

## Ein Anruf mit Potenzial

Samstag, 29. Mai 2010

Personalsuche mit Direktansprache

**Früher oder später kann es soweit sein: Ein Headhunter meldet sich telefonisch mit einem Job-Angebot. Damit dieser Kontakt zum Erfolg für beide Seiten wird, gilt es einige zentrale Punkte zu beachten.**



von Dr. Gabriele Schwieder und Claudio Walser (\*)

Executive Search, auch als Headhunting bekannt, impliziert bekanntlich die Direktansprache von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten. Die Ursprünge dieser Form der Personalberatung finden sich in den USA bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich diese Branche auch in Europa rasant entwickelt. Über Direktansprache werden in der Regel Führungskräfte aber auch seltene Spezialisten gesucht. Entgegen der weitverbreiteten Annahme, nur das Top-Level werde über Executive Search Unternehmen besetzt, entfällt der grösste Teil der Platzierungen tatsächlich auf die zweite und dritte Ebene. Im Gegensatz zu früher werden heute ergänzend häufig auch Inserate geschaltet, um so den Kandidatenfundus zu optimieren.

### Der erste Kontakt

Entpuppt sich das Gegenüber am Telefon als Personalberater, ist Ruhe Trumpf. Sich tendenziell eher kurz zu halten ist kein Nachteil. Konzentrieren Sie sich im ersten Telefonat einzig darauf, herauszufinden, ob überhaupt gegenseitiges Interesse für ein weiteres, ausführliches Gespräch besteht. Hierzu sollte Ihnen der Berater die Kernpunkte der Jobofferte benennen oder, besonders diskret, direkt auf Ihren wohlgeheimerten privaten E-Mail-Account Informationen zum Unternehmen und zur Vakanz zukommen lassen. Personalberater dürfen die Kandidaten zwar an ihrem Arbeitsplatz anrufen, aber übermässig lange Gespräche sind ethisch fragwürdig und zudem rechtlich nicht unbedenklich. Wenn Sie schon beim Erstkontakt einen Stellenwechsel ausschliessen, dann sollten Sie dies direkt kommunizieren.

Es ist weiter von Vorteil, sich nicht sonderlich überrascht zu zeigen, wenn der Personalberater am Apparat ist, und fragen Sie auch nicht, wie der Anrufer auf Sie gekommen ist. Diese Frage zeugt von Unerfahrenheit im Umgang mit Personalberatern und ihrer Arbeitsweise. Ausserdem ist es wichtig, beim Erstkontakt nicht nach dem Salärrahmen der vakanten Stelle zu fragen. Denn damit wird sofort erkennbar, dass der potenzielle Kandidat stark monetär getrieben ist und inhaltliche Ansprüche hintenanstellt; das schmälert bei seriösen Personalberatern die Wechselchancen. Auch Fragen nach dem Namen der suchenden Firma sind an dieser Stelle unangebracht.

Grundsätzlich gilt es, das Telefonat mit einem Headhunter nicht als Interview, sondern als «normales» Gespräch zu betrachten. Sofern Sie ungestört sprechen können, beschränken Sie sich also nicht aufs Antworten, sondern stellen Sie Fragen. Der Headhunter sollte in jedem Fall seinen Namen und das Unternehmen nennen, für das er arbeitet. Auch seine Kontaktdaten ist er Ihnen schuldig. Zudem sollten Sie sich spätestens jetzt vergewissern, dass der Headhunter auch tatsächlich ein exklusives Mandat für die angesprochene Suche hat. Bitten Sie den Personalberater, weiterführende Informationen an Ihre private E-Mail-Adresse zu schicken, sofern er dies nicht wie eingangs erwähnt bereits von sich aus vorgeschlagen hat. Dem Antwortschreiben legen Sie – bei Interesse an der Vakanz – Ihr aktualisiertes Curriculum Vitae bei. Spätestens wenn Sie Ihren Lebenslauf dem Berater haben zukommen lassen, sollte dieser angeben, um welchen Auftraggeber es sich handelt.

### Beidseitiges Vertrauensverhältnis

Wie beurteile ich die Seriosität des Anbieters? Ein guter Personalberater will nicht einzig den Abschluss, sondern eine gute Betreuung von Auftraggeber und Kandidat. Dies zeigt sich daran, wie transparent der Suchprozess ist, ob auch kritische Aspekte angesprochen werden und ob die Interessen des Kandidaten wichtiger Bestandteil der Gespräche sind. Der Headhunter sollte von sich aus prüfen, ob die Vakanz auch zu den langfristigen Karrierezielen des Kandidaten passt. Darüber hinaus bereitet ein seriöser Personalberater seine Kandidaten intensiv auf Gespräche mit seinem Kunden vor.

Im zweiten Gespräch – dies kann unter Umständen bereits ein Face-to-Face-Interview mit dem Berater sein – werden Ihre berufliche Kompetenz und Ihre Karriere thematisiert. Natürlich dürfen dann auch Vergütungsthemen angesprochen werden. Bei der Verabredung eines vertiefenden Gesprächs sollte man sich kooperativ zeigen. Sagen Sie nicht, dass Sie für die nächsten Wochen aufgrund beruflicher Beanspruchung für Gespräche nicht zur Verfügung stehen. Diese Aussage reflektiert Wichtigkeit oder auch Fremdbestimmung. Den Headhunter seinerseits interessiert Ihr Leistungsprofil. Das heisst, stehen Sie in angemessenem Mass auch zu Schwächen und kleineren Misserfolgen. Am erfolgversprechendsten ist es, sich dem Headhunter mit Besonnenheit zu öffnen.

### Diskretion ist zentral

Auf keinen Fall sollten Sie mit dem Anruf des Headhunters in Ihrem Umfeld angeben. Vor allem Arbeitskollegen sollte man sich in dieser Sache nicht anvertrauen. Nach dem ersten Kontakt ist es sinnvoller, sich ausschliesslich mit vertrauten Personen ausserhalb des direkten Arbeitsumfeldes zu besprechen. Weihen sie insbesondere Familie und Lebenspartner ein. Gerade bei einem Umzug hat die neue Stelle auch für sie Konsequenzen. Grundsätzlich gilt, sich nur Personen anzuvertrauen, von denen Sie absolute Diskretion erwarten können.

Wenn Sie im Laufe der Gespräche mit dem Personalberater herausgefunden haben, dass tatsächlich ein gegenseitiges Interesse besteht, müssen Sie für sich entscheiden, ob Sie den Stellenwechsel auch wirklich durchziehen möchten. Sprechen Sie zunächst mit einem Verantwortlichen Ihres aktuellen Arbeitgebers über Ihre berufliche Perspektive – ohne auf die neue Option hinzuweisen. Falls sich dabei tatsächlich neue Perspektiven auftun, sollten Sie die Alternativen sorgfältig gegeneinander abwägen. Denn es ist nicht alles Gold, was man von Headhuntern angeboten bekommt. Für Leute hingegen, die tatsächlich eine neue Herausforderung suchen, sind Headhunter eine interessante Ergänzung zum klassischen Stellenmarkt.

(\*) Gabriele Schwieder und Claudio Walser sind im Executive Search als Senior Berater bei der Kienbaum AG in Zürich aktiv. (gabriele.schwieder@kienbaum.com; claudio.walser@kienbaum.com).