

Wie arbeite ich mit einem Personalberater?

Sind Sie auch schon mal von einem Personalberater/Headhunter am Arbeitsplatz angerufen worden und haben sich gefragt, wie man am besten reagiert? Wie arbeiten Personalberater und Headhunter eigentlich?

Der Leitfaden beantwortet diese und weitere Fragen. Wenn Sie darüber hinaus weitere Informationen wünschen oder eine Frage haben, schreiben Sie uns gerne an info@personal-excellence.de.

1. Direktansprache

Personalberater suchen für ihre Kunden die idealen **Kandidaten**, um die vakanten Stellen langfristig zu besetzen. Die **Vakanz** kann sowohl in klassischen Printmedien als auch online inseriert werden. Viele Personalberater haben darüber hinaus eine eigene Datenbank, die sie zur Besetzung von Positionen nutzen. Dies ist insbesondere dann hilfreich, wenn es sich um eine spezialisierte Personalberatung handelt. Oft reichen diese Wege allerdings nicht aus: Hier kommt die **Direktansprache** ins Spiel. Das heißt, es werden potenzielle Kandidaten direkt angesprochen.

Wie kommt der Personalberater an die Daten des Kandidaten? Sein Job ist es, die richtigen Menschen aufzuspüren. Seine Arbeit basiert auf einem guten Netzwerk, viel Berufserfahrung, Marktkenntnis und einer ganzen Menge Nachhaltigkeit und Beharrlichkeit.

2. Wege der Ansprache

Personalberater sprechen Kandidaten vorrangig über zwei Wege an.

- a) Oft erfolgt die **Ansprache telefonisch** und man ruft Sie am Arbeitsplatz an. Sie erkennen es gleich zu Gesprächsbeginn „Mein Name ist Karin Günther, ich bin Personalberaterin – passt es gerade bei Ihnen?“ An dieser Stelle ist Folgendes wichtig:
- Auch wenn Sie derzeit zufrieden mit Ihrer Position und Ihrem Arbeitgeber sind, sollten Sie diese Chance nutzen – denn Sie wissen nicht, welches Job-Angebot sich hinter dem Anruf verbirgt. Oder vielleicht können Sie auch jemand anderem aus Ihrem Netzwerk helfen und ihm die Stelle empfehlen.
 - Bleiben Sie immer freundlich, denn
 1. es könnte sich um Ihren „Traumjob“ handeln,
 2. wenn es jetzt nicht passt, könnte es beim nächsten Mal interessant sein,
 3. Sie können eventuell einen guten Tipp für einen Kollegen, Studienfreund oder einen Bekannten abgeben und
 4. man sollte sowieso immer freundlich sein ☺
 - Der Berater darf und will Sie nicht lange am Arbeitsplatz aufhalten. Daher stellen Sie besser jetzt noch keine Fragen, sondern verabreden sich mit ihm für einen Telefontermin außerhalb Ihrer Arbeitszeit.

Wenn Sie nicht alleine im Raum sind und daher nicht frei sprechen können, antworten Sie z.B. „Danke für den Anruf – können wir zu einem anderen Zeitpunkt weiter sprechen? Sie erreichen mich unter der Telefonnummer oder per E-Mail-Adresse unter“. Alternativ lassen Sie sich Namen und Rufnummer des Anrufers geben und melden sich dann bei ihm zurück.

- b) Der zweite wichtige Anspracheweg erfolgt über **Social Media-Portale** wie **XING** oder **LinkedIn**, teilweise auch über andere Wege wie Facebook oder spezialisierte Fachportale.

3. Telefoninterview

Bis zum Telefoninterview bleibt Ihnen ausreichend Zeit, um sich vorzubereiten. Bitte berücksichtigen Sie:

- Seien Sie pünktlich. Sollten Sie den Termin nicht wie geplant einhalten können, sagen Sie rechtzeitig ab.
- Planen Sie für das Erstgespräch (je nach Personalberatung) ca. 15 bis 60 Minuten ein.
- Sorgen Sie dafür, dass Sie ungestört telefonieren können – nur so können Sie und der Berater sich auf das Gespräch konzentrieren.

