

# Headhunter richtig auswählen und einsetzen

**Immer mehr Personaler setzen auf die Unterstützung externer Dienstleister bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Bei der großen Anbieterzahl ist es aber schwierig, die richtige Auswahl zu treffen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie den passenden Personalberater für sich finden.**

## Sie haben die Wahl: Personalberater oder -dienstleister?

Die Frage, ob Personalberater im engeren Sinne oder Personaldienstleister, hängt von der Zielgruppe der Kandidaten (Mitarbeiter oder Führungskräfte?) und der notwendigen Vertraulichkeit während des Suchprozesses ab, weiß Markus Krampe, Geschäftsführer der Betterheads GmbH,

### Headhunter

Headhunter sind Personalberater, die sich auf die Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften mittels aktivem Abwerben von gut ausgebildeten und/oder erfahrenen Menschen spezialisiert haben.

die das weltweit erste Vergleichsportal für Headhunter anbietet. Wollen Sie Mitarbeiterstellen oder Standardpositionen mit einem großen Angebot an Kandidaten besetzen, können Sie diese Aufträge ohne Weiteres an Personaldienstleister vergeben. Diese Anbietergruppe ist vor allem auf die Suche passender Lebensläufe aus Datenbanken und Bewerberpools spezialisiert. Su-

chen Sie hingegen nach erfahrenen Fach- und Führungskräften, empfiehlt sich der Einsatz von Personalberatern, welche im allgemeinen Sprachgebrauch als Headhunter bekannt sind.

## Diese Zahlungsmodalitäten sind üblich

Die Honorare von Personalberatern liegen gewöhnlich über denen der Personaldienstleister. Die Höhe ist dabei abhängig vom späteren Zielgehalt des Kandidaten und des Schwierigkeitsgrades der Suche. Dass Headhunter i. d. R. nicht erfolgsbasiert entlohnt werden, liegt in der Natur des Projektablaufs. Denn schon bevor Kandidaten vorgestellt werden, fallen Kosten für deren Identifikation, Ansprache und Bewerbungsgespräche an.

Dazu erläutert Markus Krampe: „Die Bezahlung erfolgt meist nach Projektabschnitt, wobei es durchaus üblich ist, dass die letzte Rate erfolgsabhängig ist. Klassisch ist die Drittelregelung. Dabei erhält der Berater je 1/3 des Honorars nach Beauftragung, Präsentation der Kandidaten und nach Kandidatenunterschrift. Die Raten können sowohl in der Anzahl als auch in der Höhe variieren. Dennoch wird der Berater immer mindestens eine erste Rate verlangen, um sich auch der Ernsthaftigkeit des Mandanten sicher zu sein. Aus diesem Grund sollte der Preis nicht Ihr Hauptkriterium bei der Auswahl sein, sondern das dahinter stehende Leistungsangebot.“

## Wie Sie einen geeigneten Personalberater finden und den Recruiting-Prozess erfolgreich gestalten: 6 Expertentipps von Markus Krampe, Geschäftsführer Betterheads GmbH

### So wählen Sie aus

1. Legen Sie fest, welche Fach- und/oder Branchenkenntnisse der Berater mitbringen muss. Immer mehr Personalberater spezialisieren sich auf wenige Branchen und Funktionen. So können Sie sichergehen, dass der Personalbera-



Zahlen und Fakten von Personalberatern

Quelle: Lünendonk®-Whitepaper 2013

# AUF DER SUCHE NACH TALENTEN?



## Recruiting- Messen der neuen Generation!

**Abiturienten, Studenten,  
Absolventen** – unsere  
Zielgruppen für Ihr  
Personalmarketing.

Werden Sie Aussteller!  
Sprechen Sie uns an oder  
informieren Sie sich hier:



**border**  **concepts**

**border concepts GmbH**

T 02562 99 38 202

E [talente@borderconcepts.biz](mailto:talente@borderconcepts.biz)

[www.bo-co.eu/u/messen](http://www.bo-co.eu/u/messen)

### DIE AUTORIN



**Rossella Vicenzino Timis,**  
Chefredakteurin PERSONAL IM  
FOKUS, berät selber Unterneh-  
men zu Fragen der Fachkräfte-  
sicherung

ter in den Vorauswahlgesprächen die richtigen Fachfragen stellt und die Antworten der Kandidaten fachlich einschätzen kann. Involvierieren Sie auch die Fachabteilungen rechtzeitig.

2. Treffen Sie eine engere Auswahl von 2–3 Beratern. Prüfen Sie deren Arbeitsweise, in dem Sie sich Referenzen geben lassen und vorab Rahmenbedingungen wie Suchmethoden, Prozesse, Honorar und Vergütungsmodelle klären.

#### So beauftragen Sie

3. Ein gutes Briefing des Beraters ist unverzichtbar, denn ein Berater kann nur so gut sein, wie er gebrieft und geführt wird. Bei einem persönlichen Kennenlernen können Sie feststellen, ob die Chemie stimmt. Denken Sie daran: Der Berater ist bei der Suche das Aushängeschild Ihres Unternehmens. Er muss den Kandidaten davon überzeugen, seine bisherige Stelle zu kündigen, um bei Ihnen anzufangen. Besprechen Sie die wichtigsten Merkmale der Vakanz. Darunter fallen neben Fachkenntnissen auch die Unternehmenskultur, die hierarchische Einbindung, die Entwicklungsmöglichkeiten und auch die erwarteten Anforderungen.
4. Beauftragen Sie nur einen Berater. Doppeltansprachen von Kandidaten durch mehrere Berater hinterlassen bei den Kandidaten einen unprofessionellen Eindruck. Gute Berater werden sich auch nicht auf einen derartigen Vertrag einlassen.

#### So führen Sie durch den Recruiting-Prozess

5. Achten Sie auf eine saubere Prozessplanung durch den Berater. Dieser sollte Sie genau darüber informieren, wie er den Prozess plant und wie er Bericht erstattet. Es wird geschätzt, dass mindestens die Hälfte aller gescheiterten Projekte auf mangelhafte Prozessführung der Auftraggeber zurückzuführen ist.
6. Führen Sie eine offene Kommunikation: Denken Sie daran, den Berater rechtzeitig über Änderungen zu informieren und geben Sie regelmäßig Feedback, zum Beispiel nach Kandidateninterviews. ▸

### QR-CODE



Weiterführende Informatio-  
nen, wie Sie Ihre Personal-  
gewinnung mit Headhunter  
und Personaldienstleister  
effektiver gestalten können,  
erhalten Sie im Lünendonk®-  
Whitepaper 2013 unter:  
[www.personal-im-fokus.de](http://www.personal-im-fokus.de)

### KOMPAKT

- Personalberater, umgangssprachlich auch Headhunter genannt, unterstützen Sie bei der Personalgewinnung von heiß begehrten Fach- und Führungskräften.
- Gehen Sie bei der Auswahl systematisch vor. Achten Sie dabei vor allem auch auf die Spezialisierung des Beraters.
- Ein gezieltes Briefing durch das Unternehmen ist für eine erfolgreiche Zusammenarbeit unabdingbar.