

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 2007 wurde fast ein Viertel aller Stellenanzeigen für Fach- und Führungskräfte von bzw. über Personalberatungen geschaltet. 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 und 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 Personalberatungen und Headhunter in Deutschland

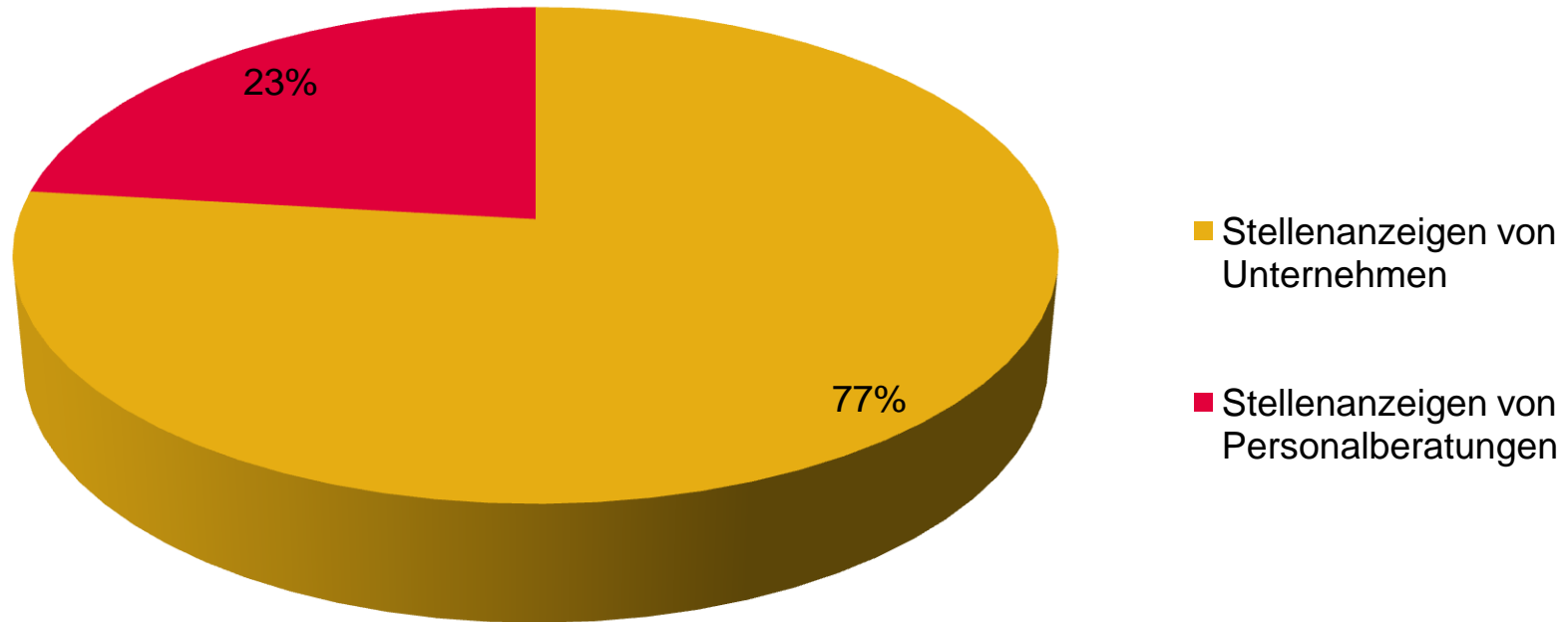
Personalberatung – Was ist das?

- Die Hauptaufgabe von Personalberatungen ist die Unterstützung und Beratung von Arbeitgebern bei der Suche, Auswahl und Entwicklung von Mitarbeitern, insbesondere von **Fach- und Führungskräften**.
- Personalberatung umfasst die Durchführung von Beurteilungsmaßnahmen, Personalentwicklung, Vergütungsberatung, Personalmarketing sowie Beratung in allen strategischen und konzeptionellen Fragen rund um die **Personalarbeit**.
- Für Kandidaten sind Personalberatungen **qualifizierte Partner für die Karriereplanung** – und das im Zusammenhang mit den offenen Positionen der Berater ohne Kosten.

