

personal total

●●● HR Consulting Group ●



**Erfolgreich Karriere machen
mit Personalberatungen**

Immer mehr Unternehmen setzen bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern auf die Dienste von Personalberatungen. Im Jahr 2010 schalteten Personalberatungen über 40 Prozent aller Stellenanzeigen in Print- und Onlinemedien. Für Kandidaten sind spezialisierte Berater ein wichtiger Partner bei der Suche nach einer neuen beruflichen Herausforderung und bei der Planung der eigenen Karriere. Zahlreiche Kandidaten sind jedoch im Umgang mit Personalberatern eher unsicher.

personal total will Menschen, die sich Gedanken über eine berufliche Veränderung machen oder in Kontakt mit Personalberatern sind, nachfolgend eine Übersicht an die Hand geben, um ihnen den Nutzen der Zusammenarbeit für die eigene Karriere und den professionellen Umgang mit Personalberatern zu erläutern. Durch die Kenntnis der Arbeitsweise eines Personalberaters kann eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entstehen, von der alle Beteiligten profitieren: der Kandidat, die Arbeitskräfte suchenden Unternehmen und der Berater.

- 4 – 7 Personalberatung – Was ist das?
- 8 – 12 Arbeitsmarkt Personalberatung im Überblick
- 13 – 25 Vorteile für Kandidaten durch die Zusammenarbeit mit Personalberatungen
- 26 – 31 Der Ablauf einer Stellenbesetzung durch Personalberatungen
- 32 – 35 Die Wahl der richtigen Personalberatung
- 36 – 38 Umgang mit Headhuntern
- 39 – 42 Über **personal total**
- 43 – 48 Häufig gestellte Fragen
- 49 – 55 Glossar
- 56 – 57 Übersicht ausgewählter Personalberatungen und Headhunter in Deutschland

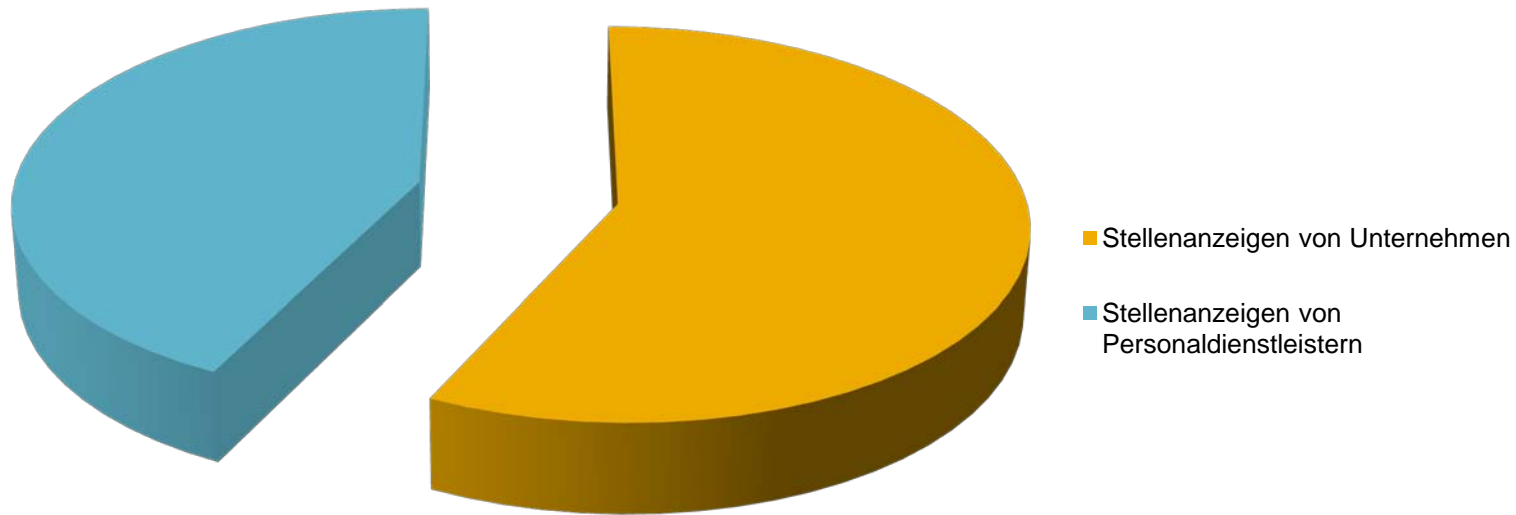
Personalberatung – Was ist das?

- Die Hauptaufgabe von Personalberatungen besteht darin, Arbeitgeber bei der Suche, Auswahl und beruflichen Weiterentwicklung von Mitarbeitern zu unterstützen, insbesondere bei der Suche von Fach- und Führungskräften.
- Personalberatung umfasst alle Aspekte der Personalsuche und -auswahl, von Beurteilungsmaßnahmen, Personalentwicklung, Vergütungsberatung über Personalmarketing bis hin zu strategischen und konzeptionellen Fragen der Personalarbeit.
- Die Personalexperten sind qualifizierte Partner für die Karriereplanung von Kandidaten – und das kostenlos bei der gezielten Besetzung offener Positionen.

