

DOSSIER: ARBEIT - LUST ODER LAST?

«Ich bin sehr gerne mit Menschen zusammen, die spitze sind»

Aktualisiert am 07.07.2008

Seine Berufskollegen leben von der Diskretion, er lebt gut davon, dass er immer im Gespräch ist: Für Björn Johansson (60) steht ausser Zweifel, dass er der teuerste und einflussreichste Headhunter der Schweiz ist. Er ist seit 28 Jahren im Geschäft und unterscheidet längst nicht mehr zwischen Geschäftspartnern und Freunden.

Links

www.johansson.ch

Herr Johansson, Sie kritisierten kürzlich, Firmenchefs würden heute so schnell ausgewechselt wie Fussballtrainer. Als Headhunter müssten Sie diesen Trend doch

begrüssen?

Natürlich profitiere ich davon, weil es mir tendenziell mehr Suchmandate beschert. Wenn es gar keine Wechsel gäbe, wäre ich arbeitslos. Dennoch halte ich es für eine traurige Entwicklung, wenn die Verweildauer der Chefs weiter abnimmt. Stabilität und Verlässlichkeit sind wichtige Werte. In gewisser Weise ist die Situation an der Unternehmensspitze ja noch extremer als im Fussball: Zuletzt mussten sogar Chefs ihren Sessel räumen, die sehr erfolgreich waren. Fred Kindles Abgang wurde bei ABB gleichzeitig mit dem besten Ergebnis aller Zeiten bekannt gegeben.

Was ist da schief gelaufen?

Offenbar war es dem Verwaltungsratspräsidenten und dem CEO nicht gelungen, ein Team zu bilden. Meist geht es in solchen Fällen um Machtfragen und persönliche Konflikte. Es gibt da ein zweites trauriges Beispiel: Bei Kuoni gewann Firmenchef Armin Meier zuerst den Machtkampf gegen den Verwaltungsratspräsidenten Andreas Schmid, dann musste er, trotz wirtschaftlichem Erfolg, selber abtreten. Solche Abgänge lassen viele offene Fragen zurück, sie verunsichern Kunden und vor allem Mitarbeiter. Meier war ein sehr beliebter Chef.

Sie haben ihn damals von Migros zu Kuoni geholt. Wird es für ihn nun schwierig, eine neue Stelle zu finden?

Nein, er hat einen guten Leistungsausweis, ist noch jung und hat ein gutes Netzwerk. Jeder, der eine solche Stelle annimmt, weiss um die Risiken des Geschäfts. **Diese Risiken werden in der Regel durch sehr hohe Saläre abgedeckt. Sie kritisieren regelmässig die hohen Managerlöhne. Gleichzeitig sind Sie ein Profiteur dieser Entwicklung. Headhunter**

kassieren normalerweise ein Drittel des ersten Jahressalärs eines vermittelten Chefs.

Das trifft auf uns als kleine Boutique nicht zu. Unser Honorar ist nicht direkt abhängig vom Salär der vermittelten Führungskraft, vielmehr spielen die Komplexität und Internationalität der Suche sowie der Aufgabe eine wichtige Rolle. Manchmal arbeiten wir auch ohne Honorar: Zwei oder drei Mandate pro Jahr machen wir ehrenamtlich für Non-Profit-Organisationen. So suchte und fand ich etwa im Auftrag von Hans Küng eine internationale Delegierte mit Schwerpunkt Fundraising für seine Stiftung Weltethos.

Zuletzt forderten viele den Rücktritt von UBS-Verwaltungsratspräsident Marcel Ospel. Wie stehen Sie dazu?

Ich habe Verständnis dafür, wenn Marcel Ospel sagt, er sei ein Teil des Problems gewesen, nun wolle er auch ein Teil der Lösung sein. Klar ist aber auch, dass bis jetzt nicht ernsthaft nach einem Nachfolger gesucht wurde. Ospel ist ein sehr starker Präsident in einem Verwaltungsrat mit wenigen Mitgliedern aus dem Bankensektor.

