

## Guten Morgen, liebe Leser!

»Heute war jeder fokussiert«, meinte der Fußballer Daniel Caligiuri neulich nach dem 4:2 von Schalke gegen den BVB. Zinedine Zidane, Trainer von Real Madrid, beobachtete bei der Niederlage seines Teams gegen den Tabellenletzten etwas anderes: »Ich habe keine Ahnung, ob Bale fokussiert ist.« Gareth Bale hatte zuvor eine »hundertprozentige« Chance verbalisiert. Die Beispiele zeigen: Fokussieren ist in (das Foto zeigt Thomas Müller vom FC Bayern, wie er den Ball fokussiert). Alle sind total fokussiert, oder es wird zumindest von einem verlangt. Ich muss, wenn ich das Wort höre, an die »Münchner Illustrierte« denken; so nennt der »Spiegel« in leicht abschätziger Weise das Konkurrenzmagazin, das sich aber mit »c« schreibt. Also »Focus«, wie Locus. Die Arbeiten an dem Magazin begannen 1991 unter dem Decknamen »Zugmiese«. Klingt wie ein Altherrenwitz; Chefredakteur wurde Helmut Markwort. Die erste Ausgabe des »Focus« titelte mit »Geschichters Comeback – die Rückkehr des Strippenziehers«. Und zwar als Bundespräsident! Das waren Fake News für den Locus. Zurück zum Fokus, dem mit »k«. Der steht laut Wörterbuch für einen Brennpunkt (Optik), einen streuenden Krankheitsherd im Körper (Medizin) und (bildungssprachlich) für den Mittelpunkt des Interesses. Wo das Wort herkommt, verrät der Kunsthistoriker Neil MacGregor in dem Buch »Leben mit den Göttern«. Über die Steinzeit schreibt MacGregor: »Wenn die Gemeinschaft rund ums Feuer saß, erzählte man sich Geschichten. Das Feuer als Mittelpunkt, als Fokus der Gesellschaft: Diese Vorstellung ist eigentlich wenig überraschend, denn »focus« ist das lateinische Wort für Herd.« Benutzen wir das Wort, dann »huldigen wir unbewusst der unvergleichlichen Sammlungskraft des Feuers«. Ob das auch Fußballern bewusst ist? (jw/Foto: dpa)



3 Dinge, die ich im Wetteraukreis heute wissen muss:

**1 Rechtsruck**  
Bei einer Diskussion um 19 Uhr im Jugendhaus Alte Feuerwache Bad Nauheim geht es um den Rechtsruck in Europa. Seite 25

**2 Christenverfolgung**  
Christenverfolgung lautet das Thema ab 19 Uhr im Gemeindezentrum Sankt Bonifatius Bad Nauheim.

**3 Urban Dance**  
Heute beginnt im Friedberger Junity das dreitägige Urban-Dance-Event mit dem Namen »Six1Cypher«.

## Ovag mahnt zu sparsamem Umgang mit Trinkwasser

Wetteraukreis (pm). Angesichts des heißen und trockenen Sommers 2018 appelliert der Energieversorger Ovag an die Wetterauer, sorgsam mit Trinkwasser umzugehen. Zumal sich in den vergangenen Monaten nicht adäquat Grundwasser angesammelt habe. »Damit ist der Spielraum über das Jahr für die Wasserförderung etwas geringer geworden«, heißt es in einer Ovag-Pressemitteilung. »Sollte es ein Jahr mit durchschnittlichen Temperaturen und mit den üblichen Regenereignissen werden, ist die Grundwassersituation als entspannt zu betrachten. Sollte es allerdings erneut zu einer mehrere Monate andauernden Hitzeperiode kommen, hat das natürlich andere Auswirkungen.« Ovag-Wasserwerksleiter Franz Poltrum fordert: »Jede Kommune sollte ihre Bevölkerung unabhängig von der aktuellen Lage zum sorgsamem und sparsamen Wasserverbrauch animieren. Jeder Wasserabnehmer sollte sehr bewusst mit dem wichtigsten Lebensmittel Trinkwasser umgehen.« (Symbolfoto: ep)