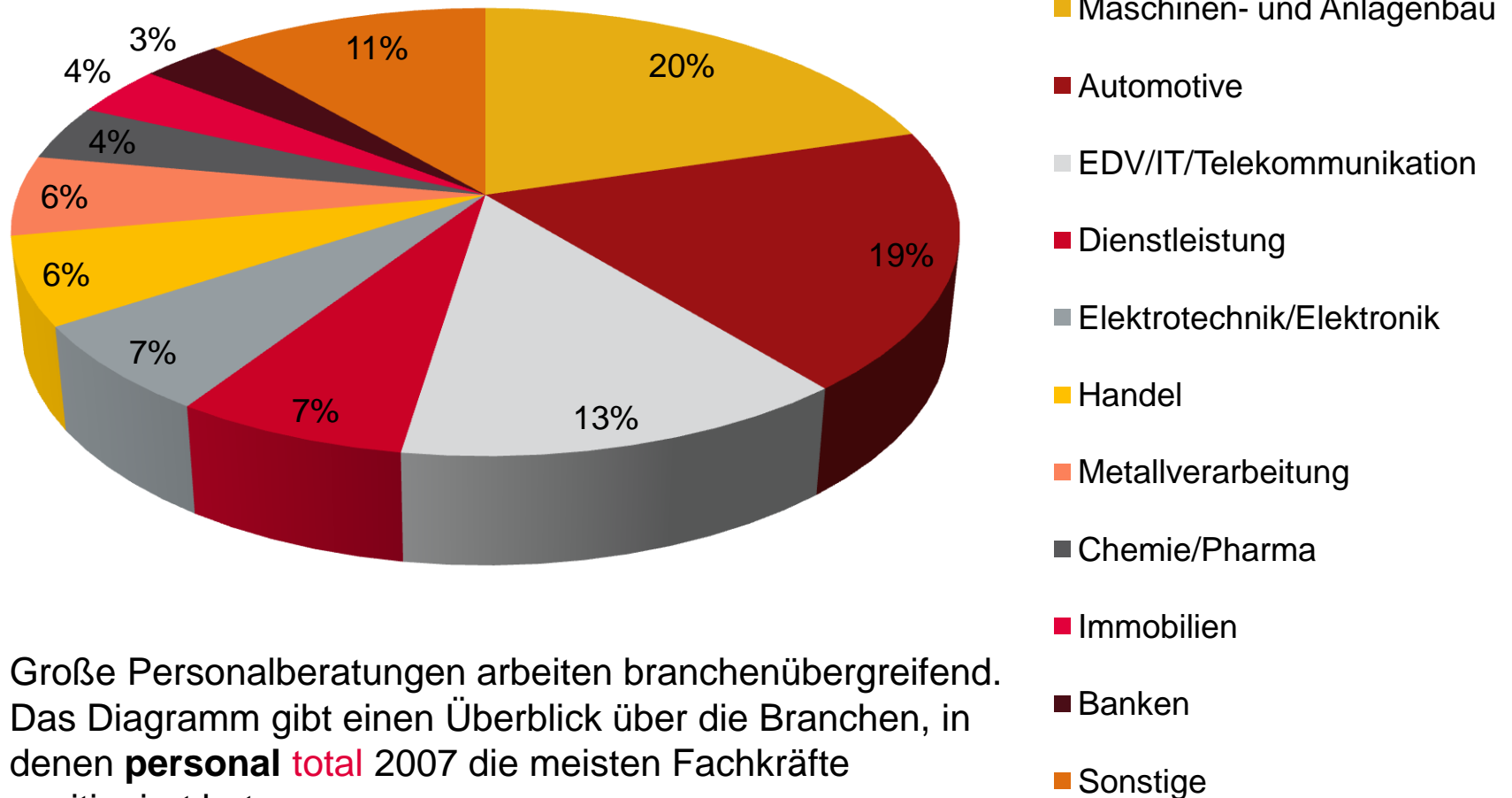
- Während Headhunter im Auftrag von Unternehmen vorwiegend Führungskräfte im gehobenen und Top-Bereich suchen, vermitteln Personalberater auch **qualifizierte Fach- und Führungskräfte**.
- Headhunter arbeiten mittels Direktansprache, rufen potenzielle Kandidaten zum Beispiel direkt am Arbeitsplatz an. Personalberater nutzen hauptsächlich die Schaltung von Stellenanzeigen in **Printmedien** und im **Internet** sowie Datenbanken (s. u.) zur Suche geeigneter Kandidaten.
- Die meisten Personalberatungen haben eine große **Kandidatendatenbank**, in die sich Fach- und Führungskräfte kostenlos eintragen lassen können. Headhunter nutzen zumeist persönliche Kontakte und Empfehlungen.

