

Recruiting im Wandel

Praxistipps und Leitfaden für Unternehmer

Filderstadt, 17. März 2009. **Headhunter, Personalberater oder Personalvermittler?**

Die Recruiting-Branche hat sich in Zeiten des Internets erheblich verändert.

Unternehmern, die die Personalbeschaffung in erfahrene Hände geben wollen, fehlt oft der Überblick über die Methoden hinter den Berufsbezeichnungen. Dass diese nicht geschützt sind, sorgt zusätzlich für Verwirrung. Drei Recruiting-Modelle sollten Unternehmer mindestens kennen.

Pressekontakt:

People & Projects e. K.
Personal- und Unternehmensberatung
Holger Fähmann
Hirschgasse 4
70794 Filderstadt
Tel.: +49 (0) 7158 9160578
presse@people-and-projects.de
<http://www.people-and-projects.de>

PR-Agentur:

Aufgesang Public Relations GmbH i.G.
prdienst.de
Anja Floetenmeyer
Tel.: +49(0)511-92399925
floetenmeyer@prdienst.de

Suchaufträge in Form von Personalanzeigen bei großen Zeitungen hat jeder schon einmal gesehen. Neuerdings auch ein Regelfall: Kontaktanfragen über Businessnetzwerke wie XING, in denen sich „Headhunter“ vorstellen. „Beide Methoden spielen nicht in der Oberliga des Recruitings“, erläutert Holger Fähmann von der Personal- und Unternehmensberatung People & Projects e. K. (www.people-and-projects.de). „Über eine Internetplattform würde ein echter Headhunter ganz sicher nicht agieren.“ Fähmann erläutert, wie Unternehmer die Spreu vom Weizen trennen:



Holger Fähmann
Personal- und Unternehmensberater

Personalberater – direkte Ansprache und Wettbewerbsanalyse

Fach- und Führungskräfte mit einem Jahresgehalt ab mindestens 50.000 Euro suchen Unternehmen mithilfe einer Personalberatung. Erster Schritt ist die Analyse: Kandidatenprofil, Unternehmen, Markt- und Wettbewerbsanalyse und eine Zielfirmenliste ermöglichen die optimale Kandidatensuche.

Werthaltiger Nebennutzen ist die detaillierte Wettbewerbsanalyse, die exakte Einblicke ermöglicht: Wie sind Konkurrenten positioniert und aufgestellt? Kostenintensive Stellenanzeigen sind anschließend kein Instrument der Personalberatung: Die Ansprache von Kandidaten erfolgt telefonisch, im Optimalfall direkt durch den betreuenden Personalberater. „Die richtig guten Führungskräfte sind aktuell erfolgreich“, begründet Fähmann die Strategie. „Kandidaten, die unzufrieden – oder arbeitslos – in Warteposition auf Stellenanzeigen lauern, sind für unsere Auswahl nicht relevant.“ Wer die Besten will, müsse diese gezielt suchen, ansprechen und für einen Wechsel sensibilisieren.

Bauchgefühl und Erfahrung zählen beim Headhunting ebenso wie ein transparentes Qualitätsverfahren, beispielsweise nach Branchen-DIN 33430. Ist der Wunschkandidat bereit, folgt die eigentliche Kontaktvermittlung zwischen Führungskraft und Unternehmen, die gut zueinander passen sollen. Wichtigste Verhandlungspunkte der „Hochzeitsphase“: Führungskräfte interessieren sich für persönliche Weiterentwicklung und Aufstiegspotenzial, Unternehmen wollen Sicherheit.

Branchenübliches Honorar für die Dienstleistung sind 23 bis 35 Prozent des Jahresgehaltes. Bezahlt wird in der Regel gestaffelt; rein erfolgsabhängige Honorare gelten als unseriös. Unbedingt mit vereinbaren: Eine flexible Anpassung der Zielfirmenliste im Suchverlauf sowie die Möglichkeit, das Suchmandat jederzeit beenden zu können – sonst drohen Zusatzkosten. Unternehmer sollten sich zudem bescheinigen lassen, dass das eigene Unternehmen und seine Fachkräfte für die Personalberatung tabu sind – am besten für volle zwei Jahre.

Personalvermittlung – erfolgsabhängig und für die breite Masse

Personalberatungen bieten keine Personalvermittlung an; die Vermischung der Berufsstände gilt als nicht seriös. Rechtlich ist die Personalvermittlung eine Maklertätigkeit; seit 2002 ist diese nicht mehr erlaubnispflichtig. Personalvermittler akquirieren offene Stellenangebote aller Gehaltsstufen, erstellen ein Kandidatenprofil und gleichen dieses mit ihren vorhandenen Bewerbern ab. Die Abrechnung erfolgt nach der Vertragsunterzeichnung und – anders als bei der Personalberatung – nicht aufwands-, sondern erfolgsbezogen. Für Unternehmen entfällt bei Nichterfolg des Vermittlers die Provision. Ein offenes Geheimnis der Branche: Mittels Dummy-Anzeigen werden Stellen ausgeschrieben, um Bewerbungen zu generieren. Sobald die Personalvermittlung dann eine Stelle, auf die ein Bewerber aus dem so erzeugten Pool zu passen scheint, werden die Daten eines Kandidaten auf gut Glück weitergegeben – nicht selten sogar ohne Kenntnis des Betroffenen. Vermittler geben sich bei der Kandidatensuche auf Internetplattformen gern als „Headhunter“ aus. Personalvermittlungen können sowohl vom Bewerber als auch vom Unternehmen ein Erfolgshonorar fordern.

Headhunting – hohe Schule für die Elite

Headhunting – auch „Executive Search“ genannt – fängt bei einem Jahresgehalt ab 150.000 Euro an. Wenn Dax-Unternehmen ihr Topmanagement neu zu besetzen suchen, werden Headhunter beauftragt. Suchinstrument ist ausschließlich die Direktansprache, die mit Fingerspitzengefühl, guten Kontakten und diskret erfolgt. Ist die „Hochzeit“ perfekt, geht in der Regel ein Raunen durch die Branche. Nur wenige Spezialisten decken diesen Topbereich ab.

Über <http://www.people-and-projects.de>

Die Personalberatung People & Projects e. K. ist bundesweit mit vier Standorten aufgestellt; alle Berater verfügen über jahrzehntelange Berufserfahrung. Gründer und Inhaber ist Holger Fähmann. Als Unternehmensberatung bietet People & Projects neben der Personalberatung selbst, auch Headhunting und Interim-Management an.