



# So finden Sie den passenden Personalberater

Der Weg zum passenden Personalberater ist schwierig: Die Branche fällt nicht gerade durch Transparenz auf. Der Markt wächst und wird immer unübersichtlicher. Was ist bei der Auswahl eines Personalberaters oder Headhunters und Executive-Search-Beraters wichtig? Die Quintessenz.

VON CHRISTIANE SIEMANN

## ① Auf Empfehlungen verlassen?

Nehmen Sie sich Zeit bei der Suche nach einer professionellen Personalberatung. Zwar können Empfehlungen aus Ihrem persönlichen Netzwerk sinnvoll sein, aber nur, wenn die Branche, die spezielle Funktion/Position und die Dotierung des gesuchten Kandidaten vergleichbar sind. Und Sie sollten die Erwartungen, die Ihr Netzwerkkontakt an einen externen Berater stellt, genau kennen. Ist ihm die beratende Funktion des Suchexperten wichtig? Oder genügen ihm Kontaktdaten und Lebensläufe potenzieller Kandidaten? Wie wichtig ist ihm das regelmäßige Reporting?

## ② Etabliertes oder junges Beratungsunternehmen?

Renommierte Personalberatungen mit hohem Bekanntheitsgrad können mit viel Erfahrung, erfolgreichen Besetzungsmandaten und ebenso vielen Kontaktpunkten. Seriöse Markteinsteiger und junge Unternehmen haben von allem ein bisschen weniger. Trotzdem sollten Sie die Frage, wie lange eine Firma auf dem Markt existiert, nicht allzu hoch bewerten. Lassen Sie sich lieber die Expertise der Berater anhand einer Top-Fünf-Liste der beauftragenden Branchen und erfolgreich besetzter Positionen nachweisen. Hinter Neugründungen – so es denn keine „CV-Dealer“ sind, die nur Lebensläufe aus Datenbanken recherchieren und an den Kunden weiterreichen –, verstecken sich oft ehemalige Researcher, die in Zusammenarbeit mit erfahrenen Personalberatern ihr Handwerkszeug erlernt haben. Oder Führungskräfte, die lange in einer Branche oder in einer Führungsposition wie in HR oder IT gearbeitet haben, innerhalb ihres Erfahrungsbereichs sehr gut vernetzt sind und nun als selbstständige Personalberater tätig sind.

## ③ Große oder kleine Beratung?

Die Größe einer Personalberatung lässt durchaus auf die Anzahl der Mandate und die bisher vermittelten Kandidaten schließen. Andererseits sind manche Consulting-Unternehmen zwangsläufig kleiner, weil sie sich auf eine eng definierte Nische konzentrieren. Für Einzelkämpfer auf dem Markt gilt das Gleiche. Im Zweifelsfall sollten Sie sich immer eine Referenzliste vorlegen lassen und nach den zuletzt erfolgreich abgeschlossenen Projekten fragen.

## ④ Spezialisierung: wichtig oder unwichtig?

Je nach Zielgruppe und Qualifikationsniveau – ob Berufseinsteiger, Experten- oder Executive-Level – gewinnt die Spezialisierung eines Personalberatungsunternehmens an Bedeutung. Gibt es potenziell viele Kandidaten mit einer geforderten Qualifikation auf dem Markt, wie beispielsweise Wirtschaftswissenschaftler für die Position eines Junior Consultants oder Junior Account Managers, kommen die Generalisten der Personalberatung zum Einsatz. Je spezieller der Job, zum Beispiel „Manager Molekular Diagnostik“ oder „Leiter Softwareentwicklung Digitale Plattformlösungen für Industrie 4.0“, umso eher helfen auf Branchen spezialisierte Suchunternehmen. Je höher in der Hierarchie, umso zwingender ist der Einsatz von Executive-Search-Beratern.

## ⑤ Ist der Bekanntheitsgrad für Kandidaten wichtig?

Ein häufig zu hörendes Kriterium bei der Auswahl einer passenden Personalberatung lautet: Sie müsse bekannt sein, sodass der Angesprochene sie zuordnen könne und Vertrauen fasse. Das ist schlichter Unsinn. Für die meisten Angesprochenen sind die Namen von Personalberatungen Schall und Rauch. Gute, seriöse Personalberater verfügen über die Fähigkeit, mit viel Empathie, Taktgefühl und Diskretion ein Gespräch zu beginnen. Das zählt zu ihren Kernkompetenzen, daher ist die subjektiv gefühlte Bekanntheit des Beraters irrelevant.

## ⑥ Die Suchmethoden abfragen oder nicht?

Kandidatenpool, Datenbanken, Anzeigen, Internetrecherche, eigenes Netzwerk, Direktansprache – letztlich fischen alle im selben Teich und die Antworten auf die Frage nach Suchmethoden unterscheiden sich nur marginal. Die großen qualitativen Unterschiede manifestieren sich jedoch in Bereichen, die weniger leicht zu überprüfen sind. Zum einen in der Identifikation von Kandidaten für Engpassfunktionen: Sind die Researcher fachlich qualifiziert, zum Beispiel über Fachliteratur und Kongresse Kandidaten aufzuspüren? Zum anderen im eigenen Netzwerk, das unter anderem Kontakte zu vermittelten Kandidaten umfasst, die als Hinweisgeber fungieren. Und zum Dritten in der Qua-

lität der Direktansprache, die über Erfolg oder Misserfolg eines Suchmandats entscheidet.

