

**SOLUTE recruiting GmbH**

Europaplatz 2  
10557 Berlin  
Tel.: +49 (0)30/408 19 23 57  
www.solute-recruiting.de

Die SOLUTE recruiting GmbH berät Gesundheitsunternehmen bei der Suche und Auswahl von Spezialisten und Führungskräften auf sämtlichen Hierarchieebenen. Das Team hat umfangreiche Erfahrungen in der Konzeption und Umsetzung von Besetzungsverfahren im Klinik- und Pharmamarkt, bei Krankenkassen und Pflegeheimbetreibern sowie bei weiteren Healthcare-Dienstleistern.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Besetzung von Positionen, die im Rahmen strategischer Neuausrichtung von Unternehmen entstehen oder angepasst werden. Neben ärztlichen und pflegerischen sind dies vor allem auch kaufmännische und technische Führungspositionen. Die diskrete und professionelle Identifikation und Direktansprache von Kandidaten und eine ebenso fundierte Auswahl, im Rahmen persönlicher Interviews, sichern die Qualität der Besetzungsverfahren.

Seit 2014 ist Florian Winkler Geschäftsführer der SOLUTE recruiting GmbH und verantwortet schwerpunktmäßig Mandate im Klinik- und Pharmaumfeld. Zuvor war der seit 2008 auf die Gesundheitswirtschaft spezialisierte Personalberater bei einer großen deutschen Unternehmensberatung tätig.

Christina Krey hat bei SOLUTE von 2014 an die Research-Prozesse sowie das Research-Team aufgebaut und geleitet und ist heute als Projektleiterin vor allem für Krankenkassen und Pflegeheimbetreiber aktiv.



## Executive Search – Mehrwert in der Rekrutierung?

### Ihr Ansprechpartner:



**Florian Winkler**  
Geschäftsführer  
Executive &  
Professional Search  
florian.winkler@  
solute-recruiting.de

### Ihr Ansprechpartner:



**Christina Krey**  
Projektleiterin  
Executive &  
Professional Search  
christina.krey@  
solute-recruiting.de

*Wie viele Berufsbezeichnungen ist auch Personalberater kein geschützter Begriff. Was verstehen Sie darunter?*

Florian Winkler: Als Personalberater bezeichnen sich viele und häufig wird der Begriff missverständlich verwendet. Weit ausgelegt kann man darunter alles fassen, was es an Beratung in Personalfragen gibt. Wichtig ist mir aber, dass es um Beratung geht. Eine Personalvermittlung, die nur Anzeigen schaltet und Lebensläufe an Kunden weiterreicht, erfüllt diese Voraussetzung sicher nicht.

*Worin sehen Sie dann Ihre Rolle als Berater?*

Christina Krey: Wir unterstützen unsere Auftraggeber in der Personalsuche, beraten bei der Stellendefinition und analysieren den Markt hinsichtlich der Besetzbarkeit. Wir akquirieren Kandidaten proaktiv – in der Regel per telefonischer Direktansprache und übernehmen die gesamte Kandidatenauswahl und Eignungsdiagnostik, so dass unsere Kunden nur für die besten Kandidaten selbst Zeit aufwenden müssen.

Florian Winkler: Zur Abgrenzung von Lebenslaufmaklern oder Personalvermittlern verwende ich inzwischen gerne den Begriff Headhunter oder Direct-Search-Consultant – auch wenn ich Anglizismen zu vermeiden suche.

*Headhunter? Da denkt man direkt an DAX-Vorstände und in Hinterzimmern ausgeklügelte Besetzungen.*

Christina Krey: Diese Assoziation ist der Grund, warum wir den Begriff gerne vermeiden würden. Aber die im Headhunting entwickelten Methoden sind heute auch im mittleren Management und sogar bei Spezialisten häufig gewähltes Instrument – auch, weil qualifizierte Kandidaten anders gar nicht mehr zu gewinnen sind.

*Die Methoden lassen sich also 1:1 übertragen?*

Florian Winkler: Grundsätzlich ja: Wir brauchen eine sehr gute Marktkenntnis und ein eingespieltes Research-Team – so nennen wir unsere Kollegen, die Recherchen und Marktanalyse, vor allem aber auch die Kandidatenansprache übernehmen.

Christina Krey: Der Aufwand ist jedoch höher: Um etwa einen Vorstand an einem Universitätsklinikum zu besetzen reicht es häufig aus, 30 bis 40 Kandidaten anzusprechen, um eine sehr gute Auswahl zu haben. Bei Besetzungen auf Oberarzniveau kann es passieren, dass sich nach 100 Ansprachen noch nicht einmal jemand interessiert gezeigt hat. Somit kommt es zu einer stärkeren Fokussierung auf den Such- und Anspracheprozess – das ist der Grund, warum wir sehr viel Wert auf ein qualitativ wie quantitativ überzeugendes Research-Team legen. ■

Julian Jüngermann