

Für Kandidatinnen & Kandidaten

Die goldenen Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Headhuntern:

Sowohl die Suche nach den richtig qualifizierten Spitzenkräften wie auch die Stellensuche sind oft langwierig und mühsam. Da trifft es sich gut, dass es Profis, wie uns, dafür gibt. Aber, wie verhalten Sie sich, wenn Sie von einem Headhunter angesprochen werden oder was können Sie tun, um die Aufmerksamkeit eines Headhunters auf sich zu ziehen?

Kontaktaufnahme:

Suchen Sie bereits dann Kontakt zu einem Headhunter, wenn Sie seine Hilfe noch nicht dringend benötigen. Einerseits ist dies aktives Networking und andererseits bringen Sie sich so ins Gespräch und beide Parteien können im Bedarfsfall auf den Kontakt zurückgreifen.

Sie werden vom Headhunter in der Firma angerufen:

„No Panic, please!“, erschrecken Sie nicht, wir wollen niemanden vor den Kopf stossen! Vielmehr handelt es sich um ein erstes Informationsgespräch um Ihre Wechselwilligkeit auszuloten. Nennen Sie Ihre Handy- oder Privatnummer für einen Anruf ausserhalb der Arbeitszeit oder vereinbaren Sie einen Termin für das Telefonat bzw. teilen Sie Ihre private E-Mail mit, damit Ihnen der Headhunter vor weiteren Gesprächen erste Informationen zur Position zustellen kann.

Warum ich?:

Die Frage, weshalb der Headhunter ausgerechnet Sie angerufen hat, wird er Ihnen nicht beantworten! Entweder ist der Headhunter durch Ihre guten Leistungen direkt auf Sie aufmerksam gemacht worden, oder er sucht jemanden, der genau Ihr Fach-Know-how und Ihre Eignungen hat. Informieren Sie sich immer, ob der Headhunter aufgrund eines exklusiven und somit konkreten Suchauftrages anruft oder lediglich seine Datenbank füllen will.

Headhunter vs. Personalvermittler:

Wie erkennt ein Kandidat den Unterschied zwischen einem Headhunter und Personalvermittler. Der Headhunter verspricht Ihnen nichts, sondern führt genau das aus was im persönlichen Gespräch vereinbart wurde. Der Personalmakler verspricht viel um Ihre Erwartungshaltung hochzuhalten und liefert in der Regel nicht das was vereinbart worden ist. Der Headhunter erfüllt eine Dienstleistung für seinen Auftraggeber und ist nicht am ‚Verkauf‘ Ihrer Bewerbungsunterlagen interessiert. Der Vermittler hingegen schon. Der Headhunter wird Sie nur kontaktieren und über eine neue Stelle informieren, wenn er von einem Unternehmen dafür beauftragt worden ist.

Vorgehen des Headhunters:

Ein Headhunter wird Sie nicht mit Stellenangeboten überhäufen, sondern er geht sequentiell und pragmatisch vor. Er wird z.B. die ihm bekannten Kandidaten nur dann über seine Aufträge informieren, wenn er die Gewissheit hat, dass Sie einerseits die Anforderungen erfüllen und ihm andererseits Ihr Interesse an einem Stellenwechsel bewusst ist. Er ist Ihre Schnittstelle und der verlängerte Arm in den verdeckten Stellenmarkt.

Interesse bekunden:

Zeigen Sie sich interessiert für die Stellenofferte des Headhunters. Bei der ersten Kontaktaufnahme bzw. in der Anfangsphase können Sie noch nicht wissen, ob es vielleicht genau die Herausforderung ist, die zur Verbesserung Ihres fachlichen sowie wirtschaftlichen Weiterkommens ideal geeignet ist. Bewahren Sie sich Handlungsspielraum mit Aussagen wie z.B.: „Ich bin zwar ganz zufrieden in meiner jetzigen Position und Aufgabe, aber ihr Stellenangebot interessiert mich dennoch.“ Somit halten Sie das Interesse des Headhunters aufrecht, ohne sich festzulegen.

