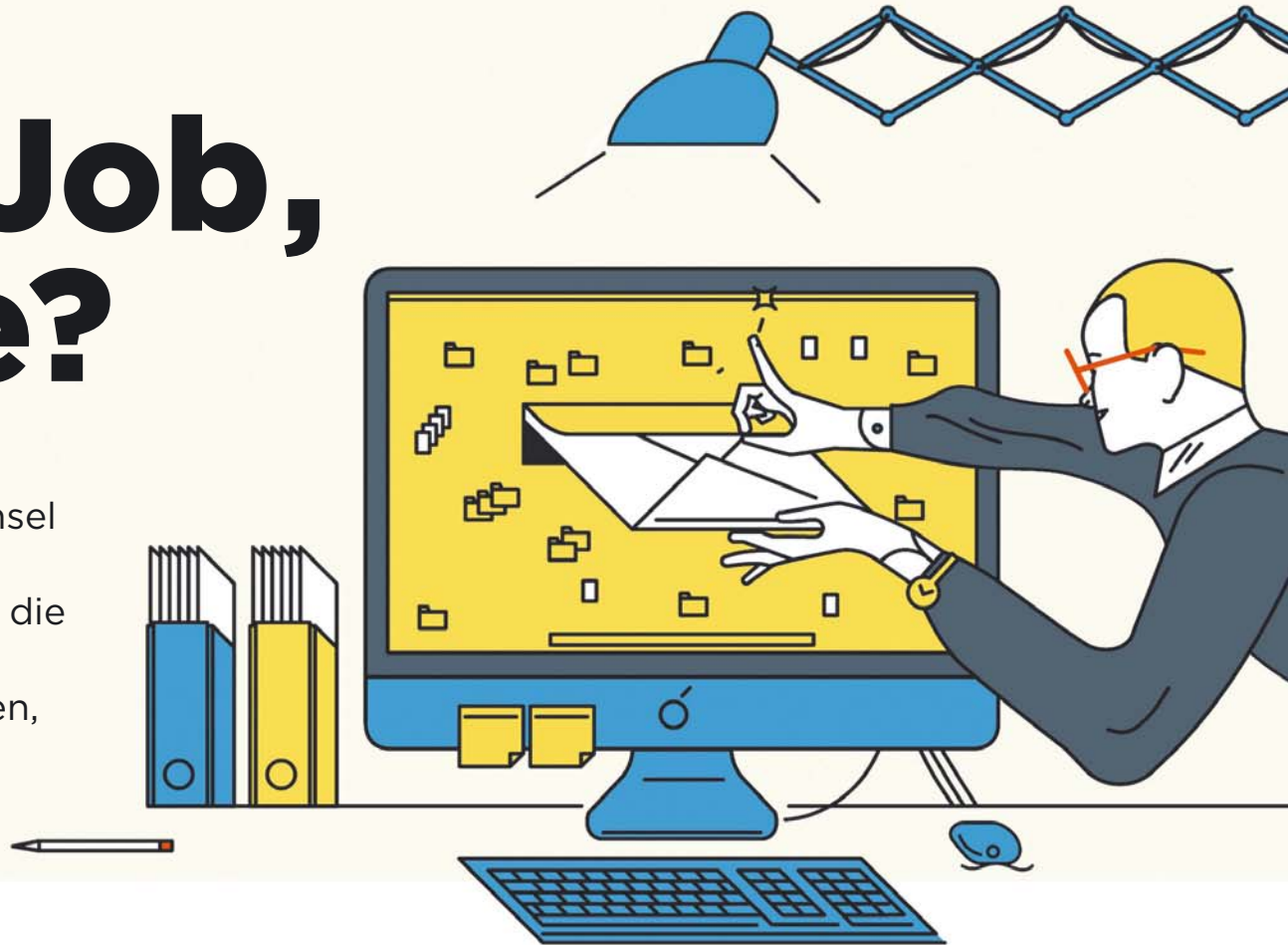


Neuer Job, nur wie?

Zum Jahreswechsel denken viele auch über einen Jobwechsel nach. Doch wer lange nicht mehr auf der Suche war, kennt die Gesetze des Bewerbermarkts womöglich nicht. Sieben Fragen, sieben Antworten.



