



Westwind Karriere erreicht bereits zur EXPO REAL 2016 Vorjahresergebnis

- bereits 50 anspruchsvolle Positionen in neun Monaten besetzt
- Senior Search Consultant Benjamin Voigt wechselt von Kienbaum zu Westwind
- Westwind sponsert ExpoBike und schickt erstmals eigenen Personalberater ins Rennen

Berlin, im September 2016.

2016 bringt für Westwind Karriere zum dritten Mal in Folge ein Rekordergebnis. Bereits zur ExpoReal 2016 hat die Berliner Personalberatung um Gründer und Geschäftsführer Michael Harter, die Schwelle der 50 Besetzungen des Vorjahres erreicht. Im dritten Jahr nach der Trennung und der Übernahme der restlichen 49 % Anteile von einer renommierten Personalberatung ist Westwind weiter stetig auf Erfolgskurs: Die Anzahl der platzierten Immobilienprofis legte ebenso zu wie die Umsatzzahlen. Das Auftragsbuch ist weiterhin sehr gut gefüllt.

Westwind Geschäftsführer Michael Harter: „Nach der Sommerpause ist im vierten Quartal erfahrungsgemäß eine erhöhte Anzahl an Besetzungen zu erwarten. Das Potential ist demnach für dieses Jahr noch nicht ausgeschöpft. Zudem ergibt sich auf der ExpoReal eine hohe Anzahl an Neubesetzungen, die die Arbeitgeber möglichst im laufenden Jahr noch realisieren wollen. In 80 Prozent der Mandate präsentieren wir die 3-5 aussichtsreichsten Kandidaten in einem Zeitraum von sechs Wochen.“

Die Führungs- und Fachkräfte der Immobilienwirtschaft sind unverändert wechselwillig, sofern die Rahmenbedingungen wie z.B. Aufgabenprofil, Standort und Vergütung stimmen. Immer mehr zählt für eine Wechselentscheidung jedoch auch das Image bzw. die Qualität der Marke des einstellenden Unternehmens. Einzig bei den aktuell stark nachgefragten Projektentwicklern ist die Wechselwilligkeit punktuell sehr eingeschränkt. Dies liegt zum einen am persönlichen Ehrgeiz des Projektmanagers und des Geschäftsführers, ein Projekt abzuschließen, zum anderen am Bonussystem, welches neben jährlichen Boni oft einen signifikanten Anteil zur Projektfinalisierung nach mehrjähriger Vorarbeit vorsieht.

Dennoch konnte Westwind auch 2016 unverändert eine hohe Anzahl an Developmentprofis vom Kaufmännischen Projektentwickler, über den Technischen Projektleiter, bis hin zum Niederlassungsleiter, Geschäftsführer und AG-Vorstand besetzen. Auch Fonds Manager und Asset Manager sind weiterhin stark gefragt, auch in der Schweiz und in Österreich. Bei den investorensseitigen Transaction Managern und Akquisiteuren liegt aktuell der Bedarf noch höher, da der Anlagedruck der Investoren recht hoch ist. Sie warten bei einem Arbeitgeberwechsel allerdings tendenziell ihren Jahresbonus im folgenden Frühjahr ab. Sie kennen ihren Marktwert, werden in der Regel aber trotzdem selten zu fordernd.

Obwohl manche Arbeitgeber derzeit über eine gute finanzielle Ausstattung verfügen und die Nachfrage hoch ist, war keine überdurchschnittlich gesteigerte Zahlungsbereitschaft bei der Vergütung zu beobachten. Im Gegenteil, manche Arbeitgeber in den Segmenten Construction oder Development konnten den einen oder anderen konkreten Traumkandidaten nicht für sich gewinnen, weil sie lieber ihren bisherigen, internen Vergütungsgrundsätzen treu blieben und eher mit spitzem Bleistift rechneten, als einem Wunschkandidaten zuliebe Ausnahmen in ihrem Vergütungssystem zuzulassen. Der Immobilienboom schlägt sich weiterhin direkt auf die Nachfrage nach hochspezialisierten Führungs- und Fachkräften nieder. Für 2017 ist kein Abflachen des stetigen Anstiegs zu erwarten. Westwind reagierte darauf und stellte im August mit Benjamin Voigt einen weiteren Senior Search Consultant ein, der als Generalist bislang alle Assetklassen abdeckt und auf die Suche nach Kandidaten in Fach- und Führungspositionen spezialisiert ist. Ein weiterer Berater bzw. ein Quereinsteiger mit hoher Recherche- und Kommunikationskompetenz wird noch gesucht.

Westwind Real Estate Executive Search GmbH

Seit knapp zehn Jahren besetzt Michael Harter mit seinem Personalberater-Team erfolgreich anspruchsvolle Executive & Specialist Positionen in der deutschsprachigen Immobilienwirtschaft. Harter ist Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der in Berlin ansässigen Personalberatung Westwind Karriere.

