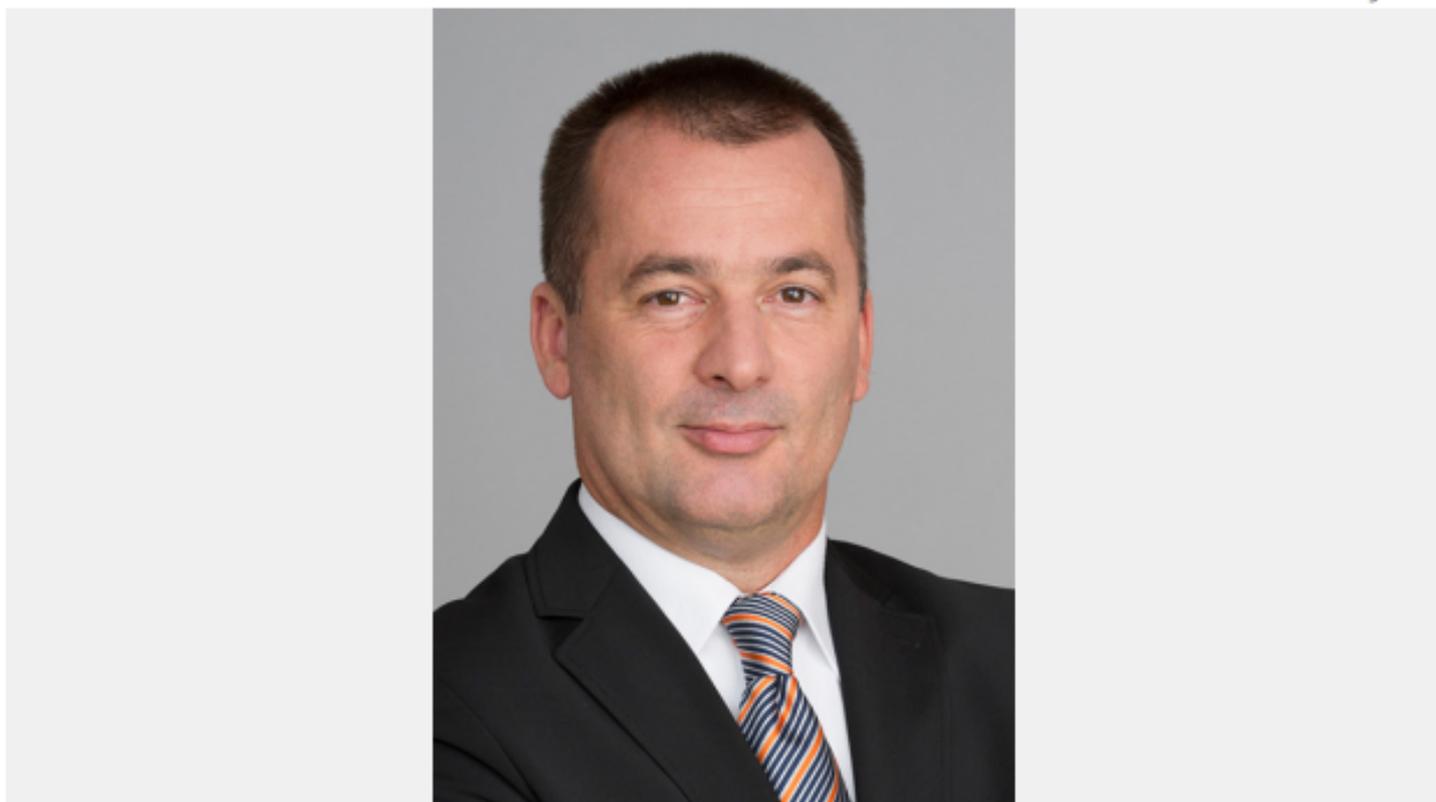


AUF DER JAGD NACH KARRIEREN

Normalerweise bewerben sich ja eher Mitarbeiter um eine Position. Bei Westwind Karriere ist es etwas anders: Die Personalberatung sucht für Arbeitgeber nach den besten Führungs- und Fachkräften aus der Immobilienwirtschaft. Der Gründer und Geschäftsführer Michael Harter spricht im Interview über Anforderungen, Netzwerke und den Fuß in der Türe zum österreichischen Immo-Arbeitsmarkt.

Autor: Charles Steiner

© belgestellt



Was war eigentlich die Intention, ausgerechnet Personalberatung für die Immobilienwirtschaft anzubieten? Michael Harter: Ich konnte nicht anders - ich komme aus der Branche. Ich war zu früh zu gut vernetzt. Ich habe schon im ersten Berufsjahr an der MIPIM teilgenommen und Netzwerke aufgebaut. Nach meinem Abschluss bei der University of Toronto erhielt ich mein erstes Jobangebot von einer führenden Personalberatungsfirma. Ein wichtiger Kontakt aus der Immobilienwirtschaft riet mir dringend, die Offerte als Trainee für Projektentwicklung anzunehmen und operative Erfahrung zu sammeln, denn Berater kann ich immer noch werden, wenn ich graue Haare habe, aber nicht umgekehrt. . Wäh-

rend meiner zehn Jahre als Projektentwickler hatte ich immer wieder Kontakt zu Headhuntern, die mich um Empfehlungen für deren Personalsuchen baten, fragten. Die Resultate meiner Empfehlungen haben mich bestätigt, in die immobilien-spezifische Personalberatung einzusteigen.

