

## Headhunter, wie suchen Sie?

Die Vorstellung von konspirativen Treffen in Hotelhallen oder mysteriösen Anrufen, die mit der Frage starten „Können Sie frei sprechen?“, umgeben die Branche mit der Aura des Geheimnisvollen.

Die Wirklichkeit ist eher bodenständig. Erhält ein Headhunter einen Suchauftrag für eine Führungskraft, wird ein Wunschprofil erstellt. **Was muss, was kann der Kandidat bieten**, welche Gestaltungsfreiheit hat der Suchende? Ist dieses Profil mit dem Kunden abgestimmt, tritt der Researcher in Aktion. Die „Spürnasen“ im Hintergrund verschaffen sich einen Überblick über die relevanten Wettbewerbsunternehmen, beschaffen sich Organigramme und erstellen eine Liste von 30 bis 50 möglichen Kandidaten für die Suche. **Eigene Marktforschungsabteilungen, Branchenkenntnis sowie der Zugang zu weltweiten Datenbanken unterstützen die Recherche.** Der Headhunter führt mit den Kandidaten ein erstes Kontaktgespräch am Telefon und vereinbart mit den interessanteren persönliche Termine. Als es den Headhuntern gerichtlich verboten wurde, die Objekte ihrer Begierde telefonisch am Arbeitsplatz zu kontaktieren, versuchten die Berater verstärkt, Privat- oder Mobilfunknummern in ihren Unterlagen zu speichern, so Uwe Zirbes von hunting heads executive Search International.

Die Headhunter teilen die wichtigen Branchen untereinander auf, um so in ihrem Gebiet möglichst viel Insiderwissen vorweisen zu können. Auf internationaler Ebene bilden die Spezialisten grenzübergreifende „Practice Groups“, die sich dann bei den Suchen über Eigenarten einer Branche oder auch potenzielle Daten austauschen.

## ... und wie Wechselwillige die Aufmerksamkeit der diskreten Jäger erregen

So mancher mag sich fragen, warum er noch nicht ins Visier eines Headhunters geraten ist und trägt sich mit dem Gedanken, dem nachzuhelfen. **Wie aussichtsreich ist es, selbst den Kontakt zu suchen?**

Aussichtsreicher als gemeinhin vermutet wird, sagt Zirbes, von hunting heads. Wichtig ist allerdings, dass der Jobsuchende vorher seine Hausaufgaben gemacht hat. „Wer mich anruft und nicht in mein Kundenportfolio passt, macht mir nur Arbeit. Ich muss den richtigen Ansprechpartner finden und mich darum kümmern. **Ist der Anrufer jedoch ein potenzieller Kandidat für eine Suche, nehme ich bei entsprechender Gelegenheit sicher wieder Kontakt mit ihm auf.**“

**„Die guten Manager nehmen ihr Schicksal selbst in die Hand. Wenn wir nicht gleich den passenden Job anbieten können, speichern wir die Unterlagen in der Datenbank. Dann passt es vielleicht beim nächsten Auftrag.“**

Unglaublich, aber wahr: **Manager laufen bei der Kontaktsuche in die gleichen Fallen wie Berufseinsteiger.** „Die meisten Bewerbungen, die bei uns eingehen, beginnen mit „Sehr geehrte Damen und Herren..“ Schon der Name des richtigen Ansprechpartners auf dem Brief verschafft Pluspunkte.

Etwas anders läuft es bei den Personalberatern, die Fachkräfte nicht über die Direktansprache, **sondern über Anzeigenkampagnen Kräfte im unteren Management suchen.** Die Auswahl an möglichen Kandidaten wird ungleich größer, die Identifizierung des Geeignetsten komplizierter. **Beratungen wie Baumann, Kienbaum, Personal Total & Co. sind deswegen nicht unglücklich**

**über Initiativbewerbungen.** Sie speisen die Unterlagen in eine Datenbank ein und codieren sie nach Branchen und Funktionen. Der Bewerberpool wird bei jeder Suche wieder nach den entsprechenden Codes gescannt, möglicherweise passende Kandidaten miteinbezogen.

**Die Headhunter wie hunting heads oder Egon Zehnder nutzen persönliche Kontakte, um auf potentielle Bewerber aufmerksam zu werden.** Jeder, der einen Headhunter auf seine Spur locken will, sollte deshalb möglichst auffallen: Bei Messen und Kongressen das Gespräch mit Wettbewerbern suchen, selbst Vorträge halten oder Artikel für Fachzeitschriften schreiben. Je öfter ein Name fällt, desto interessanter erscheint das Wild dem Jäger.

### Welche Erwartungen hat der Headhunter von Ihnen?

Der Headhunter ist in den meisten Fällen nicht das zusätzliche Hindernis auf dem Weg zum Traumjob. Im Gegenteil – wer einige Regeln der Branche beachtet, kann die Insider-Informationen der Consultants sogar gezielt für sich nutzen.

**Ein Headhunter erhält für die Suche nach einem geeigneten Kandidaten zwischen 25 und 35 Prozent des Jahresgehalts der zu besetzenden Position.** So ist es im eigenen Interesse des Beraters, den Unternehmer vom Gegenteil zu überzeugen, wenn dieser erstklassige Besetzung für ein zweitklassiges Gehalt haben will. **In der Regel stellt der Headhunter diese Honorare vorab in Rechnung.** Es ist für ihn also besonders effizient, den Suchauftrag zügig abzuschließen. Da aber die Reputation in dieser Branche besonders wichtig für Folgeaufträge ist, muss die Position nicht nur schnell, sondern auch gut und nachhaltig besetzt werden.

Der Kandidat hilft ihm beim Erreichen dieser Ziele, indem er mit möglichst offenen Karten spielt. Der Headhunter zeigt sich dafür erkenntlich, indem er den Kandidaten für aussichtsreiche Gespräche besonders gut briefen kann, ihn aber aus Personalrunden heraushält, die dem Ruf des Bewerbers gefährlich werden können.

Kommunizieren Sie deshalb offen. Übertreiben Sie nicht bei der angestrebten Position und den  
■... Gehaltsvorstellungen.

Nennen Sie ehrlich die Gründe, warum Sie einen Wechsel anstreben. (Man sieht sich in der  
■... Branche meist mehrmals!).

Nennen Sie Ihre Vorstellungen, in welchen Unternehmen und in welcher Position Sie sich sehen,  
■... und verschweigen Sie nicht die Kontakte, die Sie bereits geknüpft haben.

Sprechen Sie niemals einen Headhunter an, wenn Sie nicht wirklich ein konkretes Interesse  
■... haben! „Marktwert testen“ stiehlt Zeit und kommt nicht gut an!

Pokern Sie nicht mit mehreren Headhuntern gleichzeitig, indem Sie diese gegeneinander  
■... ausspielen!

## ... und was Sie dafür erwarten können!

Wenn auch Sie mit offenen Karten spielen, von sich einiges erzählen und der Headhunter nicht das Gefühl hat, nur Informationslieferant zu sein, können sie Dinge erfahren, die für Ihr Gespräch im Unternehmen nützlich sind. So etwa:

Wie ist das Klima im Unternehmen?

■...

Was passierte mit dem Vorgänger (bei Wiederbesetzung)?

■...

Wie steht das Unternehmen wirtschaftlich tatsächlich da?

■...

Wie realistisch sind Ihre Aufstiegschancen?

■...