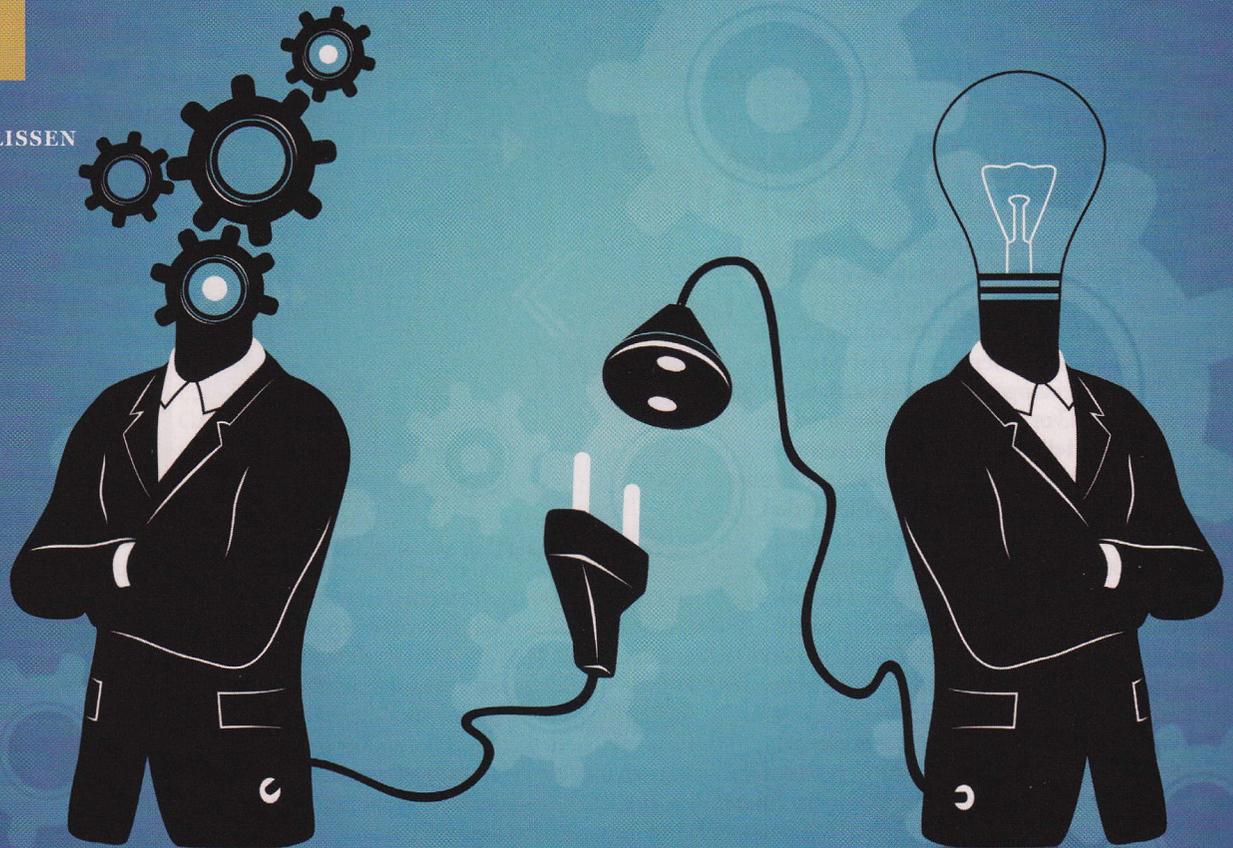


VON JAKOB
ARNIM-ELLISSEN

Neue Wege zu geheimen Jobs

Die besten Jobs werden oft ohne Ausschreibung vergeben. Die neue Plattform **JOBROCKER** will diesen verdeckten Stellenmarkt zugänglich machen und neue Wege für die Karriereplanung eröffnen.

Es gibt kaum noch etwas, das man nicht im Netz findet. Auch die Jobsuche ist zu einem großen Teil digital geworden. Doch ausgerechnet für Jobangebote gilt das nicht. Viele Stellen werden weiterhin ohne öffentliche Ausschreibung vergeben. Experten sprechen vom „verdeckten Jobmarkt“, der Schätzungen zufolge 70 Prozent aller zu besetzenden Positionen betrifft.

Die Gründe dafür sind vielfältig: Unternehmen, die Kosten für aufwendige Bewerbungsverfahren sparen wollen; Führungskräfte, die grundsätzlich eher auf Empfehlungen aus ihrem direkten Netzwerk vertrauen; oder eigentlich noch besetzte Stellen, für die schnell und diskret Ersatz gefunden werden muss.

Wenn überhaupt, landen solche Jobs bei professionellen Headhuntern, die dann über persönliche Netzwerke, Xing

und LinkedIn nach geeigneten Kandidaten suchen. Aktives Bewerben ist beinahe unmöglich (siehe Kasten für Tipps, wie es trotzdem geht). Doch damit könnte bald Schluss sein – zumindest wenn es nach dem Recruiting-Start-up JobRocker geht.

Denn JobRocker will diesen verdeckten Stellenmarkt zugänglich machen. Die Idee ist simpel: Potenzielle Bewerber und Unternehmen laden Profile bzw. Ausschreibungen auf eine Onlineplattform. Anders als etwa bei LinkedIn sind diese aber nicht öffentlich einsehbar. Nur wenn ein Kandidat zu einer Stelle passt, erfährt er auch von ihr. Und umgekehrt sehen Unternehmer nur jene Bewerber, die wirklich für sie in Frage kommen.

Eingebettet ist das System in eine klassische Headhunting-Agentur. Zwar wer-

Das Netz als Jobturbo

Digitale Portale können bei der Jobsuche helfen. Ohne persönlichen Kontakt geht es aber trotzdem nicht.

