

- Vergeuden Sie weder Zeit noch Kosten, um eine Stellenanzeige in Print- oder Online-Medien zu schalten, wenn diese nicht sinnvoll sein wird. Eine gezielte Suche setzt bei einem passenden Profil an und nicht bei einer Ausschreibung in den Medien.
- Überlegen Sie genau, welche Anforderungskriterien ein neuer Mitarbeiter haben muss, um nachhaltig zum Erfolg Ihres Unternehmens beizutragen. Bei Unsicherheit schalten Sie einen qualifizierten Headhunter ein, der Sie mit langjähriger Erfahrung dabei unterstützt.
- Vergessen Sie neben den fachlichen nie die persönlichen Anforderungskriterien, denn ein Mitarbeiter, der nicht zu Ihrer Unternehmenskultur passt, wird nicht erfolgreich arbeiten und Ihr Unternehmen vermutlich schnell wieder verlassen.
- Nutzen Sie das umfassende Netzwerk und die Möglichkeit des „Direct Search“ eines guten Headhunters, der die potenziellen Interessenten genau kennt, die noch nicht aktiv auf der Suche sind, sich aber gerne von einem interessanten Jobangebot überzeugen lassen.
- Achten Sie bei der Auswahl eines Headhunters immer auf dessen Qualifikation, Zuverlässigkeit und Professionalität. Ein Headhunter sollte ein gutes Verständnis für Organisationsentwicklung und -steuerung und die Kenntnis künftiger Trends und Herausforderungen der Funktion haben.
- Suchen Sie sich keinen reinen Jobvermittler, sondern vielmehr einen Change Begleiter und Coach, der Ihr Unternehmen voranbringt, dem Sie vertrauen können und der Ihnen auch nach erfolgreicher Vermittlung zur Seite steht.
- Bedenken Sie, dass ein professionell arbeitender Headhunter ein klares und faires Honorarmodell hat und keine Rechnung vor erfolgreicher Platzierung stellen wird.
- Wenn es möglich ist, schalten Sie Ihren Headhunter rechtzeitig ein, wenn sich eine Nachfolge abzeichnet, z.B. aus Altersgründen, interner Umbesetzung oder Wechselabsichten einer Führungskraft.
- Besprechen Sie auch immer, inwieweit eine interne Neubesetzung sinnvoll oder nicht ist. Ein guter Headhunter bietet eine interne Potenzialanalyse / Management Audit an, um zu sehen, ob eine interne Besetzung zielführend ist.