

INTERVIEW

# „DIE GUTEN INS TÖPFCHEN“

*Jobsuche.* Headhunting war gestern. Wer nicht ewig und daumendrehend auf den erlösenden Anruf des Headhunters warten will, dreht heute den Spieß einfach um.

Das Interview führte Petra Danhofer

**W**er als Führungskraft – ob freiwillig oder nicht – einen Jobwechsel plant, verlässt sich meist auf Netzwerke und Kontakte, seinen Headhunter und studiert Stelleninserate. Doch Jobs in der 1. und 2. Führungsetage sind rar. Schon gar nicht werden sie über klassische Stelleninserate ausgeschrieben. Seit 15 Jahren heißt die Parole für Manager auf Jobsuche „Inverses Headhunting“. In

Presseartikel **gps-jobsearch**  
Wirtschaftsmagazin Österreich

hat. Mit gps-jobsearch in Seewalchen am Attersee sitzt auch hierzulande ein kleiner,

*„Als Führungskraft auf den Anruf des Personalberaters zu warten, kann frustrierend lange dauern. Darum habe ich den Spieß einfach umgedreht.“*

Marion Gessner-Pröll

feiner und äußerst professioneller Anbieter. CHEFINFO sprach mit Inhaberin Marion Gessner-Pröll.

**CHEFINFO:** Was versteht man unter inversem Headhunting?

**Gessner-Pröll:** Der Name sagt eigentlich schon, worum es geht: Beim Headhunting suchen das Unternehmen oder der Headhunter den passenden Kandidaten. Wir drehen den Spieß um und suchen gezielt für Führungskräfte, die sich verändern wollen oder müssen, das passende Unternehmen und den passenden Job. Dahinter steckt ein Prozess, der stimmig sein muss, weil ansonsten das Positionieren der Person nicht funktioniert. →

FOTO: PRIVAT



## ZUR PERSON

**Marion Gessner-Pröll** führt mit ihrem Mann Gerald Pröll die gps-job-search in Seewalchen am Attersee. Gessner-Pröll stammt aus dem Raum Köln und besitzt jahrelange Erfahrung in der Personalberatung. Seit zehn Jahren lebt sie in Oberösterreich. Während der Karenz zu ihren 7-jährigen Zwillingen hat sich Gessner-Pröll selbstständig gemacht.







**CHEFINFO:** Die Zielgruppe sind ausschließlich Führungskräfte?

**Gessner-Pröll:** Wir haben uns spezialisiert auf Führungskräfte der 1. und 2. Führungsebene. Bei sehr spezialisierten Leuten wie IT-Spezialisten funktioniert das Thema auch. Es geht um Jobs ab 200.000 Euro aufwärts, also die Stellen, die man nicht mehr offen ausgeschrieben findet. In unserem Bereich werden 10 % noch offen ausgeschrieben, 30 % der Jobsuchen laufen über Personalberater, 60 % über den verdeckten Stellenmarkt.

**CHEFINFO:** Was ist der Vorteil gegenüber klassischem Headhunting?

**Gessner-Pröll:** Headhunting arbeitet für das Unternehmen. Der Personalberater sucht aus vielen Kandidaten den passenden fürs Unternehmen aus. Wenn ich als Suchender pro Jahr ein bis zwei relevante Angebote bekomme, ist das viel. Ich verliere als Führungskraft also Zeit. Wenn ich ein Jahr ohne Beschäftigung bin, schrumpft mein Marktwert. Abgesehen davon, dass es frustrierend ist. Beim inversen

**60**  
**Prozent**  
der Jobsuchen in der  
1. und 2. Führungsebene laufen über den verdeckten Stellenmarkt, 30 % über Personalberater. Nur 10 % werden offen ausgeschrieben.

Headhunting arbeite ich außerdem für den Kunden und habe keine anderen Interessen. Der Kandidat ist mein Kunde, ich habe ihn zu positionieren. Ich vertrete die Interessen des Kandidaten und nicht des Kunden. Das ist der wesentliche Unterschied.

**CHEFINFO:** Bekomme ich den passenden neuen Job damit schneller und leichter?

**Gessner-Pröll:** Unsere Kandidaten sind alle in vier bis sechs Monaten im neuen Job. Und der Prozess ist weniger frustrierend, weil ich selbst aktiv bin. Was ich ja als gute Führungskraft gerne bin. Da sitze ich nicht gerne da und warte, dass ein Angebot kommt. Und unsere Kandidaten führen deutlich mehr Gespräche innerhalb der ersten Wochen, oft gut zwanzig. 80 % der Leute können dann aus mehreren Vertragsangeboten aussuchen.

**CHEFINFO:** Wie läuft der Prozess beim inversen Headhunting ab?

**Gessner-Pröll:** Es sind grundsätzlich 5 Phasen. Zunächst setzen wir uns mit dem Kandi-





daten zu einem Erstgespräch zusammen und klären ab, wo der Kandidat heute steht und wo er hin will, ob das zu unseren Erfahrungen passt. Dann gibt es von uns die Entscheidung, ob wir uns vorstellen können, dass wir den Kandidaten realistisch unterbringen können.

**CHEFINFO:** Und wenn jetzt Ernst Strasser käme?

**Gessner-Pröll (lacht):** Naja, also ich sag ganz ehrlich, wir sortieren schon ein bisschen. Bei den Kandidaten, die wir nehmen, wollen wir schon 100-prozentig sicher sein, dass wir erfolgreich sind. Es geht uns definitiv nicht um die Masse. Wir begrenzen uns mit Absicht auf maximal 80 Kandidaten pro Jahr, damit wir die Qualität der Beratung gewährleisten können. Und es muss auch zwischenmenschlich passen.

**CHEFINFO:** Zurück zum Prozess ...

**Gessner-Pröll:** Im zweiten Schritt geht es um die Strategie. Wie sieht das Profil des Kandidaten aus, was sind seine USPs? Wir schär-



**Inverses Headhunting arbeitet für Manager, die sich beruflich verändern wollen oder müssen. Die ersten Bewerbungsgespräche ergeben sich meist schon nach 14 Tagen.**

fen das Profil und greifen ein paar Kriterien heraus. Dann beginnt die Recherche unserer Researcher, die ergibt eine Liste mit 200 bis 250 Firmen. Basierend darauf sprechen wir gezielt die Entscheider in den ausgewählten Unternehmen an. Parallel werden die Unterlagen auf Top-Niveau gebracht. Dann gibt es oft innerhalb der ersten 14 Tage die ersten Gespräche. Darauf bereiten wir die Kandidaten mit einem Bewerbungsgesprächstraining vor. Denn wer zehn Jahre auf der anderen Seite des Schreibtisches gesessen ist, für den ist es ungewohnt, sich plötzlich selbst bewerben zu müssen.

**CHEFINFO:** Wo kommen Ihre Kunden her?

**Gessner-Pröll:** Vorwiegend aus dem deutschsprachigen Raum, Deutschland, Österreich und der Schweiz. Wir haben uns auch auf die Vermittlung in diesen drei Ländern spezialisiert. Wir haben auch Leute, die aus dem Ausland wieder zurückwollen, also die klassischen Expats, die z. B. nach 4 Jahren in Asien wieder zurückwollen. ■