Die zwölköpfige Mannschaft um den Immobilienökonom (ebs) und ehemaligen Projektentwickler Harter verbindet exzellentes Branchen Know-How mit höchster Qualität bei der Suche nach den besten Real Estate Professionals. Mittels Direktansprache werden stets die qualifiziertesten, verfügbaren Marktteilnehmer in allen Assetklassen vom Vorstand bis zum Spezialisten kurzfristig identifiziert, diskret angesprochen und verbindlich besetzt.

Die mandatsbezogenen Neuansprachen stehen dabei in einem ausgewogenen Verhältnis zur Auswertung der professionell gemanagten Datenbank. Hierdurch stellt Westwind eine individuelle und passgenaue Ansprache sicher.

Die hausinterne Datenbank mit ihren über 80.000 Personeneinträgen und das langjährig gelebte Netzwerk der Mitarbeiter gewährleisten eine hohe Marktdurchdringung und sind Garant dafür, dass stets die qualifiziertesten Kandidaten am Markt berücksichtigt werden.



Vier Fragen an den Senior Search Consultant Benjamin Voigt

Was zeichnet eine gute Personalberatung für Sie aus?

Für mich persönlich ist es die Leidenschaft für Menschen und Karrieren sowie die Herausforderung, sie als entscheidenden Wettbewerbsvorteil für Organisationen zu erkennen. Dabei steht die Gewinnung von Menschen im Mittelpunkt, die auch persönlich optimal zum Mandanten passen. Eine hervorragende Qualifikation und fachliche Eignung sind ohnehin selbstverständlich. Vieles funktioniert dabei über ein „gutes Ohr“ am Markt, gepaart mit der richtigen Intuition, die passenden Wege für die definierten Ziele zu verfolgen. Persönliche Eigenschaften wie eine gesunde Portion an Ergebnisorientierung, eine starke Menschenkenntnis, umfassende Integrität, äußerste Diskretion aber natürlich auch ein gutes und kreatives Projektteam begünstigen Sucherfolge sicherlich maßgeblich mit. Schließlich suchen Persönlichkeiten, die Organisationen als Wettbewerbsfaktor entscheidend voranbringen können, in den seltensten Fällen aktiv – meistens werden sie gefunden.

Wie gehen Sie als Senior Search Consultant vor?

Meine Vorgehensweise und auch die meiner Kollegen umfasst „Köpfchen“ und zugleich Fingerspitzengefühl. Das bedeutet, dass wir im Projektteam zielgerichtet eine jeweils individuelle Suchstrategie entwickeln. Zunächst analysieren wir Organisationsstrukturen und Zusammenhänge beziehungsweise Anforderungen im Vorfeld. Diese Ergebnisse werden mit den bestehenden Verhältnissen des Marktes abgeglichen. So stellen wir zunächst die Kriterien für eine optimale strukturelle Passung eines Kandidaten zusammen. Nach einem umfangreichen Screening des Marktes erfolgt eine empathische und überzeugende Direktansprache um geeignete Persönlichkeiten zu identifizieren. Auch nutzen wir zum Beispiel die jeweiligen Empfehlungen von Gesprächspartnern aus unserem Netzwerk. In einem der letzten Prozessschritte erfolgt dann die Evaluation der individuellen Profile, damit wir unserem Auftraggeber dann die Mitarbeiter vorschlagen können, deren Persönlichkeit und Anforderungsprofil am besten zum Mandanten und dessen Suchauftrag passt.

Die Erkenntnisse aus dem Dialog mit den Marktteilnehmern geben wir dann gerne transparent an unsere Klienten weiter, damit diese möglichst zielgerichtet auf die möglichen Entwicklungen samt der neuen Herausforderungen für die Personalgewinnung reagieren können. Bereits im Hause unserer Klienten bestehende Systeme und Verfahren begünstigen Erfolge im Recruitment zweifellos, letztendlich sollten diese aber auch stets dynamisch und zielgruppenspezifisch weiterentwickelt werden.

Wie sieht die Kooperation im Projektteam aus?

In unseren Projektteams spielt jeder Einzelne seine Stärken aus, wodurch wir hohe Synergieeffekte erzielen und von einer umfassenderen gemeinsamen Knowledge-Base profitieren. Grundsätzlich arbeiten wir nach dem 4-Augen-Prinzip, welches insbesondere innerhalb der Evaluierung größere Objektivität und Unabhängigkeit gewährleistet.

Oft konzipiert ein Searcher beispielsweise die passende Suchstrategie und spricht die identifizierten Menschen direkt an. Im nächsten Prozessschritt übernimmt ein Berater die Evaluation der Kandidaten. In einer finalen Abstimmung fließen dann alle gewonnenen Erkenntnisse für ein optimales Ergebnis zusammen.

Durch diese Kooperation im Team erreichen wir einen höheren Qualitätsgrad als beispielsweise 360-Grad-Recruitment mit geringerer Objektivität oder einem reinen, erfolgsbasierten Headhunting. Zusätzlich ist ein schlagkräftiges Team schneller und öfter erfolgreich. Das bereitet mir persönlich bei der Arbeit viel Freude und begünstigt natürlich auch das Ergebnis für unsere Klienten.



