

**3 for 1**

**Buch + E-Book  
+ Webinar**

Blindert  
Ute

# PER NETZWERK ZUM JOB

Insider zeigen,  
wie du deine Träume  
verwirklichen  
kannst

**campus**  
smart



# Vorwort

GANZ EHRlich? OHNE NETZWERKEN WÄRE DIESES BUCH NICHT ENTSTANDEN: EINE EMPFEHLUNG BRACHTE MICH ALS AUTORIN BEIM VERLAG INS GESPRÄCH. ICH KONNTE MANCHE THESE ERST IN MEINEM NETZWERK TESTEN, BEVOR SIE EINGANG INS BUCH FAND. ÜBER FACEBOOK BEKAM ICH EINSCHÄTZUNGEN ZU NEUEN PROGRAMMEN, TOOLS UND ANSÄTZEN INNERHALB KÜRZESTER ZEIT. ÜBER XING KONNTE ICH INTERVIEWS ANBAHNEN UND GESPRÄCHSPARTNER AUCH ÜBER DEN VDI (VERBAND DEUTSCHER INGENIEURE) ANSPRECHEN. DIE DIGITAL MEDIA WOMEN HALFEN MIT HINWEISEN ZU TOLLEN JOBGESCHICHTEN - UND MIT EINEM ENTSCHEIDENDEN TIPP.

MEIN »REALES« UND MEIN VIRTUEL-  
LES NETZWERK LASSEN SICH DABEI  
NICHT VONEINANDER TRENNEN: DIE  
MEISTEN ONLINE-KONTAKTE KENNE  
ICH AUCH PERSÖNLICH, ODER ICH  
KENNE SIE IM NETZ SCHON SO LAN-  
GE, DASS MIR DER AUSTAUSCH WIE  
DER NETTE PLAUSCH BEIM KAFFEE  
VORKOMMT. DENN LETZTEN ENDES  
GEHT ES IMMER UM BEZIEHUNGEN -  
UND DIESE LEBEN DURCH DAS PER-  
SÖNLICHE.

BEZIEHUNGEN FÜR DIE JOBSUCHE ZU NUTZEN WIRD HÄUFIG UNTERSCHÄTZT. DABEI BIETEN SICH BEI KONSEQUENTER NUTZUNG UND EINEM ECHTEN VERSTÄNDNIS DES JOBMARKTS SEHR VIELE CHANCEN, SICH ALS KANDIDAT FRÜHZEITIG INS GESPRÄCH ZU BRINGEN ODER AUS EINER GROSSEN MENGE AN BEWERBERN HERVORZUSTECHEN. DAMIT FINDEST NICHT NUR DU DEINEN TRAUMJOB, SONDERN AUCH EIN UNTERNEHMEN DEN PASSENDEN TRAUMKANDIDATEN - EIN ECHTES WIN-WIN-ERGEBNIS FÜR BEIDE SEITEN. VIEL SPASS ALSO BEI DEINER JOBSUCHE PER NETZWERK!

# Inhalt

## **KOMMUNIKATION IST ALLES!**

Mit dem richtigen Netzwerk zum Traumjob

- Die Jobwelt **10**
- Kommunikative Arbeitgeber **16**
- Vertrau dir selbst! **22**

## **GESUCHT: RICHTIG GUTE LEUTE**

Wie Unternehmen auf dich aufmerksam werden

- Deine Einstiegschancen **32**
- Traumkandidat gesucht **40**

## **PROFIL ZEIGEN**

Wie du mit deiner Online-Präsenz punktest

- Digital, real, egal? Von wegen! **60**
- Ein Profi-Profil bei XING **70**
- Facebook beruflich nutzen **82**
- Going abroad: LinkedIn **92**
- Sichtbarkeit erhöhen **100**

## **NETZWERKEN IM RICHTIGEN LEBEN**

Wie du dich auch offline professionell in Szene setzt

- Kontakte vertiefen **116**
- Messen und Konferenzen **126**
- Tipps von Freunden **136**
- Systematisch Mittagessen **140**
- Zielorientierung **146**

## **DA GEHT NOCH WAS: SELBST- MARKETING**

Und was du sonst noch  
übers Netzwerken wissen  
solltest

Mehr Social Media **160**  
Mythos Headhunter **176**  
Vom Jobeinstieg zum  
Jobwechsel **186**  
Ten Golden Rules **191**

## **ANHANG**

Lesenswertes **198**  
Über die  
Autorin und die  
Experten **201**  
Danke! **204**

# Kommunikation

ist alles!