Immerhin bekleidet einer Ihrer Zöglinge, Fiat-Sanierer Sergio Marchionne, das Vizepräsidium. Wäre er ein guter Nachfolger von Ospel?

Nein, das glaube ich nicht. Er muss noch seine Aufgabe bei Fiat zu Ende bringen, zudem kommt er aus der Industrie und ist vom Typ her ein kompromissloser Aufräumer. Ich glaube, es gibt besser qualifizierte Kandidaten für die UBS-Spitze, sowohl intern als auch extern.

Wie viele Personen kommen überhaupt in Frage für so eine Aufgabe?

Das sind 5 bis 10 Kandidaten, wenn man sehr kreativ ist, kommt man vielleicht auf 15. Es hängt auch von den Vorgaben ab. Will man unbedingt einen Schweizer? Muss es ein Banker sein? Es gibt ein paar gute Schweizer Manager, die dieser Aufgabe gewachsen wären. Etwa Roche-Finanzchef Erich Hunziker oder Peter Voser, Finanzchef bei Shell.

Was unterscheidet eigentlich einen guten von einem mittelmässigen Headhunter?

Der gute Headhunter ist von einem Virus befallen, sein Beruf ist für ihn eine Leidenschaft. Und natürlich zeichnet ihn aus, dass seine Kunden zurückkommen. Und dass die besten Führungskräfte seine Nähe suchen. Ich bin jetzt 28 Jahre Headhunter, 15 Jahre im eigenen Unternehmen. Man braucht mindestens 10 Jahre, um herauszufinden, ob man gut ist. Erst wenn man 30 bis 40 Chefs platziert hat und diese über drei bis vier Jahre einen guten Job gemacht haben, hat man Grund, stolz zu sein.

Wie viele Chefs vermitteln Sie pro Jahr?

Ich bin in rund 20 Mandate persönlich involviert und prüfe pro Mandat 10 bis 30 Kandidaten im persönlichen Interview. Ein Grossteil davon sind internationale Suchmandate. Es reicht also nicht, dass ich mich in Zürich an der Bahnhofstrasse umsehe, ich muss meine Kandidaten oft in Brasilien,

den USA oder Asien aufspüren. Und natürlich muss man sich als Headhunter sehr gut vernetzen. Ich treffe pro Jahr zwischen 1200 und 1400 einflussreiche Menschen zum Gespräch unter vier Augen.

Böse Zungen sagen ja, Björn Johansson sei mehr an geselligen Anlässen und in den Medien anzutreffen als in seinem Büro...

(Lacht). Wer das sagt, hat keine Ahnung. Ich bin sehr oft im Büro, fragen Sie meine Mitarbeiter. Ich arbeite sieben Tage pro Woche, 365 Tage im Jahr. Die Unterscheidung zwischen beruflich und privat, zwischen Arbeitskollegen und Freunden, die kenne ich nicht, das war bei mir immer alles ein Kuchen.

Heisst das auch, dass Sie nie in Rente gehen können?

Ja, ich will so lange arbeiten, wie es irgendwie geht. Ich bin jetzt 60 geworden, aber ich fühle mich sehr jung. Das ist in erster Linie eine Einstellungssache. Die meisten Menschen haben immer Stress und nie Zeit, bei mir ist es umgekehrt. Ich bin ein positiver und glücklicher Mensch, der seine Energie daraus schöpft, immer sehr viele spannende Sachen parallel zu machen. Ich lese unglaublich viele Bücher, interessiere mich für Oper genauso wie für Popmusik, Golf oder Fussball. Und ich bin sehr gerne mit Menschen zusammen, die spitze sind in dem, was sie tun.

Und wie gehen Sie mit Flops oder Problemen um?

Zum Glück habe ich kaum Flops produziert. Meine Erfolgsbilanz darf sich sehen lassen, nicht zufällig habe ich es als einziger Schweizer Headhunter in die kürzlich in „Business Week“ publizierte Liste der 50 einflussreichsten Headhunter der Welt geschafft.

Erstellt: 07.07.2008, 14:50 Uhr
