



## Im sozialen Gefüge des Internets – korrekt beim Headhunter absagen

Liebe(r) Leser(innen),

technische Innovationen haben von jeher unser Leben beeinflusst. Dies betrifft in den letzten Jahren vermehrt die Kommunikation. Was einst zaghaft mit E-Mail und SMS begonnen hatte, wird durch den vermehrten Gebrauch von Web 2.0, sozialen Netzwerken wie Facebook oder Twitter und Handy-Apps weitergeführt. Die Generation Y, die mit diesen Medien aufgewachsen ist, hat ein eigenes Kommunikationsverhalten entwickelt – nicht immer zum Vorteil, wie Sie im nebenstehenden Artikel lesen können. Passend zu diesem Themenkomplex stellen wir Ihnen in einem weiteren Artikel vor, welche Aspekte Sie bei einer Bewerbung per E-Mail beachten sollten, damit diese auch gelesen wird.

Da wir uns modernen Themen nicht verschließen wollen, hat auch HiTec Consult eine Job-App für iPhone und Android Mobiltelefone entwickelt. Alles Wissenswerte darüber erfahren Sie auf der letzten Seite dieses Newsletters. Wir würden uns freuen, wenn auch Sie die App auf Ihrem Handy installieren würden, damit Sie immer aktuell über neue Vakanzen informiert sind. Abschließend fordern wir Sie heute zur Mitarbeit und zum Feedback auf. Teilen Sie uns bitte (gerne per E-Mail) mit, was für Sie den besten Mitarbeiter auszeichnet.

Wir wünschen Ihnen erholsame und fröhliche Weihnachtstage, begleitet von allen guten Wünschen für ein gesundes und erfolgreiches Jahr 2012.

Ihr HiTec Team



**Vor langer Zeit bekam ich eine Präsentation in die digitalen Hände, die sich mit den typischen Begleitern der Kinder, die in den 60er und 70er Jahren geboren wurden, befasste.**

Neben Yps-Heften, Tri-Top, Sunkist, Bud Spencer und Terence Hill gab es eine Menge Dinge zu bewundern, die man jahrelang nicht mehr gesehen hatte, aber sofort wiedererkannte. Ganz wesentlich war ein Vergleich am Ende, der die kindheitsprägenden Produkte der heutigen Zeit aufführte. Da sind Tablet-PCs und Handys vielleicht nur zwei Beispiele, die jedoch den Unterschied verdeutlichen. Der Autor der Präsentation hatte dann noch den ketzerischen Spruch „am Start“: Wir hatten ja auch so etwas wie Freunde.

Wenn man heute in den Kandidatenzirkeln zu Hause ist, wie es die Personalberater per Kundenauftrag täglich sein müssen, wird sich diesen der Bezug zu dieser Präsentation kaum sofort erschließen. Es ist jedoch nicht schwer: Während Bewerber und Kandidaten aus den 60er und 70er Jahrgängen eher noch die Prägung erfahren haben, den Baum selbst zu erklettern und dann herunterzufallen, haben die späteren Generationen mehr und mehr den virtuellen Baum erklimmen und beim Herunterfallen nur ein Knöpfchen zu spät gedrückt. Der Junge aus der Zeitmaschine hätte sich mündlich bemerkbar gemacht, entweder vor dem Flug, um Hilfe rufend, oder nach dem Fall – vielleicht vor Lachen oder Schmerzen. Das bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass junge Mitarbeiter heute unbedingt wissen müssen, wie es sich anfühlt von einem Baum zu fallen oder dass Ältere vielleicht zu oft von Selbigem



Soziale Netzwerke prägen die Y-Generation

gefallen sind. Aber es erklärt doch den Unterschied der im „Außengehege“ Aufgewachsenen zu denen, die im Betriebssystem der digitalen Häuslichkeit bei Apps und Kaffee groß geworden sind.

