

TIPPS ZUR STELLENSUCHE IM INTERNET

Das Internet hat heute in alle Bereiche des Lebens Einzug gehalten. Besonders in der Wirtschafts- und Arbeitswelt spielt es eine immer größere Rolle. Unternehmen nutzen das Internet, um Daten intern und extern z.B. mit Lieferanten und Kunden auszutauschen. Die Firmen stellen sich auf Ihren Websites der interessierten Öffentlichkeit wie bei einem „Tag der offenen Tür“ oder in einem Firmenprospekt vor. Über e-Shops oder auf Handelsplattformen im Internet werden Geschäfte abgewickelt (e-Business). Darüber hinaus nutzen Unternehmen das Internet zur Unterstützung ihres Personalmanagements.

WARUM SUCHEN UNTERNEHMEN ÜBER DAS INTERNET NACH MITARBEITERN?

Bei der internetgestützten Personalsuche haben Firmen viele Vorteile:

- jeder ist erreichbar
- kein Zeitverlust beim Bewerbungseingang
- spezifische Zielgruppenansprache
- keine Kosten für Stellenanzeigen
- automatische Erfassung und Speicherung der Bewerbungen
- verminderter Personalaufwand, da alle Aufgaben im Posteingang und -verteilung automatisiert werden können
- bei zukünftigem Personalbedarf kann auf ein Bewerberarchiv zurückgegriffen werden
- durch Fragebögen ist eine Standardisierung der Bewerbungen möglich
- Tests, Fallstudienarbeit und andere Personalauswahlverfahren sind im Internet möglich

Dabei nehmen Unternehmen aber auch einige Risiken bzw. Nachteile in Kauf:

- oft sucht nur ein spezifischer Personenkreis per Internet nach einer Stelle
- Bewerbungen sind oft einheitliche Massenware
- EDV-Probleme

Die Menge der Vorteile, die die Bewerbersuche im Internet für Unternehmen hat, wird dazu führen, daß diese in Zukunft nicht darauf verzichten werden. Diese Form der Personalrekrutierung wird eine immer größere Rolle spielen. Wer nicht drinnen ist, ist draußen! Also sollte man sich als Bewerber intensiv mit den Vor- und Nachteilen und den Möglichkeiten einer Stellensuche im Internet beschäftigen.

WELCHE VOR- UND NACHTEILE HAT DIE INTERNETBEWERBUNG FÜR DEN BEWERBER?

Vorteile

- + weltweite Stellensuche bequem von zu Hause aus
- + vielfältige Informationen rund um die Bewerbung
- + aktuelle Angebote jederzeit verfügbar
- + keine Zeitverzögerung auf dem Weg zum Adressaten
- + unschlagbare Auswahl von Stellenangeboten
- + einfache, aber spezifische Recherche
- + die Aufnahme in eine Bewerberdatenbank ermöglicht bei Bedarf eine Kontaktaufnahme

- + das neue Medium bietet neue Möglichkeiten zur Selbstpräsentation
- + geringere Bewerbungskosten, sofern man über einen Computer mit Internetzugang verfügt
- + die Fertigkeit im Umgang mit Internet, e-Mail und Office-Software kann demonstriert werden
- + zusätzliche Leistungen einiger Stellenbörsen, u.a. automatische Benachrichtigung
- + keine geknickten und zerfledderten Bewerbungsunterlagen

Nachteile

- technischer Aufwand
- das Surfen bzw. die Benutzung des Internets erfordert Übung
- Installation und Konfiguration sind schwierig
- Bewerberdaten können ohne großen Aufwand gespeichert werden

Die Menge der Vorteile , die eine Internetbewerbung für den Stellensuchenden hat, sollte den Ausschlag dazu geben, diesen Bewerbungsweg neben die klassische anzeigengestützte schriftliche Bewerbung und die Initiativbewerbung in die Bewerbungsstrategie mit aufzunehmen.

Sie können sich montags auf Stellensuche begeben, wenn es schon lange keine Samstagszeitungen mehr gibt.

