

LinkedIn funktioniert wie Banking

Im Artikel «Bewerben und Rekrutieren funktionieren wie Geldanlage» habe ich gezeigt, dass Disziplin der gemeinsame Erfolgsfaktor ist. Eine weitere Parallele zwischen Banking und Arbeitsmarkt zeigt sich beim Thema LinkedIn.

Peter Näf

Zürich, Juni 2026

Oft wird vergessen, was die eigentliche volkswirtschaftliche Funktion von Banken ist: die Fristentransformation. Sie gleicht die unterschiedlichen Zeitwünsche von Sparern und Kreditnehmern aus, indem kurzfristige Einlagen in langfristige Unternehmenskredite umgewandelt werden.

Was hat das mit dem Arbeitsmarkt zu tun? Auch hier besteht oft eine zeitliche Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen von Stellensuchenden und Unternehmen. Viele machen die frustrierende Erfahrung, dass ausgerechnet dann keine passenden Stellen offen sind, wenn sie suchen. Unternehmen erleben das Spiegelbild davon: In ausgetrockneten Arbeitsmärkten finden sie kaum geeignete Mitarbeitende, weil diese gerade nicht auf Stellensuche sind.

LinkedIn als Arbitrageur im Arbeitsmarkt

Solche Diskrepanzen rufen Arbitrageure auf den Plan. Im Arbeitsmarkt übernehmen Headhunter diese Rolle, indem sie – vor allem bei Fach- und Führungskräften – auch Personen ansprechen, die nicht aktiv auf Stellensuche sind. In der Zeit vor LinkedIn, die ich selbst als Headhunter erlebt habe, war das oft mühsam: Reichten Inserate und Kontaktnetz nicht aus, blieb nur eine aufwendige manuelle Recherche.

LinkedIn hat diese Suche stark vereinfacht:

Über Suchalgorithmen lassen sich passende Profile rasch finden. Unternehmen übernehmen diese Aufgabe heute teilweise selbst – durch interne Headhunters, sogenannte Sourcer.

Mehr Fairness in der Personalsuche?

Ein analoges Angebot zum Headhunting fehlt auf Arbeitnehmerseite, denn: Headhunter arbeiten ausschliesslich für Unternehmen. Personalberater werden zwar im Auftrag von Stellensuchenden aktiv, betreiben aber kein analog aufwändiges Job-Hunting, da sie ausschliesslich bei Erfolg bezahlt werden.

Hier bietet sich LinkedIn als Chance an: Mitarbeitende können sich sichtbar und ansprechbar machen. Denn auch wer im Job grundsätzlich zufrieden ist, wird eine bessere Stelle prüfen – selbst ohne konkrete Wechselabsicht.

Während früher vor allem die gut vernetzten, extravertierten Persönlichkeiten besser gefunden wurden, können sich heute auch Introvertierte über soziale Medien auffindbar machen.

Damit aber nicht wieder die gleichen Persönlichkeiten bevorzugt werden wie früher, müssten die zurückhaltenderen Naturen sich überwinden, auf LinkedIn präsent zu sein.

Aber gerade bei ihnen sehe ich in meiner Coaching-Praxis oft grosse Vorbehalte. Setzen sich also auch in Zeiten von LinkedIn wieder die gleichen Persönlichkeiten durch – oder nutzen Zurückhaltendere diese Chance?

[#linkedin](#) [#stellensuche](#) [#bewerbung](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
<https://karrierecoaching.ch/artikel/>