In unserer täglichen Arbeit fällt uns auf, dass die aktuelle Generation von Nachwuchsmanagern im Alter zwischen 25 und 29 Jahren klassische Anspracheinhalte, Terminbestätigungen etc. eher in digitaler Form wünscht, genauso wie

Informationen und Parameter zum Auftraggeber und zur Position. Zunehmend verläuft die Kommunikation nonverbal. Der Austausch von Informationen verlangsamt sich, weil das Sender- und Empfängermodell der klassischen Kommunikation heute häufig eine digitale Plattform benötigt. Diese setzt die zeitgleiche Anwesenheit von zwei Personen nicht voraus, ein vermeintlicher Vorteil, der aber das Reaktionsvermögen letztlich doch verlangsamt, den Prozess zwischen Berater und



Kandidaten schließlich verlängert. Dem leichteren Anbahnungs- und Ablaufprozess, gestützt durch digitale Kommunikationsmedien (Internet, E-Mail, App, Social Network, Skype) mit dem Headhunter folgt ein ebenso leichter Aufhebungsprozess, d.h. der schnelle Rückzug aus dem Projekt mit dem Berater geht gleichfalls locker von der Hand und wird kurz per E-Mail, SMS oder Kontakt über die allgemeine E-Mail-Adresse des Anbieters zum unpersönlichen „Tschüss, das war’s dann mal“ reduziert, aber eben nicht folgerichtig

kommuniziert. Da ist die Welt der Apps und Tablets, die wir ebenso schätzen wie verbannen, möglicherweise der soziale Hochseilgarten der Kindheit gewesen – „Trial and Error“. Aber in diesem Fall doch mehr ein „Error“. Eine saubere, persönliche Absprache oder Absage erlaubt bei späterem, erneutem Kontakt eine harmonische Fortsetzung der Zusammenarbeit, frei nach dem alten Motto: Man sieht sich im Leben immer zweimal. Wir sind der Überzeugung, dass einem persönlichen Kontakt stets die persönliche Reak-

tion folgen sollte – gerade bei wichtigen Nachrichten. Auch, wenn eine neue Generation mit neuen Werten die Gesellschaft von morgen ebenso positiv prägen wird und soll, ist der Glaube, dass alles online, alles per Mausclick oder Handy-Touchscreen erledigt werden kann, noch nicht der Weisheit letzter Schluss – auch, wenn es manchem egal erscheinen mag, ob er nun einen echten Personalberater oder eine Maschine vor sich hat.

## Personalverantwortliche aufgepasst!



**Wer Mitarbeiter führt, weiß, dass Qualität und Leistungsfähigkeit der geführten Arbeitskräfte nichts mit Ausbildung, sozialer Herkunft und Bildungsniveau zu tun haben – oder doch?!?**

Wir möchten Sie hiermit bitten, sich einmal kurz mit der folgenden Frage auseinanderzusetzen:

Was macht den besten Mitarbeiter aus, den ich aktuell in meinem Team habe ODER was zeichnete den bisher erfolgreichsten Mitarbeiter aus, den ich jemals geführt habe? Warum waren bestimmte Mitarbeiter überragend und andere eher Mitläufer? Was

macht das „Warum“ aus?

Wir würden uns freuen, wenn Sie dabei Kriterien berücksichtigen, die Ihnen spontan in den Sinn kommen. Ganz unabhängig von Ihren eigenen Vorstellungen hier ein paar Anregungen, woran es gelegen haben könnte, dass Sie einen Mitarbeiter als besonders herausragend wahrgenommen haben:

War es die praktische Herangehensweise, geprägt vom Umsetzen von Zielen ohne theoretisches Abschweifen oder eben eine besonders unkomplizierte Arbeitsweise, schnörkellos und sachlich orientiert, die den guten Mitarbeiter begründeten?

Sind es Eigeninitiative, Belastbarkeit, Loyalität oder einfach eine überdurchschnittliche Zielerfüllung, ganz egal aus welchen Gründen, die eben diesen Mitarbeitertypus auszeichnen? Genauso können menschliche Faktoren wie Einfühlungsvermögen eine zentrale Rolle spielen. Wie sehen Sie es?

Bitte einfach ein bis zwei Zeilen dazu an unseren Mitarbeiter *fabian.bruecher@hitec-consult.de* senden. Dieser wertet alle Ergebnisse aus und wir werden in einem unserer kommenden Newsletter darüber berichten. Vielen Dank!

## Die technischen Anforderungen an eine Bewerbung per E-Mail

Seit im August 1984 in Deutschland die erste E-Mail empfangen worden ist, hat sich der Gebrauch dieses Kommunikationsmediums immer mehr in unserem Alltag verbreitet, sodass wir heute ohne E-Mails nicht mehr auskommen.

