

So erkennen Sie unseriöse Personalberater – und so die richtigen

Fast jeder Unternehmer hat schon mal einen Personalberater mit der Suche nach Kandidaten für eine offene Position beauftragt. Mancher ist dabei böse auf die Nase gefallen. Die Münchner Personalberatung Maxmatch erklärt, woran man "Kopfjäger", die ihr Gewerbe verstehen, erkennt.

18 Tipps, um den richtigen Personalberater zu finden:

Unseriöse Merkmale:

1. Er/Sie versteht Ihren Bedarf nicht und bemüht sich auch nicht darum

Trifft der Personalberater den Kunden nicht mal persönlich, sondern kommuniziert hauptsächlich per E-Mail und Kurztelefonaten, entsteht kein belastbares Vertrauen zwischen den beiden. Dieses Vertrauen ist aber grundlegend für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Lässt sich Ihr Personalberater zum Beispiel nur eine Online-Anzeige schicken und "löchert" Sie nicht mit zahlreichen Zusatzfragen? Dann können Sie sich sicher sein, dass er ein unzureichendes Verständnis von den Anforderungen Ihrer Personalsuche hat, weil er eine Vielzahl von relevanten Hintergrundinformationen nicht hat. So lässt sich nur sehr schwer der Idealkandidat finden.

2. Er/Sie kennt den Kandidaten(markt) nicht

Schwierig wird es, wenn Ihr Personalberater Profil-/Branchen-Spezifika, die Sie als Standard voraussetzen, nicht versteht. Ein Personalberater sollte seine Kandidaten (persönlich) kennen, um ein bestmögliches Matching zu erzielen. Fragen Sie, wie sein Auswahlprozess abläuft – Telefon vs. Treffen, einstufig vs. mehrstufig. Trifft er zum Beispiel nicht einmal die Shortlist-Kandidaten persönlich, sondern wickelt alles am Telefon ab und stellt Ihnen das Profil nicht ganzheitlich mit einer Mischung aus harten und weichen Faktoren, insbesondere wie Team-Fit er eingeschätzt wird, ist Vorsicht geboten. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Recruiting-Prozess (zu) wenig Substanz hat, ist dann leider sehr hoch.

3. Er/Sie ist nicht spezialisiert, sondern ein Bauchladen

Haben Sie das Gefühl, dass Ihr Personalberater eigentlich ganz andere Schwerpunkte und Stärken hat? Ein unseriöser Personalberater hat in den allermeisten Fällen kein Spezialgebiet, in dem er Experte ist. Fragen Sie ganz gezielt in welchen Vertragsarten er tätig ist, in welchen Hierarchiestufen und Gehaltsbändern er seinen Schwerpunkt hat. Je spitzer sein Profil, desto besser kennt er sich in der Regel in seinem Zielmarkt aus und kann Sie hier optimal beraten. Wenn er hingegen die Vertragsarten (Zeitarbeit, Festanstellung, Freiberufler, Werkstudenten, Werkverträge) und Gehaltsbänder von 30.000 bis 300.000 Euro vermittelt, arbeitet er in Wahrheit überall und nirgendwo.

4. Er/Sie ist unerfahren

Als unerfahren gilt ein Personalberater, wenn er weniger als drei Jahre Berufserfahrung hat. So hat er noch keine Zeit gehabt, ausreichend Erfahrung zu sammeln. Mangelt es einem Personalberater an Erfahrung, so hat er noch keine Referenzen sammeln, Kontakte knüpfen oder Marktkenntnisse erlangen können. Ohne Referenzen mangelt es an Kreditwürdigkeit. Fragen Sie daher speziell jüngere Kollegen oder solche mit wenig Erfahrung im Beruf nach der Struktur, in der er arbeitet. Begleitet ihn ein erfahrener Kollege oder ist er in ein Team eingebunden, erhalten Sie zumeist besser passende Kandidaten für Ihre Vakanz.

5. Er/Sie arbeitet nicht exklusiv

Ist ein Personalberater nicht exklusiv mit Ihrer Suche beauftragt, sondern einer von mehreren Dienstleistern, ist der Anreiz, für Sie den idealen Kandidaten zu finden natürlich geringer. Besonders bei Suchen, die über einen längeren Zeitraum geht. Aufgrund der Unsicherheit, dass sein Kandidat Ihr Kandidat wird und er damit im erfolgsbasierten Modell auch Geld verdient, wird man Ihnen zumeist Pool-Kandidaten vorstellen. Mit diesen ist das "schnelle Geld" zu machen. Möchten Sie aber eine größere Auswahl individuell vorselektierter und nicht nur den "lucky shot" Kandidaten kennenlernen, macht es unter Umständen Sinn einen Partner auszuwählen. So wird Ihre Suche nie halbherzig und als "Nebenher-Projekt" mitgemacht, sondern von Anfang an mit der nötigen Sorgfalt betreut.

