

Checklist: Die Qual der Wahl

Bevor sich Unternehmen für den Einsatz externer Dienstleister bei der Suche nach Führungskräften und Spezialisten entscheiden, ist eine präzise Analyse der Erwartungen an diese Experten notwendig. Erst daraus ergibt sich die treffsichere Wahl, ob ein Personalvermittler mit Erfolgshonoraren (On a Contingency Basis) oder ein Personalberater mit Festhonorar und Besetzungsgarantie (Retained Executive Search) die richtige Wahl ist.

10 wichtige Fragen für Arbeitgeber, bevor sie sich für einen Personalberater oder einen Personalvermittler entscheiden:		
	Ja	Nein
1. Reicht uns die Personalbeschaffung nach dem Zufallsprinzip (Vermittler) ohne objektive externe Vorauswahl?		
2. Brauchen wir einen „Botschafter“ und objektiven Berater, der unser Unternehmen im Personalmarkt seriös vertritt?		
3. Legen wir Wert auf eine proaktive Suche mit bewährten Auswahlverfahren und nachhaltiger Integrationsunterstützung?		
4. Bringt der Berater eine hohe Reputation im Bewerbermarkt mit?		
5. Kann der Berater / Vermittler nachvollziehbare Referenzen (vergleichbare Positionen)?		
6. Ist der Berater bereits mehr als 10 Jahre im Markt aktiv?		
7. Bietet der Berater / Vermittler Sicherheiten bzw. (Besetzungs)Garantien bei Auftragsannahme?		
8. Ist der Berater / Vermittler vor Auftragserteilung bereit zum persönlichen Besuch des Kundenunternehmens, um sich im Briefing ein persönliches Bild (Stallgeruch schnuppern) zu verschaffen und das Stellenprofil mit zu gestalten?		
9. Unterstützt und begleitet uns der Berater während des gesamten Such- und Entscheidungsprozesses mit dem nötigen Fach-Know-how?		
10. Verpflichtet sich der Berater /Vermittler zu einem s.g. „Off Limits Codex“, mit dem unsere Mitarbeiter bei seiner Direktansprache für andere Klienten tabu sind?		
*Anzahl:		
* Bei mehr als 6 „Ja“ ist der Personalberater/Executive Search Consultant der richtige Partner für Sie. Bei mehr als 6 „Nein“, sollten Sie sich für einen Personalvermittler entscheiden		