- Während Headhunter sich auf Führungskräfte im gehobenen und Top-Bereich konzentrieren, vermitteln Personalberater auch qualifizierte Fach- und Führungskräfte.
- Headhunter sprechen potenzielle Kandidaten direkt an, zum Beispiel durch Anrufe direkt am Arbeitsplatz. Personalberater schalten vor allem Stellenanzeigen in Print- und Onlinemedien und suchen in Datenbanken nach geeigneten Kandidaten.
- Die meisten Personalberatungen haben eine eigene, große Kandidatendatenbank, in die sich Fach- und Führungskräfte kostenlos eintragen können. Headhunter sind zumeist auf persönliche Kontakte und Empfehlungen angewiesen.

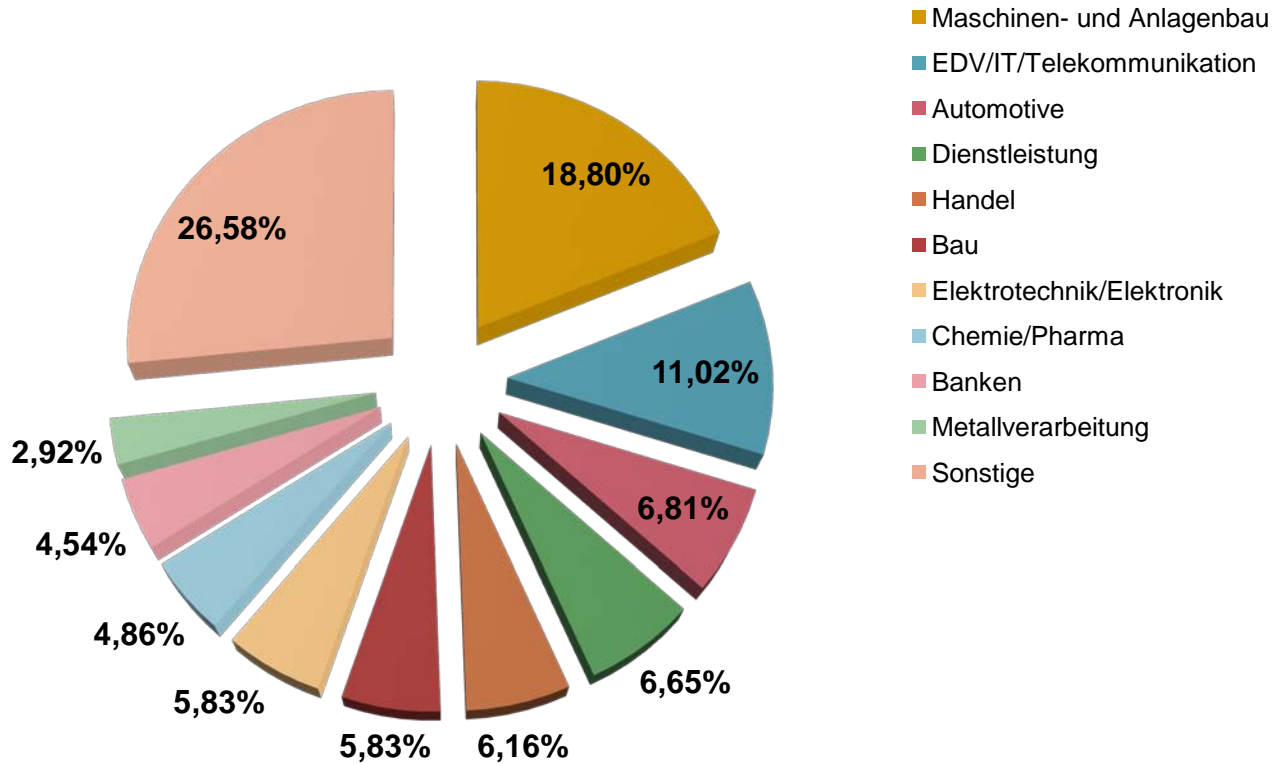
- Personalberatungen sind keine Zeitarbeitsunternehmen, sie platzieren Kandidaten in feste, unbefristete Arbeitsverhältnisse.
- Im Gegensatz zur Vermittlung über Zeitarbeitsunternehmen schließen die Bewerber Arbeitsverträge direkt mit den einstellenden Unternehmen und nicht mit den Personalberatungen.
- Zeitarbeitsfirmen vermitteln Bewerber hauptsächlich im gewerblichen und kaufmännischen Bereich. Die Vermittlung von Fach- oder Führungskräften hat einen geringeren Umfang.
- Auch viele Zeitarbeitsunternehmen vermitteln Bewerber in feste Arbeitsverhältnisse. Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit liegt jedoch in der Überlassung der eigenen Mitarbeiter auf Zeit.

