

## RECRUITING

### Weil der Headhunter nicht zweimal klingelt

Von Chris Löwer | 27. September 2018 | [Ausgabe 39](#)

In Zeiten des Ingenieurmangels klopft gern mal der Headhunter bei Ingenieuren an.



Foto: Foto [M]: [panthermedia.net/gorkemdemir/VDIn](http://panthermedia.net/gorkemdemir/VDIn)

Ähhh, mein Name? Wer beim Headhunter punkten möchte, sollte souverän wirken.

Heute schon mit dem Headhunter telefoniert? Ganz so abwegig ist die Frage angesichts des Ingenieurmangels nicht. Gerade Fach- und Führungskräfte in technischen Berufen bekommen das zu spüren – und sind doch überrascht. Manchmal über sich selbst: „Mit aktiver Suche können Kandidaten bewegt werden, die gar nicht über einen Wechsel nachgedacht haben, die jedoch bei einer attraktiven Aufgabe neugierig werden“, weiß die Unternehmens- und Personalberaterin Ulrike Winzer.

Entweder wird das „Zielobjekt“ über ein Berufsnetzwerk im Internet angemorst, was entspannt ist, oder telefonisch. Das hebt den Stresslevel des Umgarnten, denn bereits der Erstkontakt kann darüber entscheiden, ob mehr daraus wird oder nicht. „Über Details wie Stimme, Dialekt, Wortwahl oder auch die Reaktionsgeschwindigkeit

erhält der Headhunter ein erstes Bild vom potenziellen Kandidaten“, erklärt Constantin von Rundstedt, Geschäftsführer von Rundstedt Executive Search. Besser man ist auf die inzwischen übliche Kaltakquise vorbereitet.

„In den meisten Fällen kommt der Erstanruf zu einem ungelegenen Zeitpunkt“, sagt von Rundstedt. Sein Rat: „Agieren Sie verbindlich, kurz und verlässlich.“ Soll heißen: Einen Gesprächstermin später am Tag vereinbaren und auch wahrnehmen. Wenn Kandidaten dem Headhunter zusagen, ihm ihren Lebenslauf zuzusenden oder sich sein Angebot anzuschauen, sollten sie dies auch zeitnah tun, rät von Rundstedt: „Es ist sehr mühselig und erzeugt ein negatives Bild, wenn der Headhunter dem Kandidaten hinterherlaufen muss.“ Das sieht auch Emine Yilmaz, Associate Director Permanent Services bei Robert Half, so. Weiterer wichtiger erster Schritt sei vor allem, genau zu prüfen, ob die Anfrage zu den eigenen Vorstellungen passt: „Denn Ehrlichkeit zahlt sich aus und beide Seiten sind mit dem Ergebnis zufriedener, wenn sie ihre Anforderungen und Vorstellungen deutlich kommunizieren.“

Doch wie gelingt es, sofort beim Erstkontakt einen guten Eindruck zu hinterlassen? „Wer schnell auf die Anfrage eines Recruiters reagiert, kann sich positiv aus der Masse hervorheben“, sagt von Rundstedt, „Viele Ingenieure reagieren träge auf Anfragen. Oder verschicken Lebensläufe auf dem Stand ihrer letzten Bewerbung. Vielfach fehlen dann Informationen zur letzten oder aktuellen beruflichen Station.“ Also schleunigst für ein Update sorgen.

Weiterer wichtiger Punkt: Nicht zu offen sein. Denn man könne beim Erstanruf nie sicher sein, ob es sich wirklich um einen Headhunter am anderen Ende der Leitung handelt, so der Experte: „Oder vielleicht um jemanden, der für den Wettbewerb oder den Chef ausloten möchte, wie loyal oder verschwiegen man in Bezug auf Unternehmensinterna und aktuelle Projekte ist.“

Ansonsten ist tief durchatmen und kühlen Kopf bewahren keine schlechte Übung. Yilmaz: „Es gelten ähnliche Regeln wie bei einem Vorstellungsgespräch. Egal ob am Telefon oder via E-Mail: Ein souveränes Auftreten und eine klare Haltung überzeugen.“ Hilfreich sei, dem Recruiter deutlich zu machen, wo die eigenen Prioritäten bei der Jobwahl liegen – so bekommt er einen konkreten Eindruck von dem Kandidaten. Und: „Der Bewerber sollte die richtigen Fragen stellen, um mehr über den potenziellen Arbeitgeber und das Stellenangebot zu erfahren.“

Von Rundstedt konkretisiert, was unter anderem die richtigen Fragen sind: Welches Unternehmen ist der Auftraggeber? Wie groß sind das Unternehmen und der Verantwortungsbereich? Beinhaltet die Position Budgetverantwortung? Handelt es sich um eine Nach- oder Neubesetzung? Bei einer Nachbesetzung: Was sind die Gründe dafür?

Clever ist, das Heft selbst in die Hand zu nehmen, was gut durch interessierte Fragen gelingt. „Grundsätzlich kann der Bewerber das Gespräch selbstbewusst angehen – schließlich hat der Recruiter ihn schon durch die Kontaktaufnahme in Betracht für die ausgeschriebene Stelle gezogen“, betont Yilmaz. „Darüber hinaus

strahlen Offenheit und proaktive Fragen Souveränität aus und lassen den Kandidaten nicht in eine passive Rolle fallen.“

Manch einer übertreibt jedoch damit, berauscht davon, plötzlich begehrt zu sein. Ein klassischer Fehler. Yilmaz warnt davor, überheblich aufzutreten. „Solche Kandidaten wiegen sich durch die Kontaktaufnahme des Recruiters in voreiliger Sicherheit.“ Nicht zuletzt leide darunter die Authentizität.

„Auch sollte man nicht vorgeben, sich für einen Job zu interessieren, den man eigentlich nicht in Betracht zieht, aus Angst, kein weiteres Angebot vom Personalvermittler zu bekommen“, warnt Yilmaz. „Hat man von vornherein kein Interesse an einem Wechsel, dann sollte man dies direkt sagen“, unterstreicht von Rundstedt, „Mit einer solch professionellen Reaktion schonen die Angesprochenen nicht nur die eigenen sowie die Ressourcen des Headhunters, sondern können diesen Kontakt bei künftigen Wechselwünschen reaktivieren.“

No-Gos seien zudem Unzuverlässigkeit und mangelnde Termintreue. Ebenso tabu beim ersten längeren Telefonat ist die Frage nach dem Gehalt: „Kein Unternehmen möchte rein monetär motivierte Mitarbeiter einstellen“, so von Rundstedt. „Außerdem sollten mit dem Wissen um die Branche, Unternehmensgröße sowie den Umfang des Aufgabenbereichs erfahrene Ingenieure die zu erwartende Gehaltsspanne in etwa selbst einschätzen können.“

Häufig fragten insbesondere Ingenieure, die in Expertenpositionen tätig sind, schon nach Details der Aufgabeninhalte, die der Headhunter in dieser Tiefe (noch) gar nicht beantworten könne. Solche Fragen sollte man sich für ein persönliches Treffen aufheben. Denn das wird sehr wahrscheinlich stattfinden, wenn der erste Eindruck sitzt.

