

„Headhunting ist international“

Welche Ansprüche an ihren Arbeitgeber haben junge Führungskräfte? Und wie attraktiv ist die IHK-Region? Die Ruhr Wirtschaft sprach mit Personalberater **Christian Menczik** über Branchentrends.

»Wenn jemand nach Höherem strebt und vielleicht CEO werden will, wird das mit Work-Life-Balance kaum möglich sein.«



Herr Menczik, Sie haben Ihre Personalberatung vor gut 15 Jahren gegründet. Inwiefern hat sich die Branche seit damals verändert?

Das Headhunting ist sehr international und sehr schnell geworden. Als ich anfing, habe ich im Ruhrgebiet und in einem Umkreis von vielleicht 100 Kilometern gesucht. Später ging es zu Auftraggebern und Kandidaten nach Stuttgart oder Berlin. Heute findet die Suche global statt, dementsprechend sind auch die Anforderungen der Unternehmen an die Kandidaten: Fließendes Englisch ist zum Beispiel Grundvoraussetzung. Aber die Globalisierung bringt natürlich noch andere Veränderungen mit sich.

Welche sind das?

Als Personalberater mussten wir uns auch auf eine neue Unternehmenslandschaft einstellen. Viele Unternehmen wurden in den vergangenen Jahren von Größeren in ihrer Branche geschluckt. Hedgefonds spielen eine immer größere Rolle. Früher saßen wir mit dem CEO und dem Personalverantwortlichen am Tisch und sprachen über das Anforderungsprofil für Job-Kandidaten, heute gesellen sich oft Investoren aus der Finanzbranche dazu und haben ganz eigene Vorstellungen. Für uns war das schon ein Kulturwandel.

Auch die Anforderungen der Kandidaten sind andere geworden?

Definitiv. Das begann mit der globalen Wirtschaftskrise nach den Anschlägen vom 11. September 2001. Bis zu diesem Zeitpunkt habe ich als Headhunter Kandidaten angerufen und diese wollten meist zu den großen Konzernen, auch um sich mit dem Namen schmücken zu können. Aber seit 2002, als viele Unternehmen in wirtschaftliche Schieflage gerieten, wandelte sich das Bewusstsein. Viele Manager dachten, die großen Konzerne geben mir auch keine Sicherheit mehr. Stattdessen wurden kleine Unternehmen und Start-ups beliebter, wo es mehr Gestaltungsspielraum und Freiheiten gibt. Seit damals wird der Job viel stärker hinterfragt.

Erschwert das Ihre Arbeit?

Nein, für uns sind andere Dinge problematischer. Zum Beispiel das Thema Work-Life-Balance, das für jüngere Manager so um die Ende 30 eine zunehmende Rolle spielt. Damit steigen auch die Ansprüche. Gerade wenn Kandidaten wissen, dass es nur wenige mit ihrer Qualifikation und ihrem Wissen gibt. Die

schicken uns teilweise Forderungskataloge mit Fragen und dem Hinweis, dass sie nur dann zu einem Gespräch bereit sind, wenn 80 Prozent der Fragen zu ihrer Zufriedenheit beantwortet werden. Solche Kandidaten muss ich sehr vorsichtig ansprechen und sehr motivieren. Allerdings sage ich auch: Wenn jemand nach Höherem strebt und vielleicht CEO werden will, wird das mit Work-Life-Balance kaum möglich sein.

Sie waren von 2008 bis 2011 in der Schweiz. Warum sind Sie zurückgekehrt nach Dortmund?

Die Schweiz ist mit ihren sieben Millionen Einwohnern relativ klein, für uns war der Markt irgendwann erschöpft. Auch an Attraktivität hat der Standort durch die Steueraffären und den Volksentscheid gegen mehr Zuwanderung massiv gelitten. Deshalb haben wir unser Büro wieder nach Dortmund verlegt und sind seit Kurzem in Lünen. Wir fühlen uns sehr wohl, viele Auftraggeber sitzen hier und das Ruhrgebiet zählt zu den attraktivsten Regionen in Deutschland.

Wenn wir mal von der eigentlichen Stellenbeschreibung absehen, mit welchen Argumenten versuchen Sie Kandidaten für die Region zu begeistern?

Das Ruhrgebiet ist sehr international und entsprechend bekannt. Es ist ein sehr großer Ballungsraum mit vielen Städten und das hier erwirtschaftete Bruttosozialprodukt ist enorm. Es gibt natürlich sehr viele Unternehmen, und das ist für Kandidaten, die sich eventuell irgendwann anderweitig orientieren wollen, auch ein Kriterium. Die Freizeitmöglichkeiten sind nahezu unbegrenzt, gerade für Familien ist das wichtig.

Einige Rankings vermitteln den Eindruck, im Wettbewerb mit anderen Regionen könnte das Ruhrgebiet an Boden verlieren.

Das glaube ich nicht. Im Gegenteil: Wir stellen oft fest, dass es Kandidaten eher hierhin als etwa nach Berlin oder Stuttgart zieht. Warum? Stuttgart gilt als beengt und zu teuer, Berlin wird oft als zu groß und zu unsicher wahrgenommen. Nein, unsere Region ist schon sehr attraktiv. Hier in Lünen zum Beispiel gibt es Remondis und Aurubis. Direkt am Airport Dortmund sitzt Givaudan, das sind alles Global Player, um nur einige Beispiele zu nennen. An guten Unternehmen mangelt es also wahrlich nicht.

DAS INTERVIEW FÜHRTE GERO BRANDENBURG



Christian Menczik

Christian Menczik (52) studierte Medizin an der RWTH Aachen sowie der Ruhr-Universität Bochum und absolvierte anschließend eine einjährige Ausbildung zum Trainer für Personalentwicklung. Nachdem er Erfahrungen in zwei Personalberatungen gesammelt hatte, machte er sich 1999 selbstständig und gründete die Christian H. Menczik Management- und Personalberatung GmbH. Von 2008 bis 2011 war Menczik in der Schweiz (Zug) tätig. Danach kehrte er nach Dortmund zurück, in diesem Jahr hat Menczik sein Büro nach Lünen verlegt. Zum Team von Menczik Executive Search gehört auch Dr. Michael Sauer.