

»Job-Makler« für Unternehmen und Kandidaten

Karriere machen mit Headhuntern

Personalberater besetzen inzwischen rund 80 Prozent aller Führungspositionen in der Elektronikindustrie. Wer noch nie angerufen wurde, kann auch erfolgreich selbst aktiv werden.

»Können Sie gerade frei sprechen?« Personalberater (vulgo: Headhunter) nehmen mit potenziellen Kandidaten oft am Arbeitsplatz Kontakt auf. Wer über einen solchen, sog. »Direct Search« angerufen wird, sollte dem Headhunter aufmerksam zuhören, auch wenn er im ersten Moment keine Wechselabsicht hat. Denn fast immer winkt eine kostenlose Karriereberatung und die Chance, in die Datenbank oder das Netz-

der Beruf an sich sei nicht geschützt, es gebe keine Qualitätsstandards. Nicht immer sei eine große Agentur ein Garant für Qualität, manchmal seien kleinere, branchenspezifische Berater die bessere Wahl.

»Karriereberatung« bietet fast jeder namhafte Headhunter an: Kostenlos über ein bis zwei Stunden ist die Regel, manche, so wie Pape Consulting aus München, coachen zusätzlich auch gegen Bezahlung über ein bis zwei Tage. Interconsult aus Vaihingen-Enz nimmt vor allem die persönlichen, mittel- bis langfristigen Ziele des Bewerbers ins Visier und berät, wie diese zu erreichen sind. Microscape verweist vor allem auf seine »breite Marktübersicht«: Managing Director Klaus Saller war HR-Direktor bei Infineon und SAP, »wir sind in der Lage, interessante Jobs und Karrieremöglichkeiten auch bei 'nicht akuter' Suche aufzuzeigen.«

Renate Schuh-Eder von Schuh-Eder Executive Consulting dagegen schwört auf ihre Fokussierung auf den Halbleiter- und Elektronikmarkt: »Mit vielen renommierten Unternehmen verbindet uns eine langjährige Geschäftsbeziehung. Wenn ein Headhunter dagegen nur ein oder zwei Kunden in einem bestimmten Markt hat, wird er evtl. dazu neigen, dem Kandidaten eine Position 'zu verkaufen'.« Sie habe dagegen immer mehrere Alternativen anzubieten. Für »Stammkunden« könne sie so auch mal Positionen »auf Zuruf« besetzen.

Für Guido Emde von Access steigt der Nutzen eines Personalberaters für einen Kandidaten mit seiner zunehmenden Professionalisierung: »Von vielen Vakanzen, die über Headhunter besetzt werden, erfährt er, bevor sie auf den Markt kommen, weil wir ihn auf

bestimmte Karrierechancen aufmerksam machen!« Dazu kommt Beratung in Gehaltsverhandlungen oder Unterstützung beim Bewerbungsprozess.

Früher waren eine gut gepflegte Datenbank und trickreiche »Direct-Searcher« (»Ich bin Assistent von Professor XY. Wir suchen einen Referenten für einen Workshop«) das Geheimnis eines erfolgreichen Headhunters. Doch das Internet hat auch in der Personalberatung Einzug gehalten. Manche arbeiten inzwischen auch ohne Datenbank, suchen online in Jobbörsen, Branchenforen oder in Business-Netzwerken wie OpenBC (www.openBC.com), Capup (www.cap-up.de) oder LinkedIn (www.linkedin.com), wo neben Forumsbeiträgen auch die Lebensläufe der Mitglieder zu sehen sind.

Die Intention ist klar: Eine Datenbank muss gut gepflegt werden, in Business-Netzwerken dagegen pflegen die Mitglieder ihre Profile selbst, und Karteileichen fallen schnell auf. Es gibt keine Qualitätskriterien, »Personalberater« ist kein geschützter Beruf. Was für die Firmen zählt, ist die schnelle und erfolgreiche Beset-

zung ihrer offenen Positionen, Personalberater bekommen dazu immer weniger Zeit. Manche Firmen gehen gar keine langfristigen Verträge mehr ein, sondern vergeben den Auftrag gleich an mehrere Anbieter. Entlohnt wird der, der den richtigen Kandidaten gebracht hat.

