

Wenn der Headhunter zweimal klingelt

Fachkräfte sind rar. Firmen beauftragen zunehmend Personalberatungen, um geeigneten Berufsnachwuchs zu finden. Die Headhunter strecken dann ihre Fühler aus und rufen bei potenziellen Kandidaten an. Doch was ist dann zu tun? Wir klären auf.

Autor

Rainer Haske

Dr. Schwerdtfeger Personalberatung GmbH & Co. KG, Tel. 04473/9433617, E-Mail: haske@personal-schwerdtfeger.de

Früher oder später ereilt er die meisten Fachspezialisten und Führungskräfte – der erste Anruf eines Headhunters. Plötzlich und überraschend, mitten im Arbeitsalltag. Viele Angesprochene wissen in dieser Situation nicht, wie sie am besten reagieren. Der Angerufene will seine aktuelle berufliche Position nicht gefährden, ist zugleich aber gepackt von Neugier, fühlt sich vielleicht geschmeichelt und will wissen, welches Angebot der Anrufer zu präsentieren hat. Gerade größere Unternehmen, die stetig wachsen, suchen fortlaufend gutes Personal. Meist sind sie es, die sich an Personalberatungsunternehmen wenden, um ihre Positionen noch besetzen zu können. Diese Entwicklung ist unter anderem

durch den demografischen Wandel bedingt. Die Agrarbranche klagt über zu wenig Nachwuchs. In vielen Bereichen fehlt es an Fach- und Führungskräften. Qualifizierte Arbeitnehmer werden vom Markt umgarnt und sehen sich schneller denn je in verantwortungsvollen Führungspositionen.

Es führt also kein Weg mehr dran vorbei, am sogenannten „Headhunting“, der gezielten Direktansprache von Fach- und Führungskräften, ganz klassisch von Angesicht zu Angesicht oder via Telefon. Headhunter beziehungsweise Personalberater werden von Unternehmen engagiert, um den Markt nach wechselwilligen, qualifizierten Mitarbeitern abzusuchen. Das gilt besonders, wenn gefragte Führungskräfte

oder Spezialisten gebraucht werden, aber auch, wenn absolute Diskretion gewahrt werden muss. Zunächst werden Telefoninterviews und interne Vorstellungsgespräche geführt. Beide Seiten wollen sicherstellen, dass Kandidat, Position und Arbeitgeber zu 100 Prozent zueinanderpassen.

Wie werde ich kontaktiert?

Konnte der Kandidat überzeugen, steht es ihm frei, ein erstes Vorstellungsgespräch mit dem Unternehmen wahrzunehmen. Denn bis zu diesem Zeitpunkt verlaufen alle Gespräche auf neutralem, sicherem Boden. Die Agrarbranche ist klein und gut vernetzt. Bewerber müssen vorsichtig sein, wo sie sich ins Gespräch bringen. Im Zweifel gehen die

Geschäftsführer beider Unternehmen regelmäßig zusammen zum Golf oder auf die Jagd. Umso wichtiger ist es, einen Personaler des Vertrauens an seiner Seite zu haben. Im Idealfall kennt er den Markt und weiß um die Netzwerke untereinander.

Zunächst einmal sollte man Xing nicht unterschätzen. Vor allem von Agrarwissenschaftlern wird der Nutzen dieser Karriereplattform im Internet noch nicht hinreichend erkannt. Diese Art der sozialen Netzwerke werden von vielen Headhuntern genutzt, um mögliche Kandidaten zu finden und anzusprechen. Dies ist vor allem in mittleren Positionen wichtig. Dabei kommt es darauf an, sich mit einem guten Foto sowie kurzen und prägnanten Informationen zu seinem Können zu vermarkten. Eine Alternative zu hoher Präsenz in Social-Media-Foren bietet die Initiativbewerbung bei einer Personalbera-



Wenn ein Headhunter anruft, sollte man sich sein Angebot anhören. |

Foto: Javier Brosch/Shutterstock.com

tung, am besten bei einer Beratung mit Branchenschwerpunkt. Diese sollte jedoch vorab gut in Augenschein genommen werden. Dabei gilt es folgende Fragen vorab zu klären: Wie arbeitet die Personalberatung beziehungsweise was geschieht mit meinen Unterlagen? Ein dickes No-Go ist, dass Unterlagen von Kandidaten willkürlich an alle bekannten Unternehmen gleichzeitig versendet werden. Meist geschieht dies ohne Absprache mit dem Kandidaten. Dies kann sich sowohl image- als auch karriereschädigend für den Bewerber auswirken.

Ein Zugewinn für alle

Wenn möglich, sollte vor einer Vermittlung erst ein persönliches Gespräch zwischen Berater und Bewerber stattfinden. Wie sonst weiß ein guter Berater, ob der Kandidat wirklich zum Unternehmen passt? Das heute nicht mehr nur die gute Note auf dem Zeugnis zählt, sondern Persönlichkeit den größten Stellenwert bei der Personalsuche einnimmt, sollte mittlerweile jedem geläufig sein. Personalberatungen, die im exklusiven Auftrag für Unternehmen tätig sind, haben nicht immer direkt den passenden Job parat. Der Personalberater kann hier begleitend Tipps zu Lebenslauf und Vorstellungsgespräch geben und so Unterstützung leisten. Interessanter wird der Nutzen einer guten Personalberatung für Arbeitnehmer, die die eigene Karriere nicht dem Zufall überlassen wollen, die vielleicht sogar in einem guten Arbeitsverhältnis stehen, aber auch um Höhen und Tiefen im Job wissen. Wer hier die kostenlose Möglichkeit in Betracht zieht, hin und wieder über passgenaue Karriereperspektiven informiert zu werden, erhält den größten und eigentlichen Nutzen einer guten Personalberatung.