Arbeitsmarkt Personalberatung im Überblick

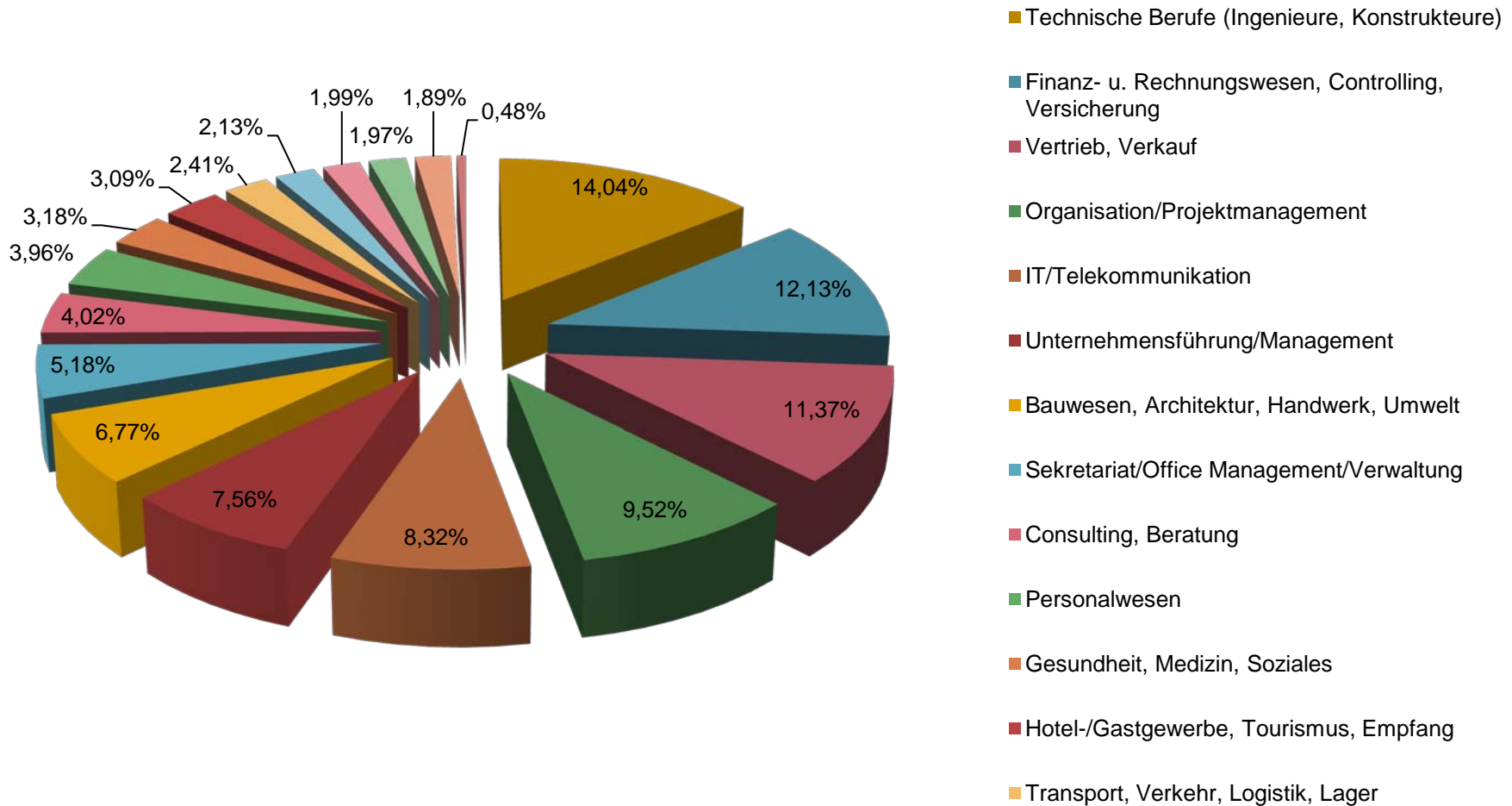


Im Jahr 2010 schalteten Personaldienstleister (inkl. Zeitarbeitsunternehmen) über 40 Prozent aller Stellenanzeigen in Print- und Onlinemedien.

%-Anteil Besetzungen in Branchen 2010



Personalberatungen arbeiten in der Regel branchenübergreifend. Das Diagramm zeigt die Branchen, in denen **personal total** 2010 die meisten Fachkräfte positioniert hat.



Personalberatungen sind Karrierepartner von Fach- und Führungskräften aller Fachrichtungen. Sie besetzen 2010 vor allem Fachkräfte aus den Bereichen Technische Berufe, Finanz- und Rechnungswesen, Vertrieb/Verkauf, Organisation/Projektmanagement sowie IT/Telekommunikation

Vorteile für Kandidaten durch die Zusammenarbeit mit Personalberatungen

- Personalberatungen werden im Auftrag von Unternehmen aktiv, die für diese Dienstleistung bezahlen. Die Entscheidung über die Einstellung oder Ablehnung eines Kandidaten wird von den Unternehmen getroffen.
- Die Aufgabe der Personalberater ist es, geeignete Kandidaten zu finden, auszuwählen und dann den Unternehmen vorzuschlagen. Machen sie diese Arbeit nicht professionell, kostet dies alle Beteiligten – Kandidaten, Unternehmen und sie selbst – viel Zeit und damit Geld.