Christian Pape sieht in seiner Branche »leider sehr selten«, dass in die Kandidaten langfristig investiert werde: »Den meisten gehe es darum, den aktuellen Suchauftrag schnell auszuführen, da der Kunde Druck macht!«

Dabei gehe es doch nicht nur um die richtige Qualifikation, sondern auch darum, dass Kandidat und Unternehmen zusammenpassen: »Karriere macht man nicht im richtigen Job, sondern in der richtigen Firma«, lautet ein Wahlspruch von Pape. Er selbst arbeitet noch mit einer »sehr ausgefeilten, »von uns proprietär entwickelten« Datenbank. Diese umfasse rund 40.000 Profile. »Jedes Interview wird zusammen mit den Kerndaten bei uns archiviert, damit wir den Bewerber dann zum richtigen Zeitpunkt 'reaktivieren können'. Hier unterschei-

► Fortsetzung auf Seite 70



Christian Pape,
Chef der Personalberatung Pape Consulting

» Den ersten Schritt zu tun kann absolut erfolversprechend sein – wenn man es richtig macht! «

werk des Headhunters aufgenommen zu werden. Dann wird man bei jedem neuen Suchauftrag automatisch mit dem Anforderungsprofil abgeglichen.

Doch nicht alles, was als Karriereberatung verkauft wird, ist automatisch qualifiziert. Jürgen Hesse warnt in seinem Ratgeber »Headhunter & Co.« (siehe Buchtipps) vor schwarzen Schafen: Jeder nenne sich heute »Personalberater«, da »Headhunter« negativ besetzt sei. Die Qualitätsunterschiede seien teilweise enorm,

Buchtipps

Wie man mit Personalvermittlern den Karrieresprung schafft

Einen ausgezeichneten Überblick über die Arbeit von Headhuntern liefert das Buch von Jürgen Hesse und Hans Christian Schrader, »Headhunter & Co.«. Es kann als Wegweiser durch den Personalberater-Dschungel dienen: Hesse und Schrader erklären, wie man sich die Personalberater für die eigene Karriere zu Nutze machen kann, wie sie arbeiten, wie man sie ködert. Im Serviceteil werden ausgewählte Personalberater und Anschriften der Berufsverbände genannt. Das Buch erscheint im Eichborn-Verlag, ISBN: 3-8218-3825-6, 19,90 Euro. (sc)



i Fokus auf die Elektronik

Adressen von Personalberatern

www.access.de
www.pape.de
www.interconsult.de
www.microscape.de
www.psdgroup.com
www.adrian-roth.com
www.schuh-eder.com
www.pardus-consulting.com

den wir uns entscheidend vom Branchenusus, unsere angelegten Verbindungen sind langfristig angelegt.« Freilich lebt auch diese Datenbank von der Aktualität: Pape rät daher »seinen« Kandida-

ten, aktiv zu bleiben, gelegentlich »Hallo« zu sagen und Änderungen der beruflichen Entwicklung gleich mitzuteilen. So bleibe man in Verbindung.

Was aber, wenn der Headhunter noch nie angerufen hat? Dann kann man sich auch erfolgreich selbst bewerben, vorausgesetzt, man macht es richtig. Personalberater Pape erklärt dies anschaulich: »Antizipation ist das Zauberwort, die Zusammenarbeit zwischen Personalberater und Kandidat lebt vom Geben und Nehmen. Leider klingelt aber mein Telefon zwei- bis dreimal am Tag: 'Grüß Gott Herr Pape, mein Name ist Meier, ich suche einen Job,' – und dann fangen sie an zu reden und zu reden und zu

reden....«. Genauso falsch seien Initiativschreiben mit »zehn Seiten Erklärungen zum Lebenslauf«. Solche Kontaktgesuche sieht kein Headhunter gern.

»Ich habe meist zehn Suchmandate parallel laufen und kann mich nicht 'einfach so' mit einem Anrufer auseinandersetzen, nur weil der Bewerber 'gerade Zeit hat' – ausgenommen, er passt genau auf eine aktuelle Suche oder ist ein langfristig interessanter Kandidat.«, erklärt Pape.

Jürgen Hesse rät in seinem Ratgeber, erst mal eine Auswahl unter den Beratungsunternehmen zu treffen: »Nicht jeder Headhunter ist kompetent für Ihre Belange. Die meisten sind auf eine bestimmte Branche oder

eine bestimmte Hierarchieebene spezialisiert.« Bei den großen gäbe es spezialisierte Fachleute. »Finden Sie heraus, an wen sie sich wenden können, indem sie sich die Internetseiten der Beratungen anschauen. Die meisten beschreiben sehr genau, für wen und wie sie arbeiten.«

Hüten sollte man sich vor sog. »CV-Tradern«, die mit Lebensläufen regelrecht hausieren gehen. Im Zweifel den Berater gezielt darauf ansprechen. Lohnen könnte auch der Blick in der Mitgliederverzeichnisse der Verbände BDU oder VDESB. Und dann: »Rufen Sie im Sekretariat an und fassen sie sich kurz!« Wer interessant klingt, den wird man bitten, seine Unterlagen zu schicken. (sc) ■

Totgesagte leben länger

Zeitungsanzeige bleibt wichtigstes Rekrutierungsinstrument

Entgegen häufiger Prognosen wird die Zeitung ein wichtiges Medium für den Stellenmarkt bleiben und gemeinsam mit E-Recruiting die Personalbeschaffung in Deutschland dominieren. Dieser Meinung sind zumindest 50 Personalverantwortliche aus der deutschen Wirtschaft, die für eine Recruiting-Studie vom Verband der deutschen Internetwirtschaft in Köln (eco) und der Online-Stellenbörse stellenanzeigen.de ausgewählt und befragt wurden.

