


## Was tun, wenn kein Headhunter anruft?

# Jobsuche mit Xing, LinkedIn & Co.

Sie sind bereit für den nächsten Karriereschritt, aber kein Headhunter ruft Sie an? Vielleicht sind Sie unsichtbar. Das Buch „Karriereturbo Headhunter“ verrät, wie man mit Personalberatern zum Traumjob findet.

Wer einen neuen Job anstrebt, muss sich nicht unbedingt ständig auf Stellenausschreibungen bewerben – bei höheren Positionen wird ohnehin nicht ausgeschrieben – oder nervös Bekannte aus anderen Firmen anrufen. Lassen Sie den Personalberater die Arbeit machen. Wie dessen Job funktioniert, beschreibt Viktoria Balensiefen, die selbst Headhunterin ist, in ihrem Buch „Karriereturbo Headhunter“.



> So bereiten Sie Xing, LinkedIn & Co. vor, damit Headhunter auf Sie aufmerksam werden. (Foto: Andrii Yalanskyi, Shutterstock.com)

Offenbar gehen viele Bewerber falsch mit Headhuntern um, wie die acht Erfolgsregeln von Viktoria Balensiefen in ihrem Buch gleich auf Seite zwei vermuten lassen. Denn da heißt es als Ratschlag und offenkundiges Anliegen der Autorin: „Sie reagieren freundlich, wenn ein Headhunter Sie anruft.“ Patzige Gegenfragen wie „Woher haben Sie meine Durchwahl?“ solle man vermeiden, rät die Autorin. Viel besser kämen pfiffige Antworten an, meint sie und nennt ein Beispiel: Eine Kandidatin, die gerade mit ihrem Chef unterwegs war, habe einmal gesagt: „Ach, super, Sie rufen wegen der Wohnung an. Ich bin jetzt gerade auf der CeBit, morgen bin ich aber zurück. Lassen Sie uns doch einfach morgen Abend nach 18 Uhr weitersprechen.“ Solche

Reaktionen stoßen einerseits bei Headhuntern auf viel Gegenliebe und wecken andererseits nicht den Argwohn der Kollegen, wenn das Telefon während der Arbeitszeit klingelt. Denn eins ist klar: Der Headhunter ruft immer dann an, wenn es nicht passt.

Auf 125 Seiten erklärt die Autorin, was den Job ausmacht und wie man sich einem Headhunter gegenüber verhält: Zuallererst rät sie Wechselwilligen dazu, sich „sichtbar“ zu machen. „Das heißt, raus auf die Bühne und ab ins Scheinwerferlicht“, schreibt sie. Damit sind Fachartikel, Social Media und Jobportale gemeint, auf denen man aktiv werden müsse. Ein Kandidat muss dem Personalberater auch die Chance geben, ihn zu finden. Wie das auf Karriere-Seiten am besten funktioniert, haben wir für Sie in diesem Artikel zusammengestellt.

## Xing

Über zwölf Millionen Menschen weltweit haben ein Xing-Profil. Diese Zahl zeigt schon, warum sich Headhunter hier so gerne umschaun – zwölf Millionen meist berufstätige Menschen. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Personalberater hier einen guten Kandidaten findet, ist also sehr hoch. Für Sie heißt das: Polieren Sie Ihr Xing-Profil. 90 Prozent nutzen es übrigens kostenfrei – das stellt also keinen Nachteil dar.

### Das Profil

Füllen Sie die Rubriken ordentlich und mit Bedacht aus. Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie sich Zeit – ändern können Sie immer.

**Über mich:** Hier können Sie etwas über sich notieren. Wenn Sie sich in ungekündigter Stellung befinden, formulieren Sie vorsichtig und fassen Sie sich kurz.

**Ich suche:** Das können Kontakte zu Kollegen aus der gleichen Branche sein. Übrigens: „Neue Herausforderung“ sind Zauberworte für Personalberater – damit wissen aber auch Ihre Kollegen, dass Sie eventuell wechseln wollen. Etwas dezenter zeigen Sie Offenheit mit Formulierungen wie „offen für neue Kontakte und Gespräche“ oder „interessiert an beruflichem Austausch“.