Auch haben Bewerbungen per E-Mail die klassische Form der schriftlichen Bewerbungsmappe immer mehr abgelöst. Prinzipiell stellt dies für Unternehmen kein Problem dar, da diese entsprechende Infrastrukturen aufgebaut haben, um die Bewerbungen zielgerichtet zu bearbeiten, zu speichern und bei Bedarf wieder darauf zurückgreifen zu können.

War es früher selbstverständlich eine ordentliche Bewerbungsmappe zusammenzustellen, so scheint – trotz oder gerade wegen des intensiven Gebrauchs des scheinbar kostenlosen Mediums – bei E-Mail-Bewerbungen häufiger etwas weniger Sorgfalt

praktiziert zu werden. Aber auch hier gilt: Die Onlinebewerbung sorgt für den ersten Eindruck. Und der sollte gut sein. Folgende Dinge gilt es hierbei zu beachten:

**Anschreiben:** Ein Anschreiben gehört immer zu einer Bewerbung dazu. Einzige Ausnahme: Sie sind von einem Headhunter angesprochen worden und haben vereinbart, dass Sie ihm Ihren Lebenslauf zusenden. Das Anschreiben sollte nicht zu lang sein. Beziehen Sie sich kurz auf die Vakanz und stellen Sie Ihre Qualifikationen den Hauptanforderungen der Stellenbeschreibung gegenüber. Vermeiden Sie langatmige Wiedergaben, die aus dem Lebenslauf zu erkennen sind. Es bleibt Ihnen freigestellt, ob Sie dieses als separates Dokument an die E-Mail anhängen oder es als E-Mail-Text direkt schreiben. Sollten Sie sich für erstere Variante entscheiden, bitte dennoch einen Dreizeiler mit förmlicher

Anrede, Verweis auf den Anhang und Grußformel als E-Mail-Text schreiben. Niemals eine leere E-Mail nur mit Anhängen verschicken!

**Dateiformate:** Versenden Sie am besten ausschließlich PDF-Dateien. Das Format ist betriebssystemübergreifend auf allen Rechnern lesbar. Lebenslauf und Anschreiben können sonst auch noch im Word-Format (allerdings als DOC und nicht als DOCX-Datei, da dieses Format noch nicht so weit verbreitet ist) verschickt



werden. Andere, exotischere Formate sollten Sie vermeiden. Eingescannte Zeugnisse bitte nicht in einem Grafikformat (JPG, TIFF oder ähnliches) versenden. Entweder direkt im PDF-Format scannen oder aber mit Hilfe eines PDF-Generators als PDF-Datei ausdrucken. Diese gibt es auch kostenlos als Freeware, wie z. B. FreePDF.

**Anzahl und Namen der Dateien:** Insgesamt sollte Ihre Bewerbungsmappe aus maximal fünf Dateien bestehen. Geben Sie den Dateien selbsterklärende Namen und nicht „Müller1“, „Müller2“ etc. Das Deckblatt kann vom eigentlichen Lebenslauf getrennt werden. Aus unserer Sicht ist es jedoch besser, dieses in den Lebenslauf zu integrieren. Sollten Sie eine separate Datei verwenden, sorgen Sie bitte dafür, dass zumindest Ihr Name auch wieder im Lebenslauf steht (z. B. als Fußzeile oder bei den persönlichen Daten), damit

der Lebenslauf, auch wenn er ohne Deckblatt ausgedruckt wird, immer Ihnen zugeordnet werden kann. Zeugnisse und Zertifikate bitte nicht als einzelne Dateien senden. Bei sehr umfangreichen Anlagen können Sie selbstverständlich eine PDF-Datei mit den Arbeitszeugnissen, eine mit den Schul- und/oder Hochschulzeugnissen und eine Datei mit den wichtigen Zertifikaten schicken. Aber auch bei der Online-Bewerbung gilt: Mehr ist nicht unbedingt besser. Beschränken Sie sich bei den Zertifikaten auf die wichtigen und wesentlichen. Alle Arbeitszeugnisse gehören jedoch in eine Bewerbungsmappe.

