

IT-Recruiter: Masse statt Klasse

Das Netzwerk entscheidet

Von IT-Kandidaten höre ich immer wieder, dass sie von Personalberatern mit nichtssagenden Job-Angeboten überhäuft werden, vor allem über Social-Media-Kanäle. Viele Headhunter setzen sich zu wenig mit den Stellenanforderungen der Auftraggeber und mit den individuellen Bewerberprofilen auseinander.

Von Ralf Hettler, RHC



Wer beruflich erfolgreich sein will, braucht echte Beziehungen zu anderen Menschen. Diese Erkenntnis sollte gerade für IT-Recruiter gelten. Statt auf möglichst große Datenbanken sollten sie auf ein persönliches Netzwerk setzen, das sorgfältig aufgebaut werden muss – am besten durch eigene Berufstätigkeiten in der IT-Branche – und kontinuierlicher Pflege bedarf: etwa durch die Teilnahme an Fachtagungen, Messen oder Business-Clubs, aber auch durch regelmäßige Besuche bei den Auftraggebern vor Ort. Ohne einen intensiven Austausch mit den Verantwortlichen in einem Unternehmen fällt es nämlich schwer, sich mit dessen Leistungen, Strategie und Zielen zu identifizieren – was als Grundvoraussetzung für eine authentische Kandidatenansprache gilt.

Auch ist ein enger Kontakt mit dem IT-Arbeitgeber unverzichtbar, damit der Personalberater potenzielle Bewerber ausreichend über die zu besetzende Position, die spezielle Kultur und andere Alleinstellungsmerkmale des Unternehmens informieren kann. Nur so gelingt es ihm, Kandidaten für eine ausgeschriebene Stelle zu interessieren und für neue Herausforderungen zu begeistern.

Langfristige Beziehungen erstrebenswert

Auch auf Bewerberseite macht es sich bezahlt, in persönliche, langfristige Beziehungen zu investieren. So sollte bereits der Erstkontakt – gleichgültig, auf welchem Kanal er erfolgt – gut vorbereitet und mit viel Fingerspitzengefühl angebahnt werden. Voraussetzung ist, dass sich der Personalberater mit dem Lebenslauf und den Qualifikationen des angesprochenen Bewerbers gründlich auseinandersetzt und begründen

kann, warum er ihn für eine bestimmte Position für geeignet hält. Auch dafür sind Branchenerfahrungen vorteilhaft. Wichtig ist, dass der Bewerber von Anfang an zum Personalberater das notwendige Vertrauen aufbaut und nicht das Gefühl hat, einer unter vielen zu sein. Ein genervter IT-Spezialist kritisierte das Vorgehen der auf Masse gehenden Headhunter einmal als eine Art „Dynamit-Fischen“: Es werde sehr unspezifisch im Teich der möglichen Kandidaten „gefischt“ und „alles, was hochkommt“ dem Kunden vorgestellt.

Ein professioneller und erfahrener Headhunter hingegen steht einem Bewerber während des gesamten Recruiting-Prozesses zur Seite. Dies umfasst die Unterstützung bei der Aufarbeitung der Bewerbungsunterlagen und der Schärfung des Profils, um die Besetzungschancen zu erhöhen. Auch sollte sich der Personalberater dafür einsetzen, dass die Vorstellungsrunden Zug um Zug stattfinden, um die Kandidaten nicht durch zu viele Zeitverzögerungen zu vergraulen. In jeder Phase ist es wichtig, dass Transparenz über den Fortgang der Bewerbung herrscht. Hält ein Headhunter zum Kandidaten auch nach der Vermittlung Kontakt, können langjährige Beziehungen entstehen, von denen beide Seiten profitieren. So kann ein Berater dem IT-Spezialisten durch sein Netzwerk immer wieder Stellen offerieren, die Chancen für die berufliche Weiterentwicklung eröffnen – durch einen Aufstieg in der Karriereleiter oder den Wechsel in einen anderen IT-Themenbereich.

Ehrlichkeit und Seriosität

Ehrlichkeit, Seriosität und Diskretion: Das sind die wesentlichen Eigenschaften, die einen Personalberater gerade in Zeiten des



Ralf Hettler ist Geschäftsführer von RHC Consulting & Management in Eppingen.

Headhunting-Booms dauerhaft erfolgreich machen. Dies sollte auch ein offenes Wort einschließen, wenn sich etwa herausstellt, dass ein vorgeschlagener Kandidat doch nicht zur ausgeschriebenen Stelle passt: Statt an seinem Beraterhonorar sollte einem Berater in diesem Fall an einer nachhaltigen Beziehung zum Auftraggeber gelegen sein. Denn es spricht sich in der IT-Branche schnell herum, wenn ein Headhunter nur das schnelle Geschäft sucht. Gute Headhunter gehen sogar so weit, dass sie ihre Arbeitsqualität durch ein spezielles Honorarmodell sicherstellen. Danach bezahlt der Kunde nach der Vermittlung eines Kandidaten nur die eine Hälfte des vereinbarten Honorars. Die andere erhält der Personalberater erst nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit.

Bitte beachten Sie auch den Community-Info-Eintrag Seite 91

