

Mitarbeitersuche: Direktansprache oft effizienter als klassisches Recruiting

Personal &
Arbeitswelt 4.0

Die besten Köpfe zu finden, wird für Unternehmen immer schwieriger. Das ist nicht neu. Es verschärft sich jedoch die Lage. Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen werden die Erfolgserlebnisse immer seltener, überhaupt passende Bewerber zu finden. Die Gründe sind vielschichtig. Die Professionalisierung der Suche ist nur ein kleiner Baustein des Aufgabenpaketes, um das sich Unternehmenslenker und Personalverantwortliche kümmern müssen. Schließlich geht es um die Zukunftssicherung der Firma, die ohne einen soliden Mitarbeiterstamm nicht gewährleistet ist. Es lohnt daher, sich regelmäßig mit verschiedenen Alternativen zu beschäftigen und neue Wege bei der Personalsuche einzuschlagen.

Die klassische Mitarbeitersuche reicht nicht mehr

Beim Auswahlverfahren sollten Unternehmen nicht mehr (nur) auf die klassischen Suchinstrumente setzen. Die Direktansprache möglicher Kandidaten, das Headhunting, beschränkt sich längst nicht mehr auf das Abwerben von Spitzenkräften. Auch zur Suche von Fachkräften und Spezialisten für Positionen in der Regel ab 50.000 Euro-Jahresgehalt ist es ein probates Mittel, das mittelständische Unternehmen in Betracht ziehen sollten. Wer denkt heute bei dem Begriff „Headhunting“, der Kopfjagd, noch an die bestialisch errungenen Trophäen der Naturvölker oder Kannibalen? Wir alle sprechen von der „Jagd nach Arbeitskräften“ oder dem „War of Talents“. Und das ist es auch – ein hartes Geschäft, das nicht jeder beherrscht.

Mit Direktansprache Bewerberanzahl erhöhen

Print- und Online-Anzeigen sprechen nur wechselwillige Arbeitnehmer an. Ein Headhunter dagegen „jagt“ in größeren Revieren. Er sucht gezielt nach passenden Kandidaten, die bis dahin gar nicht an einen Wechsel gedacht haben. Er kombiniert das klassische Rekrutier-Know-how und Handwerkszeug mit den passenden Online-Instrumenten und seinem meist untrüglichen Gespür, den richtigen Kandidaten zu finden. Diesen dann zu motivieren, über eine andere Beschäftigung nachzudenken und Begehrlichkeiten in Form eines anderen, passenden Jobs zu wecken, dafür ist ein Headhunter prädestiniert. So findet er meistens zwei bis drei Monate früher einen geeigneten Mitarbeiter als ein Unternehmen auf klassische Art und Weise.

Wie findet man den richtigen Headhunter?

Die Personalsuche ist nicht nur teuer, sondern auch zeitintensiv. Es gibt keine Gewähr, danach einen geeigneten Kandidaten gefunden zu haben, und auch Fehlbesetzungen sind nicht ausgeschlossen. Wer sich für eine Direktsuche durch einen Profi entscheidet, kann diese Risiken von vorn herein minimieren. Doch wie findet man den richtigen Headhunter? Worauf Unternehmen achten sollten:

1. Ein guter Personalberater fragt nach der Strategie hinter der Stellensuche und die unternehmerischen Ziele, die mit der Besetzung verfolgt werden sollen.

Der Blick aus der Vogelperspektive eines erfahrenen Personalberaters auf das Unternehmen hilft dabei, die mit der neuen Position verfolgten Ziele nochmals zu überprüfen, zu korrigieren oder zu konkretisieren. Das beugt Fehlbesetzungen vor und gewährleistet, dass auch tatsächlich der unternehmerische und kaufmännische Effekt erzielt wird, der mit der Position erreicht werden soll.



Michael
Thomann

Kooperationspartner
Johannes Müller
Wirtschaftsberatung (BDU)
Personalberater, Headhunter

Mitarbeitersuche: Direktansprache oft effizienter als klassisches Recruiting

Personal &
Arbeitswelt 4.0



Headhunter ist nicht gleich Headhunter. Wer Treffsicherheit will, sollte sich die exakte Vorgehensweise erklären lassen. Eine gezielte Suche heißt nicht, Anzeigen zu streuen oder Datenbanken zu durchstöbern.

2. Ein guter Personalberater interessiert sich für die Unternehmenskultur, den Umgang der Mitarbeiter untereinander und das Team.

Die fachliche Qualifikation eines neuen Mitarbeiters ist wichtig. Wenn der Kandidat jedoch nicht zur Unternehmenskultur des neuen Arbeitgebers passt oder nicht fähig ist, sich in das Team seiner künftigen Kollegen zu integrieren, ist er kein Gewinn für das Unternehmen und wird sich schon bald unwohl fühlen. Ein guter Headhunter berücksichtigt bei der Suche auch diese „Soft Skills“.

