

Auf der Karriereleiter nach oben

 Geschrieben von: Nicole Beste-Fopma  Mittwoch, den 30. September 2015 um 10:36 Uhr



HR-Profis gezielt einsetzen

Daniela Frieß (42)* ist Finanzchefin eines mittelständischen Unternehmens und will im Job weiterkommen. Bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber geht es nicht weiter nach oben und nur selten werden Positionen im gehobenen Management öffentlich ausgeschrieben. In aller Regel beauftragen Unternehmen für die Besetzung eine Personalberatung oder einen Headhunter. Was also tun, wenn man selbst aktiv werden will?

Rechtzeitig Kontakte zu HR-Profis knüpfen

[Sylvia Tarves ist Personalberaterin mit Sitz in Hamburg](#). Sie hat sich auf die Vermittlung von Frauen spezialisiert und rät: „Knüpfen Sie so früh wie möglich erste Kontakte zu Personalberatern. Je länger man sich kennt, desto größer ist das Vertrauensverhältnis und desto besser kennt der Personalberater beziehungsweise die

Personalberaterin die Kompetenzen der Kandidaten.“ Auch sollten die Bewerberinnen ihre Vita nicht wahllos und massenhaft an Personalberater verschicken. „Am Besten ist es, sich einen Personalberater zu suchen, der gute Unternehmenskontakte hat“, weiß sie. Hat man den richtigen gefunden, erfragt man am besten telefonisch, ob ein Anschreiben sowie ein Kurzlebenslauf zunächst ausreichend sind oder ob von Anfang an eine vollständige digitale Mappe inklusive Zeugnisse erwartet wird.

Das erste Gespräch entscheidet

Werden Sie zu einem ersten unverbindlichen Gespräch eingeladen, dann ist, wie so oft, dieses das entscheidende. Tarves weiß: „Es gibt Standardfragen, auf die man sich vorbereiten kann.“ Was Personalberater und Headhunter immer wissen möchten:

- Wie sieht Ihr derzeitiges Tätigkeitsfeld aus?
- Wo befindet sich Ihr Arbeitsfeld in der Unternehmensorganisation?
- Haben Sie Personalverantwortung?
- Welche Entscheidungskompetenzen haben Sie?
- Welche Perspektive sollte Ihnen Ihr zukünftige Arbeitgeber bieten können?
- Was ist Ihr Alleinstellungsmerkmal?
- Welche Gehaltsvorstellungen haben Sie?
- Sind Sie bereit, umzuziehen?

Sollte das Unternehmen, das eine Stelle ausgeschrieben hat, bekannt sein, rät sie: „Informieren Sie sich ausführlich über das Unternehmen, die Branche, das Produkt, den Bereich. Eventuell auch über das Land und die dortigen Sitten und Gebräuche. Bereiten Sie Fragen vor, die zeigen, dass Sie neugierig sind und Interesse an der Stelle haben. Für alle Gespräche gilt: Lernen Sie nichts auswendig. Bleiben Sie authentisch.“ Wenn Sie diese Fragen nicht 100% beantworten können sind Sie bei einem Karriereberater gut aufgehoben. Dieser ist darauf spezialisiert genau mit Ihnen die richtigen Antworten zu finden.

Headhunter, Personalberater und Karriereberater

Wichtig für die Gesprächsvorbereitung ist auch zu wissen, mit was für einem HR-Profi man es zu tun hat. Die Bezeichnungen Headhunter und Personalberater werden in vielen Fällen synonym verwendet. Dabei gibt es einen kleinen, aber sehr feinen Unterschied. Während der Headhunter sich ans Telefon setzt und nach der idealen Besetzung sucht, also direct search betreibt, verfügt der Personalberater über eine Datenbank mit geeigneten Kandidaten beziehungsweise sucht diese mittels Anzeigen. Zumindest in der Theorie. Die Praxis sieht mittlerweile aber anders aus. Der Fachkräftemangel hat dazu geführt, dass die Begriffe ineinander übergehen. Heute kommen auch Personalberater nicht mehr umhin, sich der Direktansprache zu bedienen. Insbesondere Führungsfrauen stellen an Personalberater jedoch oftmals Ansprüche, denen er oder sie nicht gerecht werden können. „Managerinnen wollen oft Tipps für die eigene Karrierestrategie, die Bewerbung, oder möchten, dass eigene Interessen wie etwa die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Vermittlung berücksichtigt werden“, weiß Tarves. Wer solche Fragen für sich klären möchte, ist bei einem Karriereberater besser aufgehoben. „Personalberater handeln im Interesse ihrer Auftraggeber. Ihr Honorar beziehen sie von den Unternehmen und nicht von den Bewerbern“, sagt [Annetette ter Horst, Karriereberaterin aus Hamburg](#). Ganz anders sieht es bei den Karriereberatern aus. Hier steht der Mensch mit seinen Fähigkeiten im Mittelpunkt. Gemeinsam analysieren der Karriereberater und die wechselwillige Führungskraft die Fähigkeiten und erarbeiten was die jeweilige Person einem Unternehmen als Mehrwert bieten kann. „Gute Karriereberater arbeiten aber eng mit Personalberatern zusammen, um für ihre Kunden den passenden Job zu finden“, sagt Annetette ter Horst. Hierbei ist nicht das zukünftige Unternehmen der Auftraggeber sondern Sie als Person. Zwar sei die Zusammenarbeit mit einem Karriereberater nicht preiswert, „aber meistens amortisieren sich die Kosten bereits mit dem zweiten oder dritten Monatsgehalt.“

