



Headhunting auf Wissenschaftler

Von der Laborbank auf "Menschenjagd"

links

- DCZ-Personal-Management für Wissenschaft und Forschung

mehr zum thema

- "Projekt fördert Frauen"
- "Nach dem Abi"
- "Rassismus schreckt Wissenschaftler"
- "Gesichter für das neue Millennium"
- "Kein Bock auf Wissenschaft"

Die Headhunterin Carmen Zirngibl ist auf Jagd nach Experten aus den Naturwissenschaften. Einst hat sie selbst erfolgreich als Biologin gearbeitet, jetzt steht sie nicht mehr an der Laborbank, sondern und vermittelt andere Top-Wissenschaftler.



Auf die Qualifikation der Kandidaten kommt es an, nicht woher sie kommen. Aus diesem Grund wird auf internationalem Terrain aktiv gesucht, schildert sie: "Weil das einfach sehr schnell geht: Kandidaten haben Termindruck und können sich nicht einen Tag frei nehmen. Und wir stehen unter Druck, weil unsere Auftraggeber die Position immer am liebsten schon gestern besetzt haben wollen." Und schnell ist Carmen Zirngibl: Als Biologin kann sie das Fachwissen der Kandidaten gezielt überprüfen.

"Wir behaupten, dass wir die erste Personalberatung in Deutschland waren, die diesen Fokus hatte, Biotechnologie, und die zusätzlich die Voraussetzung, dass die Berater Naturwissenschaftlerinnen sind"



Dass sie und ihre Kolleginnen vom Fach sind, bringt noch weitere Vorteile mit sich. Es reicht nicht, einen Kandidaten zu finden, man muss ihn auch oft davon überzeugen, seine Arbeitsstelle zu wechseln. Als Headhunterinnen mit naturwissenschaftlicher Ausbildung haben sie oft einen besseren Zugang zu den Top-Wissenschaftlern aus ihrem Bereich. "Das hat sich stark bemerkbar gemacht, weil die Person die richtigen Fragen stellen konnte bezüglich meines Backgrounds und sofort einordnen konnte, ob ich mit meinen naturwissenschaftlichen Voraussetzungen zu dieser Firma passe oder nicht", erinnert sich der Biotech-Manager Dr. Jens Tampe.

Er passt offenbar zur Firma und arbeitet dort erfolgreich als Labor-Manager. Arbeitgeber ist eine international arbeitende Bio-Technologie-Firma, die nun öfter die Dienste der Wissenschaftsheadhunterin nutzt. "Vor allen Dingen ist es wichtig, dass die Kontakte in diesen bestimmten Bereichen haben. Wo wir suchen, sind sehr spezielle Voraussetzungen nötig. Die müssen Kontakt zu solchen Leuten haben und sie

müssen Verständnis für unsere Anforderungen haben", so Paul Rounding, Leiter "Business Development" bei der Artemis Pharmaceuticals GmbH,



Dr. Carmen Zirngibl muss beim ersten Telefonat mit den Kandidaten am Arbeitsplatz die richtige Ansprache finden: "Dann waren die manchmal überrascht und schockiert: 'Wie kommen Sie auf meinen Namen wie kommen Sie auf mich?'" Inzwischen ist

es zur Regel geworden, dass vom Headhunter angesprochen wird. Es ist sogar so, dass wer Karriere machen will, kaum noch in die Zeitung guckt, sondern dass man darauf wartet, dass der Headhunter anruft."

Eine Marktsituation, die ihr auf die Erfolgsspur geholfen hat. Gemeinsam mit ihren zwei Kolleginnen hat sie das Auftragsvolumen im vergangenen Jahr verdoppelt. Alle drei sind sie promovierte Biologinnen und haben ihren Wechsel von der Forschung zur Jagd im Labor nie bereut.



"Das ist das Interessante an meinem Beruf: dass ich mitten im Beruf drin, aber eben nicht mehr an Laborbank stehe. Ich weiß soviel Interessantes, so viele interessante Forschungsfelder, viele Details, weil ich es auch verstehen muss." Auf der Suche nach

Wissenschaftsfachkräften wildert die Headhunterin nicht nur bei Unternehmen der Branche. Oft macht sie sich auch an den Universitäten auf die Pirsch. "Da kennen wir uns sehr gut aus; wir haben Kontakte zu Professoren, wenn wir Spezial-Positionen zu besetzen haben, wenn dort spezielle Doktoranden und Diplomanden sind, die in Kürze fertig werden."

Für ein Kölner Biotech-Unternehmen hatte sie Bio-Informatiker mit speziellen Schwerpunkten direkt von der Uni geholt, erinnert sich Dr. Chris Schleiermacher: "Während der Promotion, ich war also noch gar nicht fertig, wurden wir gefragt - für uns ist das natürlich interessant, man erlebt ja nicht alle Tage, dass man von der Uni abgeworben wird."

Das Team sucht Top-Leute für die Chefetagen aber eben auch Experten für das Labor. Das gehört mit zum Erfolgsrezept. Jagdprobleme gab es nur, als es um die Suche für die eigene Firma ging: Zwei zusätzliche Headhunterinnen sollten her. Aber über ein Jahr hat es gedauert, bis die Nadeln im Heuhaufen gefunden waren.

03.04.2002
nano online^{mp}

nano Startseite

3sat Startseite

copyright 3sat online