## Suche nach dem Top-Kandidaten

Wer ist der, den wir unbedingt brauchen? Gerade in Zeiten von Fachkräftemangel geht es immer mehr darum, die Besten ins Unternehmen zu holen. Da kommt die Bad Nauheimer Firma HiTec Consult ins Spiel. Ihr Chef spricht darüber, was Führungskräfte ausmacht, über den ersten Eindruck und Absagen per WhatsApp.

Von Christoph Agel

Herr Busch, wieso wird Ihr Unternehmen engagiert? Könnte nicht auch die Personalabteilung eines Konzerns selbst nach Fach- und Führungskräften suchen?

**Lutz-Martin Busch:** Die Firmen suchen häufig für Führungs- und Spezialistenfunktionen Kandidaten, die nicht nach einem Job suchen, die nicht über einen Jobwechsel nachdenken.

Es geht also um das Abwerben?

**Busch:** Genau. Um das Abwerben erfolgreicher Mitarbeiter, die Erfahrung und Gewinnermentalität mitbringen. Unternehmen sind überwiegend nicht daran interessiert, den klassischen Bewerber zu adressieren, sondern Sinn des Abwerbens ist es, den erfolgreichen Mitarbeiter aus dem anderen Unternehmen zu bekommen.

Und wie kommen Sie an den erfolgreichen Mitarbeiter, woher wissen Sie, dass es ihn gibt?

**Busch:** Wir haben einerseits die sozialen Medien, das klassische Headhunting kommt allerdings aus der telefonischen Identifikation. Mit sogenannten Cover Stories und durch Internet-Recherche wird herausgefunden, wer was in einem Unternehmen macht. Und es wichtig, dass wir die Leute persönlich anrufen und nicht anschreiben.

Wie reagieren die Menschen, die von Ihnen angerufen werden?

**Busch:** Man kann sagen, von 100 Leuten, die wir ansprechen, sind 98 oder 99 sehr positiv uns gegenüber eingestellt und freuen sich. Wir motivieren nicht nur für den Job, sondern auch für das Unternehmen. Wir rekrutieren für sehr große Unternehmen, Braun in Melsungen zum Beispiel oder Philipps.

Ihr Schwerpunkt liegt auf der Personalgewinnung für Unternehmen in der Medizintechnik. Ist dort der Fachkräftemangel besonders deutlich zu spüren, weil Ingenieur- und medizinisches Wissen benötigt werden?

**Busch:** Für uns gibt es immer die Schwierigkeit, dass wir nicht nur jemanden mit einem bestimmten Ausbildungsgrad suchen, sondern auch, dass die Unternehmen neben dem Ausbildungsstandard noch die Erfahrung von mindestens drei bis fünf Jahren haben wollen. Wir suchen immer die »eierlegende Wollmilchsau«.

Was macht eine gute Führungskraft aus?

**Busch:** Es ist die Kombination aus Erfahrung, fachlichem Know-how und People Management. Also: Wie entwickle ich Mitarbeiter weiter? Wie führe ich das Team? Wie begleite ich es dabei, Ziele zu erreichen?

Es geht also weit über das gesunde Verhältnis von Lob und Kritik hinaus?

**Busch:** Ein ganz wichtiger Aspekt ist Nachhaltigkeit. Wir verfolgen nur Kandidaten mit einem konsistenten Werdegang weiter. Ein Kandidat muss also immer langfristig bei einem Arbeitgeber gewesen sein und Erfolge vorweisen können.

Kommen wir zu den Situationen, in denen Sie mit den Kandidaten für eine Stelle im Kontakt sind. Welche Rolle spielt der erste Eindruck?

