

Abo **Wie man Top-Jobs richtig besetzt**

Der Jäger, der glücklich machen kann

Helmut Zimmerli-Menzi ist Headhunter. Er sucht seit 35 Jahren Frauen und Männer für die besonderen Stellen. Seinem Netzwerk und seinem Instinkt vertrauend.



Markus Wüest

Publiziert: 16.08.2022, 16:22



Helmut Zimmerli-Menzi im Besprechungszimmer der MPB an der Bäumleingasse.

Foto: Tom Heinzer

Wer unversehens Helmut Zimmerli am Telefon hat, muss ihm irgendwie aufgefallen sein. Positiv aufgefallen. Denn Zimmerli ruft nicht einfach so an. Wenn er zum Telefon greift, hat er sich auf die Suche gemacht. Er hat vielleicht den Auftrag, einen CEO oder einen Gemeindeverwalter zu finden, eine Spitaldirektorin oder je Mann oder jene Frau, der oder die Basel als Tourismusdestination am besten verkaufen kann.

Helmut Zimmerli-Menzi ist Verwaltungsratspräsident der MPB Recruitment Group mit Sitz an der Bäumleingasse in Basel. Er hat die Firma aufgebaut. Er sagt von sich, er sei in seiner rund 35-jährigen Karriere bei MPB bei rund tausend Stellenbesetzungen national und international im Bereich höheres Management involviert gewesen.

«Herr Zimmerli, sind Sie ein Headhunter? Darf man das Wort so verwenden?» – Die Antwort lautet: «Man darf das Wort verwenden, aber ich bezeichne mich lieber als Glückhlmacher.»

Nicht wie im Wilden Westen

Ein Headhunter im Wilden Westen machte sich auf die Spur eines Verbrechers, der per Steckbrief gesucht wurde. Bei Ablieferung des Gesuchten – dead or alive – gabs die Prämie. Diese machte den Headhunter glücklich, zweifellos. Aber wenn Helmut Zimmerli-Menzi von sich sagt, er sei ein Glückhlmacher, meint er das keineswegs selbstreferenziell.

«Ich biete jemandem einen neuen, tollen Job an, der vielleicht gar nicht auf der Suche war», sagt Zimmerli. Und er betont: «Ich suche nicht Kandidatinnen und Kandidaten, denen ihre aktuelle Arbeit stinkt. Ich suche solche, die vielleicht noch gar nicht wissen, dass sie einen noch erfüllenderen Job machen könnten.»

Um das zu veranschaulichen, schiebt der Headhunter hinterher: «Wenn ein attraktiver Job ausgeschrieben ist, gehen die Bewerbungen oftmals sowieso ein. Wir beginnen mit unserer Arbeit dort, wo das Inserat nicht wirkt oder nicht gefragt ist.»

Zimmerlis Job, Executive Search, wie das in der Fachsprache heisst, funktioniert anders. Er erhält von einem Verwaltungsrat, einer Gemeinde, einer Firma den Auf-

trag, jemanden zu suchen, der für den Top-Job passt – ohne dass dieser öffentlich ausgeschrieben ist. «Dann mache ich in der Regel gut hundert Anrufe. Manche sagen gleich ab, bei manchen merke ich, sie kommen aus diesen und jenen Gründen nicht infrage, und am Schluss lade ich 15 Personen mit passendem Profil an die Bäumleingasse zum persönlichen Gespräch.» Das waren in den vergangenen 35 Jahren also gut und gerne 15'000 Interviews!

Wer eignet sich wirklich?

Das persönliche Gespräch. Es ist, wie man heute gerne sagt, «matchentscheidend». Erst wenn die Männer und Frauen, die für den Job infrage kommen, vor ihm sitzen, spürt der erfahrene Headhunter, wer sich wirklich eignet. Wem es ernst ist. Wer für die Herausforderung bereit ist. Aber er gibt auch zu: «Da spielen persönliche Sympathien und eine gewisse Chemie durchaus eine Rolle. Deshalb sitzt von unserer Seite in aller Regel noch jemand am Tisch.»

Am Ende werden es drei bis fünf sein von den fünfzehn, die in die letzte Auswahl kommen. Und dann werden auch nicht bloss Helmut Zimmerli oder sonst jemand von der MPB am Tisch sitzen, sondern zusätzlich Vertreter des Auftraggebers.

