

Stellensuche: Persönliche und soziale Netzwerke richtig nutzen

19.12.2016, 09:59 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Mühlenhoff + Partner Managementberatung GmbH*

„Unterschiedliche Mechanismen und Spielregeln von Netzwerken beachten“, lautet der Rat von Managementberater und Businesscoach Herbert Mühlenhoff. Während das persönliche Netzwerk zu direkten Empfehlungen führen kann, überzeugen Social Networks statistisch gesehen durch mehr Optionen.

Düsseldorf, 19. Dezember 2016:

Stellensuchende, die über ihre Netzwerke arbeiten, können den Suchprozess nach einem passenden Job erheblich erleichtern. Über Netzwerkkontakte erfahren sie beispielsweise von vakanten Positionen, die noch nicht ausgeschrieben sind, oder aber von Personalbedarf in einem Unternehmensbereich, der Arbeitgebern bislang noch nicht bewusst ist. Außerdem öffnen Netzwerke den Zugang zu Informationen, die Außenstehenden sonst verschlossen bleiben: beispielsweise über Gepflogenheiten im Bewerbungsprozess, über Anforderungsprofile, die Unternehmenskultur und konkrete Ansprechpartner. Damit die Suche nach einer passenden Position nicht zur Enttäuschung führt, gilt es jedoch, „im Umgang mit persönlichen und virtuellen Netzwerken unterschiedliche Mechanismen und Spielregeln zu beachten“, betont Herbert Mühlenhoff, Geschäftsführer der Mühlenhoff Managementberatung, die zu den größten Outplacementberatungen Deutschlands zählt.

(ZÜ) Arbeitszeugnisse verlieren an Aussagekraft

Im Unterschied zum virtuellen ist das persönliche Netzwerk von Grundvertrauen geprägt und spiegelt unmittelbare Beziehungen wider. Der Netzwerkkontakt kennt die persönlichen Eigenschaften des Stellensuchenden und häufig auch seine Qualifikationen. Handelt es sich um einen früheren Kollegen, kennt er auch dessen Arbeitsweise und kann beurteilen, ob diese zum Unternehmen passt. „Deshalb nutzt ein Kontakt aus dem persönlichen Netzwerk auch demjenigen, der nicht die formalen Voraussetzungen für eine bestimmte Position mitbringt. Eine Empfehlung kann unter Umständen fehlende Qualifikationen ausgleichen“, erläutert Businesscoach und Managementberater Herbert Mühlenhoff. Im Rahmen des klassischen Vorgehens haben diese Kandidaten sonst kaum eine Chance, im Stapel der eingehenden Bewerbungen berücksichtigt zu werden, da es immer Mitbewerber gibt, die die idealen Voraussetzungen mitbringen. Kann der Stellensuchende aber auf eine Empfehlung aus seinem persönlichen Netzwerk verweisen, „ist die Wahrscheinlichkeit, die erste Hürde im Bewerbungsprozess zu überwinden, deutlich höher“. Wie intensiv persönliche Empfehlungen im Recruiting genutzt werden, zeigt zum Beispiel die jüngste Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die Betriebe nach Einstellungswegen befragte. Danach wird fast jede dritte Stelle über persönliche Kontakte besetzt. Ein Grund dafür: Arbeitgeber vertrauen Arbeitszeugnissen und Zensuren kaum noch, da sie an Aussagekraft verlieren. Lieber setzen sie auf persönlichen Empfehlungen, wenn sie Kandidaten in den engeren Kreis der Bewerber aufnehmen wollen.

(ZÜ) Auf dem Radar der virtuellen Community

Das soziale Netzwerk basiert auf unverbindlichen Kontakten in einer rein virtuellen Community. Es verschafft daher keinen Vorteil im Sinne einer konkreten Empfehlung, denn „der Stellensuchende steht dort im Wettbewerb mit anderen Interessierten“. Business Networks wie Xing, LinkedIn oder fachspezifische Communities sind jedoch geeignete Plattformen, auf denen sich Jobsuchende die Aufmerksamkeit für ihre Person erarbeiten können. „Mit einem guten Auftritt setzen sich potenzielle Kandidaten ins Bild und sorgen dafür, dass sie auf dem Radar der Netzwerkkontakte erscheinen“, so Managementberater Mühlenhoff.