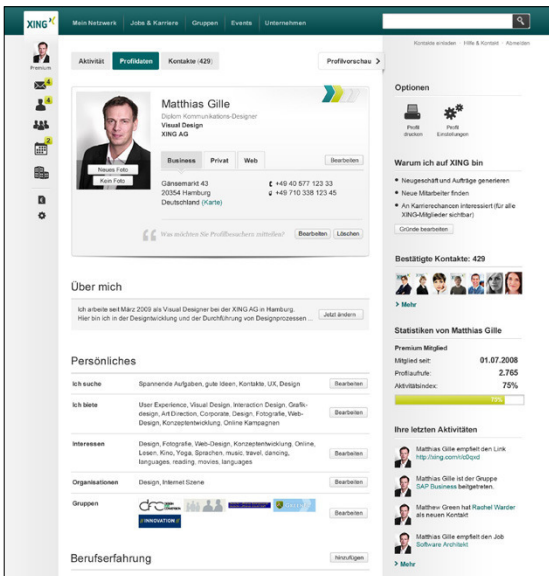
**Ich biete:** Hier notieren Sie alles, was Sie können und bieten. Softskills erwartet jeder, also notieren Sie vor allem Hard Facts, wie besondere Programmkenntnisse, Vertriebserfahrung in welchem Vertriebskanal, Bilanzabschlüsse nach deutschem und internationalem Recht etc. Wenn Sie unsicher sind, überlegen Sie, welche Stichworte und Kriterien in Ihrer Wunsch-Stellenanzeige stehen könnten. Bleiben Sie möglichst konkret und präzise.

**Organisationen:** Hier listen Sie die Berufs- und Fachverbände auf, bei denen Sie Mitglied sind. Zum Beispiel VDI Verband deutscher Ingenieure, Marketing-Club Mainz oder Juristinnenbund. Unternehmen: Hier nennen Sie den aktuellen Arbeitgeber offen oder geben einen Branchenhinweis. Also entweder „Stadtwerke Musterstadt“ oder „Energieversorger“. Branche: Suchen Sie eine Branche aus dem Xing-Branchenschlüssel aus. Bitte weichen Sie nicht ab von den vorgegebenen Branchen, damit Sie besser gefunden werden. Nennen Sie ruhig zwei Branchen, etwa Maschinenbau und Automobilindustrie, um anzuzeigen, dass Sie bei einem Maschinenbauunternehmen in der Automobilzulieferindustrie arbeiten. Diese Branchendetails und Varianten geben Sie dann bei „weitere Branchen“ ein.

**Position:** Geben Sie hier klar an, wie Ihre korrekte Job- Bezeichnung ist, bzw. was Sie aktuell beruflich tun. Also „Junior Account Manager“ und nicht „Industriekauffrau“, „Controller Dienstleistungseinkauf international“ und nicht „Betriebswirt Controlling“.

**Karrierestufe:** Wählen Sie aus zwischen Student/Absolvent, Berufseinsteiger (bis zu drei Jahre nach Ausbildung/ Studium), mit Berufserfahrung, Manager (vor allem, wenn Sie Personalverantwortung haben), Direktor (ab Ebene Abteilungsleiter).

**Positionsbeschreibung:** Hier schreiben Sie detailliert über Ihren Verantwortungsbereich und Ihre Erfolge. Wenn Sie schon einige berufliche Stationen vorweisen können, geben Sie hier auch die jeweiligen Positionstitel und -beschreibungen an. So kann man anhand Ihres Xing-Profiles erkennen, wie Ihr bisheriger Berufsweg verlief.



> Über zwölf Millionen Menschen weltweit haben ein Xing-Profil. Diese Zahl zeigt schon, warum sich Headhunter hier so gerne umschauen. Polieren Sie Ihr Xing-Profil also rechtzeitig auf.

**Ausbildung:** Notieren Sie hier Ihre Ausbildung und ggf. Hochschule. Zum Beispiel „Master of Engineering, Fachrichtung Elektrotechnik, RWTH Aachen“ oder „Dipl.-Betriebswirt, Schwerpunkt Marketing, Uni Münster“.

**Sprachen:** Listen Sie alle Sprachen und das jeweilige Sprachniveau auf, die Sie beherrschen. Dateianhänge: Hier können Sie Ihren Lebenslauf als PDF hinterlegen. Dies empfehle ich aber nur, wenn Sie Absolvent/ Student sind, eine befristete Anstellung haben oder sowieso schon gekündigt sind bzw. haben.

