

NEWSLETTER APRIL 2013

30 JAHRE FRIEDRICHS & PARTNER – EIN MEILENSTEIN DER BESONDEREN ART



30 Jahre sind eine sehr lange Zeit und rückblickend sind die Jahre fast im Fluge vergangen, denn mit der Firma bin auch ich selber älter geworden.

Für mich hat sich schon direkt nach dem Abitur ein enger Bezug zum Unternehmen ergeben. Ich habe erlebt, mit welcher Leidenschaft und mit welchem Engagement sich mein Vater 1983 in diesem sehr „menschlichen Beratungsfeld“ mit der damaligen Dr. Friedrichs Unternehmensberatung selbständig gemacht hat und mit welcher Freude er in seinem Beraterberuf aufgegangen ist. Das hat mich beeindruckt und fasziniert.

Schon bald habe ich mir im väterlichen Unternehmen Geld nebenbei verdient, indem ich Lebensläufe von Bewerber/innen stichwortartig auf Karteikarten festgehalten und nach Berufsgruppen sortiert habe. Das war Mitte der 80er Jahre die Form einer „Bewerberdatei“...

Die technologische Infrastruktur des noch jungen Unternehmens bestand seinerzeit aus einer Telenorma-Telefonanlage, IBM-Kugelschreibermaschinen, einem Teletex-Gerät und kurze Zeit später auch aus einem für heute Verhältnisse überdimensional großen Telefax-Gerät. Wenige Jahre darauf kamen dann „hochmoderne“ IBM 286 PCs dazu – der Aufbruch in das Zeitalter der Computer hatte begonnen.

Nicht zuletzt durch den Bezug zur Dr. Friedrichs Unternehmensberatung und insbesondere durch das Vorbild meines Vaters habe ich im Betriebswirtschaftsstudium später die Schwerpunktfächer Personalwesen, Organisationslehre und Arbeitsrecht gewählt und bereits im Studium festgestellt, dass mir dieses Fachgebiet liegt und ich mich hier „Zuhause“ fühle. Nach dem Studienende arbeitete ich in der Führungskräfteabteilung der Deutschen Lufthansa in Frankfurt und lernte dort Personalmarketing, Personalbeschaffung, Assessment Center und insbesondere den Umgang mit Führungskräften kennen. Eine für mich sehr spannende Welt, auch heute noch.

Im Herbst 1992 ergab sich aufgrund des wachsenden Geschäftsvolumens der Dr. Friedrichs Unternehmensberatung der dringende Bedarf, einen weiteren Berater einzustellen. Das war für mich eine günstige Gelegenheit des Einstiegs in das väterliche Unternehmen, auch wenn der Zeitpunkt deutlich früher kam als ursprünglich angedacht. Der ursprüngliche Plan war, dass ich 5 - 6 Jahre Berufserfahrung im klassischen Personalwesen sammeln sollte und erst dann über einen Wechsel in die Beratung entscheide.

Da mein Vater seinerzeit knapp 67 Jahre alt war, entschlossen wir uns gemeinschaftlich zu einer Abkürzung meines bisherigen Zeitplans und ich begann im November 1992 als Berater in der Dr. Friedrichs Unternehmensberatung. Im Nachhinein eine sehr glückliche Fügung, wie sich rund 1 Jahr später aus traurigem Grund zeigen sollte.



Das war 1992 das Team der Dr. Friedrichs Unternehmensberatung (die Hälfte des früheren Teams ist auch heute noch in der Friedrichs & Partner Unternehmensberatung tätig) - nur sehen wir heute etwas anders aus :-)

Die ersten Monate der Einarbeitung waren direkt der Sprung ins kalte Wasser, denn ein großes Projekt im 2. Arbeitsmarkt des Bundeslandes Sachsen stand an – Potentialanalysen von Führungskräften in sächsischen Beschäftigungsgesellschaften. Diese Zeit noch relativ kurz nach der Wende war für mich sehr prägend und hat mich bis heute geerdet. Als junger „Wessi“ habe ich damals viel über die ehemalige DDR-Wirtschaft gelernt, insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit unserem Leiter des Büros Berlin, Reinhard Krohn.

Gemeinsam haben wir lange Wochen in Sachsen verbracht und in teils ausgestorben wirkenden, sehr auffälligen Kombinat Potentialgespräche mit ehemaligen DDR-Kadern geführt – darunter viele Menschen ohne Perspektive im 1. Arbeitsmarkt. Ich habe dabei viele menschliche Schicksale erlebt, die mich berührt und geprägt haben. Die ostdeutschen Führungskräfte mussten sich auf ein Berufsleben in einem sehr speziellen politischen und wirtschaftlichen System einstellen und haben ihr ganzes Leben danach ausgerichtet. Dieses ihr Leben dominierende System wurde dann nahezu von heute auf morgen obsolet.

Für viele Führungskräfte damals ein großer Schock und ein wesentlicher Teil der Betroffenen war (vor allem persönlich) nicht in der Lage, sich auf ein komplett verändertes System mit freier Marktwirtschaft, Wettbewerb und Selbstverantwortung für den einzelnen einzustellen.

Für andere Führungskräfte wiederum war es eine große Befreiung und eine ganz neue Chance, die sie hochmotiviert angehen wollten. Entsprechend extreme Gegensätze habe ich in meinen zahlreichen Gesprächen erlebt.

Nach erfolgreichem Abschluss dieses spannenden Projektes begann ich Mitte 1993 in unserem klassischen Kerngeschäft, der Personalsuche und -auswahl.

Hier übernahm ich Suchmandate, bei denen entweder jüngere Bewerber/innen für traditionelle Branchen gesucht wurden oder aber generell Bewerber/innen für Technologiebranchen (damals insbesondere Software, Hardware und Telekommunikation). Zu diesen Technologiebranchen hatte ich aufgrund meines noch jungen Alters eine höhere Affinität als die anderen, deutlich älteren Berater der damaligen Dr. Friedrichs Unternehmensberatung.

Direkt Anfang 1994 gab es eine unerwartete Zäsur und einen Wendepunkt in meinem Leben, persönlich wie auch beruflich. Mein Vater, gleichzeitig auch mein Mentor und Chef, verstarb von einem Tag auf den anderen. Ein absoluter Schock für die Familie und auch für das Unternehmen.

Ab da wurde mein Leben anders, denn nun stand ich unvorbereitet plötzlich in der 1. Reihe und musste die Nachfolge meines Vaters als Unternehmer antreten. Ohne zu wissen, ob ich das überhaupt kann – eine große Herausforderung für die kommenden Jahre.

Da ich seinerzeit mit 28 Jahren deutlich jünger war als meine Wettbewerber in der deutschen Personalberatung, war der Ausgang dieses unternehmerischen Abenteuers damals noch völlig unklar. Auch ich selber war mir noch nicht sicher, ob ich meine Bestimmung in der Personalberatung oder aber im Personalmanagement auf der Unternehmensseite habe. Aus diesem Grund habe ich die nächsten Jahre für mich persönlich „auf Probe“ gearbeitet und dann jeweils zum Jahresende über die Fortsetzung meiner Beratertätigkeit entschieden. 2 Jahre lang habe ich am Jahresende meine ganz persönliche „Probezeit“ verlängert.

Nach insgesamt 3 Jahren war ich mir ganz sicher: die Beratungsbranche ist mein „berufliches Zuhause“ und die Personalberatung ist meine Bestimmung.

Ab Ende 1996 galt es nun, die Weichen für die weitere Zukunft des Unternehmens zu stellen.

Die Dr. Friedrichs Unternehmensberatung wurde umfirmiert in die heutige Friedrichs & Partner Unternehmensberatung und der Hauptsitz des Unternehmens wurde von Ratingen nach Düsseldorf verlegt, da hier die Infrastruktur für die Geschäftstätigkeit besser ist. Im Rahmen der Umgründung in eine Partnergesellschaft wurde der langjährige Leiter unseres Berliner Büros, Reinhard Krohn, zum Partner. Diese internen Veränderungen schufen gute Voraussetzung für die nun kommenden Erfolge.

