

„Das muss alles sehr diskret ablaufen“

Personalberaterin Cornelia Hopp über die Arbeit von Headhuntern / Soziale Netzwerke werden immer wichtiger

Der Fachkräftemangel spitzt sich weiter zu. Um freie Stellen zu besetzen, nehmen viele Unternehmen die Hilfe professioneller Personalvermittler in Anspruch. Cornelia Hopp ist Expertin auf diesem Gebiet. Petra Sigge hat mit der Geschäftsführenden Gesellschafterin bei der Peter Braun Personalberatung gesprochen.

Mögen Sie die Berufsbezeichnung Headhunter?

Cornelia Hopp: So werden wir im Volksmund gerne genannt. Aber damit werde ich nicht außen. Kopfgeldjäger, das hat so einen Touch von Unseriosität, finde ich. Dazu ist unsere Dienstleistung zu komplex und zu sensibel, als dass ich sie so titulieren möchte. Wir sind Personalberater.

Wer sind Ihre Auftraggeber?

Ausschließlich Unternehmen, Institutionen, Verbände – also immer die Arbeitgeberseite, die eine Vakanz zu besetzen hat. Wir gehen für sie gezielt in den Markt und suchen die entsprechenden Kandidaten.

Suchen Firmen mit Ihrer Hilfe eigentlich nur Führungskräfte oder auch zum Beispiel Sachbearbeiter?

Unser Unternehmen ist hauptsächlich tätig in der Auswahl von Führungskräften und Spezialisten. Das ist unser Kerngeschäft. Mittlerweile ist es aber so, dass wir auch immer öfter Fachkräfte wie zum Beispiel Finanzbuchhalter oder Assistenten suchen.

Wie gehen Sie bei der Suche nach geeigneten Kandidaten vor?

Vorweg klären wir mit unserem Mandanten ab, was der Kandidat mitbringen muss, wie sein Profil auszusehen hat. Welche Ausbildung, welches Studium braucht er, in welche Strukturen muss er sich zukünftig einpassen. Diese Profilkürung ist für uns das A und O.

Und wo finden Sie die richtigen Leute?

Wir haben sehr gute Kontakte in vielen Branchen. Wir wissen daher immer genau, wen wir ansprechen können, welche Leute es wo gibt und wer uns zum Beispiel auch Informationen über Unternehmen geben kann, denen es vielleicht nicht so gut geht. Unsere Datenbank ist da unser wichtigstes Kapital.

Werben Sie Kandidaten auch direkt bei der Konkurrenz ab?

Ja. Vor allem wenn es um sehr spezialisierte Funktionen geht, wird gezielt auch bei direkten Wettbewerbern gesucht. In diesem Fall definieren wir zusammen mit dem Kunden eine sogenannte Zielfirmenliste von Unternehmen, in denen wir potenzielle Kandidaten ansprechen dürfen. Es gibt ja in den Branchen auch Netzwerke, freundschaftliche Beziehungen oder Absprachen der Unternehmen untereinander, nach denen es absolut tabu ist, sich gegenseitig Leute abzuwerben. Das wird sehr genau mit dem Mandanten abgestimmt.

Welche Rolle spielen die sozialen Netzwerke bei der Personalsuche?

Eine immer größere. Vor zwei, drei Jahren war das noch gar kein Thema. Mittlerweile gehen aber immer mehr Firmen dazu über, auch selber über die sozialen Netzwerke zu rekrutieren, beispielsweise über Xing. Die großen Konzerne beschäftigen inzwischen eigene Mitarbeiter, die nichts anderes tun, als im Netz nach geeigneten Leuten zu suchen, um sie fürs eigene Unternehmen zu gewinnen.

Nutzen Sie diese Möglichkeiten auch?

Natürlich. Ich schätze, unser Suchanteil über die sozialen Netzwerke macht mittlerweile 40 bis 50 Prozent aus. Dabei begrei-



Wurde auch schon selbst von Headhuntern angesprochen: Cornelia Hopp von der Peter Braun Personalberatung.

FOTO: KOCH

fen wir aber beispielsweise Xing auch wirklich als Netzwerk. Wir sind dort in entsprechenden Fach-Foren vertreten, platzieren inhaltliche Artikel und pflegen so den Kontakt auch zu potenziellen Kandidaten. Diese qualitative Pflege des Netzwerkes gibt uns den Zugriff auf die wirklich interessanten Kandidaten.

Findet man über diese Schiene denn auch Topmanager?

Topmanager sind zum Teil auch in Xing, aber da ist die Ansprache doch noch mal eine andere. Diese läuft dann eher über unser eigenes Netzwerk und unsere Multiplikatoren.