**Auszeichnungen:** Bitte geben Sie hier nur berufsrelevante Auszeichnungen an. Ihr Seepferdchen von 1984 hat hier nichts zu suchen.

**Foto:** Bitte stellen Sie ein Foto mit beruflichem Touch bzw. ein professionelles Bewerbungsfoto ein. Keinesfalls ein Foto in Freizeitkleidung, mit Ihren Kindern, vom letzten Urlaub oder das halbe Hochzeitsporträt, weil Sie da mal einen Anzug tragen.

## LinkedIn

LinkedIn ist wichtig für alle, die sich für internationale Firmen oder Positionen interessieren. Mittlerweile sind weltweit über 110 Millionen Mitglieder dort registriert.

Wenn Sie sich für eine internationale Position oder eine Stelle bei einer internationalen Firma interessieren, sollten Sie Ihr Profil am besten in Englisch anlegen. Andernfalls wird ein internationaler Recruiter oder Personalleiter wenig mit Ihren Informationen anfangen können. Gutes Englisch ist wichtig. Ganz perfekt wird das englische Profil, wenn es von einem Muttersprachler oder einem Übersetzer übersetzt oder überprüft wird

### Das Profil

**Berufserfahrung und Ziele:** Nutzen Sie diesen Raum, um Ihre letzten wichtigen beruflichen Aufgaben und Erfolge zu benennen. Dabei fassen Sie knapp und eher in Stichworten das Wichtigste zusammen.



› LinkedIn ist wichtig für alle, die sich für internationale Firmen oder Positionen interessieren. Mittlerweile sind weltweit über 110 Millionen Mitglieder dort registriert. Wenn Sie sich für eine internationale Position oder eine Stelle bei einer internationalen Firma interessieren, sollten Sie Ihr Profil am besten in Englisch anlegen.

Hier einige Beispiele:

- „Markteintrittsstrategien für Design-Küchenzubehör in vier europäischen Ländern mitentwickelt und erfolgreich umgesetzt“.
- „Erfahrener kaufmännischer Leiter, langjährig in der Event-Branche, Führungserfahrung bis zu 120 Mitarbeiter, Umsatzverantwortung bis zu 280 Mio. Euro. Sicher im nationalen und internationalen Ausbau des Unternehmens inkl. Gründung und Führung von Auslandsniederlassungen. Erfahrung in der Implementierung von Ticketing-Systemen und Unternehmens-Betriebssystemen wie SAP.“

**Spezialgebiete:** Bei Personalern könnte das z. B. Abrechnungswesen oder europäischer Betriebsrat sein. Bei Marketeers vielleicht Online-Strategien oder Marketing für Non-Profit-Organisationen. Bei Vertrieblern indirekter Vertrieb oder Unterhaltungselektronik. Bei Anwälten Patent- und Bankenrecht.

**Berufserfahrung:** Notieren Sie hier Ihre beruflichen Stationen und nennen Sie ggf. Arbeitgeber, vor allem aber die Position. Geben Sie Informationen zu Ihren jeweiligen Aufgaben Erfahrungen. Erwähnen Sie auch wesentliche Erfolge und Ihr Verantwortungsspektrum hinsichtlich Personal, Budget und Umsatz.

**Ausbildung:** Notieren Sie hier Ihre Ausbildung und ggf. Hochschule, beispielsweise „MBA, London School of Economics“ oder „Dipl.-Betriebswirt, Schwerpunkt Controlling, Uni Köln“. Da Sie sich im internationalen Umfeld bewegen, nutzen Sie eventuell internationale Bezeichnungen für Ihre Abschlüsse.

**Sprachen:** Listen Sie alle Sprachen, die Sie beherrschen, und das jeweilige Sprachniveau auf. Wenn Sie unsicher über die Einstufung der Sprachkenntnisse sind, testen Sie diese eventuell online bei [www.sprachtest.de](http://www.sprachtest.de).

