

Personalberater als Allrounder gefragt

01.06.2005, 11:52 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Greenwell Gleeson GmbH*

Bei der Besetzung von Schlüsselpositionen mit Spezialisten und Führungskräften achten Personalentscheider zunehmend auf einen ausgewogenen Kosten-Leistungs-Mix der Personalberater. Dabei wird deutlich: Recruiting-Maßnahmen sind dann besonders effizient, wenn sich der Berater gezielt auf die Bedürfnisse der Auftraggeber einstellt, umfangreiche Detailkenntnisse besitzt und über gute Kontakte verfügt.

Frankfurt am Main, 1. Juni 2005 --- Für Andreas Engel begann der zweite berufliche Frühling an einem Montagmorgen im April 2005. Der berufserfahrene 38-jährige Absolvent der Aston Business School erhielt einen Anruf aus der Bankenmetropole Frankfurt am Main. Wenige Stunden zuvor hatte er via E-Mail eine Bewerbung für die Position eines „Manager Sales Support“ in einem größeren Telekommunikationsunternehmen versandt. Es war der wiederholte Versuch des hoch qualifizierten Managers, eine neue Herausforderung zu finden. Diesmal allerdings reagierte Engel auf die augenfällige Anzeige einer renommierten Personalberatung. Auf der anderen Seite der Leitung meldete sich Oliver Tonnar. Er ist einer von 15 Beratern der Greenwell Gleeson GmbH, einer europäischen Konzerngesellschaft der in Frankfurt am Main börsennotierten Amadeus Fire AG. Mit den Geschäftsfeldern Specialized Recruitment und Interim Management gehören die Fachleute für die Suche, Auswahl und Rekrutierung von Spezialisten und Führungskräften zu den Großen der Branche. Dabei konzentrieren sich die Experten auf die Fachdisziplinen „Finance und Accounting“ sowie „Sales und Marketing. Ob Festanstellung oder Interim-Management: Diplom-Kaufmann Tonnar gehört zu den Routiniers seiner Zunft: „Wenn ich auf den ersten Blick erkenne, dass ein Kandidat bestens auf eine durch uns zu besetzende Position passen könnte, greife ich sofort zum Telefon und kläre die wichtigsten Eckpunkte ab.“ Für den 35-jährigen Personalberater sind Qualität und rasches Handeln die obersten Gebote, wenn es um die vielfältigen und meistens dringenden Interessen seiner Auftraggeber geht. Diese sind von unterschiedlicher Größe und kommen aus verschiedenen Branchen. Zu seinen wichtigen Rekrutierungs-Werkzeugen gehört neben der anzeigenerunterstützten Datenbankrecherche und der Direktansprache auch das Internet. Es unterstützt Tonnar dabei „den Bewerbungsprozess zu beschleunigen.“ „Außerdem werden durch das Internet Kandidaten erreicht, die nicht auf Zeitungsanzeigen regieren“, weiß der Personalberater. Auch für Bewerber Andreas Engel hat das Internet einen hohen Stellenwert: „Eine Bewerbung per E-Mail oder Internet spart nicht nur Zeit und Kosten sondern gehört nach meinen Erfahrungen inzwischen zu den Standards unserer Zeit“, findet der Manager für Vertriebsunterstützung und ergänzt: „Außerdem kann ich mich im Internet en detail über das ausschreibende Unternehmen informieren und mir so einen ersten Eindruck über die zu besetzende Position und das Umfeld verschaffen.“

Mit dieser Haltung sind Tonnar und Engel nicht alleine. In zahlreichen Studien wird die zunehmende Bedeutung des Internet als wichtiges Instrument des Personalmarketings nachgewiesen. Laut der Untersuchung „Recruiting Trends 2005“, die von der Universität Frankfurt durchgeführt wurde, glauben 90% der befragten Personalverantwortlichen, dass „sich der Einsatz des Internets in der Personalbeschaffung in den kommenden Jahren weiter verstärken wird.“ Ein weiteres Schlüsselergebnis der Befragung: Über 43% aller Bewerbungen gehen heute elektronisch bei den Personalabteilungen ein. Tendenz: Weiter steigend.

