

Die Lutz & Partner AG jagt seit 20 Jahren erfolgreich kluge Köpfe

Beat Lutz, Sie führen seit 20 Jahren eine eigene Personalberatung für Führungskräfte in Bern. Wie wird man eigentlich Personalberater?



Beat Lutz: Als frisch diplomierter Betriebsökonom HWV stieg ich Anfang der 80er Jahre in der Funktion eines Direktionsassistenten neu ins Berufsleben ein. Und wie es in Stabsfunktionen so ist, landeten die unterschiedlichsten Aufgaben auf meinem Pult. Zufällig immer häufiger aus dem Bereich der Personalwirtschaft. Es ging insbesondere um Rekrutierungen von Führungskräften. Diese Aufgabe faszinierte mich und gab mir den entscheidenden Impuls, mich bei einer renommierten Unternehmungsberatung als Personalberater zu bewerben. Dort hatte ich das grosse Glück, auf einen exzellenten Berater als Chef zu treffen, der mich das eigentliche «Handwerk» lehrte.

Fiel Ihnen der Einstieg in die wirtschaftliche Selbständigkeit nicht schwer?

Beat Lutz: Zu meinem eigenen Erstaunen: nein. Rückblickend weiss ich allerdings, dass mir die konjunkturelle Situation von 1988 wesentlich half. Entscheidend war aber, dass viele frühere Kunden weiterhin mit mir zusammenarbeiten wollten. Zudem hatte ich immer das Glück, mit hervorragenden Geschäftspartnern zusammenarbeiten zu können. Das beste Beispiel ist mein jetziger Partner, Jürg Bösiger, mit dem ich seit mehreren Jahren gleichberechtigt unser Unternehmen führe. Er brachte mit seiner langjährigen Erfahrung als HR Director bei internationalen Industrie- und Handelsfirmen die ideale Ergänzung zu meinen spezifischen Kenntnissen und Erfahrungen ein.

Wie abhängig ist Ihre Branche von der konjunkturellen Situation?

Beat Lutz: Sehr. Das wurde mir Anfang der 90er Jahre durch den Golfkrieg und die einsetzende Rezession schmerzlich bewusst. Unsere Umsätze brachen um über 50 Prozent ein! Rückblickend war es zwar eine wirtschaftlich schmerzhaft, aber unternehmerisch lehrreiche Zeit. Denn erst unter diesem Druck begannen wir zu überlegen, was wir besser machen könnten. Ich entschied mich für eine Weiterbildung zum exec. MBA. Im Rahmen meiner Diplomarbeit kam uns die Idee, unser Unternehmen nach den internationalen Qualitätsstandards ISO 9001 zertifizieren zu lassen – notabene als erstes Personalberatungsunternehmen der Schweiz.

ISO-Zertifizierungen kennt man eher aus der Industrie. Was bringt denn eine solche Zertifizierung einer Personalberatung?

Beat Lutz: Grundsätzlich sind ISO-Zertifizierungen branchenunabhängig. Für uns liegt der Vorteil darin, dass wir durch die Zertifizierung gezwungen sind, unsere Prozesse kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern. In Kleinunternehmen besteht nämlich oft das Risiko, dass diese Aufgaben in der Hektik des Alltages auf die lange Bank geschoben werden. Uns half, dass wir bereits vor der Zertifizierung klar geregelte Management-Prozesse eingeführt hatten.

Wie hat sich die Personalberatung aus Ihrer Sicht in den vergangenen 20 Jahren verändert?

Jürg Bösiger: Da gab es verschiedene prägende Veränderungen. Zu den wichtigsten gehören zweifellos Internet und E-Mail. Beide haben die Kommunikationsprozesse revolutioniert. Heute erhalte ich glücklicherweise nur noch selten eine Bewerbung «per Einschreiben». In den letzten 20 Jahren gab es aber auch wichtige politische Veränderungen, die den Personalmarkt veränderten, allen voran die Personen-

freizügigkeit mit der EU. Erfreulicherweise verfügen Personalberatungsunternehmen heute über wesentlich mehr Akzeptanz als früher. Sie sind aus dem Rekrutierungsprozess der meisten Unternehmen nicht mehr wegzudenken.