Es folgten die verrückten Jahre des E-Commerce-Booms. Viele kleine Unternehmen erhielten Risikokapital von den Banken oder Private Equity Unternehmen und jeder Gründer sah sich selber direkt als CEO eines künftigen Börsenstars der New Economy. Es wurden für diese Start-Up-Unternehmen viele hochkarätige Manager (rückblickend in vielen Fällen völlig überdimensioniert und überqualifiziert für die eigentliche Aufgabe) gesucht – das Geld für das Recruiting war da und auch die Phantasie für das Wachstum dieser meist Internet-orientierten Unternehmen war unbegrenzt, zusätzlich angeheizt durch den allgemeinen Börsenboom.

Durch den Mobilfunk und das Internet veränderten sich auch für uns - anfangs noch kaum merklich, aber dann immer schneller - Teile unseres Beratungsgeschäfts und insbesondere unsere Arbeitsprozesse.

Es begann mit der mobilen Kommunikation. 1993/1994 setzen wir zunehmend ein „Autotelefon“ ein – ein tragbares D2-Mobiltelefon, das annähernd die Größe eines Aktenkoffers hatte, im Zigarettenanzünder des Autos eingesteckt wurde und dessen Antenne immer mühselig am Seitenfenster befestigt werden musste. Aber Hauptsache, mobil!

Seit 1995 setzten wir Emails als Ergänzung unserer klassischen Kommunikation ein und seit Sommer 1998 hatten auch wir unsere eigene Homepage. Immer mehr Bewerbungen kamen per Email (heutzutage beträgt bei uns der Anteil der Email-Bewerbungen über 95 %) und unsere Kunden nutzten zunehmend die Email-Kommunikation. Durch die dann einsetzende explosionsartige Verbreitung von Handys wurde außerdem die Kommunikation mit den Kunden und insbesondere auch mit den Kandidaten immer direkter und effektiver.

Fanden Anfang/Mitte der 90er Jahre noch die meisten vertraulichen Ersttelefonate mit Bewerbern in den Abendstunden oder am Wochenende statt, weil ansonsten nur Telefonate am Arbeitsplatz möglich waren, so verlagerten sich viele Kontakte ab Mitte der 90er Jahre durch die mobile Erreichbarkeit zunehmend in Mittagspausen oder aber auch in die An- und Abfahrtzeit zum Arbeitsplatz.

Ungeachtet des New Economy Hypes haben wir seinerzeit parallel bewusst weiterhin für Kunden aus der sogenannten „Old Economy“ gearbeitet – Metallverarbeitung, Chemie, Automotive, Bau, Konsumgüter und Handel. Solche Kunden galten damals vielfach als „unsexy“, waren bei Personalberatern fast schon verpönt und wurden als langweilig und wenig dynamisch abgestempelt. Wir hatten aber eine lange Tradition im Recruiting für diese Branchen und haben aufgrund unserer sehr langjährigen Kundenbeziehungen auch weiterhin gerne für diese Kunden gearbeitet.

Unser dadurch gut ausbalanciertes Kundenportfolio kam uns in der Rezession ab 2001 sehr zugute, denn die Kunden aus der New Economy verschwanden meist ebenso rasant wieder vom Markt wie sie entstanden sind. Unsere Kunden aus traditionellen Branchen hatten - insbesondere in der Folge des 11. Septembers - zwar auch mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten und deutlichem Personalabbau zu kämpfen, aber das Kerngeschäft in diesen Branchen blieb weiterhin gesund und diese Kunden uns treu.

In dieser Zeit kam uns zusätzlich eine strategische unternehmerische Entscheidung zugute, denn im Frühjahr 2001 entschlossen wir uns als Friedrichs & Partner

Unternehmensberatung am Aufnahmeverfahren für die Auswahl zum exklusiven deutschen Mitglied von IRC International Recruitment Consultants (heute unter *IRC Global Executive Search Partners* bekannt) teilzunehmen. Auf dem Annual Meeting von IRC 2001 in London wurden wir sehr offen empfangen und im Ergebnis eines sehr angeregten Austausches als deutsches Netzwerkmitglied aufgenommen.

Damals war IRC noch ein sehr überschaubares Netzwerk und hatte Partner in Finnland, Schweden, Russland, Belgien, Frankreich, Großbritannien und Italien. Friedrichs & Partner wurde im Frühjahr 2001 das 8. Netzwerkmitglied - noch nicht wissend, welches Geschäftspotential dieses Netzwerk für uns in den Folgejahren entfalten sollte.

2002 richtete Friedrichs & Partner das Annual Meeting von IRC in Berlin aus und wir brachten uns in den Folgemonaten zunehmend in den Ausbau des Netzwerkes ein. Als Repräsentant von Friedrichs & Partner übernahm ich im Sommer 2003 einen Sitz im Executive Board und durfte fortan Teil einer Erfolgsgeschichte werden, die alle Erwartungen deutlich übertraf. Als Mitglied des Executive Board stand insbesondere der Ausbau des Netzwerkes als Hauptaufgabe an - neue Mitglieder mussten weltweit recherchiert und ausgewählt, einheitliche Qualitätsstandards und Kommunikationsprozesse weiterentwickelt und internationales Marketing inklusive PR etabliert werden.

Parallel zur Aufbauphase bei IRC Global Executive Search Partners hatten wir von 2002 bis 2005 in Deutschland mit einem sehr schwierigen Recruiting-Markt zu kämpfen, aber im Gegensatz zu vielen anderen Personalberatungen mussten wir weder Personal abbauen noch Standorte schließen. Unsere stabilen, langjährigen Kundenbeziehungen trugen uns letztlich sicher durch die Krise und ab 2005 begann unser nächster Wachstumszyklus, auch unterstützt durch zunehmende internationale Suchprojekte im IRC-Netzwerk.

Ab 2005 durfte ich IRC Global Executive Search Partners als President des Executive Board nach außen vertreten und war im Rahmen der Netzwerkexpansion alle 4 - 5 Monate auf längeren Reisen in Europa, Asien und Amerika, um gemeinsam mit meinen internationalen Kollegen im Executive Board Kontakte zu bestehenden regionalen IRC-Mitgliedern zu pflegen und in bedeutenden globalen Märkten neue Mitglieder auszuwählen. Eine spannende Aufgabe, die für mich neue Horizonte eröffnete und immer wieder neue Aha-Effekte mit sich brachte.

2007 stand dann eine wesentliche strategische, unternehmerische Entscheidung in unserem deutschen Heimatmarkt an. Seinerzeit gab es neben dem Berliner Büro die langjährig etablierten, geographisch recht nahe beieinander liegenden Firmen-Standorte in Königstein/Taunus und in Düsseldorf.

Aufgrund der guten logistischen Anbindung beider Metropolen hatte das Düsseldorfer Büro in den zurückliegenden Jahren zunehmend auch im Rhein-Main-Gebiet Projekte abgewickelt und einen entsprechenden Kundenstamm aufgebaut. Strategisch machte daher eine Ausweitung der Geschäftsaktivitäten noch weiter im Süden Deutschlands Sinn.

Da für 2011 aus Altersgründen das Ausscheiden des Leiters des Büros Rhein-Main, Hermann Disselnkötter, anstand, stellte sich bereits 2007 ohnehin die grundsätzliche Frage der Nachfolge.

Anstelle einer Nachfolgeregelung im Frankfurter Raum wurde daher die Idee entwickelt, einen neu zu gründenden Standort in Süddeutschland langfristig aufzubauen, um das Geschäftspotential des Ballungsgebiets Baden-Württemberg/Bayern noch besser zu nutzen. Aus diesem Grunde wurde Anfang 2007 das Stuttgarter Büro von Friedrichs & Partner durch Michael Kantel sehr erfolgreich etabliert und befindet sich seither auf konstantem Wachstumskurs.

Ein besonders einschneidendes Erlebnis war das Ausbrechen der Finanz- und Weltwirtschaftskrise im Herbst 2008.

Diese Finanz- und Wirtschaftskrise war die 3. Rezession, die ich nunmehr in meinen 20 Jahren bei Friedrichs & Partner erlebt habe und mit Abstand die massivste – da erstmalig die Finanzmärkte in ihren Grundprinzipien erschüttert wurden. In noch nie erlebter Form breitete sich Panik auf der Kundenseite aus, vielfältigste Personalmaßnahmen mussten getroffen werden (erstmalig war aber der Personalabbau sehr begrenzt) und angesichts von Umsatzeinbrüchen von bis zu 50 % machten sich bei den Unternehmen schleichend sogar Existenzängste breit.

