

[Sven Hissel: Die richtigen Führungskräfte in einer Branche identifizieren - Businesstalk am Kudamm \(businesstalk-kudamm.com\)](https://www.businesstalk-kudamm.com)



PERSONAL & KARRIERE

Sven Hissel: Die richtigen Führungskräfte in einer Branche identifizieren

Veröffentlicht von MONIQUE FRITSCHÉ am 29. NOVEMBER 2021

Sven Hissel ist Sales Director Executive Search von [Siebenlist, Grey & Partner – Experis GmbH, ein Unternehmen der ManpowerGroup](#). Mit ihm sprechen wir über den verdeckten Arbeitsmarkt, anonymisierte Stellenanzeigen sowie Vorteile für Arbeitgeber.

Nicht jede freie Stelle landet als Stellenanzeige in einer Jobbörse. Das Institut für Arbeitsmarktforschung fand heraus, dass nur ca. 35 Prozent der freien Stellen auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Was hat es mit dem verdeckten Stellenmarkt auf sich?

Sven Hissel: Beim verdeckten Stellenmarkt, auch verdeckten Arbeitsmarkt genannt, werden die Stellen nicht per öffentlicher Ausschreibung, sondern über anonymisierte

Stellenanzeigen, Netzwerke, Direktansprache, Empfehlungen und persönliche Kontakte besetzt. Hierbei handelt es sich vorrangig um Positionen, die über Personalberater rekrutiert werden. Die Stellenausschreibungen, welche die Beratungsunternehmen z.B. auf ihren Webseiten veröffentlichen, enthalten keine Informationen über den Arbeitgeber, sondern nur Details zur gesuchten Stelle.

Für viele Bewerber scheint es unergründlich, warum nicht alle Stellenanzeigen in den Jobbörsen landen. Welchen Vorteil ziehen Arbeitgeber und Unternehmen aus dem verdeckten Stellenmarkt?

Sven Hissel: Arbeitgeber entscheiden sich vorrangig aus den folgenden Gründen dafür, eine Vakanz nicht öffentlich auszuschreiben:

- Der Arbeitgeber möchte generell nicht öffentlich mit einer Stellenausschreibung erscheinen
- Die Position ist noch besetzt und es soll auf diskrete Weise ein Nachfolger (m/w/d) gefunden werden
- Das Unternehmen kann beispielsweise eine „negative Wahrnehmung“ oder einen zu geringen Bekanntheitsgrad am Arbeitsmarkt haben, so dass sich zu wenige Kandidaten (m/w/d) auf eine Stellenanzeige bewerben würden. Natürlich kann es auch sein, dass trotz einer Vielzahl von Bewerbungen, nicht die geeigneten Kandidaten (m/w/d) hierunter sind.

Hier unterstützt der Personalberater

- mit oder ohne eine anonyme Stellenausschreibung mit einer gezielten Ansprache und Vorselektion von geeigneten Kandidaten (m/w/d) am Arbeitsmarkt
- Keine Stellenanzeige zu veröffentlichen, spart den Unternehmen teilweise Zeit und Geld, da die Kosten für das Schalten der Anzeige entfallen und auch keine Ressourcen benötigt werden, um alle eingehenden Bewerbungen zu sichten und zu bewerten. Unternehmen arbeiten insbesondere bei der Besetzung von Managementpositionen mit Personalberatern, um eine schnellere und passgenaue Vorselektion und im Ergebnis eine nachhaltige Besetzung von Vakanzen zu erzielen.

Doch nicht nur Arbeitgeber profitieren von verdeckten Jobausschreibungen. Wie können auch Bewerber an dem verdeckten Stellenmarkt partizipieren?

Sven Hissel: Grundsätzlich möchte ich jedem Bewerber (m/w/d) raten, seine Social-Media-Profile zu pflegen und auf dem neusten Stand zu halten, da dies die Wahrnehmung am Kandidatenmarkt deutlich erhöht. Insbesondere nationale und

internationale Social-Media-Plattformen wie Xing und LinkedIn dienen Personalberatern als Grundlage für eine erste Markt- und Kandidatenanalyse. Parallel dazu macht es Sinn, Kontakte zu Personalberatern aufzunehmen und sich dort in den Kandidaten-Datenbanken registrieren zu lassen. Viele Personalberater sind auf bestimmte Branchen und Funktionen spezialisiert. Hier ist es sinnvoll im Vorfeld in Erfahrung zu bringen, ob der Personalberater „in meiner Branche“ eine Expertise besitzt und hier regelmäßig Vakanzen besetzt. Natürlich besteht auch die Möglichkeit, sich initiativ bei interessanten Unternehmen zu bewerben, jedoch erfordert diese Möglichkeit einen größeren Zeitaufwand sowie eine gewisse Recherchearbeit, wenn man sich mit der Frage auseinandersetzt: „welches Unternehmen passt zu mir?“

Das Nutzen von verdeckten Stellenmärkten ist also doch einfacher, als viele meinen. Dennoch macht es Arbeit und braucht eine richtige Strategie. Welche Strategien können Sie Bewerbern ans Herz legen? Auf welche passive und aktive Weise können diese den Markt nutzen?

Sven Hissel: Siehe Antwort 3

Können „Headhunter“ nicht besser die gutbezahlten Managementpositionen aus dem versteckten Stellenmarkt unter den Bewerber: innen verteilen?

Sven Hissel: Ja, gute Personalberater / Headhunter sind dazu in der Lage, die richtigen Führungskräfte in einer Branche zu identifizieren und diese für die individuellen Kundenprojekte zu gewinnen. Dabei spielen insbesondere die Persönlichkeiten auf Kunden- und Kandidatenseite sowie auch die Karriereperspektiven und die Unternehmenskultur eine große Rolle, um eine Managementposition nachhaltig zu besetzen.

Herr Hissel, vielen Dank für das Gespräch!