- Obwohl Personalberater Dienstleister für Unternehmen sind, kann der Prozess der Stellenbesetzung nur dann erfolgreich sein, wenn die Anforderungen und Bedürfnisse sowohl der Unternehmen als auch der Kandidaten berücksichtigt werden. Gute Personalberater haben daher immer auch die Karrierewünsche und -ziele der Kandidaten im Blick.
- Um die Beziehungen zu ihren Unternehmenskunden langfristig erfolgreich zu gestalten, legen Personalberater großen Wert darauf, dass Unternehmen und Kandidaten möglichst optimal zueinander passen.

- Viele interessante Stellenangebote werden nicht öffentlich ausgeschrieben. In diesem Zusammenhang spricht man auch vom verdeckten Arbeitsmarkt.
- Nach Schätzungen von Branchenexperten trifft dies für rund zwei Drittel zu. Sie werden häufig intern oder über persönliche Kontakte besetzt.
- Kandidaten ohne ein großes persönliches Netzwerk haben meist nur die Möglichkeit, über Initiativbewerbungen eine neue Stelle auf dem verdeckten Arbeitsmarkt zu finden.
- Gute und vertrauenswürdige Kontakte zu Personalentscheidern in den Unternehmen sind die Basis erfolgreicher Personalberater. So erhalten Kandidaten einen Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt.

- Personalentscheider in Unternehmen können sich aufgrund der Fülle von Bewerbungen häufig nur wenig Zeit für eine erste Prüfung der Unterlagen nehmen. Eine perfekte Bewerbungsmappe ist daher wichtig für eine erfolgreiche Bewerbung.
- Natürlich müssen auch Bewerbungen an Personalberatungen fehlerlos sein. Personalberater nehmen sich jedoch mehr Zeit für die Prüfung der Unterlagen. So ermitteln sie, ob sich ein Kandidat auch für andere Positionen aus dem Portfolio des Beraters eignet.
- Personalberater unterstützen den Kandidaten bei der Optimierung der Unterlagen und geben wichtige Hinweise zu Aufbau und Gestaltung.

- Für Unternehmen ist die Frage nach Stärken und Schwächen des Kandidaten zentral bei der Personalentscheidung.
- Viele Kandidaten haben Schwierigkeiten, die eigenen Fähigkeiten, Interessen, Stärken und Schwächen zu benennen.
- Qualifizierte Personalberater unterstützen Bewerber mit einer eingehenden Potenzialanalyse, um Schlüsselqualifikationen zu ermitteln und richtig einzuschätzen.
- **personal total** setzt Verfahren der Eignungsdiagnostik ein, um die Soft Skills von Kandidaten einzuschätzen. Die so erfassten Charakteristika können anschließend mit Normprofilen erfolgreicher Professionals aus den jeweiligen Berufsgruppen abgeglichen werden.

- Der Wechsel des Arbeitsplatzes bedeutet für jeden Arbeitnehmer eine tiefgreifende Veränderung. Professionelle Unterstützung durch Personalberater kann den Übergang erheblich erleichtern.
- Personalberater haben ein großes Interesse daran, dass die Besetzung einer Stelle für Unternehmen und Kandidaten gut verläuft. Einige Berater haben sich gegenüber den Auftraggebern zu einer kostenfreien Wiederbesetzung der Stelle verpflichtet, wenn der Kandidat das Unternehmen in der Probezeit verlässt.
- Personalberater versuchen daher, jeden Kandidaten ganzheitlich zu sehen und objektiv zu beraten, damit der Jobwechsel erfolgreich verläuft.

- Personalberater unterstützen dabei, die individuell richtige Tätigkeit und Branche zu identifizieren, auch fernab bisheriger Karrierepfade. Dadurch erweitern sich die Chancen für eine positive Entwicklung der Karriere.
- Speziell bei großen Unternehmen dauert der Bewerbungsprozess häufig lange und ist für Kandidaten mit vielen Ungewissheiten verbunden. Personalberatungen kennen die Abläufe in den Unternehmen und können die Kandidaten über den Stand der Bewerbung informieren.

- Viele Unternehmen arbeiten mit Personalberatungen zusammen, wenn Stellen dringend und kurzfristig zu besetzen sind. Personalberater vermitteln hier zwischen längeren Kündigungszeiten bei Kandidaten und dem Zeitdruck der Unternehmen.
- Viele Kandidaten bewerben sich bei mehreren Unternehmen und haben zum Teil zwei oder drei konkrete Angebote vorliegen. Durch die Zusammenarbeit mit dem Personalberater können vorschnelle Zusagen vermieden werden, die für die weitere Karriereplanung nicht optimal sein könnten.

- Die Frage nach dem richtigen Gehalt ist im Bewerbungsprozess ein besonders kritischer Punkt. Fehler können zu einem Abbruch des Gespräches oder zu suboptimalen Ergebnissen für den Kandidaten führen.
- Personalberatungen besitzen ein umfangreiches Wissen über das Gehaltsniveau in Abhängigkeit von der jeweiligen Qualifikation, Berufserfahrung, Branche und Region. Sie können dadurch sowohl Kandidaten als auch Unternehmen entsprechend beraten.
- Kandidaten können mit Personalberatern die eigenen Gehaltsvorstellungen und mögliche Zusatzleistungen, wie Firmenwagen oder Weiterbildung, offen diskutieren. In konkreten Bewerbungsgesprächen ist dies oft nur schwer möglich.