Warum sollte ich als Unternehmen die Dienste eines Personalberaters in Anspruch nehmen, wenn ich doch selbst über eine Personalabteilung verfüge?



Jürg Bösiger: Aus Sicht der suchenden Unternehmung sind die wohl wichtigsten Gründe: vielfältigere Möglichkeiten bei der Kandidatenansprache – beispielsweise die direkte Kontaktaufnahme –, ein sehr systematischer Selektionsprozess, eine bessere Marktübersicht oder aber ganz einfach: das Outsourcing zeitintensiver Evaluatio-

nen. Kandidatinnen und Kandidaten schätzen ganz besonders die Möglichkeit, sich umfassend über eine Stelle informieren zu können, ohne sich gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber bereits zu erkennen zu geben.

Sie haben eben die Direktansprache von Kandidaten erwähnt: Stört Sie der Begriff «Headhunter»?

Jürg Bösiger: Überhaupt nicht! Schliesslich ist es unsere Aufgabe, die richtigen «Köpfe» für unsere Kunden zu finden. Egal ob via Stelleninserat, Datenbanken oder Direktansprache. Es hängt von der zu besetzenden Funktion ab, welche Suchmethode am meisten Erfolg verspricht. Kommt hinzu, dass sich die Kandidatinnen und Kandidaten in den allermeisten Fällen sehr geehrt fühlen, wenn wir sie direkt ansprechen.

Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung des Schweizer Arbeitsmarktes ein?

Beat Lutz: Die Aussichten sind in der Schweiz konjunkturell bedingt nach wie vor sehr gut. Es ist zwar nicht ausgeschlossen, dass in den nächsten Monaten aus den USA ein paar «Regenwolken» zu uns herüberziehen. Aber ich beurteile den Arbeitsmarkt Schweiz auch längerfristig als stabil und attraktiv.

Haben Sie auch noch ein paar Tipps für uns? Welches sind die häufigsten Fehler, über die Kandidaten im Bewerbungsprozess stolpern?

Jürg Bösiger: Meist ist es die mangelnde respektive zu wenig professionelle Vorbereitung. Ich denke beispielsweise an unattraktiv aufgemachte Lebensläufe. Oder an Bewerber, die Fakten zum eigenen Lebenslauf nicht im Kopf haben. Wer keine intelligenten Fragen zum zukünftigen Arbeitsumfeld stellt, wirkt überdies nicht gerade motiviert. Unsichere oder gar überhebliche Kommunikation und diffuse Berufsvorstellungen schmälern die Chancen weiter. Bei jüngeren Bewerberinnen und Bewerbern wird sicher oft ein Auge zugedrückt. Aber auf Management-Stufe passt das nicht mehr.

Stichwort Management: Warum sind aus Ihrer Sicht Frauen in höheren Positionen noch immer stark untervertreten?

Beat Lutz: Nach meiner Erfahrung wollen oder können Frauen meist nicht so viel Energie in ihre berufliche Karriere stecken wie Männer. Darin sehe ich den Hauptgrund. Der Satz, den ich von Frauen am Ende eines Vorstellungsgesprächs am häufigsten höre, lautet: «Wenn möglich, möchte ich 80 Prozent arbeiten. Sehen Sie da eine Chance?» Leider sind aber die wenigsten Arbeitgeber bereit, auf Kaderstufe Teilzeit-Mitarbeitende anzustellen. Eine löbliche Ausnahme bildet hier die Verwaltung.

Lutz & Partner AG

Steinerstrasse 41, Postfach 167, 3000 Bern 15

Telefon +41 31 350 00 10

welcome@lutzpartner.ch

www.lutzpartner.ch



LUTZ & PARTNER AG



HUMAN RESOURCES