



# 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-