Und plötzlich findet jemand einen neuen Job in verantwortungsvoller Position, der oder die gar nicht gesucht hat. Der oder die nie und nimmer auf die Idee gekommen wäre, sich als Gemeindeverwalter zu bewerben, Chefin einer Non-Profit-Organisation zu werden oder die Chefrolle in einem KMU anzutreten.

«Manche sagen, sie müssten das zuerst einmal in aller Ruhe überdenken oder mit dem Partner oder der Partnerin besprechen, wenn aus heiterem Himmel ein Angebot ins Haus flattert. Manche sind innerlich bereit, manche gar nicht. Dies darf und soll so sein, wir wollen überzeugte Entscheidungen, und die rekrutierten Kandidaten sollen auch nach Jahren in der neuen Funktion noch glücklich sein und nicht nur bei der Vertragsunterschrift», sagt Zimmerli, dies verstehe er unter «nachhaltig rekrutieren».

Das könnte passen!

Doch gehen wir einen Schritt zurück. Wie findet man 100 Menschen, die für die Stelle als X oder das Angebot Y überhaupt infrage kommen? «Indem ich Leute suche, die in einer ähnlichen Position sind, aber noch eine Stufe darunter. Oder indem ich in meinem Netzwerk von Kontakten auf sie oder ihn stosse und vermute: Das könnte passen!»

Dieses Netzwerk ist unerlässlich. Und ein gutes Gedächtnis oder eine saubere Kartei. Denn wenn jemand beim ersten, beim zweiten und beim dritten Anlauf aus verschiedenen Gründen nicht der Richtige oder die Richtige ist, passt es vielleicht beim vierten Mal perfekt.

«Was mich grundsätzlich stutzig macht, sind Profile, bei denen auffällt, dass jemand alle zwei Jahre die Stelle wechselt.» Was er hingegen interessant findet: wenn er jemanden entdeckt, der nicht auf den ersten Blick zu einer Stelle passt – also nicht die logische, erste Wahl ist –, aber sehr viel von den Qualitäten mitbringt, die erforderlich sind.

«Eine Stelle als Gemeindeverwalter zum Beispiel ist nicht zu unterschätzen. Wer sich dieser Aufgabe stellt, ist im Prinzip der Chef eines KMU. Das Spektrum reicht dort von der Vergabe der Hundemarke über die Asylantenunterbringung bis zur Unternehmenssteuer.»

Helmut Zimmerli nähert sich dem Pensionsalter. Er ist daran, sich selber langsam zurückzunehmen, hat die operative Führung innerhalb der Firma bereits abgegeben. Zwei junge Partner übernehmen im Moment das Unternehmen. Sein Netzwerk, seine Kontakte kann er nur partiell an einen der jüngeren Partner übergeben. «Ich kenne meine Kunden teilweise wirklich seit 30, 35 Jahren und habe für sie immer wieder Führungspersonen gesucht. Aber auch sie sind nun im Alter, in dem sie sich zurückziehen. Jeder junge Headhunter muss den Kundenstamm mit seinem eigenen Netzwerk ergänzen, um auch in Zukunft Kandidaten und Kandidatinnen und die Auftraggeber glücklich zu machen.»

«Los emol» – der Podcast der Basler Zeitung

«Los emol» beleuchtet Themen, die Basel bewegen. Moderiert von René Häfliger. Abonnieren Sie den Podcast über Apple Podcasts ↗, Google Podcasts ↗, Spotify ↗ oder jede gängige Podcast-App.

BaZ - Los Emo1 | EP40

Ein Baselbieter trainiert in Augusta Ra...

00:00

23:24

1X

PRIVACY

SHARE

SUBSCRIBE

E40	Ein Baselbieter trainiert in Augusta Raurica moderne Gladiat...	23:24
E39	«Keiner in meinem Umfeld wusste von meiner Essstörung»	21:51
E36	«Ich halte nichts davon, Demenzpatienten wie Kleinkinder zu ...	21:06
E38	«Ich wusste schon immer, dass ich kein Mann bin»	24:47
E37	Vom Musicaltheater zum Schwimmbad - Eine Idee, die hohe ...	25:42

Mehr Informationen und weitere Podcasts finden Sie hier.

Markus Wüest ist Kulturchef der BaZ und stellvertretender Chefredaktor. Er hat in Basel Geschichte studiert und arbeitet seit 1990 als Journalist und Redaktor. [Mehr Infos](#)

Fehler gefunden? [Jetzt melden.](#)

3 Kommentare