Den passenden Karriereberater finden

Einen ersten Termin mit einer Karriereberaterin hatte Daniela Frieß schon. „Ich weiß, was ich will und welche Position mir als nächster Karriereschritt vorschwebt“, sagt sie. Mit der Beraterin hat sie daher in einem ersten Schritt ihr Profil auf den Karriereplattformen Xing und LinkedIn überarbeitet. Sie hofft so, von Headhuntern und Personalberatern gefunden zu werden. Parallel hat sie sich aber auch auf die Suche nach einem Personalberater oder Headhunter gemacht, der ihr bei der Suche nach einer neuen Herausforderung behilflich ist. „Der Umgang mit mir als Kandidatin war aus meiner Sicht in den meisten Fällen leider sehr unprofessionell“, sagt sie. Mal wurden ihre Daten offensichtlich nicht in einer Datenbank erfasst, mal wurden Fragen gestellt, die sie bereits ausführlich in ihren Unterlagen beantwortet hatte oder die einfach nicht mehr zeitgemäß waren. Wie zum Beispiel: „Aus welchen Familienverhältnissen stammen Sie? Welchen Beruf hatte Ihr Vater? Welchen Ihre Mutter?“ Auch fehlte ihr ein konkretes Feedback, warum sie für eine bestimmte Position nicht in Frage kam. Nur in einem von vier Fällen wurde Kontakt gehalten.

Lob für Arbeitgeber
Referenzen



Führungsfrauen mit Kind willkommen?

Positiv aufgefallen ist Daniela, dass ihre Mutterschaft kein Thema zu sein scheint. „Ich habe den Eindruck, je höher ich auf der Karriereleiter nach oben steige, desto weniger ist die Tatsache, dass ich Mutter bin ein Thema“, fasst die Mutter eines Erstklässlers ihre Erfahrungen zusammen. Die Karriereberaterin Annemette ter Horst hingegen stellt immer wieder fest, dass der Arbeitsmarkt negativ auf Führungsfrauen mit Kind(ern) reagiert. „Selbst wenn diese Frauen die Alleinernährerinnen sind, werden ihnen noch immer Männer vorgezogen. Selbst dann, wenn sie keine Forderungen nach Vereinbarkeit stellen. Positiv bewertet sie allerdings, dass auch immer mehr männliche Führungskräfte Forderungen nach Vereinbarkeit, Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten stellen. Trotz der bisherigen Erfahrungen sucht Daniela noch nach dem perfekten Personalberater. „Erst wenn ich feststelle, dass das was ich möchte, nicht das ist, was zu mir passt, werde ich mich noch mal an eine Karriereberaterin wenden“, weiß sie.

* Name von der Redaktion geändert

Worauf Sie bei der Wahl ihres Personalberaters achten sollten.

Tipps von Sylvia Tarves:



- Sie sollten dem Personalberater/der Personalberaterin vertrauen.
- Er oder sie sollte für Sie wertvolle Unternehmenskontakte haben.
- Optimal ist es, wenn er/sie schon langjährige Beziehungen in die Unternehmen hat, in die er/sie vermittelt.
- Leitet er/sie dann an diese Unternehmen Ihr Profil weiter, sollte er/sie das Kurzprofil vorab mit Ihnen abstimmen.
- Ein guter Personalberater vermittelt Sie nur auf Positionen die zu Ihrer Qualifikation und Ihren Wünschen passen und wo Sie sich noch entwickeln können. Erhalten Sie total abwegige Jobangebote, sollten Sie Abstand von dem Berater nehmen.
- Obwohl es kein Gütesiegel für Personalberater gibt, steht die Mitgliedschaft in einem Branchenverband wie dem Bundesverband Personalvermittlung (BPV) für Seriosität.
- Ein absolutes No-Go: Wenn Sie dafür bezahlen sollen, in die Datenbank aufgenommen zu werden.

Worauf Sie bei der Suche nach einer Karriereberatung achten sollten.

Tipps von Annemette ter Horst:



- Auch bei einem Karriereberater gilt: Sie müssen sich gegenseitig sympathisch finden.
- Ob er oder sie auf Ihre Branche spezialisiert ist, ist unwesentlich. Viel wichtiger ist die Prozessbegleitung, der Weg bis zum neuen Job. Ist der Karriereberater darauf spezialisiert mit Ihnen heraus zu arbeiten wo Ihre Stärken liegen und wie Sie dieser auf dem Arbeitsmarkt zur Geltung bringen können.
- Optimal ist es, wenn er/sie schön langjährige Erfahrung mit der erfolgreiche Positionierung auf dem Arbeitsmarkt hat.
- Werden Sie zu einem Kennenlern-Gespräch eingeladen?
- Stellt er/sie sinnvolle Rückfragen zu den von Ihnen gesetzten Zielen?
- Sind die Kosten klar?
- Arbeitet der Karriereberater mit Personalberatern zusammen?
- Welche Gütesiegel kann der Karriereberater vorweisen? Ist es einen Coach? Hat er/sie Zertifizierungen wie die nach AZAV für Transferleitungen. Dann ist der Prozess geprüft.

[Empfehlen](#) [Teilen](#)

[Weiter >](#)

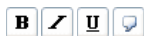
Kommentar schreiben

Wenn Sie einen Kommentar abgeben wollen

Name (Pflichtfeld)

E-Mail

Betreff



1000 Zeichen stehen noch zu Verfügung

Benachrichtige mich über zukünftige Kommentare



Aktualisieren