- Personalberatungen sind keine Zeitarbeitsunternehmen, sie platzieren Kandidaten in **festen, unbefristeten Arbeitsverhältnissen**.
- Arbeitsverträge werden **direkt mit den einstellenden Unternehmen** und nicht mit den Personalberatungen geschlossen. Im Rahmen von Zeitarbeit hingegen entsteht ein Arbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen.
- Zeitarbeitsfirmen vermitteln Bewerber hauptsächlich im **gewerblichen und kaufmännischen** Bereich. Die Vermittlung in höher dotierte Positionen als Fach- oder Führungskräfte 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.

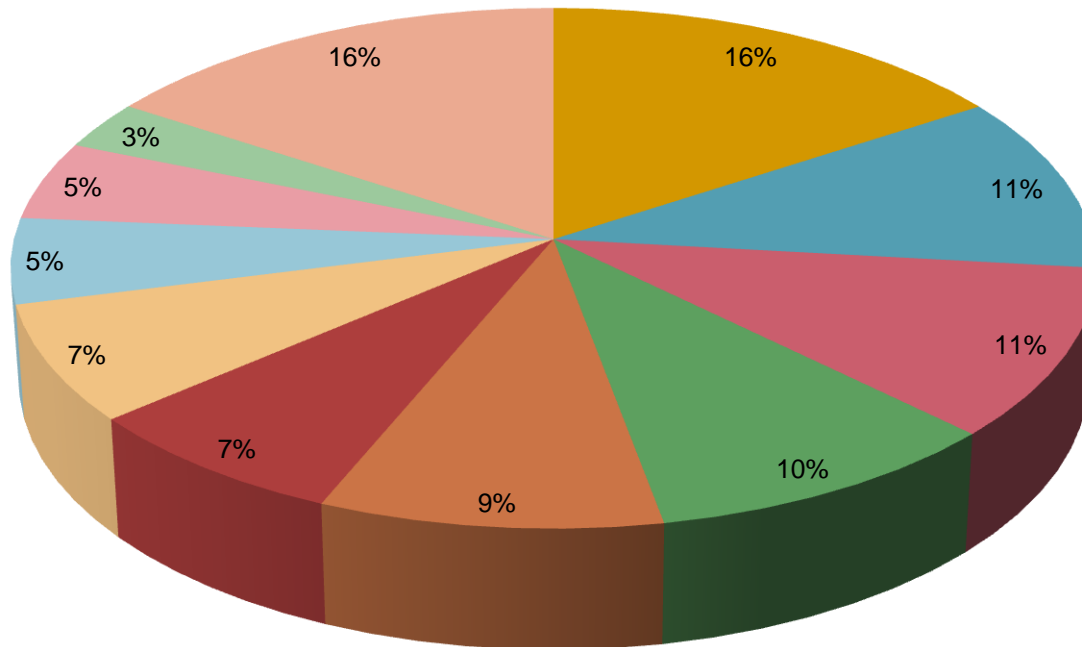
Arbeitsmarkt Personalberatung im Überblick



Eine Auswertung von Stellenanzeigen in 71 Print-Medien und Online-Jobbörsen zeigt: Derzeit wird fast ein Viertel aller Stellenanzeigen von Personalberatungen geschaltet.



Große Personalberatungen arbeiten branchenübergreifend. Das Diagramm gibt einen Überblick über die Branchen, in denen **personal total** 2007 die meisten Fachkräfte positioniert hat.



