

Die Besten „verführen“ – Der Chef als Recruiter

Author: Recruiting Club Redaktion // Juni 18, 2013 // [Experteninterviews](#), [Führung und Leadership](#)



Ein echter Leader hält SELBST nach **geeigneten Talenten** Ausschau. Er zeichnet sich durch einen **360-Grad-Blick** aus, der alles erfasst und sieht. Er zeigt vor, coacht, trainiert und aktiviert. Was noch seine Aufgaben sein sollten, erfahren Sie im Interview mit **Harald Psaridis**, Speaker, Trainer und Leadership- Experte.

Sie verfügen selbst über viele Jahre Führungserfahrung und haben zahlreiche Mitarbeiter rekrutiert. Was war dabei das markanteste Erlebnis?

Mein einprägsamstes Erlebnis war definitiv das folgende. Es hat meine Einstellung zum Recruiting und wie es heute funktioniert, für immer verändert. Damals hatte ich mein geistiges Recruiting-Auge auf einen bestimmten Mitarbeiter geworfen, der in einer Konkurrenzfirma arbeitete. Ich hatte ihn eindeutig als **High Performer** erkannt und wollte ihn unbedingt haben. Der gute Mann wirkte jedoch sehr zufrieden und äußerst effizient und motiviert in seinem aktuellen Job. Während ich noch mit mir haderte „Wie spreche ich ihn an?“, „Der will doch sicher nicht wechseln“ kündigte er sein Ausscheiden aus seiner damaligen Firma an. Und ging zu einem weiteren Konkurrenten. Als ich ihn darauf ansprach meinte er, er wäre schon lange unzufrieden gewesen und hätte nun diese neue Chance mit Freude ergriffen. Was für eine Lektion für mich! Dieser Mann war ein Profi durch und durch. Klar merkt man einem solchen nicht an, dass er gehen will. Diese Menschen verhandeln professionell im geheimen und sind dann mal weg. Ich habe daraus gelernt, dass Recruiting auch immer Chefsache ist, dass diejenigen, die klaren Wechselwillen – oft unmutig – zeigen, meist nicht die High Potentials sind, die wir heute brauchen. Und vor allem habe ich gelernt: **Recruiting heute geht anders!** Seit damals spreche ich interessante und geeignet scheinende Kandidaten sofort direkt an, anstatt Vermutungen anzustellen und abzuwarten.

Führung einst und heute: Was ist die größte Veränderung, mit der Führungskräfte am häufigsten konfrontiert werden?

Da gibt es sehr viele Aspekte, die schon alleine durch unsere neuen Arbeitsmethoden und -situationen entstehen. Lassen Sie mich weniger auf die Unterschiede eingehen, die so vielfältig sind, dass sie den Rahmen dieses Interviews sprengen würden. Ich spreche viel lieber über das, was ein richtiger Führer immer schon getan hat und auch heute noch tun muss, um sehr erfolgreich zu sein. Echte Leader machen es ihren Teams vor. Immer. Sie verlangen nichts von ihren Teams, was sie nicht selber erbringen können. Sie zeigen vor, sie coachen, sie trainieren, sie aktivieren. Mit einem Wort: Sie befähigen ihre Mitarbeiter. Und entlassen die Mitarbeiter erst dann in die Selbständigkeit ihrer Tätigkeit. Ein echter Leader ist auch stets an der Front und geht voran. Wenn Ihre Teams dieses Gefühl von Ihnen als **Führungskraft** haben, ist alles möglich.

Sie sind ein Verfechter davon, dass ein Leader zukünftige Talente selbst gewinnt. Meinen Sie hier, dass die Führungspersönlichkeit den gesamten Recruitingprozess selbst abwickeln sollte oder wie weit sollte das Engagement reichen?

