

## Headhunter/Personalberatungen für Krankenhäuser

### Größe des zu beauftragenden Unternehmens?

#### Welches Beratungsunternehmen oder welcher Headhunter passt eher zu Ihrem Haus?

Erste Anhaltspunkte und einen ersten Eindruck erhalten Sie häufig über den Internetauftritt. Sinnvoll ist es, in jedem Fall ein erstes, unverbindliches Informationsgespräch in Ihrem Haus zu führen. In diesem Gespräch wird sehr schnell deutlich, ob die benötigte Kompetenz vorhanden ist und ob Sie vertrauensvoll mit dem Headhunter zusammen arbeiten können.

- große Unternehmensberatung
- kleines, spezialisiertes Unternehmen

### Branchenkenntnis?

Lassen Sie sich Beispiel-Anforderungsprofile vorlegen. Ein professioneller Headhunter sollte bereits im Informationsgespräch mögliche Zielbereiche für die Direktsuche formulieren können. Er sollte die Gehaltsstrukturen kennen und Sie dementsprechend auch zur Besetzung einer vakanten Position beraten können. Aus diesen Kriterien ergibt sich meist auch die voraussichtliche Projektdauer. Profis lehnen durchaus auch einmal einen Suchauftrag ab, weil sie ihn unter professionellen Gesichtspunkten (Dauer – Honorar – Erfolg) als nicht darstellbar einschätzen.

- Ist das nötige Know-how vorhanden?
- Wurden schon entsprechende Suchaufträge erfolgreich abgeschlossen?

### Nationale oder zusätzlich auch internationale Suche?

Diese Präliminarien werden durch die Funktionsebene der Position bestimmt. Ab Facharztniveau aufwärts eher nur nationale Ziele. Für Weiterbildungsstellen sollte zusätzlich auch international gesucht werden, da dieses den Kandidatenpool erweitert.

- nationale Suche
- internationale Suche

### Die verwendeten Tools

Lassen Sie sich Beispiele von aktuellen Suchaufträgen zeigen und überprüfen Sie, welche Instrumente eingesetzt wurden.

- Anforderungsprofil (3-4 Seiten)
- Zielliste (Targetlist)
- Statusliste
- Shortlist

### Referenzen

Manche Headhunter geben ihre Klienten grundsätzlich nicht preis. Dieses ist auch nicht üblich. Fragen Sie trotzdem nach

- Empfehlungen

### Honorar

Seriöse Headhunter arbeiten nicht auf reiner Erfolgsbasis. Sie verstehen ihr Honorar als Beratungshonorar, also als Dienstleistung. Die Honorarhöhe sollte immer in Relation zu dem erwarteten Aufwand der Direktsuche und der Wertigkeit der Position stehen.

- Besetzungsgarantie
- Klientenschutz
- Ausstiegsklausel für den Auftraggeber