

«Arbeitnehmer werden von Werbenden zu Umworbenen»

«Der Stellenmarkt verändert sich fundamental. In Zukunft findest du nicht mehr den Job, sondern dein Job findet dich», sagt Beat Lutz. Der Inhaber der Lutz & Partner AG, Human Resources, Bern ist am Puls des Arbeitsmarktes. Im Interview berichtet der Headhunter und Recruiter über Trends im Arbeitsmarkt und gibt Tipps für die Stellensuche.

Res Mettler

Beat Lutz, finden Sie heute noch passende Führungskräfte über das klassische Jobinserat in der Zeitung?

Wir schalten immer weniger Jobinserate in gedruckten Zeitungen, dafür immer mehr online: auf Jobportalen wie jobs.ch oder alpha.ch. Auf diesen Webseiten erreichen wir Personen, die aktiv eine neue Stelle suchen. Personen, die nicht direkt auf Jobsuche sind, die einer neuen Stelle aber nicht abgeneigt sind, versuchen wir mit Inseraten in Online-Zeitungen anzusprechen.

Welche Rolle spielt heute die Direktansprache?

Wir finden die passenden Führungskräfte heute häufiger durch Direktansprache als früher. Auch immer mehr Personalabteilungen suchen aktiv nach Leuten, statt auf die passende Bewerbung zu warten. Bei Grossunternehmen gibt es inzwischen Leute, die den ganzen Tag nichts anderes machen, als das Internet nach passenden Mitarbeitenden zu durchforsten. Der Stellenmarkt befindet sich in einem fundamentalen Wandel. Arbeitnehmer werden von Werbenden zu Umworbenen. Heute gilt nicht mehr primär: Finde den Job, sondern vielmehr: Du musst gefunden werden!

Was können Stellensuchende tun, um gefunden zu werden?

Sie können sich auf den Internetplattformen Xing und LinkedIn präsentieren. Das sind professionelle Schaufenster für die eigenen Fähigkeiten und Interessen. Hier kann man zeigen, wer man ist und was man kann. LinkedIn ist weltweit das grösste Business-Netzwerk. Xing wird vor allem im deutschsprachigen Raum genutzt, in der Romandie ist die Plattform jedoch kaum bekannt. Diese Business-Plattformen werden in Zukunft noch an Bedeutung gewinnen.

Das heisst, wer im Internet nicht präsent ist, geht vergessen?

Es gibt verschiedene Kanäle, über die man einen Job finden kann: über das eigene Netzwerk, über Stelleninserate, mit einer Spontanbewerbung, über einen Headhunter oder eben mit einem eigenen Profil in den sozialen Medien. Je mehr Kanäle Sie bedienen, desto grösser ist Ihre Chance, den Traumjob zu finden. Wer online nicht auffindbar ist, dem entgeht vielleicht das eine oder andere Angebot.

Lohnt es sich wirklich für alle Berufsgattungen, ein Profil zu erstellen? Sucht zum Beispiel ein Bäckermeister seine Angestellten über Xing?



Beat Lutz, Lutz & Partner AG, Human Resources, Bern, rekrutiert Führungskräfte und testet potenzielle Kandidaten im Assessment auf Herz und Nieren.

Heute vielleicht noch nicht. Aber Arbeitgeber suchen ihr Personal immer häufiger im Netz statt im lokalen Stellenanzeiger – insbesondere gefragte Fachkräfte. Xing und LinkedIn waren anfänglich vor allem für IT-Berufe interessant. Heute findet man darauf Menschen aller Berufsgattungen und Karrierestufen.

Was macht ein gutes LinkedIn- oder Xing-Profil aus?

Wie ein Lebenslauf auch beinhaltet das Profil Infos zur Ausbildung, zur aktuellen Stelle und zu früheren Positionen sowie ein gutes Bild. Das Profil sollte stets mit den neusten Erfahrungen aktualisiert werden und nicht halb fertig sein. Die Profile sind eine elektronische Visitenkarte. Stellensuchende sollten sich bewusst machen, wie sie sich präsentieren wollen. Ich rate, das Profil einigen Freunden zu zeigen und sie um ein Feedback zu bitten.

Wozu dienen die Stichworte, die man unter «Ich biete» und «Ich suche» eingibt?

Diese Stichworte sind zentral. Denn über sie wird man letztlich gefunden. Angenommen Sie sind Controllerin und würden gerne im Bankensektor arbeiten und dort das Reporting betreuen, dann sollten Sie unter anderem die Stichworte «Controlling», «Bank» und «Reporting/MIS» hinterlegen. Bei der Wahl der Stichworte sollten Sie darauf achten, dass Sie branchenübliche Begriffe wählen. Dann werden Sie auch gefunden.

Wie gehen Sie als Headhunter konkret vor, wenn Sie eine Person für eine bestimmte Stelle auf Xing oder LinkedIn suchen?

Wenn ich zum Beispiel einen Architekten suche, der weiss, wie man Spitäler plant, dann gebe ich bei Xing und LinkedIn «Architekt», «Spital» und «Gene-

ralplanung» ein. Angezeigt werden mir jene Personen, welche diese oder ähnliche Stichworte in ihrem Profil angegeben haben. Ich vergleiche Ihre Angaben mit den Vorgaben meines Kunden. Wenn das Profil passt, nehme ich mit der Person Kontakt auf.

Sie haben auf Xing und LinkedIn über 500 Kontakte. Wird man als Headhunter eigentlich mit Kontaktanfragen überflutet?

Wenn man wie ich aktiv im Netz ist und sich oft auf sozialen Plattformen bewegt, ist es normal, dass man viele berufliche Kontaktanfragen erhält. Meine Recherchen basieren aber selbstverständlich nicht bloss auf diesen Kontakten, sondern ich durchforste jeweils die ganze Plattform.

Xing und LinkedIn verbessern ihre Algorithmen laufend, um die besten Matches zwischen offener Stelle und Arbeitnehmer herzustellen. Wird die Maschine dereinst auch Sie ersetzen?

In Zukunft werden Algorithmen unsere Profile durchsuchen, Infos, die öffentlich sind, zusammentragen und den Unternehmen potenzielle Arbeitnehmer vorschlagen. Doch die Suche ist nur das eine. Hinzu kommen die Ansprache und das Assessment der Kandidaten. Das kann kein Computer leisten.

LUTZ & PARTNER AG

HUMAN RESOURCES

Lutz & Partner AG
Steinerstrasse 41
Postfach 134
3000 Bern 15
Tel. 031 350 00 10
welcome@lutzpartner.ch
lutz@lutzpartner.ch

