

Presse 2016 Spiegel



Karrieren **Standard**

Sa./So., 10./11. Dezember 2016 K2

Wenn älter auch gefragt ist

Jorda & Partners: Arriviertes Team mit junger Truppe im Hintergrund

Wien – Hans Jorda ist nach seinen zusammen 30 Jahren bei internationalen Marken der Personalberatung mit 59 Jahren größer gestartet, als die Branche erwartet hatte: Mit fünf Beratern und einer gleich großen Truppe Junger für Social-Media-Angelegenheiten im Hintergrund ist Jorda & Partners jetzt im Markt.

Auffällig: Um Hans Jorda scharen sich keine Menschen mit Berater-, sondern mit Wirtschaftskarriere. Etwa Georg Reiser (Ex-HR-Chef voestalpine) oder André Tinhofer aus der FMCG-Branche (P&G, Mars), Ulrike Ischler (Pharma) und die selbstständige Consulterin Jeanette Necpal.

Wie das klappe, während sich die Beraterbranche immer mehr ausdünnt und verkleinert? Jorda argumentiert mit dem Asset der Seniorität: Der Algorithmus und die automatische Testung könnten nun einmal die Beurteilung und Passung im Executive-Bereich nicht leisten – dazu bedürfe es der Branchen- und der Lebenserfahrung. Vor allem in Phasen des Umbruchs und der Neuausrichtung, in denen Kompetenz, Potenzial und die Chemie von Persönlichkeit und Unternehmenskultur im Dreiklang anzusehen sind. (kbau)

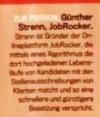


André Tinhofer, Ulrike Ischler, Hans Jorda, Jeanette Necpal, Peter Frotz, Georg Reiser: "150 Jahre +"-Erfahrung als Asset im neu geordneten Markt der Personalberater.



TREND

41/2016; Oktober 2016 Seiten 70/71







Jorda & Partners. Er ist Jorda & Partners. Er ja set 32 Jahren sis Headhunter sistiv und wer unter andersen in Internationalen Board von Korn Ferry stitte, Mr. Jorda & Pertners setzt er bei der Besetzung von Fühnunge- und Schäusselpositio-nen auf seine langstirtige Erfah-rung und den direkten Zugung zu Erstscheidungsträgern.

Herr Strenn, Sie präsentieren
Jobitocker als Herausforderer der klassischen Personalberater. Was ist Ihre Innovation?

Ich war acht Jahre in der klassischen Personalberaturg. Das einzige, was sich in der Zeit verändert hat, ist, dass statt der Frage am Telefon "Können Sie frei sprechen?" heute per Xing Kontakt aufgenommen wird. Mit Jobitocker haben wir einen komplesen semantischen Matching-Algorithmus entwickelt und können so Lebensläufer von Kandidaten mit der Stellenbeschreibung des Klienten abgleichen, Der Computer generiert so aus den Lebensläufen sehr schnell eine Best-of-Auswahl. Erst dann kommt ein Fachberater, der aus dieser Longlist von rund 15 Lebensläufen drei bis sechs Kandidaten auswählt. Mit diesen führen wir Interviews über Stype drei bis sechs Kandidaten auswühlt. Mit diesen führen wir Interviews über Skype – wir machen keine physischen Inter-views – und präsentieren dem Kunden zweifach vorselektierte Kandidaten. Wir koordinieren dann noch die Gespräche mit den Kandidaten, die der Kunde ken-nenlernen will. Unser Produkt ist also die Shortlist für den Kunden. Gratuliere, dass Sie un-ternehmerisch tätig geworden sind, um

Shortist hir den Kunden.
Gratuliere, dass Sie unternehmerisch tätig geworden sind, um etwas Neues zu machen. Als Motorradhrer gefällt mir auch der Name. Man sollte aber nicht Äpfel mit Birnen vergleichen und muss zwischen Headhunting und CV-Trading unterscheiden.
Beim CV-Trading, mit oder ohne Hilfe von Technologie, geht es darum, dass man mit mehr oder weniger Marketing versucht. Leute dazu zu bringen, ihre Lebensläufe in eine Datenbank hineinzustellen. Das hezeichnet man als passives Suchen + ich gebe eine Botschaft in ein Medium und warte darauf, wer sich meidet. Headhunter behaupten von sich, sie

