

## Wenn der Headhunter anruft....

### Kleiner Knigge für Bewerber

Headhunter sind heute nicht nur unterwegs, um Top Führungspositionen zu besetzen. Immer häufiger werden auch Fachpositionen über Personalberater besetzt. Sie kommen immer dann zum Zuge, wenn bestimmte Qualifikationen am Markt nicht vorhanden sind, wenn sich zum Beispiel auf eine Stellenanzeige kein passender Bewerber meldet, wenn für das suchende Unternehmen nur eine Chance bleibt - die benötigten Mitarbeiter vom Mitbewerber abzuwerben. Dies ist in der IT- und Beratungsbranche gang und gäbe.

Headhunter melden sich nicht nur übers Telefon, sondern häufig auch per eMail, besonders, wenn Sie auf diversen Internetplattformen präsent sind. Im letzten Fall ist eine Kontaktaufnahme unkompliziert, da Sie dem Headhunter im Fall Ihres Interesses zurückschreiben können, wo Ihre Interessen und Intentionen liegen, wie und wann Sie erreicht werden möchten. Schwieriger ist es, wenn der Headhunter sich per Telefon meldet, besonders, wenn Sie im Großraumbüro oder beim Kunden sitzen und viele Ohren mithören. In einem solchen Fall ist Ihre professionelle Reaktion gefragt.

Welche Reaktionsmöglichkeiten haben Sie, wenn sie interessiert sind?

1. Bei Anruf über Festnetz:
  - Sie bezeugen Ihr Interesse und geben Ihre private E-Mailadresse heraus. Dann kann Ihnen der Headhunter etwas schreiben, Sie haben Gelegenheit, dies nachzurecherchieren und sich das Ganze zu überlegen.
  - Sie geben Ihre Mobilnummer durch und bitten um Anruf zu einem späteren Zeitpunkt.
2. Bei Anruf auf Mobiltelefon:
  - Sie verlassen den Raum, sofern das möglich ist, und führen ein kurzes erstes Gespräch, um zu hören, ob das Angebot für Sie passen könnte.
  - Sie sagen, dass Sie derzeit nicht sprechen können und bitten um einen Anruf am Abend zu einer festgesetzten Zeit.
  - kommt der Anruf komplett zum falschen Zeitpunkt, wenn Sie zum Beispiel im Meeting sitzen, bleibt nur der Druck auf die rote Taste. Hoffentlich geht dann Ihre Voicebox an. Mitunter rufen die Berater auch heute noch mit unterdrückter Nummer an, so dass Sie keine Gelegenheit zum Rückruf haben.

In jedem Fall ist es klug, sich Informationen per eMail schicken zu lassen - die Stellenbeschreibung, Details zum suchenden Unternehmen usw., denn dann können Sie beurteilen, worum es genau geht.

Zu Ansprachen am Arbeitsplatz gilt folgende Rechtslage: Eine erste Kontaktaufnahme des Personalberaters mit kurzer Beschreibung der zu besetzenden Stelle und der Frage nach Ihrem Interesse ist erlaubt, sowohl über ein dienstliches Festnetz- als auch Mobiltelefon (BGHZ 158, 174).

Wenn die angebotene Stelle Ihr Interesse weckt, dann sollten Sie zunächst einen telefonischen Termin für ein ausführlicheres Gespräch vereinbaren. In diesem Gespräch

können Sie herausfinden, ob die Position wirklich für Sie passt, ob der Gehaltsrahmen stimmt, die Entwicklungsmöglichkeiten für Sie interessant sind und ob das Unternehmen das Richtige für Sie sein könnte. Sind Ihre Fragen mit ja beantwortet, dann sollten Sie spätestens zu diesem Zeitpunkt dem Headhunter Ihre Unterlagen schicken, damit er ein detailliertes Bild von Ihnen bekommt. Danach folgt ein persönliches Treffen mit dem Headhunter.

Dieses ist ein erstes Vorstellungsgespräch, in dem Sie viele Informationen erhalten können, wenn der Personalberater gut Bescheid weiß. Ein solches Gespräch kann der Anfang einer längeren Zusammenarbeit sein. Wenn der Berater erst einmal weiß, wie Ihre berufliche Situation genau aussieht und wohin es für Sie gehen soll, dann kann er Sie später gezielt ansprechen, sollte die aktuelle Position nicht die richtige sein. Der Headhunter kann Ihnen Tipps zu Ihren Unterlagen geben, die Sie in jedem Fall befolgen sollten.

Wenn er die passende Stelle für Sie hat, dann gehen Ihre Unterlagen zu diesem Zeitpunkt an den Kunden des Headhunters, zusammen mit seiner persönlichen Einschätzung. Voraussetzung dafür ist immer Ihre persönliche Zustimmung bzw. Freigabe dafür.

Ist auch das suchende Unternehmen von Ihrer Bewerbung überzeugt, dann kommen Sie in den Prozess des Kunden, das heißt es gibt ein Vorstellungsgespräch. Nicht selten werden telefonische Interviews vorgeschaltet.

Ein guter Headhunter bereitet Sie auf diese Gespräche vor und gibt Ihnen nützliche Hinweise dazu, die ein externer Bewerber nicht bekommt. Wir bei 1a Zukunft machen ein Briefing, bevor unser Kandidat zu unserem Kunden geht.

Worauf Sie achten sollten:

Achten Sie darauf, dass Ihr Personalberater kompetent ist, dass er Markt und Branche kennt und auch Ihre fachlichen Fähigkeiten einzuschätzen vermag.

Lassen Sie die Hände von sogenannten CV-Brokern – das heißt von Rekrutern, die nur Lebensläufe einsammeln, durch die Gegend schicken und auf persönliche Gespräche ganz verzichten. Diese haben in der Regel keine Verträge mit den Kunden, sondern sammeln auf der einen Seite Profile von Bewerbern ein, mit denen sie dann auf der anderen Seite die Unternehmen „bombardieren“, ohne dass diese das wünschen.

Ein guter Personalberater berät Sie und sagt Ihnen auch, wenn eine Position für Sie nicht passt. Er drängt sie nicht zu einer Bewerbung, wenn Sie diese nicht möchten. Ein guter Personalberater verschickt niemals Ihre Unterlagen ungefragt an Unternehmen, sondern stets in Absprache mit Ihnen und auf eine konkrete Vakanz.

Was kann der Headhunter von Ihnen erwarten?

Zuerst: Ein Headhunter ist ein Mensch wie Sie, der seinen Job macht und dafür mit Respekt behandelt werden sollte.

Rufen Sie zurück, wenn er Sie darum bittet und lassen Sie ihn auch explizit wissen, wenn Sie kein Interesse an einer Zusammenarbeit haben. Sie ersparen sich so viele Anrufe auf Ihrer Voicebox, denn Headhunter sind in der Regel hartnäckig und rufen Sie so lange an, bis sie Sie erreicht haben. Seien Sie zuverlässig, was Absprachen betrifft, das erleichtert

# 1 a ZUKUNFT

allen Seiten die Arbeit. Wenn Sie einen sympathischen Personalberater gefunden haben und sicher sind, dass er in Ihrer Branche gute Kontakte und Kunden hat, so bleiben Sie im Kontakt mit ihm. Das kann für Ihre weitere berufliche Entwicklung einen sehr guten Einfluss haben.

© Dagmar Schimansky-Geier