VORSTELLUNG VERSCHIEDENER STELLENBÖRSEN

Im Internet gibt es verschiedene Quellen für Stellenangebote. An erster Stelle sind die Websites der Unternehmen selbst zu nennen, auf denen offene Stellen aufgelistet sind. Neben Stellenangeboten finden Sie hier Informationen über das entsprechende Unternehmen aus erster Hand. Aber nicht jede Firma bietet ein adäquates Stellenangebot für den Suchenden an. Da es sehr umständlich und zeitraubend wäre, die Websites aller Unternehmen nach einem passenden Stellenangebot zu durchsuchen, gibt es einen besseren Weg: die Stellenbörsen. Stellenbörsen stellen eine Sammlung offener Stellen verschiedener Unternehmen dar vergleichbar mit den Stellenanzeigen einer Tageszeitung. Diese Sammlungen vereinfachen die Stellensuche durch ihre große Auswahl und ihre Recherchemöglichkeiten ungemein. Nicht jedes Stellenangebot wird in allen Stellenbörsen, auf den Unternehmenswebsites und in Tageszeitungen veröffentlicht. Deswegen empfiehlt sich die Suche in verschiedenen Stellenbörsen, auf Unternehmenshomepages und in der Tagespresse. Um aus der Vielzahl von Stellenbörsen die richtige(n) herausfinden zu können, sollte man deren verschiedene Typen kennen. Die folgenden Beispiele sind Vorschläge, die durch eigene Recherche vervollständigt werden sollten.

KLASSISCHE STELLENBÖRSEN

branchenübergreifende Stellenbörsen	branchenspezifische Stellenbörsen
<ul style="list-style-type: none"> • www.arbeitsamt.de • www.jobware.de • www.stepstone.de • www.jobscout24.de • www.jobpilot.de • www.jobline.de 	<ul style="list-style-type: none"> • IT-Branche: www.dv-job.de • Baubranche: www.bau.net/inserate/index.htm • Werbebranche: www.dasauge.de • Hotelbranche: www.hotelstellenmarkt.de • Bankbranche: www.bankjob.de • Industrie: www.industrie-job.de

Stellenbörsen für spezielle Zielgruppen	Vermittlungsdienste für spezielle Bereiche
<ul style="list-style-type: none"> • Berater: www.consultants.de • Akademiker: www.careerbase.de • Fach- und Führungskräfte: www.ffnet.de • Absolventen: www.alma-mater.de 	<ul style="list-style-type: none"> • Nebenjobs: www.nebenjob.de • Praktika und Ausbildungsstellen: www.jobware.de/ca/ca.htm • Projekte für Freiberufler und Selbständige: www.gulp.de

METASUCHDIENSTE

Im Internet findet man Metasuchmaschinen oder Jobroboter, die keine eigene Stellenbörse betreiben. Die Metasuchdienste filtern passende Angebote aus mehreren Stellenbörsen heraus und stellen diese zu einer Liste zusammen.

Metasuchdienste
<ul style="list-style-type: none"> • http://jobs.altavista.de • www.jobrobot.de • www.wwj.de • www.jobs.zeit.de • www.evita.de

Zwischen den verschiedenen Stellenbörsen und Suchdiensten bestehen Unterschiede in der Größe des Angebots, in der Leistungspalette und im Service. Beispiele für Serviceangebote:

- kostenlose Newsletter
- Unternehmensprofile und Bewerbungsinformationen
- kostenlose Stellengesuche
- automatische Benachrichtigung bei neuen Angeboten
- Informationen über Lohn und Gehalt
- interaktive Bewerbungstests
- Bewerberberatung per Telefon und e-Mail

Desweiteren unterscheiden sich die Stellenbörsen in der Geschwindigkeit des Seitenaufbaus, in ihrem Bedienungskomfort und in der Möglichkeit, detailliert suchen zu können. Unter Umständen ist bei der Aufgabe eines Stellengesuchs eine Registrierung notwendig.

Die Seite des Arbeitsamts, www.arbeitsamt.de, zeichnet sich durch ein umfangreiches Stellenangebot und eine sehr differenzierte Suchmaske aus. Dies zeigt sich zum Beispiel darin, daß die Suchfunktion regional bis auf eine Postleitzahl eingengt werden kann. Andere Stellenbörsen erschweren die Suche dadurch, daß sie nur die Eingabe eines Bundeslandes erlauben. Positiv fällt in bezug auf ihre regionalen Suchmöglichkeiten www.cesar.de auf. Abgesehen davon gibt es Stellenbörsen wie www.nordjobs.de, die beispielsweise nur Stellenangebote aus Norddeutschland enthalten.