Algorithmus geg en Erfahrung

Zwei Headhunter verschiedener Gener Job-Kandidaten künftig durch ALGORI wählt oder zählen FINGERSPITZENGEF

betreiben die aktive Suche: Da sucht ein Klient einen Geschäftsführer. Wenn Sie diese Stelle inserieren, können Sie 90 Prozent der Rückmeldungen vergessen, weil die gar nicht passen. Das macht viel Arbeit, und ich bin ganz bei Ihnen, eine gute Software erleichtert die Vorauswahl. Ein Headhunter hat aber Researchabteilungen, wo Leute sitzen, die gezielt Informationen suchen. Wenn ich einen Geschäftsführer für ein Markenartikelunternehmen suche, schaue ich mit an, wer in ähnlich großen Firmen in dieser oder verwandten Branchen auf welchen Positionen sitzt und spiele lebendes Inserat: verwandten Branchen auf weienen rosi-tionen sitzt und spiele lebendes Inserat: Ich rufe an und versuche, auf elegante Art diese Jobopportunität persönlich darzustellen. Das ist deshalb notwendig, weil Topleute trotz Internet ihren CV kaum in Jobbörsen einstellen

Auch bei Ihnen nicht? Das ist richtig. Wir machen auch keine Eucutive Search, sondern fokussieren auf Positionen im White-Collar-Bereich mit Jahresbruttogehältern von 35.000 bis

ationen im Streitgespräch: Werden THMEN und Skype-Interviews ausge-**ÜHL und Erfahrung eines Beraters?**

Researchabteilung mit drei Mitarbeitern, die nichts anderes machen als Direktansprache – etwa wenn für eine ganz spezielle Position noch nicht genügend Kandidaten registriert sind. Wer sich registriert, hat den Vorteil, dass wir ihn auch für andere Jobs vorschlagen. Das ist ja der eigentliche USP für die Kandidaten – wir nehmen ihnen die Jobsuche als. Registrieren dauert zwei Minuten, man hinterlässt das Profil, der Lebenslauf wird aufgeladen, die relevanten Fragen von Gehalt, Verfügbarkeit, geografischer Einsetzbarkeit beantwortet. Und sobald freigeschaltet ist und das Matching für einen Job passt, melden wir uns: Hallo, da hätten wir was! wir uns: Hallo, da hätten wir was!

Herr Jorda, können Sie sich das für Thre Klientel vorstellen? Herr Jorda, können Sie sich das für Ihre klientel vorstellen? Ich wäre froh, wenn das auch bei Geschäftsführer-positionen so funktionieren wirde. Vielleicht kommt das ja noch, wenn die Jungen, die das gewohnt sind, vom Alter her für diese Positionen in Frage kommen. Etwas sehe ich aber schon kritischer: Ich wäre auch froh, wenn Skype-Interviews funktionieren wirden. Wir setzen das auch vereinzelt ein, aber es gibt Elemente, die man nur in einem persönlichen te, die man nur in einem persönlichen Gespräch spüren kann, die nicht im Le-benslauf oder nur zwischen den Zeilen stehen, Darauf kommt man nur im per-sönlichen Gespräch, Früher habe ich Referenzen schriftlich oder telefonisch

ne alten Tage nur noch persönlich.

Warum? Die Um die Referenz eines sehr bekannten und viel beschäftigten Generaldirektors einzuholen, habe ich einmal einen persönlichen Termin erkämpft. Als ich dann bei ihm im Büru saß, sagte er: "Herr Jorda, gut, dass Sie so beharrlich waren, weil jetzt kann ich Ihnen ja die Wahrheit sagen." Das geht nicht am Telefon und nicht über Skype. Je weiter oben eine Position und je sensibler die Materie, desto mehr kommt es auf das Gefühl um die Erfahrung an. Es gibt offensichtlich Dinge, die seibst die beste Technologie noch nicht kann. Je älter ich werde, desto mehr behaupte ich, es wäre gut, wenn es einen Computer swire got, wenn es einen Computer gibe, der kann, was ich im Bauch spüre. Aber ich habe noch keinen gefunden. Bei den Positionen, die wir

Steven in habe been seinen geründen.

Steven Bei den Positionen, die wit besetzen, kommt es stark auf Hard Skills an, also ob ein Marketingmann oder ein Controller ein bestimmtes Tool beberrseht, auf einem bestimmten System arbeiten kann. Auf C-Level bin ich gana d'accord, da sind die menschliche Komponente und die persönliche Beziehung sehr wichtig. Bei unseren Positionen treffen wir aber auch mit der Technologie sehr gut. Der zeitliche Druck ist da auch höher als beim Essecutive Search. Der Computer beschleunigt die extrem seitaufsvendige Vorauswahl. Bei einem Suchauftrag für einen Bilanzbuchhalter hatte der Kunde einmal nuch 26 Stunden eine Shortlist mit fünf Namen auf dem Tisch legen.

wirklich nur mit der Erfahrung und dem Netzwerk, die man sich in 32 Jahren in diesem Geschäft aufgebaut hat.



SEEDS • "THE MAGAZINE FOR BUSINESS AS UNUSUAL"

Ausgabe 3; Oktober 2016 Seite 107

Die spannendste Neugründung in der Personalberatung

Klein genug, um sehr persönlich, individuell und schnell zu sein. Groß und erfahren genug, um auch die schwierigsten Aufgaben zu lösen.