6. Er/Sie arbeitet ausschließlich oder überwiegend erfolgsbasiert

Dass ein Personalberater nur im Erfolgsfall Geld verdient, ist bekannt, aber die gängigen beiden Honorarmodelle (erfolgsbasiert/contingency oder mit Anzahlung/Retainer) führen zu unterschiedlichen Verhaltensweisen. Unseriöse Personalberater arbeiten leider häufig nach dem Prinzip "Masse statt Klasse" und sind vermehrt im erfolgsbasierten Modell zu finden. Sie stellen ihre "Pool-Kandidaten" bei möglichst vielen Kunden vor, damit die Wahrscheinlichkeit eines "Treffers" signifikant erhöht wird. Diese sehr vertriebliche Form führt dazu, dass kostbare Zeit fehlt, um auf Auftraggeberseite ein besseres Verständnis für den Suchauftrag zu entwickeln.

7. Er/Sie nutzt primär seine/ihre Pool-Kandidaten und anonymisierte Stellenanzeigen

Ein guter Personalberater sucht auch jenseits von LinkedIn, Xing & Co. nach passiv suchenden Kandidaten. Ein unseriöser Personalberater nutzt hingegen primär seine Pool-Kandidaten und anonymisierte Stellenanzeigen. Er nutzt nicht die gesamte Bandbreite aus, um potenzielle Kandidaten zu finden, sondern gibt sich mit den Kandidaten, die von sich aus nach einem neuen Job suchen zufrieden. Laut einer Studie des Xenagos Geschäftsführers Christopher Funk suchen lediglich 17 Prozent der von ihm befragten Kandidaten aktiv nach einem neuen Job. Die restlichen 83 Prozent sind nicht aktiv auf der Suche, jedoch nicht abgeneigt einen neuen Job anzutreten. Er findet also nur diejenigen, die Sie vermutlich auch selbst auf den üblichen Plattformen finden könnten. Dadurch aktiviert er weniger die passiv Suchenden, welche die verborgenen Schätze der meisten Kandidatenmärkte ausmachen.

8. Er/Sie akquiriert seine/ihre Mandate über das Telefon oder erhält Anfragen per E-Mail

Fragen Sie gezielt nach, wie ein Personalberater seine Mandate gewinnt. Personalberater, die viel "Cold calling" und "Profilvertrieb" betreiben, sind meist weniger an langfristigen und tiefgehenden Geschäftsbeziehungen interessiert. Ihnen geht es eher um den nächsten (schnellen) Abschluss. Achten Sie stattdessen darauf jemanden auszuwählen, der eine hohe Empfehlungsrate hat oder Sie gezielt mit einem realen, für Sie passenden Profil anspricht. In diesem Fall ist die Offenheit für erfolgsbasiert angebotene Profile auch empfehlenswert, denn der Berater kennt Sie vielleicht noch nicht und hat dennoch ein sehr gut matchendes Profil für Sie im Gepäck.

9. Er/Sie sieht und hinterfragt nicht die Herausforderungen Ihres Suchmandats

Seien Sie kritisch, wenn Ihr Personalberater stark mit Superlativen um sich wirft, zu allem "Ja" und "Amen" sagt und selbst keinerlei "kritische Punkte" (z.B. schlechte Presse, Kununu-Bewertungen, Abwärtstrends in Ihrer Branche, häufigen Wechseln in Ihrem Zielbereich o.ä.) anspricht. Gute Kandidaten machen ihre Hausaufgaben und werden ihn früher oder später damit konfrontieren. Trauen Sie ihm zu, dass er Sie diesbezüglich dann optimal vertritt?

Achten Sie darauf, dass Sie mit Ihren Anforderungen ebenso wenig in eine Form gepresst werden wie die Profile, die Sie erhalten. Gute Recruiting-Prozesse leben von der Beratungsqualität und diese ist in hohem Maße von der Einwandbehandlungskompetenz Ihres Beraters abhängig. Wie Sie sehen, gibt es eine Vielzahl von Merkmalen, auf die man achten sollte, um nicht auf einen unseriösen Personalberater reinzufallen.

Seriöse Merkmale:

1. Er/Sie kennt seinen/ihren Kunden genau

Seriöse Personalberater haben ihren Kunden vorher persönlich kennengelernt, im Idealfall im Suchprojekt relevanten Entscheider getroffen und sämtliche Fragen stellen können. Nur so hat er den benötigten Blick "hinter die Kulissen" und weiß, worauf es dem Kunden bei der Personalsuche ankommt. Bei weiteren Rückfragen steht sowohl der Kunde als auch der Personalberater jederzeit zur Verfügung, um so eine naht- und reibungslose Abstimmung für alle Parteien zu gewährleisten. Die Partner treten sich auf Augenhöhe gegenüber

2. Er/Sie kennt seinen/ihren Kandidaten(markt)

Der Personalberater ist schon mehrere Jahre auf dem Markt und kennt die Tücken seines Kandidatenmarkts. Mindestens Shortlist-Kandidaten trifft er persönlich und zeigt Ihnen transparent auf, wo der Kandidat zu Ihrem Bedarf passt – und wo nicht. Nach einem generischen Interview erfolgt im Regelfall ein detailliertes Briefing, in der die zu besetzende Rolle vorgestellt und diskutiert wird. Traut er die Vakanz dem Kandidaten zu? Wenn ja, warum? Er ist differenziert, abgeklärt und hat einen fairen Abgleich des Kandidatenprofils mit Ihrem Suchprofil vorgenommen. Ein gutes Bauchgefühl ist dabei nur einer von vielen Parametern, der am Ende stimmig sein sollte. Sie erhalten nicht nur aussagekräftige Bewerbungsunterlagen, sondern vor allem auch persönliche Eindrücke auf der Tonspur.