Ein sehr großes Angebot an Stellenausschreibungen findet man vor allem in den Metasuchsdienste. Die Metasuchmaschine www.jobrobot.de durchsucht derzeit 203 Jobsites mit momentan 212.000 Jobangeboten. Damit ist www.jobrobot.de neben www.cesar.de (circa 200.000 Offerten) einer der größten Anbieter.

Für Bewerber, die europaweite nach Arbeit suchen, sind die Stellenbörsen www.jobsite.co.uk (englisch) und www.karrieredirekt.de (deutsch) empfehlenswert. Die weltweite Suche ermöglicht www.monster.de (deutsch).

Leider sind nicht alle Berufsgruppen im Internet gleich stark repräsentiert. Für Akademiker und IT-Spezialisten ist die Auswahl besonders groß.

FAZIT

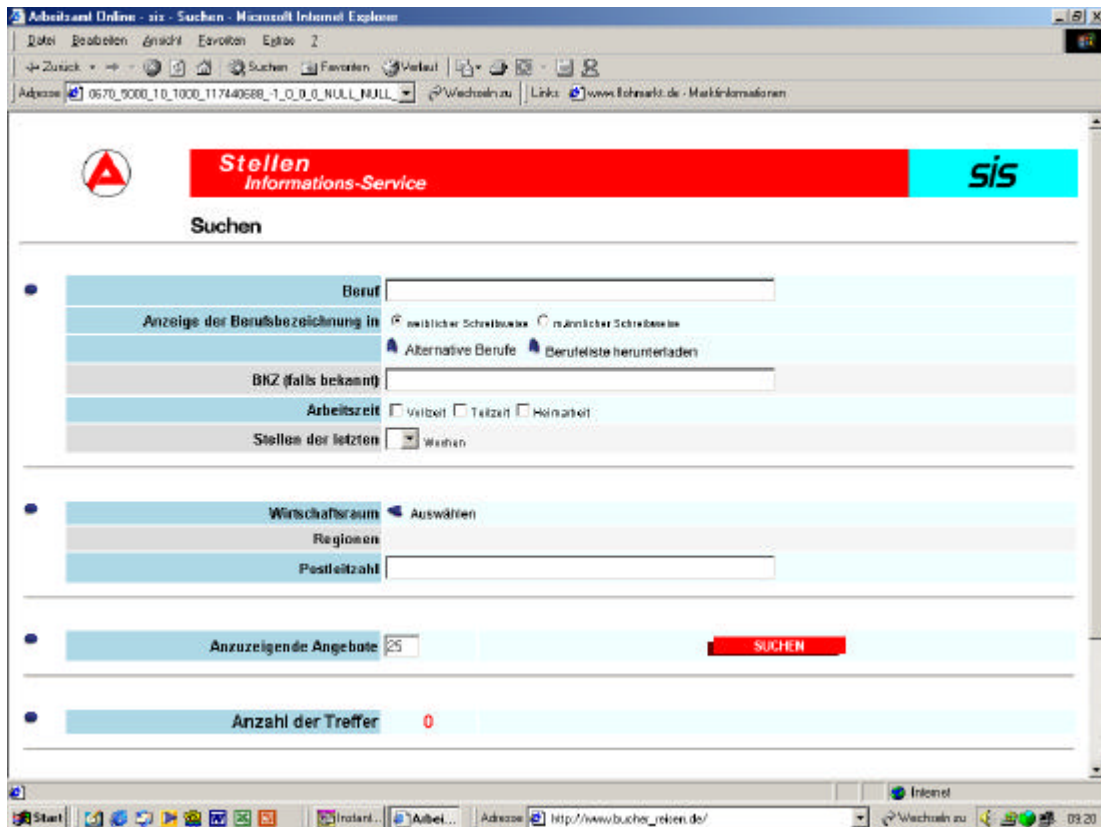
Die Stellensuche im Internet ist **eine** Möglichkeit, sich erfolgreich zu bewerben. Unter dem Aspekt, daß bei der Internetrecherche lediglich Zeit aufgewendet werden muß und nur minimale Kosten entstehen, sollte man von dieser Möglichkeit unbedingt Gebrauch machen. Sie bietet zusätzliche Angebote und Serviceleistungen, die je nach Stellenbörse bzw. Metasuchmaschine sehr unterschiedlich sein können. Die persönliche Bewerbungsstrategie sollte alle möglichen Formen der Bewerbung beinhalten.

