

RATGEBER

HEADHUNTER

VOGEL & DETAMBEL

Dem Berufsstand der Headhunter wird im Zusammenhang mit dem verdeckten Stellenmarkt eine zentrale Rolle zugeschrieben; leider geht diese Einschätzung völlig an der Realität vorbei. Headhunter sind für die stellensuchende Führungskraft eine wichtige Anlaufstelle, der Dreh- und Angelpunkt für den verdeckten Stellenmarkt sind sie hingegen nicht. Sie können Ihnen nur Bruchteile des verdeckten Stellenmarktes erschließen.

„Mindestens 80 % aller Stellenbesetzungen kommen ohne Headhunter zustande!“

Von der Bundesagentur für Arbeit stammt die Feststellung, dass maximal 30 % aller Stellen per Stellenanzeige besetzt werden; 70 % der Besetzungen kommen ohne Insertion zustande. Diese „amtlichen“ Zahlen beziehen sich auf alle Positionen, vom Hilfsarbeiter-Job bis zur Top-Führungsposition. Im Segment der Führungskräfte dürfte diese Relation weitaus ungünstiger sein. Dort wird häufig eine Relation von 20 zu 80 unterstellt – 20 % Stellenausschreibungen und 80 % Besetzungen ohne Stellenausschreibung. Wir glauben, dass die Zahlen noch geringer sind: vielleicht 10 % zu 90 %. Genau weiß das allerdings niemand, auch wir nicht.

Ob 90 % des Führungskräfte-Marktes verdeckt sind oder nur 80 %, ist für denjenigen, der wochenlang vergeblich nach einer passenden Stellenausschreibung sucht, vermutlich ziemlich belanglos. Im einen wie im anderen Fall ist es überaus frustrierend, dass man an große Teile des Stellenangebotes nicht auf direktem Wege herankommt.

Viele Führungskräfte kennen den einen oder anderen Headhunter, sei es, dass sie ihren Job durch ihn bekommen haben, sei es, dass sie selbst immer mal wieder Headhunter bei der Besetzung von Positionen einschalten. Wer nun aber glaubt, dass ihm mittels dieser „Lord-Siegel-Bewahrer“ des verdeckten Stellenmarktes die Pforte zum Rest des Stellenangebotes aufgestoßen wird, der unterliegt einer Fehleinschätzung, für die es im Wesentlichen drei Gründe geben kann:

- Er schätzt seinen eigenen Stellenwert falsch ein.
- Er schätzt die Auftragsituation des Headhunters falsch ein.
- Er schätzt den Markt der Headhunter falsch ein.

„Der Marktwert ist relativ“

Waren Sie mit knackigen 43 Jahren eine gefragte Führungskraft, die jeder Headhunter gerne vermittelt hätte, so ist nicht unwahrscheinlich, dass der Markt Sie zum Beispiel acht Jahre später — mit 51 — für ziemlich unknackig hält. Wenn Sie also schon einmal von einem Headhunter vermittelt wurden, sagt das wenig über Ihre Vermittelbarkeit in späteren Jahren aus. Es kann gut sein, dass der Headhunter, der Sie in Ihren heutigen Job vermittelt hat, Sie heute nicht mehr als potenziellen Kandidaten betrachtet.

Kennen Sie den Headhunter nicht als Kandidat, sondern als Auftraggeber, ist nicht ausgeschlossen, dass Ihr Headhunter Sie ganz generell für einen eher „lausigen“ Manager hält, den er nur ungern irgendwo vorstellen würde. Genießen Sie seine volle Wertschätzung, streben jetzt aber einen Job an, den er Ihnen nicht zutraut, dann sind Sie aus eben diesem Grunde ebenfalls kein interessanter Kandidat für ihn. Er wird Sie, wenn überhaupt, allenfalls dort ins Gespräch bringen, wo er nicht fürchten muss, sich durch Sie seine Reputation kaputt zu machen.

