

## **Vier Hürden zum Traumjob**

### **Wie Headhunter arbeiten. Worauf sollte ein Kandidat achten, wenn ein Researcher anruft? Vier Hürden zum Traumjob sind zu überspringen.**

Der Headhunter sucht geeignete Kandidaten nicht mittels eines allgemeinen Mediums, einer Zeitung beispielsweise, sondern über informelle Wege. Hintenherum. Dieses Vorgehen gibt dem Beruf den Namen: ganz direkt und unverblümt das amerikanische «Headhunting», etwas unpräzise das englische «Executive Search» und vornehm-deutsch die «Direktansprache»; hier ist ausschliesslich vom Headhunter die Rede. Zwar verbitten sich die meisten Headhunter diese Bezeichnung, aber es ist unbestritten: Jagdinstinkt und Kupplertalent kennzeichnen den erfolgreichen Headhunter.

Drei Parteien sind beteiligt: Headhunter, Klient (= Auftraggeber) und Kandidat (= Stellensuchender); die drei verbindet das eine Ziel, den Kandidaten so schnell und so gut als möglich zu platzieren. Das gemeinsame Interesse überlagert alle Gegensätze. Trotzdem hat sich jeder Kandidat auf ein beschwerliches Prozedere einzustellen. Er muss vier Hürden überspringen.

#### **Die erste Hürde: der Researcher**

Der Headhunter führt meist ein Team. Dazu gehören seine Sekretärin und ein oder mehrere Researcher. Nebenbei: Wenn Headhunter mit Kopfhörer zu übersetzen ist, so wäre der Researcher der Bluthund. Er erarbeitet die Grundlagen für die zweite Phase der Vermittlung, indem er geeignete Kandidaten aufspürt und mittels Telefon herausfindet, ob sie an einen Wechsel denken. Der Researcher prüft bereits, ob ein Kandidat für ein Interview mit dem Headhunter in Frage kommt. Es sind meist hochqualifizierte Mitarbeiter; kein Kandidat sollte ihnen überheblich begegnen. Ohne Researcher könnte keine Headhunter effektiv und kundenorientiert arbeiten.

Der Kandidat wird meist während der Arbeit angesprochen; es kommt zur berühmten Frage: «Können wir reden?» Kein Grund nervös zu werden. Falls erforderlich wird ein späterer Termin vereinbart. Keinesfalls sollte ein Kandidat bereits am Telefon sich ausführlich äussern über einen Beruf und seinen privaten Hintergrund. Präzise Fragen an den Researcher über die offene Stelle und über die Headhuntingfirma zeigen das gute Niveau des Kandidaten. Vorsicht: Der Headhunter lädt nur solche Kandidaten zum Interview ein, von deren Eignung er sich schon überzeugt hat. Der Researcher muss darum eine gründliche Vorarbeit leisten. Die Frage nach dem aktuellen Einkommen sollte nicht als unangebracht empfunden, sondern wahrheitsgemäss beantwortet werden. Der Headhunter kennt sich sowieso besser aus als der Kandidat. Wer offensichtlich schwindelt, wird von der Liste gestrichen.

#### **Die zweite Hürde: das Interview**

Weiter Gefahren lauern beim Interview. Vielleicht ist der Kandidat zu wenig beredt oder im Gegenteil zu forsch; oder er ist unangemessen gekleidet, zu konservativ oder zu nachlässig. Im Gespräch sollte der Kandidat die Gesprächsführung des Beraters beobachten.

#### **Die dritte Hürde: die Vorstellung beim Klienten**

Zeigt der Klient nach dem Lesen des Berichtes Interesse an einer persönlichen Vorstellung des Kandidaten, dann gilt es die dritte Hürde zu nehmen. Der Headhunter präsentiert seinen Kandidaten beim Klienten immer persönlich. Er führt zwar nicht das Gespräch, aber er greift lenkend ein.

Der Kandidat muss sich beim Klienten so präsentieren, dass er für die Aufgabe und die Zusammenarbeit eingeschätzt wird. Die Chemie gibt den Ausschlag. Diese Phase unterscheidet sich nur in einem Punkt von ganz normalen Einstellungsgesprächen: die Anwesenheit eines Dritten, des Headhunters. Finden Kandidat und Klient zusammen, so hat der Kandidat als vierte und letzte Hürde noch die Vertragsverhandlungen zu bewältigen. In dieser Phase wird der Headhunter keinen Einfluss mehr nehmen; für Fragen steht er natürlich noch zur Verfügung, bis zum Vertragsschluss oder dem Abbruch der Verhandlungen bleibt er Coach des Kandidaten.

## **Regeln für Kandidaten**

**Die wichtigsten Regeln für den Kandidaten bei der Überwindung der vier Hürden des Headhuntingprozesses sind:**

### **1. Hürde: Telefoninterview durch den Researcher**

- **keine hilflose oder gar abweisende Haltung einnehmen**
- **kurze und genaue Auskünfte geben und Fragen stellen**
- **beim Gehalt nicht schwindeln**

### **2. Hürde: Persönliches Interview durch den Headhunter**

- **sich auf alle möglichen Fragen gründlich vorbereiten**
- **Lebenslauf mit präzisen Angaben**
- **Gründe für frühere Wechsel nicht verschweigen.**

### **3. Präsentation beim Klienten**

- **sich gut auf das Unternehmen und seine Produkte vorbereiten**
- **auf den Headhunter achten**
- **Ursachen für aktuellen Wunsch nach Stellenwechsel nicht verschweigen.**

### **4. Vertragsverhandlungen**

- **Nicht zu hoch pokern**
- **Headhunter als Coach einbeziehen.**