

WHITEPAPER / HEADHUNTER TESTEN

division one



HEADHUNTER TESTEN – GEHT NICHT?

MIT DIESEM WISSEN, FINDEN SIE IHRE IDEALE PERSONALBERATUNG

Sie stehen vor der Herausforderung, offene Schlüsselpositionen in Ihrem Unternehmen zeitnah mit den passenden Führungskräften zu besetzen? Dafür wollen Sie mit einer Personalberatung zusammenarbeiten? Sie hatten bereits mehrere Vorgespräche mit verschiedenen Headhuntern? Sie stehen vor der schwierigen Auswahl: Welche Personalberatung ist die richtige? Erhalten Sie nachfolgend das grundlegende Basiswissen sowie exklusives Profi-Know-how zur erfolgreichen Auswahl und Zusammenarbeit mit Headhuntern! Diese Basics sollten Sie beachten, bevor Sie eine Zusammenarbeit in Betracht ziehen.

BASISWISSEN

WHITEPAPER / HEADHUNTER TESTEN

Herangehensweise beurteilen

- Handelt es sich bei dem/der HeadhunterIn um eine/n „EinzelkämpferIn“ oder steckt eine etablierte Firma mit professionellen Prozessen dahinter? Wie bewerten Sie den Außenauftritt und gibt es externe Bewertungen und Siegel? Ein/e professionelle/r HeadhunterIn bietet weitere Tools wie Assessment Center zur vertieften Auswahl an
- Ist die Organisation personell so aufgestellt, dass bei Ausfall eines/einer BeraterIn das Mandat nahtlos weitergeführt werden kann?
- Stellen sie sicher, dass der/die HeadhunterIn in der Branche nicht mit Ihrem größten Wettbewerber arbeitet. Gibt es eine ausreichend große Kundenliste, mit der er/sie nicht zusammenarbeitet?
- Stellt der/die HeadhunterIn Referenzen zur Verfügung?
- Wie läuft das Briefing nach Auftragsvergabe ab? Nimmt sich der/die HeadhunterIn mindestens eine Stunde Zeit und integriert den Research?
- Research – lassen Sie sich die Suchstrategie und die unterschiedlichen Kanäle zur Ansprache von KandidatInnen ausführlich erklären. Wird der Research (= Kandidatenansprache) inhouse durchgeführt oder vergibt der/die HeadhunterIn dies nach extern?
- Wie strukturiert ist die Suche? Erhalten Sie einen konkreten Projekt- und Zeitplan sowie regelmäßige Updates?
- Nutzt der/die HeadhunterIn zur Auswahl etablierte Persönlichkeitstests und sind diese auch auf die Position bzw. die entscheidenden Kompetenzen ausgerichtet?
- Nimmt der/die HeadhunterIn die Suche einfach an oder geht dem eine Marktanalyse inkl. Machbarkeit voraus? Kennt er/sie die Spezifika?

- Wie viele KandidatInnen werden Ihnen vorgestellt und in welcher Qualität werden die Interviews durchgeführt? Wie stellt der/die HeadhunterIn die Vergleichbarkeit der KandidatInnen sicher?
- Vertritt der/die HeadhunterIn Ihre/n Arbeitgeber und unterstützt er/sie Sie beim Erreichen Ihrer Ziele? Verkörpert er/sie Ihre Unternehmenswerte bzw. kann diese „verkaufen“? Fragt er/sie Sie nur zur Position aus oder stellt er/sie auch Fragen im Hinblick der Arbeitgeberattraktivität, Ihrer Vision, Mission und Strategie?

Vertrag & Leistungen prüfen

- Passt das Vertragsmodell zu Ihrer Suche? SpezialistInnen = Erfolgsbasis, Executive Search = Retainer
- Welches Honorar ruft der/die HeadhunterIn auf?
- Gibt es eine Nachbesetzungsgarantie?
- Bietet der/die HeadhunterIn auch Unterstützung beim Onboarding wie z. B. ein Coaching in den ersten 6-12 Monaten für beide Seiten an, um auch wirklich einen erfolgreichen Start zu unterstützen?

Das Netzwerk prüfen

- Welche Netzwerke nutzt der/die HeadhunterIn? (Social Media, Datenbank, Zielfirmen und strukturierte Direktansprache)
- Internationale Besetzungen – hat der/die HeadhunterIn ein nachweislich eingespieltes und erprobtes globales Netzwerk, damit er/sie auch die internationale Suche auf höchstem Niveau durchführen kann?
 - » Gibt es ausreichend Referenzen für internationale Besetzungen?
 - » Wie sind die Standards im Ausland?
 - » Wie erfolgt die Vertragsgestaltung?
 - » Wie erfolgt die Kommunikation bei einer Suche?

SO FINDEN SIE HERAUS, OB ER/SIE DIE RICHTIGEN PROFILE LIEFERT

Die Herausforderung

Sie sind im Pitch und wissen nicht, welche/r HeadhunterIn besser ist und die passenderen Profile vorstellt. Sie müssen sich auf die Aussagen und Referenzen verlassen. Es gibt keine „Demo“ oder einen „Produkttest“.

