile von Recruitment Process Outsourcing zu kommunizieren – ob in der Kundenbetreuung zusammen mit dem Account-Management-Team oder bei der Beratung von Personalabteilungen. Sally kann weitreichende Erfahrungen im Humankapitalbereich vorweisen und hatte bereits Führungsrollen im strategischen Account Management für Personaldienstleister und im operativen Geschäft inne.



### Bence Bak

Bence Bak ist EMEA Sourcing Manager. Er hat bereits vier Jahre Erfahrung bei der Suche und Akquise verschiedenster Kandidatentypen in der IT-Branche. Derzeit ist er für Schulungen und die Pflege der Wissensgrundlage diverser Stakeholder verantwortlich und entwickelt dabei neue Standards und Prozesse zur proaktiven Suche. Ebenfalls zu seinen Aufgaben zählt die Implementierung eines neuen, internationalen EDV-Systems.



### Stefano Giorgetti

Stefano ist Geschäftsführer von Kelly Services in Deutschland. Er ist schon lange in der Recruitmentbranche zuhause und konzentriert sich derzeit darauf, neue Innovationen für Kelly in den Bereichen Bewerber- und Kundenbetreuung voranzutreiben.



### Lauren Clovis

Lauren widmet sich als EMEA Marketing Manager den Schwerpunkten Employer Branding, Bewerberkommunikation und Eventorganisation. Sie hat Erfahrungen in der Personalbeschaffung für die Finanzbranche und arbeitete in ihrer Vergangenheit oft direkt vor Ort beim Kunden, wo Sie Zeitarbeitslösungen entwickelte. Damit kennt Lauren sich sowohl im B2B-, als auch im B2C-Bereich gut aus.



### Astrid Akse

Astrid arbeitet als HR Manager EMEA bei Kelly Services. Sie blickt auf mehrere Jahre in verschiedenen Führungspositionen im Recruitment zurück und ist heute für den Bereich HR in der gesamten EMEA-Region verantwortlich. Astrid arbeitet international und ist derzeit unter anderem auch für das interne Recruitment zuständig.

### Das Kelly-Versprechen

Sie haben Ihre ganz eigenen Vorstellungen und Wünsche – das ist es, was Sie einzigartig macht! Bei Kelly wissen wir, dass nicht jeder dieselben Ziele und Ansichten hat, wenn es um die Arbeit geht. Ob Sie also gerade ins Berufsleben einsteigen oder schon viele Jahre Erfahrung haben, wir wollen Ihnen bei der Suche nach der perfekten Rolle helfen. Natürlich muss jeder seinen eigenen Weg finden, und in der heutigen Arbeitswelt fällt die Orientierung häufig schwer. Deshalb bieten wir Ihnen auf unserer Website [www.kellyservices.de](http://www.kellyservices.de) nützliche und praxisorientierte Karriereinfos. Kontaktieren Sie uns auch gerne direkt. Wir werden uns genauso leidenschaftlich und zielstrebig wie Sie der Aufgabe widmen, neue Herausforderungen für Sie zu finden. In zeitlich befristeten und flexiblen Arbeitsverhältnissen ebenso wie in Festanstellung. Kelly unterstützt Sie bei jedem Schritt Ihres Weges.

### Über Kelly Services®

Kelly Services, Inc. (NASDAQ: KELYA, KELYB) ist ein weltweit führender Anbieter von Personallösungen. Kelly® bietet ein umfangreiches Leistungsspektrum sowohl für Outsourcinglösungen und Personalberatung als auch für Dienstleistungen von der Arbeitnehmerüberlassung über temp-to-hire bis zur Festanstellung. Dabei sind wir spezialisiert auf die Branchen **Bank- und Finanzwesen, Industrial, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Office und Management**. Für einen weltweiten Kundenstamm vermittelt Kelly jährlich über 560.000 Arbeitsplätze. Der Umsatz in 2012 betrug 5,5 Milliarden US-Dollar. Besuchen Sie unsere Website und vernetzen Sie sich mit uns auf Facebook, Xing, LinkedIn und Twitter.