3. Ein guter Personalberater informiert ausführlich darüber, wie er vorgeht und hält seinen Auftraggeber vor und während des Prozesses auf dem Laufenden.

Der Arbeitsaufwand eines Headhunters für das schnelle und erfolgreiche Finden geeigneter Kandidaten wird oft unterschätzt. Bereits im Vorfeld stehen eine Marktrecherche, Abstimmungsgespräche und die Erstellung des Profils für einen geeigneten Kandidaten an. Erst dann geht die eigentliche Suche los. Ein qualifizierter Headhunter schickt nicht einfach Lebensläufe von Angestellten, sondern führt persönliche Interviews mit einer Auswahl von Kandidaten. Er bewertet diese und stellt sie erst dann seinem Auftraggeber vor.

4. Ein guter Personalberater ist gut vorbereitet, geht strukturiert an die Arbeit und ist schnell.

Ein erfahrener Headhunter ist schnell und erfolgreich. Er sollte auf bestimmte Branchen spezialisiert sein und hat genau das passende Netzwerk für die jeweiligen Anforderungen. Auch hat er den Marktüberblick, um rechtzeitig Alternativlösungen vorzuschlagen, falls die definierte Suche einmal nicht funktionieren sollte. Auf jeden Fall ist er schneller als ein Unternehmen je sein könnte. Denn er ist auf die Suche fokussiert, während der Unternehmer oder Personalverantwortliche zahlreiche Aufgaben wahrnehmen müssen.

5. Ein guter Personalberater kümmert sich nach einer erfolgreichen Suche um die Integration des neuen Mitarbeiters.

Erfahrene Personalberater lassen Unternehmen mit dem neuen Mitarbeiter nicht alleine. Sie bieten nach der Direktsuche Unterstützung bei der richtigen Vergütung, Vertragsgestaltung oder beim Coaching und Training an. Je kürzer und erfolgreicher die Einarbeitungsphase gestaltet wird, desto größer ist der Nutzen durch den Neuzugang.

Mitarbeitersuche: Direktansprache oft effizienter als klassisches Recruiting

Personal &
Arbeitswelt 4.0

6. Ein guter Personalberater kostet, zahlt sich dann aber aus.

Die reine Erfolgsentlohnung des Headhunters klingt verlockend und plausibel. Doch Vorsicht. Das schnelle Unterbringen von Kandidaten geht dann oft zu Lasten der Qualität. Eine gute Recherche nach passenden Mitarbeitern kostet Geld. Der Einsatz lohnt jedoch am Ende doppelt, da der Mitarbeiter schneller gefunden ist und er mit Sicherheit besser zu den Anforderungen und ins Team passt.

7. Vertrauen ist die Basis der Zusammenarbeit.

Ein guter Headhunter braucht Vertrauen. Er muss schließlich über Wochen mit dem Unternehmen eng zusammenarbeiten und sich vertrauensvoll austauschen können. Wenn der Headhunter mehr PowerPoint-Folien als Ergebnisse erzeugt, die oben aufgeführten Punkte nicht gegeben sind oder die Chemie nicht stimmt, sollte man sich für einen anderen Personalberater entscheiden.

„Wer sich für eine hochwertige, telefonische Direktsuche und Direktansprache durch einen Profi entscheidet, spart nicht nur Zeit, Geld und Nerven mit Bewerbungsprozessen, sondern bekommt gezielt die Kandidaten, die das Unternehmen auch wirklich strategisch voranbringen“.

*Michael Thomann,
Kooperationspartner Johannes Müller Wirtschaftsberatung (BDU)
Personalberater, Headhunter*

Fazit: Headhunter ist nicht gleich Headhunter.

Wer den richtigen Personalberater finden will, sollte auf die oben stehenden Punkte achten und sich von dem ausgewählten Headhunter die exakte Vorgehensweise erklären lassen. Eine gezielte Suche heißt nicht, Anzeigen zu streuen oder Datenbanken zu durchstöbern. Die Johannes Müller Wirtschaftsberatung mit ihren Spezialisten und der jahrzehntelangen Erfahrung in der Steuerung von Unternehmen, achtet genau auf solche Dinge.

Die Direktsuche nach Mitarbeitern über Headhunter ist eine effiziente Art, nicht nur Führungskräfte, sondern auch geeignete Fachkräfte und Spezialisten aller Art möglichst schnell für ein Unternehmen zu gewinnen. Die Aufgabe, sich als Arbeitgeber für potenzielle Bewerber langfristig attraktiv aufzustellen, bleibt davon unberührt. Modernes, nachhaltiges Personal-Recruiting ist heute eine permanente und aktive Aufgabe.