

Suche nach qualifizierten Mitarbeitern

Wenn der Headhunter klingelt

Geegnete Fach- und Führungskräfte zu finden, ist für Unternehmen nicht leicht. Daher werden Personalberater engagiert, die potenzielle Kandidaten aufspüren. Unsere Gast-Autorin Andrea Gensel gibt Einblicke in das Tätigkeitsfeld der so genannten Headhunter.

„Guten Tag, können Sie gerade frei sprechen? Wir möchten Ihnen eine neue Herausforderung anbieten.“ Wer erhält nicht gern einen solchen Anruf von einem Personalberater (auch Headhunter oder Executive-Search-Berater genannt)? Personalberater werden von Unternehmen beauftragt, um passende Fach- und Führungskräfte zu finden.

Ihre Recherche danach, in welchem Unternehmen ein empfehlenswerter Mitarbeiter zu finden ist, gestaltet sich oft als umständlich, zumal die Headhunter-Richtlinien bei Abwerversuchen eingehalten werden müssen. Nur drei Minuten darf ein Personalberater benötigen, um einen Kandidaten am Arbeitsplatz anzurufen, sein Anliegen vorzutragen und ein weiteres Gespräch zu vereinbaren. Weiterer Kontakt darf nur über private Wege erfolgen. Schon die ersten Telefongespräche sind entscheidend für den weiteren Verlauf: Macht der potenzielle Kandidat den Eindruck, als habe er kein wahres Interesse, oder hinterfragt er zu detailliert, um welches Unternehmen es sich handelt, stehen die Chancen relativ schlecht. Wird er dagegen nach seinem Wunschgehalt gefragt,



Wenn der Headhunter anruft... Bei guter Qualifikation können Fach- und Führungskräfte von Personalberatern abgeworben werden.

Foto: KEYSTONE

sollte er auf jeden Fall seine Vorstellung preisgeben. Personalberatungsgenturen beschäftigen für die Suche nach geeigneten Kräften so genannte Researcher, die für die professionelle Suche und Direktsprache der Kandidaten zuständig sind. Sie

sammeln sehr viele Informationen, zum Beispiel welche Unternehmen verkauft werden oder wurden oder wo ein schlechtes Betriebsklima herrscht. In diesen Unternehmen ist die Bereitschaft der Mitarbeiter, von denen Kandidaten abgeworben werden könnten, in der Regel höher.

Der Researcher spielt eine maßgebliche Rolle in Personalberatungsgenturen. In der Regel wird zuerst eine Liste von Firmen erstellt, von denen Kandidaten abgeworben werden könnten. Im Arbeitsumfeld der Kandidaten werden Erkundigungen eingeholt und Referenzen aller Art überprüft. Der Researcher leitet gefundene Kandidaten dann an den Personalberater weiter. Dieser spricht auf Messen gute Fach- und Führungskräfte an, bei gelungenen Vorträgen werden sofort Name und Position des Redners notiert und in einem extra dafür eingerichteten Datenpool festgehalten.

Aufgrund des enormen Fachkräftemangels benötigen Personalberater heute viel Zeit, um den richtigen Bewerber zu finden. Daher ist es wichtig, dass Wechselwillige auf sich aufmerksam machen und sich selbst an Headhunter wenden. Führungskräfte sind leichter auffindig zu machen als Fachkräfte, nicht zuletzt, weil sie meistens in der Öffentlichkeit stehen. Somit sollten besonders Fachkräfte Personalberatern initiativ ihren Lebenslauf per E-Mail zur Verfügung stellen. Bei der Agentur Job-Campus kann man sich direkt in einen Datenpool eintragen, der nur von den Job-Campus-Mitarbeitern eingesehen werden kann.

Personalberater sind aber keine Arbeitsvermittler. Sie suchen passende Kandidaten für Unternehmen und nicht passende Positionen für Arbeitssuchende. Wer seinen Lebenslauf zur Verfügung stellt, hat keinen Anspruch darauf, vermittelt zu werden. Wenn die Zeit es jedoch erlaubt, so führen einige Berater auch ein Initiativgespräch mit Wechselinteressierten.

