

Wenn der Headhunter klingelt

1. Signalisieren Sie Mobilität!

Schon nach dem ersten Telefongespräch entsteht eine Karteiinformation, die bei jedem evtl. zur Qualifikation passenden Projekt wieder abgerufen wird. Die Negativinformation „*nicht mobil*“ schränkt die weiteren Ansprachen im Laufe der nächsten Jahre enorm ein. Das könnten Sie bereuen, denn evtl. sitzen Sie in einigen Jahren nicht mehr so fest im Sattel wie z.Z. der Erstansprache. Nach unseren Erfahrungen variiert der Grad der Mobilität mit der empfundenen Sicherheit der Position. Kandidaten, die mir im Brustton der Überzeugung sagten, sie würden nie umziehen wollen, waren oft schon ein Jahr später unter ihrer angegebenen Adresse nicht mehr zu recherchieren! Wenn Sie absagen wollen, geben Sie als Grund an, daß die ausgeschriebene Position Ihnen nicht zusagt oder daß Sie in Ihrer momentanen Stellung zufrieden sind oder noch Projekte zuende führen wollen. Geben Sie keine genaue Zeitspanne an, wann Sie wieder angerufen werden sollen (Rufen Sie mich in 2 ½ Jahren wieder an..)! Exakt zu diesem Zeitpunkt haben wir sowieso kein passendes Projekt und fünf Monate vorher wurde Ihre Firma evtl. überraschend aufgekauft und Ihre Position wurde unsicher.

2. Nehmen Sie Mühen auf sich !

Der Erstkontakt verlief gut, der Kandidat paßte und schien interessiert, doch sobald es ernst wird und der Kandidat Mühen auf sich nehmen muß, wie z.B. ein Vorstellungsgespräch, das in einer anderen Stadt geführt werden soll, für das man sich evtl. einen halben Tag freinehmen muß etc., springen einige wieder ab. Man bekommt wirklich das Gefühl, daß der „innere Schweinehund“ nicht überwunden werden konnte. Schließlich hat man ja einen Job! Auch wenn es gewisse Gründe gibt, sich umzusehen... Zum Gespräch kommen häufig vor allem jene, die tatsächlich akut gefährdet sind! Und natürlich diejenigen, die weiter blicken als bis zur nächsten sicheren Gehaltszahlung.

2. Lassen Sie keine „moralischen Bedenken“ durchklingen !

Von jemandem, den Sie als „Menschenhändler“ beschimpfen, den Sie vorwurfsvoll fragen, ob man das, was er gerade mache, als „Abwerben“ bezeichnen könnte, können Sie nicht allzuviel erwarten. Außerdem klingt es naiv. Natürlich handelt ein Personalberater nicht mit Menschen. Auch der Begriff „Abwerben“ trifft nicht genau die Tätigkeit. Ein Personalberater wird dafür bezahlt, damit er für die Besetzung einer Position eine bestimmte Arbeit, nämlich das Durchtelefonieren einer bestimmten Anzahl von infragekommenden Kandidaten im Auftrag des Mandanten erledigt. Man kann es auch „Marktanalyse“ nennen. Ob der angesprochene Kandidat schließlich wechselt, und auch zu welchen Konditionen, das ist alles allein Verhandlungsaufgabe des Mandanten und des Kandidaten. Es sind schließlich erwachsene Menschen und Geschäftspartner, die alleinverantwortlich ihre Entscheidungen treffen. Sie werden auch oft genug als vertragsverhandelnder Kandidat allein gelassen vom

Personalberater! Er gerät sonst in den Verdacht, sein Honorar, das oft abhängig ist vom erzielten Jahresgehalt, in die Höhe zu treiben.

