



»» Schweigen will gelernt sein

Oder wie Top-Talente sich um Kopf und Kragen reden können?

Der erste Job, alles ist noch so richtig spannend und aufregend. Da wird schon einmal gerne im Freundes- und Familienkreis über Klienten, organisatorische Schwierigkeiten und die Macken der Vorgesetzten vom Leder gezogen. Eigentlich verständlich - schließlich braucht jeder von uns einen Ansprechpartner.

Karriereschädigend wird das Ganze nur, wenn das Gesagte weite Kreise zieht, und das kann manchmal schneller passieren als beabsichtigt. Nicht umsonst gibt es das Sprichwort, wer zehn Personen kennt, kennt die ganze Welt. Um zu vermeiden, dass Firmeninterna gleich in die Breite gehen, sollten auch Top-Talente es halten wie die großen beruflichen Vorbilder. Weder Ron Sommer noch Kai-Uwe Ricke haben nach ihrem Rausschmiss aus den Chefsesseln nachgekartet. Warum wohl nicht? Reiner Selbstschutz bewahrt die Manager davor, fatale und für die Zukunft unvermeidbare Fehler zu machen. Neben sogenannten vertraglich vereinbarten Verschwiegenheitsklauseln, die z. B. bei Nichteinhaltung auch mit saftigen Konventionalstrafen belegt sind, ist auch die Sorge gegeben, bei allzu großer Offenheit die Chance auf eine Abfindung zu verpassen. Kluge Manager lassen sich daher gerne auf ein längeres Pokerspiel ein. Sie behaupten, weiterhin für die Firma zur Verfügung zu stehen, obgleich sie bereits in Gesprächsverhandlungen mit potentiellen Arbeitgebern sind. Die Hoffnung auf satte Abfindungen für die Restlaufzeit des Vertrags lassen die Manager schweigen.

Langfristig lohnt sich eine Stillhaltetaktik. Die Welt ist klein und die der Manager sowieso. Mangelnde Diskretion widerspricht dem Verständnis der Führungselite. Ein Rat, den auch Jung-Manager beim Aufbau ihres Netzwerkes berücksichtigen sollten. Damit nicht bereits zu Beginn der Karriere viele Türen geschlossen bleiben.

Sabine Hansen ist Principal der renommierten Personalberatung Heidrick & Struggles. Sie hat eine Vielzahl von Suchprojekten für führende Strategie- und Prozessberatungen sowie Technologieunternehmen erfolgreich durchgeführt



»» Schweigen will gelernt sein

und konzentriert sich heute u.a. auf Suchen nach Managern der 1. und 2. Führungsebene in den Industrien: Professional Services/Technology/Real Estate. Ihre Klientenliste beinhaltet u.a. spezialisierte Beratungshäuser (Einkauf/ SCM/ Health Care) sowie internationale Technologie-Unternehmen.

Vor ihrem Eintritt bei Heidrick &

Struggles Anfang 2001 war Sabine Hansen mehr als sechs Jahre als Marketingleiterin im europäischen Management-Team bei Novell für die Einführung globaler Marketingprogramme in Europa verantwortlich. Als direkte Ansprechpartnerin für den damaligen CEO und heutigen Chef von Google, Dr. Eric Schmidt, baute sie die Partnerschaft mit dem World Economic Forum auf. Ihre Karriere startete sie Anfang der 90er Jahre bei Booz Allen & Hamilton als Recruiting-Koordinatorin für die deutschsprachigen Länder.

Frau Hansen ist Diplom-Kauffrau und hat den Abschluss als "Master of Business Administration" an der WHU Koblenz und der Northwestern University, Kellogg Graduate School of Management, Evanston, erworben. Seit Oktober 2005 ist Frau Hansen im Vorstand der Ehemaligenvereinigung "In-Praxi e.V." www.in-praxi.org der WHU für die EMBA Relations verantwortlich.