**Busch:** Sie haben diesen Eindruck schon am Telefon. Diese ersten Momente: Unterbricht jemand? Ist er nicht konsistent in seinen Aussagen? Kann er Fragen gezielt und klar beantworten? Das merken Sie schon am Telefon. Wenn wir dann den Lebenslauf zugesendet bekommen, dann setzt sich das erste Bild zusammen. Dann entscheiden wir, ob wir die Person einladen oder nicht. Wenn er zu spät kommt, dann spielt das natürlich auch eine große Rolle.

Sie bekommen von einem Unternehmen eine Art Liste mit Anforderungen, die ein Kandidat erfüllen muss, aber letztendlich nutzt das nichts, wenn er unentschuldig eine halbe Stunde zu spät kommt, oder?

**Busch:** An der Stelle ist man in der Zwickmühle. Da haben Sie Kandidaten, die diese Liste wunderbar erfüllen, aber die Persönlichkeit spielt eine Riesenrolle. Wir sind oft der Meinung, dass die formellen Qualifikationen gar nicht so wichtig sind, sondern am Ende sowieso die Persönlichkeit zu einem großen Teil mitentscheidend ist.



Lutz-Martin Busch und seine Mitarbeiter suchen für Unternehmen Fachkräfte in der Gehaltsstufe von 75 000 bis 300 000 Euro im Jahr. Der Schwerpunkt liegt auf dem Sektor Medizintechnik. (Foto: Nici Merz)

Welche Rolle spielt heutzutage bei Fach- und Führungskräften das Bedürfnis nach Work-Life-Balance? Kommen da mehr Forderungen?

**Busch:** Das hat sich sehr gewandelt. Während wir in den 90ern in jedem Interview mit Kandidaten die Fragen hatten »Welchen Firmenwagen bekomme ich? Wieviel PS hat der?«, geht es heute um die Work-Life-Balance. Es geht um ein ausbalanciertes Arbeitsleben. Da müssen wir aufpassen, ob es mit dem Auftraggeber zusammenpasst. Work-Life-Balance kann ich nicht in jedem Unternehmen haben.

Welche Vorteile haben Erfahrung und ein gewisses Alter? Und welches Plus hat eine gewisse Jugend?

**Busch:** Hier muss man schauen, in welcher Phase sich ein Unternehmen befindet. Unternehmen, die in einem starken Wachstum sind, ein Produkt haben, das sehr stark nachgefragt wird, gerade in allen Kliniken gebraucht wird, die haben vielleicht manchmal die Auffassung, dass sie mit jungen Mitarbeitern eher diese Dynamik begleiten können, weil sie die Jungen eher verschieben können. Es kann sein, dass sie in einer anderen Region oder Aufgabenstellung gebraucht werden. Da herrscht der Trugschluss vor, dass dies eher junge Mitarbeiter können. Dann hat man vor acht bis zehn Jahren die Tendenz gehabt, dass man eine Generation fast eliminiert hat, weil man dachte, man könnte dadurch Kosten sparen. Heute schätzt man diese Erfahrung wieder wert, weil man auch merkt, dass die 60er-Jahrgänge auch eine andere Erziehung haben und vielleicht zuverlässiger sind.

Stichwort Zuverlässigkeit. Was hat sich da geändert bei den Kandidaten?

**Busch:** Nach dem ersten Kontakt gibt es verschiedene Möglichkeiten. Auch WhatsApp. Das lässt das Ganze unverbindlicher erscheinen. Das Risiko ist immer, dass man auf diesem Wege immer erreichbar ist. Was zur Folge hat, dass Ihnen auch immer jemand absagen kann. Auf dem Weg zu Kandidaten in Düsseldorf, Hamburg oder Berlin wird Ihnen dann ein Gespräch abgesagt. Das haben wir häufiger, das hatten wir früher nicht. Es kann sein, dass Sie nach Mailand fliegen und auf dem Weg dahin zwei Kandidaten verlieren, weil Ihnen einer sagt »Ich bin heute morgen krank geworden« und der andere sagt »Ich habe im Stau gestanden.« Der Klassiker ist: »Ich habe einen Unfall gebaut.«

Die Plattform, also WhatsApp in diesem Fall, ist eine Sache, aber es ist doch auch eine Mentalitätssache.