**Empfehlungen:** LinkedIn ermöglicht Empfehlungen. Hier könnte Ihr ehemaliger Chef oder ein Projektkollege eine Referenz für Sie aussprechen. Personalberater schauen sich dies an und nehmen die inhaltlichen Informationen daraus auch gerne an. Aber wir wissen alle, dass man Referenzen nur dort erbittet, wo man auch eine positive Referenz erhalten wird. Und so wird die Referenz nicht automatisch etwas anderes überstrahlen, auch wenn sie sehr positiv ist. Über den Tab „Abschnitte einfügen“ können Sie weitere Angaben machen, z. B. ehrenamtliches Engagement oder Detailnoten Ihrer Abschlüsse. Schauen Sie sich die Beispiele an und führen Sie dann nur die wirklich herausragenden Extras an.

Sie können mit Ihrem Profil verschiedene Online-Anwendungen verknüpfen, beispielsweise Google Presentations, Slideshare Presentations oder Ihren Blog. Überlegen Sie, ob es Ihrem guten Online-Ruf zuträglich sein könnte. Ihren Lebenslauf können Sie ebenfalls als Dokument hochladen.

Hier einige Beispiele:

- „Markteintrittsstrategien für Design-Küchenzubehör in vier europäischen Ländern mitentwickelt und erfolgreich umgesetzt“.
- „Erfahrener kaufmännischer Leiter, langjährig in der Event-Branche, Führungserfahrung bis zu 120 Mitarbeiter, Umsatzverantwortung bis zu 280 Mio. Euro. Sicher im nationalen und internationalen Ausbau des Unternehmens inkl. Gründung und Führung von Auslandsniederlassungen. Erfahrung in der Implementierung von Ticketing-Systemen und Unternehmens-Betriebssystemen wie SAP.“

**Spezialgebiete:** Bei Personalern könnte das z. B. Abrechnungswesen oder europäischer Betriebsrat sein. Bei Marketeers vielleicht Online-Strategien oder Marketing für Non-Profit-Organisationen. Bei Vertrieblern indirekter Vertrieb oder Unterhaltungselektronik. Bei Anwälten Patent- und Bankenrecht.

**Berufserfahrung:** Notieren Sie hier Ihre beruflichen Stationen und nennen Sie ggf. Arbeitgeber, vor allem aber die Position. Geben Sie Informationen zu Ihren jeweiligen Aufgaben Erfahrungen. Erwähnen Sie auch wesentliche Erfolge und Ihr Verantwortungsspektrum hinsichtlich Personal, Budget und Umsatz.

**Ausbildung:** Notieren Sie hier Ihre Ausbildung und ggf. Hochschule, beispielsweise „MBA, London School of Economics“ oder „Dipl.-Betriebswirt, Schwerpunkt Controlling, Uni Köln“. Da Sie sich im internationalen Umfeld bewegen, nutzen Sie eventuell internationale Bezeichnungen für Ihre Abschlüsse.

**Sprachen:** Listen Sie alle Sprachen, die Sie beherrschen, und das jeweilige Sprachniveau auf. Wenn Sie unsicher über die Einstufung der Sprachkenntnisse sind, testen Sie diese eventuell online bei [www.sprachtest.de](http://www.sprachtest.de).

**Empfehlungen:** LinkedIn ermöglicht Empfehlungen. Hier könnte Ihr ehemaliger Chef oder ein Projektkollege eine Referenz für Sie aussprechen. Personalberater schauen sich dies an und nehmen die inhaltlichen Informationen daraus auch gerne an. Aber wir wissen alle, dass man Referenzen nur dort erbittet, wo man auch eine positive Referenz erhalten wird. Und so wird die Referenz nicht automatisch etwas anderes überstrahlen, auch wenn sie sehr positiv ist. Über den Tab „Abschnitte einfügen“ können Sie weitere Angaben machen, z. B. ehrenamtliches Engagement oder Detailnoten Ihrer Abschlüsse. Schauen Sie sich die Beispiele an und führen Sie dann nur die wirklich herausragenden Extras an.

Sie können mit Ihrem Profil verschiedene Online-Anwendungen verknüpfen, beispielsweise Google Presentations, Slideshare Presentations oder Ihren Blog. Überlegen Sie, ob es Ihrem guten Online-Ruf zuträglich sein könnte. Ihren Lebenslauf können Sie ebenfalls als Dokument hochladen.

