

Wissen auf den Punkt gebracht.

 **30 MINUTEN**

# **Karriere machen mit XING, LinkedIn & Co.**

---

Silke Grotegut

**GABAL**

**30 Minuten**

**Karriere machen mit  
XING, LinkedIn & Co.**

---

Silke Grotegut

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek. Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-96739-120-6

Umschlaggestaltung: die imprimatur, Hainburg  
Umschlagkonzept: Martin Zech Design, Bremen  
Lektorat: Eva Gößwein, Berlin  
Foto der Autorin: Marlene Mondorf  
Satz: Zerosoft, Timisoara (Rumänien)  
Druck und Verarbeitung: Salzland Druck, Staßfurt

© 2022 GABAL Verlag GmbH, Offenbach  
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Wir drucken in Deutschland.

[www.gabal-verlag.de](http://www.gabal-verlag.de)  
[www.gabal-magazin.de](http://www.gabal-magazin.de)  
[www.twitter.com/gabalbuecher](https://www.twitter.com/gabalbuecher)  
[www.facebook.com/gabalbuecher](https://www.facebook.com/gabalbuecher)  
[www.instagram.com/gabalbuecher](https://www.instagram.com/gabalbuecher)



PEFC zertifiziert  
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig  
bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten  
Quellen.  
[www.pefc.de](http://www.pefc.de)



### **Wir übernehmen Verantwortung! Ökologisch und sozial!**

- Verzicht auf Plastik: kein Einschweißen der Bücher in Folie
- Nachhaltige Produktion: Verwendung von Papier aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern, PEFC-zertifiziert
- Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland: Herstellung und Druck in Deutschland

# Wissen auf den Punkt gebracht

Dieses Buch ist so konzipiert, dass Sie in kurzer Zeit prägnante und fundierte Informationen aufnehmen können. Mithilfe eines Leitsystems werden Sie durch das Buch geführt. Es erlaubt Ihnen, innerhalb Ihres persönlichen Zeitkontingents (von 10 bis 30 Minuten) das Wesentliche zu erfassen.

## Kurze Lesezeit

In 30 Minuten können Sie das ganze Buch lesen. Wenn Sie weniger Zeit haben, lesen Sie gezielt nur die Stellen, die für Sie wichtige Informationen beinhalten.

- Schlüsselfragen mit Seitenverweisen zu Beginn eines jeden Kapitels erlauben eine schnelle Orientierung: Sie blättern direkt zu dem Thema, das Sie besonders interessiert.
- **Zahlreiche Zusammenfassungen innerhalb der Kapitel erlauben das schnelle Querlesen.**
- Ein Fast Reader am Ende des Buches fasst alle wichtigen Aspekte zusammen.
- Ein Register erleichtert das Nachschlagen.

# Inhalt

Vorwort .....	6
<b>1. Die Digitalisierung der Personalauswahl .....</b>	<b>9</b>
Wie funktioniert Recruiting heute?.....	10
Warum brauchen Jobsuchende ein Profil? .....	13
Wie nutzen Sie das volle Potenzial von XING und LinkedIn?.....	17
<b>2. Die Bedeutung von Personal Branding .....</b>	<b>23</b>
Was ist Personal Branding? .....	24
Wie profitieren Sie von Personal Branding? .....	26
Personal Branding für Einsteiger .....	29
<b>3. Die Vorbereitung .....</b>	<b>33</b>
Erfolgskriterien für ein Social-Business-Profil .....	34
Wie passen Sie die Einstellungen an? .....	37
Wie legen Sie die Zielgruppe und Zielposition fest? ..	42
Wie finden Sie die richtigen Keywords? .....	43
<b>4. Der Profilaufbau .....</b>	<b>47</b>
Ihr Erfolgsprofil bei XING .....	48
Ihr Erfolgsprofil bei LinkedIn.....	58
Ein kurzer Blick auf andere soziale Medien.....	68

<b>5. Die Sichtbarkeit steigern .....</b>	<b>75</b>
Relevante Kontakte finden und ein Netzwerk aufbauen.....	76
Sinnvoll und richtig interagieren .....	83
Eigenen Content erstellen.....	84
<b>Fast Reader .....</b>	<b>87</b>
Anmerkungen.....	93
Die Autorin .....	94
Weiterführende Literatur .....	95
Register .....	96

