



**Wenzel:** Seit Jahren und bis Corona lief die Wirtschaft sehr gut, es war schwer, Kandidaten aus ihrer Komfortzone zu holen. Wenige waren wechselwillig, weil es ihnen gutging, die Arbeitgeber bemühten sich um ihre wertvollen Mitarbeiter. IT-Profis fühlten sich überwiegend wertgeschätzt. Die Krise lässt nun manche Kandidaten an der Zukunftsfähigkeit ihres Arbeitgebers zweifeln, wenn er zukunftsweisende Themen wie neue Technologien und die digitale Transformation aussetzt, weil er sparen muss. Kurzarbeit und Ankündigungen von Entlassungen wirken ähnlich.

In diesen Fällen sind Kandidaten bereit, ihre Komfortzone zu verlassen und eine neue Herausforderung anzunehmen. Unternehmen, die mit Weitblick handeln und ihre digitalen Projekte weiter vorantreiben, werden ihre Mitarbeiter nicht verlieren. Das sind die Firmen, die uns beauftragen, IT-Personal zu suchen. Jetzt ist eine sehr gute Zeit, um IT-Experten zu gewinnen, nämlich von den Zögerern und Pessimisten.

**Golem.de:** Corona sorgt also im IT-Kandidaten-Markt für Bewegung?

**Wenzel:** Ja, und das machen wir an mehreren Indikatoren fest. Wir bekommen tatsächlich auf fachlich interessante und emotionale Stellenausschreibungen wieder Bewerbungen, was in den letzten Jahren nur selten vorkam. Wir stellen auch ein größeres Interesse bei den Kandidaten an Angeboten fest, weil sie häufiger antworten, wenn wir sie ansprechen. So konnten wir in der Krise einige interessante Fachpositionen besetzen, für die wir sogar schon 2019 über mehrere Monate Bewerber gesucht haben.

**Golem.de:** Warum beauftragen Unternehmen Headhunter und was sind das für Firmen?

**Wenzel:** Als IT-Personalberatung suchen und vermitteln wir ausschließlich IT- und Hightech-Experten, vom Fachspezialisten bis zum Geschäftsführer. Unsere Kunden reichen von kleineren Softwareunternehmen über eine große Anzahl von Mittelständlern bis hin zu internationalen Konzernen. Wir werden immer dann angefragt, wenn die Unternehmen erfolglos waren bei der Suche und mit ihrem Latein am Ende sind oder es an Kapazitäten zur professionellen Personalsuche mangelt.

Unser wertvollstes Kapital ist ein Netzwerk an Kandidaten, wir nutzen digitale Analyseinstrumente, um in Social Media geeignete Bewerber zu finden, und passen jede Ansprache immer individuell der Position und dem Kandidatenprofil an. Bei uns werden keine computergenerierten Standardschreiben verschickt. Der Empfänger sollte sich erstmal darüber freuen, dass sein Profil Interesse weckt und ihm berufliche Chancen ermöglicht.

Wenn ein Kandidat kein Interesse an einem Wechsel hat, sollte er das in seinen Web-Profilen klar kundtun. Headhunter, die sich dennoch melden, gehören nicht zu den seriösen Vertretern unserer Branche.

**Golem.de:** Werden Sie bei Anfragen oft abgewimmelt?

**Wenzel:** Für IT-Fachpositionen müssen wir viele Hundert Kandidaten in unterschiedlichen Medien identifizieren, um genau den geeigneten und wechselwilligen zu finden. Die Kandidaten erkennen sehr wohl, ob sie von einem seriösen Personalberater angesprochen werden. Wir geben klar zu erkennen, dass wir eine echte Stelle zu besetzen haben und nicht Profile für unsere Datenbank sammeln, wie das häufig viele ausländische Personalagenturen tun.

Wenn ein grundsätzliches Interesse an einer beruflichen Veränderung besteht oder die Bereitschaft vorhanden ist, sich unser Angebot anzuhören, werden wir nicht abgewimmelt. Dann beginnt der Prozess des Kennenlernens.