Folgende Fragen sollten Sie für sich selbst bereits beantwortet haben, um maximal von dem Gespräch zu profitieren:

- **Entwicklungswünsche:** Welche Branchen, Themen, Abteilungen oder Positionen interessieren Sie als nächsten Karriere-Schritt? Sollte es eine Position mit Personalverantwortung sein oder fühlen Sie sich (wieder) in der Rolle des Spezialisten wohler?
- **Werte:** Was motiviert Sie bei Ihrer Arbeit? Welche Werte sind Ihnen wichtig? Wie genau soll Ihr Traumjob aussehen? Was macht Ihnen Spaß und was nicht? Wie soll die Unternehmenskultur sein, damit sie gut für Sie passt?
- **Wechselbereitschaft:** Können und wollen Sie derzeit wechseln? Aus welchen Gründen möchten Sie genau jetzt eine neue Aufgabe übernehmen?
- **Ort:** Würden Sie für eine passende Stelle umziehen? Würden Sie auch pendeln?
- **Gehalt:** Welches Gehalt haben Sie jetzt? Welche Gehaltsvorstellung möchten Sie realisieren? Realistisch sind meist 10 bis 15 % Gehaltssteigerung. Wenn der Job sehr interessant ist, ist oft für viele Kandidaten die Gehaltsentwicklung sekundär.

Beim ersten Telefonat wird ein seriöser Headhunter nicht „verkäuferisch“ seine Position anbieten, sondern wird sich v.a. auch dafür interessieren, was Ihnen wichtig ist. Auf solche Fragen sind Sie durch die obige Selbstreflektion bereits gut vorbereitet. Sodann wird der Personalberater Ihnen das Kunden-Unternehmen und die Stelle in Eckpunkten skizzieren. Meist gibt es bei der zu besetzenden Stelle zwei bis drei Schlüsselkriterien, die passen müssen, die im Vorfeld abzuklären sind.

Haben Sie Verständnis dafür, wenn ein Headhunter das Unternehmen nicht nennen darf, da es nicht selten eine Vertraulichkeitsklausel gibt.

Der Headhunter fragt nach klaren und kompakten **Angaben zu Ihrer eigenen Person:**

- Was ist Ihnen an einem Arbeitgeber besonders wichtig? Worauf möchten Sie keinesfalls verzichten?
- Was ist Ihr berufliches Ziel?
- In welchen Branchen haben Sie Erfahrung gesammelt?
- Welche relevanten Erfahrungen und Kenntnisse haben Sie?
- Was sind Ihre Stärken und Schwächen?
- Welches sind Ihre größten Erfolge und Niederlagen in den letzten Monaten gewesen? Worauf führen Sie diese zurück?

- Welche *messbaren* Erfolge konnten Sie bisher erzielen? Wie und mit welchen Erfolgen konnten Sie bei den jeweiligen Stationen zum Unternehmenserfolg beitragen? Was gäbe es nicht ohne Sie?
- Welche besonders anspruchsvollen Herausforderungen galt es zu meistern? Was war konkret anspruchsvoll daran? Wie haben Sie diese Herausforderungen bewältigt?
- Wie hoch ist Ihr derzeitiges Jahresgehalt? Wie sind Ihre Gehaltsvorstellungen?

Selbstverständlich können auch Sie dem Headhunter **konkrete Fragen** stellen:

- Um welche Position handelt es sich?
- Details zum Unternehmen: Branche, Kunden, Anzahl Mitarbeiter, Rechtsform, Vertriebsgebiet, Ziele/Visionen, Entwicklung in den letzten 5 Jahren, Unternehmenskultur, Unternehmensalter, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten etc.
- Warum ist diese Position derzeit nicht besetzt?
- Besetzt der Berater diese Stelle exklusiv?

4. Professionalität und Seriosität ist auf beiden Seiten gefragt

Sie wollen sich sympathisch und professionell präsentieren. Ehrlichkeit und Fairness sowie Offenheit gehören daher unbedingt dazu, wenn Sie einen guten und nachhaltigen Kontakt mit dem Personalberater haben möchten und sich ernsthaft für eine Veränderung interessieren.

Schauen Sie sich genau an, ob die Personalberatung seriös ist. Das bekommen Sie schnell heraus, wenn Sie gezielte Fragen stellen. Achtung: Nicht wenige Beratungen geben nur vor, ein (Exklusiv-)Mandat zu haben. Das könnte Ihnen zum Nachteil gereichen.