- Technische Berufe (Ingenieure, Konstrukteure)
- Organisation/Projektmanagement
- Vertrieb, Verkauf
- Finanz- und Rechnungswesen, Controlling, Versicherung
- Unternehmensführung/Management
- IT/Telekommunikation
- Bauwesen, Architektur, Handwerk, Umwelt
- Consulting, Beratung
- Sekretariat/Office Management/Verwaltung
- Gesundheit, Medizin, Soziales
- Sonstige

Personalberatungen sind Karrierepartner von Fach- und Führungskräften aller Fachrichtungen. Sie suchten im ersten Halbjahr 2008 vor allem Fachkräfte aus den Bereichen Technik, Office/Verwaltung, Organisation und Vertrieb/Verkauf.

Vorteile für Kandidaten durch die Zusammenarbeit mit Personalberatungen

- Personalberatungen werden im Auftrag von Unternehmen aktiv. Diese bezahlen die Dienstleistung der Personalberater. 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 aus betrieblichen Gründen nicht in der Zeitung oder im Internet ausgeschrieben. In diesem Zusammenhang spricht man auch vom verdeckten Arbeitsmarkt.
- Nach Schätzungen von Branchenexperten werden zwei Drittel aller Jobs nicht von Unternehmen ausgeschrieben, sondern **unter der Hand vergeben**, häufig über persönliche Kontakte.
- Kandidaten ohne ein großes persönliches Netzwerk haben meist nur die Möglichkeit, über **Initiativbewerbungen** eine neue Stelle auf dem verdeckten Arbeitsmarkt zu finden.
- Die Basis erfolgreicher Personalberater ist, gute und vertrauenswürdige Kontakte zu Personalentscheidern in den Unternehmen zu haben. Durch Personalberatungen erhalten Kandidaten damit einen **Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt**.

- Personalentscheider in Unternehmen können sich aufgrund der Fülle von Bewerbungen häufig nur weniger als eine Minute Zeit für eine erste Prüfung der Unterlagen nehmen. Eine **perfekte Bewerbungsmappe** ist daher von großer Bedeutung für eine erfolgreiche Bewerbung.
- Natürlich müssen auch Bewerbungen an Personalberatungen fehlerlos sein. Personalberater nehmen sich jedoch **mehr Zeit für die Prüfung der Unterlagen**, da ein Kandidat, der nicht auf das Stellenangebot passt, auf das er sich beworben hat, für eine **andere Position** interessant sein könnte.
- Personalberater unterstützen den Kandidaten bei der **Optimierung der Unterlagen** und geben wichtige Hinweise, zum Beispiel zur Gestaltung des Lebenslaufs und zur Auswahl eines aussagefähigen Bewerbungsfotos.

- Für Unternehmen ist die **Frage nach Stärken und Schwächen** des Kandidaten eine der wichtigsten Fragen in der Personalentscheidung.
- Viele Kandidaten haben **Schwierigkeiten**, die eigenen Fähigkeiten, Interessen, Stärken und Schwächen zu benennen.
- Qualifizierte Personalberater unterstützen Kandidaten, die einem Unternehmen vorgeschlagen werden, häufig mit einer eingehenden **Potenzialanalyse**, um Schlüsselqualifikationen richtig einzuschätzen.
- personal **total** setzt Verfahren der **Eignungsdiagnostik** ein, durch die Soft Skills von Kandidaten eingeschätzt werden können. 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**. Die wenigsten Bewerber sind „Profis“ im komplexen Prozess der Stellensuche und benötigen daher Unterstützung.
- Personalberater haben ein großes Interesse daran, dass die **Besetzung einer Stelle für Unternehmen und Kandidaten gut verläuft** und sich der Kandidat am Arbeitsplatz **positiv entwickelt**. 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 und die berufliche sowie persönliche Entwicklung fördert.
- Viele Arbeitnehmer sehen sich nur in „ihren“ Branchen und „ihrem“ Berufsfeld nach neuen Herausforderungen um. Personalberater unterstützen sie dabei, **die individuell richtige Tätigkeit und Branche** zu identifizieren. Dadurch erweitern sich die Chancen für eine positive Entwicklung der Karriere.

