



„Hätten Sie Interesse an einer neuen Aufgabe?“

VON JÖRG SCHÜRMEYER

Als Clemens Schwerdtfeger vor sechs Jahren seine neue Unternehmenszentrale plante, überließ er nichts dem Zufall. Das repräsentative, in Erdtönen gehaltene Haus liegt verkehrsgünstig fünf Minuten von der A1 entfernt, aber doch etwas abseits am Ortsrand von Emstek in einer Seitenstraße. Eine hohe Hecke erschwert den Blick auf das Gebäude und den Parkplatz davor. „Das Haus ist so gebaut, dass man nicht gleich sieht, wer hier vorfährt“, sagt der 53-Jährige.

Diskretion und Vertrauen sind das A und O in einer Branche, in der umgangssprachlich von Headhuntern die Rede ist. Schwerdtfeger spricht lieber von Personalberatung. Die „Dr. Schwerdtfeger Personalberatung“ ist eine von gut 2000 solcher Agenturen in Deutschland. Nach der jüngsten Studie des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) waren dort 2014 insgesamt 6175 Berater aktiv – Tendenz steigend.

Die Bedeutung von Personalberatungen bei der Vermittlung und Rekrutierung von Fach- und Führungskräften wächst – auch im Nordwesten. Laut der BDU-Studie wurden 2011 rund 48.800 Positionen in Wirtschaft und Verwaltung mithilfe von Personalberatern besetzt, 2014 waren es schon 53.500. Die Umsätze der Branche stiegen von 2013 auf 2014 um 5,7 Prozent auf 1,7 Milliarden Euro. Zehn Jahre zuvor waren sie noch halb so hoch.

Dabei ist das Geschäft eher schwieriger und aufwendiger geworden, sagt Schwerdtfeger, immerhin schon seit 14 Jahren mit seiner Beratungsagentur am Markt. „Vereinfacht gesagt: Vor 15 Jahren konnte ich eine Stellenanzeige schalten, es haben sich 20 Personen beworben, wir haben uns hier acht angeschaut, drei beim Unternehmen vorgestellt, und einer wurde eingestellt.“ Doch inzwischen hat sich die Suche verändert – sie kann schon mal sechs Monate dauern.

Schwerdtfeger, dessen 15-köpfige Agentur Stellen „ab einem Jahresgehalt von 50.000 bis 60.000 Euro aufwärts“ besetzt, hat klare Prinzipien. „Wir arbeiten ausschließlich im Festauftrag und sind ausschließlich exklusiv tätig“, sagt der Inhaber und Geschäftsführer. Er bietet seine Dienste branchenübergreifend in der Weser-Ems-Region an. Bundesweit und teil-

weise sogar international ist er daneben im Agrar- und Ernährungsbereich aktiv. Auf dem Gebiet bringt der Landwirtssohn besondere Expertise mit: Er hat über Agrar-Wirtschaftsförderung promoviert und war vor seiner Selbstständigkeit Personalchef beim Stall-ausrüster Big Dutchman in Vechta.

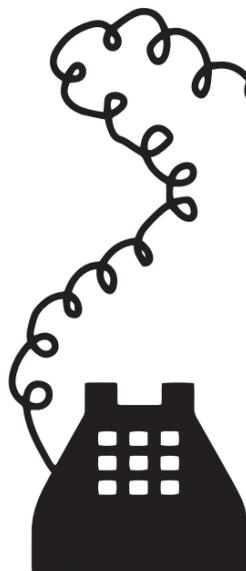
Grundsätzlich durchläuft die Personalsuche bei Schwerdtfeger einen mehrstufigen Prozess. Sie beginnt mit der Definition eines idealen Kandidaten im Gespräch mit dem Auftraggeber, endet nach erfolgreicher Suche aber noch nicht mit der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags, sondern umfasst auch die Einarbeitungsphase. Das persönliche Gespräch mit dem Unternehmen und potenziellen Kandidaten ist dem 53-Jährigen extrem wichtig. „Neben der fachlichen Qualifikation wollen wir auch den Menschen kennenlernen und ein Gefühl mitnehmen, ob sie oder er in das Unternehmen hineinpasst“, sagt er.

Für die Kandidatensuche nutzt Schwerdtfeger wie die meisten seriösen Beratungen mehrere Wege. Zum einen befragt er seine Datenbank, die inzwischen die Profile von bis zu 12.000 Fach- und Führungskräften umfasst. Zum anderen geht er extern auf die Suche, etwa mit Stellenanzeigen, aber auch indem er potenzielle Kandidaten direkt anspricht.