- Personalberater geben realistische Einschätzungen über die voraussichtliche Gehaltsentwicklung in der neuen Position.
- Die meisten Personalberatungen besetzen hauptsächlich gut bezahlte Positionen. Zum Beispiel sind mehr als 50 Prozent der von **personal total** ausgeschriebenen Stellen mit einem Jahresgehalt von deutlich über 60.000 Euro dotiert.

- Viele Personalberater fokussieren ihre Arbeit auf spezielle Branchen und/oder Berufsgruppen und haben ein großes Wissen über Anforderungen und Trends in diesen Bereichen.
- Kandidaten profitieren von diesem Wissen: Personalberater können Hinweise geben, in welchen Themenstellungen ein Kandidat sich zum Beispiel weiterbilden sollte.

Der Ablauf einer Stellenbesetzung durch Personalberatungen

- Unternehmen beauftragen Personalberatungen, wenn sie freie Stellen schnell und passgenau besetzen wollen.
- Personalberater stimmen daraufhin mit den Personalverantwortlichen und Fachabteilungen des Unternehmens das Anforderungsprofil, die voraussichtlichen Konditionen und den zeitlichen Rahmen der zu besetzenden Position ab.

Die Personalberatung startet auf Basis des Anforderungsprofils erforderliche Maßnahmen, um Kandidaten zu gewinnen:

- Sie filtern die eigene, interne Bewerberdatenbank nach passenden Kandidatenprofilen.
- In Online-Jobbörsen, Print-Medien und auf den eigenen Websites schalten sie Stellenanzeigen, zunehmend werden auch Online-Netzwerke wie Xing oder facebook genutzt.
- Manchmal werden auch auf (Bewerber-)Messen potenzielle Kandidaten direkt angesprochen.
- Personalberater vertrauen zudem auf persönliche Kontakte und Empfehlungen.

- Die Personalberater prüfen eingehende Bewerbungsunterlagen sorgfältig.
- Besonderer Wert wird dabei auf die im Anforderungsprofil formulierten Auswahlkriterien gelegt.
- Auch wenn der Kandidat nicht auf die ausgeschriebene Position passt, könnte er doch für eine andere, über die Personalberatung zu besetzende Position von Interesse sein. Daher werden die Unterlagen der Kandidaten in die interne Bewerberdatenbank eingetragen.

- Im nächsten Schritt führen erfahrene Berater von **personal total** ein persönliches und/oder telefonisches Interview mit den geeigneten Kandidaten.
- Nach dem Interview durchlaufen die Kandidaten bei **personal total** häufig eine Eignungsdiagnostik, in der Soft-Skill-Profile erstellt und mit Benchmark-Profilen abgeglichen werden.
- Kandidaten erhalten dabei eine objektive Einschätzung über fachliche und nicht-fachliche Stärken und Schwächen.
- Der Personalberater präsentiert dem Unternehmen die geeigneten Kandidaten und sendet vorab die von **personal total** aufbereiteten Bewerbungsunterlagen und ein umfangreiches Kandidatenprofil an den Personalentscheider.

- Die ausgewählten Kandidaten werden zum Gespräch vor Ort beim Unternehmen eingeladen. Auf Wunsch des Arbeitgebers nimmt der Personalberater an dem Gespräch teil.
- Die Kandidaten erhalten vor dem Vorstellungsgespräch ein umfangreiches Coaching durch die Personalberater. Dabei werden mögliche Fragestellungen von Seiten des Unternehmens ausführlich erörtert.
- Die Personalberater begleiten die Kandidaten bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrags und bleiben auch während der Probezeit Ansprechpartner. In der Phase der Vertragsverhandlungen ist der Berater oftmals auch Vermittler zwischen den Vorstellungen der Kandidaten und den Möglichkeiten der Unternehmen.

Die Wahl der richtigen Personalberatung

- „Personalberater“ ist keine geschützte Berufsbezeichnung. Sie sollten daher sorgfältig unter den rund 2.000 Personalberatungen in Deutschland wählen und sich vorab eingehend informieren.
- Langjährige Erfahrung der Personalberatung zeugt von einer kontinuierlich hohen Qualität der angebotenen Dienstleistungen.
- Je größer die Personalberatung, desto mehr Jobangebote und damit Karrieremöglichkeiten gibt es.
- Personalberatungsnetzwerke eröffnen den Kandidaten Jobangebote über regionale Grenzen hinweg.

- Seriöse Personalberatungen werden von den Unternehmen für ihre Arbeit bezahlt. Ihnen entstehen deshalb keine Kosten im Bewerbungsprozess.
- Erfolgreiche Personalberater haben Spezialisten für eine oder wenige Branchen und besitzen dadurch in diesem Bereich eine umfangreiche Expertise.
- Eine seriöse Personalberatung stellt Ihnen auf der Website umfangreiche Informationen zur Verfügung, die Sie nutzen sollten, zum Beispiel zu aktuellen Stellenangeboten, zum Leistungsumfang oder zum Bewerbungsprozess.
- Seriöse Personalberatungen versenden Eingangsbestätigungen, wenn sie Bewerbungsunterlagen erhalten.