Unsere Autorin:

Andrea Gensel (43), Betriebspsychologin, Wirtschaftsförderin (FH), seit vier Jahren Geschäftsführerin vom „Job-Campus Andrea Gensel“ mit Sitz in Lübeck und Hamburg. www.job-campus.de



Suche nach qualifizierten Mitarbeitern

Wenn der Headhunter klingelt

Geegnete Fach- und Führungskräfte zu finden, ist für Unternehmen nicht leicht. Daher werden

Personalberater engagiert, die potenzielle Kandidaten aufspüren. Unsere Gast-Autorin Andrea Gensel gibt Einblicke in das Tätigkeitsfeld der so genannten Headhunter.

„Guten Tag, können Sie gerade frei sprechen? Wir möchten Ihnen eine neue Herausforderung anbieten.“ Wer erhält nicht gern einen solchen Anruf von einem Personalberater (auch Headhunter oder Executive-Search-Berater genannt)? Personalberater werden von Unternehmen beauftragt, um passende Fach- und Führungskräfte zu finden.

Ihre Recherche danach, in welchem Unternehmen ein empfehlenswerter Mitarbeiter zu finden ist, gestaltet sich oft als umständlich, zumal die Headhunter-Richtlinien bei Abwerverversuchen eingehalten werden müssen. Nur drei Minuten darf ein Personalberater benötigen, um einen Kandidaten am Arbeitsplatz anzurufen, sein Anliegen vorzutragen und ein weiteres Gespräch zu vereinbaren. Weiterer Kontakt darf nur über private Wege erfolgen. Schon die ersten Telefongespräche sind entscheidend für den weiteren Verlauf: Macht der potenzielle Kandidat den Eindruck, als habe er kein wahres Interesse, oder hinterfragt er zu detailliert, um welches Unternehmen es sich handelt, stehen die Chancen relativ schlecht. Wird er dagegen nach seinem Wunschgehalt gefragt,



Wenn der Headhunter anruft... Bei guter Qualifikation können Fach- und Führungskräfte von Personalberatern abgeworben werden.

Foto: KEYSTONE

sollte er auf jeden Fall seine Vorstellung preisgeben. Personalberatungsgenturen bewerten die Suche nach geeigneten Kräften so genannte Researcher, die für die professionelle Suche und Direktansprache der Kandidaten zuständig sind. Sie

sammeln sehr viele Informationen, zum Beispiel welche Unternehmen verkauft werden oder wurden oder wo ein schlechtes Betriebsklima herrscht. In diesen Unternehmen ist die Bereitschaft der Mitarbeiter, den Arbeitsplatz zu wechseln, nämlich höher.

Referenzen aller Art überprüft. Der Researcher leitet gefundene Kandidaten dann an den Personalberater weiter. Dieser spricht auf Messen gute Fach- und Führungskräfte an, bei gelungenen Vorträgen werden sofort Name und Position des Redners notiert und in einem extra dafür eingerichteten Datenpool festgehalten.

Aufgrund des enormen Fachkräftemangels benötigen Personalberater heute viel Zeit, um den richtigen Bewerber zu finden. Daher ist es wichtig, dass Wechselwillige auf sich aufmerksam machen und sich selbst an Headhunter wenden. Führungskräfte sind leichter auffindig zu machen als Fachkräfte, nicht zuletzt, weil sie meistens in der Öffentlichkeit stehen. Somit sollten besonders Fachkräfte Personalberatern initiativ ihren Lebenslauf per E-Mail zur Verfügung stellen. Bei der Agentur Job-Campus kann man sich direkt in einen Datenpool eintragen, der nur von den Job-Campus-Mitarbeitern eingesehen werden kann.

Personalberater sind aber keine Arbeitsvermittler. Sie suchen passende Kandidaten für Unternehmen und nicht passende Positionen für Arbeitssuchende. Wer seinen Lebenslauf zur Verfügung stellt, hat keinen Anspruch darauf, vermittelt zu werden. Wenn die Zeit es jedoch erlaubt, so führen einige Berater auch ein Initiativgespräch mit Wechselinteressierten.

Unsere Autorin:

Andrea Gensel (43), Betriebspsychologin, Wirtschaftsförderin (FH), seit vier Jahren Geschäftsführerin vom „Job-Campus Andrea Gensel“ mit Sitz in Lübeck und Hamburg. www.job-campus.de