4. Treten Sie selbstbewußt, aber nicht zu durchsetzungsstark auf!

Es gibt Kandidaten, bei denen man das Gefühl nicht los wird, daß sie deswegen „schwer zu handhaben“ sind, weil sie Durchsetzungsvermögen demonstrieren wollen! Auch Personalberatungen haben einen gewissen eingespielten und vorgegebenen Ablauf der Arbeit und Kandidaten, die sich nicht „einfügen“, machen sich manches Stück good will und damit Chancen kaputt. Schon die Eigenwilligkeit, daß ein Kandidat vor dem Gespräch sein derzeitiges Gehalt oder auch Gehaltsvorstellungen partout nicht nennen will, kann innerhalb der Beratung Aufregung und Vorwürfe auslösen! Ein Interview kostet Zeit, Energie und Geld und wenn sich herausstellt, daß ein Kandidat nur deswegen nicht vorgestellt werden kann, weil er sich bei der zu besetzenden Position finanziell nicht verbessert, ist es schlicht ärgerlich für den Personalberater. Er verlangt vom Researcher, daß alle am Telefon zu klärenden Daten abgeklärt sein müssen vor einem persönlichen Gespräch. An sich sollte nur eine fehlende persönliche Eignung zur Absage führen! Aber es gibt auch andere Anlässe für Kandidaten, Durchsetzungsvermögen zu demonstrieren, bsp. die Weigerung, sich auf bestimmte Intervieworte einzulassen (einige verlangen, daß der Personalberater sich an den Ort des Kandidaten begibt), oder auch in den nächsten Wochen absolut zu keinem Zeitpunkt für ein Gespräch zur Verfügung zu stehen. Man demonstriert damit vielleicht die eigene „Wichtigkeit“, fällt aber auch schlicht als Kandidat aus. Auch in Vorstellungsgesprächen mit dem Mandanten selbst wirkt die übertriebene Demonstration eigener Argumentationsstärke oft kontraproduktiv. Wir mußten schon einigen Kandidaten letztendlich einen Ablehnungsbescheid mit „Sie waren einfach zu gut!“ versüßen.

5. Pokern Sie nicht zu hoch !

Viele erträumen sich mithilfe des Personalberaters den großen Gehaltssprung. Da sie für die Position nicht selbst aktiv geworden sind, sondern angesprochen wurden, denken sie, es gäbe keine oder nur wenig Konkurrenz und das dahinterstehende Unternehmen hätte ein besonderes Interesse an ihm selbst. Das sind die Überlegungen, die hinter vielen unangemessen hohen Gehaltsforderungen oder der Weigerung, das jetzige Einkommen zu nennen, stecken. Leider hat die Tatsache, daß die Bewerbung über Personalberater läuft, wenig mit den realisierbaren Gehaltssprüngen zu tun. Es besteht eher ein Zusammenhang zwischen der Forderung nach einer Steigerung und der Gesicherheit der jetzigen Position sowie Beförderungen und Gehaltssteigerungen, die in der eigenen Firma in Aussicht gestellt wurden. Wenn eine solche Ausgangslage geschildert wird, ist die Gehaltsforderung für den Mandanten nachvollziehbarer. Es gilt eine Steigerung von ca. 20 - 30% als angemessen, wenn man allerdings in einer gekündigten oder unsicheren Position oder sogar in der Arbeitslosigkeit angesprochen wird (was auch häufig genug über Empfehlungen vorkommt), gilt es als normal, für dasselbe Gehalt oder eine minimale Steigerung wieder einzusteigen. Auch der Trick, das momentane Gehalt nicht zu nennen, kann nicht lange durchgehalten werden, da spätestens am ersten Arbeitstag die Lohnsteuerkarte vorgelegt werden muß. Außerdem wirft es ein schlechtes Licht auf den „Pokerer“.

6. Keine Geheimniskrämerei !

Personalberatungen müssen notgedrungen diskret vorgehen. Sie werden u.a. auch deswegen beauftragt, weil der Mandant nicht offen suchen will, z.B. weil eine Stelle noch besetzt ist und der Stelleninhaber nicht weiß, daß er ersetzt werden soll oder auch weil man den Markt nicht wissen lassen will, daß ein neuer Geschäftsbereich erschlossen werden soll. Das bringt es mit sich, daß Personalberater bzw. Researcher in blumigen Beschreibungen kommunizieren müssen, z.B. „Unser Mandant ist einer der fünf Großen in der Branche, Standort Rhein Main“. Uns ist bewußt, daß das Nachahmung provoziert! Oft bezeichnet der Kandidat sein vorheriges Unternehmen dann auch als „einen mittelständischer Halbleiterproduzenten“... . (Manchmal erreichen uns ganze Lebensläufe, die in diesem Stil gehalten sind...) Leider benötigen wir für die Kandidatenprofile und zur differenzierten Beurteilung der Qualifikation genaue Angaben. Es macht schon einen Unterschied, ob jener Arbeitgeber ein No-Name oder das innovative Unternehmen in dem Bereich oder vielleicht sogar der Mandant selbst war! Aber wirkliche Schwierigkeiten treten erst auf, wenn ein Kandidat sich auch nach Nachfragen weigert, genauere Auskünfte über sich zu geben. Die Gründe dafür sind kaum nachzuvollziehen. Möglicherweise fürchtet er, daß wir Erkundigungen einziehen. Das tun wir in einem so frühen Stadium i.d.R. nicht! Wir haben für einen Auftrag ca. 60 - 100 Unternehmen durchzutelefonieren, die relevante Struktur herauszufinden und evtl. geeignete Kandidaten auf ihr Interesse und ihre Eignung hin herauszufiltern.... Wenn wir bei jedem Eventualkandidaten noch Referenzen einholen würden, müßten wir das Honorar enorm erhöhen... Da das bei der heutigen Marktlage schlichtweg unmöglich ist, kann ich wirklich versichern, daß das nicht geschieht. Es ist üblich, den Kandidaten davon in Kenntnis zu setzen, daß man Referenzen einholen will und ihn sogar nach Referenzgebern zu fragen.

