

Aus- und Weiterbildung

## **CZ-Serie Karrieretipps – Teil 12: Die Jobsuche über persönliche Netzwerke läuft meistens über mehrere Ecken**

# **Jeder Mensch verfügt über Vitamin B**

Von Kirsten Seegmüller/pk

29. August 2008

Internet-Communitites wie Xing oder Linked-In sind ein Fundus für potenzielle Mitarbeiter, doch Kollegen empfehlen vor allem Bekannte, mit denen sie bereits gut zusammengearbeitet haben. Wer noch kein großes Netzwerk hat, sollte auch Fachfremde in seinem Bekanntenkreis ansprechen, denn die können als Multiplikatoren fungieren.



IT-Experten, die gerade erst die Hochschule abgeschlossen haben oder nur selten einen Schritt aus ihrer Programmierstube tun, verfügen trotzdem über ein berufliches Netzwerk, wenn auch die Kontakte nicht immer in gerader Linie zustande kommen. Wer käme schon auf die Idee, die Cousine, die als Krankenschwester arbeitet, nach einem IT-Job zu fragen? Aber vielleicht liegt ja auf ihrer Station ein Patient, darüber klagt, seine bestehende IT-Mannschaft sei viel zu klein für die vielen Aufträge, und dass er große Probleme habe, gute IT-Berater an Land zu ziehen. Oder warum nicht mal den Nachbarn fragen? Der spielt

vielleicht Handball mit einem IBM-Mitarbeiter oder ist zum Grillen beim Vertriebsleiter von T-Systems eingeladen.

Die eigenen Kontakte, die sich direkt mit der IT in Verbindung bringen lassen, sind vielleicht nicht zahlreich. Aber wer viele Menschen kennt und für sich mobilisiert, erweitert sein Netzwerk um ein Vielfaches. „Nur 30 Prozent aller offenen Positionen landen in Stellenausschreibungen“, sagt IT-Beraterin und Karrierecoach Martina Diel, „am schnellsten werden diejenigen Experten vermittelt, die sie sich nicht auf den Stellenmarkt beschränken.“ Dazu gehört für sie auch, die Augen und Ohren im direkten Umfeld offenzuhalten und sogar beim Einkauf den Lebensmittelhändler zu fragen.

---

„Schreiben Sie Ihre Memoiren“, rät Hans Rainer Vogel, Gesellschafter der Vogel und Detambel Karriereberatung, seinen Klienten, „von der Schulzeit über das Studium bis zu den ersten Jobs.“ Da kommt eine lange Liste zusammen, in der man den Fokus auf die Kontakte legen sollte: „Finden Sie heraus, was aus diesen Leuten geworden ist, und schon haben Sie Ihr persönliches Netzwerk.“ Vogel beobachtet immer wieder, wie sehr seine Kandidaten ins Staunen geraten. „Viele Menschen stellen erst jetzt fest, dass sie einen riesigen Bekanntenkreis haben.“

Er selbst hat die Visitenkarten der letzten 20 Jahre gesammelt, „aber man muss das Netzwerk natürlich aufbereiten und pflegen“. Und man braucht einen langen Atem. Es reicht nicht, die Leute anzusprechen, sie um Hilfe zu bitten und dann eine Flut von Angeboten zu erwarten. „Das funktioniert nicht.“ Man darf die Bekannten nicht überfordern, sondern muss gedankliche Vorarbeit leisten, sich genau überlegen, was man beruflich tun will und diese Wünsche in wenige Sätze packen, die sich auch Fachfremde merken können. „Dabei sollte man sich nicht in Berufs- und Stellenbezeichnungen verstricken, denn die unterscheiden sich sowieso von Unternehmen zu Unternehmen“, rät Vogel.

Vielmehr sollte man die Aufgabenkombinationen definieren, also zum Beispiel Softwareentwicklung, Administration oder Support, viel oder wenig Außendienst, Kundenkontakt oder Technik sowie eine Position als ausführender Mitarbeiter oder IT-Projektleiter. Vogel: „Man darf die Phantasie seiner Bekannten nicht durch zu