### ⑦ Als Repräsentant geeignet oder nicht?

Der Personalberater ist bei der Suche das Aushängeschild Ihres Unternehmens. Er muss den Kandidaten nicht nur diskret ansprechen und interessieren können, sondern er vertritt Ihr Unternehmen mit seinen Werten und auch einem Teil seiner Kultur nach außen. Er soll den Kandidaten nicht bequatschen, seine bisherige Stelle zu kündigen, sondern abklopfen, ob er passen könnte und im positiven Fall überzeugen können.

### ⑧ Den Auftrag mehrfach erteilen?

Viel hilft nicht viel. Beauftragen Sie nur einen Berater. Werden Kandidaten von mehreren Beratern kontaktiert, bekommen sie den Eindruck, die Position werde wie saure Milch angeboten, und werden eher skeptisch. Gute Berater werden sich nur auf Exklusivaufträge einlassen.

### ⑨ Auf Erfolgsbasis honorieren?

Personalberater und Executive-Search-Berater arbeiten in der Regel nicht auf Erfolgsbasis, sondern mit einem Festhonorar. Bevorzugt wird die Drittel-Regelung (Retain-Search-Modell), dabei wird die Höhe der einzelnen Raten individuell gestaltet und ist Verhandlungs-

sache der beiden Parteien. Der Gesamtbetrag liegt meistens zwischen 25 Prozent und 30 Prozent des Jahresbruttogehaltes der einzustellenden Person. Einige Berater, und vor allem Personalvermittler, die als Makler zwischen Arbeitgeber und Arbeitssuchendem agieren, arbeiten auf reiner Erfolgsbasis (Contingency-Modell). Das heißt, der Kunde zahlt nur, wenn er einen angebotenen Bewerber einstellt, das Risiko trägt der Suchende alleine. Dieses Modell hat Nachteile: Anbieter, die nur im Erfolgsfall ein Honorar abrufen, stehen unter wirtschaftlichem Druck. Sie lassen sich möglicherweise leichter dazu verführen, weniger passende Kandidaten zu vermitteln – denn sie haben keinen Spielraum für eine ausgefeilte Suchstrategie und die gründliche Überprüfung der Passung des Kandidaten. Ebenso laufen Sie Gefahr, dass der Berater die Suche aufgibt, wenn es für ihn zu arbeitsaufwendig wird. Beim Drittelmodell geht der Berater eine höhere Verpflichtung ein und spricht daher auch eine Neubesetzungsgarantie aus, falls sich der Kandidat trotz aller Diagnostik als Flop erweist.

### ⑩ Mit oder ohne Garantie?

Gute Personalberater geben eine sogenannte Nachbesetzungsgarantie, die vertraglich festgehalten wird. Wenn der Kandidat die Probezeit nicht überlebt, startet der Headhunter auf seine Kosten die Suche erneut. Seriöse Personalberatungen liefern diesen Service. Personalvermittler, die auf Erfolgsbasis arbeiten, können dieses Sicherheitsnetz nicht anbieten, weil sie es sich schlichtweg nicht leisten können. ■

**HAYS** Recruiting experts  
worldwide

# EXPERTEN FÜR MEHR FLEXIBILITÄT

Wir verfügen über eine der größten und qualifiziertesten Expertendatenbanken. So finden wir die Experten für unsere Kunden nicht nur schnell und flexibel, sondern auch passgenau.

[hays.de](http://hays.de)

ACCOUNTANCY & MA/CONSTRUCTI CONTACT CENTR ATIONS/EDUCATI HNOLOGY/LEGAL SAFETY/POLICYB OURCES & MINING NGINEERING/HU LOGISTICS/FACILITIES MANAGEMENT/FINANCIAL CIAL SERVICES/SOCIAL CARE/SALES & MARKETI ING/ENERGY/OFFICE SUPPORT/RESPONSE MANA HEALTHCARE/OIL & GAS/ARCHITECTURE/ASSESS & DEVELOPMENT/PUBLIC SERVICES/ACCOUNTAN CY & FINANCE/EDUCATION/PHARMA/CONSTRU NSTRUCTION & PROPERTY/RESOURCE MANAGEM ENT/MANUFACTURING & OPERATIONS/RETAIL/I INFORMATION TECHNOLOGY/SALES & MARKETING RATEGY/BANKIN MARKETING/ENE INING/TELECOMS HUMAN RESOURC TRES/FINANCIAL PHARMA/PHARU HEALTHCARE/AR PROCUREMENT/H UCATION/PHARM TY/CONTACT CEN URING & OPERATI ON TECHNOLOGY NT/HEALTH & SAF NING/RESOURC INSURANCE/ENG RESOURCES/LOG RESOURCES/LOG PUBLIC SERVICES RESOURCES & MIN ENGINEERING/H CONTACT CENTRE ES/SOCIAL CARE NS/ENERGY/HEA OFFICE SUPPORT LEGAL/OIL & GAS