Die Wirtschaftsprognosen waren ausgesprochen düster, als wenn es kein Morgen geben würde. Umso mehr wurden alle von der unerwarteten und sehr massiven Konjunkturerholung ab Mitte 2009 überrascht – wir hatten beispielsweise einige Kunden, bei denen noch die laufenden Personalabbaumaßnahmen umgesetzt wurden und parallel schon wieder erste neue strategische Personalsuchen gestartet wurden. Das Jahr 2009 verlief durch die rasche Erholung in der 2. Jahreshälfte dann noch erfreulich positiv für uns und wird als das wechsellvollste in unsere Unternehmensgeschichte eingehen.

Im Oktober 2009 habe ich anlässlich des Annual Meetings in Delhi nach 2 Amtsperioden meine ehrenamtliche Aufgabe als President des Executive Board von IRC beendet und kann mich seither wieder ausschließlich um die Belange von Friedrichs & Partner kümmern.

Meine Tätigkeit für IRC war zwar sehr arbeitsintensiv, da unser deutsches Beratungsgeschäft parallel nicht vernachlässigt werden sollte, aber die Belohnung für diesen Einsatz waren spannende, interkulturelle Erfahrungen und gleichzeitig lernte ich alle Netzwerkmitglieder persönlich sehr gut kennen. Davon profitieren wir von Friedrichs & Partner heute noch im Rahmen gemeinsamer Suchprojekte, auch aus diesem Grunde erzielen wir bis zu 20 % unseres Jahresumsatzes mit internationalen Personalsuchen.

Ende 2011 verabschiedete sich Hermann Disselnkötter nach mehr als 20jähriger Mitwirkung in der Friedrichs & Partner Unternehmensberatung in den wohlverdienten Ruhestand, so dass das Büro Rhein-Main planmäßig geschlossen wurde. Seither bilden die Büros Berlin, Düsseldorf und Stuttgart eine bundesweite Achse, die bestens aufeinander eingespielt ist.

„Bestens aufeinander eingespielt“ gilt überhaupt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Friedrichs & Partner, denn wir haben eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von mehr als 17 Jahren; darauf sind wir besonders stolz und arbeiten Tag für Tag gerne zusammen. Unsere Abläufe und Standards sind jedem von uns in „Fleisch und Blut“ übergegangen und es herrscht ein blindes gegenseitiges Verständnis, das ist ganz wichtig für unser reibungsloses Projektmanagement und hohe Qualitätsstandards. Ein wichtiges Geheimnis unseres Erfolges.

Seit der wirtschaftlichen Erholung 2009/2010 erleben wir in Deutschland eine ganz ungewöhnliche Konstellation.

Im Unterschied zu den meisten führenden westlichen Märkten (z.B. USA, Großbritannien, Frankreich, Benelux, Italien, Spanien und Skandinavien etc.) erleben wir in Deutschland einen ungebrochen aktiven Recruiting-Markt und eine starke Nachfrage nach Führungskräften. Im Rahmen unserer regelmäßigen Treffen und Kontakte mit unseren internationalen IRC-Kollegen wird uns immer wieder deutlich, wie gut es uns derzeit in Deutschland im internationalen Vergleich geht und wie gesund unser lokaler Markt ist.

Wir sind sehr glücklich, unser 30jähriges Firmenjubiläum in einer solch positiven Konstellation erleben zu dürfen und freuen uns alle darauf noch viele Jahre das zu tun, was wir am besten können:

Als branchen- und funktionsübergreifende Generalisten nationale und internationale Kunden langjährig und nachhaltig bei der Suche und Auswahl von Leistungsträger/innen zu beraten.

Dabei freuen wir uns ganz besonders darauf, in diesem Zusammenhang ganz unterschiedlichste Menschen bei ihren beruflichen Veränderungsprozessen vertrauensvoll, offen und kompetent zu begleiten und zu coachen.

Ihr

Mathias Friedrichs

m.friedrichs@friedrichs-partner.com

Tel.: 0211 – 577 30 – 0

30 JAHRE FRIEDRICHS & PARTNER - BÜRO BERLIN SEIT 20 JAHREN MIT DABEI



Diese Erkenntnis hat sich international weitgehend durchgesetzt. Die hohe Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie basiert auf zunehmenden Anstrengungen der Großindustrie und verstärkt auch den Mittelstand in diesem Bereich.

Im Gründungsjahr 1983 wäre ich niemals auf den Gedanken gekommen, dass ich nur wenige Jahre später für ein privates und dann auch noch westdeutsches Beratungsunternehmen arbeiten würde.

Der Kalte Krieg war auf dem Höhepunkt, die Differenzen schienen unüberbrückbar.

1983 war ich 34 Jahre alt, verheiratet und hatte zwei schulpflichtige Kinder. Nach Abitur, Lehrabschluss als Fahrzeugmechaniker und Abschluss eines international geprägten Wirtschaftsstudiums lagen bereits 10 Jahre erfolgreiche Berufstätigkeit, auch in leitender Position, in einem staatlichen Außenhandelsunternehmen hinter mir. Damals hatte ich gerade die Chance wahrgenommen, als Nachwuchsführungskraft in einem Industriebereich mit 150.000 Mitarbeitern Verantwortung zu übernehmen.

Bis 1990 waren mir Beratungs-, Projektleitungs- und Führungsaufgaben mit komplexer Verantwortung im Fahrzeug- und Landmaschinenbau der alten DDR übertragen. Damit hatte ich auch Zugang zu Informationen und Problemstellungen, die immer deutlicher machten, dass trotz großer Anstrengungen auf allen Ebenen die internationale Wettbewerbsfähigkeit immer mehr abnahm und die Knappheit der Ressourcen jede Entwicklung hemmte.

Insofern war ich persönlich – wie auch ein Großteil der Führungskräfte in der Wirtschaft – nicht überrascht, als 1989 die Probleme sich dramatisch zuspitzten. Alle möglichen – vor allem Negativszenarien – standen im Raum. Die deutsche Einheit stand Mitte 1989 aber noch nicht auf der Agenda. Trotz des komplizierten Umfeldes war meine Karriere klar vorgezeichnet. Daran gab es auch zu dieser Zeit keinen Zweifel. Ich selbst brauchte bis zum 4. November 1989 – dem Tag der Großdemonstration auf dem Berliner Alexanderplatz – um zur Erkenntnis zu kommen, dass die DDR nun tatsächlich vollständig am Ende ist.

Bis heute weiß ich nicht mehr genau, wie ich es geschafft habe, nach sehr kurzer Zeit den Kopf soweit frei zu bekommen, um optimistisch und mit voller Kraft nur nach vorn zu schauen und neu zu starten. Es war nicht nur die Verantwortung für die

Familie und mich selbst, es war auch ganz viel Neugier. Neugier auf die unbekanntenen Verhältnisse und auf neue Herausforderungen. Hinzu kam der unbedingte Wille zum Erfolg. Damit war ich ausreichend angespornt, eine neue berufliche Perspektive aufzubauen.

Was hatte ich zu bieten?

Ich hatte eine solide Ausbildung, tiefe Kenntnisse der DDR-Wirtschaft und vieler Industrieunternehmen, vielfältige persönliche Kontakte zu Führungskräften der Wirtschaft, mehrjährige Beratererfahrungen auf Vorstandsniveau, internationale Verhandlungserfahrungen, Führungserfahrungen der 2. Ebene.

In dieser Phase kam ich zu der Erkenntnis, dass meine Kenntnisse und Erfahrungen nicht geeignet waren, um sofort eine Führungsaufgabe in einem westdeutschen Unternehmen anzustreben; konnte mir jedoch gut vorstellen, dass Wirtschaftsberatung oder Neuaufbau von Geschäftseinheiten künftig meinen beruflichen Alltag bestimmen.

So bewarb ich mich bei einigen aus meiner Sicht potentiellen Arbeitgebern. Dabei lernte ich Herrn Dr. Hans Friedrichs – den Geschäftsführer der gleichnamigen Personalberatung – kennen. Er war fest entschlossen, seinen Beitrag zum Aufbau der neuen Bundesländer – seiner Geburtsregion – zu leisten und einen Standort der Personalberatung in Berlin aufzubauen.

Wir lernten uns im April 1990 persönlich kennen. Nachdem Herr Dr. Friedrichs mich und auch meine Familie etwas näher kennengelernt hatte, war er überzeugt, dass es zwischen uns stimmt und ich die richtige Person für sein Büro Berlin bin. Ich war hochofret über diese Chance, hatte zu dem Zeitpunkt allerdings keine genauen Vorstellungen davon, was zu leisten ist. So war ich im Herbst 1990 der erste Personalberater, der in den neuen Bundesländern tätig wurde.