- Gerade bei großen Unternehmen zieht sich der Bewerbungsprozess häufig **über eine lange Zeit** und ist für Kandidaten mit vielen **Ungewissheiten** verbunden. Personalberatungen kennen die Prozesse und Abläufe in den Unternehmen und können die Kandidaten entsprechend über den Stand der Bewerbung informieren.
- Viele Unternehmen arbeiten im Personalrecruiting mit Personalberatungen zusammen, wenn **Stellen dringend und kurzfristig** zu besetzen sind. Personalberater können hier zwischen längeren Kündigungszeiten bei Kandidaten und dem Zeitdruck der Unternehmen vermitteln.

- Personalberater geben eine realistische **Einschätzung der Dauer des Stellenbesetzungsprozesses** und informieren Kandidaten **proaktiv** über den Stand des Verfahrens.
- Viele Kandidaten haben sich bei mehreren Unternehmen beworben und zum Teil konkrete Angebote vorliegen. Durch die Zusammenarbeit mit dem Personalberater können vorschnelle Zusagen, die für die weitere Karriereplanung nicht optimal sein könnten, vermieden werden.

- Die Frage nach dem richtigen Gehalt ist im Bewerbungsprozess ein besonders **kritischer Punkt**. Fehler können zu einem Abbruch des Gespräches führen oder dazu, dass die optimale Gehaltshöhe für den Kandidaten nicht erreicht wird.
- 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 die möglichen Zusatzleistungen, wie Firmenwagen, Weiterbildung oder das Handy zum privaten Gebrauch, **offen diskutieren**. Bei Bewerbungsgesprächen mit den zukünftigen Arbeitgebern ist dies oft schwerer möglich.
- Personalberater geben Einschätzungen, wie sich das Gehalt in der neuen Position **entwickeln** kann.
- 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 50.000 Euro dotiert.

- Viele Personalberater fokussieren ihre Arbeit auf **spezielle Branchen und/oder Berufsgruppen** und haben ein großes Wissen über Anforderungen und Trends in diesem Bereich.
- Kandidaten profitieren von diesem Wissen: Personalberater können Hinweise geben, in welchen Bereichen 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
Die aus ihrer Sicht erforderlichen Maßnahmen zur Gewinnung
Von Kandidaten:

- Die Personalberater filtern die eigene, interne **Bewerberdatenbank** nach passenden Kandidatenprofilen.
- In **Online-Jobbörsen** und auf den **Websites** der Personalberatungen werden Stellenanzeigen geschaltet.
- **Stellenanzeigen in Print-Medien** sind eine weitere Möglichkeit zur Ansprache potenzieller Kandidaten.
- In Online-Netzwerken wie **xing.com** wird nach passenden Kandidaten gesucht.
- Manchmal werden auch auf **(Bewerber-)Messen** potenzielle Kandidaten direkt angesprochen.
- Personalberater vertrauen auf **persönliche Kontakte und Empfehlungen**.

- Die eingehenden Bewerbungsunterlagen werden von den Personalberatern sorgfältig geprüft.
- 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 Profilen erfolgreicher Stelleninhaber abgeglichen werden.
- Für Kandidaten bietet dieses Verfahren den Vorteil, dass sie eine **objektive Einschätzung** über ihre (nicht-fachlichen) Stärken und Schwächen erhalten.
- Die fachlich und persönlich geeigneten Kandidaten werden dann dem Unternehmen präsentiert. Die Personalentscheider erhalten vorab die **von personal total aufbereiteten Bewerbungsunterlagen**, ein umfangreiches Kandidatenprofil sowie die Interview-Anmerkungen.

- Die von den Personalentscheidern 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. Insbesondere in der Phase der Vertragsverhandlungen ist der Berater oftmals auch der Vermittler zwischen den Vorstellungen der Kandidaten und den Möglichkeiten der Unternehmen.

Die Wahl der richtigen Personalberatung

- Personalberater ist keine **geschützte Berufsbezeichnung**. Bewerber sollten daher bei der Wahl unter den rund 2.000 Personalberatungen in Deutschland sorgsam vorgehen und sich vorab eingehend informieren.
- Eine **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**.
- Die Personalberatung sollte Kandidaten auf der **Website umfangreiche Informationen** zur Verfügung stellen, zum Beispiel zu aktuellen Stellenangeboten, zum Leistungsumfang oder zum Bewerbungsprozess.

