



• DOSSIER N° 01 · FÜR TOP-FÜHRUNGSKRÄFTE IN VERTRAULICHER
SONDIERUNG

LinkedIn *Undercover.*

*Wie Sie Ihren nächsten Karriereschritt vorbereiten —
ohne Ihre Wechselabsicht offenzulegen.*

EIN STRATEGISCHER LEITFADEN VON
SABINE LANIUS

Karriereberaterin für Top-Führungskräfte

01

LEITFADEN · 2026

KAPITEL I · DIE AUSGANGSLAGE

Sie brauchen Sichtbarkeit. *Aber nicht bei jedem.*

LinkedIn ist heute für Executives in beruflicher Neuorientierung unverzichtbar. Gleichzeitig kann ein falsches Signal Ihren aktuellen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Peers irritieren — und das wollen Sie natürlich vermeiden.

Diskrete Sondierung bedeutet nicht, unsichtbar zu bleiben. Sie bedeutet, kontrolliert sichtbar zu werden — bei Headhuntern, Recruitern und Entscheidern, ohne dass Ihr Umfeld eine Wechselabsicht erkennt. Dieser Leitfaden gibt Ihnen die Regeln dafür an die Hand.

ZU MIR



Sabine Lanius

KARRIERE- & OUTPLACEMENT-BERATERIN FÜR TOP-FÜHRUNGSKRÄFTE

Seit über 28 Jahren arbeite ich mit C-Level-Entscheidern und erfahrenen Führungspersönlichkeiten an ihren nächsten Rollen — diskret, strategisch und mit Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt.

Was mich unterscheidet, ist die 360-Grad-Perspektive aus Executive Search, Unternehmenssicht und individueller Beratung — und die Erfahrung aus vielen sensiblen Übergangsphasen auf Top-Ebene.

KAPITEL II · SICHTBARE SIGNALE

Wo Executives auf LinkedIn *zuerst auffallen.*

Diese Signale sind einzeln unverdächtig. In Kombination beobachten sie interne IT, neugierige Kollegen sowie externe Headhunter, Recruiter und Entscheider – mit unterschiedlichen Motiven.

-
- 01 OpenToWork – nur im verdeckten Modus aktivieren

 - 02 Zu viele Profiländerungen auf einmal

 - 03 Zu viele Aktivitäten bei Headhuntern, Recruitern und Entscheidern

 - 04 Empfehlungen und Endorsements plötzlich aktiv pflegen

 - 05 Kommentare, die nach Suchaktivität klingen

 - 06 Sichtbare Recherche bei Wettbewerbern

 - 07 Keine plausible Erklärung bei internen Nachfragen
-

Wer diese Signale kennt, kann sie vermeiden – und gewinnt damit etwas, das sich kaum zurückerobern lässt: Kontrolle über den Zeitpunkt der eigenen Sichtbarkeit.

KAPITEL III · SIEBEN PRINZIPIEN

7 Regeln für diskrete *LinkedIn-Sichtbarkeit*.

01 OpenToWork — nur im verdeckten Modus.

Der öffentliche grüne OpenToWork-Rahmen ist für Executives keine Option — er ist das eindeutigste Suchsignal, das LinkedIn kennt. Nutzen Sie ausschließlich die private Variante, sichtbar nur für Personen mit LinkedIn-Recruiter-Lizenz. Ein theoretisches Restrisiko bleibt: Auch HR-Abteilungen können solche Lizenzen halten — in der Praxis prüfen sie damit jedoch fast nie eigene Mitarbeiter, sondern recherchieren externe Kandidaten.

02 Profil schrittweise aktualisieren.

Eine plötzliche Komplettüberarbeitung Ihres Profils — neues Foto, neue Headline, neue Kompetenzen — wird im Algorithmus und im Aktivitäts-Feed Ihrer Kontakte als Ereignis sichtbar. Verteilen Sie Änderungen über mehrere Wochen. Was über Zeit wächst, fällt nicht auf.

03 Aus der aktuellen Rolle heraus positionieren.

Ihr Profil darf nicht aussehen wie ein Lebenslauf in Wartestellung. Schreiben Sie aus Ihrer jetzigen Position heraus — als jemand, der wirkt, gestaltet und entscheidet. Das macht Sie für Headhunter, Recruiter und Entscheider sichtbar — als jemand, dessen Marktwert steigt, nicht als jemand, der einen Wechsel sucht.

04 Empfehlungen und Endorsements behutsam pflegen.

Wenn Sie plötzlich aktiv Empfehlungen einholen oder Skill-Endorsements pflegen, sieht das für aufmerksame Beobachter wie zielgerichtete Profilpflege aus. Bauen Sie diese Elemente kontinuierlich auf — am besten verteilt über Monate, eingebettet in normale Netzwerkpflege.

KAPITEL III · FORTSETZUNG

Die diskreten *Bewegungen.*

05 Profilrecherche im Privatmodus.

Wenn Sie auf LinkedIn nach Unternehmen, Wettbewerbern oder Personen recherchieren, sieht die andere Seite Ihre Aktivität – inklusive Ihres aktuellen Arbeitgebers, wenn Sie dessen Profil ansehen. Stellen Sie den privaten Modus dauerhaft an, bevor Sie ernsthaft sondieren. Recherche darf keine Spuren hinterlassen.

