

Auswahl-Plattform für den richtigen Auswähler

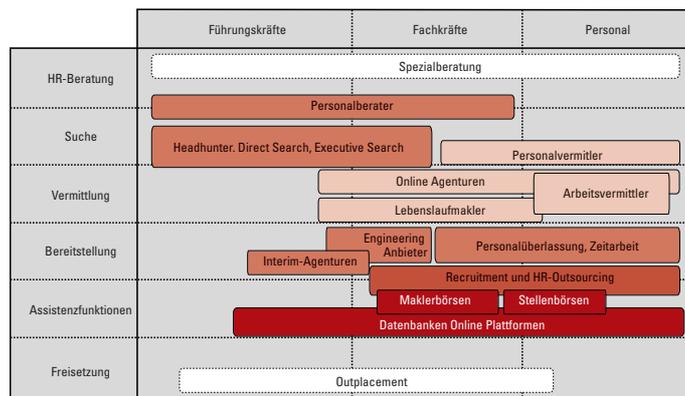
Eine Internetplattform aus Heidelberg will Unternehmen den passenden Headhunter liefern.

Durchschnittlich 81 Tage dauerte es im vergangenen Jahr, bis eine Stelle in der Metropolregion Rhein-Neckar wiederbesetzt werden konnte. Fünf Tage länger als noch 2011. Das geht aus einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Das habe einerseits mit der Demografie zu tun, andererseits aber auch mit den Personalberatern, die entsprechende Mitarbeiter finden sollen. Davon sind Markus Krampe und Philipp Mommsen überzeugt. Deswegen haben die beiden Heidelberger, die Jahre lang im Personalbereich arbeiteten – der eine bei einer weltweiten Handelskette, der andere als Anwalt –, die Internetplattform Betterheads gegründet.

Personalberatung kämpft gegen Maklerimage

„Es kann nicht dauerhaft akzeptiert werden, dass zahlreiche Auftraggeber laut Marktuntersuchungen mit den ihnen gebotenen Personalberatungsservices unzufrieden sind“, sagt Mommsen. Das Makler-Image mache der Branche, die Tag für Tag



Quelle: Liniendank GmbH 2013

Grafik: impute Verlags GmbH

wachse, schwer zu schaffen. 50 000 Mandate verteilen sich allein in Deutschland auf rund 5500 Personalberater. Den Überblick zu behalten, sei da fast ausgeschlossen. Zumal eine Vielzahl von Anbietern ein breites Leistungsspektrum angebe, um auf möglichst viele potenzielle Kunden attraktiv zu wirken. „Es gibt ja auch keine klaren Begriffsdefinitionen“, sagt Markus Krampe. Die Bandbreite der Dienstleistungen sei weit. Sie reicht von der Suche per Stellenanzeige und Vorauswahl bis hin zur mehr oder weniger verdeckten Direktanspra-

che von Kandidaten. „Da fällt die Übersicht schwer“, weiß Krampe.

Die Idee für das Start-up kam den beiden Heidelbergern bei einem Bier im vergangenen Herbst. „Wir waren weitläufig befreundet und kamen ins Gespräch“, erinnert sich Mommsen. Das Modell sei schnell verifiziert gewesen, die Idee eine schlanke, wie Krampe sagt. Heute sind die zwei die federführenden Köpfe von Betterheads. Mit Investoren haben sie 300 000 Euro Startkapital aufgebracht, um eine Plattform zu entwickeln, die künftig Unternehmen für ihr Stellenproblem die passenden Personalauswähler vorschlägt und sozusagen nebenbei durch ein Bewertungssystem die Qualität im Marktsektor Personalberatung steigern will.

„Es funktioniert“, sagt Markus Krampe. Der Leidensdruck der Unternehmen, das richtige Personal schnellstmöglich finden zu müssen, sei hoch genug. Der Geschäftsführer ist sich sicher: „Vor fünf Jahren hätte das Geschäftsmodell noch nicht geklappt.“ Doch inzwischen finden auch die großen Unternehmen es richtig spannend. „Da wird nicht mehr nur über den Golfplatz rekrutiert“, sagt Krampe schmunzelnd. Transparenz in diesen Pro-

zessen gehöre schließlich zu vielen Compliance-Anforderungen.

Deswegen pflegen die mittlerweile zehn Mitarbeiter von Betterheads seit Monaten den Datenbestand und prüfen angegebene Referenzen von Beratern, von denen sich schon vor dem offiziellen Live-Start der Plattform 500 angemeldet hatten. Bereits in dieser Phase habe man nach nicht einmal zwei Wochen den ersten Kunden gehabt, sagt Krampe. Bei der ersten Stelle soll es sich um einen Job als Vertriebsleiter Deutschland für einen Mittelständler gehandelt haben. Das habe man aus der Abfrage auf der Plattform ableiten können. Mehr kann und will der Geschäftsführer nicht sagen.

Geschäft soll langfristig international werden

Die Angst, Betterheads könnte mit dieser Plattform eine Doppelstrategie verfolgen und selbst Lebensläufe der Kandidaten abgreifen, will Krampe gar nicht erst aufkommen lassen. „Wir sind lediglich der Vermittler zwischen Unternehmen und Personalberater“, beteuert er. „Wir sind aber kein Preisvergleichportal.“ Krampe wie Mommsen geht es um Transparenz. Das Portal soll den gesamten Bewerbungsprozess übersichtlich und klar strukturiert halten. Die Datensicherheit wird noch in der Startphase vom TÜV zertifiziert. Das ist den beiden Heidelbergern wichtig. Wer schließlich von Transparenz im Markt spreche, müsse auch die eigenen Prozesse transparent halten und sich das extern bestätigen lassen.

Wenn das Geschäftsmodell erfolgreich läuft, soll es international ausgerollt werden. Pläne dafür gebe es schon. Doch da hört für Krampe noch die Transparenz auf...

Sebastian Helbing



Wollen für mehr Transparenz bei der Personalberater-Auswahl sorgen: Die Heidelberger Markus Krampe (links) und Philipp Mommsen.

Bilder: zg