1 SICHTBARKEIT. Für viele Jobs müssen Sie gefunden werden. Allein das LinkedIn-Profil reicht nicht aus, um Recruitern und Entscheidern aufzufallen, sagt Karriereberater Hans Fiedler. Sie sollten sich aktiv in branchenspezifische Diskussionen (online wie offline) einbringen. Vorsicht: Hier zählt die Qualität der Inhalte.

2 AKTIVITÄT. Zeigen Sie persönliches Engagement. Warten Sie nicht, bis Sie angesprochen werden. Bauen Sie selbst Kontakte zu Headhuntern auf, die in Ihrer Branche aktiv sind. Auch dabei können LinkedIn und Xing helfen. Nutzen Sie bestehende persönliche Kontakte, immer mit Blick auf die notwendige Diskretion.

3 PERSÖNLICHKEIT. Wer Ihr Gesicht kennt, denkt an Sie. Belassen Sie es nicht bei einem E-Mail oder einer Xing-Message. Treffen Sie sich persönlich mit Entscheidern. „Recruiter setzen Bewerber, deren Gesicht sie kennen, viel eher auf eine Shortlist als reine Digital-Kontakte“, so Fiedler. Bleiben Sie in Erinnerung!

den die Paarungen von einem eigens entwickelten Algorithmus automatisch erstellt, für die finale Shortlist folgt aber eine zweite Auswahl durch professionelle Headhunter. Auch eine zweijährige Garantie wird es geben, für den Fall, dass sich ein ausgewählter Kandidat doch nicht als geeignet erweist.

Das hat Vorteile für Bewerber und Unternehmen, sagt Gründer Günther Strenn, der selbst acht Jahre als Headhunter tätig war. Der Algorithmus soll nicht nur Zeit und Kosten sparen – geplant ist eine Flatrate von etwa 50 Prozent der üblichen Kosten einer HR-Agentur –, sondern auch die Qualität steigern. „Normale Headhunter hören auf, wenn sie zehn bis 15 Kandidaten gefunden haben. Wir gehen die gesamte Liste durch, die der Algorithmus ausspuckt. Egal, wie viele das sind“, so Strenn. Schließlich müssen Unternehmer auch nur im Erfolgsfall zahlen.

Die Bewerber haben bei JobRocker zumindest theoretisch Chancen auf Jobs, von denen sie sonst nie erfahren hätten. Außerdem sollen sie ihre Profile – natürlich ebenfalls anonym – mit der Konkurrenz vergleichen und Verbesserungspotenzial ausmachen können. Strenn nennt das „den eigenen Marktwert kennen“. Auch bei Absagen sollen sie darüber informiert werden, warum es nicht geklappt hat. Diese Funktionen stecken derzeit noch in der Entwicklungsphase.

HIGHTECH-JOBMARKT. JobRocker ist nicht das einzige österreichische Startup, das sich im digitalen Recruitingbereich breitmachen will. Ein weiteres Beispiel ist Firstbird, das Softwarelösungen für unternehmenseigene Mitarbeiter-Bewertungsportale (siehe Kasten rechts) anbietet. Und natürlich arbeiten auch die Branchengrößen LinkedIn und Xing ständig an neuen Funktionen, um ihre umfangreichen Datenbanken über den Stellenmarkt zu monetarisieren.

Die Generallösung für verdeckte Jobangebote wird es aber weiterhin nicht geben, sagt Karriereberater Hans Fiedler: „Es hängt immer davon ab, aus welchem Grund eine Stelle nicht öffentlich ausgeschrieben wird.“ Einen Abteilungsleiter, der auf sein persönliches Netzwerk vertraue, werde man auch über eine Platt-

form wie JobRocker nicht erreichen. Eine schwierige Herausforderung sieht Fiedler auch darin, potenziellen Bewerbern die Verbalisierung ihrer Wünsche beizubringen: „Oft weiß man erst dann, was man will, wenn man es sieht.“

GUTER START. Zumindest wirtschaftlich hat JobRocker jedenfalls einen rasanten Start hingelegt. Die erste Finanzierungsrunde „im gut siebenstelligen Bereich“ wurde bereits erfolgreich abgeschlossen – Strenn ist besonders stolz darauf, dass vor allem die eigenen Mitarbeiter inves-



DIE GRÜNDER. Headhunter Günther Strenn (l.) will gemeinsam mit E-Recruiting-Profi Klaus Furtmüller den Jobmarkt rocken. Ihr Anfang klingt vielversprechend.

tiert haben. Noch heuer folgt eine zweite Runde, mit an Bord ist unter anderem Werbeagenturchef Rudi Kobza, der das Projekt mit Uber, Parship und AirBnB vergleicht: „JobRocker hat das Potenzial, ein ‚Disruptor‘ einer ganzen Branche zu werden und die sonst teure und langwierige Headhunter-Szene total auf den Kopf zu stellen.“

Ob das tatsächlich klappt, liegt letztlich vor allem an der Beteiligung der Job-suchenden. „Für Unternehmen ist unser Angebot ein No-Brainer, sie können ja nicht verlieren“, sagt Strenn: „Deshalb konzentrieren wir uns nun vor allem auf die Bewerberseite.“ Denn ohne Kandidaten in ausreichender Qualität und Quantität hilft der beste Matching-Algorithmus nichts. Die erste Registrierungsphase läuft ab sofort bis Ende Mai. Die „Early Birds“ sollen besonders intensiv betreut und in die Entwicklung der weiteren Funktionen eingebunden werden.

Der Österreich-Start ist für JobRocker aber nur der erste Schritt. Läuft weiterhin alles wie geplant, soll noch heuer nach Deutschland und in die Schweiz expandiert werden. **T**