



Eine Orientierungshilfe zur Auswahl des passenden Personalberaters.

Personalberatung ist nicht gleich Personalberatung

In wirtschaftlich angespannten Zeiten sollten externe Personalberater mit Bedacht gewählt werden. Qualität, Kosten und Vertrauen sind dabei zentrale Kriterien. Wer aber nur auf den Preis achtet, riskiert oberflächliche Vermittlung statt fundierter Beratung. Mit dieser Übersicht erhalten Sie eine kompakte Orientierungshilfe zur Auswahl des passenden Personalberaters.

Woran erkennen Sie Qualität?

- ✓ Eigener Research
- ✓ Gute, zuverlässige Referenzen
- ✓ Nachweisliche Erfolge
- ✓ Solides Netzwerk in der Branche

Qualitätsorientierte Direktansprache mit gründlichem Research und Vorgespräch durch den Berater kostet in der Regel **22–30 % des Jahresgehalts.**

Worauf sollte man achten?

- ✓ **Branchenexpertise:** Ab Bereichsleiter-Ebene zählt vor allem die Fähigkeit, passende Persönlichkeiten zu finden und zu begeistern – mehr als reine Branchenexpertise.
- ✓ **Suchprofil:** Klar definiertes Anforderungsprofil - idealerweise gemeinsam mit dem Berater.
- ✓ **Briefing & Botschaft:** Berater ist Ihr Sprachrohr zum Markt – achten Sie auf konsistente Kommunikation.
- ✓ **Exklusivität:** Vermeiden Sie Mehrfachmandatierungen – das schadet dem Employer Branding.

 **Tipp:** Bei Schlüsselpositionen lieber exklusiv und seriös als billig und breit.

 **Tipp:** Entscheiden Sie nach Vertrauen, Qualität & Projektpassung, nicht nur nach Preis.

Retainer vs. Contingency

- ✓ **Retainer (Vorauszahlung in Stufen):**
Ernsthaftere und oft strukturiertere Beratung
- ✓ **Contingency (Erfolgshonorar):**
Risikolos für Kunden, oft weniger engagiert

 **Tipp:** Bei Positionen mit sehr hohem Gehalt vereinbaren Sie eine Deckelung des Honorars.

Checkliste für erfolgreiche Zusammenarbeit

- ✓ Klare Zieldefinition & Anforderungsprofil
- ✓ Berater mit Branchenkenntnis, Netzwerk & Reputation wählen
- ✓ Auf transparente Vertragsgestaltung achten
- ✓ Regelmäßige Abstimmung & Reporting
- ✓ KPIs für messbaren Erfolg
- ✓ Enge Zusammenarbeit mit HR & Einbindung in den internen Recruiting-Prozess
- ✓ Stärkung des Employer Brandings durch den Berater