

«Es hat sich noch nie jemand beschwert, dass ich ihn kontaktiert habe – ganz im Gegenteil»

Beat Lutz leitet die Personalberatung Lutz & Partner AG Human Resources in Bern. Als Headhunter sucht er für seine Kunden passende Führungskräfte. Im Interview erzählt Beat Lutz, wie er den richtigen Kandidaten findet und welche Rolle dabei Business-Plattformen wie Xing oder LinkedIn spielen. Er verrät, was man tun kann, damit ein Headhunter auf einen aufmerksam wird und welche Frage man ihm nie stellen sollte.

Herr Lutz, wozu braucht es Headhunter?

Wir suchen für unsere Kunden qualifizierte Führungskräfte. Dazu haben wir grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Entweder wir schalten für unsere Kunden Stellenanzeigen oder wir sprechen potenzielle Kandidaten direkt an. Oft tun wir auch beides gleichzeitig. Wir führen strukturierte Bewerbungsgespräche, treffen die Vorauswahl und schreiben Qualifikationsberichte über die geeignetsten Bewerber. Danach präsentieren wir dem Kunden diese Kandidaten und helfen ihm, die richtige Wahl zu treffen.

Wann ist es sinnvoll, Kandidaten direkt anzusprechen, ohne die Stelle auszuschreiben?

Zum Beispiel wenn grosse Diskretion erforderlich ist. Sei es bei der Rekrutierung von Verwaltungsräten oder wenn ein Unternehmen eine neu geschaffene Stelle besetzen will, von der die Konkurrenz noch nichts erfahren sollte. Direktansprachen sind aber auch dann effizient, wenn nur ein kleiner Kreis von Kandidaten für eine Stelle infrage kommt.

Weshalb sollten Unternehmen zu Ihnen kommen und nicht selber Kandidaten kontaktieren?

Häufig wollen Firmen Kandidaten bei der Konkurrenz suchen. Wenn nun beispielsweise die Migros direkt Kandidaten bei Coop anspricht oder die UBS bei der CS, dann käme das wahrscheinlich nicht gut an. Und die Kandidaten schätzen es natürlich, wenn sie sich zuerst bei einer neutralen Person vollumfänglich über den Job informieren können, statt ihren Lebenslauf direkt an die Konkurrenz schicken zu müssen, ohne zu wissen, was damit geschieht.

Wie finden Sie die geeigneten Leute für eine Direktansprache?

Zuerst durchkämmen wir unsere eigene Datenbank mit über 3000 Kandidatenprofilen. Wir stöbern auf Webseiten von Unternehmen und fragen bei Branchen-Insidern und Szenekennern nach. Ein weiterer Kanal sind Business-Plattformen wie Xing und LinkedIn.

Wie viel Zeit verbringen Sie auf Xing und LinkedIn?

Zu Beginn einer Recherche können das manchmal mehrere Tage sein. Diese Plattformen sind für uns Headhunter sehr interessant. Die Suche lässt sich einfach einschränken, etwa nach Ausbildung oder nach Arbeitgeber. Manch-



Beat Lutz, Lutz & Partner AG Human Resources, Bern

mal schaue ich auch, mit wem ein passender Kandidat vernetzt ist und finde so weitere spannende Profile. Ich besetze pro Jahr mehrere Jobs mit Personen, die ich über Xing oder LinkedIn gefunden habe. Wer gefunden werden will, kann sich dort ein wenig präsentieren.

Worauf sollten Arbeitnehmende beim Auftritt auf Xing und LinkedIn achten?

Als Headhunter interessieren mich primär Alter, Ausbildung und Berufserfahrung. Hobbies und ehrenamtliche Tätigkeiten sind für mich kaum relevant. Wie in jeder Bewerbung ist auch auf Xing und LinkedIn ein sympathisches Bild von Vorteil.

Was können Stellensuchende tun, damit ein Headhunter auf sie aufmerksam wird?

Sie können mir ihr Dossier zustellen. Personen, die für unseren Kundenkreis potenziell interessant sind, nehmen wir in unsere Datenbank auf. Oder sie erstellen eben ein Profil auf Xing oder LinkedIn, womit die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sie jemand findet. Dort können sie auch angeben, an welchen Funktionen sie interessiert sind. Und sie können sogar ihren Status auf «stellensuchend» setzen. Allerdings müssen sie

dann damit rechnen, dass auch ihr Chef das liest ...

Kommt es vor, dass Sie für eine Stelle keinen passenden Kandidaten finden?

Meistens ist es eine Frage der Zeit, bis wir die geeignete Person finden. Aber es ist auch schon vorgekommen, dass zurzeit auf dem Markt für das angebotene Salär niemand aufzutreiben war. Schwer zu finden sind zum Beispiel Bauingenieure in Führungsfunktionen. Oder finden Sie mal einen projektleitenden Architekten mit möglichst viel spezifischer Spitalbauerfahrung, der gerade Zeit für ein neues Projekt hat!

Wie wichtig ist das Salär beim Abwerben der Kandidaten?

Beim ersten Gespräch wollen die Leute primär wissen, um welche Unternehmung und Funktion es geht. Erst später wird der Lohn ein Thema. In 25 Jahren hat mich noch nie jemand gleich beim ersten Kontakt nach dem Salär gefragt.

Sie werben Unternehmen gute Mitarbeitende ab und schaden ihnen dadurch. Ist das nicht unmoralisch?

Ich denke nicht. Ob jemand eine neue Stelle antritt, weil er von mir eine Mail erhält oder weil er ein Stelleninserat sieht, macht doch keinen Unterschied. Stelleninserate empfinden wir ja auch nicht als unmoralisch. Natürlich holen wir Leute irgendwo aus einer Unternehmung raus. Aber wer in seinem Job zufrieden ist, lässt sich nicht abwerben!

Fühlen sich die Leute geschmeichelt, wenn Sie sie kontaktieren?

Ganz klar ja, denn in all den Jahren hat sich noch nie jemand beschwert. Aber nicht alle reagieren gleich professionell. Häufig werde ich gefragt: «Wie kommen Sie ausgerechnet auf mich?». Dann antworte ich jeweils: «Ich habe gedacht, Sie seien gut in Ihrem Job, aber ich kann mich natürlich täuschen...». Stellen Sie diese Frage einem Headhunter also nie!

LUTZ & PARTNER AG



HUMAN RESOURCES

Lutz & Partner AG • Human Resources
Steinerstrasse 41 • 3000 Bern 15 • Tel. 031 350 00 10
lutz@lutzpartner.ch • www.lutzpartner.ch