„Surfen“ lohnt sich und man sollte seine etwaigen Hemmungen und Ressentiments gegenüber dem Internet abbauen, um dessen Möglichkeiten voll auszuschöpfen und nutzen zu können. Insbesondere sollte der kostenlose Vorort-Service der Arbeitsämter AIS und SIS genutzt werden, um eine neue berufliche Herausforderung zu finden.

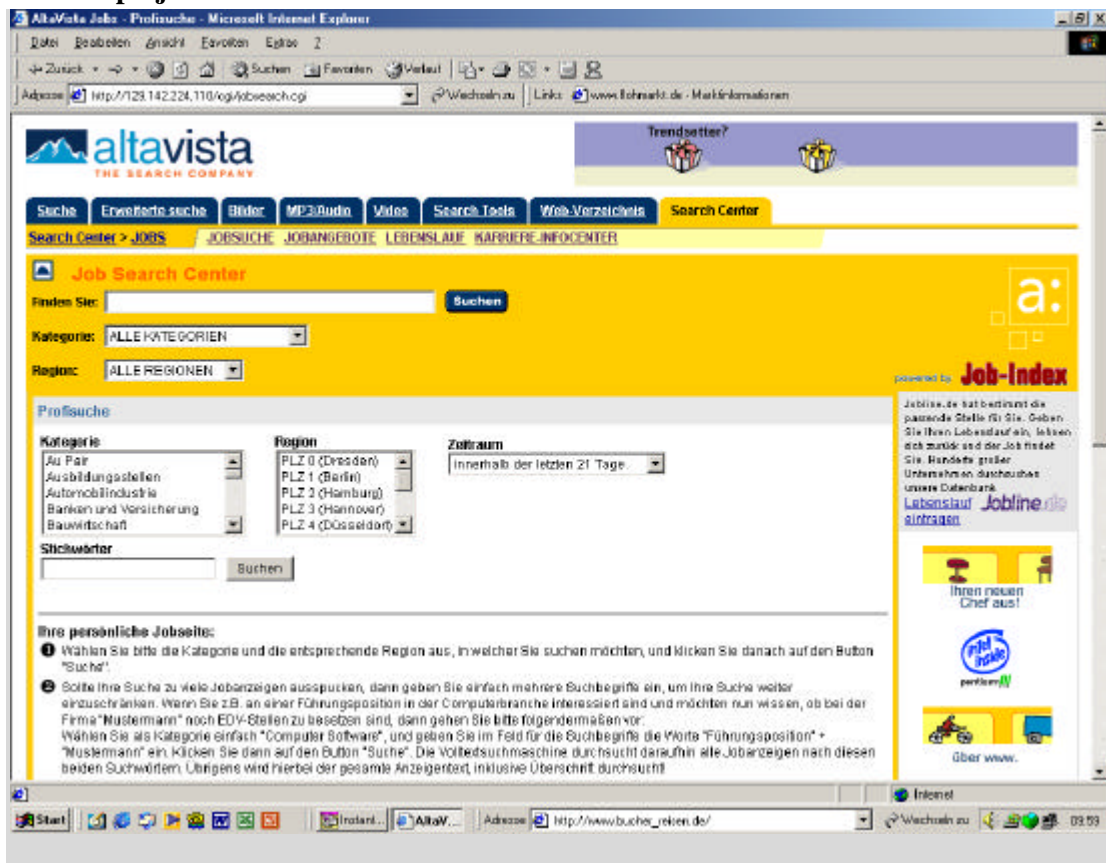
Viel Erfolg im „Netz“!