starre Jobbezeichnungen verbarrikadieren.“

Selbst wenn man mit Hilfe des Netzwerks an einen Mitarbeiter eines IT-Unternehmens gelangt, heißt das noch lange nicht, dass man schon den Fuß in der Tür hat: „Nur die wenigsten haben Einfluss auf die Personalentscheidungen“, so Vogel, „all diese Personen sind nur Relais und keine Endstationen.“ Auch die Zeit spielt eine wichtige Rolle: Wer in einer Phase auf sich aufmerksam macht, in der das Unternehmen bereits einen Bedarf bemerkt, aber die Recruiting-Maschinerie noch nicht angeworfen hat, liegt gegenüber seinen Mitbewerbern auf dem Jobmarkt um eine Nasenlänge vorn. In seltenen Fällen sind die angebotenen Qualifikationen so interessant, dass dafür extra eine neue Stelle geschaffen wird. „Wenn beispielsweise ein Unternehmen bisher einen Kundenkreis ausgelassen hat, weil weder die Fach- noch die Sprachkenntnisse vorhanden waren, werden solche Kandidaten mit offenen Armen empfangen“, verspricht Vogel.

Online-Communities wie etwa Xing oder Linked-In übernehmen einige Funktionen persönlicher Netzwerke, auch wenn sich die Mitglieder nur virtuell kennen und daher keine verlässlichen Aussagen über die Qualifikationen der anderen machen können. „Die Chance, auf solchen Portalen gefunden zu werden, ist sehr hoch“, findet Sörge Drost, Vice President, Mitglied der Geschäftsführung der Kienbaum Executive Consultants. Er selbst ist dort regelmäßig unterwegs, um nach passenden Kandidaten für seine Kunden Ausschau zu halten. „Diese Plattformen werden insbesondere von Personalberatungen, aber auch zunehmend von Rekrutierungsspezialisten innerhalb von Unternehmen genutzt.“

Der Schuss kann aber auch nach hinten losgehen, denn Plattformen, bei denen das Private im Vordergrund steht, bergen die Gefahr, dass die Unternehmen zu viele und gegebenenfalls für einen Bewerbungsprozess unerwünschte Informationen über die Kandidaten erhalten: „Fotos einer Studentenparty, die seit Jahren auf Portalen wie etwa StudiVZ vor sich hin schlummern, könnten einem Bewerber unverhofft einen Strich durch die Rechnung machen“, warnt Drost.

Nicht zuletzt deswegen kann die wachsende Internet-Gemeinde persönliche Netzwerke nicht ersetzen, sondern nur ergänzen. Eine Studie der Hochschulinformationssystem GmbH (HIS) zur heutigen beruflichen Situation der Absolventenjahrgänge 2000/2001 hat ergeben: Um auch künftig für den Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben, stellen die Befragten den Aufbau und die Pflege eines Kontaktnetzwerks auf dieselbe Stufe wie das berufliche Engagement, den Erwerb zusätzlicher fachlicher Kenntnisse und Spezialisierungen, Weiterbildung, regionale Mobilität und das Sammeln von Auslandserfahrungen.

„Auch wenn die eher formalen Bewerbungswege einen hohen Stellenwert besitzen, so sind die Vielfalt und die Einflussmöglichkeiten informaler Wege, wie zum Beispiel die Vermittlung durch Eltern, Freunde und Bekannte, Kontakte aus

früheren beruflichen Tätigkeiten oder während des Studiums, nicht zu unterschätzen“, heißt es in der Studie, die von den HIS-Mitarbeitern Christian Kerst und Michael Schramm durchgeführt wurde.

Die befragten Absolventen konnten nach eigenen Angaben ihre bestehenden Kontakte (re-)aktivieren und somit von vorhandenen personalen Netzwerken profitieren. „Selbst wenn diese Wege der Stellenfindung – mit Ausnahme der Ansprache durch den Arbeitgeber – für sich genommen nur wenig genannt werden, gewinnen sie im Einzelfall an Bedeutung und ergänzen oder ersetzen die klassischen Wege der Bewerbung“, so das Credo.

Um ihren früheren Studenten eine Plattform für Kontakte zu geben, haben einige Hochschulen das angelsächsische System der Alumni übernommen oder zumindest eigene Webseiten für Ehemalige eingerichtet, die zusammen studiert und bereits Projekte gemeinsam durchgeführt haben. „Nur wenn man weiß, wie jemand arbeitet, kann man ihn guten Gewissens empfehlen“, so Vogel.

Schließlich fällt es auf den Mitarbeiter zurück, wenn der Kontakt sich als ungeeignet erweist. „Wenn etwa ein IT-Leiter einen SAP-Experten verliert, fragt er seine Mitarbeiter nicht nach ihren Kontakten in Xing, sondern danach, wen sie von früheren Arbeitgebern, Hochschulen, gemeinsamen Projekten oder von Seminaren kennen“, betont Vogel.