Ob Aufsichtsrat, Geschäftsführung, Bereichsleiter, Experte oder andere Schlüsselpositionen - ein (Industrie-)erfahrenes Team hilft Ihnen, die geeignete Persönlichkeit in Ihrem Unternehmen zu besetzen.

Schottengasse 10/2/3, Top 22 1010 Wien www.jordapartners.com office@jordapartners.com Telefon +43 1 339 810 112

LEISTUNGSSPEKTRUM

PORTFOLIO Executive Search Board Service Karriereberatung Potenzialanalyse (Jorda Management Colloquium®) Professional Services

FOKUS: INDUSTRIE Consumer & Retail Financial Services Industry Life Sciences

FOKUS: FUNKTION Board C-Level Management Experts Talents



a3 ECO INTERNATIONAL

23. Juni 2016 Seiten **27** und 28

MÄRKTE | REGIONEN | 7/2016 | 27





Mitten im Reich der Mitte

Österreichische Unternehmen sind im Reich der Mitte stark präsent. Die Klischees von rückständigen Standards und Billigstprodukten können sie nicht bestätigen.

Andreas Gerstenmayer, CEO des österrelchischen Leiterplatten-Herstellers AT&S, lud im Frühjahr zu einer großen Eröffnung: Der Leobener Technologie-Spezialist für Bauteile für mobile Endgeräte und Automotive-Anwendungen eröffnete nach Shanghal einen weiteren Produktionsstandort in China. Mit Insgesamt 480 Mio. Euro ist das Werk in der größten Stadt der Welt, Chongging, das größte Einzelinvestment der AT&S-Gruppe: "Wir sind mit unserem Produktionsstandort in Shanghal selt 2002 in China präsent und haben bis jetzt an die 850 Mio. Euro in China investlert. 80% unserer Wertschöpfung erzielen wir in Asien, davon mehrheitlich in China", erzählt CEO Gerstenmayer.

Er nennt zwei wesentliche Gründe für die starke Präsenz in Asien: "Die gesamte Zulleferkette in der Elektronikindustrie befindet sich in Asien – und ebenso der Großteil der Mitbewerber. Daher ist eine Produktion in Asien Voraussetzung, um auch kostenkompetitiv zu sein", begründet der CEO die Offensive. Mit dem Start der Serlenproduktion von IC-Substraten in Chongqing, die auch für AT&S eine neue Technologie darstellt, "sind wir techno-

logisch im abgelaufenen Geschäftsjahr 2015/16 einen großen Schritt weitergekommen", erzählt Gerstenmayer welter. IC-Substrate stellen die Verbindungsplattform zwischen Halbleiter (Chips) und Leiterplatten dar, sie "übersetzen" die Nano-Strukturen des Chips auf die Leiterplatte (Mikrometer-Strukturen) und kommen bei Mikroprozessoren für Computer, Kommunikation, Automotive und industrie-Anwendungen zum Einsatz. "In den letzten Jahren haben wir uns technologisch ständig weiterentwickelt - begonnen haben wir vor 12 Jahren mit der Herstellung von HDI-Anylayer- und Multilayer-Leiterplatten für z.B. Smartphones oder Tablets in unserem Werk in Shanghal. Heute sind wir mit unserem Werk in Chongging der erste High-End-IC-Substrate-Hersteller in China und haben damit eine Pionierrolle inne, die auch mit einem Kosterwortell einhergeht", gibt sich der AT&S-Chef optimistisch.

Dynamisches Land

Und diese Einstellung ist nicht unbegründet, betont Gerstenmayer, denn China ist



Personalberater Hans Jorda

sehr dynamisch und Veränderungen sind rasant: "Wer hier erfolgreich sein wilt, der muss Ruhe bewahren, sich langfristige Ziele setzen und sich auf deren Erreichung konzentrieren." China tickt anders, erläutert der Technologie-Experte: "Was die Produktion betrifft, richten die Europäer ihr Augenmerk mehr auf Technik, während den Chinesen Systematisierung und Schnelligkeit wichtiger sind. Das erfordert eine etwas langfristigere Planung - Flexibilität stellt in diesem Zusammen-