- Personalberater müssen Sie zu jedem Zeitpunkt darüber informieren, was mit Ihren Bewerbungsunterlagen geschieht. Sie dürfen beispielsweise nicht ohne Ihre Zustimmung an potenzielle Arbeitgeber verschickt werden.
- Vertrauen Sie auf Ihr Bauchgefühl! Kandidaten sollten nur mit Beratern zusammenarbeiten, von denen sie sich gut betreut fühlen und mit denen die persönliche „Chemie“ stimmt.

Wenn das Telefon
klingelt ...
Zum Umgang
mit Headhuntern

- Headhunter treten mit Kandidaten fast ausschließlich direkt in Kontakt und rufen zumeist während der Arbeitszeit an.
- Vereinbaren Sie bei Interesse einen Telefontermin außerhalb Ihrer Arbeitszeit.
- Fragen Sie den Headhunter, ob er ein konkretes Arbeitsangebot für Sie hat oder nur seine Bewerberkartei auffüllen möchte.
- Fragen Sie nicht danach, warum Sie angerufen werden. Headhunter identifizieren interessante Kandidaten hauptsächlich auf Empfehlung oder recherchieren im Internet nach passenden Qualifikationen und Tätigkeiten.

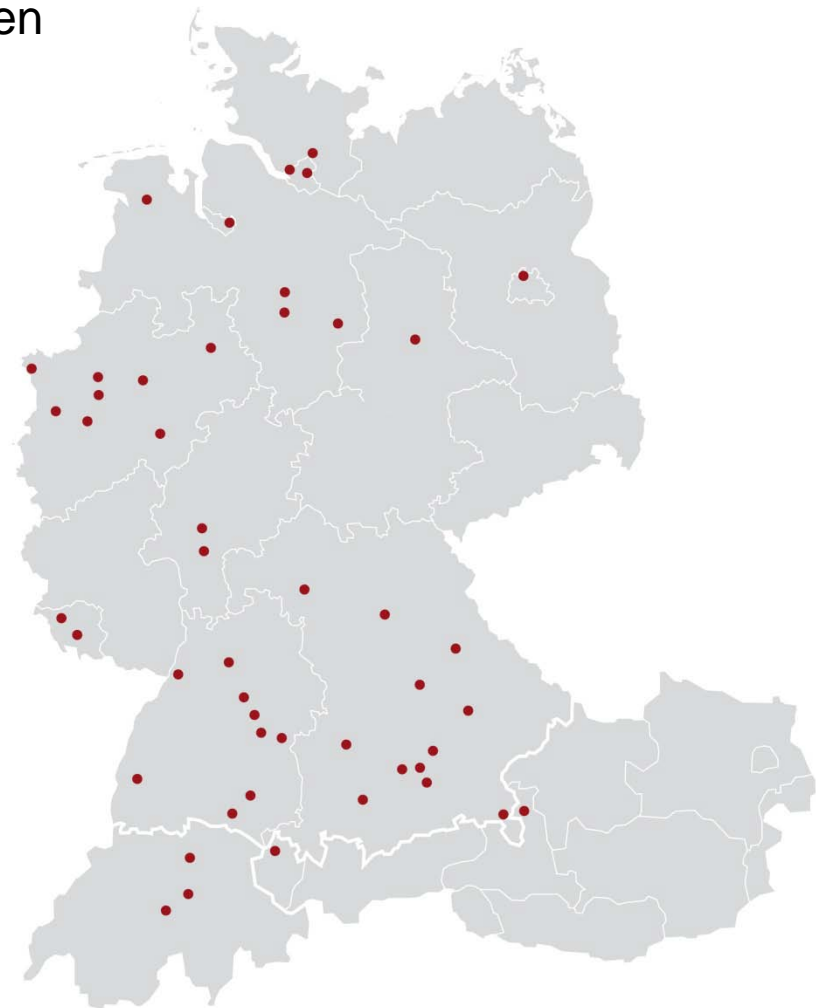
- Fragen Sie nicht, wer der Auftraggeber des Headhunters ist. Headhunting ist ein sehr diskretes Geschäft, den Namen des Unternehmens erfahren Sie zur gegebenen Zeit.
- Lassen Sie sich Informationen über die zu besetzende Position und die Anforderungen an den Kandidaten schicken.
- Über das zu erwartende Gehalt wird häufig schon bei den ersten Kontakten gesprochen. Gehaltsverbesserungen von 15 bis 30 Prozent sind bei der Neubesetzung von Führungspositionen realistisch.

- Begegnen Sie dem Headhunter bei den Telefonaten und auch bei persönlichen Treffen offen aber professionell. Der Headhunter ist nicht Ihr persönlicher Dienstleister. Sehen Sie ihn als ebenbürtigen Geschäftspartner.
- Bei Gesprächen mit dem möglichen Arbeitgeber fungiert der Headhunter häufig als Moderator.