- Erfolgreiche Personalberater haben Spezialisten für **eine oder wenige Branchen** und besitzen dadurch in diesem Bereich eine umfangreiche Expertise.
- Seriöse Personalberatungen versenden **Eingangsbestätigungen**, wenn sie Bewerbungsunterlagen erhalten.
- Kandidaten, die eine neue Position annehmen, entstehen **keine Kosten**, da die seriösen Personalberatungen von den Unternehmen für ihre Arbeit bezahlt werden.
- Kandidaten sollten sich stets **Informationen auf den Websites** der Personalberatungen anschauen.

- Kandidaten müssen immer darüber informiert sein, **was mit ihren Unterlagen geschieht**. Zum Beispiel dürfen keine Bewerbungsmappen ohne 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

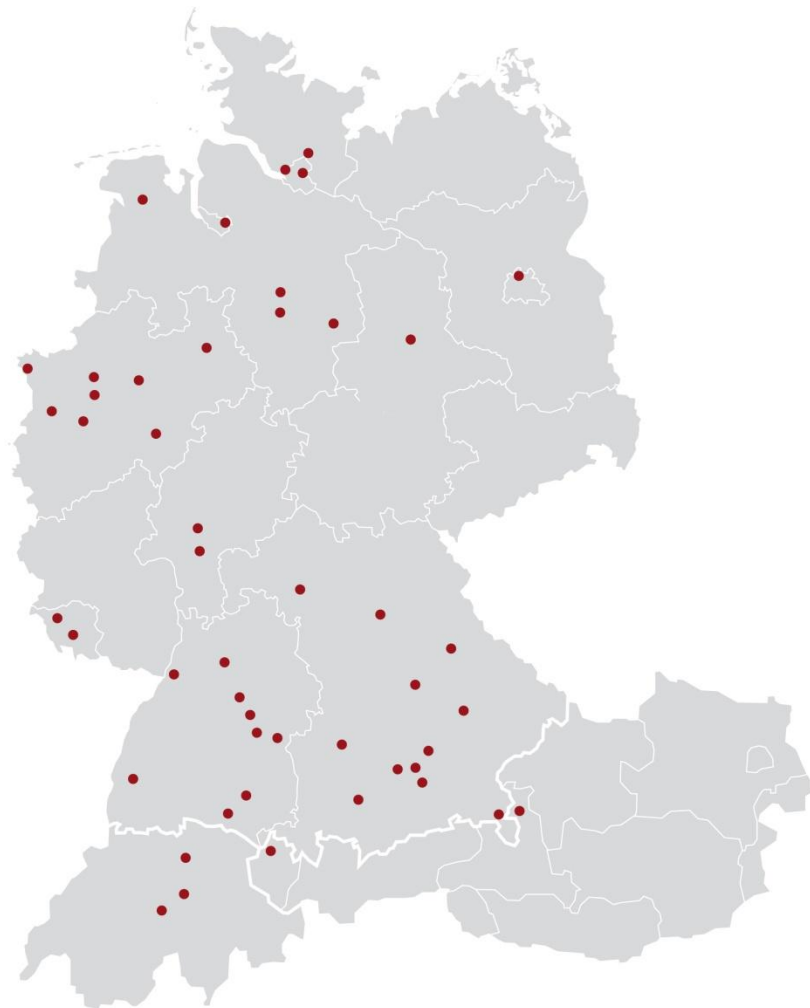
- Headhunter sprechen zur Identifikation von Kandidaten diese fast ausschließlich direkt an.
- Sie rufen potenziell interessante Kandidaten zumeist während der **Arbeitszeit** an.
- Vereinbaren Sie bei Interesse einen **Telefontermin** außerhalb Ihrer Arbeitszeit.
- Fragen Sie den Headhunter, ob er ein **konkretes Arbeitsangebot** für Sie hat oder nur seine Bewerberkartei auffüllen möchte.
- Fragen Sie nicht danach, **warum ausgerechnet 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 und bei der richtigen Gelegenheit erfahren Sie den Namen des Unternehmens
- 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 einer Arbeitsstelle von Führungskräften 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 40 Standorten in Deutschland und Österreich 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 auch **überregional** und haben sich zusätzlich auf **bestimmte Branchen** spezialisiert.