Und nicht zu vergessen das Thema Geld: Auftraggeber honorieren die Arbeit ihres Headhunters, stellensuchende Ex-Auftraggeber erwarten in der Regel, dass ihr Headhunter ohne Honorar in ihrem Sinne tätig wird. Keine Aufträge mehr, dafür im Gegenzug kostenlose Beratung und Betreuung — das ist kein wirklich attraktiver Deal. Der Headhunter wird Sie zwar nicht völlig hängenlassen, solange er die Hoffnung hat, dass Sie auch in Ihrem zukünftigen Unternehmen wieder Aufträge für ihn haben werden, aber so richtig ins Zeug legen wird er sich zu diesen Konditionen sicherlich nicht, es sei denn er hat mangels Aufträgen Langeweile.

„Dass Sie ein guter Auftraggeber sind, heißt nicht, dass Sie ein guter Kandidat sind.“

Das Geschäftsmodell der meisten Headhunter sieht vor, nur im Auftrag von Firmen tätig zu werden. Die wenigsten nehmen den Wechselwunsch eines Managers zum Anlass, ihn aktiv bei potentiellen Auftraggebern ins Gespräch zu bringen. Bei vielen Headhuntern — in der Regel den renommiertesten — ist eine solche Vorgehensweise auch heute noch verpönt.

„Passende Projekte sind Zufall.“

Es gibt Headhunter, die im Jahr 30 und mehr Aufträge abwickeln, es gibt aber auch genügend, die froh wären, wenn sie im Jahr 12 oder 15 Projekte bekämen. Egal, ob 10, 20 oder 30 Aufträge: Die Wahrscheinlichkeit, dass der Berater das passende Projekt für Sie hat, ist in allen drei Fällen verschwindend gering, denn in der Regel kapriziert ein Berater sich nicht auf einen bestimmten betrieblichen Funktionsbereich. Er wird also nicht nur CEO's, CFO's und CIO's suchen, sondern auch CTO's, COO's und Manager, die ohne Dreier-Buchstaben-Kürzel und das vorangestellte hohe „C“ auskommen müssen. Die Wahrscheinlichkeit, dass gerade im Moment ein Projekt mit Ihrem Funktionsbereich ansteht, ist also nicht besonders groß.

Ähnliches gilt für die Branchen; es gibt Berater, die sich auf eine oder wenige Branchen spezialisieren.

Das zu tun, ist jedoch nicht ohne Tücke. Wer sich als Berater an die Grundregel hält, niemals Kandidaten zu kontaktieren, die bei einem seiner Kunden arbeiten, stößt in engen Branchen schnell an die Grenze seiner Expansionsmöglichkeiten. Mit jedem neuen Kunden schrumpft die Zahl der Personen deutlich, die er kontaktieren darf. Gehen Sie also davon aus, dass Ihr Berater nicht nur unterschiedlichste Ressorts, sondern auch unterschiedlichste Branchen bedient. Womit Ihre Chance bei ihm sicher nicht größer werden.

„Die meisten Headhunter suchen Köpfe für Firmen, nicht Firmen für Köpfe.“

Wenn Sie dann auch noch ins Kalkül ziehen, dass es tolle Jobs in Gegenden gibt, die Sie weder sich selbst, geschweige denn Ihrer Familie zumuten wollen, und wenn Sie wissen, dass sich zwei gleichlautende Jobs in der Bezahlung durchaus um den Faktor zwei bis fünf unterscheiden können, dann müsste eigentlich klar sein, dass Ihr Headhunter Ihnen nichts anbietet, weil er nichts Passendes für Sie hat, und nicht, weil er Sie ärgern will.

„Headhunter werden überschätzt.“

Die meisten Führungskräfte glauben, der größere Teil aller Positionen, die nicht per Stellenausschreibung besetzt werden, würde mit Hilfe der Headhunter besetzt. Davon kann überhaupt keine Rede sein. Zwar kennt auch hierzu niemand genaue Zahlen, aber es gibt genügend Indikatoren, die auf einen deutlich geringeren Anteil hinweisen. Es kann sein, dass der Anteil der Headhunter am verdeckten Stellenmarkt bei 15 % - 20 % liegt – wir schätzen ihn auf unter 10 %. In der Presse, im Volksmund und bei einigen Jobportalen, die sich ihrer Kontakte zu Tausenden von Headhuntern rühmen, wird nahezu jeder als Headhunter bezeichnet, egal, ob er als Personalberater seine Kandidaten per Anzeige sucht oder ob er Researcher, also Zuarbeiter eines Headhunters ist. Das ist nicht weiter schlimm. Uns würde es nicht einmal stören, wenn man auch noch Assis-