EINGABEMASKEN VON STELLENBÖRSEN

1. www.arbeitsamt.de



2. http://jobs.altavista.de



PROFIL · DIPL.-PÄD. CHRISTOPH M. MAIER**Persönliche Daten**

Geboren am 27.03.67

Moltkestraße 1

68723 Oftersheim

06202 / 59 25 22 und 0170 / 81 33 862

maier@dozenten-team.de

**Ausbildung**

Lehramtsstudium RL mit 1. Staatsexamen an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

Studienschwerpunkte:

- Allgemeine Pädagogik
- Schulpädagogik
- Spiel- und Theaterpädagogik

Abschluß: Diplom-Pädagoge und Spiel- und Theaterpädagoge

Berufstätigkeit

Seit	Herbst	1996	Honorar	dozent
------	--------	------	---------	--------

Themenbereiche:

- individuelles Coaching
- Kommunikation, Rhetorik, Vortragstechnik
- Glaubwürdiges, erfolgreiches Auftreten
- Visualisierung, Präsentation, Moderation
- Train the Trainer - Methodik und Didaktik des Unterrichtens
- Lern- und Arbeitsmethoden, Kreativitätsentwicklung
- Sprach- und Sprecherziehung
- Bewerbungstraining

Tätigkeitsprofil

- Konzeption und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsseminaren
- Erstellung von Seminarunterlagen und Leistungsüberprüfung
- Videoaufzeichnung und -auswertung

Auftraggeber

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------------|
| • ABB Training Center Mannheim | • Universitätsklinik Heidelberg |
| • MLP Mannheim | • Pädagogische Hochschule Heidelberg |
| • Berufsakademie Mannheim | • Institut für betriebliche Schulung |
| • Bechtle, Karlsruhe | • F+U Heidelberg |

PROFIL ·· DIPL.-PSYCH. HOLGER STEIN**Persönliche Daten**

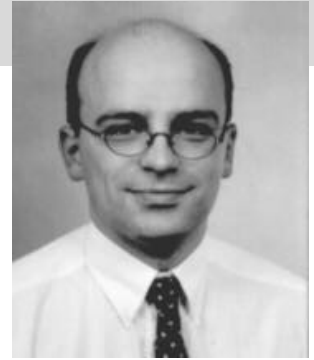
Geboren am 01.04.69

Katzenlauf 3

69469 Weinheim

06201 / 18 64 50 und 0170 / 32 29 031

stein@dozenten-team.de

**Ausbildung**

Studium der Psychologie an der Universität Mannheim

Studienschwerpunkte:

- Diagnostik (Testkonstruktion und Berufseignungsdiagnostik)
- Organisationspsychologie und Sozialpsychologie
- Nebenfach: Betriebswirtschaftslehre

Abschluß: Diplom-Psychologe

Praktika

Zusammenstellung, Durchführung, Auswertung und Interpretation von Testbatterien zur Bewerberauswahl oder Karriereberatung und Formulierung von Eignungsbefunden

- Personalberatung Dr. Gosslar und Partner
- Psychologischer Dienst der BASF AG

Diplomarbeit

"Die Rolle von Führungsgrundsätzen in der Führungspsychologie
Grundlagen für die Entwicklung von Führungsgrundsätzen bei ABB-Kraftwerksleittechnik"

Berufstätigkeit

- Seit 1995 Trainer für wirtschaftspsychologische und betriebswirtschaftliche Themen
- Erarbeitung von Fortbildungs-/Personalentwicklungsplänen auf Basis der Unternehmensstrategien
- Betreuung von Diplom- und Studienarbeiten

Themenbereiche:

- | | |
|-----------------------------|--|
| ➤ Lern- und Arbeitsmethoden | ➤ MS Project 98/2000 |
| ➤ Streßmanagement | ➤ Organisation und Unternehmensführung |
| ➤ Bewerbungstraining | ➤ Personalmanagement und Personalführung |
| ➤ Betriebspsychologie | |

Auftraggeber

- | | |
|----------------------------------|---|
| • ABB Training Center, Mannheim | • IHK Rhein-Neckar |
| • GFN, Stuttgart | • Institut für Marketing und Kommunikation, Wiesbaden |
| • Universität Karlsruhe | • MS+P Personal-Training, Karlstein |
| • Fachhochschule Ludwigshafen | • Know How! AG, Stuttgart |
| • Berufsakademie Mannheim | • projektpartner, Mannheim |
| • Y Software-Training, Oberursel | • Alstom APS/L, Mannheim |