## **Wie verändert künstliche Intelligenz das Recruiting?**

Seite 10

---

## **Warum bietet der verdeckte Stellenmarkt Ihnen eine Riesenchance?**

Seite 13

---

## **Wie bringen Sie Ihr Profil in die Top 10 der Suchergebnisse?**

Seite 17

# 1. Die Digitalisierung der Personalauswahl

Eins ist sicher: Der Arbeitsmarkt dreht sich in den 2020er-Jahren immer weiter in Richtung eines Arbeitnehmermarktes. Für Unternehmen jeder Größenordnung wird es zunehmend schwieriger, geeignetes Personal für sich zu gewinnen. In der Deloitte-Studie „Human Capital Trends 2021“<sup>2</sup> gaben immerhin 77 Prozent der befragten deutschen Unternehmensvertreter:innen an, dass die Suche nach geeigneten Talenten für ihr Unternehmen wichtig oder sogar sehr wichtig ist. Was sich aber verändert hat, ist der Auswahlprozess und die generelle Herangehensweise an die Suche nach den passenden Arbeitnehmer:innen. Die ganze Welt wird digital. Natürlich betrifft das auch unsere Wirtschaft und damit auch das Recruiting. Da ist es kein Wunder, dass Personalabteilungen heute zunehmend digitale Wege und zum Teil auch künstliche Intelligenz (KI) nutzen, um die richtigen Kandidat:innen für offene Positionen auszumachen.



## 1.1 Wie funktioniert Recruiting heute?

Wussten Sie, dass viele Bewerbungen heute zunächst einmal von einer Software gelesen werden? Personaler:innen – also echte Menschen – bekommen dann nur noch eine Auswahl an Bewerbungen, die der sogenannte CV Parser für geeignet hält und vorsortiert hat.

### **Künstliche Intelligenz entscheidet mit**

Sie müssen sich das folgendermaßen vorstellen: Das eingesetzte Tool scannt Ihren Lebenslauf nach vorgegebenen Kriterien und filtert Informationen heraus, um sie in einer Bewerber-Management-Software abzuspeichern. Textbausteine werden ebenso erkannt und verstanden wie Bewerbungsfotos. Fallen Sie beim CV Parser durch, ist der Bewerbungsprozess für Sie zu Ende.

Selbst die ersten Gespräche via Video werden oft von Computern beziehungsweise Chatbots geführt. Beliebte Arbeitgeber wie zum Beispiel SAP, BMW oder adidas können so ihr Recruiting effizienter machen. Denn sie bekommen eine solche Flut an Bewerbungen, dass ihre Recruiter:innen ohne KI gar keine Chance hätten, dem Ganzen Herr zu werden. Also setzen sie für die Interviews Software ein, die unter Zuhilfenahme eines Algorithmus das analysiert, was Bewerber:innen sagen und auch wie sie es sagen: Betonung, Stimmlage und sogar der Gesichtsausdruck spielen eine Rolle. Daraus leitet die KI ab, welche Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale eine Bewerberin oder ein Bewerber mitbringt.

In den USA liegt diese Art des Auswahlverfahrens bereits voll im Trend. Aber auch wenn sie hierzulande noch in den Kinderschuhen steckt, können wir davon ausgehen, dass die Technik in Europa in nicht allzu ferner Zukunft ebenso verstärkt eingesetzt wird.

### **War for Talents**

Mit dem immer wichtiger werdenden Einsatz von KI wird also die gesamte Vorgehensweise von Recruiter:innen nachhaltig verändert. Aber das ist nicht die einzige Neuerung. Vielleicht haben Sie schon einmal vom War for Talents gehört? Nicht nur Bewerber:innen müssen sich gegen andere durchsetzen. Auch Unternehmen, die neue Leute suchen, müssen sich heute gegen eine Vielzahl an Konkurrenten durchsetzen. Tatsächlich tobt unter Personalsuchenden ein regelrechter Kampf um die Besten für Schlüsselpositionen. Denn Fachkräfte können heute nicht mehr so leicht für das eigene Unternehmen gewonnen werden. Ein Mangel an Expert:innen auf vielen Gebieten bedeutet, dass Unternehmen heute um diesen immer kleiner werdenden Pool mit immer mehr Anreizen wetteifern. Es reicht schon lange nicht mehr, dass sich die Mitarbeiter:innen in den Personalabteilungen zurücklehnen, die eintrudelnden Bewerbungen scannen und dann ein paar Vorstellungsgespräche führen, bis die Stelle besetzt wird. Die Situation am Arbeitsmarkt zwingt sie dazu, sich proaktiv um kompetente Kandidat:innen zu bemühen.

## **Active Sourcing**

Diese Suche nach Fachkräften, die genau die Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen mitbringen, die benötigt werden, nennt man Active Sourcing<sup>3</sup>. Potenzielle Anwärter:innen werden direkt angesprochen und möglichst gleich an das Unternehmen gebunden. Recruiter:innen durchsuchen dazu gezielt mithilfe von Suchalgorithmen die Business-Plattformen. Um aufgefunden und angesprochen zu werden und wirklich Karriere machen zu können, müssen Sie im ersten Schritt ein wichtiges Kriterium erfüllen: Sichtbarkeit.

