

# Zehn Karrieretrends für 2012



*Wie verändern sich Jobsuche und Karrierechancen im neuen Jahr? Karriereexperten.com, ein Netzwerk von Beratern, ordnet die wichtigsten Trends ein.*

## 1 Zweigeteilter Arbeitsmarkt:

Auf der einen Seite gibt es hochqualifizierte Fachkräfte mit steigenden Gehältern, auf der anderen Seite die weniger gut qualifizierten, die trotz akademischen Hintergrunds eine schlechtere Lohnentwicklung befürchten müssen. „Gefragt sind Kräfte aus dem IT- und ingenieurnahen Umfeld, die zu ihrer inhaltlichen Spezifikation noch Methodenwissen und kommunikative Fähigkeiten mitbringen“, sagt Weiterbildungsexperte Lars Hahn aus Essen.

## 2 Online-Auswahlverfahren:

E-Assessment-Center gibt es schon lange, das Vorstellungsgespräch per Skype nur vereinzelt. Das wird sich ändern, glaubt der Berliner Personalberater Raoul Wintjes: „Die Webcam wird zum wichtigen Tool im Bewerbungsprozess, in dem vermehrt Skype und andere Formate eine Rolle spielen.“

## 3 Bewerbung:

2011 kam das Tool Visualize.me auf den Markt, mit dem ein Lebenslauf als Infografik dargestellt werden kann. „Bewerbungen werden 2012 informeller, frischer und frecher – und vielleicht gerade deshalb qualitativ nicht besser“, fürchtet Wintjes. „Sie müssen die Informationen enthalten, die Entscheider brauchen.“ Mit schicken Infografiken sei das nur teilweise möglich. Führungskräfte sollten darauf achten, ihre Leistungen an Zahlen und Fakten orientiert darzulegen.

## 4 Studenten unter Druck:

„Der Einstieg ins Studium musste für viele Fächer erkämpft werden“, kommentiert Karriereexperte Christoph Burger den Ansturm auf die Universitäten, der sich aus dem doppelten Abiturjahrgang ergeben hat. Die neuen Abiturienten glaubten heute, sie

bräuchten Spitzennoten und dürften auf keinen Fall Zeit verlieren. „Die Gelassenheit früherer Generationen fehlt“, beobachtet Burger. Innere Ruhe und persönliche Reife seien aber nötig, um erfolgreich ins Berufsleben zu starten.

## 5 Fachkräftemangel:

Unternehmen professionalisieren ihre Personalsuche, um geeignete Bewerber zu finden. „Das Schwinden des Fachkräftepotenzials hat längst begonnen“, sagt Burger. Große Recruiting-Veranstaltungen wie die „Nacht der Unternehmen“ in Stuttgart oder Aachen, die Anwerbung von Spezialisten aus anderen europäischen Ländern wie etwa Spanien und die Diskussionen über „Employer Branding“ zeigten dies. Die umworbene Fachkräfte selbst wüssten indes noch nicht, den neuen Spielraum für sich zu nutzen. Dabei könnten sie in Burgers Augen viel aktiver ihre Berufsziele festlegen und diese selbstbewusster verfolgen.

## 6 Gefragte Skills:

„Die sozialen Kompetenzen stehen auf der Wunschliste für den perfekten Kandidaten genauso im Vordergrund wie das für die Position erforderliche Fachwissen“, sagt Karrierecoach Carmen Dreyer. Englisch ist für alle Ebenen Standard, gutes Englisch keine Besonderheit mehr. „Wurde das vor zehn Jahren noch in Vorstellungsgesprächen thematisiert, wird es heute einfach vorausgesetzt“, berichtet Sonja Theilmeier, Business-Englisch-Trainerin von Enjoy English. Ein Niveau von B1 nach europäischem Referenzrahmen (GER) gilt als unterer Durchschnitt für Akademiker.

## 7 Karriere:

Experten- und Projektlaufbahnen etablieren sich. Das mittlere Management wird

zentraler Baustein des Unternehmenserfolgs. „Es ist ein Karriereziel und nicht nur die Zwischenstufe zum Topmanagement“, sagt Karriereexpertin Martina Bandoly aus Berlin. Nirgendwo sonst sind soziale Fähigkeiten so wichtig wie hier.

## 8 Social Media in der Personalsuche:

„Für die Jugend, die in die erste Ausbildung und erste Jobverfahrungen hineinwächst, wird Facebook zum beliebtesten Stellenmarkt“, beobachtet die Karriereberaterin Ursula Thieme. Die richtig interessanten Job-Deals aber würden weiter über persönliche Kontakte oder Headhunter angebahnt und offline geschlossen.

## 9 Recruiting:

Hochglanzbroschüren, die nur viel versprechen, ziehen den Nachwuchs nicht mehr an. Bewertungsportale wie Kununu.com werden zur Anlaufstelle für Jobsuchende. Gleichzeitig wird Siegeln wie „Great Place to Work“ nicht mehr vertraut. Jobsuchende wünschen sich glaubwürdige Unternehmen. „Authentische Kommunikation wird immer wichtiger – nach innen und außen“, so Karriereexpertin Ute Blindert. Nur die Unternehmen, die sich im Klaren sind, was und wen sie wirklich wollen, und dies umsetzen, haben Chancen im „War for Talents“.

## 10 Weiterbildung:

Das Thema Burnout wurde 2011 stark beachtet. Bei den Firmen ist angekommen, dass sie etwas tun müssen, um ihre Mitarbeiter zu schützen. Deshalb werden Trainings zur Burnout-Prophylaxe der Renner, vermutet Thomas Kuhlmann. Firmen werden sich zunehmend darauf einstellen, da auch ihr eigener Ruf davon abhängt, wie sie mit Burnout umgehen. (am)