

Wie Headhunter die besten Köpfe rekrutieren

Zwei renommierte Personalberater erklären, wie sie bei der Executive Search vorgehen, um hochkarätige Führungskräfte an ihre Auftraggeber zu vermitteln, und weshalb Diskretion dabei eminent wichtig ist.

1.500.000

Zuwanderer bräuchte Deutschland nach Einschätzung der Wirtschaftsweisen Monika Schnitzer jährlich, um angesichts der beträchtlichen Abwanderung dem Fach- und Arbeitskräftemangel Herr zu werden.

Quelle: Süddeutsche Zeitung

Wer eine vakante Schlüsselposition in seinem Unternehmen besetzen muss, findet die dafür geeignete Top-Führungskraft kaum über geschaltete Anzeigen oder Recruiting-Plattformen. Auf die Suche nach Kandidaten für solche Spitzenjobs werden meist erfahrene Headhunter angesetzt, die aktiv suchen und über Netzwerke mit den besten Köpfen der jeweiligen Branchen verfügen. Einer wie Christian Pape, CEO der 1992 gegründeten und vielfach ausgezeichneten Pape Consulting Group AG mit Sitz in München (BVMW-Mitglied).

Am Anfang einer solchen Executive Search wird laut Pape mit dem Auftraggeber eine Liste von konkurrierenden Zielfirmen erstellt – zunächst aus dem regionalen Umfeld, später auch bundesweit. Nachdem in einem Briefing-Protokoll die wichtigsten Parameter und Suchvorgaben notiert sind, geht es los. „Dann recherchieren unsere Researcher in diesen Zielfirmen, wer zum Idealbild der Vorgaben unseres Klienten passt“, sagt Pape. „Parallel suchen wir auch in unserem Netzwerk – dem Pape Leaders Club mit rund 1.500 Mitgliedern – nach geeigneten Persönlichkeiten.“ Aus der Summe beider Suchen ergeben sich dann die Kandidaten, die schließlich vorgeschlagen werden.

Suche in Zielfirmen und Netzwerken

Ähnlich geht auch Florenz Klasen vor, Geschäftsführer der auf IT- und Tech-Branchen spezialisierten Hamburger Personalberatung

TechMinds GmbH (ebenfalls BVMW-Mitglied). „Wenn die Anforderungen an die Stelle und die Persönlichkeit definiert sind, entwickeln wir eine Strategie für die Direktsuche und Ansprache – wo und wie Kandidaten gesucht werden.“ Neben der gezielten Suche bei Mitbewerbern würden auch bestehende Netzwerke und Kandidatenpools aus vergleichbaren Mandaten genutzt.

„Wir haben ein breites Netzwerk von Führungskräften in verschiedenen Branchen“, sagt Headhunter Klasen, „und das nutzen wir, um Kandidaten zu identifizieren, die offen für neue Möglichkeiten sind, auch wenn sie derzeit nicht aktiv auf Jobsuche sind.“ Dann werde erst einmal gründlich recherchiert. „Je mehr wir über den Kandidaten wissen, desto besser können wir unsere Ansprache anpassen.“ Der erste Kontakt erfolge meist per LinkedIn-, Xing- oder E-Mail-Nachricht. „Darin wird deutlich gemacht, warum wir uns an die Person wenden und warum wir glauben, dass die Vakanz für sie relevant sein könnte.“ Wenn der Kandidat Interesse zeigt, könne ein formelleres Gespräch arrangiert werden, wobei Details zur Position und zum Unternehmen besprochen würden.

Form und Qualität der Ansprache

Headhunter Pape bevorzugt die aktive Ansprache. „Wir sind besonders erfolgreich bei der Gewinnung hochkarätiger Kandidaten, da wir mit jeder Ansprache auch eine individuelle Karriereberatung verbinden.“ Hier komme es auf die Form und Qualität der Anspra-

che an. „Weil die Wechselbereitschaft im Arbeitsmarkt derzeit extrem niedrig ist, müssen wir in der Lage sein, Vertrauen aufzubauen und Ängste zu nehmen.“ Die wichtigste Aufgabe im Suchprozess: „Im Vorfeld muss abgeprüft werden, ob Unternehmen und Kandidat perfekt zusammenpassen.“

Eine zentrale Rolle in der Executive Search spiele Diskretion, sagt Headhunter Klasen. „Sie ermöglicht es den Kandidaten, ihre derzeitige Position zu schützen, während sie neue Möglichkeiten in Betracht ziehen – und sie stellt sicher, dass potenzielle Verschiebungen in der Führungsebene eines Auftraggebers nicht vorzeitig bekannt werden.“ Ist ein Kandidat wechselbereit, werde er mit Informationen über das Unternehmen und die vakante Stelle informiert. „In der Regel schlagen wir unseren Auftraggebern fünf Kandidaten vor.“ Ein typischer Executive-Search-Prozess könne von einigen Wochen bis zu mehreren Monaten dauern.

Honorar: 30 Prozent des neuen Jahresgehalts

Bei der Auswahl der Kandidaten sei man extrem kritisch, so Headhunter Pape, „weil wir wollen, dass alles für beide Seiten perfekt ist und auch langfristig zusammenpasst.“ Honoriert wird die Vermittlung einer Top-Führungskraft in der Regel mit 30 Prozent ihres ersten Jahresgehalts beim neuen Unternehmen. Dem stimmt auch Headhunter Florenz Klasen zu: „Es ist üblich, dass ein Teil der Gebühr zu Beginn der Suche und der Rest bei Abschluss des Prozesses fällig wird.“

Gut zu wissen

- 90 Prozent aller Suchen nach Top-Führungskräften führen Headhunter durch
- Mehr über die Pape Consulting Group AG mit ihren 30 Mitarbeitenden: www.pape.de
- TechMinds GmbH (15 Mitarbeiter): www.techminds.de

Almut Kaspar
Journalistin

mittelstand@bvmw.de



eXperten Wissen auf den Punkt!

Welche Themen sind auf dem Markt aktuell wichtig und warum? Wie entwickelt sich die Risikosituation für mein Unternehmen und meine Mitarbeiter? Fragen, auf die erfahrene Spezialisten im Rahmen der ein- bis zweistündigen Online-Veranstaltungen einmal im Monat Antworten geben. Die Teilnahme an den deutschsprachigen Online-Seminaren ist kostenfrei und richtet sich an alle Kunden, Vertriebspartner und Interessierte.

- **Employer Benefits – Werkzeuge zur Mitarbeiterbindung**
Experten u.a. aus bAV und Gruppen-Unfall
10. August 2023
- **MedTec/Life Science**
Katja Stuker
07. September 2023
- **Rechtsschutz goes international**
Simone Jacobs
11. Oktober 2023



Jetzt anmelden