7. Bestehen Sie nicht darauf, nur zuhause angerufen zu werden !

Auch ein Researcher hat eine normale Arbeitszeit, die oft von 9 bis 18.00 Uhr geht. Zudem sind angestellte Researcher nur wenig höher als Sekretärinnen bezahlt, man kann also nicht die Motivation eines Managers erwarten. Der Kandidat, der absolut keine Möglichkeit findet, sich in der Bürozeit anrufen zu lassen, muß sich darüber klar sein, daß er Mehrarbeit verursacht. Wenn es sich um ein sehr schwieriges Projekt handelt, für das nur wenige Kandidaten zu gewinnen sind, wird er auch seinen abendlichen Anruf oder Wochenendanruf erhalten, wenn es allerdings genügend Kandidaten gibt, höchstwahrscheinlich nicht...

8. Seien Sie nicht mißtrauisch bei kleinen und unbekanntem Personalberatungen !

Sie müssen nicht mit dem Personalberater die nächste Zeit ihres Arbeitslebens verbringen! Es ist also unerheblich, ob Sie den Personalberater sympathisch oder unsympathisch finden, schlecht oder gut organisiert, ob es sich um ein No-Name-Beratungsunternehmen handelt oder um einen bekannten Namen... Zudem sind oft nur die großen Anzeigenagenturen bekannt (Kienbaum, Baumann), die „großen“ Direct-Searcher (Korn Ferry, Amrop, Müller & Partner oder Delta) sind weniger populär. Aber auch bei den „kleinen“ Personalberatungen, oft sind es Ein-Mann-Unternehmen, ist die Kleinheit der Organisation nicht mit Unseriosität gleichzusetzen. Es ist sogar eher so, daß unseriöse Personalberatungen eine große Organisation vortäuschen. Manche hochseriöse Personalberater sind noch nicht mal im Telefonbuch eingetragen! Es ist die Seriosität und vor allem das Mandat, was für den Kandidaten wichtig ist.

9. Informieren Sie sich, ob ein Erfolgsmandat vorliegt !

Natürlich muß ein Kandidat die ausgeschriebene Position an sich beurteilen und für sich entscheiden, ob sie ihm auf seinem Karriereweg nützlich sein könnte. Aber ganz unabhängig von der Position ist es wichtiger als man glaubt, ob der Personalberater ein Mandat vorliegen hat oder im Erfolgsauftrag handelt. Der eigentliche Entscheider (der Mandant) hat im Falle eines Festmandates bereits etwas (i.d.R. ein Drittel des Honorars) bezahlt und dementsprechend ein höheres Interesse an der Suche und an Kandidaten als bei einem Erfolgsmandat, wo er nur bezahlen muß, wenn er Sie, den Kandidaten einstellt. Rein psychologisch ist das Personalberaterhonorar für Ihre Einstellung ein Hemmnis, vergleichbar mit der Maklerprovision! Erfolgsmandate werden seitens der Unternehmen sehr lax behandelt (Was nichts kostet, ist nichts wert!), die Wahrscheinlichkeit, zum Gespräch eingeladen oder sogar eingestellt zu werden, ist niedriger als bei einem Festauftrag.