06 Folgen statt vernetzen.

Sie müssen sich schon mit vielen Personen auf einmal vernetzen, damit es als Muster auffällt – einzelne Verbindungen sind unverdächtig. Erweitern Sie Ihr Netzwerk gezielt, aber Schritt für Schritt, sodass es unauffällig bleibt. Und bevorzugen Sie erst einmal das Folgen statt das Vernetzen: Wer Headhuntern, Recruitern, Entscheidern oder Zielunternehmen folgt, sieht deren Inhalte, ohne eine sichtbare Verbindung entstehen zu lassen.

07 Eine souveräne Erklärung vorbereiten.

Falls jemand intern eine Aktivität bemerkt – eine neue Verbindung, ein Kommentar, ein aktualisiertes Profil – brauchen Sie eine ruhige, plausible Antwort. Eine Formulierung wie *„Ich pflege mein Netzwerk gerade aktiver – das ist für meine Rolle ohnehin überfällig.“* wirkt souverän und schließt das Thema ab. Wer souverän reagiert, wirkt nicht ertappt – sondern wie jemand, der seine Sichtbarkeit ohnehin strategisch steuert.

KAPITEL IV · WIRKUNG STATT BEWERBUNG

Ihr Profil darf nicht nach Bewerbung klingen. Es muss transportieren, *was Sie wo bewirken können.*

Ein gutes Executive-Profil wirkt nicht wie ein klassischer Lebenslauf, der Stationen auflistet. Es zeigt Wirkung, Führung, strategische Relevanz – und vor allem die Veränderungen, die Sie bewirkt haben.

LEBENS LAUF - LOGIK

„Verantwortlich für ein Team von 30 Mitarbeitern.“

VERÄNDERUNG GREIFBAR GEMACHT

„Übernahme einer Vertriebsorganisation mit X Mitarbeitenden in Restrukturierung. Reorganisation in zwei Geschäftseinheiten und Neuausrichtung des Pricings. 40 Prozent Kostenreduktion bei stabilem Umsatz.“

– für das bessere Verständnis von Headhuntern und Entscheidern

Denn es geht nicht darum, was Sie waren. Sondern darum, was Sie bewirkt haben.

KAPITEL V · SIEBEN FRAGEN VOR DEM NÄCHSTEN SCHRITT

Die LinkedIn-Undercover- *Checkliste für Sie.*

Gehen Sie die Fragen einmal zügig und ehrlich durch – ohne lange nachzudenken.

- Wirkt Ihr Profil wie aktuelle Thought Leadership?
- Können Zielarbeitgeber Ihren Wert erkennen?
- Vermeiden Sie offene Wechsel-Signale?
- Sind Kontakte und Follows diskret genug?
- Ist Ihre Aktivität plausibel aus Ihrer aktuellen Rolle heraus?
- Haben Sie eine Antwort, falls intern jemand nachfragt?
- Passt Ihre Positionierung zu den Rollen, die Sie künftig erreichen möchten?

Wenn Sie bei zwei oder mehr Fragen zögern oder innerlich mit „eigentlich nein“ antworten, lohnt sich ein gemeinsamer Blick auf Ihre Positionierung — bevor Sie Bewegung in den Markt bringen, nicht erst, wenn Sie Bewegung erzwingen müssen.

VERTRAULICH · *In zwei Stufen*

Diskret vorbereiten. *Strategisch vorgehen.*

Ein aktualisiertes LinkedIn-Profil reicht nicht. Sie brauchen eine Strategie, die Ihre Sichtbarkeit erhöht, Ihren Marktwert schützt und die richtigen Gespräche vorbereitet.

Ziel: Sie haben nach diesen Gesprächen eine klare Linie für die nächsten 90 Tage — wie Sie Ihre Sichtbarkeit gezielt aufbauen, welche Gespräche Sie führen und worauf Sie verzichten, um Ihre aktuelle Position nicht zu gefährden.

SO GEHEN WIR VOR

01 Briefing — *telefonisch, ca. 15 Minuten.*

Wir klären Ihre aktuelle Situation und Zielrichtung — und ob eine StrategieSession der sinnvolle nächste Schritt für Sie ist. Vertraulich, ohne Verkaufsdruck.

02 StrategieSession — *Video, 45 Minuten.*

Wir verdichten Ihre Optionen, geben Ihnen konkrete Formulierungen an die Hand und ich empfehle Ihnen den sinnvollsten nächsten Schritt.

JETZT TERMIN SICHERN

Briefing buchen



calendly.com/sabelanius/briefing-linkedin-undercover



Sabine Lanius

EXECUTIVE KARRIEREBERATERIN & STRATEGISCHE
SPARRINGSPARTNERIN

WEB www.sabine-lanius.de

TERMINE termine@sabine-lanius.de



SCAN & BUCHEN