

LUD81_03

Lotsen aus der beruflichen Sackgasse

Karriere- und Newplacement-Berater unterstützen in unterschiedlichster Form

Arbeitslos. Keine Ahnung, wie man einen neuen Job finden soll. Lohnt sich der Gang zum Karriere- oder Newplacement-Berater? Ja, wenn man die Leistungen kritisch hinterfragt und sich auf happige Honorare einstellt.

Ingrid Cohn* befindet sich in einer verzwickten Lage. Vor einem Jahr hat die 47-jährige Journalistin ihren Job als Chefredakteurin eines Lifestyle-Magazins gekündigt und sich als PR-Journalistin selbstständig gemacht. Aber Aufträge blieben aus. Dann bewarb sie sich auf alle möglichen Stellen. Das klappte auch nicht. „Nach Jahren erfolgreicher beruflicher Tätigkeit wusste ich plötzlich nicht mehr, was ich will, was ich kann und bei wem ich mich bewerben sollte.“ Stefan Pfeifer* wusste, was er wollte: eine Stelle als Fachinformatiker für Systemintegration. Und schrieb über 200 Bewerbungen. Aber er erhielt nur Absagen.

Beide beschlossen, professionelle Hilfe zu holen. Ingrid Cohn ging zu Karriereberaterin Marianne Vollmer, „um einen Ausweg aus der mentalen Sackgasse zu finden“. Stefan Pfeifer entschied sich für Newplacement-Berater Frank Adensam, in der Hoffnung, „dass dieser für mich perfekte Bewerbungsunterlagen verfasst.“ Auch IT-Fachmann Paul Köslers* ging nach einem Jahr Arbeitslosigkeit zu Frank Adensam, „um Stellen vermittelt zu bekommen.“

In kurzer Zeit zum neuen Job Hat sich der Gang gelohnt? Bei Ingrid Cohn fängt der Bewerbungsprozess, den sie in enger Zusammenarbeit mit Marianne Vollmer erarbeitet, jetzt erst an. Bei Paul Köslers und Stefan Pfeifer sprechen die Fakten für sich: beide hatten wenige Wochen nach Beginn der Beratung einen neuen Arbeitsvertrag in der Tasche. Allerdings gehen ihre Meinungen auseinander, welchen Anteil Frank Adensam am schnellen Exit aus der Arbeitslosigkeit hatte. Stefan Pfeifer: „Ohne Frank Adensams Hilfe bei der Optimierung meiner Unterla-

gen hätte ich meine neue Stelle nie erhalten.“ Er hat unter Anleitung von Frank Adensam seine Bewerbungsunterlagen so lange umgearbeitet, bis sie seine Stärken und Kompetenzen klar widerspiegeln. Formulieren musste er sie – der Authentizität wegen – allerdings selbst. Als große Hilfe empfand der Informatiker auch die gemeinsame, intensive Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch: „Wir haben typische Fragen wie: ‘Warum sollten wir gerade Sie einstellen?’ oder ‘Warum kommen Sie zu uns?’ so lange geübt, bis ich wusste, es kann nichts schief gehen.“

Paul Köslers glaubt, dass er die Stelle aus eigener Initiative gefunden hat. Er bekam zwar 38 Stellen vermittelt, aber seines Erachtens waren es zu wenige. Frank Adensam: „Wir recherchieren freie Positionen. Unsere Hauptaufgabe besteht jedoch darin, für unsere Kunden Unternehmen zu finden, die gar nicht inserieren. Im Schnitt wird jede Stelle alle vier Jahre neu besetzt, das heißt, es gibt unheimlich viele neue Chancen. Aber nur 20 Prozent dieser Stellen werden ausgeschrieben, 80 Prozent werden unter der Hand vergeben.“

Frank Adensam verschickt anonymisierte Initiativbewerbungen an zahlreiche Unternehmen und Headhunter. Innerhalb seines persönlichen Kontaktnetzes zu Personalchefs und Headhuntern empfiehlt er seine Kunden direkt und führt bei Bedarf Vorverhandlungen. Aber er erwartet von seinen Kunden, dass sie auch selber initiativ werden. Er recherchiert passende Unternehmen und erstellt mit Arbeitssuchenden einen Bewerbungsfahrplan, der genau festlegt, bei wie vielen Unternehmen sie sich in der Woche bewerben wollen. Dieser Plan ist verbindlich, seine Einhaltung wird kontrolliert.

Im Gegenzug unterstützt er den Bewerbungsprozess: Er übt zum Beispiel telefonische Kurzbewerbungen ein. „Mich hat dieses Coaching manchmal ganz schön genervt“, gibt Paul Köslers zu. „Aber dadurch war ich auch



Ein wichtiges Ziel: Stärken und Ziele analysieren.

