

Checkliste.



Was ist der Unterschied zwischen einem Personalberater und einem Headhunter?

Berufliche Umbruchsituationen sind oft mit einschneidenden Herausforderungen verbunden, bedeuten aber oft eine echte Chance. Der nächste Karriereschritt kann sowohl mit einem Aufstieg einhergehen oder man findet eine Position, die besser zu den eigenen Wünschen und Fähigkeiten passt. Wer sich die Frage stellt, wie genau man zum neuen Job gelangt, wird schnell merken, dass es zahlreiche Möglichkeiten gibt. Neben der Stellensuche, der Initiativbewerbung und dem eigenen Netzwerk spielen dabei vor allem spezialisierte Personaldienstleister* eine wichtige Rolle. Dabei taucht immer wieder die Frage auf, ob und inwiefern sich eigentlich ein Personalberater von einem Headhunter unterscheidet. Darum haben wir in dieser Checkliste versucht, die Profile der beiden Berufe gegenüber zu stellen.



Personalberater

- Beratende und unterstützende Funktion für die Personal- bzw. HR-Abteilung
- Aktive Suche, Auswahl und Gewinnung von Fach- und Führungskräften auf dem offenen Stellenmarkt
- Oft anzeigengestützte Suche sowie Stellenangebote aus dem eigenen Netzwerk
- Ganzheitliche Beratung von Jobsuchenden (nicht nur auf der Unternehmensseite tätig)
- Beratung in Bezug auf die Karriere und die berufliche Weiterentwicklung



Headhunter

- Wird von Unternehmen gezielt mit der Suche und Direktansprache von geeigneten Kandidaten beauftragt („Direct Search“)
- Dient hauptsächlich der Personalgewinnung von Top-Executives, Managern und spezialisierten Fachkräften, deren Profile am Markt kaum oder gar nicht zu finden sind
- Aktive Ansprache von potenziellen Fach- und Führungskräften, die noch in einem festen Arbeitsverhältnis sind
- In der Regel im „verdeckten“ Stellenmarkt aktiv

* (m/w/d)

Ansprechpartner

Frank Hornig | Senior Career Coach
info@muehlenhoff.com
muehlenhoff.com

Wer hat welche Rolle inne?

Sehr wahrscheinlich würden sowohl der Personalberater als auch der Headhunter ihren Beruf allgemein als „Personalberatung“ bezeichnen. Doch auch wenn es bestimmte Ähnlichkeiten zwischen beiden gibt, so dominieren doch die Unterschiede. Das macht auch ein Blick auf ihre Rolle deutlich.



Personalberater

- Beratung von Jobsuchenden bei der beruflichen Weiterentwicklung
- Berater und Unterstützer der HR-Abteilung
- Am Recruiting-Prozess beteiligt
- Ganzheitliche Betreuung: Konzeption und Durchführung von Personalbeurteilungsmaßnahmen – häufig im Zusammenhang mit Fusionen, Firmenübernahmen und Restrukturierungsprozessen



Headhunter

- Ein „Jäger“ auf der Suche nach „Köpfen“, sprich: Fach- und Führungskräften
- Personalvermittler im Auftrag von Unternehmen
- Nicht zwangsläufig am Recruiting-Prozess beteiligt
- Beratung ist zugeschnitten auf einen konkreten Job und ein konkretes Wunschprofil
- Hat keine weitere Funktion außer der aktiven Ansprache und Vermittlung – übernimmt keine weitere Betreuung der Personalabteilung

Welche Vorteile haben Klienten und Unternehmen von der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern?



Unternehmen

- Gezielte und aktive Suche/Vermittlung
- Entlastung der Personalabteilung
- Direkter Einfluss auf die Qualität der richtigen Mitarbeiter
- Bewerbungsmanagement wird an den Dienstleister ausgelagert
- Verdeckte Suche nach neuen Kandidaten auf allen „Kanälen“, ohne dass die Mitarbeiter oder die Konkurrenz es mitbekommen
- Diskreter und besserer Zugriff auf den Fach- und Führungskräfte-Markt

Ansprechpartner

Frank Hornig | Senior Career Coach
info@muehlenhoff.com
muehlenhoff.com



Klienten

- Professionelles Screening und Filterung von vakanten Stellen
- Speziell auf den Klienten abgestimmte Stellenangebote
- Betreuung durch einen Berater in Bezug auf Professionalität der Bewerbungsunterlagen, Qualifikationen, Auftreten, Bewerbungsgespräche

Welche Vorteile haben Klienten und Unternehmen von der Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern?

- Netzwerk in der entsprechenden Branche
- Überschneidende Interessen in Bezug auf Branche und Beruf/Karriere
- Sensibler Umgang mit Kundendaten
- Sensibler Umgang mit personenbezogenen Daten (DSGVO)
- Diskreter Umgang (Datenschutz EU-DSGVO) mit den persönlichen Daten (Lebenslauf, etc.)
- Einfühlungsvermögen
- Transparenz gegenüber dem Kunden und Klienten
- Keine Bezahlung nach Erfolg/Vermittlung
- Beginn der Arbeit nur nach Auftrag und exklusiv

Ansprechpartner

Frank Hornig | Senior Career Coach
info@muehlenhoff.com
muehlenhoff.com