

Wie Brandt kennt auch Mathias Clemens die Zunft mittlerweile recht gut. Der 38-Jährige sprach im Rahmen seines jüngsten Jobwechsels mit vielen Headhuntern und fängt Anfang September als Leiter des Maklervertriebs Deutschland bei der Firma Domcura an, einem Assekuranzunternehmen in Kiel. Sein Tipp: **„Wenn sich ein Headhunter meldet, frage ich mittlerweile sofort nach einem aussagekräftigen Stellenprofil für die jeweilige Position.“ Denn ein Titel allein sagt meist nichts aus. Wichtig sei die mit dem Job verbundene Kompetenz, das verfügbare Budget sowie die Zahl der zu führenden Mitarbeiter.**

Und wie denken Personalverantwortliche derzeit über Headhunter? Michael Ganser weiß, dass auch seine Leute immer wieder Anrufe von ihnen erhalten. Diese scheinen aber nicht sehr erfolgreich zu sein, die Fluktuationsrate ist niedrig. „Gehalt ist eben nicht alles“, so der Geschäftsführer und Vice President von Cisco Deutschland. Unternehmen müssen sich etwas einfallen lassen, um im „War for Talents“ die Nase vorn zu behalten. „Mitarbeiter wollen einen geschützten Raum, in dem sie sich entfalten können, aber kein Ruhekitzen. Sie möchten gefordert und gefördert werden. Suchen immer neue Erfahrungen.“ In den vergangenen elf Monaten konnte der weltweit größte Netzwerkausrüster 170 neue Mitarbeiter für sich gewinnen.

So viel Glück wie Cisco haben nicht alle. „Die Fluktuation ist gewachsen“, sagt Stefan Fischhuber von der Personalberatung Heidrick & Struggels. Neben IT-Dienstleistern und Ingenieuren sind Betriebswirte, Biotechspezialisten und Anlageexperten begehrt. Entsprechend sind die Firmen zu Zugeständnissen bereit, um Leistungsträger zu halten. Headhunter Fischhuber: „Immer häufiger ▷

Wie Sie Headhunter neugierig machen

Die Chancen, auf das Radar der Personalberater zu kommen, sind dank Internet extrem gestiegen – für den, der es richtig macht.

→ **Präsenz.** Mittlerweile ist das Internet für Personalberater eine der wichtigsten Informationsquellen. Wer dort präsent ist, erhöht mithin seine Chance, entdeckt zu werden. Präsentieren Sie Ihr Profil in Businessnetzwerken. Beteiligen Sie sich mit Beiträgen an seriösen Blogs und optimieren Sie Ihren eigenen Webauftritt: So gilt es, den Lebenslauf nicht mit einem Schwarz-Weiß-Foto, sondern einem Farbbild in hervorragender Auflösung zu ergänzen. Zu den wichtigsten Internetseiten zählen: Xing.de, Experteer.de, LinkedIn.com, Viadeo.com, Mycorners.com, Erfolgreichnetzwerken.de, Mydirectserach.net. Zusätzlich zur Internetpräsenz sorgen Artikel in Fachzeitschriften und Vorträge auf Branchentagungen für die nötige Aufmerksamkeit bei Headhuntern.

→ **Initiativbewerbung.** Knüpfen Sie auch von sich aus Kontakte zu Headhuntern. Diese interessieren sich vor allem dafür, warum und wohin sich jemand verändern will. Je konkreter die Vorstellungen formuliert sind, desto leichter fällt der Abgleich mit offenen Positionen. Achtung bei Titeln: Wer beispielsweise „Consumer Inside Manager“ auf seiner Visitenkarte stehen hat, wählt besser die deutsche Bezeichnung Leiter Marktforschung, anderenfalls ist er in Datenbanken schlecht zu finden. Faustregel: Ab spätestens Mitte 30 sollten Sie zwei, besser sogar drei Headhunter an Ihrer Seite wissen, die zu Ihrer Preisklasse und Branche passen. Besonders gefragt bei Top-Kräften: Signium International, Heidrick & Struggles, Russell Reynolds, Ray & Berndtson, Spencer Stuart oder Kienbaum.

→ **Erstkontakt.** Häufig will der Personalberater Ihnen keinen konkreten Job anbieten, sondern Informationen über einen Kollegen oder Chef. Wenn er wirklich Sie meint, klären Sie sachlich, ob der Headhunter ein exklusives Suchmandat hat. Nicht wenige suchen auch ohne Auftrag, wenn sie wissen, dass eine Stelle vakant ist. Oder sie arbeiten auf Erfolgsbasis, anstatt, wie es üblich und seriös ist, gegen Festhonorar. Tabu ist die Frage: „Wie kommen Sie auf mich?“ Das ist nicht souverän. Ebenso sollten Sie sich in der ersten Phase nicht nach der Zielfirma und dem Gehalt erkundigen. Bitten Sie den Headhunter besser um eine detaillierte Positionsbeschreibung – gerne auch per Post – oder ein persönliches Gespräch.

→ **Geheimhaltung.** Bremsen Sie Ihre Euphorie, Headhunter kontaktieren in der Regel fünf bis zehn Kandidaten, um für den Kunden die besten zwei bis drei rauszufischen. Deswegen Ball flach halten und keinesfalls im Kollegen- oder Freundeskreis mit der vermeintlichen Jobofferte hausieren gehen.