Über personal total

- **personal total** zählt zu den führenden branchenübergreifenden Personalberatungen in Deutschland.
- **personal total** vermittelt qualifizierte Fach- und Führungskräfte.
- **personal total** agiert national und international.
- **personal total** arbeitet im Verbund eines hochprofessionellen Netzwerks von Personalberatungsunternehmen.

- **personal total** ist an über 30 Standorten in Deutschland mit über 100 Beratern vertreten.
- **personal total** kooperiert mit einer führenden Personalberatung in der Schweiz.
- Die Berater sind Experten für den Arbeitsmarkt in ihrer **Region**, arbeiten aber im Verbund auch **überregional** und haben sich zusätzlich auf **bestimmte Branchen** spezialisiert.



- **personal total** arbeitet webbasiert: Alle zu besetzende Stellen werden in der Jobbörse unter www.personal-total.de veröffentlicht.
- Sie können auf der Website ein Suchprofil speichern und sich tagesaktuelle Stellenangebote per E-Mail schicken lassen.
- Im Karriere-Center finden Sie umfangreiche Informationen und Hinweise zu Bewerbung, Karriere und Arbeitswelt.

Häufig gestellte Fragen

Wie aktuell sind die Stellenangebote bei personal total?

- **personal total** veröffentlicht nur aktuelle Angebote auf der Website. Veraltete Anzeigen werden automatisch gelöscht. Oftmals hat **personal total** mehrere Positionen für ein Stellenprofil zu besetzen, diese Stellenangebote sind deshalb für längere Zeit online.

Wozu werden meine persönlichen Daten genutzt?

- Im Umgang mit Ihren Daten bewahrt **personal total** äußerste Diskretion. Sie werden nur zweckgemäß verwendet, **personal total** leitet Daten nur mit Ihrer Zustimmung an Unternehmen weiter. Sperrvermerke zu Unternehmen, die Ihre Daten auf keinen Fall erhalten dürfen, werden strikt eingehalten.

Was geschieht mit meinen Bewerbungsunterlagen?

- **personal total** sichtet Ihre Unterlagen professionell und prüft geeignete Positionen. Im Falle eines konkreten Angebots nehmen die Personalberater Kontakt mit Ihnen auf und informieren Sie über die Position. **personal total** empfiehlt Sie einem Unternehmen nur mit Ihrem Einverständnis.
- Wenn **personal total** Ihnen aktuell keinen geeigneten Job anbieten kann, werden Ihre Daten in die Datenbank aufgenommen und fortlaufend mit neu eingehenden Angeboten abgeglichen – natürlich nur mit Ihrem Einverständnis.

Kann ich mich bei personal **total** für ein bestimmtes Unternehmen bewerben?

- Personalberatungen werden immer im Auftrag von Kunden tätig. Sie können bei einer Initiativbewerbung gerne Interesse an einem bestimmten Unternehmen bekunden. Bei **personal total** werden ihre Wünsche aufgenommen und mit bestehenden Aufträgen abgeglichen.
- Die Berater erhalten laufend neue Suchaufträge. Die endgültige Entscheidung über die Einstellung oder Nicht-Einstellung wird jedoch von den Unternehmen getroffen.

Ist es sinnvoll, den Stand meiner Bewerbung bei personal total häufig nachzufragen?

- Die Berater von **personal total** haben selbst ein großes Interesse daran, offene Stellen so schnell wie möglich zu besetzen. In der Regel hängt dies von der Situation des Auftraggebers ab. **personal total** meldet sich deshalb aktiv bei Ihnen, wenn es Neuigkeiten bezüglich der Bewerbung gibt.
- Auf jeden Fall sollten Sie Ihren Ansprechpartner bei **personal total** kontaktieren, wenn sich bei Ihnen Änderungen ergeben oder wenn Sie unter Zeitdruck stehen, da Sie eventuell ein anderes Stellenangebot vorliegen haben und sich entscheiden müssen.

Was steckt hinter Eignungsdiagnostik?

- Viele Menschen sehen Eignungsdiagnostik oder „Persönlichkeitstests“ kritisch, obwohl zumeist keine eigenen Erfahrungen damit bestehen. **personal total** hat sehr gute Erfahrungen mit der Kombination von persönlichen Interviews und Eignungsdiagnostik gemacht, um die zum Teil sehr subjektiven Eindrücke durch einen objektiveren Test zu ergänzen.
- Sämtliche Kandidaten, die die Eignungsdiagnostik durchführen, bekommen Einblick in die Ergebnisse. Sie werden nicht ohne Zustimmung der Kandidaten weitergegeben.
- Im Rahmen der Analyse der Ergebnisse entstehen oft Erkenntnisse für die Kandidaten, mit der die eigene Karriereplanung optimiert werden kann.

Glossar

- **AGG** – Seit 18. August 2006 gilt in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Es verbietet den Unternehmen, Bewerber aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität abzulehnen. Bei einem Verstoß gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot hat der Betroffene Rechtsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.
- **Assessment-Center (AC)** sind ein- oder mehrtägige Veranstaltungen, bei denen Beobachter die Eignung von Kandidaten auf eine Berufsposition beurteilen. Dazu werden etwa Rollenspielen, Diskussionen, Eignungs- und Intelligenztests oder Präsentationen der Kandidaten genutzt.