10. Fragen Sie nicht: „Wie kommen Sie an meinen Namen?“

Ein hart arbeitender Researcher „beantwortet“ diese Frage ungefähr 42 mal am Tag. Stellen Sie diese Frage nie! Ob Sie für uns als Kandidat infrage kommen, wird sich daran zwar nicht entscheiden, aber: Erstens verrät sie einiges über Sie (dazu komme ich gleich!) und zweitens kriegen Sie nie eine vernünftige Antwort! Die Art und Weise, wie die Frage gestellt wird, die Wortwahl, die Zeit, die verstreicht, bis die Frage gestellt wird, der Tonfall, all das verrät Sie! Z.B. die Zeit! Je schneller die Frage gestellt wird, desto seltener wurden Sie angesprochen, desto niedriger ist Ihre jetzige Position. Hohe Management-Level zeichnen sich dadurch aus, daß die Frage gar nicht gestellt wird. Auch der Wortlaut verrät viel. Wird die Frage so wie eingangs formuliert gestellt, wurde der Frager zum ersten oder auch zum zweiten Mal angesprochen. Schon etwas mehr Erfahrung im Umgang mit Headhuntern zeigt die Formulierung „Wie Sie auf mich gekommen sind, das verraten Sie mir ja nicht?“ wobei der leichte Frageton der eigentlichen Feststellung andeutet, daß der Frager die Hoffnung nicht aufgegeben hat, doch noch eine vernünftige Antwort zu bekommen, was wir natürlich zum wiederholten Mal enttäuschen müssen. Auf eigenes Mitdenken läßt „Hatten Sie eine Empfehlung oder haben Sie sich durchstellen lassen“ schließen, kann aber auch leicht umgangen werden, da wir uns auch durchstellen lassen müssen, wenn eine Empfehlung vorlag.... Echte Zweifel stellen sich bei uns ein, wenn gefragt wird, wie wir an die *Adresse* oder *Telefonnummer* der betreffenden Person kommen. Das ist schlicht und ergreifend irrelevant! Die Adresse haben wir in den seltensten Fällen, lassen sie uns nur bei Bedarf geben zwecks einer Zusendung und es ist absolut nicht schwer, eine Telefonnummer zu recherchieren, wenn der Name, das Unternehmen oder auch der Wohnort bekannt ist. Jemand, der so fragt, hat allem Anschein noch nicht versucht, einen Gesprächspartner via Telefonauskunft oder D-Info ausfindig zu machen, was darauf schließen läßt, daß er entweder ganz andere Arbeitsinhalte hat (Technische?) oder eine sehr gute Sekretärin. Wie gesagt, am besten ist es, Sie fragen gar nicht, nur das verrät den professionellen Kandidaten. Der Tonfall verrät uns die Wechselbereitschaft und die Eignung. Der aggressive Frager will nicht wechseln, häufig, weil er vermutet, nicht die erforderliche Qualifikation mitzubringen. Das Kichern am anderen Ende der Leitung verrät uns, daß wir schlecht recherchiert haben und wirklich einen ganz Falschen angesprochen haben, auch das kommt leider vor. Die unverkennbare Neugier in der Stimme zeigt, daß jemand wirklich zum allerersten Mal angesprochen wurde. Die Frage „Wie kommen Sie auf meinen Namen?“ ist trotz allem vorhergesagten wirklich eine absolut verständliche Neugier und beinhaltet tatsächlich die

Frage nach unserer Arbeit. Manchmal antworten wir dann auch tatsächlich: „Wir sind Researcher, es ist unsere Aufgabe, Ihren Namen zu recherchieren.“ Womit wir bei unseren Antworten wären! Die immer wiederkehrende Gleichform der Frage verlangt wenigstens eine Abwechslung in der Antwort und da wir sowieso weder verpflichtet noch berechtigt sind, die „Wahrheit“ zu sagen, reagieren wir kreativ! Eine Kollegin antwortet grundsätzlich mit: „Das spricht doch für Sie! Sie sind in der Branche bekannt und wir sprechen nur die Besten an!“ Das ist nicht unbedingt gelogen. Genausowenig wie „Sie waren eine Empfehlung. Bitte haben Sie Verständnis, daß wir über den Informanten Diskretion wahren“, das ist auch in manchen Fällen wahr. Nicht unbedingt in den Fällen, wo es gesagt wurde! Ganz einfach macht man es sich, wenn man sich für nicht zuständig erklärt und die ominöse Kollegin ins Spiel bringt, die die Vorrecherche gemacht hat. Ich antworte immer gern mit einer Gegenfrage: „Wissen Sie, wie Personalberatungen arbeiten?“ Da das in der Regel keiner so genau weiß, bringe ich dann ein wenig Licht ins Dunkel: „Wir arbeiten über Unternehmen und Strukturen und lassen uns Empfehlungen geben.“ Das entspricht der Wahrheit, aber der „Aufgeklärte“ ist hinterher nicht viel schlauer als vorher.... Tatsache ist, daß wir keine Auskunft geben wollen! Jedenfalls keine genaue Auskunft. Und schon gar nicht bei jedem Telefonat.