

Jobprofil Personalberater

Jakob Krause und Simona Stern sind Gründer und Geschäftsführer der Primeo GmbH, einer spezialisierten Personalberatung.

Als Personalberater gehört die Vermittlung von Fach- und Führungskräften mit technischem Hintergrund zum Kerngeschäft unserer Tätigkeit. Der Schwerpunkt unserer Personalberatung liegt auf unterschiedlichen Branchen, wie der Automobilindustrie und dem Anlagen- und Maschinenbau. Unsere fachspezifischen Personalberater haben ein deutschlandweites, jahrelang gewachsenes Netzwerk sowie ein tiefes Markt- und Branchenwissen. Sie betreuen Unternehmen und auch Bewerber über den kompletten Bewerbungsprozess hinweg.

1. Der Personalberater

Für die Position des Personalberaters existiert weder ein typisches berufsvorbereitendes Studium, noch besteht eine geschützte Berufsbezeichnung. Häufig tauchen daher die folgenden Fragen auf: Was versteht man unter Personalberatung und wie lassen sich hiervon Personalvermittlung oder Personaldienstleistung unterscheiden? Wie wird man Personalberater? Was macht einen guten Personalberater aus? Welche Herausforderungen prägen diesen Beruf? Um diese und weitere Fragen zu klären, werden wir in diesem Beitrag das Berufsbild des Personalberaters mithilfe einer Darstellung des Umfeldes, der Tätigkeiten, der Anforderungen und der Zukunftsaussichten skizzieren.

2. Umfeld

Die Personalberatung ist stets ein Bindeglied zwischen Arbeitgebern und -nehmern. Grob lassen sich folgende Arten der Personalberatung unterscheiden:

- Vermittlung von Fach- und Führungskräften in direkter Festanstellung
- Vermittlung von zeitlich befristeten Dienstleistungs- oder Werkverträgen
- Prozess- beziehungsweise Organisationsberatung
- Dienstleistungsauslagerung (Recruitment Process Outsourcing)

Selten vereint eine Personalberatung alle vier Themenfelder. In der Regel spezialisiert sich eine Personalberatung auf ein oder zwei Aspekte. Der Fokus dieses Textes liegt auf der Vermittlung von Fach- und Führungskräften in direkte Festanstellung (fortfolgend Personalberatung), da dies den Ursprung der klassischen Personalberatung (englisch: Executive Search; umgangssprachlich: Headhunting) darstellt.

Bei der Vermittlung von Fach- und Führungskräften existieren verschiedene Ansätze in Bezug auf das Tätigkeitsfeld des jeweiligen Beraters. Grundlegend kann zwischen zwei Varianten unterschieden werden. Die erste Möglichkeit, welche die bevorzugte Arbeitsweise der größeren Unternehmen darstellt, besteht in einer Aufteilung der Tätigkeit nach externem Kontakt (kunden- oder

kandidatenseitiges Arbeiten). Diese Aufteilung des Tätigkeitsfeldes in Kunden- oder Kandidatenkontakt wird als 180-Grad-Beratung bezeichnet. Im Gegensatz hierzu steht die zweite Variante, die sogenannte 360-Grad-Beratung, in welcher der Berater den Kontakt sowohl zu Auftraggebern als auch Kandidaten pflegt und somit für den gesamten Prozess verantwortlich ist.

Eine weitere Möglichkeit das Tätigkeitsfeld eines Personalberaters zu definieren, liegt in der Unterscheidung über einen Branchenfokus als auch einer Spezialisierung über das Berufsfeld des Kandidaten. Um dies an einem praktischen Beispiel zu veranschaulichen, betrachten wir an dieser Stelle die Primeo GmbH. Hierbei handelt es sich um eine kleinere Personalberatung, welche sich auf die Vermittlung von Fach- und Führungskräften in Festanstellung mit technischem Hintergrund spezialisiert hat. Ihre Berater sind als 360-Grad-Berater sowohl für den Kunden- als auch den Kandidatenkontakt zuständig. Der einzelne Berater ist auf eine Branche (z.B. Automobilindustrie) spezialisiert. Innerhalb dieser Branche bedient er wiederum ein Berufsfeld, wie zum Beispiel Hardware/Elektronik, Supply Chain Management, Sales- und Projektmanagement, Embedded Systems, Qualitätsmanagement oder Konstruktion/Mechanikentwicklung (vgl. www.primeo.com/ueber).