## **Sind Sie sichtbar?**

Selbstständige verfügen meist über eine eigene Webpräsenz, um ihre Kompetenz und ihre Expertise zu zeigen. Arbeitnehmer:innen hingegen haben nur in Ausnahmefällen eine eigene Website, über die potenzielle Arbeitgeber auf sie aufmerksam werden können. Deshalb dränge ich so sehr darauf, dass sich alle ein XING- und/oder LinkedIn-Profil zulegen, um überhaupt eine Chance zu haben, in den Suchergebnissen der Firmen aufzutauchen. Im Umkehrschluss bedeutet die Abstinenz auf Business-Netzwerken, dass Sie für potenzielle Arbeitgeber im Grunde unsichtbar bleiben.

**Die Personalauswahl wird immer stärker digitalisiert und der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt zwingt Recruiter:innen dazu, proaktiv nach geeigneten Bewerber:innen zu suchen. Wer heute kein Profil bei XING oder LinkedIn hat, ist für den Arbeitsmarkt also quasi unsichtbar.**

## 1.2 Warum brauchen Jobsuchende ein Profil?

Sie müssen sich bewusst machen, dass Unternehmen etwa 70 Prozent aller Stellen ohne eine vorherige Ausschreibung besetzen. Nur die Positionen, die sie nicht besetzen können – das sind etwa 30 Prozent –, werden ausgeschrieben.

### **Der verdeckte Stellenmarkt als Chance**

Mit einem professionell gepflegten Profil auf XING und LinkedIn steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Sie die Konkurrenz in diesem verdeckten Markt schlagen. Denn nur etwa fünf bis zehn Prozent aller Bewerber:innen nehmen den verdeckten Stellenmarkt, der unter anderem über die sozialen Profile zugänglich ist, überhaupt ins Visier. Bleiben Sie dabei außen vor, konkurrieren Sie mit den 90 bis 95 Prozent der Jobsuchenden, die um die gerade mal 30 Prozent der Stellen kämpfen, die öffentlich ausgeschrieben werden. Das sind die Stellen, die anderweitig noch nicht besetzt werden konnten oder eine öffentliche Ausschreibung erfordern. Lassen Sie sich also diese Riesenchance, die Ihnen der verdeckte Stellenmarkt bietet, nicht entgehen und kümmern Sie sich genauso professionell um Ihre Profile wie um Ihre Bewerbungsunterlagen. Das gehört heute einfach dazu.

### **In Business-Netzwerken auffindbar sein**

Ein weiterer Vorteil von XING und LinkedIn: Die Plattformen sind nicht nur für Sie eine kostengünstige Möglichkeit, sich und Ihre Expertise zu zeigen. Auch Headhunter:innen,

Personalberater:innen und Personaler:innen erhalten eine preiswerte Option, um geeignete Kandidat:innen zu finden. Selbst dann, wenn Sie es geschafft haben, über eine klassische Bewerbung für eine Stelle in Betracht gezogen zu werden, können Sie fast sicher davon ausgehen, dass Personaler:innen und Führungskräfte die Business-Netzwerke dafür nutzen, um weitere Informationen über Sie zu bekommen. Wer sich dort nicht zeigt, macht sich in gewisser Weise schon „verdächtig“, etwas verbergen zu wollen. Oder man denkt, Sie halten sich für so uninteressant, dass Sie sich nicht zeigen möchten. Beides keine optimale Ausgangsposition, um eine interessante Stelle zu ergattern.

Ein weiterer wichtiger Weg, um Stellen zu besetzen, führt über die persönliche Empfehlung. Stellen Sie sich vor, jemand empfiehlt Sie in seiner Firma. Dann möchte der potenzielle Arbeitgeber sich zunächst ein Bild von Ihnen machen. Wenn Sie dann nicht zu finden sind, scheiden Sie schon aus, bevor Sie überhaupt ein Gespräch hatten. Unterschätzen Sie also die Wirkung Ihrer professionellen Präsenz bei XING und LinkedIn nicht.

### **Weitere Vorteile von XING und LinkedIn**

Die Mühe, sich Profile auf den gängigen Business-Plattformen anzulegen und diese zu pflegen, zahlt sich in jedem Fall für Sie aus. Neben den bisher genannten gibt es noch folgende Vorteile:

- Ein Social-Business-Profil kann als moderne Visitenkarte dienen. Halten Sie es aktuell. Dann können Sie auch Jahre später noch von Ihren Kontakten gefunden werden.