A. Koschik, M. Scheppe Düsseldorf

Eine Bewerbung schreiben? Für Richard Kersting (Name von der Redaktion geändert) war das eine völlig neue Erfahrung. Mehr als zwei Jahrzehnte arbeitete er für ein Maschinenbauunternehmen, stieg vom Controller bis in die Geschäftsführung auf - ohne sich jemals Gedanken über Lebenslauf und Anschreiben machen zu müssen. Als sein Arbeitgeber ankündigte, Managementposten zu streichen, bewarb sich Kersting neu und musste sich erst einmal orientieren: Er bat Kollegen und Freunde um Hilfe, informierte sich in Ratgebern. Und folgte den

Tipps. „Mir wurde schnell klar, dass Lebensläufe natürlich nicht mehr so aussehen wie vor 23 Jahren.“

Der Ingenieur bekam einen Job bei einem Medizintechniker, doch auch sein neuer Arbeitgeber musste sparen - und stellte Kersting frei. Also: schon wieder bewerben. Diesmal mit Coach an seiner Seite, sodass ihn ein Headhunter entdeckte. Am Ende fand Kersting über diesen Weg einen Posten in der Geschäftsleitung eines Verlags in Süddeutschland - mit Mitte 50. „Ich habe unterschätzt, wie zeitaufwendig es ist, eine gute Bewerbung mit Lebenslauf zu schreiben“, sagt der Manager. „Das ist ja fast ein Vollzeitjob.“

So wie Kersting dürfte es gerade einigen Führungskräften gehen. Zuletzt haben mehrere Dax-Konzerne den Abbau von Stellen angekündigt. Daimler etwa will weltweit 1100 Manager einsparen, jeder zehnte leitende Angestellte ist betroffen. Was hinzukommt: Die Jahresendstimmung löst bei vielen Menschen das Bedürfnis nach Veränderung aus. Zu wenig Geld, unzufrieden mit der Aufgabe, Stress mit den Kollegen - die Zeit des Jahreswechsels ist auch die des Jobwechsels. Im Januar gibt es daher nicht nur vor den Fitnessstudios lange Schlangen, sondern auch bei Karriereberatern. Und wer wie Kersting lange nicht auf Jobsuche

war, kennt womöglich die Regeln des Bewerbermarkts nicht. Wie ging das noch gleich mit dem Anschreiben? Worauf kommt es beim Lebenslauf an? Und ist mit dem Jobwechsel auch ein Gehaltssprung drin? Sieben Fragen, sieben Antworten.

1. Wo finde ich offene Stellen?

Stellenangebote gibt es in Online-Jobbörsen. Die größten Anbieter sind Indeed, Stepstone oder die Bundesagentur für Arbeit. Aber: „Bei Topstellen sind 80 Prozent gar nicht offen ausgeschrieben“, sagt die Kölner Karriereberaterin Gudrun Hapich. Was in diesem verdeckten Jobmarkt hilft: das eigene Netzwerk. 30 Prozent der Stellenbesetzungen kommen über persönliche Kontakte zustande, zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Generell gilt: Je einflussreicher der Job, desto wichtiger der Faktor Mensch. Wer die Firma wechseln will, sollte das seinen vertrauenswürdigen Kontakten mitteilen und sie bitten, sich umzuhören.

Ist die passende Stelle gerade nicht ausgeschrieben, lohnt eine Initiativbewerbung - auch wenn die Karriereseiten einiger Firmen es Kandidaten nicht gerade schmackhaft machen, sich zu bewerben (siehe Beistück „Abschreckende Portale“). Denkbar ist auch, bei Headhuntern vorstellig zu werden, um in deren Datenbank zu kommen. Zu den großen Personalberatungen zählen Egon Zehnder, Korn Ferry und Kienbaum.

