KARRIERE ÜBER MITTELSMÄNNER

Initiativ bewerben? Wie schnell muss ich dem Headhunter antworten? Fünf Expertentipps zur Bewerbung über die Personalvermittlung

1 Ist eine Initiativbewerbung bei der Personalberatung überhaupt sinnvoll? »Ja, allein schon aufgrund des großen Netzwerks, auf das Personalvermittler zugreifen können. Sie arbeiten täglich eng mit HR- und Personalverantwortlichen zusammen und kennen die richtigen Ansprechpartner. Möglicherweise wissen sie von Vakanzen, die (noch) nicht publik gemacht wurden und können so ein Matching zwischen einem Kandidaten und einem ihm bekannten Betrieb vornehmen, das anders nicht stattgefunden hätte.«
Cornelia Steinmeier, Leiterin des HR-Management Adecco

2 Wie konkret sollte meine Initiativbewerbung beim Personalvermittler sein? »Wenn Absolventen eingrenzen können, in welchen Bereich sie sich in der Zukunft sehen, sollten sie diesen auch konkret nennen. Denn nur dann können auch Parallelen und Verbindungen geschaffen, ein Netzwerk aufgebaut und konkrete Positionen angespielt werden. Ist eine Bewerbung zwar initiativ aber extrem offen, wirkt sich das eher nicht so gut auf deren Erfolgsaussichten aus. Der Kandidat ist dann vielleicht nett, hat aber keine Vorstellung davon, was er später einmal tun möchte oder wo er seine Stärken sieht. Das macht es schwer, etwas Passendes zu finden. Das Abstecken von konkreten Neigungen, Interessen und Stärken ist daher erstrebenswert.«
Cornelia Steinmeier, Leiterin des HR-Management Adecco

3 Wie erkenne ich als Absolvent ein seriöses Angebot? »An folgenden Punkten: Der Headhunter stellt sich und das Unternehmen vor, er ist gut vorbereitet, kennt sowohl den Kandidaten als auch die möglichen Vakanzen. In der Regel hat der Headhunter gleich ein konkretes Jobangebot für den Kandidaten und zeigt Interesse, das heißt, er fragt nach dessen Jobwünschen und drängt den Kandidaten zu nichts. Ganz wichtig: Er garantiert Diskretion. Interessierte Kandidaten sollten das Gespräch als Dialog verstehen. Das heißt konkret, Fragen dürfen gestellt werden, besonders auch nach den nächsten Schritten.« **Raymond Homo, Vorsitzender des Verbandsbereichs Personalvermittlung des BAP**

4 Wie schnell sollten Bewerber auf eine Anfrage eines Personalvermittlers antworten? »In der Branche gilt: Zeit ist Geld. Ein Personalberater hat das Suchmandat für eine Stelle nicht immer exklusiv. Es kann sein, dass er noch mit drei bis vier weiteren Anbietern im Rennen liegt. Wer dann zuerst anbietet und Kandidaten vorstellt, kriegt in der Regel auch den Zuschlag und das vereinbarte Honorar. Insofern würde ich Bewerbern in ihrem Interesse immer empfehlen, zeitnah zu reagieren.«
Elke Gogolin, Geschäftsleitung GogolinHR

5 Wie komme ich über eine Personalvermittlung an internationale Arbeitgeber? »Indem Sie sich bei international aufgestellten Personalvermittlern melden. Auskunft über die Unternehmensgröße und Vermittlungsaktivitäten geben die Websites der Unternehmen oder Bewerber besprechen ihre Wünsche wie Internationalität und mögliche Karriere im Ausland direkt im Gespräch mit dem Personalvermittler.« **Raymond Homo, Vorsitzender des Verbandsbereichs Personalvermittlung des BAP**

GEBEN UND NEHMEN

Diese Vorteile bringt es für Bewerber und Unternehmen, wenn die Profis aus der Personalvermittlung die Kandidatensuche übernehmen

Win-Win heißt es im Fachjargon, wenn beide Seiten profitieren. Bringt ein Personalvermittler Unternehmen und Kandidaten zusammen, trifft genau das zu – beide Parteien haben etwas davon. Das vielleicht größte Plus ist die Zeitersparnis. Denn durch die Zwischenschaltung eines Vermittlers verkürzt sich der Prozess oft enorm. Beide Seiten müssen nur einmal formulieren, was sie suchen und erhalten daraufhin idealerweise zeitnah mehrere, auf die eigenen Bedürfnisse zugeschittenen Angebote zu Auswahl. »Ein weiterer großer Vorteil für Unternehmen liegt im Talentpool, den ein Personalvermittler aufgebaut hat und aus dem er für verschiedenste Vakanzen die passenden Kandidaten schöpfen kann«, erklärt Raymond Homo Vorsitzender des Verbandsbereichs Personalvermittlung des BAP. Umgekehrt gilt der Netzwerkvorteil natürlich auch für Absolventen auf Jobsuche: Auch für sie können die zahlreichen Kontakte und das Brachen-Insiderwissen der Vermittler nützlich sein. Vielleicht kennt der Profi ja Vakanzen, die nur unter der Hand bekannt sind? Zudem begleitet der Vermittler den Kandidaten fortwährend und kann ihm so bei Bedarf im Bewerbungsprozess unter die Arme greifen. Ein guter Vermittler coacht seine Kandidaten zur Bestleistung, denn auch sein oberstes Interesse ist das ›Ja‹ von beiden Seiten. So glänzt der Bewerber und der Personaler erfährt, was er wissen will.

Keine Nachteile? Natürlich kostet die Erfahrung der Profis die Unternehmen ein hübsches Sümmchen, doch meistens ist das Engagement eines Vermittlers eine lohnende Investition. Damit aus Win-Win kein Lose-Lose wird, müssen beide Seiten genau definieren, was sie wollen. Will heißen, Bewerber wie Arbeitgeber sollten ihr Stellen- oder Personalgesuch möglichst genau eingrenzen. »Personalvermittler müssen wissen, was gesucht wird, sonst wird es nebulös«, weiß Cornelia Steinmeier, Leiterin des HR-Managements bei Adecco. »Wenn die Abstimmungsprozesse aber gut laufen, ist das eine durch und durch positive Sache«.