

Für Kandidatinnen & Kandidaten

Die goldenen Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Headhuntern

Kontaktaufnahme

Suchen Sie bereits dann Kontakt zu einem Headhunter, wenn Sie ihn noch nicht dringend benötigen. Einerseits ist dies aktives Networking, 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!“ 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 Mobilnummer 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 er durch Ihre Leistungen direkt auf Sie aufmerksam geworden, oder er sucht jemanden, der genau Ihr Fach-Know-how und Ihre Eignung 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 erkennen Sie den Unterschied zwischen einem Headhunter und einem Personalvermittler? Der Headhunter verspricht Ihnen nichts, sondern führt genau das aus, was im persönlichen Gespräch vereinbart wurde. Der Personalmakler / CV Dealer 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 lebt davon Ihr Profil zu platzieren. Der Headhunter wird Sie nur kontaktieren und über eine Opportunität informieren, wenn er einen entsprechenden Auftrag von einem Unternehmen hat und gezielt auf der Suche ist.

Vorgehen des Headhunters

Ein Headhunter wird Sie nicht mit Stellenangeboten überhaufen, sondern geht sequentiell und pragmatisch vor. Er wird die ihm bekannten Personen nur dann über seine Aufträge informieren, wenn er die Gewissheit hat, dass Sie die Anforderungen erfüllen.

Für Kandidatinnen & Kandidaten

Die goldenen Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Headhuntern

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 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 oftmals noch nicht beantworten. Dies hängt vom Grad der Vertraulichkeit einer einzelnen Suche ab. Der Name wird Ihnen in jedem Fall genannt, sobald dem Headhunter klar ist, dass Sie ein echter Interessent für die Herausforderung sind. Ein professioneller Headhunter kann Ihnen auch ohne Namensnennung des Auftraggebers, die Stellung im Markt und sonstige Besonderheiten seines Auftraggebers sowie zum Anforderungsprofil des gesuchten Kandidaten skizzieren. Ganz wichtig: Ihre Fragen zur Funktion, Verantwortungsgebiet und zum Aufgabenbereich sind erwünscht.

Wie positioniere ich mich als Kandidatin/Kandidat

Erklären und erzählen Sie dem Headhunter von ihrem derzeitigen Aufgabengebiet und Ihren Erwartungen an eine neue Position, doch konfabulieren Sie nicht. Seien Sie darauf vorbereitet, dass Ihre Gehaltsvorstellung zur Sprache kommt. Der Headhunter will wissen, ab welchem Gehaltsrahmen für Sie ein Wechsel in Frage kommt.

Persönliches Kennenlernen

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 zur soliden Vorbereitung verlangen.

Ihre Persönlichkeit

Seien Sie darauf vorbereitet, dass der Headhunter nicht nur Ihr fachliches Wissen und Können hinterfragen, sondern auch Ihre Persönlichkeit und weitere Fähigkeiten erkennen möchte.

Für Kandidatinnen & Kandidaten

Die goldenen Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Headhuntern

Persönlichkeit vs. Darsteller

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

Vertraulichkeit

Die von Ihnen erhaltenen Informationen und Bewerbungsunterlagen werden mit absoluter Diskretion behandelt. Es werde keine Kandidateninformationen oder Unterlagen, ohne Absprache mit Ihnen, d.h. dem Kandidaten, an den Auftraggeber weitergeleitet. Bewerbungsunterlagen, die Sie dem Headhunter zur Verfügung gestellt haben, können Sie jederzeit löschen oder vernichten lassen. 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 einem finalen Entscheid begleiten. Falsch wäre es, Vereinbarungen (z.B. Gehalt) die Sie mit dem Headhunter getroffen haben, an dieser Stelle wieder neu verhandeln zu wollen. Das eliminiert Sie aus Rekrutierungsprozess.

Garantie

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

Danke für Ihre Kenntnisnahme.

Humanquest AG