Oliver Ren - wikimedia.org, jorda & carmers HR CONSULTING



a3 ECO INTERNATIONAL

23. Juni 2016 Seiten 27 und 28



hang manchmal eine Herausforderung dar. Das sind zwei unterschiedliche Weiten." Darüber hinaus müsse man stärker als in anderen Ländern die kulturellen Unterschiede im Geschäftsleben berücksichtigen. Zum Beispiel gibt es oft kein klares "Nein" beim chinesischen Gegen-Ober und man muss eher Indirekt kommuntzieren. "Der direkte, europäische Still führt nicht zum Erfolg", erläutert Gerstenmayer die besondere Praxis: "In China dreht sich zudem alles um 'guanxi' – Beziehung auf Chinesisch. Entscheidungen werden oft bereits vor oder erst nach dem elgentlichen Meeting getroffen - Bezlehungsaufbau mit dem Gegenüber ist also wesentlich." Offene Konflikte und Situationen, die andere in Verlegenheit bringen. werden als Gesichtsverlust betrachtet. Eine chinesische Organisation kann sehr bürokratisch und hierarchisch sein - es ist daher wichtig, die entsprechenden Hierarchie-Ebenen einzuhalten, rät der AT&S-Boss

Viel Geduld

Ähnlich beurteilen auch andere Asien-Experten und in China tätige Unternehmer die Erfolosaussichten, Hans Jorda, Jahreland für die Personalberater-Gruppe Neumann auch in Asien aktiv und seit Jahresbeginn mit dem eigenen Unternehmen Jorda & partners HR CONSULTING tätig, räumt mit gewissen Vorurteilen auf: "Das erste, was China nicht ist: Es ist nicht leicht, dort wirtschaftlich erfolgreich zu sein! Ich kenne viele Unternehmen, die motiviert durch Presseberichte - mit elner gewissen Nalvität in den chinesischen Raum gegangen sind, in der Meinung, alles wachse und sei riesig. Aber viele davon sind rasch wieder gescheitert." Sein erster Ratschlag daher: "Wenn man in China erfolgreich sein will, braucht man einen langen Atem!"

Was den administrativen Hintergrund betrifft, kommt es darauf an, wo man aktiv sein möchte, so Jorda weiter: "Peking oder Shanghal sind von der administrativ-legistischen Voraussetzung her sehr anspruchsvoll. Es gibt hier durchaus Parallelen zu Österreich, was die Komplexität und Schwierigkeit von behördlichen Auflagen und Genehmigungen betrifft." Hilfreich sel es daher auch, sich mit Know-how und Know-who aus dem Reich der Mitte zu versorgen: Vom Kontakt zu österreichischen Außenhandelsbehörden bis zu Vertrauensperson, die mit beiden Kulturen vertraut sind, reicht die Bandbreite. Wenn man hier vom Start weg die richtigen Ratschläge bekommt, kann man so manche Hürde besser nehmen und vermeldet es, in offene Messer zu laufen", ist Headhunter Jorda überzeugt.

Er bestätigt auch jene Eindrücke, über die auch andere in China tätige Unternehmer berichten: "Zwischen dem, was bei uns berichtet und kolportiert wird und den Tatsachen, wie sie sich vor Ort darstellen, besteht ein großer Unterschied - zugunsten Chinas." Zum Beispiel das Thema Umweltschutz und -verschmutzung: "Hier gibt es extreme Anstrengungen der Regierung, die Situation zu entschärfen bzw. zu verbessern, was zugegebenermaßen ein noch sehr weiter Weg ist." Was dle Billigstprodukte und -arbeiter betrifft, gibt es diese Situation in den Metropolen wie z. B. Shanghal längst nicht mehr, welß Jorda: Dort sind die Preise bereits in allen Belangen, von Löhnen bls Wohnkosten, auf westliches Niveau gestlegen, "wenn sie nicht sogar darüber liegen".

Zum Thema Arbeits- und Sozialbedingungen fällt Personalexperte Jorda ein Beispiel ein, in dem europäische bzw. westliche Unternehmen nicht gut wegkommen: "Die chinesische Regierung hat enorme Anstrengungen unternommen, westliche Standards einzuführen. Kaum hatte man diese neue gesetzliche Grundlage geschaffen und Verschärfungen eingeführt, waren die europäischen Unternehmen die ersten, die in andere Länder - in denen Beschränkungen dieser Art nicht bestehen, wie z.B. Vietnam - abgewandert sind "



März 2016 Seiten **72**, 73, 74 und 75



MANAGEMENT & KARRIERE

Headhunter

Der Lack ist ab

Personalberatung war einmal eine glamouröse Branche. Jetzt kämpfen selbst die Großen. Headhunter-Urgestein Hans Jorda hat sich nach 32 Jahren in der Branche nun selbständig gemacht: "Der Marktdruck ist enorm gestiegen.

VON MARA LEICHT

Manchmal irrt Matthias Horx, Die Personalbranche boome wie nie zuvor, schreibt der deutsche Trendforscher in seinem "Zukunftsreport 2016". Mit den großen Personalberatungen konkurriere eine rasant wachsende Zahl hochspezialisierter Agenturen, selbständiger Headhunter und Personalentwickler für jeden nur erdenklichen Bereich - von MINT bis Modebranche, vom Trainee bis zum Topmanagement. Manche Agenturen vermittelten ausschließlich IT-Experten oder hochspezialisierte Freelancer, andere nur Designer oder weibliche Führungskräfte.

