

# Die Wahl der richtigen Personalberatung

## Was Stellensuchende wissen sollten

Personalberatung, Stellenvermittlung, Arbeitsvermittlung, Executive Search, Headhunter, Kaderselektion, Jobvermittlung. Jeder, der bereits auf Jobsuche war, weiss, dass es sehr viele Personaldienstleistungen gibt und entsprechend grosse Unterschiede – in puncto Erfahrung, Fachwissen, Ausrichtung oder Spezialisierung. Personaldienstleister oder Personalberatung sind Oberbegriffe, darunter sind die Angebote stark segmentiert. Grundsätzlich werden drei Kategorien unterschieden:

### **Executive Search (auch Headhunter genannt)**

Arbeiten ab einem Gehaltsniveau von CHF 150'000/Jahr. Nur auf Mandatsbasis. Sprechen attraktive Kandidaten/Kandidatinnen direkt an oder führen einen Kandidatenpool.

Vermittlungsgebühr ca. 20 – 35 % eines Jahresgehaltes.

### **Personalberatung** (wird auch als Oberbegriff verwendet)

Vermittelt untere und mittlere Kader sowie Spezialist/-innen.

Vermittlungsgebühr 10 – 25 % des Jahresgehaltes.

Sucht über Inserate und führt einen Kandidatenpool.

### **Stellenvermittlung**

Vermittelt Feststellen und Temporärstellen.

Vermittlungsgebühr 10 – 15 % des Jahresgehaltes.

Sucht über Inserate und führt einen Kandidatenpool

## Sorgfältig auswählen

Die Wahl eines für die individuelle Stellensuche geeigneten Personaldienstleisters sollte gezielt getroffen werden. Folgende Fragen helfen bei der Einschätzung:

### **Verfügt die Personalberatung über das nötige Wissen über meinen Zielarbeitsmarkt ?**

Funktionen sind heutzutage hoch spezialisiert, das fordert deshalb vom Personalberater entsprechendes Fachwissen. Jemand der von der Informatikerin bis zum Schreiner alles vermittelt verfügt kaum über die notwendigen Kenntnisse. Spezialisten sind den Alleskönnern vorzuziehen.

### **Arbeitet die Personalberatung auf der Basis von Mandatsaufträgen oder auf Erfolgsbasis?**

Die Arbeit in Form eines Mandatsverhältnisses erlaubt in der Regel ein seriöseres Vorgehen. Einzelne Vermittler bearbeiten den offenen Stellenmarkt und suchen das Internet nach Stellenangeboten ab. Das ist unbedingt zu vermeiden. Die Arbeitgeber, welche die Stellen öffentlich ausschreiben wollen keine zusätzliche Vermittlungsgebühr bezahlen, sondern selber rekrutieren.

### **Ist der zuständige Personalberater/die Personalberaterin kompetent und seriös?**

Ist die zuständige Person gut informiert, hört sie zu? Kann sie die Situation, die individuellen Kompetenzen und Jobmöglichkeiten richtig einschätzen? Weiss sie über den Arbeitsmarkt Bescheid? Hält sie sich an Vereinbarungen? Meldet sie sich regelmässig und informiert über den Fortschritt des Prozesses?

Wenn nicht beenden sie am besten die Zusammenarbeit raschmöglichst.

### **Soll ich besser eine grosse, nationale oder internationale Vermittlung beachten oder eher auf lokale oder auf eine Branche spezialisierte Personalberatung setzen?**

Das kommt darauf an. Die grossen wie z.B. Adecco oder Randstad verfügen über ein sehr grosses Volumen an offenen Stellen. Sie können Ihnen also mehr Angebote unterbreiten.

#### **Die 10 grössten Schweizer Stellenvermittler**

(Führenden Personaldienstleister in der Schweiz nach Anzahl ausgeschriebener Vakanzen im 3. Quartal 2018. Quelle: Jobagent)

- Universal-Job AG
- myitjob GmbH
- Joker Personal AG
- Adecco
- Vokus Personal AG
- Kelly Services (Suisse) AG (
- das team ag
- Planova Human Capital AG
- ONE Agency GmbH
- Randstad (Schweiz) AG

Eine spezialisierte Personalvermittlung kennt den spezifischen Arbeitsmarkt und die entsprechenden Anforderungen an Bewerber besser. Es gibt verschiedene Spezialisierungsmerkmale:

- Hierarchiestufe bzw. Position (z.B. nur Führungskräfte oder Positionen ab einer Gehaltsstufe von Fr. 150'000.-).
- Region, dies bringt eine gute Vernetzung bei lokalen Arbeitgebern.
- Branche, z.B. Industrie, Banken Diese Anbieter kennen das Berufsfeld sehr gut und wissen, wer wo welche Stellen besetzen will.
- Funktion resp. Berufsgruppe, z.B. Ärzte/Ärztinnen, Informatiker/-innen. Diese Vermittler kennen die spezifischen Karrieremöglichkeiten und die Arbeitgeber für eine Berufsgruppe sehr gut.

### **Habe ich Anrecht auf die Nennung des Auftraggebers?**

Üblich ist, dass die Bewerber/-innen erst nach der Vorselektion erfahren, um welchen Arbeitgeber es sich handelt. In einer ersten Phase gibt die stellensuchende Person Details über sich preis, ohne zu wissen, an wen diese Informationen weitergegeben werden. Umso wichtiger ist das Vertrauen in die Personalberaterin/den Personalberater.

**Muss ich mich auf eine einzige Personalberatung beschränken?**

Auf keinen Fall. Eine Exklusivitätsklausel sollte nie unterschrieben werden. Bleiben sie flexibel und offen für weitere Angebote.

Der Miteinbezug eines Personaldienstleisters bei der Stellensuche kann sehr zielführend sein. Aber nur wenn es der richtige Partner ist.

Regula Hunziker, perspectiv GmbH