



PROJEKTPROSPEKT · NICHT ZUM VERKAUF

# Career Intelligence OS

Von der Stellensuche bis zur belastbaren, individuell erzeugten Bewerbung.

**produktiv und im Ausbau**

9.3.9

## Warum es dieses Projekt gibt

Viele Bewerbungen scheitern nicht an fehlender Erfahrung, sondern daran, dass Erfahrung und konkrete Aufgabe nicht sauber zusammengeführt werden. Career Intelligence OS ist aus dem Versuch entstanden, genau diese Lücke systematisch zu schließen.

### Was heute schon da ist

- Parser für mehrere Bewerbermanagement-Systeme und Stellenquellen
- Chancenradar, Employer-Fit und evidenzbasierte Profilzuordnung
- Lebenslauf, Anschreiben, Profil und Interview-Briefing in mehreren Designs
- PDF- und DOCX-Ausgabe mit gemeinsamer Preview-Logik
- Dossier-, Referral- und Arbeitgebersteuerung
- Outlook-/E-Mail-Integration und Bewerbungsworkflow
- Version 9.3.9 mit Quality-Gate- und Fortschrittskorrekturen

### Woran das Projekt weiterwächst

- Weitere robuste Portaladapter und automatische Jobbeobachtung
- Noch stärkere Outcome-Lernlogik aus realen Bewerbungsverläufen
- Vertiefte Interview-, Vergütungs- und Auswahlgremien-Simulation
- Weitere Konsolidierung von career, frank und dossier als Plattformverbund

# Ein visueller Einblick



Die Demo verwendet ausschließlich synthetische Daten bzw. eine Portfolio-Arbeitsansicht.

## Bausteine

|                              |                                                                                               |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Stellenimport</b>         | URL-, Dokument- und Portalimport mit Trennung von Arbeitgeber, Rechtsgesellschaft und Quelle. |
| <b>Fit &amp; Evidenz</b>     | Anforderungen werden mit belegten Stationen, Kompetenzen und Erfahrungen abgeglichen.         |
| <b>Dokumentenstudio</b>      | Mehrere Designfamilien für Anschreiben, CV, Profil und Briefing mit PDF-/DOCX-Ausgabe.        |
| <b>Employer Intelligence</b> | Strukturierte Arbeitgeber- und Rollenbewertung statt reinem Keyword-Matching.                 |
| <b>Bewerbungsworkflow</b>    | Status, Dossiers, Nachverfolgung und Kommunikation in einer Oberfläche.                       |
| <b>Outcome Learning</b>      | Lernlogik aus Bewerbungsverläufen und Rückmeldungen.                                          |

## Handbuch-Schwerpunkte

### 1. Stelle erfassen

Stellenanzeige per URL, Dokument oder unterstützter Quelle importieren. Arbeitgeber, konkrete Gesellschaft, Rollenbezeichnung und Quelle anschließend kontrollieren.

### 2. Anforderungen gegen Evidenz prüfen

Im Fit-/Evidenzbereich Anforderungen der Stelle mit belegten Stationen, Abschlüssen und Erfahrungen abgleichen. Nicht belegte Aussagen nicht in Bewerbungsunterlagen übernehmen.

### 3. Arbeitgeberbild ergänzen

Employer-Intelligence nutzen, um Aufgabenbild, Organisation und Kontext zu verstehen. Analyse und öffentlich belegte Tatsachen getrennt halten.

#### **4. Unterlagen erzeugen**

Anschreiben, CV, Profil und Interview-Briefing aus dem konkreten Fall erzeugen. Vor PDF/DOCX-Ausgabe Vorschau, Sprache, Datumsangaben und Empfängerbezug prüfen.

### **Statusgrenze**

Live-Integrationen hängen jeweils von den vorhandenen Zugängen und den technischen Möglichkeiten der Zielplattformen ab. Dokumentqualität bleibt evidenz- und quellengebunden.

Adresse im Projektbestand: `career.heisterberg.works`