Wenn Sie mit einer seriösen Personalberatung sprechen, können Sie ganz offen sein. Der Personalberater ist Ihr Vertrauter und wird alle Themen diskret und loyal behandeln. Anders als bei Gesprächen mit dem zukünftigen Arbeitgeber können und sollten Sie dem Personalberater gegenüber z.B. ganz offen sagen, was Ihnen bei Ihrem aktuellen oder auch bisherigen Arbeitgebern nicht so gut gefallen hat. Dies ist für ihn sehr wichtig, damit er besser einschätzen kann, ob die konkrete Position oder etwaige andere gut zu Ihnen und Ihren Vorstellungen passen.

5. Doppelansprachen

Sollten Sie von mehreren Personalberatungen für dasselbe Unternehmen (wichtig: nicht nur bei derselben Stelle) angesprochen werden, so sagen Sie dies gleich zu Beginn, damit der Prozess professionell ablaufen kann. Achtung: Es ist ein Trugschluss, dass es besser sein könnte, sich beim Unternehmen von zwei Beratungen vorstellen zu lassen. Ganz im Gegenteil: Unternehmen ziehen daraus oft den Schluss, dass der Kandidat nicht die persönliche Integrität/Fairness mitbringt, so dass er sodann – selbst bei sonst guter Eignung – in dem Prozess nicht mehr berücksichtigt wird.

6. Nach dem erfolgreichen Telefoninterview

Wenn das erste Telefoninterview für beide Seiten zufriedenstellend verlaufen ist, wird zumeist vereinbart, dass Sie sich Zeit nehmen, sich mit der Stelle und dem Unternehmen auseinander-zusetzen. Der Berater wird Ihnen seine Kontaktdaten und in den meisten Fällen eine konkrete Beschreibung der Stelle zusenden. Schauen Sie sich die Stellenbeschreibung sorgfältig an und gleichen diese mit Ihren Vorstellungen und Erfahrungen/Kompetenzen ab. Wenn Sie Fragen haben,

wenden Sie sich an den Berater. Dann sollten Sie möglichst rasch Ihre aktuellen Unterlagen per E-Mail an den Berater schicken. Üblich sind für diesen ersten Schritt ein Lebenslauf und Zeugnisse. Idealerweise senden Sie alles im Word-Format und wenn Sie beides parat haben auf Deutsch und auf Englisch. Ein [Muster](#) für einen gut strukturierten [Lebenslauf/CV](#) finden Sie hier.

Wenn Sie feststellen, dass ein Wechsel auf diese Position für Sie nicht in Frage kommt, sagen Sie dem Berater unbedingt ab. Es erleichtert ihm die Arbeit, macht einen professionellen Eindruck und beim nächsten Mal passt es vielleicht umso besser.

Jetzt folgt der übliche Prozess: Es gibt ein bis zwei weitere intensivere Gespräche mit dem Berater – telefonisch, per Skype oder persönlich. Wenn danach alles passt, wird der Berater Sie beim Unternehmen vorstellen.

7. Nach der Vorstellung beim Unternehmen

Die Personalberatung ist das Bindeglied zwischen dem Kandidaten und dem Unternehmen. Das Unternehmen wird der Personalberatung eine Rückmeldung zu dem vorgestellten Profil geben. Bei einer Absage aufgrund der Unterlagen – die bei einer seriösen Personalberatung kaum vorkommen dürfte, da sie die Aufgabe einer treffenden Vorauswahl hat, erhalten Sie die Absage und die Gründe dafür von der Personalberatung.

Bei Interesse des Unternehmens an Ihrem Profil, wird die Koordination eines Telefonates, Skype-Interviews oder persönlichen Gespräches erfolgen.

Eine gute Personalberatung wird Sie in diesem Prozess begleiten und den üblichen Ablauf von Interviews gezielt vorab mit Ihnen besprechen. Ferner bleibt sie stets für Sie am Ball, sollten sich beim Auftraggeber Prozesse und Terminierungen verzögern (was nicht selten aufgrund der Arbeitsvielfalt erfolgt).

Tauchen im Laufe des Prozesses Fragen auf, **wenden Sie sich stets zuerst an Ihre Personalberatung.**

Sie wird Ihnen offen Auskunft geben und ggf. fehlende Informationen beim Unternehmen einholen.

Nun sind Sie bestens vorbereitet für Ihre Gespräche!

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg dabei
und stehen Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite!

Ihre Tamara Kunze und
das gesamte Personal Excellence-Team

Telefon: +49 (0) 30 - 23 46 29 31
Mobil: +49 (0) 173 - 813 65 86
T.Kunze@personal-excellence.de