*MIT DEM  
RICHTIGEN  
NETZWERK  
ZUM  
TRAUMJOB*

Die Jobwelt **10**

Kommunikative  
Arbeitgeber **16**

Vertrau dir selbst! **22**

## **EINLEITUNG**

»BEZIEHUNGEN SCHA-  
DEN NUR DEMJENIGEN, DER KEINE  
HAT.« »NETZWERKEN«, »VITAMIN  
B«, »KONTAKTE« - DIESE BEGRIFFE  
HABEN FÜR VIELE BERUFSEINSTEI-  
GER IMMER AUCH EINEN NEGATIVEN  
BEIGESCHMACK. SIE WOLLEN  
SCHLIESSLICH WEGEN IHRER FÄHIG-  
KEITEN EINGESTELLT WERDEN UND  
NICHT, WEIL JEMAND JEMANDEN  
KENNT. DAS IST EIN HEHRES ZIEL,  
VERKENNT NUR LEIDER DIE TATSAC-  
HEN. AN DIE 60 PROZENT DER  
STELLEN WERDEN HEUTE OHNE ÖF-  
FENTLICHE AUSSCHREIBUNG VERGE-  
BEN. KANDIDATEN WERDEN STATT-  
DESSEN AKTIV GESUCHT UND  
ANGESPROCHEN. KENNST DU DICH  
ALS BERUFSEINSTEIGER MIT DER  
SYSTEMATIK AUS UND KANNST DIESE  
BEI DEINER BEWERBUNGSSTRATEGIE  
ANWENDEN, BIST DU HIER KLAR IM  
VORTEIL.

**A**ha. Und was war noch mal mit dem Fachkräftemangel? Sind Unternehmen nicht verzweifelt auf der Suche nach Fach- und zukünftigen Führungskräften? Da gehören Absolventen schließlich dazu. Gleichzeitig berichten Absolventen von Bewerbungsmarathons und vereinzelten Erfolgen. Ja, was denn nun? Am Fachkräftemangel leidende Unternehmen auf der einen Seite und intensiv suchende Bewerber auf der anderen - das hört sich nach Widerspruch an. Ist es auch. Daher werfen wir im ersten Kapitel zunächst einen Blick auf die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Chancen bei der Jobsuche stehen für dich gut - du musst nur wissen, wie.

In Kapitel 2 geht es um deinen Lebenslauf. Denn indem du dich mit diesem auseinandersetzt und ihn speziell für deine Adressaten entwirfst, leistest du wichtige Vorarbeit für dein Job-Netzwerk. Du lernst außerdem, wie in Unternehmen Stellenbeschreibungen entstehen, die du in Stellenanzeigen findest. Und wie unterschiedlich sich der Jobmarkt für Absolventen verschiedener Fachrichtungen darstellt. In Kapitel 3 erfährst du, wie du dich online vernetzen kannst, hier zunächst beschränkt auf die relevanten Businessnetzwerke und Facebook. In Kapitel 4 stelle ich dir vor, welche Netzwerke du im richtigen Leben bereits hast und wie du dich da weiter vernetzen kannst. In Kapitel 5 gibt es zunächst einen Blick auf ungewöhnliche Online-Profile, und ich zeige dir, wie du dich für deinen weiteren Karriereweg vernetzen kannst.

# Die Jobwelt

Um zu verstehen, warum Netzwerken wichtig für deine Jobsuche sein kann, ist es hilfreich, wenn du dich ein wenig mit den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt auskennst. Grundsätzlich sind die Rahmenbedingungen für Berufseinsteiger richtig gut: Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften und lassen sich dafür so einiges einfallen.

**K**ennst du die Schlagzeilen? 2011 warnte der VDI (Verband Deutscher Ingenieure), dass »80 000 Ingenieure in Deutschland fehlen«. »Bis 2020 170 000 weniger Schulabgänger« melden die Medien. Und gleichzeitig berichten manche Unternehmen: »Bewerbungsschwemme bei Siemens«, »Automobilhersteller können sich vor Jobinteressenten kaum retten«. Ja, wie jetzt? Sicher sagen dir die Begriffe Fachkräftemangel und demografischer Wandel etwas. Beide vermitteln, dass Fachkräfte in Deutschland in den kommenden Jahren fehlen werden. Das wird vor allem darauf zurückgeführt, dass nicht genug Kinder geboren werden (beziehungsweise wurden) und damit die Bevölkerung in Deutschland immer älter wird. Mit den wenigen Kindern kommen auch immer weniger junge Arbeitskräfte auf den Markt, sodass den Unternehmen irgendwann die Mitarbeiter ausgehen werden. Doch ganz so einfach ist es nicht.