Der echte Leader hat im Gegensatz zu einem Manager immer die Augen offen, er entwickelt auf allen Meetings und Netzwerkevents innerhalb und außerhalb der Branche einen 360-Grad-Blick, der alles erfasst und sieht. Führungspersönlichkeiten bewegen sich ja auch in Kreisen, zu denen HR-Abteilungen niemals Zugang haben. In diesen Kreisen finden Sie Menschen, die keine Job-Annoncen lesen. Diese Best Performer wollen gefunden werden! Der **echte Leader zieht Talente „magisch“ an**, weil er sie auch sucht. Es ist seine Aufgabe – vor allem in Zeiten in denen die Recruiting-Luft dünner wird – die Besten zu „verführen“, zu genau seinem Unternehmen zu kommen. Durch seine Persönlichkeit, Kompetenz und das Vertrauen, das man ihm entgegenbringt. Die rein logistische Seite des Recruitingprozesses braucht ein Leader nicht mitzumachen. Seine aktive Anwesenheit ist jedoch unbedingt wieder erforderlich, wenn der neue High Performer seinen ersten Tag in dem Unternehmen hat. Auch das **Onboarding** und aktive Willkommen heißen eines neuen hochrangigen Mitarbeiters ist definitiv Chefsache. Geht an diesem ersten Tag, in den ersten wichtigen Wochen, hier etwas atmosphärisch schief, folgt postwendend die innere Kündigung, die dann bald die echte nach sich zieht. Das gilt für alle Führungsebenen. Klar wird der CEO nicht alle Mitarbeiter begrüßen, aber hierarchisch abgestimmt sollte immer jemand von der Führungsmannschaft da sein, um neue Mitarbeiter gebührend in Empfang zu nehmen. Das sind die kleinen Unterschiede, die heute zählen.

powered by careesma.at

Kategorien

- Allgemein
- Arbeitsmarkt- und HR-Trends
- Büchertipps
- Checklisten und Whitepaper
- Effektive Interviews und Screening
- Experteninterviews
- Feedback und Motivation
- Führung und Leadership
- HR und Recruiting-Fehler
- KMU Tipps
- Management von Toptalenten
- Social Media & Recruiting

Sagen Sie uns Ihre Meinung

Werden in Ihrem Unternehmen Lehrlinge ausgebildet?

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

Vote

[View Results](#)

Stellenangebote

- Arbeit und Behinderung
- Jobs Geschäftsführung
- Jobs im Personalwesen
- Kontakt

Die neuesten Kommentare

Fachkräftemangel bei Richtigte Fragen stellen und die Besten entdecken

Fachkräftebindung bei “Führungskräfte als Talente-Hebammen” – Gabriel Schandl

Marco De Micheli Redaktor HR-Blog bei [Mitarbeiterzeitung – Frisch gedruckt, ist halb gelesen](#)

Natascha Ljubic bei [Social Media in österr. Unternehmen – Tipps von Natascha Ljubic](#)

Fachkräftebindung bei [Strategische Personalplanung](#)

[Blogroll](#)

[Bücher die wir empfehlen](#)

Auf Ihrer Homepage steht ein eBook unter dem Titel „Der 5 Minuten Leader“ zum Download bereit. Wo ist in diesen fünf Minuten für das Recruiting der eigenen Mitarbeiter Zeit bzw. worauf beziehen sich die 5 Minuten?

Im **5 Minuten Leader** verrate ich hocheffektive, schnelle, einfache und wirksame Führungstechniken, die die Ergebnisse praktisch über Nacht explodieren lassen. Das ganze ist wirklich erprobt! Den Ausdruck 5 Minuten Leader habe ich gewählt, um die rasche und erfolgserprobte Wirkung plastisch zu unterstreichen. Es geht um Dinge wie rasch höhere Akzeptanz bei den Mitarbeitern zu bekommen, Mitarbeiter zu motivieren, ihr absolut Bestes zu geben und ihre Ziele immer zu erreichen. Und wie Führungskräfte in nur 5 raschen Schritten ihre Ergebnisse um mindestens 100 % verbessern. Probieren Sie es aus!

Verraten Sie uns zum Schluss noch die EINE Frage, ohne die kein Recruiting-Gespräch auskommen sollte?

Die Frage „Was sind Ihre Hauptaufgaben in Ihrer aktuellen Tätigkeit?“ ist ein Klassiker und sollte immer gestellt werden. Jedoch, es reicht nicht, sich mit der Beantwortung dieser Frage zufrieden zu geben. Sie sollten als gewiefter Recruiter noch nachschießen „Welche messbaren Erfolge haben Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit bewirkt bzw. welche messbaren Ergebnisse haben Sie insgesamt für das Unternehmen bewirkt?“. Nachdem Sie diese Antwort erhalten haben, legen Sie noch weiter nach mit „Wie haben Sie das gemacht?“. Wenn Sie mit der Antwort nicht ganz zufrieden sind, insistieren Sie: „Wer könnte das bestätigen?“. Wer hier nicht „niederbricht“ und alle diese Antworten geistesgegenwärtig und überzeugend liefert, ist IHR Kandidat!

Weitere Informationen zu Harald Psaridis und zu seiner Tätigkeit als Speaker, Trainer und Leadership-Experte erhalten Sie [auf seiner Homepage](#).