Ihre Bewertungskriterien

- Wie wurde die Rolle generell verstanden?
- Denkt der/die HeadhunterIn „um die Ecke“?
- Wie wurde das Profil begründet?
- Sind es eher konservative Profile oder strahlen sie Innovation aus?
- Passt das Umfeld (Corporate vs. Startup)?
... und viele weitere.

TIPP Lassen Sie sich nach dem Briefing drei LinkedIn Profile inkl. Begründung schicken. Das ist für Headhunter kein Aufwand, aber für Sie ein großer Mehrwert. Sie erfahren, wie die Headhunter ticken und nach welchen Kriterien Profile ausgesucht werden.

WAS SIE IM PITCH NICHT VERGESSEN DÜRFEN

Die Herausforderung

Die Frage nach der Candidate Experience der Headhunter sollten Sie nicht vergessen – diese leidet selbst im Executive Search häufig:

- » Keine Feedbacks
- » Geringe Wertschätzung
- » Schlechte Ansprachen
- » Umständliche Interviews
- » Schlechtes Briefing
- » Unsympathische AnsprechpartnerInnen

Vertrag & Leistungen prüfen

- 80% der KandidatInnen schließen von einer schlechten Candidate Experience auf das gesamte Unternehmen.
- 72% der KandidatInnen sprechen über ihre negativen Erlebnisse.
- 18% der KandidatInnen meiden Sie künftig nicht nur als Arbeitgeber, sondern auch Ihre Produkte und Services.

Ihre Bewertungskriterien

- Wie wurde der/die KandidatIn angesprochen?
- Wie wurde dem/der KandidatIn abgesagt?
- Wie war die Betreuung des/der KandidatIn?
- Wie wurde der Employer Brand des/der AuftraggeberIn repräsentiert?
- Würden Sie mit dem/der HeadhunterIn wieder in einen Prozess einsteigen?
- Wie schnell wurden Feedbacks überbracht?

TIPP Fragen Sie den/die HeadhunterIn nicht nur nach Kundenreferenzen, sondern auch nach Kandidatenreferenzen, z. B.: „Können Sie mir Kontakt zu 1 bis 2 KandidatInnen herstellen, denen Sie in den letzten 14 Tagen eine Absage erteilt haben?“ So erfahren Sie, wie der/die HeadhunterIn arbeitet und Ihr Unternehmen präsentiert.

WIE SIE BEREITS VOR DER ZUSAMMENARBEIT WISSEN, IN WELCHER QUALITÄT HEADHUNTER ARBEITEN

Die Herausforderung

Wenn Sie nur mit dem/der HeadhunterIn sprechen, erhalten Sie als KundIn eine reine „Vertriebsshow“. HeadhunterInnen arbeiten jedoch häufig in Zweiertteams:



Der Research ist die Delivery – damit steht und fällt die Qualität des/der HeadhunterIn.
Das Research Team...

- » legt Suchstrategien fest
- » spricht KandidatInnen an und trifft die Vorauswahl
- » führt erste Interviews und überzeugt sie

- TIPP**
- » Fragen Sie nach, ob im Termin ein/e Research-RepräsentantIn teilnehmen kann
 - » Stellen Sie Fragen rund um die Suchstrategie, Ansprache, Erfolgsquoten, Candidate Experience
 - » Gute ResearcherInnen sind ExpertInnen und geben Ihnen keine schwammige Vertriebsantwort

WIE SIE HERAUSFINDEN, WIE HEADHUNTER KANDIDATINNEN ANSPRECHEN UND SIE REPRÄSENTIEREN

Die Herausforderung

Sie suchen eine/n HeadhunterIn, sind bereits im Auswahlprozess mit verschiedenen Personalberatungen und erleben dabei mehrfach „die Vertriebsshow“. Am Ende wissen Sie nicht, wer die beste Leistung bietet. Sie müssen sich auf Aussagen und Referenzen verlassen.

Sie finden heraus:

- Hat sich der/die HeadhunterIn mit meinem Unternehmen auseinandergesetzt?
- Repräsentiert der/die HeadhunterIn meine Arbeitgebermarke?
- Kann der/die HeadhunterIn KandidatInnen begeistern?
- Arbeitet er/sie den Mehrwert heraus oder „verkauft“ er/sie eine Position nur über das Gehalt?

Seien Sie fair und kündigen Sie diese Aufgabe vorher an. Oder überrumpeln Sie bewusst – das bleibt ganz bei Ihnen.

- TIPP**
- Schauen Sie hinter die Fassade und gehen in ein Rollenspiel – fordern Sie den/die HeadhunterIn mit folgender Frage heraus (Stichwort: ‚Elevator Pitch‘): „Wie stellen Sie ihren KandidatInnen unser Unternehmen und die Position vor? Verkaufen Sie mir mein Unternehmen so, als wäre ich Ihr/e IdealkandidatIn.“



division one

**WE CREATE CAREERS
& DEVELOP COMPANIES**

division one

Friedrichstraße 6
D-70174 Stuttgart

T: +49 711 3105840

E: info@division-one.com

www.division-one.com

www.linkedin.com/company/division-one/