

„Schmiede das Eisen, solange es heiß ist!“

Bei Gewinnung von Führungskräften zählt **Schnelligkeit, Verbindlichkeit und Wertschätzung**



Reinhard Lezgus (l.) und Paul-Peter Groten, Geschäftsführer der Personalberatung MünsterlandManager.de

Die besten Bewerber gehen den suchenden Unternehmen wieder verloren, wenn sie nicht schnell und verbindlich betreut werden. „Die Zeiten sind vorbei, als sich Unternehmen wochenlang Zeit nehmen konnten, um Kandidaten für die Schlüsselfunktionen auszuwählen, nachdem sich diese auf eine Stelle beworben haben oder gezielt vom Personalberater dafür interessiert wurden“, sagt Reinhard Lezgus,

Geschäftsführer der Personalberatung MünsterlandManager.de in Münster. **Denn die guten Bewerber haben immer mehrere Optionen.**

„Es kommt immer wieder vor, dass ein Unternehmen sich zu spät entscheidet, wenn der Top-Kandidat längst seine Entscheidung getroffen hat, sagt auch Paul-Peter Groten, ebenfalls Geschäftsführer und Ideengeber für MünsterlandManager.de. „Wer hier nicht schnell Einla-

dungen ausspricht, Gespräche führt und Entscheidungen trifft, verliert eben schnell seine besten Bewerber!“ Schade für das Unternehmen und den bisherigen hohen Aufwand. Langwierige Entscheidungsprozesse oder „Hinhalten und Warten auf einen vielleicht noch besseren Bewerber“ werden von den Bewerbern als Organisations- und Entscheidungsschwäche interpretiert sowie als mangelnde Wertschätzung Ihrer Person.

Wichtige Instrumente der Betreuung sind z.B. ein Feedback-Telefonat nach dem Gespräch, was am Bewerber gut oder nicht so gut gefallen hat. Besser noch eine Mail, die dies bestätigt, weil dies noch verbindlicher ist. Und natürlich ein festes Einhalten des vereinbarten weiteren Vorgehens mit möglichst zeitnahen Folgegesprächen.

Manche Unternehmen scheuen sich aber davor, guten Bewerbern ihr starkes Interesse zu signalisieren, weil sie dadurch eine Verschlechterung ihrer Position bei der Gehaltsverhandlung befürchten. Das sei aber unbegründet, denn Bewerber

machten ihre Einkommenserwartungen nicht am Feedback zu ihrem ersten Vorstellungsgespräch fest, sondern an dem genaueren Verständnis der Erwartungen und Aufgaben. Zudem haben sie ja zumeist bereits im Vorfeld ihre Einkommenserwartung geäußert.

Außerdem erklärten vielfach frisch eingestellte Führungskräfte, dass sie sich für das Unternehmen entschieden hätten, bei dem sie sich als Bewerber und Mensch am meisten wertgeschätzt und am besten betreut gefühlt haben, manchmal trotz eines finanziell schlechteren Angebotes, vorausgesetzt die Aufgabe stimmt.

„Wir bei MünsterlandManager.de haben die langjährige Erfahrung, um auch gute und erfahrene Führungskräfte nachhaltig für eine Stelle zu interessieren und so professionell zu betreuen, dass es nur eine geringe „Absprunquote“ gibt. Vorausgesetzt der Kunde kooperiert mit kurzfristigen Vorstellungsterminen und zügigen Entscheidungen“, betont Reinhard Lezgus abschließend.