

# Der Joker im Wettbewerb um die qualifiziertesten Immobilien-Profis

Spezialisierte Personalberater bringen Unternehmen bei der Personalsuche zuverlässig zum Erfolg



Das Berater-Team von Westwind Karriere

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels entsteht derzeit ein Engpass an Führungs- und Fachkräften in der Immobilienwirtschaft. Offene Positionen über eigene Netzwerke oder über Ausschreibungen passend zu besetzen, wird zunehmend zur Herausforderung. Demzufolge werden branchenspezialisierte Personalberater immer wichtiger, um neue Mitarbeiter zügig und passgenau zu rekrutieren.

Personalberater mit Immobilienkompetenz erlauben es dem Arbeitgeber, die qualifiziertesten, verfügbaren Marktteilnehmer kennenzulernen, Einstellungsrisiken zu minimieren, sich weiter auf das Kerngeschäft zu konzentrieren und Unternehmensressourcen zu schonen. Je anspruchsvoller dabei die Anforderungen an die zu besetzende Stelle sind, desto strengere Maßstäbe sollten auch bei der Auswahl einer Personalberatung angelegt werden. Das betrifft ihre Immobilienkompetenz, ihre Vernetzung in der Branche und eine möglichst professionelle Vorgehensweise.

Im Idealfall verfügen die beauftragten Berater und Searcher über genaue Kenntnisse und Erfahrungen mit Strukturen, Prozessen und der praktischen Arbeit

in der Immobilienwirtschaft, z.B. indem sie mehrere Jahre lang selbst im operativen Geschäft tätig waren. Eine fundierte Kenntnis der Branche erlaubt ihnen eine realistische und treffsichere Einschätzung der fachlichen und individuellen Passgenauigkeit potenzieller neuer Mitarbeiter – anders als bei Anwendung allgemein gehaltener Checklisten und Fragebögen.

Die personellen Anforderungen in den Assetklassen Büro-, Handels-, Wohn-, Hotel-, Logistik-, Industrie- bzw. Spezialimmobilien unterscheiden sich teilweise sehr deutlich voneinander. Gleiches gilt für die einzelnen Marktteilnehmer, z.B. Investment-, Fonds-, Portfolio-, Asset-, Property- und Facilitymanager, Projektentwickler oder Immobilienmakler. Darüber hinaus steigt auch der Bedarf in den Bereichen Finanzierung, Controlling, Steuern, Recht und Bewertung. Für professionelle Personalberater sollten alle diese Gebiete kein Neuland sein.

Um die jeweils qualifiziertesten Kandidaten identifizieren zu können, kommt es nicht nur darauf an, den Markt zu verstehen sondern auch systematisch und vollständig zu analysieren. Zu wissen, unter welchen Bedingungen ein Profi eine neue Heraus-

forderung sucht, ist mindestens ebenso wichtig. Dazu sollten die Personalberater und Searcher über ein persönliches Branchen-Netzwerk verfügen, das über viele Jahre aufgebaut und intensiv gepflegt wurde. Die Anzahl und Qualität der persönlichen Vor-Ort-Kontakte bzw. die Kunst diese kurzfristig zu schaffen, ist erfolgversprechender als ein reines Vor-Ort-Büro oder eine umfangreiche Datenbank.

Ob eine Personalberatung hält, was sie verspricht, ist nicht zuletzt an ihrer Vorgehensweise ablesbar: Verlässt sie sich auf Anzeigen oder geht sie direkt auf die Kandidaten zu? Es gilt der Grundsatz: Kein Versand von Lebensläufen ohne das Mandat des Auftraggebers und ohne die Zustimmung des Kandidaten. Dieser sollte stets direkt, persönlich und diskret kontaktiert werden. Präsentiert werden sollten ausschließlich Kandidaten, die fachlich und persönlich geeignet sowie für diese Herausforderung wechselwillig sind.

Professionelle Personalberater arbeiten in der Regel mit qualifizierten Suchaufträgen, d.h. exklusiv und mit Anzahlung auf das Erfolgshonorar. Bevor derartige Mandate angenommen werden, stellen sie sicher, dass die Vakanz auch zuverlässig zu

besetzen ist. Der Zeitraum für die Besetzung sollte weder zu kurz noch zu lange bemessen sein. Die Vakanz sollte zügig besetzt werden, das aber bei gesicherter Qualität der Kandidaten. Westwind Karriere beispielsweise stellt die drei bis fünf Finalisten einer Suche in 80 Prozent der Mandate in vier bis sechs Wochen vor. Die Ansprache von Mitarbeitern eigener Mandanten ist aus Gründen der Seriosität und Loyalität grundsätzlich tabu.

