



Von Headhuntern, Pistoleros und Executive Engeln

Im Spannungsfeld der Personalsuche spielen viele Aspekte eine entscheidende Rolle, die an- oder aufregen. Corinne G. Marti, die Inhaberin der Mac Lynx Consulting & Executive Search und Prüfungsexpertin der eidg. dipl. Verkaufsleitenden, beleuchtet den Aufgabenbereich und den Ruf von Headhuntern aus einer provokativen und menschlich-humorvollen Sicht.

Ist es nicht so, wenn wir das Wort Headhunter hören, ein Bild von Clint Eastwood, jenem Rauhbein mit Dreitage-Bart, zerkauter Zigarre im Mundwinkel, verfinsteter Miene und tief ins Gesicht gezogenem Hut, am geistigen Auge vorbei huschen sehen und sich dabei unsere Nackenhaare etwas sträuben? Noch heute ist vor allem bei uns in der Schweiz, eine gewisse Angst vor eben diesen Headhuntern festzustellen. Es stellt sich dabei die Frage: warum eigentlich? Wenn man sich mit dieser Frage im Kopf in der Branche und bei den «Opfern» umhört, bekommt man viel sagende Antworten.

Im Jagdrevier der Headhunter

Verschiedene Personen erleben diese Headhunter als sehr rücksichtslos, rüde und frech. In den meisten Fällen werden mögliche Kandidaten auf eine Art angegangen, die keinen Zweifel offen lässt, dass man mit dem «Opfer» nur «Kohle» machen will. Es versteht sich zwar von selber, dass wir alle Geld verdienen müssen, jedoch geht es in den Jagdrevieren dieser Headhunters vor allem um Menschen, um deren nächste Zukunft und teilweise um ernsthafte Entscheidungen, die vor allem im klassischen Headhunting alleine dem «Opfer» überlassen werden. Überhaupt macht es den Eindruck, dass Kandidaten sehr oft alleine gelassen werden, ausser... – wenn es um Salärfragen geht. Da ist logischerweise das hohle Händchen unseres Headhunters schnell zur Stelle. Dabei versucht man das Jahresgehalt in astronomische Höhen zu treiben, damit sich die Jagd auch wirklich gelohnt hat.

Noch eine andere Unart ist festzustellen. Ein einmal aufgebautes Beziehungsnetz wird immer wieder als unerschöpflicher Jagdgrund missbraucht, so dass ein leiser Verdacht emporsteigt, dass immer wieder die selben Leute, die zu irgendwelchen Creack's hoch stillisiert werden, zum Zuge kommen, um von den «Stargehältern» zu profitieren.

Koalitionen mit den Wahrsagern, Hexern und Pendlern

Die cleveren unter den Headhuntern haben nun Koalitionen mit den Wahrsagern, Hexern und Pendlern gebildet um sich das Prädikat der Professionalität zu ergattern.

Auch hier stellen sich diverse Fragen: Wofür braucht man psychologische, grafologische oder gar astrologische Gutachten, Assessments und Belastbarkeitsprüfungen? Dienen doch all diese Tests nur einem Zweck, nämlich dem der Sicherheit.

Sitzen wir gemütlich im Freundeskreis und lassen uns zu einem philosophischen Gedankengang hinreissen, weiss plötzlich jeder von uns, dass es im Leben keine Sicherheit gibt. Die Frage sei um Himmelswillen erlaubt, warum brauchen wir die Sicherheit gerade da, wo wir sie am wenigsten gewährleisten können, nämlich bei anderen Menschen? Es sei an dieser Stelle vermerkt, der Mensch lebt und kann nicht als 100% sicher gelten! Restrisikos bleiben überall.

Professionalität kann nicht erkauft ...

... oder ertestet werden, man muss selber etwas dafür tun. Aber was?

Die Antwort darauf ist beinahe banal. Das was jeder von uns in der Situation eines Kandidaten oder Kunden schätzen würde: Betreuung, Betreuung und nochmals Betreuung!

Ein paar Grundvoraussetzungen sollte man aber trotzdem mitbringen: Anstand, das Gefühl für Fairness, Fähigkeit zur Diskretion und Respekt vor dem Menschen! Mit diesen Voraussetzungen belegt, möchte man auch nicht mehr als ein durchs Jagdrevier galoppierender Headhunter angesehen werden, sondern eher als ein in den Sphären der Executive Search Branche schwebender und gut gesinnter Engel, der allseits nur das Beste für alle Seiten tut. Doch Headhunters leisteten ganze Arbeit; sie haben es den Engeln schwer gemacht, ihren Ruf zu verbessern.

Eine Frage der Mentalität

Dann ist da noch eine ganz andere Thematik, die weder mit Headhuntern noch mit Engeln zu tun hat, sondern viel mehr im Zusammenhang mit der Mentalität zu betrachten ist. Wir Schweizerinnen und Schweizer haben die Tendenz, da es uns – seien wir ehrlich – sehr gut geht, diesen Qualitätsstandard aufrecht zu erhalten. Dabei scheuen wir uns nicht vor dem Wunsch und der Gegebenheit, diesen Level möglichst für alle Ewigkeit aufrecht halten zu wollen. Dies führt dazu, dass wir etwas Gewonnenes nur ungern wieder hergeben. So müssen sich Unternehmen, bei denen eben ein Managing Director oder ein Verkaufsleiter abgeworben wurde, hinter das Licht geführt und als «gelackmeiert» fühlen. Denn ihnen wurde gerade eine mögliche «Freikarte zum Erfolg» weg genommen, dabei ist vielleicht eine tiefe Wunde auf gebrochen und lässt das Unternehmen intern und extern als verletzlich erscheinen. Wer erscheint schon gerne als verletzlich?

Diesen schmerzhaften Verlust können wir verstehen. In diesem Verlust liegt aber auch die Chance etwas in Bewegung zu halten, was mit dem hohen Anspruch auf Kontinuität möglicherweise zum Stillstand zu kommen droht ... – nämlich die Durchmischung der Kaderinzucht, die wir aus unserer Vergangenheit nur all zu gut kennen.

Menschliche Ressourcen in Fluss halten

Schweifen wir wieder ins Philosophische, so begegnen wir auch da einer allseits- und altbekannten Weisheit: Nichts ist so konstant, ausser die Veränderung! Lernen wir den Schmerz wegzustecken, welcher ein Verlust eines guten Mitarbeiters verursacht. Lernen wir doch offen zu sein, gegenüber dieser konstanten Veränderung, lernen wir zu schätzen, dass es Headhunters, Pistoleros und Executive Engel gibt, die quasi das natürliche Gleichgewicht unserer Wirtschaft im Auge halten, zumindest aber die menschlichen Ressourcen in Fluss zu halten versuchen.

Lernen wir auch unseren Blick zu schärfen, um zu erkennen, was wir unter der viel gepriesenen Professionalität verstehen, wie diese zu welchen Gunsten umgesetzt wird. Dann können wir bald erkennen wie die wenigen Engel überleben werden, die im Executive Search-Himmel zum Wohle der Schweizer Wirtschaft «flattern».