2. Brauche ich noch ein Anschreiben?

Experten wie Sven Hennige, Zentraleuropa-Chef des Personaldienstleisters Robert Half, beobachten seit Jahren einen starken Rückgang des klassischen Anschreibens. „Personaler bevorzugen einen übersichtlichen Lebenslauf, aus dem schnell hervorgeht, ob der Bewerber passt.“ Das bestätigt eine Handelsblatt-Umfrage bei den 30 Dax-Konzernen: Über 40 Prozent bezeichnen das Anschreiben allenfalls als optional, einige Konzerne wie Adidas oder Freseni-

Anzeige



Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) – eine Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) – sucht ab 01.03.2020 (zu verschiedenen Zeitpunkten) für die Außenstelle Ost in Weißwasser und Umgebung mehrere

Leiter (m/w/d) für verschiedene Führungsebenen ab Referatsleitung aufwärts

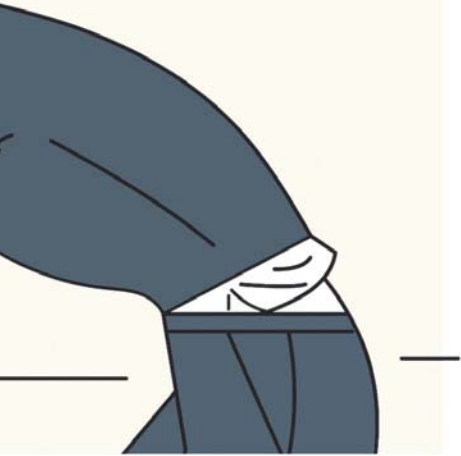
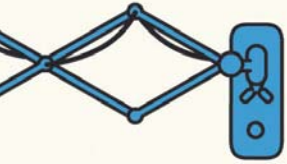
Das BAFA setzt im Auftrag des Klimakabinetts der Bundesregierung in der Außenstelle Ost Maßnahmen zur Einhaltung des Klimaschutzplans 2050 um.

Nähere Informationen zu Ihren Aufgaben, unseren Anforderungen und Leistungen entnehmen Sie bitte der unter <https://karriere.bafa.de> eingestellten Stellenanzeige. Die Bewerbungsfrist läuft bis zum 19.01.2020.

Für Rückfragen zum Bewerbungsverfahren steht Ihnen Herr Dr. Griebel unter der Tel.-Nr. 06196 / 908-2267 gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!





tional Karriere machen will, sollte LinkedIn nutzen. Über die Netzwerke können außerdem Headhunter auf Sie aufmerksam werden. Was in jedem Fall gilt: „Ein Account auf den Karrierenetzwerken bescheinigt dem Bewerber eine gewisse Digitalkompetenz“, sagt Social-Media-Berater Felix Beilharz.

5. Sind Assessment-Center noch Usus?

Ja, aber in abgespeckter Form. Was auffällt: Gerade in Konzernen sind Assessment-Center ein Auslaufmodell. Eine wachsende Anzahl von Firmen versucht, andere Schwerpunkte im Recruiting zu setzen. Es geht inzwischen mehr darum, Entwicklungspotenziale zu erkennen, als bloße Eignung abzufragen. Zwar bringen Assessment-Center wichtige Erkenntnisse, die über Anschreiben und Lebenslauf hinausgehen, doch sie sind zeitaufwendig und teuer. Unternehmen verkürzen ihre Auswahlverfahren deshalb auf wenige Stunden und stellen nur noch Fragen, die ihren Erfordernissen entsprechen.

6. Welche Gehaltssprünge sind drin?

„Zwischen einem gleichbleibenden Gehalt und einer Verdoppelung ist alles möglich“, sagt Verhandlungsexpertin Kimich. Klar ist: Wer den Arbeitgeber wechselt, kann mehr Geld verlangen als jemand, der innerhalb der Firma befördert wird. Im Schnitt, sagt Kimich, können Bewerber mit einem Gehaltssprung von 20 Prozent rechnen. Wie hoch das Plus im Einzelfall ausfällt, ist jedoch von Branche, Ort und Unternehmensgröße abhängig. Laut dem Gehaltsreport von Stepstone verdienen Führungskräfte vor allem im Fahrzeugbau und der IT-Branche extrem gut. In Düsseldorf, Frankfurt, Berlin und Stuttgart leben außerdem die Menschen mit den höchsten Durchschnittsgehältern in Deutschland. Und klar ist auch: Im Großkonzern lässt sich mehr fordern als beim Mittelständler mit 100 Mitarbeitern.