## BERUFSEINSTEIGER ZIEHT ES ZU MARKEN

Der Fachkräftemangel zeigt sich nicht überall gleich stark, wie Martin Gaedt in seinem Buch *Mythos Fachkräftemangel. Was auf Deutschlands Arbeitsmarkt gewaltig schiefläuft* ausführt: Unter-

nehmen wie Siemens, Coca-Cola, Audi, BMW oder Adidas können sich vor Bewerbungen kaum retten. Bei manchen lockt neben dem Unternehmensnamen auch eine tolle Stadt wie Berlin oder München. Doch Standortvorteile können es nicht immer sein, liegt Adidas doch im fränkischen Herzogenaurach. Die Stadt ist nicht bekannt dafür, dass hier der Bär steppt, lockt aber trotzdem Designer, Marketingfachleute und andere Experten in die Provinz. Es gibt also einen Sog hin zu großen, bekannten Unternehmen - und eine Wanderung vom Land in die Stadt. Weder Deutschlands Millionenstädte Hamburg, Berlin, München und Köln haben Nachwuchssorgen, noch Großstädte wie Stuttgart, Frankfurt, Bremen und Dresden. Auch Kleinstädte können durchaus attraktiv sein.

Schwierig wird es erst dann, wenn ganze Regionen in eine Abwärtsspirale geraten, so, wie es sich im Osten Deutschlands in vielen Gegenden zeigt, aber auch in ehemaligen Industriestädten wie Wuppertal, Remscheid oder Solingen.

Bewerber zieht es also zu den Unternehmen, die sie ohnehin schon kennen. Das zeigen auch die Umfragen des Beratungsunternehmens trendence Institut aus Berlin, das jedes Jahr Absolventen nach ihren Wunscharbeitgebern befragt: Über alle Fachrichtungen hinweg gehören die Automobilhersteller Audi, BMW, Volkswagen, Daimler und Porsche zu den beliebtesten Arbeitgebern. Einzig Google, SAP, Microsoft und Lufthansa kommen unter die ersten fünf auf der Wunschliste, je nachdem, ob der Schwerpunkt auf den IT-Absolventen, den Ingenieuren oder Wirtschaftswissenschaftlern lag (trendence Graduate Barometer 2014).

Kein Wunder, dass diese Unternehmen mit Anfragen überschwemmt werden. So entsteht ein hoher Konkurrenzdruck unter den Bewerbern: Coca-Cola erhält für zwölf Plätze seines Traineeprogramms bis zu 3 000 Bewerbungen. Die Interessenten versprechen sich einen guten Start in eine Karriere im internationalen Marketing - wenn sie nur einen der begehrten Plätze ergattern. Grundsätzlich ein guter Ansatz.

Bei Ingenieuren sieht es ähnlich aus: Für Fahrzeugtechniker ist Daimler eines der attraktivsten Unternehmen. Wer will nicht für die Marke mit dem Stern arbeiten? Was viele dabei gerne

**GROSSER  
KONZERN**

**KARRIERE?  
GROSSE?**

übersehen: Die Größe eines Unternehmens garantiert nicht gleich einen interessanten Job. Ein Manager erklärte mir mal bei meiner erstaunten Frage, warum er von Daimler zu einem weniger bekannten, kleineren Unternehmen gewechselt sei: »Ich war es einfach leid, nur für den linken Außenspiegel zuständig zu sein. In meinem neuen Job verantworte ich einen ganzen Bereich. Das macht mir viel mehr Spaß!«

Dabei gibt es in Deutschland nicht nur große Unternehmen und bekannte Markenhersteller. Nur 0,4 Prozent der Unternehmen in Deutschland gehören zu den bekannten. Die anderen 99,6 Prozent bestehen aus kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), oftmals in Familienhand und tief verwurzelt in ihrer Region, dabei gleichzeitig hochinnovativ und international tätig. In ihrer Region sind diese KMU durchaus ein Begriff, doch bereits ein paar Kilometer weiter sind viele von ihnen bei potenziellen Bewerbern unbekannt.

Wer sich da als Unternehmen nicht ordentlich engagiert und seine Hausaufgaben nicht macht, findet natürlich keine Nachwuchskräfte und beklagt lautstark den Fachkräftemangel.