3. Tätigkeitsbeschreibung

Abhängig von der Struktur der jeweiligen Beratung ist der Personalberater für den Kundenkontakt oder die Kandidatenbetreuung zuständig. Im Falle einer 360-Grad-Personalberatung ist der Berater für den kompletten Prozess von der Kundenakquise über die Kandidatensuche und –vorauswahl bis hin zur Betreuung des Vertragsabschlusses sowie die Nachbetreuung zuständig.

Auf Kundenseite erhalten Personalberater die sogenannten Suchaufträge entweder von Bestandskunden oder bemühen sich in der Kundenakquise um neue Aufträge. Wurde der Auftrag erteilt, folgt das Qualifizierungsgespräch, in welchem der entsprechende Bedarf und Ablauf mit dem Auftraggeber besprochen wird. Hier geht es insbesondere um die fachlichen und persönlichen Anforderungen an den zukünftigen Stelleninhaber. Darüber hinaus werden die Rahmenbedingungen, wie der optimale Zeitpunkt der Stellenbesetzung, die mögliche Vertragsgestaltung und der Vergütungsrahmen, der für diese Stelle vorgesehen ist, besprochen. Sobald ein passender Bewerber gefunden wurde, werden dessen Werdegang und Kenntnisse mit dem Fachbereich oder der Personalabteilung des Auftraggebers besprochen und seine Eignung für die zu besetzende Position herausgestellt. Anschließend wird gemeinsam ein Termin für ein Vorstellungsgespräch koordiniert. Die Begleitung des Vorstellungsgesprächs vor Ort wird durch eine anschließende Nachbereitung abgerundet. Im Falle eines positiven Verlaufs gilt es, den Auftraggeber bei der Gestaltung des Arbeitsvertrages zu unterstützen und für einen erfolgreichen Abschluss Sorge zu tragen.

Hauptaufgabe auf Kandidatenseite ist der Aufbau und die Pflege des Bewerber-Netzwerks. Neue Kandidaten werden mithilfe von unterschiedlichen Recruiting-Kanälen (Online- und Offline-Anzeigenmarkt, Social-Media-Recruiting, persönliches Netzwerk, Weiterempfehlungen oder

Direktansprache) akquiriert. Im nächsten Schritt wird der jeweilige Bewerber qualifiziert. Das bedeutet, dass der Personalberater mittels eines persönlichen oder telefonischen Qualifikationsgesprächs die fachliche und charakterliche Eignung des Bewerbers prüft und versucht seine Wünsche und Vorstellungen in Erfahrung zu bringen. Ziel hierbei ist es, die Eignung des Kandidaten mit den aktuell vorhandenen Suchaufträgen abzugleichen oder für zukünftige Aufträge vorzuqualifizieren. Darüber hinaus ist es ebenfalls wichtig zu erfahren, wie sich die Fach- oder Führungskraft ihre eigene berufliche und auch private Zukunft vorstellt, um eine möglichst attraktive Position anbieten zu können und diese Informationen entsprechend in eine mögliche Arbeitsvertragsgestaltung einfließen zu lassen.

Von Bedeutung ist darüber hinaus der ständige Austausch mit den Marktteilnehmern, um über aktuelles Marktgeschehen, technologische Trends sowie Veränderungen auf Auftraggeber- oder Kandidatenseite informiert zu bleiben. Das persönliche Netzwerk ist eine unersetzliche Quelle für Weiterempfehlungen und Insider-Informationen und gehört stets gepflegt.

4. Voraussetzungen und Fähigkeiten

Nachdem nun das Tätigkeitsfeld des Personalberaters etwas klarer sein sollte, gilt es noch zu klären, was einen erfolgreichen Personalberater auszeichnet. Wie bereits erwähnt, gibt es kein spezielles Studium, das auf das Berufsbild des Personalberaters zugeschnitten ist. Ein betriebs- oder personalwirtschaftlicher Hintergrund erleichtert jedoch den Berufseinstieg und ein psychologischer oder sozialwissenschaftlicher Hintergrund ist ebenso denkbar.

