

Was macht eigentlich Ihr Headhunter?

Die Informationsgesellschaft schafft bezüglich der Personalsuche und -gewinnung neue Herausforderungen und gleichzeitig auch Chancen. Es gilt, Bewährtes mit Innovativem zusammenzuführen.

Das Stimmungsbarometer im Rekrutierungsmarkt vermeldet seit einiger Zeit lebhaftere Ausschläge nach oben und nach unten. Das Motto der Stunde heisst: Alles ist möglich und dies schnell und günstig. Personalverantwortliche grosser Firmen sehen im „Active Sourcing“ eine vermeintlich kostengünstige und beschleunigte Art der Personalgewinnung. Diese Haltung wird durch Angebote der grossen Businessnetzwerke LinkedIn und XING befeuert. Recruiter können damit potentielle Kandidaten direkt kontaktieren und erlangen so die Rolle eines internen Headhunters. Stimmt das und - ist es wirklich so einfach? Leider nicht.

Einfache Antworten auf eine komplexe Arbeitswelt

Wir alle wünschen uns einfache Lösungen, doch die Komplexität unserer Zeit widersetzt sich diesem Wunsch stark. Onlinenetzwerke und auch Datenbanken eignen sich als Hilfe und Unterstützung, als Inputlieferanten und im besten Fall als Vorpflüger fürs Grobe. Aber eben - fürs Grobe. Genauso sind auch Online-Partnervermittlungen (bspw. Parship), als Instrumente zu verstehen, welche Menschen anhand ihres Profils zusammenbringen.

Ein hohes Matching alleine garantiert jedoch in keiner Weise, dass sich auch Sympathien und gegenseitige Gefühle einstellen. Sicher bildet die sogenannte kriterienbasierte Suche einige handfeste Vorteile und erhöht die Optionen. Das alleinseligmachende Mittel stellt sie allerdings nicht dar.

Bei aller Euphorie über den raschen Zugang zu potentiellen Kandidaten in den Business-Netzwerken geht häufig vergessen, dass nur ein Bruchteil der Arbeitnehmer oder eben der potentiellen Kandidaten dort überhaupt Mitglied sind. Und längst nicht alle halten ihre Angaben auf dem neuesten Stand oder haben ihr Profil wahrheitsgetreu verfasst. Dies ist teilweise dem steigenden Druck zur Selbstoptimierung in der Eigenvermarktung geschuldet. Diese Plattformen sollten deshalb nicht zur primären Quelle der Kandidatenbeschaffung werden. Denn wer sich einzig hierauf verlässt, handelt nicht systematisch, schränkt sich in seinen Möglichkeiten im Suchprozess viel zu stark ein und vernachlässigt in hohem Mass die Nutzung weiterer wichtiger Quellen.

MUSSETTI SACCHETTO & PARTNER

EXECUTIVE SEARCH – ASSESSMENT – DEVELOPMENT



Alle fischen im gleichen Teich

Nicht nur HR-Manager suchen auf den einschlägigen Plattformen nach Kandidaten; leider nutzen nur zuviele Personalberater und Headhunter diese Angebote und versuchen dadurch, sich das Leben und die Arbeit einfacher zu machen. Mit dem Resultat, dass letztlich alle im selben Teich fischen. Geeignete Kandidaten sind aber selektiv, wollen erfahren und sicherstellen, dass wir an ihnen interessiert sind und nicht nur daran, eine Stelle raschmöglichst zu besetzen. Dies gilt besonders auch in Zeiten, in denen cooles Effizienz-Gebaren aus den verschiedensten Gründen Oberhand gewonnen hat.

Wenn Sie ein Headhunting-Unternehmen beauftragen, stellen Sie sicher, dass dieses wesentlich mehr leistet, als eine Kandidatensuche über Plattformen oder das Durchkämmen seiner leider oft veralteten Datenbank. Dies entspricht nicht dem Qualitätsverständnis einer professionellen und verantwortungsvollen Such- und Beratungsarbeit. Nicht selten zeigt sich auch, dass der Headhunter mehr davon versteht, seine Dienstleistungen wortgewaltig zu verkaufen, als solide Arbeit zu erbringen.

