

Bewerbungshelfer

In der ATZ-MTZ-Reihe „Service und Karriere“ geht es heute um Hilfen und Helfer, die Sie bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen oder auf die richtige Spur setzen. Wenn ein Ingenieur oder eine Ingenieurin eine neue Stelle sucht, gibt es eine Fülle helfender Kräfte im Arbeitsmarkt. Manche davon unterstützen Ihre Bewerbung wie ein Katalysator, nämlich unentgeltlich, andere verdienen an der Neupositionierung des Suchenden.

1 Katalysatoren

Unentgeltliche Bewerbungshelfer, also Katalysatoren bei der Jobsuche, können in Ihrer Karriere Arbeitskollegen sein, Vorgesetzte und Freunde aus Ihrem persönlichen Netzwerk, ferner Mitstreiter in Ihren Berufs- oder Industrieverbänden oder ähnlichen Organisationen sowie Ihr Steuerberater und Rechtsanwalt. Kurzum, es gibt private Helfershelfer für die persönliche Karriere, wie auch professionelle Kooperationspartner. Diese gilt es zu kennen und bei Bedarf anzusprechen.

1.1 Personalberater und Karriereberater

Personalberater (auch Headhunter) werden gegen Bezahlung von Unternehmen beauftragt, für offene Positionen Führungskräfte im Arbeitsmarkt zu suchen. Ergänzend gibt es Unternehmensberater, die Gehaltsanalysen durchführen, Management-Audits in Firmen durchführen und Mitarbeiter in Firmen coachen – dies sind Personalberater im weiteren Sinne.

Die eigentliche Personalberatung, nämlich die Beratung des Individuums, übernehmen so genannte Karriereberater gegen Honorar. Auftraggeber sind die Führungskräfte selbst. Bei einer Trennungsberatung (Outplacement) beauftragen und honorieren jedoch die Unternehmen die Beratungsleistung der Karriere- bzw. Outplacementberater im Interesse von Kandidat und Firma.

Der Karriereberater gibt Hilfestellungen bei der Neupositionierung, beim innerbetrieblichen Weiterkommen (Coaching) und gegebenenfalls beim Aufbau einer Selbstän-

digkeit. Bei der Karriereberatung geht es darum, Ihr Stärkenprofil herauszuarbeiten und Ihnen zu helfen, sich in Marktlücken hinein zu positionieren. Dazu braucht ein Karriereberater Marktkenntnis, Führungserfahrung und psychologisches Einfühlungsvermögen.

1.2 Outplacementberater

Outplacement ist ein personalwirtschaftliches Instrument, das dem Unternehmen und der betroffenen Führungskraft unter Federführung eines erfahrenen Outplacement- beziehungsweise Karriereberaters eine einvernehmliche Trennung ermöglicht. Ziel ist es, für den ausscheidenden Mitarbeiter durch eine gezielte Strategie aus einem noch ungekündigten Arbeitsverhältnis heraus eine seinen Fähigkeiten und Neigungen entsprechende neue Aufgabe in einem anderen Unternehmen zu finden. Die Vorteile für den Kandidaten liegen in dem reibungslosen Übergang in eine neue Position. Vorteile für das Unternehmen sind darin zu sehen, dass Rechtsstreitigkeiten vermieden werden, dass ein externer und interner Imageverlust vermieden wird und dass je nach Restlaufzeit des Vertrags Gehaltskosten gespart werden sowie anderes mehr.

2 Private Arbeitsvermittler und Arbeitsamt

Seit 1994 dürfen im deutschen Arbeitsmarkt private Arbeitsvermittler tätig werden. Laut Gesetz ist es nicht gestattet, dem Arbeitssuchenden dabei ein Honorar für die Vermittlungsbemühungen zu berechnen. Der Arbeitsvermittler muss sich an den neuen Arbeitgeber halten, wenn er etwas verdienen will. Arbeitsvermittler kommen

für den erfahrenen Ingenieur kaum als Kooperationspartner in Frage (es sei denn, Sie suchen selbst Mitarbeiter).

Dem privaten Arbeitsvermittler steht das Arbeitsamt gegenüber. Mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) bietet das Arbeitsamt auch den Service der internationalen Arbeitsvermittlung für Führungskräfte, die im Ausland beruflich tätig sein möchten (www.arbeitsamt.de).

Weiterhin existiert das Büro Führungskräfte zu Internationalen Organisationen (BFIÖ), das ausgewiesene Fachkräfte in internationale Organisationen vermittelt. Für Ingenieure in Leitungsfunktion oder als Organmitglied ist zudem das Büro Führungskräfte der Wirtschaft (BFW) in Bonn und Berlin interessant. Das BFW vermittelt Führungskräfte für Positionen des Top-Managements. Es befasst sich ausschließlich mit der Beratung und Vermittlung auf Vorstands-, Direktions- oder Geschäftsleitungsebene in mittleren und großen Unternehmen.

3 Karriere-Messen und Job-Suchmaschinen

Karriere-Messen sind Foren, auf denen sich Unternehmen präsentieren. Sie suchen dort vor allem Berufseinsteiger.

Es gibt kostenfreie und kostenpflichtige Stellenbörsen im Internet. Der Nutzen dieser Job-Suchmaschinen ist derzeit noch nicht sehr groß, Angebote beider Seiten sind oft veraltet, jedoch wird die Vermitt-

Der Verfasser

Dipl.-Kfm. Hans Bürkle ist Verfasser mehrerer Bücher und Ratgeber zum Thema Karriere. Daneben führt er Seminare und persönliche Beratungen in Nierstein durch (www.karriereplus.de).



lungsqualität besser werden. Für Führungskräfte sind sie nur begrenzt geeignet, weil man jene verstärkt über Headhunter suchen wird.

Generell empfiehlt es sich, bei der Anbahnung von Kontakten nicht zu warten, bis jemand an Ihre Tür klopft, sondern aktiv vorzugehen. Durch Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern können Sie dabei Ihre Marktchancen verbessern.