Klingt nach fröhlichem Gewurl, nach Es-ist-genug-Platz-für-uns-alle. Vielleicht war das ja einmal so. Noch in den Nuller-Jahren pflegten einander zwei Headhunter in Wien sehr speziell zu begrüßen, erzählt ein Branchenintimus. Der eine winkte nonchalante "plus 25 Prozentt" (gemeint war das Umsatzwachstum). Der andere konterte mit triumphalem "plus 30 Prozent!"

2008 markierte das böse Erwachen, Das lukrative Ostgeschäft, die Goldgrube, die die teuren Ringstraßen-Dachausbauten finanziert hatte, brach krachend zusammen. Besonders schlimm für das ostösterreichische Ego: Drückten früher die Wiener ihren slowakischen Erfüllungsgehilfen einen Suchauftrag in die Hand ("Besetzen Sie den bitte"), ist es nun, wenn überhaupt, umgekehrt. Die Mühe, ihn ins Deutschezu übersetzen, machen sich die Slowaken nicht mehr.

Globalisierungsopfer

Vergleichbares gilt für alle Auslandsmärkte. "Wenn ein exportorientiertes heimisches KMU einen Geschäftsführer für Peru sucht, fragt es uns gar nicht mehr", sagt. Hans Jorda. "Dazu müssten wir eine Niederlassung in Peru haben. Wie soll sich die rechnen?"

Jorda war jahrelang Chairman von Neumann & Partners. Dessen Historie ist symptomatisch für das Schicksal der international

tätigen Großkaliber: Gründung 1971 durch den legendären Dr. Helmut Neumann, Aufstieg, Spaltung, Teilverkäufe und Übernahmen in immer schnellerer Folge. Im Oktober 2014 holte Jorda den US-Aufsteiger CTPartners als strategischen Partner an Bord. Ein dreiviertel Jahr später war der illiquide und Geschichte, Mitte 2015 erhielten die Österreich-Mitarbeiter lapidare Mails, wonach sie nun auf der Payroll von DHR stünden, einer hierzulande wenig bekannten Beratung für das mittlere Segment, die so gar nicht zur lokalen Topliga-Positionierung passt. Jorda selbst verabschiedete sich im Jänner 2016 nach 32 Jahren. Er betreibt jetzt eine Personalberatung unter eigenem Na-

Auch aufseiten der Auftraggeber blieb kein Stein auf dem anderen. So mancher einstige Stolz der Nation (wie Bank Austria, Austrian Airlines oder Steyr-Daimler-Puch, um nur einige zu nennen) hat heute als Konzerntochter nicht mehr viel zu melden. In den goldenen

Zeiten waren Managementbesetzungen Sache des lokalen Vorstands. Der parlierte auf Augenhöhe mit seinem "Executive Searcher", wie sich die Personalberatung für das Topsegment bald nannte, und folgte bei der Entscheidung einfach der Empfehlung seines Consultants.

Und wie ist die Situation heute, im achten Jahr nach Lehman? Heute regiert die Angst. "Seit der Lehman-Brothers-Pleite kann jeder Fehler den Kopf kosten", schildert Arthur-Hunt-Geschäftsführer Jacques Mertzanopoulos. Jeder Auftragge ber sichere sich daher nach allen Seiten ab: keine Besetzung ohne Persönlichkeitstests, Hearings und mannigfaltige Interviews. Auch "die Matrix", meist nicht rasend interessierte Manager am anderen Ende der Welt, rede ein gewichtiges Wort mit und verzögere die Entscheidung oft bis weit jenseits der Schmerzgrenze.

Sechs bis acht Wochen dauerte eine Besetzung vor

Auswahl an Career Center der Universitäten Österreichs

Name
ZBP, WU Wien
TU Career Center
Uniport
Career Center Karl-FranzensUniversität Graz
Career Service Uni. Innsbruck
Kepler Society an der JKU Linz

Angebot und Spezialisierung Einsteigerpositionen und Praktika für WU-Studenten und -Absolventen Einsteigerpositionen und Praktika für TU-Studenten und -Absolventen Einsteigerpositionen und Praktika für Studenten und Absolventen der Universität Wien

Einsteigerpositionen u. Praktika für Studenten und Absolventen der Universität Graz

Career Service Uni. Innsbruck
Einsteigerpositionen u. Praktika für Studenten und Absolventen der Universität Innsbruck
Kepler Society an der JKU Linz
Einsteigerpositionen u. Praktika für Studenten und Absolventen der Universität Linz

Internet, www. zbp.at

zop.at tucareer.com uniport.at

careercenter.uni-graz.at

uibk.ac.at/alumni/career/ https://ks.jku.at/keplersociety/

72

GEWINN 3/16



März 2016 Seiten 72, 73, 74 und 75

MANAGEMENT & KARRIERE



Headhunter



Hans Peter Göttling (WKO): "Viele Unternehmen haben ihre eigenen Personalabteilungen ausgebaut, die sich nun selbst in Besetzungen

Konzernzentrale schließt weltweite Verträge ab und der lokale Country Manager kann nur davon träumen, sich seinen Partner selbst auszusuchen.