Wie findet denn eine erste Kontaktaufnahme mit einem Kandidaten statt?

Es geht natürlich nicht, einfach am Arbeitsplatz anzurufen und loszuplaudern. Schließlich kann man nicht davon ausgehen, dass der Ansprechpartner gerade allein in seinem Büro sitzt. Wir sagen kurz, wer wir sind und worum es geht. Und die nächste Frage ist dann aber schon: Können Sie frei sprechen oder wollen wir das Telefonat in die Abendstunden verlegen? Das läuft immer sehr diskret.

Wird beim ersten Telefonat auch schon über Geld geredet?

Nein, gar nicht. Auch der Name unseres Mandanten fällt am Telefon nicht. Der Kandidat erfährt den Namen des Kunden erst, wenn man sich mit ihm zu einem persönlichen Gespräch trifft.

Und wie sind die Reaktionen?

Die meisten fühlen sich schon geschmeichelt, wenn der „Headhunter“ anruft. Es gibt natürlich auch die, die sagen, ich bin mit meinem Job zufrieden, wir brauchen gar nicht zu reden. Aber in 90 Prozent der

Fälle sind die Angesprochenen erst einmal neugierig und fragen nach.

Wie lange dauert es in der Regel, bis Sie jemand Passendes gefunden haben?

Im Schnitt kann man sagen drei Monate von der Auftragserteilung bis zur Vertragsunterzeichnung – nicht eingerechnet die Kündigungsfristen.

Werden Personalberater denn wie Makler auf Provisionsbasis bezahlt?

Nein, wir arbeiten nicht erfolgsabhängig. Das Honorar wird prozentual nach dem Jahresereinkommen des einzustellenden Kandidaten berechnet und ist in drei Teilen nach Projektverlauf fällig. Im Schnitt sind es um die 30 Prozent.

Die Debatte um die Frauenquote ist in den letzten Monaten wieder aufgeflammt. Vermitteln Sie jetzt mehr Frauen als früher?

Von Seiten der Unternehmen ist es schon so, dass sie uns mit auf den Weg geben: Es kann auch eine Frau sein oder wir möchten gerne eine Frau, je nachdem. Das hat sich schon deutlich verändert. Nur hat sich der Markt leider noch nicht verändert. Das heißt, wenn wir Führungspositionen zu besetzen haben, ist es in vielen Bereichen nach wie vor schwierig, Frauen zu finden. In den oberen Ebenen sind sie immer noch selten zu finden.

Ist es denn leicht, Führungskräfte nach Bremen zu holen oder ist das eher eine heikle Aufgabe?

Es wird ja tatsächlich immer erzählt, dass Bremen als Standort so schwierig ist, aber ich habe diese Erfahrung bisher nicht gemacht. Grundsätzlich ist es natürlich schon leichter, jemanden aus Cuxhaven oder Leer nach Bremen zu holen als aus München oder Hamburg. Es gibt ja beispiels-

weise deutliche Unterschiede im Gehaltsniveau. Da muss man eben sehen, wie man den Standort und das Unternehmen für den Kandidaten auf andere Weise attraktiv machen kann. Wenn es nicht das Geld ist, gibt es vielleicht andere Dinge, die eine Firma zu bieten hat: Personalentwicklung und Karriereplanung, die Möglichkeit Beruf und Familie zu vereinbaren, Talentmanagement – auch eine positive Unternehmenskultur ist ein wichtiges Thema. Im Gespräch erfahren wir, ob der Kandidat für solche Dinge empfänglich ist.

Gibt es Altersgrenzen für Manager oder lassen sich die auch mit 50plus noch problemlos vermitteln?

Es ist sicherlich kritisch, wenn jemand kurz vor der Rente steht. Aber bei Kandidaten zwischen 50 und 60 stellt sich nach meinen Erfahrungen die Altersfrage bei der Besetzung von Führungspositionen so gut wie nie.

Sind Sie selber schon mal von einem Headhunter angesprochen worden?

Oh ja, das ist schon vorgekommen – und natürlich habe auch ich mich geschmeichelt gefühlt. Aber als ich hier bei Peter Braun Geschäftsführende Gesellschafterin wurde, war das Thema für mich erledigt. Ich könnte mir auch nicht vorstellen, irgendwo noch einmal als Angestellte in einem anderen Beratungsunternehmen zu arbeiten.

Zur Person: Cornelia Hopp ist seit 1997 Geschäftsführende Gesellschafterin bei der Peter Braun Personalberatung GmbH. Die studierte Psychologin und Sozialwissenschaftlerin ist zugleich Vizepräsidentin des Verbandes Deutscher Unternehmerinnen (VDU). Sie ist verheiratet und hat eine Tochter.