## Experteer

Experteer richtet sich gezielt an Fach- und Führungskräfte ab 60.000 Euro Jahreseinkommen. In diesem Portal sind die Stellenangebote und die potenziellen Bewerber nur sichtbar, wenn man sich anmeldet. Vorteil für Bewerber und Jobsuchende ist damit ein etwas geschützteres Umfeld für das eigene Profil. Das Basis-Profil ist kostenfrei. Wünscht man mehr Aktions- und Suchmöglichkeiten, sind Upgrades mit unterschiedlichen Laufzeiten möglich. Verglichen mit Jobleads sind bei Experteer deutlich mehr Personalberater aktiv, sodass sich ein Profil hier vermutlich eher lohnen würde. Experteer erhebt ein ausführliches Profil von Ihnen. Damit können Ihnen auch Jobangebote per E-Mail zugesandt werden. Und Personalberater können direkt ein recht umfassendes Bild von Ihnen bekommen.

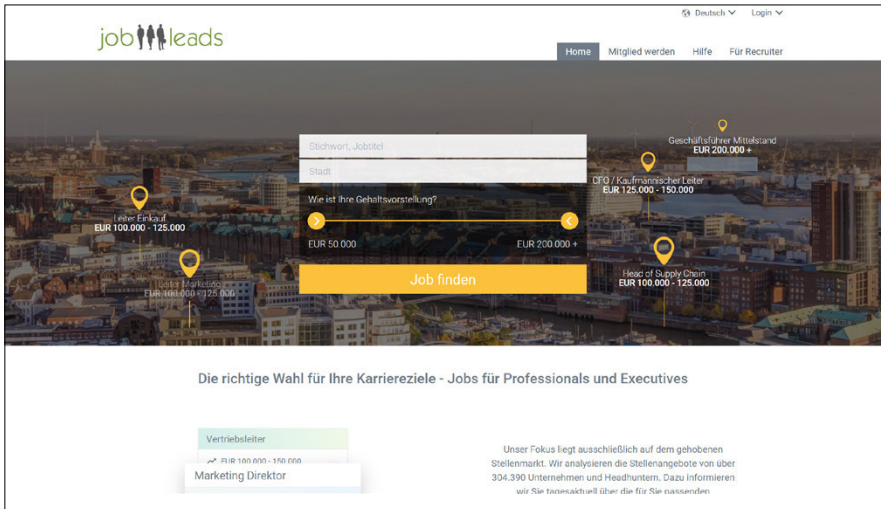
The screenshot shows the Experteer website interface. On the left, there is a registration form titled 'Jetzt in 30 Sekunden kostenlos anmelden'. The form includes fields for 'Anrede' (Mr./Mrs.), 'Vorname', 'Nachname', 'Geburtsdatum', 'E-Mail', 'Passwort', 'Land' (set to Deutschland), 'Postleitzahl', and 'Ihr Gehalt 2019'. A 'Jetzt kostenlos anmelden' button is at the bottom of the form. To the right, there is a section titled 'Stellenangebote für Führungskräfte' with three bullet points: 'Auf Ihr Profil passende Stellenempfehlungen erhalten', 'Zugang zum vertraulichen Headhunter-Stellenmarkt', and 'Einzigartige Premium-Stellensuche für Führungskräfte'. Below the form and job offers, there are three statistics: 'Weltweit über 250.000 Jobs', 'Stellen ab 80.000 €', and 'Headhunter-Netzwerk'. The background of the page features a person standing on a balcony overlooking a city skyline.

## > Experteer

## Jobleads

Bei Jobleads melden sich sowohl Personalberater als auch wechselwillige potenzielle Kandidaten an. Vorteil für Sie als Jobsuchender ist, dass Sie sich in einem geschützteren Umfeld bewegen als zum Beispiel bei Xing. Nachteil kann sein, dass aktuell weniger Headhunter und Personalentscheider als bei Experteer vertreten sind. Die Basis-Mitgliedschaft ist für Sie kostenlos. Damit können Sie ein Profil anlegen. Wenn Sie aktiv z. B. auf Personalentscheider zutreten wollen, müssen Sie auch hier auf eine Premium-Mitgliedschaft aufstocken. Jobleads fragt viele Parameter des Profils ab. Vorteil ist, dass Sie basierend auf Ihren Angaben per E-Mail Jobangebote bekommen können. Und dass sich Personalberater direkt ein umfassendes Bild

von Ihnen machen können. Je nachdem, wie Sie Ihr Profil einstellen, können Personalberater Ihre Daten sofort sehen. Ihre Kontaktdaten sind dabei anonym und Sie geben diese erst auf Anfrage frei. Vorteil ist übrigens: Unternehmen haben keinen Zugriff auf Ihre Profildaten.



