



## Karriere-Journal

Ratgeber / Headhunter

8.3.2009

### Wie man einen seriösen Headhunter erkennt



**Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Wer sich für eine neue Stelle interessiert, die von einem Headhunter oder Personalvermittler angeboten wird, will nicht an ein schwarzes Schaf in der Branche geraten. [25.09.2007]**

Bewerber können seriöse Vermittler recht rasch an ihrem Firmenauftritt, persönlichen Verhalten und ihren Aussagen erkennen. Vor allem müssen Vermittler rasch zur Sache kommen und sagen, was sie für eine Stelle zu besetzen haben. Dabei geht es noch nicht einmal um den Namen des möglichen neuen Arbeitgebers, sondern um einen genauen Beschrieb der Vakanz und der Anforderungen. "Wenn man ein neues Auto kauft, will man auch mehr hören, als dass es eine schöne Karosserie hat", meint Markus Schneider, Geschäftsführer der Basler pks Personal.

#### **Ein guter Headhunter kennt den Lebenslauf des Bewerbers**

Ein unseriöser Vermittler ist nach seinen Angaben schlecht informiert und führt Gespräche unvorbereitet. Das merkt man spätestens bei einem Interview, dass nur 10 oder 15 Minuten dauert, obwohl es um eine Festanstellung geht. Ein seriöser Vermittler nimmt sich dagegen Zeit für ein strukturiertes Interview, in dem er nicht dauernd im Lebenslauf des Kandidaten blättert, um herauszufinden, was der eigentlich gemacht hat. "Natürlich hat man das Dossier vorher gelesen", sagt Schneider. Für ihn geht es im Verlauf des ersten Interviews noch nicht darum, ein Angebot zu machen. Vielmehr will er herausfinden, ob Kandidat und Firma überhaupt zueinander passen.

Selbstverständlich stellt er dem Kandidaten seine Headhunter-Firma vor und erläutert auch die Datenschutzbestimmungen. Der vertrauliche Umgang mit den Bewerber-Unterlagen ist eine Selbstverständlichkeit. Bevor die Daten an einen Klienten abgegeben werden oder der Berater Referenzen über den Kandidaten einholt, muss dieser gefragt werden und zustimmen. "Man versendet die Bewerbungsunterlagen nicht einfach so an möglichst viele Firmen", betont Schneider.

#### **Unterstützung für unentschiedene Kandidaten**

Und schon beim Empfang von Kandidaten achtet er darauf, dass die sich wohl fühlen. Dazu gehört keine lange Wartezeit beim vereinbarten Termin und das Anbieten eines Getränkes. "Für viele ist das Interview Stress pur", meint er. Als Berater für unentschiedene Bewerber sieht sich Schneider aber nicht. Wenn jemand zu ihm kommt, der sich in seiner beruflichen Situation unentschieden ist, hält er sich mit Jobangeboten zurück. Da rate er lieber zu einer Potenzialanalyse, damit der Bewerber erst einmal grundlegende Informationen zu seinen Stärken und Schwächen bekommt und sich

darauf aufbauend neu orientieren kann. "Aufgrund dieser Auswertung kann man dann beraten in welche Richtung es gehen soll", sagt Personalvermittler Schneider.

### **Wenn plötzlich der Headhunter anruft**

Ähnlich tönt es bei Moritz Nauer von SAM Headhunting. Nauer muss nämlich aufpassen, nicht zu viele Bewerber-Anfragen ernst zu nehmen, wo jemand nur seinen Marktwert abschätzen will. Er müsse seine Ressourcen richtig einsetzen und könne nicht als persönlicher Karriereberater fungieren. "Es braucht Kandidaten, die wollen und können", so Nauer. Als Stellensuchender erkennt man einen seriösen Headhunter nach seiner Einschätzung eher an dessen Soft-Skills: Anstand und Respekt bei der Ansprache hält Nauer für besonders wichtig. Ein guter Headhunter nimmt Rücksicht auf das bestehende Angestelltenverhältnis des Kandidaten und fragt erst einmal, ob jemand gerade Zeit hat, um zu reden.

Dann sollte eine Beschreibung der Vakanz folgen, die Details enthält und unter denen sich der Kandidat etwas vorstellen kann. Wer Interesse an der beschriebenen Stelle hat, wird bald nach seinem Lebenslauf gefragt. Kommt es zu einem persönlichen Gespräch, dann legt der Headhunter offen, wer das suchende Unternehmen ist. "Ehrlichkeit zum Angebot und den Konditionen muss da sein", meint Nauer. Und wenn es nicht so gut aussieht, teilt ein richtiger Headhunter das auch mit.

### **Empfehlungen des Berufsinformationszentrums Aargau**

Einige wichtige Punkte für den Kontakt mit Personalvermittlungen hat das Berufsinformationszentrum des Kantons Aargau parat. Demnach muss man vom Vermittler erfahren, wie man bei potentiellen Arbeitgebern angeboten wird: Was passiert mit den eingereichten Bewerbungsunterlagen? Wird das Bewerbungsschreiben ergänzt oder korrigiert? Werden etwa sogar Referenzen ohne Einwilligung eingeholt?

Für die Gilde der Headhunter gibt es von der Association of Executive Search Consultants einige nützliche Richtlinien, die beispielsweise die Rechte des angesprochenen Kandidat beschreiben. So soll der Headhunter offen sagen, dass er mit dem Suchmandat beauftragt wurde. Er sollte absolute Klarheit über die Position und die damit verbundenen Erwartungen seines Klienten haben. Die Gespräche sind stringent, gut vorbereitet zu führen und der Berater kommt rasch auf den Punkt. Fragen werden offen und ehrlich beantwortet. Detailliert kann man diese Ethischen Richtlinien auf der Website [www.aesc.org](http://www.aesc.org) unter dem Menüpunkt "Industry Standards" abrufen - auch in Deutsch.

### **Headhunter-Suche im Internet**

Wer auf Nummer sicher gehen will und einen seriösen Personalvermittler sucht, der kann auf der Website des Verbands der Personaldienstleister der Schweiz nachsehen. Auf [www.swissstaffing.ch](http://www.swissstaffing.ch) gibt es eine ausgebaute Suchfunktion, mit der sich das Mitgliederverzeichnis nach diversen Kategorien durchsuchen lässt. Es ist mit der Suchmaske durchaus möglich, sich einen Personalvermittler zu suchen, der beispielsweise in den Kantonen Zug oder Genf auf Banken, Speditionsberufe oder Gebäudetechnik spezialisiert ist.

(Alexander Saheb / Bild: Photodisc)

---

### ***Mehr zum Thema***

*Übersicht Headhunter: "Störenfried oder Karriere-Helfer?"*

*Seite 1: "In der Schweiz arbeiten Personalberater im Verborgenen"*

*Seite 2: "Wie man einen seriösen Headhunter erkennt"*

*Seite 3: "Erfolgreiche Vermittlung durch Eigeninitiative"*