

„Qualifizierte Kandidaten kennen ihren Marktwert“

Interview mit Dr. Thomas K. Heiden, heiden associates

heiden associates gehört laut FOCUS Magazin seit 2015 inzwischen zum siebenten Mal in Folge zu den Top-Ten-Personaldienstleistern Deutschlands in der Kategorie „Executive Search“. Das Karriereportal experteer zeichnete heiden associates mehrfach aus, u.a. als „Headhunter of the Year“ in der Kategorie „Recruiting Innovation“ für seinen Digitalisierungsansatz.



Foto: © pressmaster – stock.adobe.com

Plattform Life Sciences: In den Life Sciences, zumindest in einigen Spezialbereichen, scheint der Jobmarkt ein sehr ausgeprägter Bewerbermarkt zu sein –passend qualifizierte Personen können also unter mehreren Angeboten auswählen.

Dr. Heiden: In der Tat haben wir seit einiger Zeit einen Bewerbermarkt. Unsere Personalberatung ist spezialisiert auf Top-Level-Besetzungen in Venture-Capital-(VC-)Gesellschaften und deren Portfoliounternehmen. Wir sehen in diesem Segment eine deutlich höhere Nachfrage nach Mitarbeitern, bedingt durch neue VC-Fonds, die in der DACH-Region tätig werden, und verstärkte Gründungsaktivitäten im Bereich Life Sciences.

Was macht diese „luxuriöse Situation“ mit den Bewerbern?

Qualifizierte Kandidaten kennen ihren Marktwert und nutzen einen Stellenwechsel für deutliche Gehaltssteigerungen. Bedauerlicherweise leidet darunter die Verbindlichkeit im Bewerbungsprozess. Terminzusagen werden nicht eingehalten, Prozesse nicht gestoppt, obwohl man ein anderes Angebot angenommen hat, Vertragsangebote werden kurzfristig abgelehnt – alles keine Zeichen für eine „gute Kinderstube“. Die gute Nachricht ist, dass gerade Frauen sich aktuell die Jobs

aussuchen können, da viele Firmen ihre Diversity aktiv ausbauen wollen und vermehrt weibliche Mitarbeiter suchen.

Headhunting mittels Direktansprache oder Personalanzeige – wie verändern die Life-Sciences-Unternehmen ihr Suchverhalten in Zeiten eines solchen Bewerbermarkts und Fachkräftemangels?

Jeder Kanal, der den Personalbedarf qualifiziert deckt, wird genutzt: von der Anzeigenschaltung und dem Active Sourcing durch die eigene HR-Abteilung über die Ansprache von geeigneten Kandidaten im Netzwerk bis zur Beauftragung professioneller Headhunter. Der „War for Talents and Senior Level Managers“ ist voll im Gange. Wer jetzt zu spät agiert, muss auf B- und C-Kandidaten zurückgreifen, statt die Creme de la Creme einzustellen.

Sind die digitalen und sozialen Plattformen samt entsprechenden Communities die zeitgemäßen Formen der Personalsuche?

Mandanten fragen uns immer wieder, warum wir ihre Anzeige nicht auf einer digitalen Plattform schalten, statt breitbandig auf vielen. Klare Antwort: Es gibt nicht den Kanal, der zum Erfolg führt. Das gilt auch für Social Media – manche Kandidaten findet man nur auf XING, andere nur auf LinkedIn und andere auf keiner der beiden Plattformen.

Aus Ihrer Sicht: Wie geht Headhunting heute, was hat sich verändert, wohin geht hier der Trend?

Das Profilesuchen in Karteikästen, die Vermittlung immer der gleichen Kandidaten und Assessment beim Kamin-gespräch, das ist Schnee von gestern. Heute verlangen Auftraggeber mehr für ihr Geld

als ein Briefcouvert mit drei Lebensläufen aus dem Karteikasten. Mandanten erwarten heute Transparenz bei der Suche und Auswahl der Kandidaten, digitale, DSGVO-konforme Prozesse und durchgängige Begleitung durch den gleichen Personalberater. Klingt alles selbstverständlich – doch neue Kunden spiegeln uns andere Vorgehensweisen durch Mitbewerber wider. Von Trend will ich nicht sprechen, aber Stakeholder-Management gewinnt in der Personalberatung zunehmend an Bedeutung. Entscheidungsstrukturen haben sich verändert, diese Teilnehmer auf Kunden-seite zu koordinieren und auszubalancieren wird immer wichtiger.

Zu guter Letzt: Warum sind Sie eigentlich Headhunter geworden, und was macht Ihnen Spaß an diesem Job?

Auf den Punkt gebracht: die Neugier an Menschen, deren Lebenswege nachzuvollziehen und wie ich ihnen dabei helfen kann, ihre Ziele zu erreichen.

Wir danken für das Gespräch. ■

Das Interview führte Dr. Georg Käab.



ZUM INTERVIEWPARTNER

Dr. Thomas K. Heiden ist Geschäftsführer der Personalberatung **heiden associates**.