Systematisch handeln und alle Quellen nutzen

Bei der Durchführung eines Suchmandates muss die Abhängigkeit vom Zufall möglichst minimiert werden. Dies geschieht in erster Linie durch den vorgelagerten Einsatz einer durchdachten, systematischen Identifikation potentieller Kandidaten, im Fachjargon als Research bezeichnet.

Der Research identifiziert Personen im Markt, die den Anforderungen exakt entsprechen. Eine solche Suche in allen legal zur Verfügung stehenden Quellen generiert ein immenses qualitatives und quantitatives Plus an Informationen. Diese gilt es zu bewerten, gewichten und zu interpretieren, denn bekanntlich sind nicht alle Informationen relevant noch bilden sie immer die Wahrheit ab. Selbstverständlich sollen dabei auch Informationen aus den Social Media einfließen, aber eben nicht primär und schon gar nicht ausschliesslich. Ein Research ist letztlich auch nur ein Instrument und nicht die Lösung zur Besetzung einer Vakanz. Er ist jedoch der grundlegende Schritt, um den Auswahlprozess auf eine solide Basis zu stellen und sorgfältig weiterführen zu können.

Das Prinzip der Null-Delegation

Als Headhunterin bewege ich mich dauernd in Spannungsfeldern zwischen Wunschdenken, Anspruchshaltung, Zeitdruck und Realität. Diese Herausforderung muss man lieben, ansonsten ist man im falschen Beruf. Als Executive Search Boutique, fokussiert und mit kleinem Team, ist unser Aktionsradius fast unbeschränkt. Im Vergleich zu den grossen oder börsenkotierten Headhuntingfirmen ist die off-Limits Regel klein, beziehungsweise der Huntingground gross. Den Prozess steure ich vom Anforderungsprofil bis zum Vertragsabschluss und Sie entscheiden wie stark ich involviert bin. Und - ich betreue nur so viele Mandate, wie ich auch in der Lage bin, zu bewältigen. Dabei gilt immer auch, dass Diskretion alles und ein ruhiges, verantwortungsvolles Agieren am Markt eine Bedingung ist. Ich arbeite nach dem Prinzip der Null-Delegation, das heisst: keine Projektassistenten, keine Projektleiter. Dies ist ein wichtiger und entscheidender Vorteil für Sie aber auch spannend für mich. Alle Informationen sind zudem ungefiltert und es gibt keine Schnittstellen. Es ermöglicht mir gleichzeitig, auch 20 Jahre nach meiner Firmagründung, eine engagierte Headhunterin mit Freude am Beruf zu sein.

MUSSETTI SACCHETTO & PARTNER

EXECUTIVE SEARCH – ASSESSMENT – DEVELOPMENT

Kontinuität bringt Erfolg.

Es gilt also, Bewährtes mit Innovativem zusammenzuführen und Ihnen als Kunde bei der Suche nach geeigneten Persönlichkeiten die bestmögliche Lösung zu bieten. Systematik, Wissen, Leidenschaft, Erfahrung, Sorgfalt, Hartnäckigkeit und Ausdauer bilden die Basis für erfolgreiche Suchmandate. Ich lege grossen Wert darauf, langfristig mit Ihnen zusammenzuarbeiten. Wenn Geschäftsbeziehungen von Dauer und Bestand sein sollen, muss man sich kennen und sich vertrauen. Daran führt auch in einer technologisierten Welt kein Weg vorbei und – es wertet das nicht ganz einfache Geschäftsleben im positiven und besten Sinne auf.

Mehr über uns unter www.mussettipartner.ch



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
Web: www.mussettipartner.ch