Noch einmal in Kürze:

- ▶ Immer weniger Kinder führen zu weniger Nachwuchskräften auf dem Arbeitsmarkt. Das führt dazu, dass für die in Rente gehenden Arbeitskräfte nicht genügend junge Menschen nachrücken.
- ▶ Allerdings ist der Mangel ungleich verteilt: Groß- und Mittelstädte ziehen gut ausgebildete Menschen an. Andere Regionen verwaissen. Arbeitgeber dort finden keine passenden Mitarbeiter für ihre Jobs.
- ▶ Bekanntheit und Attraktivität von Unternehmen schwanken stark. Bekannte Marken und Konzerne ziehen Massen von Interessenten an, weniger bekannte Unternehmen werden von Arbeitssuchenden kaum wahrgenommen.
- ▶ Auch die Gleichung »Akademiker = Fachkraft« kommt nicht hin, wie die Karriereexpertin Svenja Hofert in ihrem Karriereblog schreibt. Wirklicher Mangel



bei Akademikern herrscht bei Ingenieuren und Ärzten, außerdem bei Informatikern. Geistes- und Sozialwissenschaftler müssen dagegen nach festen Arbeitsstellen oft mehr als zwölf Monate suchen.

**ÜBUNG** Mach die Probe aufs Exempel. Welche zehn Arbeitgeber fallen dir spontan ein, die nicht zu einer bekannten Marke gehören?

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....
7. ....
8. ....
9. ....
10. ....

# Kommunikative Arbeitgeber

Unternehmen wissen, dass sie etwas für ihre Bekanntheit als Arbeitgeber machen müssen. So setzen sie sich

- ◆ *Employer Branding = auf Deutsch Arbeitgebermarkenbildung. Unternehmen stellen sich als attraktive Arbeitgeber dar und hoffen, dadurch leichter an neue Mitarbeiter zu kommen.*

intensiv mit Employer Branding◆ auseinander. Auch neue Methoden zur Personalsuche werden

eingesetzt. Denn wer jetzt schläft, steht irgendwann ohne passende Mitarbeiter da. Das ist deine Chance.

**D**iese neue Haltung vieler Arbeitgeber kannst du dir zunutze machen. Sie suchen schließlich nach ihren künftigen Fach- und Führungskräften und haben dabei oft von passiver auf aktive Kommunikation umgeschaltet. Teste deren Dialogbereitschaft und frage nach bei allem, was dir unklar ist: Bewerbungsprozess, Einsatzorte, Ablauf des Traineeprogramms.

## **STICHWORT: PERSÖNLICHE ANSPRACHE**

Früher schaltete ein Unternehmen eine Stellenanzeige in einer Zeitung und wartete auf Bewerbungen. Das änderte sich Ende der Neunzigerjahre, als die ersten Online-Stellenbörsen auftauchten und die meisten Stellenangebote ins Internet wanderten. Auch die Unternehmen selbst waren zunehmend im Netz zu finden, sehr schnell auch mit Karriere-Webseiten und Stellenangeboten. Heute ist vieles systematisiert und in Prozesse eingebunden. Bei sehr vielen Unternehmen bewirbst du dich heute über Online-Formulare und landest so direkt in deren Bewerber-Management-Systemen. Das hat für dich den Nachteil, dass Bestätigungen automatisch verschickt werden und man

Bewerber direkt miteinander vergleichen kann. Wofür gibst du denn sonst deine Noten, Studiendauer und Abschlüsse ein? Für die Personalabteilung ist es aber wunderbar, so kann sie schnell die Kandidaten mit den besten Noten, der kürzesten Studiendauer oder den meisten Auslandsaufenthalten herausfiltern. Wer da nicht ins Konzept passt, fällt schnell durchs Raster.