Ein guter Personalberater bringt eine offene Persönlichkeit mit. Da die Suche nach neuen Unternehmen und Bewerbern ein fester Bestandteil der Personalberatung ist, dürfen eine proaktive Arbeitsweise und eine ausgeprägte Eigenmotivation nicht fehlen. Gerade als 360-Grad-Personalberater agiert man für den eigenen Erfolg vollständig eigenverantwortlich, weshalb sowohl unternehmerisches Denken (und Handeln) als auch die Fähigkeit zur Selbstorganisation nicht fehlen sollten.

Ein ausgeprägtes sprachliches Gespür ist eine hilfreiche Eigenschaft, da Gespräche häufig telefonisch geführt werden und dementsprechend überzeugend argumentiert werden muss. Die Argumente müssen fachlich fundiert und strukturiert sowie überzeugend aufgebaut sein. Gleichmaßen gefragt in der Personalberatung sind Flexibilität und Adaptionfähigkeit, sowohl in der Auftragsakquise als auch in der Suche und Ansprache der potentiellen Kandidaten, da der direkte Weg oft nicht möglich ist. Ein grundlegendes Interesse an den oft fachlich komplexen Themengebieten der Auftraggeber und Kandidaten ist förderlich, um die eigene Fachexpertise auf- und auszubauen, insofern diese nicht bereits vorhanden ist. Zu guter Letzt zeichnet sich ein guter Personalberater durch Diskretion und Zuverlässigkeit aus.

5. Vorteile in der Zusammenarbeit mit einer Personalberatung

Warum sollte eine Firma oder ein Bewerber mit einer Personalberatung zusammenarbeiten? Für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind fundierte Branchenkenntnisse des Personalberaters von großem Vorteil, da der Personalberater so ein optimales Passungsverhältnis zwischen den Stellenanforderungen sowie den Fähigkeiten und Wünschen des Kandidaten herstellen kann. Zudem profitieren beide Parteien von der Diskretion und Vertraulichkeit einer Personalberatung. Einerseits ist es für den Kandidaten essentiell, da dieser sich meist in einem festen Anstellungsverhältnis befindet und seine Wechselabsicht nicht öffentlich bekannt geben möchte. Andererseits profitiert das Unternehmen, welches ungern in der Branche indizieren will, wenn eine strategisch wichtige Position aktuell unbesetzt ist oder es eine strategische Neuausrichtung beziehungsweise Erweiterung des Produktportfolios plant.

Für Unternehmen liegt der Vorteil der Beauftragung einer Personalberatung darüber hinaus im Zugang zu einem umfassenden, branchenspezifischen Netzwerk und somit zu den entsprechenden Experten. Dies betrifft jene Kandidaten, die aktuell aktiv auf der Suche sind sowie auch im weit größeren Maß die latent suchenden Fach- und Führungskräfte. Des Weiteren verfügen Personalberater über ein Branchen- und technologiespezifisches Markt- und Branchenwissen und führen regelmäßig Marktanalysen durch, um eine entsprechende Einschätzung der aktuellen und zukünftigen Bewerbersituation geben zu können.

Aus Bewerbersicht zeigen sich die Vorteile in einer professionellen und individuellen Karriereberatung, einem intensiven Bewerbungscoaching und einer diskreten und zuverlässigen Zusammenarbeit. Zudem erhalten Bewerber einen direkten Zugang zum Fachbereich, schnelle Rückmeldungen, offenes Feedback und kompetente Unterstützung bei den Vertragsverhandlungen. Vor allem besitzen Personalberater ein umfassendes Netzwerk zu den Entscheidungsträgern und somit Zugriff auf viele interessante, auch nicht veröffentlichte Positionen des verdeckten Stellenmarkts sowie exklusive Hintergrundinformationen zur Stelle, zum Unternehmen und den Ansprechpersonen im Unternehmen.

