

1. Transparenz

Kandidaten können nicht einschätzen, wie der Such- und Entscheidungsprozess zeitlich und inhaltlich abläuft, wie viele und welche Art von Gesprächsrunden geplant sind und wie weit der Suchprozess schon gediehen ist. Das führt oft zu Unverständnis, Ungeduld und Misstrauen gegenüber den Beratern. Kandidaten haben das Gefühl, „geparkt“ oder hingehalten zu werden. Damit dieses schlechte Gefühl gar nicht erst aufkommt, sollte man als Berater von Anfang an offen und transparent kommunizieren, wo der jeweilige Kandidat im Prozess steht, ob und wie es weitergeht. So entsteht das nötige Vertrauensverhältnis.

2. Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit

Personalberater erwarten von Kandidaten ein hohes Maß an Flexibilität und Einsatz, insbesondere wenn es um Terminvereinbarungen, Unterlagen oder Referenzen geht. Nicht selten opfern Kandidaten gleich mehrere Urlaubstage und gehen dabei manchmal auch Risiken beim aktuellen Arbeitgeber ein. Im Gegenzug dürfen diese vom Berater ein zeitnahes, fundiertes und ehrliches Feedback zu eingereichten Unterlagen, geführten Interviews und Entscheidungen erwarten. Doch gerade hier zeigen sich bei manchen Personalberatern große Defizite: Viele geben gar kein Feedback oder erst mit großer zeitlicher Verzögerung. In den meisten Fällen erfolgt dies dann auch nicht persönlich, sondern nur per Email. Insbesondere bei unangenehmen Absagen scheut man oft den direkten Austausch. Besonders groß und berechtigt ist auf Kandidatenseite dann auch der Frust, wenn nach mehreren Wochen, diversen Telefonaten, Gesprächen und gestiegener Erwartungshaltung nur eine lapidare Standard-Absage ohne jede fundierte Begründung im Email-Eingang auftaucht. Das haben die engagierten Kandidaten nicht verdient und ein professioneller Personalberater zeichnet sich auch und gerade in solchen Situationen aus. Er sollte immer in der Lage und auch bereit sein, eine Absage persönlich und nachvollziehbar zu erklären. Dafür wird ein Kandidat in der Regel immer zugänglich sein.

3. Persönliche Wertschätzung und Beratung „auf Augenhöhe“

Viele Personalberatungen sind heute noch sehr stark von der Kunden- bzw. Auftraggeber-Seite getrieben. Sie versuchen – oft für Kandidaten deutlich erkennbar - als verlängerter Arm des Kunden zu wirken und gehen nur ungern bzw. zu wenig auf die Bedürfnisse der Kandidaten ein. Das ist jedoch, vor dem Hintergrund der Marktentwicklung weder zeitgemäß noch zielführend. Gute Führungskräfte und auch Spezialisten werden auf dem Arbeitsmarkt immer stärker umworben, sie werden regelmäßig angesprochen und können sich zunehmend vielversprechende Karriereoptionen aussuchen. Vor diesem Hintergrund erwarten Kandidaten heute vom Personalberater auch eine professionelle und vertrauensvolle Beratung für sich selbst. Ein guter Personalberater tut also gut daran, seine Kandidaten genauso gut zu betreuen wie seine Kunden, und zwar im Rahmen aktueller Mandate genauso wie außerhalb. Kandidaten schätzen sehr, wenn Sie einen seriösen und gesprächsbereiten Ansprechpartner haben, den man notfalls auch mal um Rat oder eine persönliche Einschätzung fragen kann.

Perspektivisch werden sich auf Dauer eben solche Personalberater profilieren können, die neben den erforderlichen Fach-, Branchen- und Prozesskenntnissen auch diese angesprochenen Tugenden und Verhaltensweisen an den Tag legen. Der Wettbewerb um Talente und herausragende Managerpersönlichkeiten wird immer härter. Fähige

Führungskräfte suchen sich mittlerweile schon die Personalberater „ihres Vertrauens“ aus. Da kann ein guter Ruf nicht schaden.



Achim Hoss (53) arbeitet als Gründer und Inhaber bei der Personalberatung BESTbesetzung in Meerbusch bei Düsseldorf und ist dort auf die Besetzung von Führungspositionen in der FMCG-, Nahrungs-, Getränke- und Genussmittelindustrie spezialisiert. Vorher war er u.a. 15 Jahre in unterschiedlichen Führungspositionen in der Konsumgüterindustrie tätig und kennt Personalberatungen sowohl aus der Berater- als auch aus der Kandidatenperspektive. Sie erreichen ihn unter hoss@bestbesetzung.com