Mein erster Arbeitstag begann mit einem Festakt. Ich nahm an einem Empfang anlässlich des 65. Geburtstages von Herrn Dr. Friedrichs im Hotel Intercontinental in Düsseldorf teil. Eine für mich nicht alltägliche Erfahrung. Wurde ich doch von Herrn Dr. Friedrichs als Leiter seines Berliner Büros in einen Kreis von etwa 100 Führungskräften der (west)deutschen Wirtschaft eingeführt.

Der Festredner schätzte die Perspektiven der Personalberatung im vereinten Deutschland außerordentlich positiv ein und dies vor allem bezüglich des sich aus der Vereinigung ergebenden hohen Bedarfs an hochqualifizierten Führungs- und Fachkräften als auch im Ergebnis der Verlagerungsbemühungen der westdeutschen Wirtschaft in Richtung Ostdeutschland.

Wie waren die Ausgangsbedingungen in den Neuen Bundesländern und damit auch für meine unmittelbare Tätigkeit?

Mehr als 160 große, zentralisiert geführte Kombinate der nicht mehr vorhandenen DDR mit mehreren tausend Betrieben und Betriebsteilen suchten den Weg in die Marktwirtschaft. Einige Industriebereiche mit modernen Fertigungskapazitäten und hochqualifizierten Mitarbeitern fanden schnell die Zusammenarbeit mit (west)deutschen und internationalen Investoren. Der überwiegende Teil der

Unternehmen stand jedoch, vor allem aufgrund des plötzlichen Verlustes der Märkte in Osteuropa und dem Einbruch des Binnenmarktes, vor nicht unmittelbar lösbaren Problemen.

Viele, die Zahl geht in die Hunderttausende, Angestellte, Arbeiter, Ingenieure, Wissenschaftler, Führungskräfte usw. wurden für ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr benötigt und mussten sich beruflich oft vollkommen neu orientieren. Ein ganzes Land mit ausgeprägten Strukturen im völligen Umbruch – eine heute in dieser Dimension kaum noch vorstellbare Herausforderung für die Gesellschaft, aber auch für jeden Einzelnen.

Für mich war die Aufgabe, in dieser Umbruchsituation eine bisher nicht gekannte Dienstleistung – eine leistungsstarke, anerkannte Personalberatung - im Markt zu etablieren.

Anfang 1991 wurden aus Kombinat Aktiengesellschaften, die Treuhand etablierte sich und erahnte langsam die Größe der vor ihr stehenden Aufgaben. Ab Mitte 1991 entstand ein Markt für die Personalberatung in enger Abhängigkeit von der Wirtschafts- und Strukturentwicklung.

Bei der Akquisition im Frühjahr 1991 lernte ich mehr durch Zufall eine Führungspersönlichkeit aus dem Personalbereich der Siemens AG kennen. Schnell entwickelte sich eine sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit, die bis heute noch anhält.

Im Rahmen einer Initiative von Kanzler Helmut Kohl wurden hunderte Führungskräfte von westdeutschen Konzernen für den Aufbau Ost gesucht. Mein Kontaktpartner war dafür seitens der Siemens AG verantwortlich. Wir vereinbarten, dass ich im Rahmen von Suchaufträgen und weiteren Möglichkeiten diesen Prozess unterstützen und wechselwillige Führungskräfte des Siemens-Konzern in meine Projekte einbeziehen sollte. Dutzende Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter der Siemens AG kamen in der Folge zu Bewerbungsgesprächen zu mir, eine damals für mich kaum vorstellbare Situation.

In diesem Jahr begann unser heutiger Geschäftsführer, Mathias Friedrichs, als Berater im Unternehmen. Wir übernahmen gemeinsam ein von mir akquiriertes großes Projekt des Aufbauwerkes Sachsen und arbeiteten 1992 über Wochen in verschiedenen, geisterhaft leerstehenden Großunternehmen in Zwickau, Görlitz, Chemnitz Eine bleibende Erfahrung, die bis heute nachwirkt und uns verbindet.

Mein Berateralltag war in diesen Jahren geprägt von hunderten Kontaktgesprächen in den verschiedensten Bereichen. Etwa 1993 war das Berliner Büro so etabliert, dass wir flächendeckend in der Mehrzahl der größeren Unternehmen bekannt waren.

Inmitten der erfolgreichen Aufbauarbeit ereilte uns der überraschende Tod des Firmeninhabers und im deutschen Markt hoch geschätzten Dr. Hans Friedrichs, dem Mitbegründer der Deutschen Gesellschaft für Personalführung. Ein für uns unersetzbarer Verlust. Vollkommen unerwartet stand das Unternehmen vor dem Ungewissen.

Glücklicherweise war das Berliner Büro zu der Zeit bereits so etabliert, dass wir Gewinne erwirtschafteten. Gemeinsam mit Mathias Friedrichs, der vor der schweren Aufgabe stand, die Verantwortung für die Firma zu übernehmen und Herrmann Disselinkötter, der erfolgreich das Büro Kronberg leitete, fanden wir den Mut zum Weitermachen bzw. in der neuen Konstellation neu zu starten. Es waren schwierige Zeiten, aber wir haben sie in vertrauensvoller enger Zusammenarbeit aller Beteiligten gut überstanden und uns auch nach außen neu ins Bild gesetzt. In der in Friedrichs & Partner umbenannten Unternehmensberatung wurde ich 1997 Partner.

Die von mir in nunmehr seit etwas über 22 Jahren geleistete Beratungstätigkeit ist im übertragenen Sinne auch ein Spiegelbild des erfolgreichen Aufbaus in Ostdeutschland.

1991 begann die Arbeit des Berliner Büros mit vielfältigen Vertriebspositionen sowie der Besetzung von Führungspositionen in den neu gegründeten Aktiengesellschaften. Es verstärkte sich der Boom in der Bauwirtschaft. Dutzende Suchaufträge in diesem Bereich belebten das Geschäft nachhaltig.

Erste neue Werke entstanden, die Energiewirtschaft stabilisierte sich und stellte sich marktwirtschaftlichen Herausforderungen. Großinvestitionen wie z.B. von Siemens, Volkswagen, Opel, später auch Porsche und BMW, veränderten die Wirtschaftsstruktur ganzer Regionen und führten auch im Umfeld – z.B. bei Zulieferern – zu einem großen Personalbedarf. Unsere fachliche Expertise und die gewonnenen Erfahrungen erlaubten es, uns in diesen Bereichen besonders gut zu etablieren. Mein Dank gilt dabei auch besonders Herrn Dr. Wolf Reiner Krannich und Herrn Dr. Günter Salzmann, die als pensionierte, anerkannte sächsische Führungskräfte mit ihrem umfassenden Netzwerk dabei maßgeblich beratend zur Seite standen.

Seit Jahren ist es völlig normal, dass wir als ursprünglich ostdeutsch orientiertes Büro von Friedrichs & Partner auch für namhafte Unternehmen in Erlangen, München, Mannheim, Mühlheim, Bochum, in Schleswig-Holstein und auch in Niedersachsen tätig sind – auch das ein Ausdruck des deutschen Einigungsprozesses.

Mathias Friedrichs geht in seinem Beitrag zu unserem Jubiläums-Newsletter auf die technischen Möglichkeiten ein, die auch die Arbeit der Beratungsunternehmen in den letzten Jahrzehnten revolutioniert haben. Dabei möchte ich hervorheben, dass unabhängig davon der von uns gelebte vertrauensvolle Kontakt zu Auftraggebern und die zuverlässige Betreuung von Bewerber/innen die Basis unseres Erfolges geblieben sind. Allerdings sind mit der Nutzung z.B. sozialer Netzwerke viele neue, effektive Möglichkeiten entstanden, die für die erfolgreiche Arbeit unverzichtbar sind.

Als Berater, der das 60. Lebensjahr bereits überschritten hat, erfahre ich, dass sich langjährige, zum Teil etwas jüngere Auftraggeber reihenweise in den Ruhestand verabschieden. Ich aber möchte meine umfangreichen Erfahrungen gern noch weiter erfolgreich einbringen. Damit stehe ich vor der Herausforderung, auch für die nachfolgende Generation von Personalentscheidern ein akzeptierter Partner zu sein.

