

Berater-Auswahl



Der Berater hat großen Anteil an Ihrem Erfolg oder Misserfolg. Lassen Sie sich deshalb bei der Wahl Ihres Beraters nicht von übertriebenen Versprechungen ("100% Erfolgsgarantie"), sondern von dessen Kompetenz überzeugen.

Besitzt Ihr Karriereberater langjährige Personalerfahrung mit Führungskräften (mind. 10 Jahre)?

Ob bei der Zeugniserstellung, der Personalauswahl, der Vertragsgestaltung oder beim Einstellungsverfahren - ein erfahrener Personalmanager verfügt über deutlich fundierteres Wissen in diesen Bereichen als eine "normale" Führungskraft. Sie sollten deshalb diesen Erfahrungsvorsprung nutzen und sich jemand anvertrauen, der selbst über längere Zeit Mitarbeiter ausgewählt und eingestellt hat. Ehemalige Personalierer wissen am besten worauf es z.B. im Anschreiben oder beim Interview ankommt.

Verfügt er über mehrjährige Führungserfahrung?

Ihr Berater sollte sich aus eigener Anschauung in Ihre Situation als Führungskraft (mind. 5 Jahre) hineinversetzen können. Nur wer selbst einige Zeit lang als Führungskraft tätig gewesen ist und die damit verbundenen Anforderungen kennengelernt hat, kann Ihnen ein Coaching auf Augenhöhe bieten!

Kennt er als Führungskraft (nicht als Berater!) mind. zwei Branchen?

Berater mit Erfahrung in nur einer Branche sind evtl. nicht offen genug für die Eigenheiten und Probleme anderer Branchen und können Sie demzufolge nicht ausgewogen beraten. Achten Sie deshalb darauf, dass Ihr Coach in mind. zwei verschiedenen Branchen (z.B. Pharma und Telekommunikation) tätig gewesen ist.

Vertrauen Sie ihm, ist er Ihnen sympathisch?

Vertrauen und Sympathie spielen bei der Beratung eine wichtige Rolle. Lassen Sie sich deshalb in einem unverbindlichen Gespräch 1 - 2 Stunden informieren und lernen Sie Ihren Berater kennen. Danach können Sie einschätzen, ob die Chemie zwischen Ihnen stimmt und Sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können. Achten Sie dabei auch auf seine Fähigkeit Ihnen zuzuhören, sein Einfühlungsvermögen und seine Analysefähigkeit.

Hat er Zeit für Sie?

Betreut er Sie pro Sitzung mind. 2 - 3 Stunden? Kann er Ihnen bei Bedarf (z.B. Interview) auch kurzfristig Abend- bzw. Wochenend-Termine anbieten? Das macht eine gute Betreuung aus und ist zugleich ein Indiz dafür, dass Ihr Berater nur so viele Klienten parallel berät, dass er noch flexibel reagieren und auf Ihre Wünsche eingehen kann.

Können Sie sich bei anderen Klienten über den Berater erkundigen?

Welche Unternehmen bzw. Personen waren bereits Kunden, können also als Referenzen dienen? Zumindest auf Anfrage sollte eine Agentur einige Beispiele nennen können. Die Beratung dieser Klienten sollte zudem nicht zu lange zurückliegen; die Qualität der Betreuung könnte nachgelassen haben.

Verfügt Ihr Berater über das nötige Umfeld, um alle relevanten Dienstleistungen anbieten zu können?

Selbstverständlich sollte Ihr Berater auf seinem Fachgebiet Spezialist sein und gängige Verfahren bzw. Methoden beherrschen und anwenden (Video, Aktivitätenmappe). Aber da im Laufe eines Trennungs-/Bewerbungsprozesses viele Faktoren eine Rolle spielen, sollte er Ihnen darüber hinaus bei Bedarf auch Experten anderer Fachrichtungen (Fotograf, Stilberater, Fachanwalt) empfehlen können und so für eine optimale "Rundum"-Betreuung sorgen.

Ist Ihr Berater Outplacement-Experte oder bietet er dies nur als zusätzliche Dienstleistung an?

Der Outplacement-Experte hat sich ausschließlich auf dieses Aufgabengebiet konzentriert und bietet Ihnen somit eine besonders fundierte Beratung, unterstützt von weiteren Spezialisten (s.o.) an. Er hat zudem mit dieser Dienstleistung offensichtlich Erfolg und vermeidet so Zielkonflikte (siehe eigene Stellenangebote).

Ist Ihr Berater bereit Ihnen eine Erfolgs- oder Risikobeteiligung anzubieten?

Von einer ernst gemeinten Erfolgs- oder Risikobeteiligung kann nur dann gesprochen werden, wenn ein nicht unerheblicher Teil des Honorars erst bei Erfolg (= neuer Arbeitsvertrag) fällig wird.

Wir sind von der Qualität unserer Beratung überzeugt sind und bieten daher eine erfolgsabhängige Bezahlung an. Die Details werden mit Ihnen dabei individuell vereinbart und richten sich nach Ihren Ansprüchen bzw. Voraussetzungen. Dazu werden Faktoren wie die gewünschte Branche und Position, die aktuelle Beschäftigungssituation und Ihre Qualifikation und Mobilität berücksichtigt.

Sollten Sie sich eher für einen Berater einer kleinen oder einer großen Agentur entscheiden?

Große Agenturen haben den Vorteil, teilweise Zusatzleistungen wie z.B. Gesprächsrunden aller Klienten, Sekretariatsservice, gelegentliche interne Job-Angebote usw. anbieten zu können. Nachteilig ist aber, dass wirklich erfolgreiche Berater oft nur für kurze Zeit bei großen Agenturen bleiben, da sie einen Großteil ihres Honorars abtreten müssen und sich lieber selbstständig machen; manchmal leidet darunter ihr Engagement für den Klienten. Oft übernehmen „Anfänger“ (geringe Outplacement- und Personalerfahrung) die Betreuung der Klienten, die dann i.d.R nicht mehr bzw. mit hohen Kosten zu einer anderen Beratung wechseln können.

Kleine Agenturen leben von Ihrer Weiterempfehlung, sind also besonders engagiert. Top-Berater streben nach Eigenständigkeit, d.h. „Anfänger“ treffen Sie hier selten. Nachteile von kleinen Agenturen sind u.U. ein geringerer Bekanntheitsgrad, oft eine regionale Orientierung und das Fehlen einiger Zusatzleistungen.

Bei Generalvereinbarungen (zwischen Unternehmen und Agentur) wird Ihnen ein bestimmter Berater zugewiesen (s. [Berater-Vorgabe](#)). Sie sollten aber frei und den für Sie am besten geeigneten Berater wählen. Dies ist für Ihren Erfolg entscheidend!

Weitere Informationen finden Sie unter www.outplacement-professional.de