**Größe:** Eine E-Mail-Bewerbung sollte insgesamt maximal 5 MB (besser zwei bis drei MB) groß sein, da es auf der Empfängerseite häufig durch IT-Administratoren Beschränkungen hinsichtlich der maximalen Größe von E-Mails gibt. Eingescannte Dokumente und eventuell ent-

haltene Bilder müssen nicht in hochauflösenden Druckformaten beigefügt werden. Achten Sie beim Scannen beispielsweise darauf, dass Sie Schwarzweißdokumente auch mit diesem Format bearbeiten und nicht ein Farbdokument erstellen. Dies hilft enorm. Und wenn Sie alle Dokumente in das PDF-Format konvertieren, kann man auch hier mit Hilfe der Einstellungen dafür sorgen, dass die Dokumente relativ klein bleiben. Gerade zu große Dateien mit zu hohen Auflösungen werfen auch ein negatives Licht auf Ihre Fähigkeiten im Umgang mit dem Computer.

**Datenkompression:** Es ergibt nicht viel Sinn, PDF-Dateien mit Hilfe von Komprimierungstools wie ZIP oder RAR zu komprimieren, da dies automatisch im PDF-Format geschieht. Des Weiteren muss Ihr Adressat diese Dateien auch erst wieder entpacken, was weitere Softwarekomplifikationen hervorrufen kann.



## HiTec Job-App für iPhone und Android verfügbar

Seit Anfang Dezember können interessierte Smartphone-Benutzer direkt aus iTunes oder dem Android Market die von HiTec Consult neu entwickelte Job-App installieren.

Durch die App hat man direkten Zugriff auf die zehn neuesten Karriereoptionen und Jobperspektiven der Medizintechnik, Consumer Electronics und IT. Dank eines speziell eingerichteten Pushdienstes informiert die App automatisch über neue

Vakanzen. Somit ist man immer über die neuesten beruflichen Perspektiven auf dem Laufenden. Die App läuft auf allen iPhones ab Betriebssystem iOS 3.0 sowie auf allen Android-Smartphones ab Android 2.2.



**Gratis!**  
Holen Sie sich die HiTec-App!  
Ihr Chef hat sie garantiert auch.

Alternativ können die Apps auch über folgende Webadresse abgerufen werden:  
<http://hitec-consult.de/de/1-jobapp/63-jobapp>

### IMPRESSUM

#### Herausgeber:

HiTec Consult GmbH  
Ludwigstr. 5, 61231 Bad Nauheim  
Telefon: 06032 92865-0  
Internet: [www.hitec-consult.de](http://www.hitec-consult.de)  
E-Mail: [ht@hitec-consult.de](mailto:ht@hitec-consult.de)

#### Redaktion:

Fabian Brücher, Lutz-Martin Busch,  
Martin Conrad, Nadja Deinert,  
Dr. Dorothea Gowin, Susanne Ikemann,  
Henrik Jasper, Sebastian Kniep,  
Judith Kosin, Maria Muntanjohl,  
Marc Tänzer, Simone Will

Uns vertrauen über 40 Unternehmen innerhalb der Medizintechnik den Executive Search von Führungskräften an. Darunter befinden sich mehrere Unternehmen, die laut „Capital“ zu den besten Arbeitgebern Deutschlands zählen, ebenfalls einige werden von der „Wirtschaftswoche“ in der gleichen Kategorie unter den Top-Unternehmen Deutschlands aufgeführt, und „Fortune“ zählt drei unserer Kunden zu den „angesehensten Unternehmen der Medizintechnik weltweit“.

Sollten Sie Fragen oder Anregungen zu unserem Newsletter haben, stehen wir Ihnen gerne telefonisch unter 06032 92865-0 oder per E-Mail unter [ht@hitec-consult.de](mailto:ht@hitec-consult.de) zur Verfügung.

© 2011 HiTec Consult GmbH. Das Copyright unserer Texte und Bilder verbleibt ausschließlich bei HiTec Consult GmbH. Wir sind bestrebt in allen Publikationen auf lizenzfreie Grafiken zurückzugreifen und keine Urheberrechte Dritter zu verletzen. Eine Vervielfältigung oder Verwendung unserer Inhalte ist ohne die schriftliche Zustimmung der HiTec Consult GmbH nicht zulässig.