In Augenhöhe funktioniert das nur, wenn auch ich „technologisch“ immer wieder auf dem aktuellen Stand bin. Eine durchaus anspruchsvolle Herausforderung!

Als Fazit aus fast 23jähriger Beratertätigkeit bleibt die Gewissheit, im Jahr 1990 mit der Arbeitsaufnahme in der Dr. Friedrichs Unternehmensberatung den richtigen Schritt getan zu haben. Fast 1,5 Millionen mit dem Auto selbst gefahrene Kilometer werden aufgewogen durch Freude am Erfolg und Spaß an der Beratungstätigkeit, für die ich Ihnen gern auch noch im 30. Jahr der Gründung des Büros Berlin zur Verfügung stehen möchte...

Falls Sie neugierig geworden sind und vertiefende Fragen haben, rufen Sie mich direkt unter 030 - 916 77 95 an oder schicken Sie mir eine Email an r.krohn@friedrichs-partner.com

Ihr Reinhard Krohn

30 JAHRE FRIEDRICHS & PARTNER PERSONALBERATER SEIN DAGEGEN SEHR



Büro Stuttgart 2006 bis heute

Nach vielen Jahren erfolgreicher Karriere als Vertriebsmanager in High-Tech Unternehmen, vornehmlich angelsächsischer Prägung, habe ich mich im Jahr 2006 entschieden, als Personalberater in die Executive Search zu wechseln. Der Wunsch nach weitgehend selbstbestimmtem Handeln als unternehmerisch geprägter Berater im Bereich des Personalmanagements schlummerte schon viele Jahre in mir.

In meiner bisherigen „Linienkarriere“ war für mich die Suche, die Auswahl sowie die Entwicklung und Bindung von hochqualifizierten Mitarbeitern für den Technik-Vertrieb und das Technik-Marketing immer eine der anspruchsvollsten und erfolgskritischsten Aufgaben im Rahmen meiner Führungsverantwortungen und war immer auch „Chefsache“.

Durch meine Ausbildung zum Wirtschaftsingenieur und zum Diplom-Pädagogen für Personalentwicklung hatte ich neben meinen praktischen Erfahrungen auch die theoretischen Grundlagen, um mich sicher im Umfeld des Personalmanagements bewegen zu können. Als eher extrovertierter, vertrieblisch geprägter Typ, konnte ich mich beim Einstieg in meine Beratungskarriere zudem auf mein national und international weitreichendes und belastbares Beziehungsnetzwerk zu Führungskräften aus der Wirtschaft verlassen.

Meine besondere Markt-Expertise und mein Netzwerk leitet sich zum ganz überwiegenden Teil aus High-Tech Unternehmen der IT/Telekommunikation/Software sowie Spitzenunternehmen der Produktion und Fertigung ab. Dies führte zwangsläufig zu dem Entschluss, mich mit meinen Beratungsdienstleistungen ausschließlich auf diese Zielgruppe und auf die Besetzung von Positionen in der mittleren und gehobenen Führungsebene zu spezialisieren.

Hier war dann Süddeutschland mit seinem „Technologiedreieck“ Stuttgart, München und Frankfurt der ideale Standort um sich als Personalberater zu engagieren. Obwohl der Markt für leistungsstarke Personalberatungen gerade in der Region Stuttgart recht überschaubar ist, konnte ich nicht davon ausgehen, dass die

Personalleiter und Geschäftsführer meiner Zielgruppe nun extra auf mich gewartet hätten.

Gleichwohl stand unverrückbar fest, dass meine regionale Verbundenheit, meine Kenntnisse der Geschäfts-Mentalitäten von familiengeführten, mittelständisch geprägten High-Tech Unternehmen im süddeutschen Raum und die detaillierten Kenntnisse über deren Technologien sowie deren Aufbau und Ablaufstrukturen zu meinem Markenzeichen werden sollten.

So gerüstet konnte der Schritt in meine persönliche Zukunft gewagt werden. Aus meiner vorangegangenen Marktanalyse wurde schnell ersichtlich, dass es viele „Headhunter“ gab, die als Einzelkämpfer sozusagen „von der Bettkante“ aus ihre „Beratungsleistungen“ eher zufällig und konzeptionslos anboten. Genau so sollte mein Modell aber natürlich nicht aussehen.

Ich wollte ein langfristig akzeptierter Partner für meine zukünftigen Kunden sein und zudem für ein Beratungsunternehmen arbeiten, das einen exzellenten Ruf am Markt besitzt, in Deutschland über mehrere Niederlassungen verfügt und eine überschaubare Größe hat, die den persönlichen Kontakt und den fachlichen Austausch mit Kollegen und Kolleginnen ermöglicht und bei dem die persönlichen Eitelkeiten Einzelner keine Rolle spielen.

Außerdem wollte ich mit meiner Expertise eine echte Ergänzung für meinen Wunschpartner darstellen. Diese Ziele waren zwar hoch gesteckt, aber die Entscheidungskriterien damit auch klar definiert. Also machte ich mich auf die Suche nach meiner „Idealvorstellung“. Ich nahm Kontakt zu vielen namhaften und weniger namhaften Personalberatungen auf, traf mich mit den Verantwortlichen und diskutierte verschiedene Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

Bereits in diesen Gesprächen wurde klar, dass sich der Beratermarkt auf der einen Seite in gute und seriöse Unternehmen und auf der anderen Seite in hasardierende „Unternehmen“ aufteilt, die das schnelle Geld machen wollen und im Umgang mit Bewerbern und Auftraggebern aus moralischer und ethischer Sicht sehr fragwürdige (bis verwerfliche) Geschäftspraktiken an den Tag legten. Von mangelhaftem Wissen über Märkte und Branchen, Unternehmensstrukturen, Anforderungsprofile, Potenzialanalysen, Interviewmethoden, Beratungsprozesse oder zuverlässigem und vertrauensvollem Umgang mit Kunden und Bewerbern ganz zu schweigen.

Bei meinen weiteren Recherchen stieß ich dann zufällig in der Süddeutschen Zeitung auf eine Anzeige (2006 waren Stellenanzeigen in den Samstagsausgaben der überregionalen Tageszeitungen noch Standard!) der Friedrichs & Partner Unternehmensberatung GmbH mit Sitz in Düsseldorf und Niederlassungen in Berlin und Frankfurt, die eine weitere Niederlassung in Süddeutschland aufbauen wollte und hierfür den richtigen Partner suchte.

Nach einem ersten, sehr vielversprechenden Telefonat mit dem Geschäftsführenden Gesellschafter Mathias Friedrichs wurde kurzfristig ein Treffen vereinbart, bei dem wir uns persönlich kennen und schätzen gelernt haben. Unsere Vorstellungen über die etwas andere, nämlich persönliche Art der Personalberatung, waren deckungsgleich und Herr Friedrichs hat mit seinem Team bis dahin bereits in der 2.

Unternehmergeneration bewiesen, dass dieses „Boutique Type“ Beratungskonzept mehr als tragfähig und erfolgreich ist.

Besonders beeindruckt hat mich neben der großen Anzahl von erfolgreich abgeschlossenen Stellenbesetzungen auf Führungsebene die exzellente Referenzkundenliste mit national und international führenden Unternehmen und die Tatsache, dass 90 % der Kunden Folgeaufträge platzierten. Ein offensichtliches Alleinstellungsmerkmal von Friedrichs & Partner waren zudem ausgesprochen positive Rückmeldungen seitens der Bewerber.

Außerdem war und ist die Friedrichs & Partner Unternehmensberatung GmbH exklusives Deutschland-Mitglied der sehr renommierten internationalen Berater-Organisation „IRC Global Executive Search Partners“, deren Präsident Herr Friedrichs viele Jahre war.

Meine Meinung stand fest, das war meine Organisation!

Nachdem ich auch den anderen Partnern und dem Team vorgestellt wurde, was ebenfalls sehr positiv verlief, wurden die vertraglichen Dinge geregelt und die Zusammenarbeit besiegelt.

Die ersten Monate im Jahr 2007 als Personalberater der Friedrichs & Partner Unternehmensberatung waren ausschließlich geprägt von Kundenakquisitionen. Es wurden zielgruppenspezifische Mailingaktionen durchgeführt und unzählige Telefonate mit potenziellen Auftraggebern geführt, in denen das Beratungskonzept vorgestellt wurde. Es wurden Präsentationsmappen angefertigt und verschickt, Präsentationstermine vereinbart und erste Projekte diskutiert.