7. Wie vermeide ich Enttäuschungen?

Experten raten dazu, Gehaltsverhandlung und Vorstellungsgespräch mit Kollegen oder Coaches zu probieren - und sich in Geduld zu üben: „Gerade bei Topjobs kann es ein Jahr dauern, bis Bewerber eine passende neue Stelle haben“, sagt Karriereberaterin Happich. Gestandene Manager sollten daher nicht überheblich auftreten, denn eine Bewerbung kann scheitern, gerade wenn man lange nicht auf Jobsuche war. Um Enttäuschung zu vermeiden, sollten Wechsler offen auf neue Ideen und Konzepte reagieren, sagt Jutta Boenig von der Deutschen Gesellschaft für Karriereberatung. „Wenn Manager sich nicht vom eigenen Tunnelblick verabschieden, werden sie keine Chance haben.“ Das gilt insbesondere für ältere Manager, denen die Firmen weniger Flexibilität zusprechen. Boenig: „Die 50 bildet immer noch eine rote Linie, obwohl sich das gerade etwas aufweicht.“ Das zeigt nicht zuletzt auch das Beispiel des frischgebackenen Verlagschefs Kersting.

Ranking zu unternehmenseigenen Karrierewebsites

Abschreckende Portale

Komplizierte Eingabemasken, lange Ladezeiten, umständliche Registrierungen - all das auf einer Webseite, die mitunter an die Anfänge des Internets erinnert. Solche Erfahrungen machen Jobsuchende, wenn sie sich auf den Karriereportalen von Deutschlands Unternehmen bewerben wollen. Dass diese Klagen keine Einzelfälle sind, zeigt eine Studie der Hochschule RheinMain, die 146 Karriereauftritte von Konzernen, Mittelständlern und öffentlichen Arbeitgebern untersucht hat. Ergebnis: Fast 40 Prozent der Angebote sind rückständig, nur jedes zehnte Portal erfüllt die Anforderungen der Forscher. „Die unternehmenseigene Karrierewebsite ist und bleibt der Dreh- und Angelpunkt im Recruiting“, sagt Studienautor Wolfgang Jäger. Das gilt selbst, wenn Bewerber über Online-Stellenbörsen, Suchmaschinen oder die Karrierenetzwerke LinkedIn und Xing suchen. Denn: Früher oder später führen die Links wieder auf die Karriereseite des Arbeitgebers. Angesichts von 1,4 Millionen offenen Stellen verwundert die Vielzahl der abschreckenden Angebote. Schließlich könnte man in Zeiten des Fachkräftemangels meinen, dass Unternehmen erkannt haben, dass sie Bewerber anziehen müssen, statt sie mit komplizierten Bewerbungs-

prozessen zu verwirren. Thorsten Petry, Management-Professor an der Hochschule RheinMain, sagt: „Karriereseiten sollen umfassend und übersichtlich über das Unternehmen, offene Stellen und Karrierewege informieren - idealerweise mit Videos.“ Und: „Der Bewerbungsprozess muss intuitiv von der Hand gehen.“ So wie bei Thyssen-Krupp. Der 2018 überarbeitete Auftritt des Industriekonzerns ist laut der Studie der beste in Deutschland. Highlight: Ein Chatbot beantwortet Fragen automatisiert. Für Thyssen-Krupp sei das Portal von „herausragender Bedeutung“, heißt es, gut ein Drittel der Einstellungen bahnen sich über die Karriereseite an.

Weniger fortschrittlich sind die Karriereseiten der mittelständischen Firmen: Sie landen auf den hinteren Plätzen. Größtes Manko: Bewerbungen über das Smartphone sind nicht möglich. Dabei wollten sich bis zu drei Viertel aller Nutzer über mobile Geräte bewerben, sagt Professor Jäger. Till Hildebrandt, Personalchef beim Dübelhersteller Fischerwerke, weiß, „dass wir auf unserer Karriereseite Nachholbedarf haben“. Für 2020 sei die Überarbeitung geplant. Dieses Jahr habe die IT neue Apps entwickelt, Geld und Personal für die Karriereseite hätten da einfach

gefehlt. Ein Klassiker, meint Management-Professor Petry, der bei vielen Mittelständlern feststellt, dass beim eigenen Karriereauftritt gespart wird. An finanziellen Mitteln dürfte es bei McKinsey nicht mangeln. Und doch schafft es das Beratungsunternehmen nur auf Platz 96 des Rankings. Die Forscher vermissen Informationen zu Unternehmenswerten, Vergütung und Arbeitsumfeld. Auch die Personalisierung der Seite könnte besser sein, die Interaktion einfacher. Dennoch: „McKinsey hat so ein gutes Arbeitgeberimage, da werden Bewerber über die weniger gute Seite wohl hinwegsehen“, schätzt Jäger.