Was noch am Kuchen knahhert

Hans Peter Göttling ist Geschäftsführer der alteingesessenen Personalberatung Ratio. Außerdem ist er WKO-Berufsgruppensprecher und kennt damit auch die Nöte des Mittelbaus. Nach der Sparwut der Krisenjahre hätten viele Unternehmen ihre eigenen Personalabteilungen ausgebaut, erzählt er. Die versuchten Jacques Mertzanopoulos (Arthur Hunt): "Jeder Auftraggeber sichert sich ab: Keine Besetzung ohne Tests, Hearings und mannigfaltige Interviews.

sich nun selbst wieder in Besetzungen.

Dafür bauten sie, Stichwort Employer Branding, eigene Kandidatenpools auf oder kontaktierten geeignete Fachkräfte über XING (LinkedIn wird selten genannt). Auch das knabbert am Kuchen der Personalberater. In den goldenen Zeiten wollten sie ihre elitären Namen vom Breitengeschäft fernhalten und leisteten sich dafür eigene Töchter, etwa Take-it bei Neumann oder Futurestep bei Korn/Ferry. Die füllten ganze Tageszeitungen mit ihren Inseraten.

Heute ist das Geschäft bis zum mittleren Manage-



ment im Internet. Der frühere BP-Personalchef Georg Schlotter launchte mit Discoverme.eu eine Plattform, auf der Recruiter ihre Suchprofile hochladen und Personalberater anonymisiert ihre drei bestgeeigneten Kandidaten anbieten "dürfen". Honorar bekommt nur der, bei dem der Recruiter zuschlägt-laut Schlotter ein Drittel unter dem Marktpreis. Denn Headhunter verrech-

Drei- bis Vierfachen nicht mehr zu machen: "Alles dauert. Und nach dem fünften Interview gefällt irgendwem in der Matrix etwas nicht und es heißt: Zurück zum Start." Doch die Globalisie-

der Krise, sagt Mertzanopou-

los. Jetzt sei sie unter dem

rung hat immer noch ihr Gutes, spült sie doch auch unverhoffte Umsätze herein. Das Zauberwort heißt First-Level-Agreements: Eine



März 2016 Seiten 72, 73, 74 und 75



MANAGEMENT & KARRIERE

Headhunter

onenihren Kundenimmerhin zum 100.000 Euro Jahres 20 bis 30 Prozent des Jahres resbrutto also bis zu 30.000 Markt bürgt ein hoher Preis die Kunden diesen bei ihren bruttogehalts des Vermittel- Euro. Teurer heißt hier tat- noch für Qualität.

Besetzungen bis zum mittle-

Das Who's who der heimischen Personalberater

Die Tonnersonalberater in Österreich. Die anerkannte Creme de la Creme ist fett beru

