

# Was macht eigentlich Ihr Headhunter?

## Überschätztes Netzwerk

**Auch im Jahr 2021 gilt das Netzwerk eines Headhunters immer noch als Gütesiegel und als wichtiges Verkaufsargument gegenüber potentiellen Auftraggebern. Tatsache ist jedoch: Das Netzwerk sollte von untergeordneter Bedeutung sein.**

Die Tätigkeit des Headhunters unterliegt gewissen Klischees. Es ranken sich sogar regelrechte Mythen um die Branche. Ein solcher Mythos ist das «Netzwerk». Gemeint ist das persönliche und geschäftliche Beziehungsnetz, das dem Headhunter angeblich ein profiliertes, exklusives Insiderwissen im Suchprozess verschafft. Das «Netzwerk» umgibt den Headhunter mit dem Nimbus eines geheimnisvollen Know-how-Trägers, der seine Kontakte spielen lässt, hinter verschlossenen Türen die Fäden spannt, um die sogenannten «Richtigen oder Besten» miteinander in Verbindung zu bringen.

### Erfolgsgarant oder Risiko?

Anders formuliert: Das Netzwerk ist in den Augen mancher Auftraggeber der entscheidende Faktor in unserer Branche, wenn es darum geht, die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten ins Boot zu holen. Doch diese Vorstellung ist nicht nur überholt, sie hält auch einer näheren Betrachtung nicht stand. Ein Beziehungsnetz ist kein valables Instrument, um erfolgreich Schlüsselfunktionen

zu besetzen. Im Gegenteil: Netzwerke sind verführerisch und nicht selten (ver)führen sie in die Sackgasse. Sie sind vor allem eins, nämlich komfortabel und sie schaffen sich Vorteile mehrheitlich in eigener Sache.

### Zu enge Grenzen

Soll eine Schlüsselposition bestmöglich besetzt werden, sind ein paar wichtige Regeln zu befolgen, u.a. gilt: Eine seriöse Suche muss dort stattfinden, wo die Musik spielt, nämlich im freien Markt. Kein persönliches Netzwerk dieser Welt erreicht solche Dimensionen, und keine Hausdatenbank ist so aktuell wie der freie Markt. Die Suche im persönlichen Netzwerk ist im Vergleich dazu ein Fischen im kleinen Teich, egal wie gross dieses Beziehungsgefäss zu sein scheint. Der Spielraum für Denken und Handeln wird eingeeengt und mit ihm die qualifizierten Vergleichsmöglichkeiten. Die Kompetenz eines Headhunters zeigt sich nicht im Netzwerkaktivismus, sondern darin, ob er in der Lage ist, den freien Markt engmaschig zu prüfen

# MUSSETTI SACCHETTO & PARTNER

EXECUTIVE SEARCH – ASSESSMENT – DEVELOPMENT

und Informationsquellen zu nutzen, die über die persönlichen, aber auch über die digitalen Netzwerke hinausgehen. Also muss im wahrsten Sinne des Wortes eine Horzontenerweiterung stattfinden, was bei einer Suche im Netzwerk nicht der Fall ist. Das ist aufwendig, aber es ist der Weg, der nicht in die Sackgasse, sondern zu einer qualitativ hochstehenden, validierten Longlist führt.

## Gefährdete Unabhängigkeit

Zweites Problem: Ein Netzwerk ist ein Beziehungsgeflecht. Dort zählen – wie das Wort sagt – Beziehungen, und diese wollen gepflegt sein. Beziehungen leben vom Geben und Nehmen, sie sind wie das Schmieröl für den Motor. Und hier liegt die Krux: Netzwerke können zu Abhängigkeiten und Interessenkonflikten führen. Je grösser das Netzwerk ist, umso wahrscheinlicher sind diese Interessenkonflikte und desto grösser ist die Gefahr, sich in einer Klüngelwirtschaft zu verfangen. Wenn Sie sich entscheiden, Geld und Zeit in ein Suchmandat zu investieren, sollte somit keinesfalls das Netzwerk des Beraters oder dasjenige Ihres Umfeldes Ihre Auswahlmöglichkeiten eingrenzen.

## Der Sache dienen

Die Kernaufgabe eines Headhunters besteht darin, die bestgeeigneten Kandidaten auszuwählen. Dies setzt die Fähigkeit voraus, die Persönlichkeit der Kandidaten zu erkennen und ihre Eignung beurteilen zu können. Der Headhunter muss die Vor- und Nachteile einer Kandidatur unabhängig aufzeigen. Diese Neutralität ist ein relevanter Teil der vom Headhunter erwarteten Kompetenz. Netzwerke können dieses an sich selbstverständliche Prinzip sabotieren, denn Netzwerke sind opportunistische Verführungskünstler, nicht selten begleitet von einer Hidden Agenda. Sie verengen den Handlungsspielraum, kanalisieren das Denken und sind der Boden für komplizenhafte Seilschaften. Sicher haben Sie sich auch schon die

Frage gestellt, wieso denn in unserer Wirtschaft oft nicht wirklich die Richtigen oder Besten das Ruder in der Hand haben. Einer der Gründe dafür ist das Netzwerk.

## Fazit

Schlüsselkompetenz im Headhunting zeigt sich weder in der Grösse eines Netzwerks noch in der Fähigkeit, darin personelle Rochaden vorzunehmen. Ein Headhunter muss in erster Linie neutral sein, er muss verstehen, was der Kunde braucht, er muss potenzielle Kandidaten richtig einschätzen, Pro und Kontra Argumente richtig abwägen und den Auftraggeber richtig beraten. Hierfür muss man kein Genie sein, aber man muss sein Handwerk verstehen und verführungsresistent sein. Matchentscheidend sind Unabhängigkeit, Erfahrung, Recherche-Kompetenz und ein differenziertes Erfassen von Persönlichkeiten – und nicht das Netzwerk.

Yolanda Mussetti  
Geschäftsführerin und Inhaberin



## MUSSETTI SACCHETTO & PARTNER

Dorfstrasse 5, CH-8700 Küsnacht

Telefon: +41 (0)44 912 14 36

[info@mussettipartner.ch](mailto:info@mussettipartner.ch)

[www.mussettipartner.ch](http://www.mussettipartner.ch)