

URL dieses Beitrags:

[Home](#)[Sicherheits-
technik](#)[Dienst-
leistungen](#)[Wirtschafts-
schutz](#)[Öffentliche
Sicherheit](#)[Private
Sicherheit](#)[Arbeits-
sicherheit](#)[IT-
Sicherheit](#)[Branche
intern](#)

Fachartikel vom 23.11.2009

Rubriken: Branche intern: Meinung

[Headhunter richtig nutzen](#)

Der Robert-Enke-Faktor

„Bitte nur gesunde Talente ohne Depressionen!“ Diese verunglückte Bemerkung eines Personalleiters der Sicherheitsindustrie lässt aufhorchen. Sollen Personalberater anhand klinischer Diagnostik emotionale Probleme oder seelische Erkrankungen von Kandidaten für Führungspositionen einschätzen?



Kai Petersen,
Headhunter und
Inhaber von petersen
consulting services.
(Bild: petersen
consulting)

Mitarbeiter in der Sicherheitstechnik und beim Wirtschaftsschutz sind besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt. Der Job erfordert, Risiken, Gefahren und Bedrohungen ständig zu erkennen, zu bewerten und zu verarbeiten. Im Wettbewerb um Mitarbeiter, Kunden und Marktanteile müssen Führungs- und Fachkräfte ihrer Verantwortung im Besonderen gerecht werden. Dies gelingt mittels Persönlichkeit, sozialer Kompetenz und mentaler Stärke.

Sicherheitsbeauftragte in Unternehmen, unter deren Ägide erfolgskritische Lösungsszenarien gegen Kriminalität oder Spionage, Unfälle und Katastrophen entwickelt werden, müssen sich gegen Personal- und Kostendruck vonseiten Vorgesetzter behaupten. Wer dabei seine persönlichen Leistungsgrenzen permanent unter- oder überschreitet, leidet. Inkompetente oder führungsschwache Manager fördern Misstrauen, Stress und Angst. Manch Angestellter wird durch seine Arbeitsumgebung krank.

Psycho-Gesundheit als Karriereförderer?

Respekt und Anerkennung fördern den Erhalt der Gesundheit von Mitarbeitern. Gegen Depressionen, Burn-Out, Mobbing oder Sucht immunisieren können diese Faktoren nicht. Robert Enke entschied sich für den Freitod. Überstandenen beruflichen Tiefen, Aufstieg in Wunschposition, finanzieller Sicherheit und vor allzu neugieriger Öffentlichkeit geschütztem Privatleben zum Trotz. Nun rufen Fußball-Manager nach mehr Offenheit seitens Betroffener im Beruf. Diese Forderung ist gefährlich, weil Reaktionen launiger Fans, Karriere bewusster Mitspieler, Gewinn orientierter Trainer und marktwertthöriger Spielerberater nicht vorhersehbar und unkontrollierbar sind. Ehrliches Mitgefühl wird alsbald in der Berufs- und Arbeitsrealität

aufgehen. Dann werden Spielerater und Talentscouts nach psychopathologischer Diagnostik im Recruiting fragen. Nicht nur im Sport. Schon heute erkundigen sich Kandidaten und Bewerber bei uns, ob wir in Vorstellungsgesprächen nach seelischen Krankheiten forschen. Der Appell der Manager offenbart Hilflosigkeit, ist kein Vorbild für die Sicherheitswirtschaft.

Keine Anhaltspunkte zur Seelen-Fitness

Ob ein Kandidat künftige Aufgaben bewältigen kann, hat sich die Managementdiagnostik bewährt. Sie analysiert, wie flexibel Kandidaten mit Komplexität umgehen: Eignungs- und Potentialüberprüfungen ermöglichen die Analyse von Persönlichkeit, sozialer Kompetenz und der Wertschätzung eigener Erfolge und Misserfolge.

Unbeantwortet bleibt, ob und wie potentielle Mitarbeiter mit krankhaft verändertem Gefühls- und Seelenleben mögliche Konflikte und Krisen im Beruf bewältigen können. Der Einsatz von psychopathologischen Instrumenten bezüglich einer Stellenbesetzung wäre nicht hilfreich, sondern irreführend. Aus psychopathologischen Potentialbeurteilungen lässt sich der Grad Passgenauigkeit künftiger Mitarbeiter nicht fundiert ableiten. Denn Vorstellungsgespräche sind in Form und Umfang ungeeignet, Tiefe, Komplexität und Konsequenzen persönlicher Krisen und Konflikte zu ergründen.

Einzelassessment ersetzt keine Therapiesitzung

Ein Seelen-Striptease brandmarkt künftige Mitarbeiter anhand vermeintlicher Symptome und Mutmaßungen über Leistungszustand und Belastbarkeitspotential der Psyche. Schon die Frage, wann eine psychische Erkrankung zu diagnostizieren ist, müssen klinisch ausgebildete Gutachter beantworten. Weder Headhunter noch Personalleiter können das beantworten.

Fazit: Der Fall Robert Enke offenbart den Handlungsbedarf im Umgang mit seelischen Erkrankungen im Arbeitsalltag. Personalauswahl und Recruiting aber bieten keine Gelegenheit zu entsprechenden Analysen. Für seelische Erkrankungen gilt, was für jede andere Krankheit selbstverständlich ist: Analyse, Diagnostik und Behandlung sind allein Sache entsprechender Ärzte und Fachleute. Der Personalberatung obliegt es, Kandidaten zu finden, die aufgrund ihrer Persönlichkeit und Expertise den professionellen Anforderungen gerecht werden.

Kai Petersen, petersen consulting services

Mehr zum Thema

- ▶ [Headhunter richtig nutzen: Die persönliche Karriere-Inventur](#)
- ▶ [Headhunter richtig nutzen: Selbstverständnis eines Kolumnisten](#)
- ▶ [Sicherheitswirtschaft: Karriereunterlagen oft mangelhaft](#)
- ▶ [Headhunting: Auf der Suche nach Sicherheitspersonal](#)

Suchbegriffe: Headhunting, Führungskräfte-Mentoring, Managementberatung, Sicherheitspolitik, Karriere, Personalleiter, Personalberater, Führungsposition

Kontakt- und Firmen-Infos im Branchenverzeichnis

- ▶ [petersen consulting services](#)

Lesezeichen

[Hilfe zu Lesezeichen](#)