tenten, Telefonisten, Sachbearbeiter und Hausmeister mitzählen würde. Allerdings verstellt eine solche Zählweise den Blick darauf, dass die Zahl der Headhunter, die den für Sie passenden Job haben könnten, tatsächlich sehr überschaubar ist — es sind nur ein paar Hundert. Die Wirtschaft vergibt die Besetzung ihrer Schlüsselpositionen nicht an den smarten Berufseinsteiger, der den Begriff „Executive Search“ auf der Visitenkarte hat, aber nicht weiß, wie man ihn ausspricht. Headhunter nach unserer Definition ist niemand, der nicht mit Ihnen auf Augenhöhe sprechen kann.

Es wird Sie nicht amüsieren, aber es bleibt festzustellen: Selbst, wenn Sie bei allen wirklich relevanten, renommierten und erfahrenen Headhuntern „gelistet“ sein sollten – vom verdeckten Stellenmarkt haben Sie damit allenfalls einen kleinen Zipfel in der Hand. Und dann ist da noch die Frage, ob Sie in diesem „Zipfel“ des Marktes überhaupt zum Zuge kommen. Denn egal, ob Stellenanzeige oder Headhunter: Sie sind nie allein. Immer haben Sie haben mehr Mitbewerber als Ihnen recht sein dürfte.

UNSER ANGEBOT

Headhunter sind ein nicht unwesentlicher Teil des Führungskräfte-Marktes. Deshalb haben wir Ihnen eine Liste der Headhunter zusammengestellt, die im Top-Segment eine Rolle spielen. Denn – keine Frage: Wer sich als Top-Führungskraft eine neue Position suchen möchte oder suchen muss, sollte die für ihn relevanten Headhunter kennen und auch kontaktieren, um „gelistet“ zu sein. Allerdings sollten Sie deren Rolle für sich nicht überschätzen und keine überzogenen Hoffnungen in sie setzen. Denn Headhunter – Sie wissen es bereits – wirken zwar an etlichen Neubesetzungen mit, aber es gibt auch (sehr) viele Stellenbesetzungen, die völlig ohne ihre Hilfe zustande kommen. Einige Informationen dazu, welchen Anteil der Headhunter am „Verdeckten Stellenmarkt“ hat, finden Sie im Anschluss an die Kontaktdaten der einzelnen Büros bzw. Berater.

Die V&D-Headhunter-Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es gibt weitaus mehr Headhunter, als wir in unsere Liste aufgenommen haben. Unberücksichtigt gelassen haben wir z.B. alle Headhunter bzw. Personalberatungsgesellschaften, die eine gewisse Mindestgröße nicht überschreiten. Denn je geringer die Zahl der Projekte eines Beraters oder einer Beratungsgesellschaft ist, desto geringer ist aus unserer Sicht die Wahrscheinlichkeit, dass sich darunter das für Sie passende Angebot findet.

Unser Auswahlkriterium war in erster Linie der Level der Positionen, die besetzt werden, und in zweiter Linie die Größe der Beratungsgesellschaft. Hätten wir die Qualität der Berater als alleiniges Kriterium herangezogen, wäre die eine oder andere der aufgeführten Gesellschaften vermutlich nicht Teil unserer Liste geworden.

<https://www.vogel-detambel.de/informationsdienst/>

Vogel & Detambel
Inverses Headhunting
für Top-Führungskräfte

Wilhelmstraße 12
65185 Wiesbaden

Telefon: +49 611 371321
Fax: +49 611 378164

info@vogel-detambel.de
www.vogel-detambel.de

Copyright-Hinweis:
Text und Bild dieses Ratgebers sind urheberrechtlich geschützt.
Nachdruck nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung
durch Vogel & Detambel, Wiesbaden