- **personal total** arbeitet webbasiert: Alle von den Personalberatern 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.
- Kandidaten haben kostenlos die Möglichkeit, unter www.personal-total.de eine **digitale Bewerbungsmappe** zu erstellen, mit der sie sich per E-Mail bei Unternehmen bewerben können.
- Im **Karriere-Center** sind umfangreiche Informationen und Hinweise zu Bewerbung, Karriere und Arbeitswelt zusammengestellt.

Häufig gestellte Fragen

Wie aktuell sind die Stellenangebote bei personal total?

- Von **personal total** werden nur aktuelle Angebote auf der Website veröffentlicht. Anzeigen, die nicht mehr aktuell sind, werden automatisch von der Seite genommen. Oftmals hat **personal total** mehrere Positionen für ein Stellenprofil zu besetzen, diese Stellenangebote sind demzufolge auch für längere Zeit im Internet zu finden.

Wozu werden meine persönlichen Daten genutzt?

- Im Umgang mit Ihren Daten bewahrt **personal total** äußerste Diskretion. Sie werden nur zweckgemäß verwendet, das heißt **personal total** leitet Daten nur mit Ihrer Zustimmung an Unternehmen weiter. Sperrvermerke, das heißt Ihr Hinweis, welche Unternehmen Ihre Daten auf keinen Fall zu sehen bekommen, werden strikt eingehalten.

Was geschieht mit meinen Bewerbungsunterlagen?

- **personal total** sichtet Ihre Unterlagen professionell und prüft, welche Position für Sie interessant sein könnte. Wenn **personal total** Ihnen ein konkretes Angebot machen kann, kontaktieren die Personalberater Sie, informieren Sie über die Position und führen mit Ihnen in der Regel ein persönliches Gespräch. **personal total** empfiehlt Sie nur mit Ihrem Einverständnis dem Unternehmen als passenden Kandidaten, Sperrvermerke werden selbstverständlich berücksichtigt.
- Wenn **personal total** Ihnen aktuell keinen geeigneten Job anbieten kann, werden Ihre Daten – wiederum nur mit Ihrem Einverständnis – in die Datenbank aufgenommen und können dadurch fortlaufend mit neu eingehenden Angeboten abgeglichen werden. Falls sich bei Ihnen Veränderungen ergeben sollten, dann profitieren Sie davon, wenn Sie **personal total** darüber informieren.

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 von den Unternehmen getroffen.

Macht es Sinn, häufig nach dem Stand meiner Bewerbung bei personal total nachzufragen?

- Die Berater von personal total haben selbst ein großes Interesse daran, den Prozess der Stellenbesetzung so schnell wie möglich durchzuführen. In der Regel hängt dieser jedoch ganz entscheidend von der Reaktionsgeschwindigkeit und der Situation des Auftraggebers ab. Es macht daher keinen Sinn, Ihren Berater häufig nach dem Stand der Dinge zu fragen, da sich personal total aktiv bei Ihnen meldet, 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 die Eignungsdiagnostik oder Persönlichkeitstests“ mit einem etwas unguten Gefühl, obwohl zumeist keine eigenen Erfahrungen mit diesem bewährten Instrumentarium bestehen. **personal total** hat sehr gute Erfahrungen in der Kombination von persönlichen Interviews und der Eignungsdiagnostik gemacht, da hierdurch die zum Teil sehr subjektiven Eindrücke durch einen objektiveren Test ergänzt werden können.
- Alle Kandidaten, die die Eignungsdiagnostik durchführen, bekommen Einblick in die Ergebnisse. Es werden keine Ergebnisse gegen den Willen der Kandidaten an Unternehmen oder sonstige Dritte weitergegeben.
- Im Rahmen der Analyse der Ergebnisse entstehen vielfach Erkenntnisse für die Kandidaten, die für eine Optimierung der Karriereplanung genutzt werden können.

Glossar

- **AGG** – Seit 18. August 2006 gilt in Deutschland das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz**. Es verbietet 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 Kandidat Rechtsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.
- **Assessment-Center (AC)** sind ein- oder mehrtägige Veranstaltungen, bei denen Beobachter die Eignung von Kandidaten auf eine Berufsposition beurteilen. Diese Beobachtungen erfolgen auf der Grundlage von Rollenspielen, Diskussionen, Eignungstests, Intelligenztests oder Präsentationen der Kandidaten.

