

Über den Umgang mit Personalberatern

09.01.2013, 07:50 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Eschbach & Billen Personalberatung GmbH*



Sie sind Arbeitgeber und planen zum ersten Mal einen Personalberater zu beauftragen? Da tauchen eine Menge Fragen auf. Was sind das eigentlich für Leute, sogenannte Headhunter? Und was kostet das? Auf welchen Wegen wird der Personalberater den neuen Mitarbeiter suchen und finden?

Am wichtigsten ist vermutlich, daß sich beide Seiten darüber im Klaren sind, was der ideale Kandidat (oder Kandidatin) eigentlich können soll und welche Erfahrungen er mitbringen soll. Ein Beispiel: Sie suchen einen Vertriebsmitarbeiter für Elektromotoren, denn Ihr Unternehmen stellt Stellmotoren für Autositze her. Soll der ideale Kandidat bisher das gleiche Produkt – Elektromotoren – verkauft haben oder soll er die gleichen Kunden (Sitzhersteller), vielleicht mit einem anderen Produkt, bedient haben? Beide Herangehensweisen haben Ihre Vorteile. In der Regel sollte man diese Entscheidung davon abhängig machen, ob der Vertrieb sehr technisch ist oder ob der Verkaufsprozeß sehr komplex ist. Sich nur auf Kandidaten zu beschränken die beides kennen, schränkt in der Regel den Kandidatenkreis zu sehr ein.

In der Folge wird Ihr Personalberater eine Zielfirmenliste erstellen, wo dieser dann geeignete Kandidaten anspricht. Hier können Sie als Unternehmen den größten Beitrag zu einer erfolgreichen Suche leisten. Zwar gibt es auch Personalberater, die mit Ihrer Kandidatenkartei oder ihrem „Netzwerk“ prahlen, aber reproduzierbaren Erfolg erzielt man eigentlich nur dann, wenn der Personalberater die „Ochsentour“ geht, d.h. klassischer Research gefolgt von Direktansprache.

Nach einiger Zeit wird Ihnen der Personalberater das erste Dossier schicken, sprich den ersten Kandidaten vorschlagen. Was nun? Ein Dossier ist eine Destillat aus folgenden Zutaten: Erfahrung/Wissen der Kandidaten, ihrem Gehaltsangebot, der Attraktivität der Position und des Unternehmens und – nicht zu vergessen – der Arbeitsmarktsituation. Oft ist die zu besetzende Position für den Kandidaten nicht der Idealmix aus hohem Gehalt, Karriereschritt und einem Unternehmenssitz in einer attraktiven Großstadt. Das sollten Sie beachten, wenn Sie einen Kandidaten bewerten und entscheiden, ob Sie ihn kennenlernen bzw. einstellen wollen. Meist gibt es neben dem schriftlichen Dossier noch weitere interessante Dinge über den Kandidaten zu wissen. Die wird Ihnen ihr Personalberater in einem Telefonat mitteilen.

Sie rekrutieren Ihre Mitarbeiter sonst über klassische Stellenanzeigen? Dann sieht die Sache deutlich anders aus. Die Rollen sind hier - gegenüber Stellenanzeigen - vertauscht. Befindet sich sonst der Bewerber in der (vermeintlich) schwächeren Position, sind es nun vor allem Sie, der dem Kandidat einen Arbeitsvertrag mit Ihnen schmackhaft machen muß. Was bewegt den Kandidaten, seine jetzige Position aufzugeben und zu Ihnen zu wechseln? Schauen wir uns die Ausgangssituation an: Der Kandidat hat heute einen guten Job, ist in diesem erfolgreich (das hat der Personalberater hoffentlich sichergestellt) und wird meist auch angemessen bezahlt. Beweggründe für den Kandidaten können sein: Ein interessanteres Produkt, das Gehalt, vielleicht ein Karriereschritt und sehr häufig: Eine neue Herausforderung. Kandidaten, die zwischen vier und sechs Jahren in Ihrer jetzigen Funktion arbeiten, sind hier oft am empfänglichsten für einen Wechsel.

Wenn Sie sich für einen Kandidaten entscheiden, dann handeln Sie schnell. Die Rahmenbedingungen sollten spätestens im zweiten Gespräch abgesteckt werden, so daß umgehend ein entsprechender Arbeitsvertrag entworfen werden kann. Viele Unternehmen machen hier den Fehler zu zögern und auf den „noch idealeren Kandidaten“ zu warten. Wenn man jetzt zu lange wartet, vermittelt man dem vorherigen Kandidaten, daß er doch nur zweite Wahl ist, wenn man ihm erst nach mehr als vier Wochen ein Angebot macht.

Vielleicht ist es ein wenig so wie in der Liebe: Wenn der oder die Richtige kommt heißt es zupacken und nicht lange fackeln!

Portrait

Die Eschbach & Billen Personalberatung GmbH mit Sitz in Köln und Stuttgart unterstützt seit 2005 erfolgreich den deutschen Mittelstand bei der Suche nach qualifizierten Vertriebs-Mitarbeitern. Das Team war selbst lange Jahre im B2B-Vertrieb tätig. Und kennt sich mit modernen Vertriebsstrukturen bestens aus.

News-ID: 689950 • Views: 864 (Stand: 19.06.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/689950/Ueber-den-Umgang-mit-Personalberatern.html>