Name	Angebot und Spezialisierung	Internet, www.
Amrop Jenewein	Executive & Professional Search, Aufsichtsräte, Leadership Services	amropjenewein.at
Aristid	Personalberatung, Organisationsentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung	aristid.at
Arthur Hunt	Executive Search, HR Consulting, Transition Management	arthur-hunt.com/en/ our-offices/austria
Boyden	Board Search & Services	boyden.at
Brenner & Company	Personalsuche & -auswahl, Managementdiagnostik	brennercompany.eu
Catro	Executive Search, Personal suche, Diagnostik	catro.com
Chladek	Executive Search Search & Selection	chladek-managementberatung.
Consent	Personalsuche 6 -auswahl, Personalentwicklung, Outplacement	consent at
Deloitte	Recruting Services, Leadership, HR-Strategie, Performance Man, Vergütung u. a.	deloitte.at
OHR International*	Board & CEO Services, Executive Search, Advisory Services	dhrinternational.com
Ouftner & Partner lbk	Personalsuche 6 -auswahl, Managementdiagnostik, Personalentwicklung u. a.	duftner.at
blinger & Partner	strategische Personalberatung, -entwicklung, Leadership Qualities	eblinger.at
gon Zehnder	Executive Search, Board Cons., CEO Practice, Leadership Serv., Family Business Advisory	egonzehnder.com
Punkt	Personal suche 6 Zeitarheit für Wirtschaft, Technik 6 /T	epunkt.com
Hays	Personal suche 6 - auswahl in Construction 6 Property, Engineering, Finance, IT u. a.	haysat
leidrick & Struggles	Executive Search & - Leadership Services, Culture Shaping	heidrick.com/
fill-Woltron	Personal suche 5 - auswahl, Personal - 6 Unbernehmensentwicklung	hill-woltron.com
IR Consulting	Personalberatung für iT, Technik & Management	
SG International Service Group		hrconsulting at
Control of the Contro	Personalberatung, Executive Search, Training & Development	isg.com
venta	Executive Search, Search & Selection, Assessments	wenta.eu
lobs Personalberatung	IT-Jobs	jobs-personalberatung.com
lorda & Partners	Executive Search, Assessments, Karriere- und Jungunternehmerberatung	jordapartners.com
Carriereschmiede	Personalberatung für Werbung & Marketing, Sales, Pharma & Biotechnologie, Finance & IT	karriereschmiede.at
Genbaum	Board Services, Executive Search, Compensation & Performance Management u. a.	kienbaum.at
(orn/Ferry	Talent Selection, Strategy, Development u. a.	kornferry.com
ee Hecht Harrison/OT**	Outplacement	Ihhaustria.at
ehner Executive Partners	Executive Search, Aufsichtsrat- & Beiratsuche, Board & CEO Advisory, Assessment u. a.	lefinerexecutive.com
indlpower	Personalberatung, Female Capital, Payroll Services, Outplacement, Coaching u. a.	lindlpower.com
nb - Markus Baldauf***	Headhunting und Executive Search in IT, Consulting, Technik, Finanz, Banken und Vertrieb	mbmcat
Mercer	Talent Strategy, Executive Compensation, Workforce Rewards, HR-Transformation	mercerat
Mercuri Urval	Recruiting, Talentmanagement, Change-Management	mercuriurval.com
Pedersen & Partners	Executive Search, -Outplacement, -Market Mapping, Compensation	pedersenandpartners.com
endl & Piswanger	Personalsuche- 6 Auswahl, Aufsichtsräte, Training, Coaching, Outplacement	pendlpiswanger.at
Rantasa Consulting	Executive Recruiting, Leadership Evaluation, Family Business Advisory	rantasa.com
Ratio	Direktbesetzung, Inseratensuche, Headhunting, Coaching, Tainings u. a.	ratio.at
Robert Half	Personalvermittlung in Finanz- & Rechnungswesen	roberthalf.at
Schulmeister	Personalberatung für Technik/IT u. Controlling, Finanz, Rechnungswesen & Steuerberatung	schulmeister-consulting.com
ecretary Search	Recruting, Zeitarbeit, Personal- & Organisationsentwicklung	secretarysearch.at
pencer Stuart	Executive Search, Assessment & Recruitment, Board Services, CEO Succession Planning	spencerstuart.com
tanton Chase	Executive Search, Board-& CEO Services, Leadership Assessment	stantonchase.com
Strametz & Partner	Recruiting, Training, Diagnostik	strametz.com
Strateg-It	Personalberatung	strateq-it.at
Target Executive Search	Executive Search, Headhunting	targetexecutivesearch.com

Auswahl an Arbeitskräfteüberlassungen und Vermittlungen von Professionals

Name	Angebot und Spezialisierung	Internet, www.
Adecco	Zeitarbeit & Personalvermittlung für Office & Callcenter, Industrie, Hotel & Event und Retail	adecco.at
Manpower	Zeltarbelt, Personalvermittlung 8 -beratung für Finance, Banking, IT, Engineering u.a.	manpowergroup.at
Randstad	Zeitarbeit & Personalvermittlung f. Financial Services, Assistenz, IT, Facharbeit, Pharma u. a.	randstad.at
T.T.I.	Zeitarbeit & Personalvermittlung	tti.at
Trenkwalder	Zeitarbeit, Personalberatung, HR Services	trenkwalder.com

GEWINN 3/16



März 2016 Seiten 72, 73, 74 und **75**

MANAGEMENT & KARRIERE

Headhunter

ren Segment (außer bei raren Spezialisten) ersparen wollen und selbst tätig werden. Erst darüber schlägt die Rangordnung zu: Ein interner Recruiter kann nicht seinen eigenen Vorstand suchen. Das Topsegment ist die
letzte Enklave, in der es ohne
Headhunter nicht geht.

Um endlich auch etwas Positives zu sagen: Personalberater sind nicht nur mit den Strategien ihrer Kunden vertraut, sie sind auch für sich selbst gute Strategen (die meisten jedenfalls).