- **E-Recruiting** bezeichnet Tätigkeiten bei der Personalbeschaffung, die über elektronische Medien erfolgen. Immer mehr Unternehmen rekrutieren Ihre Mitarbeiter online, beispielsweise über Jobbörsen oder Bewerberformulare auf der Unternehmensseite, da durch die Geschwindigkeit und Reichweite des Internets neue Möglichkeiten des Personalmarketings, der Personalbeschaffung und der Personalbindung eröffnet werden.
- **Executive Search** beschreibt die Dienstleistung der Direktansprache von Top-Führungskräften auf Managementebene, die durch Markt- und Wettbewerbsanalysen gestützt wird. Meist wird die Personalbeschaffungsmethode von dem suchenden Unternehmen 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 die Direktansprache zur Identifikation von Kandidaten. Der Headhunter akquiriert offene Stellenangebote, fertigt ein Kandidatenprofil an, gleicht dieses mit vorhandenen Kandidaten ab und identifiziert mögliche weitere geeignete Personen. Er versucht, einen Beschäftigungsabschluss zwischen dem suchenden Unternehmen und dem interessierten Kandidaten herbeizuführen.
- **Outplacement**-Beratung unterstützt von Kündigung betroffene Mitarbeiter professionell, sich beruflich neu zu orientieren bis hin zu dem Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages. In der Regel wird die Dienstleistung vom Unternehmen gezahlt, aus dem der Gekündigte ausscheidet.

- Die **Personalberatung** berät und unterstützt Unternehmen bei der Suche und Auswahl von Personal und auf weiteren Gebieten der Personalarbeit, wie der Personal- und Organisationsentwicklung, dem Prozessmanagement oder dem sozialverträglichen Stellenabbau. 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.

- Mit **Personalentwicklung** sind Maßnahmen gemeint, welche die Weiterentwicklung und Fortbildung von Mitarbeitern zum Ziel haben. So werden sie auf gegenwärtige und künftige Berufsanforderungen vorbereitet, wodurch Kosten für Neueinstellungen eingespart und gleichzeitig Mitarbeiter durch die positiven Erfahrungen an das Unternehmen gebunden werden.
- **Newplacement / Inplacement:**
Newplacement bezieht sich auf die Dienstleistung, die den geplanten, systematischen Wechsel in einen neuen Beruf begleitet. Die Initiative geht beim Newplacement meist von der Einzelperson aus, die beispielsweise aufgrund ungünstiger Zukunftsaussichten oder fehlender Berufszufriedenheit eine neue Arbeitsstelle antreten möchte.
Inplacement beinhaltet alle planvollen, systematischen und formalisierten Aktivitäten zur Einführung und Einarbeitung eines Mitarbeiters in ein Unternehmen. Ziel des Inplacements ist die erfolgreiche Integration des neuen Mitarbeiters.

- **Recruiting** ist der englische Begriff für Personalbeschaffung.
- Bei der **Zeitarbeit** verrichtet der Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer, Zeitarbeitnehmer) durch die Vermittlung seines Arbeitgebers (Zeitarbeitsunternehmen) die Arbeit bei einem Kundenbetrieb (Entleiher). Auch bei der Zeitarbeit erhält der Arbeitnehmer grundsätzlich einen schriftlichen, unbefristeten Arbeitsvertrag mit allen üblichen Leistungen, mit dem einzigen Unterschied, dass kein fester Arbeitsort definiert ist.

Übersicht ausgewählter Personalberatungen in Deutschland

Personalberatungen

Baumann Unternehmensberatung GmbH	www.baumann-ag.com
Civitas International	www.civitas.com
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
Kienbaum Executive Consultants GmbH	www.kienbaum.de
Korn/Ferry International GmbH	www.kornferry.com
Mercuri Urval GmbH	www.mercuriurval.com
personal total AG	www.personal-total.de
Ray & Berndtson GmbH	www.rayberndtson.de
Russel Reynolds Associates, Inc.	www.russellreynolds.de
Signium International	www.signium.de
Steinbach Consulting AG	www.steinbach-partner.de

personal **total** AG
Konrad-Zuse-Platz 2
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