Wichtig ist auch eine hohe Marktdurchdringung, die durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Nutzung einer sorgfältig gepflegten Datenbank und mandatsbezogenen, maßgeschneiderten Neuansprachen sichergestellt werden kann. Und nicht zuletzt sollten ausschließlich Personalberatungen beauftragt werden, die eine Erfolgsbilanz im betreffenden Marktsegment nachweisen können.

## Merkmale professioneller Personalberatungen

- Spezialisierung auf die Immobilienbranche
- Erfahrung im operativen Geschäft der Immobilienbranche
- vertiefte Kenntnisse branchenspezifischer Strukturen und Prozesse
- hoher persönlicher Vernetzungsgrad
- Direktansprache der geeignetsten Kandidaten
- hohe Marktdurchdringung
- maßgeschneiderte Neuansprachen
- vollständige und regelmäßig aktualisierte Datenbank
- hausinterne Suchkapazitäten
- detaillierte Interviewberichte
- regelmäßige Information über den aktuellen Stand des Suchprozesses
- Übernahme der Terminkoordination für Interviewtermine und der Rückmeldungen an die Kandidaten
- Teilnahme an den Kennenlerngesprächen beim Arbeitgeber
- Nachweis vergleichbarer, erfolgreich besetzter Positionen
- umgehende Rückmeldung der Kandidateneindrücke an den Mandanten und umgekehrt
- Betreuung des Mandanten und des Kandidaten in der Probezeit

## Fünf Fragen an den Immobilienökonom (ebs) Michael Harter

### Wie sind Sie zur Personalberatung in der Immobilienwirtschaft gekommen?

Bevor ich vor neun Jahren zur Personalberatung gekommen bin, war ich bereits zehn Jahre lang im operativen Geschäft als Projektentwickler tätig. Dadurch kenne ich die Anforderungen der Branche. Am Anfang von Westwind Karriere stand ein Joint Venture mit dem damaligen deutschen Marktführer, in welches ich mein Netzwerk sowie zehn Berater und Searcher einbrachte. Mittlerweile habe ich die restlichen 49% der Anteile übernommen und Westwind Karriere hat sich als verlässlicher Partner der deutschsprachigen Immobilienwirtschaft etabliert.

### Wie kommt ein Berliner mit den Österreichern zurecht?

Ich habe meine Wurzeln am Bodensee, im einstigen Vorderösterreich. Als Schulbub war ich regelmäßig mit dem Schiclub im Bregenzer Wald unterwegs. Ich bin oft in Österreich, auf Mandantenbesuchen, auf der re.comm in Kitzbühel, auf dem Immobilienball in der Hofburg, beim Real Estate Circle und war seinerzeit regelmäßig bei der RealVienna. Vor allem wegen der Freundlichkeit und Gelassenheit der Menschen bin ich immer wieder gerne hier. Hier wird auch mehr gelacht.

### Wie groß ist die Bereitschaft deutscher Führungs- und Fachkräfte, nach Österreich zu gehen?

Vor allem Wien steht bei vielen deutschen Immobilienprofis hoch im Kurs – das beobachten wir seit Jahren immer wieder. Bei einem Mandat aus Innsbruck war es tatsächlich so, dass alle Kandidaten, die wir in die engere Auswahl genommen hatten, auch wegen dem Freizeitwert nach Tirol wollten. Das war auch für uns eine neue Erfahrung.

### Warum ist Österreich für Sie aus geschäftlicher Sicht so spannend?

Unsere Erfolgsbilanz kann sich hier sehen lassen: Für neun Unternehmen haben wir rund 50 Führungs- und Fachkräfte gefunden und platziert. Für drei Mandanten haben wir über

die Jahre je zwischen 8 und 12 Vakanz besetzt. Österreich ist für uns ein verwandter Markt, der zu 100 % zur Strategie von Westwind passt. Unsere Marktposition werden wir im kommenden Jahr deutlich ausbauen.

### Was ist Ihr Erfolgsrezept?

Fünf Faktoren: Fachliche Kompetenz, Qualität, Verbindlichkeit, Diskretion und Empathie. Das Vertrauen, das uns unsere Mandanten und Kandidaten auf dieser Basis entgegenbringen, ist unser wertvollstes Kapital.



Dipl.-Ing. Mag. Michael Harter, Immobilienökonom (ebs)  
Gründer und Geschäftsführer



Westwind Real Estate Executive Search GmbH

Lietzenburger Str. 53 ■ 10719 Berlin ■ T: +49 30 · 884 72 64-0

www.westwind-karriere.de ■ westwind@westwind-karriere.de