3. Er/Sie ist spezialisiert

Hierbei gilt das Motto "Schuster bleib bei deinen Leisten." Ein guter Personalberater ist spezialisiert. Es kann eine Funktion sein, eine Branche, ein bestimmtes Themenfeld, eine Region oder ähnliches. Es gilt der Grundsatz "Je spitzer das Profil in seiner Spezialisierung, desto größer die zu erwartende Kompetenz" des Personalberaters. Der seriöse Personalberater lehnt Mandate ab, die er nicht versteht, an die er nicht glaubt oder die er woanders besser aufgehoben sieht.

4. Er/Sie hat einen "track record" mit einschlägiger Berufserfahrung

Von einem erfahrenen Personalberater spricht man dann, wenn er mindestens drei bis fünf Jahre und mehr im Personalberatungsmarkt tätig war. Häufig war derjenige zuvor schon selbst in einer (gehobenen) Experten- oder Führungsposition und mit Personalauswahl-Prozessen betraut, sodass er bereits mehrere hundert, wenn nicht sogar tausende Interviews geführt hat. Nur so hat er die nötige Erfahrung, die relevanten Kontakte und die entsprechenden Referenzen.

5. Er/Sie arbeitet exklusiv mandatiert

Er arbeitet exklusiv und nicht als "einer von vielen" für einen ausgewählten Suchprozess. Das heißt, er wurde explizit und exklusiv mittels vertraglicher Übereinkunft (sogenannter Vermittlungsvereinbarung oder Suchauftrag) mandatiert. So können Sie sich sicher sein, dass er sich die größte Mühe gibt, den idealen Kandidaten für Sie zu finden.

6. Er/Sie arbeitet primär mittels Anzahlung

Kunden, die ein finanzielles Vorab-Commitment gezeigt haben, tun dies mit dem Selbstverständnis, dass sie mit diesem einen Personalberater ihre Position besetzen wollen. Erfolgsbasierte Vermittlungen kommen nur dann vor, wenn der Personalberater ein Top-Profil, von dem er uneingeschränkt überzeugt ist, auch ohne Suchauftrag seinem Mandantenkreis weiterempfiehlt. Hierbei wird nicht nach dem Gießkannenprinzip gearbeitet, sondern sehr selektiv und passgenau.

7. Er/Sie nutzt primär die Methoden der Direktansprache

Seriöse Personalberater finden auch lediglich latent suchende Kandidaten und beherrschen die gezielte Aktivierung dieser "passiven Kandidaten". Er schreibt nicht 20 Leute mittels einer Massen-Nachricht an, sondern geht individuell und auf die Person angepasst vor. So findet und aktiviert der seriöse Personalberater Kandidaten, die manchen Personalabteilungsmitarbeitern oder schlechten Personalberatern verborgen bleiben, weil diese auf deren Ansprache gar nicht erst reagieren.

8. Er/Sie akquiriert über sein/ihr Netzwerk oder wird weiterempfohlen

Telefon-Kaltakquise macht bei ihm unter zehn Prozent seines Tagesgeschäfts aus. Die Kunden kommen zum größten Teil von selbst, wenn sie ein schwieriges Recruiting-Thema haben, das sie nicht selbst lösen können oder wollen. Er kann Ihnen außerdem eine Reihe von Referenzgebern benennen und/oder auf hohe Weiterempfehlungsraten an unabhängiger Stelle verweisen. Er gehört entsprechenden Fachverbänden seines Berufsstands, wie beispielsweise dem BDU (Bundesverband Deutscher Unternehmensberater) an und lässt sich von externen Organisationen wie dieser für nachgewiesene Qualität zertifizieren.

9. Er/Sie ist ein/e aufgeschlossener Sparringspartner/in

"Guter Rat ist teuer" – dieser Satz gilt auch für die Welt der Personalberatung, weil Beratung immer zeitaufwändiger ist als reines Verkaufen. Unser "Produkt" hat eine Meinung, daher stellt ein guter Personalberater viele Fragen, hört gut zu, und berät erst dann seine Kunden und Kandidaten auf Augenhöhe. Meist erhalten vage Suchanforderungen erst im kritischen Diskurs den finalen Feinschliff, der über Machbarkeit und Erfolgsaussichten Ihrer Suche entscheidet. Ein seriöser Personalberater beleuchtet neutral die Vor- und Nachteile und spiegelt Ihnen die Chancen und Risiken ehrlich wider. Er moderiert geschickt Ihren Recruiting-Prozess und sorgt dafür, dass alle Parteien in angemessenem Zeitrahmen in diskretem Raum miteinander entscheidungsfähig werden, den nächsten Schritt gemeinsam zu gehen.