- **E-Recruiting** bezeichnet Tätigkeiten bei der Personalbeschaffung über elektronische Medien. Viele Unternehmen rekrutieren ihre Mitarbeiter mittlerweile größtenteils online, beispielsweise über Jobbörsen, Bewerberformulare auf der Unternehmensseite oder soziale Netzwerke.
- **Executive Search** beschreibt die Direktansprache von Führungskräften auf Managementebene. Meist wird diese Personalbeschaffungsmethode in Auftrag gegeben, wenn die Suche diskret sein muss und mit den üblichen Mitteln des Personalmarketings keine geeigneten Kandidaten erreicht werden.

- **Headhunter** setzen bei der Besetzung von Stellen nahezu ausschließlich auf die Direktansprache von Kandidaten. Der Headhunter akquiriert offene Stellenangebote, fertigt ein Kandidatenprofil an, gleicht dieses mit vorhandenen Kandidaten ab und identifiziert weitere geeignete Personen. Er versucht, einen Beschäftigungsabschluss zwischen dem suchenden Unternehmen und dem interessierten Kandidaten herbeizuführen.
- **Inplacement** beschreibt die systematischen und formalisierten Aktivitäten zur Einführung und Einarbeitung eines Mitarbeiters in ein Unternehmen. Ziel des Inplacements ist die erfolgreiche Integration.

- **Newplacement** bezieht sich auf die Dienstleistung, die den geplanten, systematischen Wechsel in einen neuen Beruf begleitet. Die Initiative geht dabei meist von der Einzelperson aus, die beispielsweise wegen ungünstiger Zukunftsaussichten oder fehlender Berufszufriedenheit eine neue Arbeitsstelle sucht.
- **Outplacement**-Beratung unterstützt Mitarbeiter, die von Kündigungen betroffen sind, sich beruflich neu zu orientieren. In der Regel wird die Dienstleistung vom Unternehmen bezahlt, aus dem der Gekündigte ausscheidet.

- Eine **Personalberatung** berät und unterstützt Unternehmen bei der Suche und Auswahl von Personal, aber auch bei betrieblichen Altersversorgungssystemen, bei der Neustrukturierung von Hierarchieebenen und vielem mehr. Auch Kandidaten können sich direkt an Personalberatungsfirmen wenden, wenn sie ihre Karriere in eine erfolgreiche Richtung lenken möchten. Meist schöpfen Personalberatungen aus einem breiten Portfolio von Erfahrungen im Personalmarketing, in der Personalbeschaffung und Mitarbeiterbindung.
- Unter **Personalbeschaffung** werden alle Maßnahmen im Rahmen der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern zusammengefasst. Sie kann intern, innerhalb des Unternehmens, oder extern durch Stellenanzeigen, E-Recruiting bis hin zur Direktansprache erfolgen.

- **Personalentwicklung** umfasst alle Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Fortbildung von Mitarbeitern. So werden sie auf gegenwärtige und künftige Berufsanforderungen vorbereitet, um Kosten für Neueinstellungen zu sparen und gleichzeitig Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.
- **Recruiting** ist der englische Begriff für Personalbeschaffung.
- Bei der **Zeitarbeit** verrichtet der Arbeitnehmer (Leih- oder Zeitarbeitnehmer) durch die Vermittlung seines Arbeitgebers (Zeitarbeitsunternehmen) die Arbeit bei einem Kundenbetrieb (Entleiher). Auch bei der Zeitarbeit erhält der Arbeitnehmer in der Regel einen Arbeitsvertrag mit allen üblichen Leistungen. Der Unterschied zu üblichen Arbeitsverhältnissen besteht darin, dass kein fester Arbeitsort definiert ist.

Übersicht ausgewählter Personalberatungen in Deutschland

Personalberatungen

Baumann Unternehmensberatung GmbH	www.baumann-ag.com
Civitas International	www.civitas.com
Deininge Unternehmensberatung	www.deininge.de
Delta Management Consultants GmbH	www.deltagmbh.de
Egon Zehnder International GmbH	www.egonzehnder.de
Gemini Executive Search GmbH	www.gemini-exs.de
Heads! GmbH & Co. KG	www.heads.eu
Heidrick & Struggles Unternehmensberatung GmbH & Co. KG	www.heidrick.com
Dr. Heimeier & Partner	www.heimeier.de
Kienbaum Executive Consultants GmbH	www.kienbaum.de
Mercuri Urval GmbH	www.mercuriurval.com
Ogders & Berndtson	www.ogdersberndtson.de
personal total AG	www.personal-total.de
Signium International	www.signium.de
Steinbach & Partner	www.steinbach-partner.de

personal **total** AG
Martin-Kollar-Straße 10
81829 München
Telefon: (089) 41 41 97-97
Telefax: (089) 41 41 97-99
E-Mail: info@personal-total.de
Web: www.personal-total.de