

TUNTOJA

Tokion ainoa meikäläinen
pääkallonmetsästäjä

(Tokio) Jos puhelin soi, ja langan toisessa päässä on valt.lis. Paul Lillrank Technics Management Transferista, niin usein puhelu tietää oikotietä parempaan palkkaan ja asemaan Japaniin etabloituneeseen ulkolaiseen yhtiöön.

Tällaiset puhelut ovat tervetulleita Tokion ainoalta suomalaiselta headhunterilta.

Paul Lillrank tuli Japaniin nelisen vuotta sitten ja aloitti opiskelun Sophian yliopistossa. Väitöskirja on headhuntingista huolimatta valmistumassa laatujohtamisesta Japaniin teollisuudessa.

Headhunting on tuottanut Japanissa ja palvelee lähes yksinomaan ulkolaisia yrityksiä. Ensimmäiset toimitukset perustettiin kymmenisen vuotta sitten. "Aluksi muutamat professorit hoitivat välityksen freelance-pohjalta, mutta nyt ala on räjähdysmäisesti nousussa", Lillrank arvioi.

Ulkomaisten firmojen lisääntyminen Japanissa on tuonut mukanaan kovan kysynnän. Suuret ja vakaat japanilaiset yrityksethän ovat saaneet uuden työvoimansa suoraan yliopistoista, joihin heillä on perinteisesti hyvät suhteet.

Dekkari ja tarinankertoja

Suuri osa Lillrankin työajasta menee erilaisten kuka kukin on -matrikkeleiden lukemiseen, joita julkaisevat monet yhteisöt. Puhelin on toinen tärkeä työkalu, ja siinä tarvään-tyy aikaa monia tunteja päivässä.



Polkupyörällä Paul Lillrankin matkat yliopiston ja toimiston välillä hoituvat kravatti suorana. Samalla judoakin harrastaneen miehen kunto pysyy lukemissa.

"Pöytätyössä" joutuu kertomaan mitä ihmeellisiä juttuja, koska paikallisen tavan mukaan keskuksen ja halutun pomon välissä on useita silttejä, jotka haluavat tietää asiasta. Sen kertominen olisi haitaksi jokaiselle", Lillrank hymähtää.

Runsa ajan käyttäminen ei vie päämetsästäjiä konkurssiin. Palkkiot ovat vakiintuneet 35 prosentin pintaan välitetyn henkilön ensimmäisestä vuosipalkasta; TMT:n keskivertotapauksen palkka on noin 10 miljoonaa jeniä (vaja 300 000 markkaa) vuodessa.

Vuosittain 700-800 henkeä vaihtaa Japanissa paikkaa headhuntereiden toimesta. Asiasta ei ole varmoja lukuja, sillä määrät ovat luottamuksellisia eivätkä toimistot juuri mainosta toimintaansa.

TMT:n osuus oli viime vuonna noin 70 henkeä, jolla se häviää noin 30 päätä amerikkalaiselle Boydenille, mikä on suu-

rin täällä. Molemmat toimitukset pyörittävät noin 150 miljoonaa jeniä (runsa 4 Mmk) vuodessa tusinan työntekijän voimin.

"Toimeksiantaja tekee aina lopullisen valinnan. Psykologisia testejä emme tee, koska niitä ei edellytetä eikä arvosteta. On parempi testata kaverit illallisella ja mennä sen jälkeen kaljalle; se kertoo kandidaateista sopivuuden tiedettä paremmin", Lillrank vakuuttaa.

Äkkinäiset liikkeet harvinaisia

Täkaläisen tavan mukaan kandidaatin saaminen toimeksiannosta kestää vähintään kolme kuukautta. Yli vuoden kestävä neuvottelu ei ole harvinaisia, koska vakaassa kotimaisessa yhtiössä palvelevan on vaikea tehdä päätös. Henkilökohtainen siirtymishalukkuus vieraaseen yritykseen ei riitä, sillä vaimolla ja perheellä on sanansa moiseen sanottavana.

"Koko suku on ylpeillyt sillä, kun poika sai töitä Hitachilta. Samanlaiseen leuhkimiseen ei ole aihetta ulkolaisten yritysten suhteen, vaikka palkka olisi-kin parempi, sillä naapurin silmissä paikalla ei ole samaa statusta", Lillrank kertoo.

Vieraat joutuvat korvaamaan saavuttamattoman maineen rahalla, joka merkitsee 20-30 prosentin hyvitystä. Kaksi kertaa vuodessa maksettavat bonukset kuuluvat usein lämpimäisen yrityksen palkkapolitiikkaan. Tavallisesti japanilaisen vuosiansio on 15-18:n kuukauden tili vuodessa. Tämän ovat ulkolaisetkin yritykset joutuneet hyväksymään.

Vajaa kymmenen vuotta alalla olleet insinöörit ja ekonomit ovat halutuimpia. Mutta he eivät ole saaneet ensimmäistä rankkausta, ja eivät halua vaihtaa ulkolaiseen yritykseen, sillä toiveet korkeammasta asemasta ovat vielä päällimmäisinä. Näissä tapauksissa ei rahallakaan ole vetovoimaa.

"Asiakkaallemme esittelemme yleensä kolme kandidaattia, mutta edellä mainittujen kohdalla yhdenkin löytymisen on riittävästi toimeksiantajallemme", Lillrank sanoo.

Noin neljäkymppiset vaihtavat työpaikkaa kernaammin, mutta heistä ei ole niin paljon kysyntää.

Johtokuntatason siirrot ovat niin kovia tapauksia, että metsästäjät kertovat joutuneensa tiistä vuositolkulla. Nuorempien kanssa taas tulee paljon turtia puheluita. He vain kieltäytyvät ja kiittävät jäaden odottamaan suotuisaa urakehitystä.

HANNU KÄRKKÄINEN