Viele Studenten in meinen Seminaren beklagen sich, dass sie außer einer automatischen Bestätigungsmail erst spät, manchmal auch gar kein Feedback erhalten. »Da ist leider etwas Wahres dran«, gestand mir eine befreundete Personalmanagerin. »Wir schaffen es manchmal einfach nicht, weil wir so viel zu tun haben. Dann warten Bewerber wochenlang auf Nachricht. Wir finden das selbst nicht gut, können aber kaum etwas dran ändern. Leider bleibt so auch die persönliche Ansprache auf der Strecke.«

Dabei ist die persönliche Kommunikation zwischen Unternehmen und Interessenten ein Weg, der in vielen Personalabteilungen beschränkt wird. Über ihre Karriere-Website und zahlreiche Online-Kanäle versuchen sie, ihr Unternehmen erlebbar zu machen und potenzielle Kandidaten beständig mit Informationen zu versorgen. Schließlich geht es ja nicht darum, Unmengen an Bewerbungen zu bekommen, sondern Bewerbungen passender Kandidaten. So erhoffen es sich jedenfalls die für das Personalmarketing zuständigen Mitarbeiter. Dafür wird eine ganze Menge unternommen: Messestände werden aufgebaut und Vorträge an Hochschulen gehalten, Berichte aus dem Joballtag bei Facebook und YouTube eingestellt, Unternehmensporträts bei Google+ und der Bewertungsplattform Kununu geschrieben - um nur eine kleine Auswahl zu nennen. Wenn Unternehmen dabei konsequent sind, kann ein offener Austausch zwischen Interessenten und Mitarbeitern stattfinden.

Hier einige gelungene Beispiele:

- ▶ der Facebook-Auftritt des Wälzlagerspezialisten Schaeffler Technologies unter *schaefflerkarriere*,
- ▶ das Daimler-Blog, in dem viele Themen aus dem Unternehmen besprochen werden unter [blog.daimler.de](http://blog.daimler.de),

**JEDER**

hat ein

**NETZ  
WERK**

- ▶ die ersten Vine-Job-Videos von Voith, einem Maschinenbauunternehmen aus Süddeutschland,
- ▶ der YouTube-Kanal von Bayer Karriere,
- ▶ der Twitter-Kanal von DBKarriere,
- ▶ die Auftritte des »Büro-Zombies« der antwerpes AG, einer Internetagentur aus Köln.

Für dich bietet die Bereitschaft von Unternehmen zur Kommunikation einen guten Ansatz zur Jobsuche über dein Netzwerk. So kannst du dich erst einmal über Unternehmen informieren, mit Mitarbeitern sprechen, Fragen stellen und ein Gespür dafür entwickeln, welche Unternehmen dir gefallen könnten. Du wirst schnell feststellen, ob Bereitschaft zum Dialog auch wirklich im Unternehmen gelebt wird: Wenn auf kritische Fragen verschlossen reagiert wird, nur Pressemeldungen auf der Facebook-Seite veröffentlicht werden und du lange auf Antworten wartest, zeigt dir das, dass das Versprechen auf eine offene Kultur (noch) nicht eingelöst wird.

Die Mitarbeiter in der Personalkommunikation stehen vor vielen Herausforderungen, die ihre Arbeit behindern: mühsame Prozesse bei der Freigabe von Inhalten, zu wenig Zeit und Ressourcen, um Inhalte zu beschaffen, Erreichbarkeit über die Arbeitszeit hinaus und Misstrauen beteiligter Abteilungen und Mitarbeiter neuen Kommunikationswegen gegenüber. Mittlerweile wird Arbeitgeberkommunikation mit all ihren Möglichkeiten in vielen Unternehmen professionell betrieben. Doch auch wenn sich noch so viele Unternehmen bei Facebook und Co. engagieren, bleiben Studenten und Absolventen oft noch bei ihrer kritischen Distanz. Viele stehen einem Kontakt mit Unternehmen in den sozialen Netzwerken kritisch gegenüber. (Warum das nicht unbedingt sinnvoll ist, erfährst du in Kapitel 3.)

## UNSCHLAGBAR: ECHTE MENSCHEN

In manchen Branchen oder - besser gesagt - in manchen Unternehmen ist der Bedarf nach Fachkräften so groß, dass diese immer neue Wege gehen. Dazu gehört auch Active Sourcing♦. Dieses Instrument wird eigentlich eher für erfahrene Kräfte verwendet, weil es zeit- und personalintensiv - und damit teuer - ist. Manche Unternehmen wie die Deutsche Telekom sprechen mit diesem Instrument aber auch Berufseinsteiger an. Warum das gerade auch für dich eine Chance und dein Netzwerk nützlich dafür sein kann, erkläre ich in Kapitel 5.