## ► Jobleads

### Absolventa, Monster und Stepstone

Diese Portale können Sie ohne Anmeldung kostenfrei nutzen, um nach Wunschjobs zu suchen. Wenn Sie gefunden werden möchten, können Sie hier ein Profil anlegen. So werden Sie gesehen und gefunden! Bei allen drei Portalen ist der Basiseintrag kostenfrei. Auf den Community-Seiten gibt es Foren und Tipps für die Jobsuche. Außerdem finden Sie hier auch Stellenangebote von potenziellen Arbeitgebern. Man kann sich auch eine automatische Benachrichtigung einstellen, um sofort zu erfahren, wenn eine neue Stelle eingestellt wird, die den eigenen Wunschkriterien entspricht. Informationen, wie Sie Ihr Profil am besten gestalten, finden Sie oben in den Abschnitten über Xing und LinkedIn.

Das große Geheimnis der Personalberater, die für Unternehmen passende Kandidaten suchen, verrät Balensiefen auch: Vor allem bei höher dotierten Stellen engagieren Firmen Headhunter. Einerseits sei eine Anzeige teuer – die Kosten der Personalberatung lässt Balensiefen unter den Tisch fallen –, andererseits bewerben sich auf stark spezialisierte Stellen nur wenige oder die falschen.



Schließlich soll die Personalabteilung sich nicht wochenlang durch Bewerbungen quälen müssen: „Andersherum kann es ein Unternehmen auch regelrecht blockieren (und auch sehr hohe Kosten verursachen), wenn sich zuviele Menschen bewerben“, schreibt Balensiefen. Ganz wichtig: Nur, weil ein Unternehmen per Headhunter sucht, ist deswegen die Stelle nicht schlechter.

## Was tun, wenn der Headhunter anruft?

Was zu tun ist, wenn der Headhunter auf den Kandidaten aufmerksam geworden ist, beschreibt die Autorin ebenfalls ausführlich im Buch. Dabei steht das Telefoninterview, der Erstkontakt mit dem Headhunter also, von der Wichtigkeit noch vor dem eigentlichen Termin bei der Firma oder der Bewerbung.

Sie rät also zu einer gründlichen Vorbereitung: „Auch wenn Sie vieles aus dem Kopf wissen, nehmen Sie sich die Zeit, Ihr Dokument zu aktualisieren und zu ergänzen“, schreibt sie. Da das Telefoninterview meist nach der Arbeitszeit in der privaten Umgebung stattfindet, sei eine ruhige Umgebung wichtig. Balensiefen rät daher: „Informieren Sie die Familie, dass Sie abends einen Anruf erwarten und verhindern Sie, dass mundfaule Teenies oder das Kleinkind schneller als Sie ans Telefon gehen.“

Einen wichtigen Hinweis für Neulinge hat die Expertin parat: „Seriose Personalberater arbeiten nur mit Mandat!“ Der Personaler sollte dem Bewerber sagen, ob er den Exklusivauftrag für die Stellenbesetzung hat oder nicht. Übrigens darf er dem Bewerber nicht sagen, für welches Unternehmen er arbeitet. Die meisten Mandate sind „anonym“. Auch umgekehrt wird ein Schuh draus: Wer auf Jobsuche ist, aber nicht angerufen wird, kann selbst auf Headhunter zugehen. „Einfacher ist es natürlich, wenn Sie strategisch agieren können und langfristig Ihre Kontakte zu Personalberatern aufbauen. Keine Scheu bitte, es ist ganz normal“, beruhigt Balensiefen. Zur Sicherheit solle man sich gleich mehrere Personalberater sichern.

Und die „passenden“ Headhunter sind diejenigen, die man nach dem „Bereich“ auswähle, so die Autorin. Schließlich sind Personalberater in der Regel auf ein oder mehrere Gebiete oder Branchen spezialisiert, zum Beispiel auf IT-Kräfte. Wer ins Ausland will, solle also darauf achten, dass die Personalberatungsfirma auch internationale Mandate hat.

**Bettina Dobe**

*Bettina Dobe ist Journalistin in München. Sie hat sich auf Wissenschafts-, Karriere- und Social-Media- sowie Gesundheitsthemen spezialisiert.*