Einige der Bemühungen verliefen erwartungsgemäß im Sand, bei der überwiegenden Anzahl meiner Zielkunden stieß mein Dienstleistungsangebot aber auf großes Interesse und führte dann auch zu den gewünschten Erfolgen. Offenbar war das Beratungskonzept schlüssig, das Vertrauen in meine Person und in Friedrichs & Partner gegeben.

Die ersten konkreten Ergebnisse meiner Bemühungen konnten dann auch nach ca. 6 Monaten mit der fast gleichzeitigen Beauftragung von mehreren sehr erfolgskritischen Stellenbesetzungen bei unterschiedlichen Kunden erzielt werden.

Nachdem die Stellen erfolgreich besetzt waren, war die Vertrauensbasis vorhanden und es folgten bei diesen und bei weiteren neuen Kunden ergänzende Beauftragungen. Besonders gefreut hat mich, dass ich mich quasi als „Newcomer“ im Großraum Stuttgart auch gegen lang etablierte Personalberatungen behaupten und durchsetzen konnte.

Das Jahr 2008 war anfangs geprägt von einer Flut von Aufträgen. Viele Unternehmen investierten in den Aufbau des Mitarbeiterstamms und suchten händeringend nach Spitzenkräften im Fach- und Führungsbereich, mit denen das weltweit geplante Wachstum realisiert werden konnte.

Das Geschäft boomte! Die Freude über neu gewonnene Kunden und über neue Aufträge nahm kein Ende. Das war also die goldene Seite im Beratungsgeschäft!? bis Oktober 2008.

Die Finanzkrise führte in aller Härte und in einer bislang nicht erlebten „Schlagartigkeit“ bei vielen meiner Technologie- und Industriekunden zu einem sofortigen Einstellungsstopp. Laufende Stellenbesetzungen wurden gestoppt oder auf unbestimmte Zeit verschoben, selbst unterschriftsreife Arbeitsverträge wurden nicht mehr ratifiziert und von Neubeauftragungen konnte keine Rede sein. Das war also die andere Seite der Personalberatung.

Die Auswirkungen der Krise zogen sich weit in das Jahr 2009 hinein. Viele Unternehmen nutzten diese Phase um ihre Strukturen für eine Zeit „nach der Krise“ anzupassen. Anders als in den Jahren zuvor haben jedoch die meisten Unternehmen, allen voran die familiengeführten mittelständischen Unternehmen, auf Personalfreisetzung weitestgehend verzichtet. Hier hatte man offensichtlich aus vergangenen Krisen gelernt.

Die Krise ging natürlich auch nicht spurlos an der Personalberaterbranche vorbei.

Mit Sorge um mein noch junges Beratungsgeschäft beobachtete ich, dass sich selbst große etablierte Beratungsorganisationen massiv von Mitarbeitern und angestellten Beratern trennten. Der Grund war aber nach einigen Beobachtungen klar. Bei einem solch abrupten Auftrags- und Umsatzeinbruch vor dem Hintergrund aufgeblähter Kostenstrukturen, hohen Beratergehältern und völlig übersteuerten Mieten für „Büroresidenzen“ in 1A Citylagen, konnte natürlich so nicht wirtschaftlich weiter gearbeitet werden, ohne früher oder später an den Rand der Insolvenz bzw. in die Insolvenz getrieben zu werden. Während dieser Phase zeigte sich, dass inhabergeführte Personalberatungen wie Friedrichs & Partner, in denen die Berater selbst alle Aufträge und Projekte persönlich betreuen und abarbeiten, deutlich besser gegen diese Krise gerüstet waren als andere.

Die Befolgung des Leitgedankens: „Spare in der Zeit, dann hast du in der Not“, vorausschauendes, unternehmerisches Handeln in schlanken Organisations- und Kostenstrukturen und ein TOP motiviertes Team, das in schwierigen Zeiten auch einmal die Extrameile geht, sowie die Erfahrung, dass jede Krise auch einmal vorbeigeht, hat dazu geführt, dass wir diese problematische Zeit ohne Kratzer überstanden haben.

Während die Einzelkämpfer, die auch gerne als „Preisbrecher“ den Markt und die Kunden verunsichern und die Beratergruppen, die ausschließlich auf Erfolgshonorar arbeiten, vollkommen vom Markt verschwanden, konnte unser Unternehmen an der Ende 2009 wieder anziehenden Konjunktur sofort partizipieren. Mehr noch, wir konnten sogar unsere Position in einem bereinigten Beratermarkt weiter ausbauen und weiter festigen. Unsere Kunden haben das wohlwollend zur Kenntnis genommen.

Viele meiner Kunden in Baden-Württemberg sind Partner der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) und Teil eines Hochschulprogramms, über das frühzeitig der weiter ansteigende Bedarf u.a. an Ingenieuren und Wirtschaftswissenschaftlern ergänzt werden wird.

Im Rahmen meiner Gespräche und über meine Kontakte zu den Personalmanagern und Hochschulbeauftragten meiner Kunden, ist im Jahr 2009 die DHBW Stuttgart mit der Bitte an mich herangetreten, eine Einführungsvorlesung „Personalmanagement“ im Fachbereich Maschinenbau zu geben. Dieser Bitte kam ich natürlich sehr gerne nach, da mir die Arbeit mit jungen Menschen viel Spaß macht und ich mein Wissen gerne weitergebe.

Für meine Arbeit als Personalberater bringt mir der Umgang mit der Zielgruppe der Generation-Y, bezogen auf den Recruiting-Prozess wesentliche Erkenntnisse über die Akzeptanz und die Wirkung von Social-Medias. Den Lehrauftrag betreibe ich mit Begeisterung nebenberuflich mit einem Engagement von 3 Std./Woche und Semester.

Mit dem Erstarren der Konjunktur waren die Jahre 2010/2011/2012 wieder von massivem Personalaufbau vor allem im Technologiemanagement (vom Experten bis zur Führungskraft) geprägt. Mit einem „All-Time-High“ konnte das Büro Stuttgart 2012 synchron zur Gesamtorganisation Friedrichs & Partner Unternehmensberatung GmbH das bislang beste Ergebnis seiner Firmengeschichte erzielen.

Während dieser Zeit wurde der Prozess der Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften auch einem starken Wandel unterworfen, der zwar nicht das Geschäft als solches verändert hat, aber die Werkzeuge, Verfahren und Methoden der Bewerberidentifikation und Ansprache.

Hier sind beispielhaft die Internetplattformen (oder besser offene Bewerberdatenbanken) XING und LinkedIn genannt, die heute sowohl von Recruiting-Abteilungen der Konzerne als auch von Personalberatungen und Researchern gleichermaßen genutzt werden. Hierüber können zwar Bewerberprofile gesichtet werden, aber eine persönliche Eignung für eine zu besetzende Position lässt sich daraus noch lange nicht ableiten.

Auch die Nutzung von Internet-Job-Portalen ist heute sowohl für Bewerber als auch für die Beratungsbranche zu einer festen Größe geworden um Online-Anzeigen zu schalten. Aber aufgrund ihrer komplexen Strukturen ist die tatsächliche Nutzung durch die vielfältigen Abfrage- und Suchkriterien extrem anstrengend und ermüdend. Zudem sind diese Portale nur für Bewerber interessant, die aktiv eine neue Herausforderung suchen. Das sind aber im Moment die wenigsten. Insofern ist den Unternehmen bei der Suche nach Spitzenkräften mit dem Einsatz dieser Tools noch nicht wirklich geholfen.

Im Unterschied zu den großen Konzernen, die eigene (teure) Recruiting-Abteilungen aufbauen und unterhalten können, verfügt der Mittelstand nicht über die personellen und finanziellen Ressourcen um es den Konzernen gleich tun zu können.

Gerade für diese mittelständischen Unternehmen liegt dann der Mehrwert einer Personalberatung in einer starken Zielgruppen- und Branchenexpertise sowie in der sicheren Beherrschung des gesamten Prozesses der Suche und Auswahl von geeigneten Bewerbern. Vom Projektbriefing bis zur Vertragsunterzeichnung und das Coaching des Bewerbers bis zur erfolgreich beendeten Probezeit - sicherlich nicht in der Expertise, eine Stellenanzeige online stellen zu können oder Datenbankabfragen

schnell und oberflächlich starten zu können. Diese Resultate werden eher schlecht, unbefriedigend und teuer sein.