Administrativer Aufwand nimmt zu

Diese Entwicklung findet allerdings nicht immer zur bedingungslosen Freude der Personalverantwortlichen statt. Gesa Drewes, Personalleiterin der iesy Hessen GmbH & Co. KG, dem größten hessischen Kabelnetzbetreiber, registriert „aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation sehr viele Bewerbungseingänge via E-Mail und Internet.“ Rund 42% der Deutschen sorgen sich inzwischen um ihren Arbeitsplatz, wie eine aktuelle Erhebung der „Initiative Perspektive Deutschland“ nachweist. Aus Angst vor Jobverlust greifen deshalb immer mehr Menschen auf die so genannte Initiativbewerbung zurück – meistens per E-Mail oder über das Internet. Bis zu 100 Initiativ-Bewerbungen gehen durchschnittlich pro Tag bei den „Top 30“ der börsennotierten Unternehmen ein, schätzen Branchenkenner. Gesa Drewes sucht nicht nur deshalb nach Entlastung im administrativen Bereich. Sie arbeitet mit Personalberatungen zusammen, weil sie deren Erfahrungen und Kontakte nutzen möchte. „Bei der Besetzung von Schlüsselpositionen im

außertariflichen Bereich greifen wir sehr gerne auf externe Unterstützung zurück“, gibt die 35-jährige Personalleiterin zu Protokoll. Etwa ein Fünftel der offenen Stellen in ihrem Unternehmen werden nach eigenem Bekunden auf diesem Wege besetzt. Dabei ist ihr besonders wichtig, „dass der Berater die Zusammenhänge und Strukturen in unserem Unternehmen in der Tiefe kennt und so eine auf uns abgestimmte Kandidaten-Präsentation durchführt.“ Aus diesem Grund spielt Vertrauen für die erfahrene Personalerin die zentrale Rolle in der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern: „Ich muss das Gefühl haben, dass der Personalberater sich ganz und gar auf unsere Bedürfnisse und unsere Budgets einstellt.“

Für Personalberater Oliver Tonnar zeigt sich in diesem Punkt auch der tatsächliche Wert einer langfristigen Zusammenarbeit „Ich kenne die Knackpunkte im Unternehmen, weiß um die Situation in der entsprechenden Fachabteilung und habe mit den beteiligten Personen viele persönliche Gespräche geführt.“ Das Wissen um Interna und die Situation im entsprechenden Team hilft ihm bei der Sichtung und Bewertung eingehender Bewerberprofile und Beurteilung der potenziellen Kandidaten. „Als Berater muss ich beiden Seiten gerecht werden – meinem Mandanten und der Kandidatin oder dem Kandidaten“, interpretiert Tonnar seine Rolle als Moderator zum Teil sehr unterschiedlicher Interessen. Für ihn zeige sich bereits nach dem ersten Gespräch mit einem Bewerber, „ob die persönliche Ebene stimmt und die Qualifikationen des Kandidaten den Vorstellungen unseres Mandanten entsprechen.“

Persönliche Gespräche machen den Unterschied

Für Oliver Tonnar ist demnach das Internet kein Ersatz für Anzeigenschaltungen, eine Bewerbungsmappe oder das persönliche Gespräch sondern allenfalls ein Hilfsmittel bei der Bewältigung der gestiegenen Anforderungen an seine Branche: „Für uns ist innerhalb der mit unseren Kunden abgestimmten Zeitfenstern auch das Tempo im Auswahl- und Besetzungsprozess mitentscheidend, jede Bewerbung wird akribisch unter die Lupe genommen und viel Zeit für persönliche Gespräche mit Kandidaten und den anschließenden Profilabgleich aufgewendet.“ Mit anderen Worten: „Je zügiger wir den geeigneten Kandidaten präsentieren können, desto zufriedener ist unser Mandant – und der Kandidat natürlich auch.“ Das sieht Gesa Drewes von „iesy“ ähnlich. „Uns ist die Effizienz in der Abwicklung wichtig, weil wir keine Zeit verlieren wollen und Wert auf Qualität legen“, erklärt die Personalfachfrau und fügt hinzu: „Unsere Fachabteilungen benötigen außerdem viel Unterstützung. Und die kostet nun mal Zeit.“

„Im Idealfall geht alles ganz schnell“

Portrait

Pressekontakt:

Uwe Berndt

0 69 / 40 56 29 54

uwe.berndt@mainblick.com

<https://www.openpr.de/news/49165/Personalberater-als-Allrounder-gefragt.html>