Anders als in einem persönlichen Netzwerk gestaltet sich in einem virtuellen Netzwerk die Kontaktaufnahme jedoch unverbindlicher. Das heißt in der Praxis: „Blitzartige Kontaktaufnahmen und ebenso unbegründete Rückzüge sind Ausdruck einer typischen, nicht nachhaltigen Kommunikation. Die Recherche nach einer passenden Stelle gleicht einem Casting, das eine gewisse Frustrationstoleranz erfordert“, lautet das Fazit von Herbert Mühlenhoff. Anders stelle es sich dar, wenn Aktive Sourcer – also Recruiter in Unternehmen – über soziale Netzwerke auf Profile aufmerksam werden

und Stellensuchende ansprechen. Aber auch bei diesem Vorgehen geschehe es nicht selten, dass Entscheidungen über die Passung eines Bewerberprofils oberflächlich getroffen werden.

Grundsätzlich spricht trotz der Nachteile vieles für den Suchweg über Business Networks: „Sie funktionieren schneller als das persönliche Netzwerk und eröffnen statistisch mehr Möglichkeiten. Insofern ist es sinnvoll, wenn Stellensuchende über ihr Social Network arbeiten.“ In Kauf nehmen müssten sie dafür schnelle Entscheidungswechsel und abrupte Kontaktabbrüche.

(ZÜ) Persönliche Netzwerkkontakte nicht überfordern

Anders als virtuelle Netzwerke setzen analoge Netzwerke eine persönliche Beziehung voraus. Wer nun eine neue Stelle sucht, muss berücksichtigen, wie intensiv und belastbar diese Beziehung ist. Die Gefahr, den Netzwerkkontakt zu überfordern, ist groß. Direkt nach einer offenen Stelle zu fragen, kann als Belästigung empfunden werden, denn eventuell kann oder will der Gefragte keine Stelle anbieten oder er ist mit der Beurteilung, wie eine passende Stelle aussehen müsste, hoffnungslos überfordert.

Geschäftsführer Herbert Mühlenhoff: „Die wichtigste Regel der Netzwerkarbeit lautet deshalb, die Komfortzone des Anderen nicht zu verletzen und ihm nur Aufgaben zu geben, die er relativ leicht erfüllen kann.“ Das bedeutet also, nicht direkt nach einer Position zu fragen, sondern sachbezogen Rat und Hinweise zu erbitten. Beispielsweise zu Informationen über eine Branche, bestimmte Funktionsbereiche in einem Unternehmen – und je nach Intensität der Beziehung – nach einem geeigneten Ansprechpartner. „Alle Anliegen sollten immer so formuliert sein, dass sie leicht zu beantworten sind. Wenn der Angesprochene im Laufe des Kontakts auf eine Vakanz in seinem oder in einem anderen Unternehmen hinweist, geschieht dies freiwillig, weil er davon überzeugt ist, dass das Profil und die Persönlichkeit des Stellensuchenden passen könnte.“

Wer diese Unterschiede zwischen dem persönlichen und sozialen Netzwerk beachtet und sich die Chancen und Grenzen von verbindlichen und unverbindlichen Kontakten vor Augen führt, kann seine „analogen“ und virtuellen Beziehungen als sehr erfolgreiche Instrumente auf dem Weg zu einer neuen Position nutzen.

Zur Person: Herbert Mühlenhoff, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der Mühlenhoff Managementberatung, ist seit mehr als 30 Jahren als Coach und Berater tätig. Seine Schwerpunkte liegen im Business Coaching von Organmitgliedern sowie in der Beratung von Unternehmen bei Restrukturierungen. Mühlenhoff leitete einige Jahre den Fachverband Outplacement im BDU, und war von 2011 bis 2014 Präsidiumsmitglied des BDU. Seit 2004 ist er Präsident der ACF International (Association of Career Firms) sowie Board Member von ACF Europe.

Portrait

Herbert Mühlenhoff, Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der Mühlenhoff Managementberatung, ist seit mehr als 30 Jahren als Coach und Berater tätig. Seine Schwerpunkte liegen im Business Coaching von Organmitgliedern sowie in der Beratung von Unternehmen bei Restrukturierungen. Mühlenhoff leitete einige Jahre den Fachverband Outplacement im BDU, und war von 2011 bis 2014 Präsidiumsmitglied des BDU. Seit 2004 ist er Präsident der ACF International (Association of Career Firms) sowie Board Member von ACF Europe.

News-ID: 932015 • Views: 909 (Stand: 13.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/932015/Stellensuche-Persoenliche-und-soziale-Netzwerke-richtig-nutzen.html>