Nach welchen Kriterien suchen Sie Fachkräfte für Ihre Mandanten aus? Welche Eigenschaften benötigt ein Kandidat, damit er von Ihnen auch weitergeleitet wird? Harter: Wenn ein Mandant uns mit der Besetzung einer Position beauftragt, dann definieren wir zunächst das Anforderungsprofil zwischen „Must“, also welche fachliche und persönliche

Qualifikation ein Bewerber auf jeden Fall mitbringen muss, und „nice to have“, also Zusatzqualifikationen, die zwar nicht essentiell für die Aufgabe sind, aber für den Arbeitgeber interessant. Danach sprechen wir maßgeschneidert für diese Suche 50-100 grundsätzlich geeignete Kandidaten am Markt an und durchforsten unsere Datenbank mit 80.000 Einträgen nach Personen, die zum Stellenprofil und zum Unternehmen passen. In mehrstufigen Interviews nehmen wir die Kandidaten genau unter die Lupe. Bei diesen Gesprächen kristallisieren sich dann die genauen Details und Nuancen der jeweiligen Bewerber heraus. Diese werden permanent mit dem Anforderungsprofil abgeglichen. Wir sehen uns nicht als Makler für Lebensläufe - wir empfehlen unseren Mandanten nur nach intensiver, positionsspezifischer Prüfung jeder einzelnen Person.

Und wie generiert sich Ihre Datenbank? Harter: jede Suche ist eine Kombination aus Marktrecherche und Datenbankrecherche, die Branchenkenntnisse erforderlich macht. Beispiel: Wenn wir beauftragt werden, für einen offenen Fonds einen Akquisiteur für Shopping Center zu suchen, dann recherchieren wir, welcher deutsche oder österreichische Investor in den vergangenen zehn Jahren in Shopping Center investierte. Dann prüfen wir, wer die Akquise vor zehn Jahren, vor fünf Jahren und heute verantwortete. Einen Teil der dieser Akquisiteure haben wir dann schon in der Datenbank, einen Teil recherchieren wir für jede Suche maßgeschneidert neu. Priorisiert werden nach einem systematischen Such- und Anspracheprozess jene, die am besten zum Aufgabenprofil und zur Unternehmensphilosophie passen könnten - und diese werden dann zu Gesprächen eingeladen. Mittlerweile besteht die Datenbank für verschiedenste Berufszweige aus der deutschsprachigen Immobilienwirtschaft aus rund 80.000 Datensätzen.

Wie lange dauert es vom Auftrag bis zur Vorlage der passenden Kandidaten beim Kunden? Harter: Das hängt von der jeweiligen Position ab. Ein CEO ist bedeutend leichter zu finden als ein Analyst, weil wir die CEOs in der Regel schon kennen. Analysten agieren im Vergleich noch wenig an der „Oberfläche“. 80 Prozent unserer Mandate sind in vier bis sechs Wochen besetzt. Wir haben ganz selten Mandate, die länger als drei Monate dauern oder gar unbesetzt bleiben. Bevor wir aber für ein Unternehmen tätig werden, prüfen wir dieses ebenfalls. Wir definieren uns als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Fachkräften. So wie die Arbeitgeber uns vertrauen, müssen uns auch unsere Kandidaten vertrauen können. Aufträge mit Arbeitgebern, die einen schlechten Ruf haben, nehmen wir nicht an.

Nachdem es in Österreich keine immobilien-spezifischen Personalberater gibt: Wie will man in den österreichischen Markt eindringen? Harter: In diesem Markt sind wir seit 2007 bereits bestens vernetzt und „relativ still“ aktiv. Als wir gestartet haben, haben wir uns nicht nur auf Berlin konzentriert, sondern auch auf die Top 10 deutsche Städte, Luxemburg, Zürich und Wien. Österreich ist für uns ein verwandter Markt und passt zu 100% zu unserer Strategie. Da wir die meisten österreichischen Firmen seit 2007 regelmäßig in Wien besuchen (in der Regel in deren Büro, damals aber auch schon auf der real Vienna oder Expo real), kennen wir auch die 50 größten Akteure in Österreich. Zudem sind sehr viele österreichische Unternehmen auch in Deutschland aktiv, daher. Wir haben in der Vergangenheit mehrere Einzelmandate für österreichische Immobilienunternehmen realisiert - in den vergangenen neun Jahren waren es ca. 50 Führungs- und Fachkräfte. Für drei Firmen, sozusagen zufriedene Wiederholungstäter haben wir zwischen 8 und 12 Positionen besetzt. Außerdem gibt's einen wichtigen kulturellen Faktor: ich bin direkt am Bodensee aufgewachsen fühle mich dementsprechend sehr mit Österreich verbunden.

EXECUTIVE SEARCH

Seit neun Jahren besetzt das Team der Westwind Karriere anspruchsvolle Executive & Specialist-Positionen in der deutschsprachigen Immobilienwirtschaft. Mittlerweile besteht die Datenbank für verschiedene, relevante Berufszweige aus rund 80.000 Datensätzen. 80 Prozent der Mandate sind in vier bis sechs Wochen besetzt. Geprüft werden nicht nur die Personen, die für einen Posten infrage kommen, sondern auch die Unternehmen selbst, für die Westwind aktiv wird. Auch für Austro-Konzerne war man bereits tätig.