

# Mit mehreren Schritten zum Erfolg

**Recruiting** Hochqualifizierte Spezialisten sind oft nicht nur rar gesät, sondern meist auch bei anderen Unternehmen beschäftigt und weitgehend zufrieden. Entsprechend professionell muss daher die Mitarbeitersuche sein.

➤ Wenn Betriebe hochqualifizierte Spezialisten suchen, dann kommen sie mit dem Schalten von Anzeigen allein oft nicht weit. Das Vorgehen bei der Mitarbeitersuche sollte daher in mehreren Schritten erfolgen.

Der erste Schritt ist das Formulieren eines detaillierten Anforderungsprofils. Ein solches Profil existiert oft nicht - vor allem, weil die Personalabteilung, die den Experten sucht, und die Fachabteilung, die ihn braucht, häufig zu wenig miteinander kommunizieren.

Die Personalabteilung allein weiß meist nicht, welche Fähigkeiten der oder die Neue im zu besetzenden Job genau braucht. Und die Fachabteilung erachtet oft das, was der bisherige Stelleninhaber tat, als ganz selbstverständlich. Deshalb sollten Unternehmen, die rare Experten suchen, sich fragen, ob es eventuell sinnvoll wäre, einen Personalberater als Unterstützer beim Formulieren des Anforderungsprofils zu engagieren.

Sind die Anforderungen definiert, gilt es als zweiten Schritt, diese zu gewichten. Denn für die Suche von hochqualifizierten Spezialisten gilt: Meist ist es eher unwahrscheinlich, dass das Unternehmen seinen Traumkandidaten findet.

Im dritten Schritt sollte das Unternehmen überlegen: Was können und wollen wir den Wunschkandidaten eigentlich bieten? Ob sie 4.000 oder 5.000 € mehr oder weniger pro Jahr verdienen, das ist vielen Top-Leuten egal. Zumindest nehmen sie hierfür allein keinen Ortswechsel in Kauf.

## BRANCHENFREMDE ALS FUNDGRUBE

Oft reizen Experten die fachlichen Entwicklungsperspektiven, die ihnen eine Stelle bietet. Ein weiterer Trumpf können die Ressourcen sein, die ihnen zur Verfügung gestellt werden. So wechselte etwa schon mancher Biochemiker die Stelle, weil der neue Arbeitgeber besser ausgestattete Laborkolonien hatte oder ihm für Forschung ein

größeres Budget zur freien Verfügung stand. Ein weiteres Ass im Ärmel kann der Zugang zu fachlicher Weiterbildung sein. Und keinesfalls sollte man die Bedeutung der weichen Standortfaktoren unterschätzen.

Nun beginnt die eigentliche Kandidatensuche. Hilfreich kann in Einzelfällen das Durchforsten von Online-Portalen wie Xing sein. Bei hochqualifizierten Spezialisten kommt man aber so meist nicht weit. Also bleibt den Unternehmen oft nichts anderes übrig, als eine Liste der Firmen zu erstellen, in denen mit hoher Wahrscheinlichkeit Kandidaten für die vakante Stelle arbeiten.

Auch hier benötigen sie in der Regel Unterstützung, denn in den wenigsten Firmen sind die Kapazitäten und Kompetenzen hierfür vorhanden. Nur selten haben deren Mitarbeiter die Nischenanbieter in ihrer Branche auf dem Schirm, ebenso wenig wie die Unternehmen außerhalb ihrer Branche,

»Am Personalauswahl-Verfahren sollte **auch ein Experte** aus der Fachabteilung teilnehmen.«

Frank Adensam

in denen Spezialisten mit einem ähnlichen Profil arbeiten. Genau dort findet man aber oft die Kandidaten.

Sind die Zielfirmen definiert, gilt es, die Namen der Personen zu ermitteln, die in ihnen die betreffende Funktion innehaben. Dieser Prozess gleicht einer zeitintensiven Detektivarbeit. Deshalb übertragen Unternehmen den Job zumeist Personalberatern. Dann gilt es die Kandidaten zu kontaktieren.

Gerade Kandidaten, die eigentlich einen guten Job haben, muss die vakante Stelle in der Regel zunächst schmackhaft gemacht werden, damit sie einen Stellenwechsel überhaupt erwägen. Dies gelingt nur einer Person, bei der der kontaktierte Kandidat das Gefühl hat: Mein Gesprächspartner kennt mein Tätigkeitsfeld und kann den Wert meines Know-hows einschätzen.

Sind die möglicherweise wechselwilligen Kandidaten ermittelt, beginnt ein normales Personalauswahlverfahren. An diesem sollte ein Experte aus der betreffenden Fachabteilung teilnehmen. Sofern möglich sollte auch der bisherige Stelleninhaber in das Auswahlverfahren einbezogen werden. Denn er kann oft am besten einschätzen, welcher Kandidat am ehesten über die erforderliche Kompetenz verfügt.

Frank Adensam

[www.adensam.de](http://www.adensam.de)

