

Gute Headhunter* sind selten! Aber wann ist ein Headhunter eigentlich gut...?

Leider ist das Image der Headhunter reichlich ramponiert. Oftmals werden sie verglichen mit dem Bild eines Immobilienmaklers und nicht gerade schmeichelhaft beschrieben mit: unseriös, teuer, halbseiden, unprofessionell und unzuverlässig. Zugegeben – wie in allen Berufen gibt es auch in der Branche der Personalberater schwarze Schafe. Aber es gibt eben auch „weiße“ Schafe. Und genau darum geht es hier.

Szene 1: Ein modern gestalteter Besprechungs-Raum in einem großen Unternehmen. Gesucht wird ein Leiter Finance mit direktem Report zum CFO. Der amtierende CFO hat zusammen mit dem CHRO drei Headhunter eingeladen, die sich um den Auftrag beworben haben. Der Headhunter, der selber viele Jahre in verantwortlichen Finance Positionen in unterschiedlichen Unternehmen gearbeitet hat, gewinnt den Auftrag. Warum?

Der Headhunter bringt nachgewiesene Fachexpertise mit!

Szene 2: Der CFO lädt den Headhunter zu einem Briefing Gespräch ein. Dabei geht es in dem Gespräch weniger um das Anforderungsprofil des idealen Kandidaten*, als vielmehr um die organisatorische Einbettung und die Entwicklung der Finance Funktion in den nächsten Jahren. Der Headhunter hört genau zu und macht keine falschen Versprechungen. Der CFO ist mit dem Verlauf des Gespräches zufrieden. Wieso?

Der CFO erlebt Kommunikationsstärke auf C-Level, ein gutes Verständnis für Organisationsentwicklung und -steuerung und die Kenntnis künftiger Trends und Herausforderungen der Funktion!

Szene 3: Die Suche beginnt. Der Headhunter spricht Kandidaten via „Direct Search“ an, d.h. nicht nur Kandidaten, die sich auf eine Ausschreibung hin melden. Damit erreicht er auch die potentiellen Interessenten, die noch nicht aktiv auf der Suche sind, aber sich

gerne von einem interessanten Jobangebot überzeugen lassen. Warum ist das der richtige Weg?

Eine gezielte Suche setzt bei einem passenden Profil an und nicht bei einer Ausschreibung in den Medien. Dem Research und der Qualifikation des Researchers kommt damit eine Schlüsselrolle zu bei der Identifikation des idealen Kandidaten.

Szene 4: Es gibt erste potenzielle Kandidaten. Der Headhunter ist sich im Klaren, dass jeder Jobwechsel einen Veränderungsprozess auslöst, der den Kandidaten auf allen Ebenen seines beruflichen und persönlichen Umfeldes fordert und berät ihn bei diesem Change-Prozess. Wieso ist das entscheidend?

Der Headhunter sollte sich weniger als Jobvermittler verstehen, sondern vielmehr als Change Begleiter und Coach. Er greift dabei zurück auf Lebenserfahrung, Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen, die ihn dazu befähigen, Kandidaten in dieser herausfordernden Zeit zu begleiten. Das hilft wiederum dem Headhunter die Kandidaten richtig einzuschätzen.

Szene 5: Zuletzt erscheinen nur wenige Kandidaten als wirklich geeignet. Neben der fachlichen Qualifikation kommt es wesentlich auf die Passung zu der konkreten Stelle, dem Arbeitsumfeld und den anstehenden Herausforderungen an. Daher stellt der Headhunter nur einige (vielleicht aus der Sicht des Auftraggebers zu wenige) Kandidaten vor. Warum ist das trotzdem richtig?

Hier geht es um Erfahrung, Gespür und Empathie und vor allem um das Verständnis des Geschäfts des Auftraggebers. Ein guter Headhunter stellt nur Kandidaten vor, die auch eine Chance haben, den Job zu bekommen. Besser ein Kandidat, der passt, als 5 Kandidaten, die offensichtlich nicht passen. Hinzu kommt: Headhunter, die auf reiner Erfolgshonorarbasis arbeiten, haben einen großen Anreiz erfolgreich zu platzieren. Auf der anderen Seite bezahlt der Kunde nur bei erfolgreicher Platzierung.

Szene 6: Ein modern gestalteter Besprechungs-Raum in einem großen Unternehmen. Gesucht wird ein Leiter Finance mit direktem Report zum CFO. Der amtierende CFO hat zusammen mit dem CHRO einen Headhunter mit einem vielversprechenden Kandidaten eingeladen. Nach dem Gespräch wird ein Folgegespräch vereinbart, um noch offene Fragen detailliert zu besprechen. Die Stimmung ist gut. Der Kandidat hat sich sehr gut präsentiert. Der Headhunter konnte die Stelle im Vorfeld sehr genau beschreiben und hatte ein gutes Gespür für die persönliche Passung des Kandidaten. CFO und CHRO sind sichtlich zufrieden. Und warum?

Auch nach erfolgreicher Platzierung eines Kandidaten bleibt ein guter und professioneller Headhunter noch für einen längeren Zeitraum Ansprechpartner für das Unternehmen und den Kandidaten. Er kann frühzeitig Missstände auffangen und zur Sprache bringen.

Fazit - Was macht einen guten Headhunter aus:

- Breite Branchen- und Fachexpertise
- Blick für die Organisation, künftige Trends und Herausforderungen
- Kommunikationsstärke auch auf C-Level
- Keine falschen Versprechungen
- Seriöses Rollenverständnis als Recruiting-Experte
- Coach und Change Manager
- Faires und einfaches Honorarmodell
- (Selbst)Verständnis, das der Auftrag nach Platzierung noch nicht vorbei ist.

Haben Sie Fragen oder Kommentare? Gerne diskutiere ich mit Ihnen zu diesem oder zu anderen Themen.

**Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige beider Geschlechter.*

Christoph Rahn
RAHN Beratung

www.rahn-beratung.de
info@rahn-beratung.de
m. +49 (0)177 7315127