

Verdammt, ein Personalberater.

Hilfe oder Hürde?

Ratschläge für das Bewerbungsgespräch im Unternehmen gibt es von Karriereberatern, Bewerbungstrainern und Coaches wie Sand am Meer. Was muss ich aber beachten, wenn zwischen mir und meinem Wunscharbeitgeber noch ein Personalberater geschaltet ist?

» Warum engagieren Unternehmen überhaupt einen Personalberater? In 99 von 100 Fällen wird ein Personalberater erst eingeschaltet, wenn eigene Rekrutierungsbemühungen des Unternehmens keinen Erfolg haben. Das kann viele Gründe haben. Nicht genügend Kapazitäten, schlechte Anzeigengestaltung, oder zu wenig Erfahrung mit den sich unaufhaltsam ändernden Onlinemöglichkeiten. Ständig bringen Monster, Xing & Co „bahnbrechende“ neue Werkzeuge für Kandidaten und Unternehmen auf den Markt. Die Flut von neuen „Executive Premium Service Apps“ ist nicht mehr zu überblicken. Generation Y nimmt diese Entwicklung relativ schnell an, Unternehmen sind da aber deutlich schwerfällig und wissen häufig nicht mehr wie und wo sie geeignete Kandidaten finden können.

Aber auch bei einem Personalberater muss man die erste Hürde nehmen. Als junger Absolvent kann man davon ausgehen, dass es viel Konkurrenz gibt, denn es fehlt ja noch die Möglichkeit, sich durch besondere Berufserfahrung hervorzuheben. Es kann durchaus sein, dass dem Personalberater mehrere hundert Bewerbungen für eine Position vorliegen. Routinierte Berater entscheiden in diesen

Fällen in 30 Sekunden, ob es sich lohnt, die Bewerbung genauer zu studieren. Dafür muss auf der ersten Seite des Lebenslaufs alles Wichtige gezeigt werden. Mit Bild, übersichtlich, leicht lesbar und ohne Lücken. „Auszeiten“ im Lebenslauf sollte man auch so zeigen. Sich als Tellerwäscher in Neu Delhi durchgeschlagen zu haben, beeindruckt oft mehr als ein summa cum laude.

Ein fairer und professioneller Personalberater hat immer zwei Kunden: Das Unternehmen als Auftraggeber und einen qualifizierten Kandidaten, dessen Zufriedenheit mit der neuen Position ein wichtiges Kriterium für die Qualität des Personalberaters ist. Daher sollte ein Kandidat den Hintergrund der Ansprache immer kritisch hinterfragen. Viele Berater betreiben ein Geschäftsmodell, das auf der Sammlung einer hohen Anzahl von Lebensläufen aufbaut, die dann, oft ungefragt, Unternehmen angeboten werden. Ein legitimes Verfahren, für den Bewerber aber selten hilfreich. Nicht viel anders arbeiten Personalberater auf Erfolgsbasis. Sie kennen zu mindestens den aktuellen Personalbedarf eines Unternehmens, erhalten aber nur eine Vergütung im Falle einer Einstellung. Damit verlieren sie ihre

Unparteilichkeit und müssen Kandidat und Unternehmen „anhübschen“, um zum Erfolg zu kommen.

Personalberater mit hohen professionellen und ethischen Ansprüchen arbeiten überwiegend mit einem konkreten Auftrag Ihrer Kunden. Es besteht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der Personalberater analysiert und bewertet die Kandidaten aufgrund von Kriterien, die genau mit dem Kunden abgesprochen wurden. Genauso sorgsam kann der Kandidat Unternehmen und Position hinterfragen und auch auf Themen eingehen, die im ersten Vorstellungsgespräch eher mit Zurückhaltung zu behandeln sind. Zum Beispiel Fragen zum Interviewpartner, oder sehr kritische Informationen zum Unternehmen. Wer nach diesem Verfahren dem Unternehmen vorgestellt wird, hat die meisten Hürden schon überwunden.

Zwar werden Personalberater immer noch überwiegend für die Suche von Fach- und Führungskräfte mit Berufserfahrung beauftragt, der Trend, diese Möglichkeit aber auch für die Ansprache von Studenten und Young Professionals einzusetzen, nimmt eindeutig zu. Ob „Hilfe, oder Hürde“ muss jeder Kandidat jedoch selbst entscheiden. ■

Ingo Schmittmann ist Partner bei der Personalberatung De Causmaecker & Partner in Frankfurt und leitet die drei Kompetenzzentren AirRail, Wasser und Energie & Umwelt.