Für das Basisgeschäft der Personalberatung sieht Berufsgruppensprecher Göttling drei Verkaufsargumente, an denen Auftraggeber auch künftig nicht vorbeikommen werden: Der Consulter hat Kontakte, die der Kunde selbst nicht hat. Er weiß bessere Wege der Objektivierung, welcher Kandidat denn nun der richtige ist. Und drittens, er wickelt die Besetzung effizienter ab, als der interne Personalist es könnte

Die Butter auf dieses tägliche Brot ist eine zusätzliche Spezialisierung. So baute etwa Deloitte anerkannte Expertise im Nischenthema . Mitarbeitergespräche auf; Pedersen & Partners in Person des früheren Neumann-Beraters Conrad Pramböck in Vergütungsfragen. Arthur Hunt hat mit Jacques Mertzanopolous einen Experten für den französischen Markt an der Spitze. Hans Jorda setzte in Neumann&Partners-Zeiten auf Assessments und Potenzialanalysen auch für bestehende Mannschaften.

Wer allerdings mit Coachings und Trainings seine Palette ausweitete, kann gerade sein blaues Wunder erleben. Die Gebietskrankenkassen fahren eine Aktion Scharf gegen vermeintlich scheinselbständige Trainer und Coaches, die im Auftrag einer Beraterfirma arbeiten, und versetzt sie rückwirkend in Anstellungsverhältnisse. Sehr zum Leidwesen ihrer Auftraggeber, die zu saftigen Beitragsnachzahlungen verdonnert werden – so geschehen bei "Die Berater".

Nischen für die ganz Kleinen

EPU (Ein-Personen-Unternehmen) können das Glück haben, so klein und spezialisiert (etwa auf Versicherungsmathematiker) zu sein, dass ihnen die Flaute nicht viel ausmacht. Ansonsten überleben ohne Spezialisierung nur geografisch Begünstigte. In den Tiroler Tälern etwa sei es noch möglich, alle potenziellen Kandidaten im Blick zu haben, sagt Göttling, der dort eine Niederlassung betrieb. Von Bauchladenportfolios rät er jedenfalls ab. Sie machten das Profil beliebig-eine Gefahr, die so manchem droht.

Vergleicht man die Homepages der renommiertesten Anbieter (siehe Tabelle), drängt sich der Verdacht auf, dass alle voneinander abschreiben. Fast identisch in Sortiment, Stil und Wortwahl. Potenziellen Kunden sei daher wärmstens der Blick auf die jeweilige Kundenliste sowie das Einholen persönlicher Referenzen ans Herz gelegt.

Am Ende steht ein Ausblick wie in anderen Branchen: Die meisten Großen werden dank ihrer internationalen Anbindung überleben. Die meisten Kleinen dank ihrer Flexibilität. Um die Mitte muss man sich Sorgen machen.

GEWINN 3/16



WWW.OTS.AT

04. Februar 2016Originaltext **Presseaussendung**

OTS0005, 4. Feb. 2016, 07:45

Personalberater Hans Jorda startet mit "Jorda & Partners"

Jungunternehmer mit 59 Jahren: Dr. Hans Jorda gründet nach 30 Jahren in Top-Jobs, u.a. bei Neumann und Korn Ferry International, seine eigene Searchfirma.

Wien (OTS) - Langjährige Erfahrung, Genauigkeit, Zuverlässigkeit und eine extrem hohe Erfolgsquote – dadurch zeichnet sich Dr. Hans Jorda seit vielen Jahrzehnten als Top-Personalberater aus. In dieser Zeit hat er zahlreiche Vorstands-, Geschäftsführungs- und Aufsichtsratspositionen erfolgreich besetzt. Jetzt will er es noch einmal wissen: Nach 30 Jahren erfolgreicher Tätigkeit in der Branche, u.a. als Hauptgesellschafter und Chairman von Neumann und als Managing Partner und Member des weltweiten Boards von Korn Ferry, startet Jorda jetzt mit einer neuen, eigenen Searchfirma nochmal durch

Mit "Jorda & Partners" wird der 59jährige Unternehmen bei der Besetzung von Aufsichtsräten und Managern der ersten und zweiten Ebene unterstützen. Weitere Schwerpunkte sind Assessments, Karriereberatung sowie die Betreuung speziell von Start-ups im Personal- und Managementbereich.

Sabine Haiderer wird Partnerin

"Neben internationalen Kooperationspartnern wird in Österreich Sabine Haiderer als Partnerin das Team von Jorda & Partners verstärken", sagt Hans Jorda. Haiderer ist Branchenexpertin für die Betreuung von Rechtsanwälten und Steuerberatern sowie von Dienstleistungsunternehmen in Personalangelegenheiten.

Rückfragen & Kontakt:

Dr. Hans Jorda

orda@jordapartners.com

M: +43 664 100 8478

OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLIESSLICHER INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSSENDERS | NEF0001

Jorda & Partners

ADRESSE

RÜCKFRAGEN & KONTAKT

Dr. Hans Jorda

M: +43 664 100 8478

MEHR ZU DIESER AUSSENDUNG

Stichworte:

Karriere, Personalia, Unternel

Channels:

Wirtschaft, Karriere

Geobezug:

vvier