

Wie wähle ich meinen Personalberater aus?

Outsourcing ist ein Zeichen der Zeit. Vor allem auch im Personalbereich greifen Unternehmen unter anderem aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels gerne und immer häufiger auf externe Dienstleister zurück, die sich einzig und ausschließlich um die Suche und Auswahl neuer Mitarbeiter kümmern.

Ein Grund dafür ist, dass der Such-Aufwand nach qualifizierten Mitarbeitern in den letzten Jahren eklatant gestiegen ist (Stichwort: Fachkräftemangel).

Ein externer Personaldienstleister schafft Dank seiner Objektivität, Spezialisierung und Professionalität mehr Sicherheit bei der Einstellung eines neuen Mitarbeiters und senkt dadurch die eigenen Personalkosten. Außerdem beschreitet er gezielt und effizient neue Such-Wege; zum Beispiel in Social Media Plattformen, Bewerberdatenbanken, im Direct Search und weitere.

Wie findet nun ein Unternehmen den für sich passenden Personalberater? Welche Kriterien spielen hier eine Rolle?

Dies kann weder schnell noch einfach erklärt werden.

Die Schwierigkeit der Beantwortung liegt zwar nicht ausschließlich aber doch tatsächlich auch an der fehlenden Transparenz in der Personalberater Branche.

Grundsätzlich gibt es in dieser keine Standards an welchen sich die Dienstleister einfach und übersichtlich als guter Partner für ein Unternehmen qualifizieren könnten. Dies liegt auch daran, dass es keine rechtliche Definition oder geschützte Berufsbezeichnung hierfür gibt. Weiterhin bewegt sich die Arbeit des Personalberaters in einer gewissen Grauzone. Welche Methoden, Prozesse und Wege bis zur erfolgreichen Rekrutierung eines Mitarbei-

ters angewendet werden, wie Bewerber behandelt werden, bleibt oft im dunklen. Zu den vielen Personalberatungs-Unternehmen gesellen sich zudem unendlich viele sogenannte Profile-Lieferanten die sich weniger auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit, als auf das schnelle Bereitstellen von oftmals unzureichend passenden Profilen spezialisiert haben.

Aber es gibt doch eine Reihe von Punkten, die man bei der Auswahlentscheidung berücksichtigen kann:

Transparenz in Angebot und Abrechnung

- Gibt es undurchsichtige Kostenpunkte?
- Sind die Inhalte der verschiedenen Such-Schritte detailliert aufgeschlüsselt und klar dargestellt?
- Gibt es eine Regelung hinsichtlich Stornierungsmodalitäten?
- Ist eine Garantieleistung festgeschrieben?
- Wie erfolgt die Information über Arbeitsergebnisse und Fortschritte?

Individuelle und kompetente Behandlung des Kunden

- Verfügt der Berater über ausreichend Erfahrung bezüglich relevanter Methoden?
- Ist eine ausreichende Kenntnis der Zielbranche vorhanden?
- Ist der Berater in der Lage, Einschätzungen und Empfehlungen zu strukturellen und personellen Themen zu geben?

Umgang mit Klienten und Bewerbern

- Kann man seinem Gegenüber den Ruf des Unternehmens anvertrauen?
- Ist der Dienstleister verschwiegen?
- Werden Bewerber sorgfältig und nachhaltig betreut oder wird hier verbrannte Erde hinterlassen?

Soft Skills

- Kreative Lösungsansätze bei auftretenden Problemen mit Kunden oder Bewerbern
- Offenheit – Voneinander lernen können und wollen
- in der Lage sein vorausschauend zu denken



Corinna Matejcek
Beratungsgruppe
Wirth + Partner,
München
Telefon (089) 4599580
info@wirth-partner.com
www.wirth-partner.com

Der wesentliche Ansatz ist, dass der externe Partner Verständnis für Philosophie, Strategie und Unternehmensziele haben muss, um eine nachhaltige Lösung erzielen zu können.

Denn neben dem reinen Abgleich von fachlicher Anforderung und Übereinstimmung gilt es, zum Teil noch wesentliche weitere Bausteine zu beachten, um das Unternehmen mit dem neuen Mitarbeiter und den neuen Kollegen mit seiner neuen Wirkungsstätte glücklich zu machen. Ob nun der Bewerber eher der Großkonzern- oder Mittelstands-Typ ist, er charakterlich in die vorhandene Teamstruktur passt und vieles mehr, sind Dinge, die man nur mit einem gewissen Aufwand herausfinden kann. Gemeint ist der enge und persönliche Kontakt mit dem Unternehmen, die zielgerichtete Suche und das persönliche und ausführliche Gespräch mit allen Beteiligten. Man sollte sich auch nicht scheuen Referenzen einzuholen.

Wenn man aus allen diesen Überlegungen heraus ein positives Bild von dem Beratungsunternehmen erhält und auch mit seinem Gegenüber auf einer Wellenlänge liegt, dann kann man einen ersten Versuch starten. Diese gewisse Try and Error Haltung kann man leider kaum vermeiden, wenn man die Grundlage für eine langfristige Partnerschaft schaffen will.