Anmerkung: Die berühmten individuellen eigenen Bewerberdatenbanken, auf die heute „Berater der alten Schule“ immer noch gerne verweisen, unterliegen immer kürzer werdenden Halbwertszeiten, veralten zu schnell und sind deshalb wertlos.

Die sehr gute Geschäftsentwicklung in den vergangenen Jahren hat im Büro Stuttgart dazu geführt, dass wir unseren Mitarbeiterstamm ebenfalls erweitern konnten. Inzwischen sind neben mir drei Projekt-Assistentinnen an der erfolgreichen Bearbeitung der Kundenmandate beteiligt und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Bewerber- und Kundenzufriedenheit. Ein tolles Team!

Da wir u.a. sehr anspruchsvolle Suchaufträge von multinationalen Unternehmen erhalten (Cross-Boarder-Assignments), müssen auch wir bei der Suche und Auswahl unserer eigenen Mitarbeiter größten Wert auf deren Markt- und Brancheexpertise, Professionalität, Fach- und Methodenkompetenz wie z.B. Mehrsprachigkeit legen, um auch im internationalen Personalberatungsgeschäft bestehen zu können. Das Team von Friedrichs & Partner befindet sich hier in einem Prozess des „lebenslangen Lernens“ und entwickelt sich selbst kontinuierlich weiter.

Diese Kompetenz wird unterlegt durch meine kürzlich erfolgte Ernennung zum „Leader Global Practice Group Industrial/Production“ durch den Präsidenten und das Board der „IRC Global Executive Search Partners“.

Da wir davon ausgehen, dass die Technologie-Unternehmen weiterhin großen Bedarf an Technologie-Managern für nationale und internationale Aufgabenstellungen haben werden, werden wir uns stark an den Bedürfnissen unserer Kunden ausrichten müssen um dynamisch die Veränderungen im Prozess der Personalbeschaffung begleiten und aussteuern zu können. Auf der einen Seite können unsere Auftraggeber sicherlich von unseren Erfahrungen lernen, auf der anderen Seite lernen wir täglich von unseren Auftraggebern.

Wir wollen und werden unsere Auftraggeber weiterhin als kompetentes Beratungsunternehmen in die Zukunft begleiten und sind im Büro Stuttgart auch in den nächsten Jahren bestens für die weitere Zusammenarbeit mit unseren Kunden gerüstet.

Bis heute können wir zu Recht von einer „Erfolgsstory Büro Stuttgart“ sprechen.

Unser Team wird alles tun, damit diese Erfolgsstory auch in den nächsten Jahren anhält!

Ihr

Michael Kantel
m.kantel@friedrichs-partner.com
Tel.: 0711 – 210 70 41 – 0

30 JAHRE FRIEDRICHS & PARTNER – DARAUF SIND WIR STOLZ UND 30 JAHRE SIND ANLASS GENUG, EINEN BLICK ZURÜCK ZU WERFEN



Frühsommer 1984, in den letzten Zügen des Studiums, war ich auf der Suche nach einer temporären Beschäftigung, bevor ich den Lehrdienst der Sekundarstufe mit Deutsch und Englisch starten wollte. Hierbei traf ich im Rahmen meiner Bewerbungen auf die Personalleiterin der damaligen Union Carbide, die im Gespräch zu mir meinte: „Für Sie habe ich eine Idee, denn unser Personalberater, der sich gerade erst selbstständig gemacht hat, ist auf der Suche nach tatkräftiger Unterstützung“. Gesagt, getan! Noch während meines Beiseins wurde ein Telefonat geführt und schon kurzfristig darauf fand mein Vorstellungsgespräch bei Herrn Dr. Hans Friedrichs (Mitbegründer und über 30 Jahre Geschäftsführer der DGFP) in Ratingen statt.

Bereits 10 Tage später startete ich dort zunächst in Teilzeit, denn ein bisschen meiner Zeit benötigte ich noch für den erfolgreichen Abschluss meines Studiums. (Mein Ausbildungsprofil habe ich später in einer nebenberuflichen Ausbildung zur Personalfachkauffrau erweitert.)

Relativ schnell befand ich mich in einem sehr lebhaften und interessanten Personalberatungsumfeld wieder, das mir zunehmend gefiel.

Zu Beginn waren wir sicherlich technisch der damaligen Zeit entsprechend ausgerüstet, nicht permanent erreichbar (was sicherlich auch seine Vorzüge hatte) und es wurden Berge von Post (vor allem Bewerbungsunterlagen) über den üblichen Postversand hin und her bewegt.

An mobiles Telefonieren war in dieser Zeit noch nicht zu denken, so dass für ein Bewerber-Telefonat am späten Nachmittag / frühen Abend immer der Festnetzanschluss erhalten musste. Ich erinnere mich auch noch sehr gut, wie faszinierend der erste Fax-Versand auf uns wirkte, und wie nach IBM Kugelkopf und damals folgender „fortschrittlicher“ Speicherschreibmaschine der erste PC auf bzw. unter unseren Tischen zu stehen kam. Und ab dann wurde es kontinuierlich schnelllebiger J aufregender und teilweise auch hektischer durch Mobile Phones, Internet und Email-Accounts.

In den 80er Jahren lag unser Personalberatungsschwerpunkt zunächst im HR-Bereich. Im Zuge der folgenden Jahre wurden wir globaler in unserer Aufstellung und die Personalberatungsaufgaben wurden vielfältiger, Branchen und Funktionen wurden umfang- und abwechslungsreicher.

Es wurden weitere Niederlassungen gegründet und wir wuchsen recht schnell, sowohl räumlich als auch personell und schon bald bekam auch ich personelle Unterstützung.

Anfang 1994 erschütterte uns der plötzliche Tod von Dr. Hans Friedrichs - der Verlust wog schwer –beruflich wie persönlich.

Dank der Tatsache, dass mit Mathias Friedrichs bereits der zukünftige Geschäftsführer im Unternehmen tätig war, haben wir es gemeinsam geschafft, den schweren Verlust zu überwinden und im Laufe der folgenden Monate/Jahre hat Mathias Friedrichs das Vertrauen unserer bestehenden Kunden gewonnen und v.a. kontinuierlich neue Kunden hinzugewinnen können. Somit sind wir am Personalberater-Markt weiterhin sehr gut platziert. Hierbei freut es uns besonders, dass der weitaus überwiegende Teil unserer Kunden zu Stammkunden geworden ist und wir zu diesen eine sehr vertrauensvolle Basis gebildet haben.

Neben den Büros in Berlin, Rhein-Main und heute auch Stuttgart verlagerten wir unseren Haupt-Standort von seinerzeit Ratingen im Jahr 1997 nach Düsseldorf – hier sind wir seitdem weiterhin sehr erfolgreich tätig!

Sie finden bei uns ein Team, das langjährig zusammen arbeitet, was sicherlich in der heutigen Zeit eine eher ungewöhnliche Situation ist. Unser Betriebsklima ist ein außergewöhnlich gutes und auch sehr persönliches, in dem sich jede/r auf den anderen zu 100 % verlassen kann. Gemeinsam verfolgen wir stets das Ziel, mit vollem Einsatz und Engagement sowohl für unsere Kunden als auch für unsere Bewerber/innen eine erfolgreiche Projektabwicklung zu gewährleisten.

Netzwerken wird auch bei uns groß geschrieben, und so gehören wir u.a. seit 2001 als deutsches Exklusiv-Mitglied einem führenden, internationalen Personalberater-Netzwerk „IRC global executive search partners“ an und können dadurch Recruiting-Dienstleistungen in Europa, Amerika, Afrikas, Asien, Lateinamerika sowie Ozeanien anbieten.

Neben einer Vielzahl weiterer Aufgaben bin ich für Friedrichs & Partner u.a. auch als lokale IRC Netzwerk-Koordinatorin tätig.

Als sogenannte“ IRC Local Coordinator“ Sorge ich für einen reibungslosen Kommunikationsfluss zwischen uns als exklusivem IRC Mitglied für Deutschland und der Organisation von IRC Global Executive Search Partners (IRC Board, IRC Global Coordinator, IRC Regional & Practice Group Leaders oder IRC Mitglieder).