Dieses Headhunting im eigentlichen Sinn, von Beratern Direktansprache genannt, hat in den vergangenen Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Laut der BDU-Studie wurden 2014 schon 42 Prozent aller vakanten Stellen, für die Personalberatungen eingeschaltet waren, so besetzt. Schwerdtfeger etwa hat eine eigene Recherche- und Identifikationsabteilung aufgebaut, die sich ausschließlich mit der Suche nach geeigneten Kandidaten beschäftigt. „Ich habe mich zunächst durchaus schwergetan mit dem Begriff Headhunting und der Umsetzung desselben“, sagt er. „Wir mussten aber feststellen, dass man bestimmte Zielgruppen sonst gar nicht erreicht. Geschäfts- oder Betriebsleiter bewerben sich in der Regel nicht auf Anzeigen.“

Auf eine ähnliche Vorgehensweise, aber mit anderen Schwerpunkten setzt auch die Projekt-Team GmbH aus Oldenburg. Die 1998 gegründete fünfköpfige Personalberatung hat einen klaren Branchenfokus: zum einen Medizintechnik und Pharmaindustrie, zum anderen der Bereich Automotive.

Wenn Führungspositionen zu vergeben sind, werden immer öfter Headhunter eingeschaltet. Zwei erfahrene Personalberatungen erklären, wie sie vorgehen – und warum ihnen Trittbrettfahrer zu schaffen machen.



Sie ist bundesweit tätig und hat Kontakte vom kleinen Familienunternehmen bis zum Global Player. „Hier verfügen wir über das Branchenfachwissen, kennen Kandidaten und Unternehmen“, sagt Geschäftsführer Frank Biester. Für den 37-jährigen Diplom-Betriebswirt, Schwerpunkt Personalwirtschaft, ist das der Schlüssel in der Beratung: „Es funktioniert in diesem Geschäft vieles über Netzwerke und Kontakte.“

Auch die Oldenburger haben Exklusivaufträge, aber daneben viele Aufträge, bei denen Firmen mehrere Personalberatungen für die Suche einschalten. Je nach Auftrag setzt Projekt-Team entweder auf eine erfolgsbezogene anzeigengestützte Suche, bei der die Personalberatung auch auf ihre laufend aktualisierte umfangreiche Datenbank zurückgreifen kann, oder auch auf Direktansprache. Bei Letzterer sind Aufwand und Vorleistungen ungleich höher, da zunächst eine detaillierte Umfeldanalyse durchgeführt – und Zielpersonen identifiziert werden müssen.

Ein gewisses unternehmerisches Risiko bleibt indes immer: Selbst wenn Personalberatungen im Exklusivauftrag handeln und ein Honorar vorher festgelegt wurde, gibt es die volle Summe nur, wenn einer der ausgewählten Kandidaten am Ende auch eingestellt wird.

Neben der schwierigen geschäftlichen Kalkulation machen seriösen Personalberatungen wie Projekt-Team und Dr. Schwerdtfeger vor allem Trittbrettfahrer zu schaffen, die ohne Auftrag handeln. „Leider ist Personalberatung kein geschützter Begriff“, sagt Biester. „Im Prinzip kann sich jeder ein Schild an die Tür hängen und sagen, ich mache das jetzt.“

Um sich von unseriösen Vermittlern abzugrenzen, verweisen Biester und sein Team auf ihre Marktkenntnisse, ihre über Jahre aufgebauten guten Kontakte zu Kandidaten und Unternehmen und auf ihre Qualifikation – alle Berater haben eine akademische Ausbildung mit personalwirtschaftlichem oder Branchenhintergrund. Schwerdtfeger legt zudem Wert darauf, dass seine Agentur zu den wenigen Personalberatungen in Deutschland gehört, die eine Zertifizierung vom BDU haben. „Unser wichtigstes Bestreben ist, Diskretion, Vertrauen und Seriosität nach außen nicht nur darzustellen, sondern auch zu leben“, sagt Schwerdtfeger.

Und dabei kann auch schon eine hohe Hecke helfen.

BDO

ARBICON



BDO ARBICON – CHANCEN UND PERSPEKTIVEN

Ob Sie bei uns mit einer Ausbildung starten oder einem Dualen Studium, als Berufseinsteiger von der Universität oder Fachhochschule kommen oder als Berufserfahrener neue Herausforderungen suchen – mit unserer individuellen Laufbahnplanung und der BDO AKADEMIE bieten wir Ihnen tolle Perspektiven für Ihre fachliche und persönliche Entwicklung. Das Team der BDO ARBICON umfasst derzeit 120 qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Oldenburg. Bei BDO stehen knapp 1.900 Mitarbeiter, deutschlandweit an 26 Standorten, als kompetente Partner für den Unternehmenserfolg unserer Mandanten zur Verfügung. International sind wir in 154 Ländern vertreten.

IHR ANSPRECHPARTNER

Frank Reiners
T (0441) 980 50-266
frank.reiners@bdo-arbicon.de

BDO ARBICON GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Moslestraße 3
26122 Oldenburg

Tel: +49 441 98050-0
Fax: +49 441 98050-180
info@bdo-arbicon.de
www.bdo-arbicon.de