Wer ist der Auftraggeber?:

Ihre Frage nach dem Namen des Auftraggebers wird Ihnen der Headhunter in der Anfangsphase der Rekrutierung noch nicht beantworten. Der Name wird Ihnen genannt, sobald dem Headhunter klar ist, dass Sie ein echter Interessent für eine neue Herausforderung sind. Ein professioneller Headhunter kann Ihnen auch ohne Namensnennung des Auftraggebers, die Stellung im Markt und sonstige Besonderheiten seines Auftraggebers sowie Anforderungsprofil des gesuchten Kandidaten genau skizzieren. Ganz wichtig: Ihre Fragen zur Funktion, Verantwortungsgebiet und zum Aufgabenbereich sind sogar erwünscht.

Wie positioniere ich mich als Kandidat?:

Erklären bzw. erzählen Sie dem Headhunter von ihrem derzeitiges Aufgabengebiet und Ihre Erwartungen an eine neue Position. Seien Sie darauf vorbereitet, dass Ihre Gehaltswünsche verhältnismässig schnell zur Sprache kommen. Der Headhunter will wissen, ab welchem Gehaltsrahmen für Sie ein Wechsel in Frage kommt.

Persönliches kennen lernen:

Der Headhunter wird ein persönliches Treffen vorschlagen, wenn die ersten Gespräche für beide Parteien positiv waren. Sie können sich Zeit nehmen, überdenken Sie die Stellenofferte, bevor Sie zusagen. Wenn Sie einem Treffen zustimmen, wird der Headhunter Ihre kompletten Bewerbungsunterlagen verlangen.

Ihre Persönlichkeit:

Seien Sie darauf vorbereitet, dass der Headhunter nicht nur ihr fachliches Wissen und Können hinterfragen möchte, sondern Sie auch nach Ihrer persönlichen Situation und Fähigkeiten fragen wird.

Persönlichkeiten vs. Darsteller:

Ihr Auftreten bzw. Präsentation und Persönlichkeit sind wichtig: Anmassung und Einbildung sind fehl am Platz. Der Headhunter ist Ihr Interface zu einer neuen und – oftmals – besseren Position. Der Headhunter entscheidet, ob er Sie mit dem Unternehmen in Kontakt bringen wird.

Vertraulichkeit:

Die von Ihnen erhaltenen Informationen und Bewerbungsunterlagen werden mit absoluter Diskretion behandelt. Es werden keine Kandidateninformationen oder – unterlagen, ohne Absprache mit Ihnen, d.h. dem Kandidaten, an den Auftraggeber weiter geleitet. Ihre Anfrage und/oder Bewerbung wird innerhalb von zwei Arbeitstagen beantwortet. Die Bewerbungsunterlagen, die Sie dem Headhunter zur Verfügung gestellt haben, können Sie jederzeit zurückfordern. Falls Sie Ihre Unterlagen elektronisch zugestellt haben, können Sie verlangen, dass diese gelöscht werden. Ihrem Wunsch wird umgehend entsprochen.

Positionierung vs. Verhandeln:

Wenn Sie mit dem Auftraggeber des Headhunters zusammentreffen, wird der Headhunter das Gespräch organisieren und den Rekrutierungsprozess bis zu einer finalen Entscheidung begleiten. Falsch wäre es, wenn Vereinbarungen (z.B. Gehalt), die Sie mit dem Headhunter getroffen haben, an dieser Stelle wieder neu verhandeln zu wollen. Das schleudert Sie aus dem Rekrutierungsprozess heraus.

Garantie:

Bedenken Sie, dass der Headhunter kein Garant für eine neue Tätigkeit ist. Sein Auftraggeber ist das Unternehmen und nie der Kandidat.

Gerne beantworten wir Ihre Fragen und freuen uns über Ihre Kontaktaufnahme.