♦ *Active Sourcing: die gezielte Ansprache von potenziellen Kandidaten durch Unternehmen und externe Berater*

Natürlich stehen dir neben dem Internet weitere Möglichkeiten offen, mit Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen und einen Eindruck von der Unternehmenskultur zu erhalten. Viele Unternehmen gehen auf Jobmessen und Veranstaltungen an Hochschulen, engagieren sich als Sponsoren bei studentischen Organisationen und bieten Praktika und Abschlussarbeiten an. All diese Angebote gehören zum Hochschulmarketing. Nimm die Angebote der Unternehmen zum Kennenlernen und zum Austausch wahr - so kannst du bereits jetzt an einem eigenen Netzwerk knüpfen. Denn die Menschen, mit denen du im Gespräch bist, die du kennst und die auch dich bereits kennengelernt haben, können dir dabei helfen, nicht nur irgendeinen Job zu finden, sondern den, der genau zu dir passt.

# Vertrau dir selbst!

Wenn du dir von Anfang an bewusst machst, welche Möglichkeiten sich daraus ergeben, dass du im Netz(werk) präsent bist, kannst du dich mit Mut und Selbstvertrauen an die Arbeit machen. Dabei ist es egal, mit welchen Voraussetzungen du startest: Per Netzwerk kann jeder einen Traumjob finden und einen tollen Berufsstart hinlegen.



**D**ie Methoden im Recruiting ♦ sind aktuell in einer Entwicklung, die du für deine Jobsuche nutzen kannst. Zunächst einmal ein paar grundsätzliche Fakten zum Arbeitsmarkt:

♦ *Recruiting:  
Personalbeschaffung*

**FACHKRÄFTEMANGEL:** Fachkräfte sind nicht automatisch Akademiker. Für Germanisten, Soziologen oder Kommunikationswissenschaftler gibt es viel weniger offene Stellen als für MINT-Absolventen ♦.

♦ *MINT-Absolventen: Absolventen der  
Fächer Mathematik, Informatik,  
Naturwissenschaften, Technik*

**EMPLOYER BRANDING UND  
HOCHSCHULMARKETING:** Un-

ternehmen haben verstanden, dass Austausch und Bereitschaft zum Dialog mehr bringen als eine Einweg-Kommunikation. Deshalb gehen sie auf Jobmessen, halten Vorträge und kommunizieren über soziale Netzwerke.

**ACTIVE SOURCING:** Das ist die gezielte Suche nach passenden Kandidaten. Wenn dein Profil nicht in dieses Schema passt oder du an den entsprechenden Orten nicht präsent bist, wirst du nicht gefunden. Mehr dazu erfährst du auch in Kapitel 5.

Ich arbeite seit Jahren mit Studenten und Absolventen und mache sie fit für den Bewerbungsprozess. Dabei fällt mir immer wieder auf, dass vielen gar nicht bewusst ist, wie gut ausgebildet sie sind.

Viele Studenten gehen ins Ausland, sei es für ein Praktikum oder ein Auslandssemester, die meisten sammeln bereits während des Studiums praktische Erfahrungen in Unternehmen als Werkstudenten oder beim Schreiben ihrer Abschlussarbeiten. Abgesehen davon, dass Absolventen heute oftmals jünger sind als noch vor der Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse. Und das ist gut so. Unternehmen fragen ja genau danach. Da rücken Notenschnitt und Studiendauer auch mal in den Hintergrund.

## NETZWERK ALS KARRIEREBAUSTEIN

Wenn es auf den Endspurt zugeht und Studenten anfangen, sich mit dem Thema Berufseinstieg auseinanderzusetzen, denken viele zu kurz. Sie haben irgendwann mal gelernt, dass man sich bewerben muss. Und wie man sich bewerben muss. Okay, da hat sich vielleicht einiges geändert, also informieren sie sich im Internet oder auch in Büchern, wie denn so eine Bewerbung auszusehen hat.

Verstehe mich jetzt bitte nicht falsch: Einen Lebenslauf halte ich für sehr wichtig. Und auch die anderen Bestandteile einer Bewerbungsmappe brauchst du in irgendeiner Phase der Jobsuche. Bewerbungen werden aber oft als Ausrede genutzt, wenn es mit dem Jobeinstieg nicht klappt. »Ich habe schon 50 Bewerbungen geschrieben, bekomme aber keine Resonanz darauf.« Übersetzt heißt das: »Ich habe doch ganz viele Fleißpunkte, jetzt muss ich doch endlich eine Belohnung bekommen!« So ist es leider nicht. Du brauchst nur wenige Bewerbungen zu schreiben, wenn du dich frühzeitig um dein Netzwerk kümmerst.

**Fleißpunkte  
brauchst du nicht.**

Mach  
dich

**SICHT  
BAR**