- Die Karrierenetzwerke bieten einen umfassenden Stellenmarkt an.
- Sie können ganz leicht Profile von Personen finden, die schon in Positionen sind, die Sie noch erreichen wollen. So finden Sie Kontakte, die Ihnen wertvolle Informationen geben können.
- Sie bekommen Business-News aus Ihrer Branche zusammengestellt und können dadurch auf dem Laufenden bleiben, ohne viel recherchieren zu müssen. Hierbei ist besonders XING stark.
- Über Gruppen können Sie Kontakte zu Menschen aus Ihrem Fachbereich aufbauen, halten und pflegen.
- XING und LinkedIn bieten einen Resume Builder an: Das kann den klassischen CV zwar nicht ersetzen, aber wenn es mal schnell gehen muss, können Sie oder andere Ihren Lebenslauf als PDF downloaden.
- Sie können direkt Kontakt zu Menschen aufnehmen, die beruflich für Sie interessant sind und die Sie sonst nie oder nur schwer ans Telefon kriegen würden. Und das, ohne Assistent:innen oder sonstige Gatekeeper von sich zu überzeugen.

### **Fit für die digitale Personalsuche?**

Falls Sie schon bei XING oder LinkedIn vertreten sind, kennen Sie das sicher: Sie haben das Profil nach bestem Wissen und Gewissen aufgesetzt und auch Ihre beruflichen Veränderungen haben Sie irgendwie nachgepflegt. Aber so richtig damit beschäftigt, wie Sie die Plattformen professionell für sich nutzen können, haben Sie sich nicht. Keine Sorge, die-

sen Status kenne ich aus meinen Beratungen gut. Sie stehen damit nicht allein da. Tatsächlich nutzen nur wenige das volle Potenzial, das LinkedIn und XING ihnen bieten. Das trifft sowohl auf Arbeitnehmer:innen als auch auf Selbstständige zu. Ein Vorteil für Sie. So können Sie punkten und sich von anderen abheben.

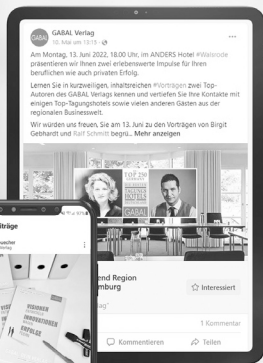
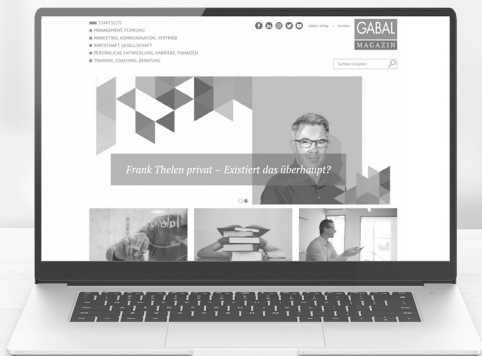
#### **Beispiele aus der Praxis**

Damit Sie so richtig Lust darauf bekommen, Ihr Profil professionell aufzusetzen oder ein bestehendes zu optimieren, möchte ich gern drei Beispiele aus meiner Praxis anreißen, in denen Menschen mithilfe eines guten Profils durchschlagenden Erfolg erzielten:

- *Ulrike, 59, Mathematikerin, arbeitete seit 27 Jahren bei einem Unternehmen. Durch Optimierung ihres XING-Profiles erhielt sie innerhalb von zwei Wochen vier Einladungen zu Vorstellungsgesprächen.*
- *Gerald, 62, Geschäftsführer auf der Suche nach einer neuen Geschäftsführungsposition, erhielt direkt in der Nacht nach der Profiloptimierung drei Kontaktanfragen von Personalberater:innen.*
- *Lena, 35, CFO, sagt: „Seit der Optimierung ist bei mir die Hölle los. Ich werde ständig von Headhuntern angefragt.“*

**Visitenkarten sind oldschool – XING- und LinkedIn-Profile hingegen setzen den Goldstandard für eine erfolgreiche Bewerbung, wenn sie professionell und zielgruppenorientiert gepflegt werden. Das gilt nicht nur für ausgeschriebene Stellen, sondern auch im verdeckten Arbeitsmarkt, der immerhin 70 Prozent aller Stellen ausmacht.**

# WISSEN TEILEN – MENSCHEN VERNETZEN



## ➔ Im GABAL MAGAZIN

Aktuelle Themen und Trends aus  
Wirtschaft, Business & Karriere sowie  
persönliche Weiterentwicklung



Schauen Sie vorbei!  
[www.gabal-magazin.de](http://www.gabal-magazin.de)

## ➔ Auf Social Media

Alle Infos rund um unsere neuen  
Bücher und unsere AutorInnen  
sowie spannende Einblicke in das  
Verlagsleben



Folgen Sie uns auf  
unseren Social-Media-Kanälen!