

# Was macht eigentlich Ihr Headhunter?

## Hart arbeiten, Wort halten und schweigen.

Vertrauen ist ein wertvolles Gut.

Im Headhuntergeschäft garantieren Marktführung, Vernetzung und Erfahrung noch lange keinen Erfolg. Oft werden unter Kosten- und Zeitdruck unrealistische Versprechungen gemacht. Man will den Kunden mit kritischen Fragen nicht verunsichern oder es könnte gar der Eindruck entstehen, man schaffe das Ziel nicht. Nicht selten ist darum alles kein Problem - eben tough. Letztendlich entscheidet die Persönlichkeit des Headhunters, wie und ob überhaupt der Weg zum Ziel führt.

### 1. Wort halten

Optimismus beflügelt, doch als Mittel zum Zweck ist er gefährlich. Bereits, wenn es darum geht, das Anforderungsprofil gemeinsam zu bestimmen, muss der Berater eine seriöse Einschätzung der Machbarkeit aufzeigen. Sollte ein bestimmtes Profil oder Teilaspekte daraus (beispielsweise Alter, schulischer Werdegang, Branchenwissen) selten im Markt vorkommen oder gar unrealistisch sein, so ist es die Aufgabe des Headhunters, eine Anpassung an die Wirklichkeit vorzuschlagen. Das Risiko, aufgrund offener Worte das Suchmandat nicht zu erhalten, muss er eingehen. Es wäre töricht, zu hohe Erwartungen zu wecken, um letztlich damit zu scheitern.

Genau das unterscheidet einen Headhunter vom Dienstleistungsverkäufer und macht ihn zum Berater und Geschäftspartner.

Chancen und Risiken müssen verlässlich und realistisch eingeschätzt werden. Einsatz und Aufwand, die es braucht, um ein Suchmandat erfolgreich zu bearbeiten sind hoch. Für die Vorabklärungen braucht es ein gut ausgebildetes Research-Team. Datenbanken und die Nutzung von Business Netzwerken allein genügen nicht. Das Resultat dieser Vorstudie ist unsere Machbarkeitsbeurteilung, die eine verlässliche Prognose betreffend den Erfolgchancen und dem Gelingen liefert. Dieses Vorgehen stellt den Suchauftrag von Beginn an auf ein solides Fundament und schafft Verbindlichkeit und Vertrauen.

Der nächste Prozessschritt ist das Kontaktieren und Interviewen der möglichen Kandidaten. Auch hier ist die Persönlichkeit des Headhunters ausschlaggebend. Kann er die Kandidaten gewinnen und überzeugen? Kann er die Interessen des Kunden so vertreten, dass Seriosität dominiert, der Kandidat sich angesprochen und abgeholt fühlt und somit der Boden für ein längerfristiges Kontaktverhältnis geschaffen wird? Gut möglich, dass die Wechselbereitschaft beim Kandidaten aktuell nicht sehr hoch ist, aber vielleicht ist sie es zu einem späteren Zeitpunkt.

# MUSSETTI SACCHETTO & PARTNER

## EXECUTIVE SEARCH – ASSESSMENT – DEVELOPMENT

Das kann der Anfang einer erfolgsversprechenden Beziehung sein, die auch gepflegt werden muss und im weiteren Verlauf davon abhängt, ob der Kandidat Vertrauen zum Headhunter findet. Erneut gilt es für den Headhunter, keine falschen Versprechungen zu machen und Verlockungen zu widerstehen, die Vakanz mit Schönfärberei allzu schmackhaft zu machen, um die „Kandidatenpipeline“ rascher zu füllen. Dies würde sowohl beim Kunden als auch beim Kandidaten das Vertrauen in seine Fähigkeiten und in seine Glaubwürdigkeit auf eine harte Probe stellen.

## 2. Mund halten

Mein letzter Beitrag befasste sich mit dem Thema der Diskretion und zeigte auf, dass in meinem Beruf Diskretion alles und ein ruhiges, verantwortungsvolles Agieren am Markt unabdingbar sind. Gewiss, der Zeitgeist ist laut. Selbstdarstellung hat Hochkonjunktur. Auf allen Kanälen des öffentlichen und beruflichen Lebens wird um Aufmerksamkeit gebuhlt. Auf Leises wird nicht Acht gegeben, Nuancen werden übersehen und Zwischentöne überhört. Diskretion hat etwas Anrühiges erhalten, vermeintliche Transparenz um jeden Preis ist das Gebot der Stunde. Diskretion darf aber nicht als Mangel an Transparenz verstanden werden, sondern ist im Kontext von Vertrauen zu verstehen. Vertrauen und Diskretion gehören zusammen, sie stehen in meiner Profession in enger Beziehung, sind untrennbar.

Der Versuchung durch geschickte Delegation mehrere Mandate gleichzeitig zu bearbeiten, muss man widerstehen. Als Headhunterin delegiere ich nichts. Beide Seiten übertragen mir im Vertrauen Interna ihrer Firmen. Von meinem Auftraggeber erfahre ich aktuelle und zukünftige Personalentscheide, erhalte Einblick in strategische Überlegungen, lerne die Firmenkultur und Eigenheiten kennen. Nur als Informationsträgerin kann ich die Rolle einer Beraterin wahrnehmen.

Auch Kandidaten speisen mich mit viel Informationen aus dem Markt, über die Mitbewerber, deren Unternehmenskultur, Erfahrungen und Einschätzungen. Dies ist wertvolles Wissen, um eine Vakanz mit der passenden Person zu besetzen.

Alle diese mir anvertrauten Informationen gilt es mit grosser Sorgfalt, Vorsicht und Verantwortungsbewusstsein zu behandeln. Vertrauen ist die Essenz meiner Arbeit. Sie ist durch keine PowerPoint-Präsentation, keine noble Firmenadresse, keine Social-Media- oder andere Omnipräsenz zu ersetzen.



Yolanda Mussetti, Geschäftsführerin und Inhaberin, MBA in Leadership & Ethics, Managementweiterbildung St. Galler Business School, Human Resources Management HWV/FH. Langjährige Berufs- und Führungserfahrung in Dienstleistung und Industrie, u.a. während mehreren Jahren als Leiterin Personal und zentrale Dienste in einem grossen internationalen Industrieunternehmen. 1996 Gründung der Mussetti Sacchetto & Partner.

### MUSSETTI SACCHETTO & PARTNER

Dorfstrasse 5  
CH-8700 Küsnacht  
Telefon: +41 (0)44 912 14 36  
E-Mail: [info@mussettipartner.ch](mailto:info@mussettipartner.ch)  
Web: [www.mussettipartner.ch](http://www.mussettipartner.ch)