

## KARRIERE

Karriere

## Headhunter im Netz auf sich aufmerksam machen: So geht's

Sie möchten sich beruflich verändern? Wie Recruiter online nach Talenten suchen und wie Sie sich das zunutze machen können – das erklärt Elke Rottmann, Headhunterin und Inhaberin der Agentur «Hearts and Brains» im Interview.

von **Jelena Martinelli** · 30.06.2022

### Frau Rottmann, welche Vorteile hat es, in einem Online-Netzwerk präsent zu sein?

Stellen werden heutzutage mehrheitlich über den verdeckten Arbeitsmarkt besetzt. Das bedeutet, dass diese Stellen nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern die passenden Kandidaten über Netzwerk, Empfehlungen, Direktansprache und externe Dienstleister, also Personalberater, gefunden werden. Meine Agentur zum Beispiel arbeitet nur mit Netzwerk; wir verzichten prinzipiell auf Jobinserate. Kandidatinnen, die auf Jobsuche sind, empfehle ich deshalb, zuerst ihre Kontakte zu aktivieren. Man kann online einen Post machen in der Art von: «Bei uns gab's eine Reorganisation, ich bin jetzt auf Jobsuche und würde mich über Hinweise und Tipps freuen» – meiner Erfahrung nach kann so etwas wunderbar funktionieren. Zudem kann man sich mit seinem Online-Profil von Headhuntern oder Recruitern aktiv finden lassen. LinkedIn als wichtigste Plattform hier in der Schweiz bietet dafür verschiedene Möglichkeiten. Am einfachsten signalisiert man Offenheit für Angebote mit dem grünen Open-to-Work-Rahmen. Es geht aber auch diskreter, wenn man nicht offen kommunizieren möchte – auch dann kann man zeigen, dass man sich verändern möchte.

### Wie macht man das?

Zuerst sollte man wissen: Wie ticken Headhunter und Recruiter, was ist wichtig für sie und wie suchen sie? Wie funktionieren Business-Netzwerke wie LinkedIn? Und wie muss mein Profil aussehen, damit ich angesprochen werde? Vielen ist wahrscheinlich gar nicht bewusst, wann sie Leuten wie mir angezeigt werden, oder wie ich interessante Profile finde, wenn ich Active Sourcing betreibe. Sich damit zu befassen, kann einen in Sachen Karriere durchaus weiterbringen.

### Haben Sie ein paar konkrete Tipps?

Headhunter und Recruiter arbeiten online mit speziellen Tools auf Lizenzbasis, die von den Plattformen für den professionellen Gebrauch angeboten werden. Auf LinkedIn etwa heisst dieses Tool «Recruiter». Damit habe ich verschiedene Möglichkeiten zu suchen, zu filtern oder zu sortieren; zum Beispiel mit der Option «offen für einen neuen Job», wenn diese Option im Profil aktiviert wurde. So weiss ich, dass die Kandidatin an Jobangeboten interessiert ist und kann sie diskret ansprechen. Ein weiterer Filter, mit dem ich arbeite, heisst: «Wird wahrscheinlich antworten». Hinter diesem Filter steckt ein Algorithmus, der grob gesagt die Aktivität der Nutzer analysiert. Wenn Nutzer regelmässig aktiv sind und vor allem an ihrem Profil arbeiten, es also ergänzen, aktualisieren und optimieren, geht das System davon aus, dass diese Person eventuell Interesse an einem Jobwechsel hat. Kandidatinnen und Kandidaten, die also regelmässig etwas auf LinkedIn tun, werden mir eher angezeigt als solche, die nur passiv konsumieren.

### Sollte man auch posten, um aufzufallen?

Nein, man muss nicht zwingend posten, wenn man das nicht will. Es ist aber empfehlenswert, von Zeit zu Zeit sein Profil anzupassen und zu aktualisieren, zum Beispiel, wenn man ein neues Zertifikat oder Diplom erworben hat. Empfehlungen von ehemaligen Kollegen oder Vorgesetzten anzufragen, ist ebenfalls eine gute Idee. LinkedIn weist die Nutzer auch selbst darauf hin, wie sie ihr Profil noch optimieren können. Ausserdem kann man auch liken oder kommentieren, um dem System zu zeigen, dass man aktiv ist.

### Welche Angaben gehören in ein Online-Profil, um für Leute wie Sie interessant zu sein?

Je aussagekräftiger ein Profil ist, desto besser. Das heisst, je vollständiger es ist, desto mehr Informationen habe ich und umso besser ist natürlich mein Eindruck von der Kandidatin. So würde ich gerne wissen: Welche Sprachen spricht sie? Welche Ausbildungsabschlüsse hat sie? Wie ist der berufliche Werdegang? Bei den Jobs ist ein Kurzbeschreibung der Hauptaufgaben sehr hilfreich. Wer sich ausserdem die Mühe macht, im Kurzprofil eine Zusammenfassung zu schreiben und darauf hinzuweisen, was ihm im Job Spass macht, wo er viel Erfahrung mitbringt und wohin er oder sie sich in Zukunft entwickeln möchte, gibt mir wichtige Hinweise, die ich bei der Suche berücksichtigen kann. Ich weiss natürlich, dass es Firmen gibt, die Vorgaben machen, was im LinkedIn-Profil stehen darf und was nicht. Aber grundsätzlich sollte es so vollständig wie möglich sein. Auch ein Bild ist für mich ein Muss.

### Wobei sollte man vorsichtig sein?

Was man auf alle Fälle machen darf: Wer auf Jobsuche ist, darf Firmen oder das HR direkt über LinkedIn anschreiben. Auch wir werden immer wieder von KandidatInnen über LinkedIn direkt angeschrieben, worüber wir uns natürlich freuen. Bevor man einen Headhunter allerdings anschreibt, sollte man sich vergewissern, dass dieser auch im jeweiligen Bereich tätig ist. Was man hingegen nicht tun sollte: Sich auf offene Stellen via LinkedIn-Button zu bewerben. Das Problem damit ist, dass es LinkedIn den Leuten zu einfach macht, sich zu bewerben. Dann passiert nämlich sehr oft Folgendes: Wenn spannende Firmen oder Brands ihre Jobs posten, werden sie von Bewerbungen geradezu überschwemmt. Innert weniger Tage bekommen sie Hunderte von Dossiers, teilweise aus der ganzen Welt – die niemand mehr anschaut. Deshalb empfehle ich: Man darf gerne auf LinkedIn schauen, welche Stellen im Angebot sind. Bewerben sollte man sich aber besser direkt, über die Webseite des Unternehmens.

Kommentieren

0 Kommentare

Text: **Jelena Martinelli**

Jelena Martinelli ist selbstständige Texterin bei [martinellitext](#). Sie schreibt leidenschaftlich gerne Blogs und Publireportagen und auch sonst alles, was mit Online-Marketing zu tun hat.

Weitere Artikel von **Jelena Martinelli**[Anmelden](#) um einen Kommentar abzugeben.