

Erfolgreiche Stellensuch-Strategien

Stellensuchende greifen in der Regel vor allem auf eine Stellensuch-Strategie zu. Sie schauen sich die Inserate auf dem Internet oder in Zeitungen an. Es wird jedoch ein viel kleinerer Anteil an Stellen ausgeschrieben, als man denkt. Man schätzt, dass rund 50 % der Stellen über andere Wege besetzt werden. Diese Kanäle gilt es, sich zu erschliessen.

Eine vielversprechende Stellensuch-Strategie kombiniert deshalb immer verschiedene Kanäle. Welche es sind, hängt von der Position, der Branche und der Region ab. Dabei stehen folgende Möglichkeiten zur Verfügung.

- Reagieren auf Stelleninserate (elektronische oder Printmedien)
- Netzwerk aktivieren
- Initiativ bewerben
- Personalberatungen, Executive-Search-Unternehmen, Stellenvermittler, Temporärbüro einschalten
- Auf Business-Netzwerken aktiv sein

Man unterscheidet zwischen dem offenen und dem verdeckten Arbeitsmarkt. Der offene Arbeitsmarkt umfasst die Stellen, die auf allgemein zugänglichen Internetplattformen oder in Zeitungen/Zeitschriften ausgeschrieben werden. Als verdeckten Arbeitsmarkt werden Stellen bezeichnet, die, aus welchen Gründen auch immer, nicht über Inserate, sondern über andere Wege besetzt werden. Beispielsweise über einen Auftrag an eine Personalberatung oder Executive-Search-Firma, über Mund-zu-Mund-Werbung oder über eine firmeninterne Ausschreibung. Bei einer aktiven Stellensuche ist die Bearbeitung des verdeckten Arbeitsmarktes unbedingt mit einzubeziehen.

Den verdeckten Arbeitsmarkt bearbeiten

Sich den verdeckten Arbeitsmarkt zu eröffnen ist aufwändig, braucht Zeit, den Willen und die Fähigkeit, zu recherchieren, kreativ zu sein und sich ganz individuelle Wege zu überlegen. Aktive Stellensuche ist also mehr, als auf Stellenausschreibungen im Netz oder in Printmedien zu reagieren. Vor allem, wenn die Arbeitsmarkt-Chancen aufgrund des Alters oder der Ausbildung weniger optimal sind oder wenn man sich in einem Arbeitsmarkt bewegt, in dem wenige Stellen zur Verfügung stehen.

Ein Beispiel aus dem verdeckten Arbeitsmarkt. In einer Wäscherei arbeiten Mitarbeiterinnen einer bestimmten Ethnie. Noch nie musste die Personalleiterin eine Stelle ausschreiben. Wird eine Stelle frei, spricht sich das sofort unter den Frauen, die sich alle kennen herum. Die aktuellen Mitarbeiterinnen schlagen der Firma Bewerberinnen vor, selektionieren sozusagen das Personal vor. Die Firma trifft nur noch den Schlusssentscheid. Der Vorteil für die Firma; da das Team den Vorschlag gemacht hat, ist es auch daran interessiert, dass die neue Person sich gut integriert und einen guten Job macht. Alle werden sich gemeinsam dafür einsetzen. Zusätzlich hat die Firma wenig Aufwand, es müssen keine Inserate geschaltet und nur wenige Dossiers bearbeitet werden.

Ein anderes Beispiel: Ein Wirtschaftspsychologe bewirbt sich spontan nach dem Studium bei einem grossen Reiseveranstalter. Der dortige Personalchef dachte bereits länger über eine neu zu schaffende Stelle im Bereich Personalentwicklung, Personalförderung nach. Die Initiativbewerbung nahm er zum Anlass, die Überlegungen zu konkretisieren. Der Initiativ-Bewerber bekam die Stelle, die es eigentlich noch gar nicht gab, als er sich bewarb.

Zwar läuft heute ein grosser Teil der Stellenausschreibungen über elektronische Job-Plattformen. Vor allem in ländlicheren Gebieten und in Branchen, die nicht sehr „informatikaffin“ sind, werden Stellen jedoch nach wie vor in den regionalen Zeitungen ausgeschrieben. Da kann es sich also lohnen, für die Zeit der aktiven Stellensuche die lokalen Anzeiger zu abonnieren, um sich auch diesen Stellenmarkt zu erschliessen.

In gewissen Branchen oder für gewisse Funktionen ist die Präsenz auf einer Business-Plattform eine sinnvolle Stellensuch-Strategie sein. Auf XING oder LinkedIn kann das persönliche Netzwerk über virtuelle Kontakte ausgebaut und gepflegt werden.

Der Mix macht's

Die Kunst ist also, sich die individuell passende Stellensuch-Strategie zu erarbeiten. Dabei spielen Branche, Funktion und Region eine Rolle. Es lohnt sich immer, verschiedene Suchstrategien zu kombinieren und die Aktivitäten sorgfältig zu planen. Eine Liste dazu, mit verbindlichen, z.B. wöchentlichen Zielen kann hilfreich sein.

Die Kombination verschiedener Stellensuch-Strategien erhöht nicht nur wesentlich die Chance, eine neue passende Stelle zu finden. Sie bedeutet für Stellensuchende auch, das Heft in der Hand zu behalten, sich aktiv mit der Situation auseinanderzusetzen und die Stellensuche unternehmerisch anzugehen.

Regula Hunziker, 2013