89 Prozent der befragten Personalverantwortlichen sehen in einer Print-Online-Kombination die

vielfersprechendste Möglichkeit der Stellenausschreibung. Auf die Frage, in welchen Medien vakante Positionen vor allem ausgeschrieben werden, nannten 68 Prozent die Zeitung. Auf dem zweiten Platz (Mehrfachnennungen möglich) rangieren mit 59 Prozent die Online-Stellenbörsen. Erst danach folgen persönliche Beziehungen (49 Prozent), die eigene Firmen-Homepage (45 Prozent) und interne Ausschreibungen (38 Prozent). Nur 6 Prozent sind der Meinung, dass die Zeitungen zukünftig für den Stellenmarkt eher unbedeutend sein werden. Die

überwiegende Mehrheit von 88 Prozent der Personaler schreibt den Printmedien auch weiterhin eine große Rolle zu. »In den Zeiten der Internet-Euphorie rechneten viele Experten damit, dass Online die gedruckten Medien in absehbarer Zeit fast vollständig aus dem Stellenmarkt verdrängen wird. Die Zahlen belegen jedoch einen klaren Trend zum Miteinander beider Medienkategorien«, erläutert Michael Weideneder, Leiter des Arbeitskreises E-Recruiting im Verband der deutschen Internetwirtschaft und Geschäftsführer von stellenanzeigen.de. (sc) ■

E-Learning

Neue Fernakademie für Technik & IT

Die neue Fernakademie für Technik & IT in Hamburg bietet fachspezifische Fernlehrgänge für Informationstechnologie und Technik an. Sie bereiten auf staatliche Technikerprüfungen verschiedener Fachrichtungen – u. a. Elektrotechnik –, vor, sowie auf diverse IHK-Meister-Prüfungen. Alle Lehrgangsinhalte sind an die jeweiligen Prüfungsanforderungen der einzelnen Institutionen und Behörden angepasst.

In weiteren Lehrgängen werden aktuelle technische Anwendungsprogramme wie CNC, SPS oder CAD vermittelt; die notwendige Software hierfür wird kostenlos mitgeliefert. Vier Wochen kostenloser Probeunterricht sind möglich. Das Fernstudium dauert je nach Studienziel zwischen sechs Monaten und dreieinhalb Jahren und kostet im Schnitt 110,- Euro im Monat. Der Studienbeginn ist jederzeit möglich.

Fragen zum Studienangebot beantwortet die Fernakademie montags bis freitags zwischen 8.00 und 20.00 Uhr unter der kostenlosen Telefonnummer (0800) 1401140, weitere Informationen unter www.fernakademie-klett.de. (sc) ■

Neues Geschäftsmodell

Jobware lässt kostenfrei suchen

Für Positionen im Vergütungsbereich oberhalb von 100.000 Euro können Unternehmen im Karriere-Portal Jobware ab sofort kostenfrei inserieren. Die Maßnahme sei »auf Dauer angelegt«, betont das Unternehmen. Mit dieser Entscheidung versucht Jobware, auch in den Recruiting-Markt für hochbezahlte Fach- und Führungskräfte einzusteigen, der bislang größtenteils von Headhuntern besetzt wird. Ein Klick in die neu geschaffene Jobware-Rubrik

»Stellenangebote ab 1000.000 Euro p.a.« listet denn auch vorwiegend Stellenangebote auf, die über Personalberatungen laufen. Die meisten Unternehmen nähmen die vergleichsweise preiswerten Internet-Stellenmärkte für die Besetzung von Top-Positionen nicht (oder noch nicht) für voll, so Jobware-Vertriebsleiter Dr. Ulrich Rust, obwohl die Nachfrage da sei. Das Online-Medium sei aber reif für Top-Positionen, bekräftigt er. (sc) ■

Kooperation mit Jobware

Neue Stellenbörse auf elektroniknet.de

Auf der Internetseite www.elektroniknet.de finden Fach- und Führungskräfte aus der Elektronik ab November einen speziell auf sie zugeschnittenen Stellenmarkt: unter anderem Hard- und Softwareentwicklung, Embedded Systeme, Entwicklung und Fertigung. Der Stellenmarkt wird in Kooperation mit Jobware betrieben. (sc) ■