Arbeitgeber top, Karriereseite mies

Dass sich beliebte Arbeitgeber eine schlechte Seite leisten können, gilt auch für das Auswärtige Amt, dessen Karriereportal nur auf Platz 140 von 146 kommt. Ohnehin schneiden die öffentlichen Arbeitgeber im Ranking schlecht ab - egal ob Zoll, Statistisches Bundesamt oder Bundespolizei. Ein Grund: Die Stellenausschreibungen sind viel zu lang, die Jobtitel unverständlich. Die Probleme sind hausgemacht, weil Behörden bei Ausschreibungen strengere Vorgaben erfüllen müssen. Anne Koschik, Michael Scheppe

us Medical Care verzichten zunehmend komplett darauf.

Sind An- oder Motivationsschreiben gefordert, sollten sie auf einer DIN-A4-Seite klarmachen, „warum gerade Sie für das Unternehmen der passende Kandidat sind“, sagt Karrierecoach Claudia Kimich. Die Expertin beobachtet, dass viele Jobwechsler aufschreiben, warum sie von ihrem alten Arbeitgeber weg wollen, nicht aber, was sie in der neuen Firma einbringen können. Ein Fehler, so Kimich.

3. Wie aktualisiere ich meinen Lebenslauf?

Auch fürs Lesen des Lebenslaufs haben Personaler wenig Zeit - obwohl er der wichtigste Bestandteil der Bewerbung ist. Jobsuchende sollten ihre Fähigkeiten deshalb chronologisch rückwärts auflisten, heißt: Die aktuelle Position steht oben. Bei jedem Karriereschritt sollten Bewerber ihre Schlüsselprojekte knapp erläutern und ihre spezielle Leistung, den finanziellen Mehrwert für das Unternehmen sowie konkrete Erfolge darstellen, sagt Jürgen Hesse vom Berliner Büro für Berufsstrategie. Die Hamburger Karriereberaterin Birte Püttjer-Stoppok ergänzt: „Manager werden nicht dafür eingestellt, was sie gemacht haben, sondern dafür, was sie erreicht haben.“ Wenn Führungskräfte lange für nur eine Firma gearbeitet haben, muss klar werden, wie sie sich weiterentwickelt haben.

Der wichtigste Tipp aber: ehrlich bleiben! „Gegen kleine Optimierungen des Lebenslaufs wird kein Personaler etwas einwenden“, sagt der Kölner Arbeitsrechtler Markus Mingers. Stellt ein Arbeitgeber aber fest, dass er bewusst getäuscht wurde, kann er den Arbeitsvertrag aufheben - und das auch Jahre später noch.

4. Sollte ich mich bei Xing und LinkedIn anmelden?

Unbedingt. Die Karrierenetzwerke werden immer wichtiger. 53 Prozent der Personaler informieren sich inzwischen auf den Businessnetzwerken über ihre Bewerber, hat eine Befragung des Digitalverbands Bitkom ergeben. Im deutschsprachigen Raum ist Xing relevant, wer interna-

Anzeige



SDA BOCCONI FLIES HIGHER IN EUROPE: WE ARE No. 3

The rise continues.

SDA Bocconi School of Management and Bocconi University fly together to the upper reaches of the 2019 Financial Times' Best European B-School Rankings by gaining third position.

This is the crowning achievement of an extraordinary time for our School, full of tremendous steps forward and global recognitions, on the eve of our futuristic new Campus' Grand Opening.

We look forward to welcoming you.

SDABOCCONI.IT



Università
Bocconi
MILANO

SDA Bocconi
School of Management