



Verdeckter Stellenmarkt – der Weg zum perfekten «Match»

Bis zu 70 Prozent aller Jobs in der Schweiz werden über den verdeckten Stellenmarkt besetzt. Das entspricht der Erkenntnis bei Recruitern und HR-Verantwortlichen, dass Direct Sourcing zu schnelleren und passenderen Resultaten führt als offen formulierte Stellenanzeigen, die oft eine grosse Anzahl von nicht passenden Bewerbern generieren. Ebenso ermöglicht der verdeckte Stellenmarkt für den Kandidaten eher einen perfekten «Match» zwischen dem eigenen Profil und der zu besetzenden Position als Bewerbungsaktivitäten auf allerlei nur halb passende Ausschreibungen auf dem offenen Stellenmarkt.

Die berufliche Neupositionierung gelingt auf dem verdeckten Stellenmarkt somit nicht nur mit grösserer Wahrscheinlichkeit, sondern auch bedeutend schneller. Voraussetzung ist jedoch, dass der verdeckte Stellenmarkt vom Stellensuchenden systematisch und professionell bearbeitet wird. «Richtig bearbeiten» beinhaltet in der Praxis drei Schritte: Kenntnis darüber, was der verdeckte Stellenmarkt überhaupt ist, Netzwerkfähigkeit und Kenntnis des eigenen Profils.

Unter dem verdeckten Stellenmarkt versteht man alle potenziell offenen Stellen, die nicht oder noch nicht ausgeschrieben sind. Gründe hierfür gibt es viele: Beispielsweise rekrutiert ein Unternehmen nicht öffentlich, weil dadurch eine strategische Ausrichtung erkennbar wird, es wird ein Nachfolger für eine noch besetzte Position



Brigitte Reemts (oben) und Dr. Petra Bitzer, Managing Partner, Dr. Nadig + Partner

gesucht oder eine Pensionierung steht an – um nur einige zu nennen. Alle Positionen auf dem verdeckten Stellenmarkt haben gemeinsam, dass nur derjenige sie bekommt, der zur rechten Zeit

am richtigen Ort ist. Glücksache? Nein – oder höchstens zum kleineren Teil! Vielmehr kann man sein Glück dahingehend beeinflussen, dass man über die entsprechenden Informationen verfügt.

Und an diese Informationen kann man nur gelangen, wenn man gezielt und intensiv netzwerk, so professionell Marktkenntnisse über zuvor definierte Personen, Unternehmen oder Branchen sammelt. Nur über Netzwerken – und das erfordert primär die Pflege von persönlichen Kontakten in Kombination mit Aktivitäten in elektronischen Netzwerken – ist ein Zugang zum verdeckten Stellenmarkt möglich.

Der dritte Schritt ist eigentlich der erste, weil er die Voraussetzung für jede Netzwerkaktivität ist: die Kenntnis des eigenen beruflichen und persönlichen Profils. Bevor unsere Klienten überhaupt auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden, unterstützen wir sie bei der Definition eines klaren beruflichen Profils und einer ebenso klar definierten Suchstrategie. Denn nur, wenn man weiss, was man kann (Stärken, Erfolge, Erfahrungen, Fertigkeiten) und für welche Arbeitgeber (Branche, Grösse, Reputation) man welchen Nutzen im Gegensatz zu Mitbewerbern generiert, ist als Gesprächspartner in Netzwerkgesprächen oder als Kandidat auf dem verdeckten Stellenmarkt für das Gegenüber interessant. ■

Brigitte Reemts und Dr. Petra Bitzer