Unserer Meinung nach gibt es ein paar Punkte, an denen Sie einen guten Personalberater erkennen können. Wichtig ist vor allem mit Personalberatern in Kontakt zu treten, die Experten auf dem Gebiet sind, in welchem man auf der Suche nach neuen Karrieremöglichkeiten ist. Eine gute Personalberatung gleicht mehr einem Spezialitätenrestaurant mit klarer Fokussierung als einer Kantine mit wechselnden Gerichten für jedermanns Geschmack. Die Personalberatung sollte somit eine klare Ausrichtung haben und sich auf eine oder maximal zwei Branchen spezialisieren und immer auf dem aktuellen Stand bezüglich Markttrends, Unternehmensneuigkeiten und Innovationen sein. Es sollte für jeden Fachbereich jeweils ein kompetenter Personalberater mit Marktverständnis und dem entsprechenden Gespür für die allgemeine Marktsituation sowie einem großen Netzwerk tätig sein, da sich die verschiedenen Positionen innerhalb einer Branche sehr oft in der fachspezifischen Ausrichtung unterscheiden. Ein weiterer Tipp ist der Verweis auf die (anonymen) Bewertungsmöglichkeiten im

Internet. So gibt es zum Beispiel auf der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu auch die Möglichkeit, die Bewertungen zur Arbeitsweise von vermittelnden Unternehmen einzusehen.

6. Zukunft des Berufsbildes

Zur vollständigen Bewertung des Berufsbildes ist ein Blick in den aktuellen und zukünftigen Arbeitsmarkt sicherlich interessant. Aktuelle Zahlen aus 2015 belegen, dass in Deutschland mittlerweile rund 6 600 Personalberater tätig sind, was im Vergleich zu 2010 einer Zunahme von mehr als 25 Prozent entspricht. Betrachtet man den Branchenumsatz, so sieht man im selben Zeitraum einen Anstieg von 1,3 auf 1,8 Milliarden Euro. Dies ist ein Wachstum von mehr als 38 Prozent und verglichen mit circa 17 Prozent BIP-Wachstum eine sehr positive Tendenz. Darüber hinaus zeigt es einen weiterhin ungebrochenen Branchentrend in Deutschland, der auch zukünftig durch die demographische Entwicklung im Allgemeinen und durch den Fachkräftemangel, insbesondere im MINT-Bereich, vorangetrieben wird. In eine gute Personalberatung zu investieren, bedeutet für Unternehmen daher auch weiterhin eine Risikominimierung im Sinne der Opportunitätskostentheorie, da qualifiziertes Personal oft nur durch Direktansprache zu gewinnen ist und unbesetzte Stellen aufgrund entgangener Gewinne für Unternehmen sehr kostenintensiv sind. Auch die historisch bedingte Aufholjagd der Personalberatungsbranche in Deutschland gegenüber Nordamerika geht weiter, aber nach dem heutigen Stand ist der dortige Markt immer noch mehr als dreimal so groß als der deutsche.

Die persönlichen Aussichten für den einzelnen Personalberater sind ebenfalls sehr positiv zu werten. Erfolgt der Berufseinstieg meist zu einem niedrigeren Fixgehalt, so lässt sich dieses Grundgehalt aufgrund von Abschluss- oder Erfolgsbeteiligungen sehr schnell steigern. So sind in vielen Beratungen die Gehälter nach oben hin offen und bei erfahrenen Personalberatern sind sechsstellige Gehälter eher die Regel als die Ausnahme.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass neben den optimistischen Zukunftsaussichten innerhalb der Branche, die Arbeit als Personalberater eine äußerst spannende, vielseitige und vor allem herausfordernde Tätigkeit darstellt. Der Kontakt zu den unterschiedlichsten Menschen und die Zusammenarbeit mit interessanten Persönlichkeiten, von denen man viel lernen kann, machen diese Tätigkeit besonders abwechslungsreich. Verfügt man über eine offene, kommunikative und ehrgeizige Persönlichkeit und strebt eine Karriere in der Personalarbeit, der Dienstleistungsbranche oder im Vertrieb an, ist man in der Personalberatung sicherlich gut aufgehoben.

Sollten zu Themen aus diesem Artikel oder zur Personalberatung im Allgemeinen Fragen bestehen, so beantworten wir Ihnen diese gerne jederzeit.

Konnten wir Sie für das Berufsbild des Personalberaters begeistern? Hier finden Sie einen Link zu unseren internen [Stellenausschreibungen](#).