In der Berufswelt wird gern von Win-win-Situationen gesprochen, wenn kooperierende Geschäftspartner von einer gemeinsamen Entscheidung profitieren. Im Fall der Personalsuche sind letztlich vier Parteien unterschiedlich aktiv am Prozess beteiligt. Der Mandant

als Auftraggeber, der Kandidat, der Personalberater sowie der noch aktive Arbeitgeber des potenziellen Kandidaten.

Der Mandant profitiert von einer passgenauen Besetzung der vakanten Position. Der Kandidat zieht seinen Nutzen aus einer neuen Aufgabe, einem nächsten Karriereschritt. Der Personalberater hat eine Stelle erfolgreich besetzt und hilft seinem Mandanten beim Wachstum des Unternehmens.

Und auch wenn dies vielleicht auf den ersten Blick nicht so aussieht, manchmal hat auch das abgebende Unternehmen einen langfristigen Nutzen frei nach dem Spruch: „Reisende soll man ziehen lassen.“

Einige Gründe, die den Mitarbeiter zum Weggang bewegt haben, können einem Unternehmen helfen, sich künftig besser aufzustellen.

Mitarbeitern, die sich abwerben lassen, fehlt oft der motivierende Faktor im Unternehmen. Sie sind über- oder unterfordert, identifizieren sich nicht mehr, werden gemobbt und/oder fühlen sich unzureichend informiert. Aber auch private Umstände können eine Wechselmotivation auslösen.

Fakt ist, ein unzufriedener Mitarbeiter bringt zumeist nicht mehr seine volle Leistung. Ein hoch motivierter neuer Kandidat erhöht wahrscheinlich schon in kurzer Zeit die Produktivität und somit

den Erfolg des Unternehmens. Oftmals versuchen Unternehmen ihre Arbeitnehmer im Schluss-Gespräch noch zu „drehen“. Sie locken mit mehr Gehalt und Perspektive.

Aber ist das der richtige Weg? An diesem Punkt sollte das Unternehmen seine Vorgehensweise infrage stellen, indem es Talente und Leistungsträger von Beginn an eng an das Unternehmen bindet, durch Weiterbildungen, attraktive Vergütungsmodelle oder flexible Arbeitszeiten. Regelmäßige Jahresabschlussgespräche helfen, eine mögliche Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern aufzudecken und frühzeitig gegenzusteuern. ■

Teamplayer gesucht!

Unsere Tradition ist unsere Verpflichtung - die Zukunft unsere Chance! Wir entwickeln mit über 400 Mitarbeitern Strategien für unsere rund 15.000 Mandanten im Bereich der Steuerberatung. Wir arbeiten im Team in ständigem Austausch und ziehen an einem Strang, denn bei uns gilt: **LÖSUNGEN SIND UNSERE STÄRKE!**

Um unsere Zukunftschancen optimal zu nutzen suchen wir Kollegen/-innen m/w/d für den Bereich

Buchführung und Steuern

Zusammen mit dem Steuerberater betreuen Sie unsere landwirtschaftlichen und gewerblichen Mandate im gesamten Spektrum der **buchhalterischen und steuerlichen Beratung**. Diese Aufgabe beinhaltet gleichermaßen Innen- und Außendiensttätigkeit, die Sie in Ihrem Home-Office ausüben können.

Wenn Sie eine kaufmännische oder landwirtschaftliche Ausbildung bzw. ein Studium mitbringen, sind Sie bei uns genau richtig. Wir können uns Bewerber/-innen aus den unterschiedlichsten Bereichen vorstellen, da Sie bei uns entsprechend Ihrem derzeitigen Wissensstand durch erfahrene Steuerfachleute der ASOB-GmbH zum/zur Fachagrarwirt/-in bzw. Steuersachbearbeiter/-in ausgebildet werden. Wenn Sie bereits über Erfahrungen im Agrarbereich oder über eine Ausbildung mit steuerlichem Schwerpunkt verfügen, umso besser.

Wichtiger als Ihre bisherige Tätigkeit ist uns Ihre Bereitschaft, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Mit Ihrem ausgeprägten Engagement sind Sie aktiv an innovativen Veränderungen beteiligt. Das Wort Teamfähigkeit hat bei uns eine große Bedeutung - in ständigem Kontakt mit den Innendienstkollegen/-innen werden für jeden Mandanten optimale Vorgehensweisen entwickelt. Dabei zählen wir vor allem auch auf Ihr hohes Verantwortungsbewusstsein.

Sie suchen einen sicheren und abwechslungsreichen Arbeitsplatz mit leistungsgerechter Vergütung? Wir sollten uns kennenlernen um den Grundstein für eine langfristige Zusammenarbeit zu legen!

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, gerne auch per E-Mail (pdf-Format). Für Fragen steht Ihnen unser Personalleiter Herr Roland Rapp im Vorfeld gerne zur Verfügung.



BUCHSTELLE
LBV GmbH
Ihr Kanzlei-Team

Buchstelle LBV GmbH
Bopserstraße 17
70180 Stuttgart

Tel.: 0711 2140 - 160
Fax.: 0711 2140 - 180
bewerbung@buchstelle-lbv.de
www.buchstelle-lbv.de

Kanzleistandorte

73431 Aalen
Osterbacher Steige 20

88339 Bad Waldsee
Rädlesbachweg 3

97944 Boxberg
Seehof 1

74189 Weinsberg
Stadtseestraße 5