

Personalberater bringen die Wunschkandidaten ins Haus

Wer kennt die Problematik nicht: Stellenanzeigen wurden in verschiedenen Medien veröffentlicht, doch die Resonanzen sind gleich null. Oder nur wenige Bewerbungen – aus unterschiedlichsten Gründen leider nicht brauchbar – finden den Weg ins Unternehmen. Was nun? Der offene Bedarf wird immer wieder im Unternehmen schmerzlich bemerkt, doch die lang ersehnte Unterstützung für das Tagesgeschäft ist nicht in Sicht. Eine Möglichkeit, um diesen Engpass zu beseitigen, ist die Zusammenarbeit mit Personalberatungen. Sie übernehmen in diesem Fall als externer Partner die Rekrutierungen.

Wenn sich ein Unternehmen für diesen Schritt entschieden hat, ist eine vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit zwischen Klienten und Personalberatung eine entscheidende Voraussetzung, um die vakanten Positionen optimal zu besetzen.

Doch was sind Personalberatungen eigentlich? Personalberatungen sind Dienstleistungsunternehmen, die sich um den kompletten Such- und Auswahlprozess von anspruchsvollen Positionen kümmern. Sie haben in der Regel ein ausgeprägtes Personal-Knowhow und optimalerweise zusätzlich ein Marktwissen in den jeweiligen Branchen, in denen Sie agieren.

Das persönliche Kundengespräch

Am Anfang einer jeden Suche steht ein persönliches Gespräch – unter anderem mit dem Fachvorgesetzten, Kollegen der gesuchten Stelle und Entscheidungsträgern im Hause der Klienten. Dieser Termin ist absolut notwendig, um wichtige Punk-

te, wie das Positions- und Unternehmensumfeld kennenzulernen, die Aufgaben und die damit verbundene Zielsetzung der Position sowie das gewünschte Anforderungsprofil zu diskutieren und gegebenenfalls gemeinsam weiterzuentwickeln. Darüber hinaus gilt es, weitere organisationsbezogene und finanzielle Rahmenbedingungen der Position – zum Beispiel die Eingliederung der Stelle im Unternehmen – zu besprechen.

Außerdem gibt dieses Gespräch dem Klienten die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Probleme zu besprechen. So lernt er den Berater und das Beratungsunternehmen kennen und kann eventuelle Unsicherheiten und Unklarheiten beseitigen.

Der nächste Schritt

Im nächsten Schritt werden, basierend auf diesem Gespräch, die besprochenen Punkte zur Position und Unternehmen zusammen mit einer ausführlich dargestellten Suchstrategie und den Konditionen in einem Vertrag zusammengestellt, die mit dem Klienten entsprechend weiter abgestimmt werden.

Nach der Freigabe des Projektes beginnt dann die eigentliche Arbeit der Personalberatung. In dieser Phase bilden die mit dem Klienten besprochenen Punkte die Grundlagen für einen zielgerichteten Such- und Auswahlprozess. Dies betrifft schon den Start der Suche, in dem die Anzeigenschaltungen durchgeführt und die Informationsgrundlagen der verschiedenen Suchwege zusammengestellt werden.

Die Suchphase

Darüber hinaus setzt sich das Ganze in der Suchphase fort, in der der Berater als kompetenter Ansprechpartner für potenzielle Bewerber und Kandidaten sowie als Motivator agiert – im besonderen bei der aktiven Umsetzung der verschiedenen Wege der Suchstrategie, beim Sichten und Beurteilen der dadurch generierten Bewerbungen bis hin zur Durchführung der im Hause



Ivonne Pechmann
Beratungsgruppe
Wirth + Partner,
München
www.wirth-partner.com

der Personalberater geführten Interviews mit geeigneten Kandidaten.

Die Präsentationsphase

Nach einer Interviewrunde werden die Informationen von einer Auswahl von interessanten Kandidaten in Form von Berichten dem Klienten zur Verfügung gestellt und anschließend aktiv diskutiert. In einem zweiten Gespräch mit den gewünschten Kandidaten – dieses Mal in der Regel im Hause des Klienten – nimmt auch ein Berater teil, um im Anschluss mit den Entscheidungsträgern über die Kandidaten zu sprechen.

Auch in dieser Phase ist eine ständige Interaktion zwischen Personalberatung und Klienten notwendig. So lassen sich möglichst zeitnah die Gespräche und ein weiterer reibungsloser Entscheidungsprozess durchführen, der bis zur Vertragsunterzeichnung von Seiten des Beraters begleitet wird.

Dieser enge Kontakt zu beiden Seiten ist entscheidend, um Missverständnisse oder Unklarheiten zu erkennen und gezielt zu vermeiden. Zudem lässt sich die Bewerbungssituation der gewünschten Kandidaten beobachten und gegebenenfalls durch gezielte Aktionen steuern. Selbstverständlich steht der Berater auch als Ansprechpartner in vertragsrelevanten Fragen beidseitig zur Verfügung. Darüber hinaus setzt sich die Betreuung natürlich auch noch während der Probezeit fort.