—FOTO: DDP

gezwungen, bei der Stange zu bleiben und mich professionell und systematisch zu bewerben. Wenn man arbeitslos ist, verliert man leicht den Drive.“

Hilfe zur Selbsthilfe

Sich in so ein enges Coaching-Muster einzufügen, das konnte sich Ingrid Cohn nicht vorstellen. „Mir war wichtig, alternative Möglichkeiten aufgezeigt zu bekommen.“ Und die habe sie bei Marianne Vollmer auch erhalten. Auch sie ist sich sicher: „Bewerber, die genau wissen, was sie wollen und können, verkaufen sich viel authentischer, und das heißt erfolgreicher.“ Konkrete Unterstützung bei der Umsetzung des Bewerbungsprozesses leistet sie nicht, aber sie gibt Tipps, wie man erfolgreich vorgeht. „Es ist empfehlenswert, systematisch alle vorhandenen Kontakte zu nutzen, dazu gehören auch Nachbarn, Freunde und Bekannte. Statistisch gesehen führt diese Methode am häufigsten zum Erfolg.“ Falls sie bei ihren Klienten den Drive vermisst, versucht sie die dahinter liegenden Blockaden zu finden und aufzulösen, zum Beispiel das Gefühl „Es bringt doch eh nichts“. Diese resignative Gefühl hat Paul Köslers während seiner Arbeitslosigkeit oft begleitet. „Frank Adensam hat es mir genommen“, sagt der

Informatiker: „Er hat mich auf meine Stärken verwiesen und mir geholfen einzusehen, dass ich nicht so überflüssig bin, wie ich mich gefühlt habe.“

Unterschiede liegen im Detail

Die Grenzen zwischen Karriereberater und Newplacement-Berater sind oft auf den ersten Blick nicht klar zu erkennen. Auch Frank Adensam leistet psychologische Unterstützung und analysiert berufliche Stärken und Ziele. Und auch Marianne Vollmer hilft mal beim Formulieren von Kurzprofilen, analysiert Bewerbungsmappen oder definiert potentielle Unternehmen. Und beide haben nach eigenen Angaben hohe Erfolgsquoten.

Der Unterschied liegt in Fokussierung und Intensivität der Betreuung. Karriereberaterin Vollmer weist vor allem neue Wege auf. Frank Adensam achtet zudem darauf, dass seine Kunden diese auch gehen. Und er bietet ein Sorglos-Paket an: Gegen einen Pauschalpreis begleitet er seine Kunden so lange, bis sie einen neuen Job gefunden haben und darüber hinaus. Geht die Probezeit schief, ist die neue Begleitung bis zu einem neuen Job umsonst. Dieser Service kostet allerdings mindestens 14.500 Euro. Man kann jedoch bei ihm auch eine Beratung auf Zeit einkau-

fen. Der erste, beratungsintensivste Monat kostet 2.650 Euro, jeder weitere 1.350 Euro. Marianne Vollmer verlangt 250 Euro die Stunde, meist beinhaltet eine Beratung zwischen vier und zehn Stunden. Eine Potenzialanalyse kostet zusätzlich 600 Euro.

Zahlt sich das aus?

Paul Köslers, Stefan Pfeifer und Ingrid Cohn würden sofort wieder zu einem Berater gehen. Diplom-Biologin Alexandra Schön entschied sich hingegen ganz bewusst für die Kölner Antikarriereberaterin Anja Kollberg. „Ich habe bei einem Karriereberater mal für viel Geld keine Leistung erhalten. Außerdem wollte ich herausfinden, was mir wirklich wichtig ist, im Job und privat.“

Auf Empfehlung von Anja Kollberg fertigte sie eine Collage aus Bildern, Fotos und anderen Materialien von ihren wirklichen Lebenszielen an. Und die hatten, so stellte die Diplom-Biologin erstaunt fest, gar nichts mehr mit Karriere zu tun, für die sie doch so viele Opfer gebracht hatte. „Ich wollte vor allem zu meinem Partner ziehen, der Hunderte von Kilometern entfernt wohnt. Anja Kollberg bat sie, ganz langsam auf ihre „Träume“ zuzugehen. Alexandra Schön: „Ich weiß noch wie unbeschreiblich glücklich ich war, als ich bei der Collage ankam.“ Und hat sie ihre Träume umgesetzt? „Ja. Ich hatte oft Angst: Angst zu kündigen, Angst keine neue Stelle zu finden, Angst wegzuziehen aus meiner vertrauten Umgebung. Aber das Risiko hat sich gelohnt. Ich bin rundum glücklich!“ Rita Spatscheck

*Die Namen sind von der Redaktion geändert

Kontakt: Adensam Managementberatung, Ludwigshafen und Groß-Gerau Telefon 06152 7123-0; adensam@karrieremanagement.de; Dr. Vollmer & Team, Mannheim, 0621 336113, www.vollmerconsulting.de; Antikarriereberatung Anja Kollberg, Köln 0221 9483865, www.anjakollberg.de