**Golem.de:** Wie aufwendig ist die Suche nach IT-Führungskräften?

**Wenzel:** Die lassen sich leichter finden, weil der Kandidatenmarkt im Vergleich zu Fachkräften umgekehrt ist: Im Gegensatz zu IT-Fachkräften, wo wenige wechselwillige Kandidaten auf viele offene IT-Positionen treffen, warten viele Führungskräfte auf wenige Chancen, eine Führungsposition einnehmen zu können.

## **Seriöse IT-Headhunter rufen nicht am Arbeitsplatz an**

**Golem.de:** Wo finden sie wechselbereite Kandidaten und wie kommen sie mit ihnen ins Gespräch?

**Wenzel:** Um Kandidaten für eine direkte Ansprache zu finden, bedienen wir uns aller möglichen Zugänge zu deren Profilen. Das sind Profildatenbanken wie Experteer, Placement24, Monster oder Stepstone sowie die sozialen Medien Xing und LinkedIn. Um dort nach Kandidaten suchen zu dürfen, müssen wir teure Lizenzen erwerben.

Selbstverständlich suchen wir auch in kostenlosen Communitys und Fachforen der IT-Freaks. Darüber hinaus finden wir neue Kontakte auf Fachkongressen, Digitalisierungsveranstaltungen oder IT-Messen. Diese Kandidaten geben sich im Web nicht für einen Jobwechsel zu erkennen und sind daher eine schlummernde, aber sehr wertvolle Quelle.

**Golem.de:** Dürfen Headhunter überhaupt Mitarbeiter von anderen Unternehmen abwerben oder ist das verboten aus Wettbewerbsgründen?

**Wenzel:** Für den dauerhaften Erfolg entscheidend ist eine seriöse und abgeklärte Vorgehensweise. Wir machen das nicht während der Arbeitszeit der Kandidaten und daher auch nicht an ihrem Arbeitsplatz. Schon daran kann ein Angesprochener erkennen, ob er es mit einem seriösen Headhunter zu tun hat.

Wenn wir davon überzeugt sind, dass ein Wechsel in den Lebenslauf eines Kandidaten passen könnte, dann sprechen wir ihn auch an. Das sind Leute, die schon lange in einem Unternehmen sind und denen ein Wechsel zur Erweiterung ihres Horizontes guttun würde. Sollte ein Kandidat im Netz seine Wechselbereitschaft signalisieren, dann ist das für uns Headhunter eine Aufforderung zum Anruf.

**Golem.de:** Gibt es Regeln im Headhunting, die Ihnen das Wildern in bestimmten Revieren verbietet?

**Wenzel:** Ja, die gibt es. Manchmal sind sie vertraglich verankert, in anderen Fällen der Ethik unseres Berufes geschuldet. Wir dürfen nicht und würden auch nicht bewusst Kandidaten von unseren Kunden ansprechen und abwerben. Und wir würden auch kein Unternehmen so massiv im Headhunting angehen und mehrere Kandidaten abwerben, dass die Firma dadurch in ihrer Existenz gefährdet ist.

**Golem.de:** Lassen Sie uns - wie zum Schluss in einem Vorstellungsgespräch - über das Gehalt sprechen: Ist Headhunting ein lukrativer Job?

**Wenzel:** Headhunting ist zwischenzeitlich ein Knochenjob geworden. Wenn wir aber unsere Arbeit sehr verantwortungsvoll betreiben, uns über Jahre ein wertvolles Netzwerk zu Kunden und Kandidaten aufbauen und immer seriös und hochvertraulich diesen Job machen, dann ist er auch heute noch lukrativ.

*Individuelle Unterstützung zu Themen rund um Job & Karriere gibt [Shifoo](#), der Service von [Golem.de](#) - in 1:1-Videosessions für IT-Profis von IT-erfahrenen Coaches und Beratern.*

---

Teilen:

**Newsletter abonnieren**  
Keine IT-Karriere News mehr verpassen

Anmelden

**Du verdienst eine bessere Bezahlung?**  
**Nimm deine Karriere selbst in die Hand!**

Unsere Coaches von Golem Shifoo unterstützen dich gerne bei Fragen rund um Karriere, Freelancing, Gehaltsgespräch oder Jobwechsel.