**Busch:** Einerseits die Plattform, andererseits die Mentalität. Wir stellen fest, dass Kandidaten weniger als früher mit ihren Partnern reden. Wir haben häufiger als früher die Problematik, dass erst kurz vor der Entscheidung dieses notwendige Gespräch stattfindet. Da wird auf einmal augenscheinlich, dass die Frau Beamtin ist oder die Kinder jetzt in der Schule sind, solch eine Entscheidung also eine viel größere Tragweite hat, als

der betreffenden Person vielleicht bewusst war. Dann springen auch Kandidaten ab, die eigentlich schon voll durch den Prozess durch sind.

Gibt es oft die Situation, dass Sie schon drei Leuten abgesagt haben, und dann springt der Top-Kandidat ab. Dann wären Sie froh, wenn Sie die anderen drei noch hätten, oder?

**Busch:** So ist es. Ich kann mich an einen Fall erinnern, da haben wir die Geschäftsführung einer Klinik in Deutschland besetzt, der finale Kandidat war ausgewählt, ist durch einen sehr langen Prozess gegangen. Er war dann ein Wochenende mit seiner Frau vor Ort, und die Frau sagte: »Hier möchte ich nicht leben.« Dann hat der Kandidat abgesagt, Das hieß für uns: Neustart des Projektes.

Wie lange dauert es vom ersten Telefonat bis zur Einstellung?

**Busch:** Innerhalb von sechs bis acht Wochen, das ist der Rahmen, in dem wir uns bewegen wollen. Es kann aber wegen der hohen Anforderungen des Auftraggebers auch bis zu einem Jahr dauern.

Was sind denn die wichtigsten Anforderungen, die Unternehmen an Kandidaten haben?

**Busch:** Flexibilität und dass sie bereit sind, auch mal die Extrameile zu gehen. Dass die Leute qualifizierte Fragen stellen. Also nicht: Welchen Parkplatz bekomme ich, und welches Essen gibt es in der Kantine? Sondern: Wo will die Firma hin. Was hat der Vorgänger richtig und falsch gemacht?

## Firma HiTec in Bad Nauheim

Die HiTec-Consult GmbH mit Sitz in der Bad Nauheimer Ludwigstraße wurde im Jahre 2000 unter anderem vom heutigen Geschäftsführer Lutz-Martin Busch gegründet. Neben ihm sind dort 14 Mitarbeiter tätig. Seit 2002 arbeitet HiTec für Unternehmen aus der Medizintechnik-Branche. Der Bereich macht heute den Schwerpunkt aus. Für diese Unternehmen sucht die Bad Nauheimer Firma Fachpersonal in einer Gehaltsstufe von 75 000 bis 300 000 Euro Jahresgehalt. Laut Busch hat HiTec Consult bereits für mehr als 150 Medizintechnik-Unternehmen Personal rekrutiert. Darüber hinaus sind die Bad Nauheimer in den Branchen Consumer Electronics und IT sowie im Bankensektor tätig. Nach Angaben des Geschäftsführers hat HiTec bereits über 1000 Menschen in neuen Jobs platziert. Am Anfang der Suche nach Fachkräften steht ein Briefing mit den Anforderungen an die Kandidaten, es folgen Telefonate und Gespräche mit Mitarbeitern, von denen schließlich einer abgeworben werden soll. HiTec fertigt ein Candidate Profile an, also ein Formular, in dem das steht, was der Kandidat mitbringt. Alles Weitere folgt im Unternehmen selbst, in dem der Kandidat vielleicht künftig arbeiten wird. Heißt: Vorstellungsgespräch und eventuell ein Probearbeitstag. (agl)