

...und Marcel Würmli von der Hermes Personalberatung & Executive Search. Wir fragen nach weshalb.

Marcel Würmli, Inhaber der Hermes Personalberatung & Executive Search in Basel unterstützt den ambitionierten Wirtschaftsnachwuchs beim Einstieg ins Berufsleben. Er weiss, welche Fähigkeiten heute besonders gefragt sind.



► www.hermes-ag.ch

Welche Vorteile bietet die Hermes Personalberatung einem Hochschulabsolventen?

Durch unsere Nähe zum Arbeitsmarkt kennen wir die Bedürfnisse und Anliegen unterschiedlichster Arbeitgeber bei Vakanzen für Studienabgänger. Zudem sprechen wir auch aufgrund unserer eigenen Erfahrung die Sprache der Hochschulabsolventen, kennen ihre Probleme, Bedenken, Erwartungen und Ziele. Genau bei der Zieldefinition und Zielerreichung setzen wir an: Durch unsere Bewerbertrainings, unsere Nachwuchsförderungs- und Mentoringprogramme sowie unsere Karriereberatungen sind wir jungen, motivierten Personen beim Berufseinstieg behilflich. In einem zweiten Schritt unterstützen wir sie, um Persönlichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu werden.

Können sich Hochschulabsolventen überhaupt eine Personalberatung leisten?

«Leisten» gründet meist auch auf der Frage: Was ist mir etwas wert? Die Personalberatung im engeren Sinne, also die Hilfe bei der Findung eines geeigneten Berufseinstiegs und das Bewerbertraining sind bei uns kostenlos, aber wertvoll. Für die strategische Karriereplanung wird je nach Komplexität und Karrierestufe ein Honorar verrechnet.

Wie sieht der Beratungsprozess aus?

Wir holen unsere Kandidaten dort ab, wo sie sich befinden, da die Ausgangslage und Bedürfnisse bei allen Bewerbenden unterschiedlich sind. Grundsätzlich gehen wir wie folgt vor:

1. Erstellung eines aussagekräftigen, zeitgemässen Lebenslaufs
2. Erarbeitung und Entwicklung persönlicher Ziele und Visionen
3. Eruierung der Persönlichkeit
4. Abgleich zwischen Wunsch und Wirklichkeit, entwickeln von Massnahmen für die Reduktion der Abweichung und Alternativen aufzeigen

5. Konkrete Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch (Kleidung, Fragen/Antworten, Go's und No-Go's, etc.)

6. Hilfestellung beim Einstieg bei einem Arbeitgeber

Wie gut sind heutige Hochschulabsolventen über potenzielle Arbeitgeber informiert?

Erstaunlicherweise schlechter als man erwarten würde. Dank Informationsmessen beispielsweise können sich die Studierenden relativ effizient und real informieren. Tritt jedoch jemand in ein Bewerbungsgespräch und kennt die öffentlich publizierte Philosophie des Unternehmens nicht, hat er wohl schlechte Karten. Generell kann festgehalten werden, dass ein Bewerber den Inhalt der Homepage seines potenziellen Arbeitgebers kennen muss, wenn er an ein Bewerbungsgespräch geht.

Leisten Sie auch Aufklärungsarbeit?

Das ist ein wichtiger Teil unserer Arbeit, dass wir Vorstellungen und Realitäten miteinander abgleichen. Sei dies aus Gründen von Vorurteilen oder auf Grund von falschen inhaltlichen Berufsvorstellungen. Wir hinterfragen dazu auch die Softfaktoren und geben unserem Kandidaten ein Fremdbild zu seiner Person ab.

Inwiefern haben sich die Ansprüche der Unternehmen in den letzten Jahren verändert?

Die Ansprüche der Unternehmen haben sich aus unserer Sicht vor allem dahingehend verändert, dass heute ein lebenslanges Lernen gefordert wird. Als weitere Veränderung beobachten wir die steigenden Ansprüche in Bezug auf die Sprachkompetenz, was durchaus als Folge der Globalisierung und internationalen Vernetzung interpretiert werden kann. Weiter spielt auch der Charakter, insbesondere im Finanzmarkt, eine immer wichtigere Rolle bei der Einstellung. ●