Warum haben Sie sich für Westwind Executive Search entschieden?

Die Entscheidung fiel bewusst. Westwind ist eine erstklassige, inhabergeführte Executive-Search-Boutique. Nicht nur der Branchenfokus, das weitreichende Netzwerk und das ausgeprägte Insiderwissen im Bereich Real Estate, sondern speziell auch das breite Fachwissen des Gründers, Gesellschafters und Immobilienökonom Michael Harter und seines gesamten Teams haben mich überzeugt. Im Gegensatz zu einer Rekrutierungsfabrik besitzt Westwind mit modularen Organisationsstrukturen viele Vorteile: Hier im Unternehmen geht es um eine ganzheitliche und persönliche Betreuung von Kunden und Kandidaten, was mir natürlich auch persönlich sehr am Herzen liegt. Beratungsleistungen nach Schema F oder Pauschallösungen treten dagegen in den Hintergrund. Das ist im immer härteren „War for Talents“, mit dem auch Executive-Search-Firmen zurechtkommen müssen, ein immer wichtigerer Erfolgsfaktor. Es wird immer schwieriger, gute Fach- und Führungskräfte, vor allem auch in der Immobilienwirtschaft, zu finden.

Der demografische Wandel und die Gesellschaft 4.0 sorgen für immer schnelllebigere Karrieren. Starre und zu hierarchische Systeme sind oft nicht mehr zeitgemäß um nachhaltige und passgenaue Beratungslösungen für den größtmöglichen Erfolg der Klienten zu gewährleisten. Die Flexibilität, Kunden- und Branchennähe einer Search-Boutique verschaffen Westwind vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen entscheidende Wettbewerbsvorteile, die sich positiv in der Qualität der Beratungsleistungen für unsere Kunden niederschlagen.



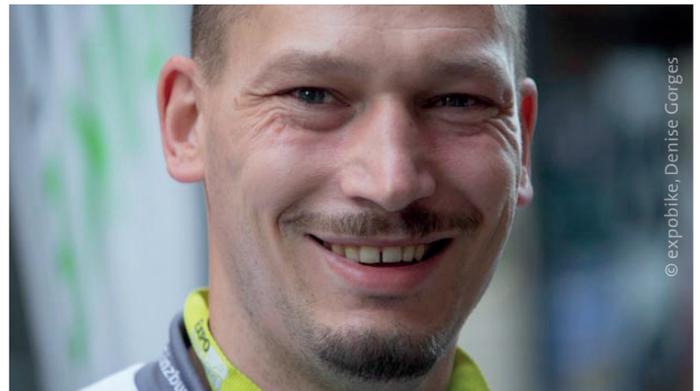
Westwind engagiert sich als Sponsor der ExpoBike

Berlin, im September 2016.

Westwind Karriere unterstützt erstmals als Sponsor die diesjährige ExpoBike von Paris nach München.

Geschäftsführer Michael Harter empfiehlt die Tour allen Marktteilnehmern als in der Branche einzigartiges Networking-Tool. Besonders stolz ist er auf seinen langjährigen Teamkollegen Johann Pardun (Foto), der in diesem Jahr von der Seine an die Isar für Westwind Karriere ins Rennen geht.

Die ExpoBike, ein Projekt der ImmoSport e.V., startet dieses Jahr am 27. September 2016 in Paris und hat ihren Zieleinlauf mit rund 150 Teilnehmern am 02.10.2016 in München. Der Empfang der Radler auf der Messe findet am 04.10.2016 um 09.30 Uhr am ZIA-Stand statt.



© expobike, Denise Gorges

Personalberater Johann Pardun in Paris



Beraterteam Westwind Karriere (Ausschnitt)

EXPO REAL: Sieben Berater auf einen Streich

Berlin, im September 2016.

Westwind Karriere wird dieses Jahr mit sieben Beratern auf der ExpoReal die Akteure der Immobilienwirtschaft treffen, um das bestehende Netzwerk zu pflegen und auszubauen. Das Beraterteam um Gründer Michael Harter freut sich auf anregende Gespräche und zukünftige Kooperationen.

So facettenreich die Segmente der Immobilienwirtschaft, so unterschiedlich sind auch die fachlichen Qualifikationen und Spezialisierungen der einzelnen Westwind Berater: Während ein CFO durch den auf Finance spezialisierten Berater besetzt wird, wird der Vorstand beim Projektentwickler von dem Berater besetzt, der die Developmentthemen verantwortet. „Neben der MIPIM im März ist die ExpoReal für uns der absolute Jahreshöhepunkt und erspart uns Personalberatern zahlreiche Tagesreisen und Flugzeuggtickets“, so Harter, „und das Geschäftsjahr 2016 ist für uns noch lange nicht zu Ende!“



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