Wir pflegen bspw. ein überaus umfangreiches Intranet, das ausschließlich den Mitgliedern zugänglich ist und uns wertvolle internationale Informationen innerhalb des Beratermarktes liefert. Ich bin Ansprechpartnerin für sämtliche Mitarbeiter/innen von Friedrichs & Partner, wenn es um IRC geht; ich wirke unterstützend bei sämtlichen IRC betreffenden lokalen sowie globalen Geschäftsaktivitäten mit und stelle u.a. sicher, dass wir die von IRC und den Mitgliedern aufgestellte Regeln und Richtlinien beachten.

So habe ich bspw. als IRC Local Coordinator in diesem Zusammenhang bereits zweifach das Jahrestreffen der Mitglieder in Deutschland mit organisiert und an den Meetings teilgenommen.

Unser erstes Jahrestreffen in Berlin fand im Jahr 2002 statt, wo wir noch eine überschaubare Gruppe von 10 Mitgliederfirmen waren. Heute sind wir mit über 40 Mitgliederfirmen in fast 40 Ländern eine schon sehr ansehnliche „Familie“ geworden, und anlässlich des „Annual Meetings 2012“ in Berlin waren wir mit über 55 Delegierten erneut in Berlin vor Ort.

Die Tagung 2012 erstreckte sich über 2 ½ Tage und ist durch den internationalen Teilnehmerkreis eine sehr interessante Veranstaltung. So traf sich in 2012 - durch die weltweit vertretenen IRC Mitglieder - internationales Personalberater Experten Know-how aus sämtlichen Mitgliederländern mit einer Vielzahl interessanter Gäste aus dem Top Management internationaler Unternehmen, wie z.B. Bang & Olufsen, UBS, Osram, Stryker, Disney, Lear, IC Company und Nokia. Treffen dieser Art lassen den Blick weit über den deutschen Personalberatermarkt zu und liefern eine Vielzahl an wertvollen Informationen innerhalb des IRC Netzwerkes, da neben festen Tagungspunkten immer auch der generelle Erfahrungsaustausch ein wesentlicher Bestandteil der Treffen ist.

Besonders interessant in Bezug auf IRC sind die Abwicklung gemeinsamer Executive Search Projekte. Hier gibt es zum einen die Projekte, die wir für ausländische Kunden gemeinsam mit unserem internationalen Partner am Standort Deutschland durchführen als auch die Projekte, die wir für unsere deutschen Kunden mit unserem lokalen Partner auf internationalem Parkett durchführen können. Unsere Kunden bzw. die Kunden unserer internationalen Kooperationspartner innerhalb IRCs genießen dabei den Vorteil des lokalen Experten Know-hows.

So haben wir in diesem Zusammenhang bereits eine Vielzahl dieser gemeinsamen internationalen Projekte abwickeln können. Dies sind auch deshalb Projekte, die mir besonders viel Freude machen, da sie international geprägt und damit sehr abwechslungsreich sind und in diesem Zusammenhang auch der Einsatz der englischen Sprache gegeben ist.

Aktuell betreuen wir zeitgleich mehrere dieser internationalen Projekte allein von Düsseldorf aus, so dass neben den weiteren aktuellen lokalen Projekten bei uns generell ein hohes Maß an Flexibilität, Aufmerksamkeit und Einsatz erforderlich sind. Der Tagesablauf in unserer Branche ist generell nur bedingt planbar, da aufgrund der Schnelligkeit im Projektwesen, der generell zunehmenden Erreichbarkeit und des rasanten Kommunikationsflusses die Dinge sich stets und ständig ändern und wir darauf umgehend reagieren müssen. Das ist auf der einen Seite absolut belebend und spannend, manchmal fliegt einem aber die Zeit davon, so dass ein Teil der für den Tag geplanten Aufgaben noch zu erledigen sind.

Besonders schön daran ist, dass wir im Team auch diese „außerordentlichen“ Aufgaben immer gemeinsam lösen und so stets unser Ziel verfolgen, die uns anvertrauten Projekte zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen.

So freue ich mich, heute und zukünftig weiterhin im Haus der Friedrichs & Partner Unternehmensberatung tätig zu sein und unseren Kunden und Bewerber/innen jederzeit gerne zur Verfügung zu stehen.

Ihre Ursula Janssen
Personal Assistant

30 JAHRE FRIEDRICHS & PARTNER - UND SEIT ÜBER 20 JAHREN DABEI



Mein Name ist Astrid Cassens und ich bin Personal Assistant bei der Friedrichs & Partner Unternehmensberatung. Viele von Ihnen kennen mich aus diversen Emails von Friedrichs & Partner und auch aus verschiedenen Telefonaten. Nun möchte ich zum Anlass unseres 30jährigen Bestehens einmal die Möglichkeit nutzen, um aus dem Back-Office hervorzutreten und Ihnen ein wenig über mich und meine Zeit bei Friedrichs & Partner zu erzählen.

Ich bin 46 Jahre alt, habe einen inzwischen 18jährigen Sohn, bin nun schon seit guten 24 Jahren bei Friedrichs & Partner beschäftigt und gehöre somit quasi zum "Inventar".

Im Juli 1989 begann ich im damaligen Büro in Ratingen und nach meinem Vorstellungsgespräch hatte ich nicht gedacht, dass ich überhaupt eingestellt werde. Ich kam nämlich eine ganze halbe Stunde zu spät, weil ich am Breitscheider Kreuz im dicksten Stau stand und Handys gab es zu der Zeit noch nicht. :-)

Nach fünf Jahren ging ich einige Zeit in Elternurlaub und bin anschließend von Mathias Friedrichs nach meiner Elternzeit übernommen worden. Zu dieser Zeit bestand schon das Büro in Düsseldorf, wo wir auch heute noch ansässig sind.

Hauptsächlich betreue ich unsere Kunden und Bewerber, in dem ich die eingehenden Bewerbungen administrativ mit bearbeite sowie sämtliche Termine, Telefonate oder sonstiges koordiniere. Ich organisiere einfach gerne.

Weiterhin gehört die Anzeigengestaltung als auch die entsprechende Korrespondenz mit den Verlagen oder online-Portalen zu meinem Aufgabenbereich. Außerdem bin ich für unsere Homepage und die Gestaltung unseres Newsletters verantwortlich.

Ich kann mich aber noch sehr gut daran erinnern, wie es ganz am Anfang war:

Computer hatten wir da noch nicht. Es gab Speicher-Schreibmaschinen und ich dachte damals, welch ein Luxus, mit Speicher! Und es hieß "Frau Cassens, bitte zum Diktat". Sämtliche Korrespondenz wurde von uns im Stenogramm aufgenommen. Und mein erstes „Diktat“ ist komplett daneben gegangen, ich konnte mein Stenogramm nicht mehr entziffern :-). Kaum ein Vergleich mehr zur heutigen Technik und das Steno nutze ich heute eher selten.

Die Anzeigengestaltung für unsere Kunden war damals auch etwas anders als heute. Die Logos mussten noch aus Original-Briefbögen der Kunden entnommen und an die

Verlage per Post geschickt werden. Die Schlagzeilen jeder Anzeige wurden genau ausgerechnet, die Anzeigen wurden dann bis zur Freigabe per Fax zum Kunden hin und her geschickt und jedes Mal war es spannend, ob die Anzeige anschließend in den Zeitungen auch so aussehen würde wie geplant. Schließlich musste dann die Vorlage per Kurierdienst an die Verlage geschickt werden. Und oft sind wir sogar noch extra zum Briefkasten am Düsseldorfer Flughafen gefahren, weil es dort eine Spät-Leerung gab, damit wir so den Anzeigenschluss bei den Verlagen einhalten konnten.

Das alles gibt es in dieser Form heute natürlich nicht mehr.

Dank der Computertechnik muss heute niemand mehr zu irgendeinem Briefkasten, alles läuft elektronisch ab und wir können unseren Kunden vorab genau zeigen, wie seine Anzeige, egal ob in schwarz-weiß oder in Farbe, letztendlich erscheinen wird. Das ist schon etwas ganz anderes.

Vieles ist heute durch die Technik wesentlich erleichtert worden, das Geschäft ist dadurch natürlich auch schneller geworden. Aber es macht mir noch genauso viel Spaß wie vor 24 Jahren.

Ich finde meine Arbeit vielfältig und interessant, weil auch die Menschen, mit denen wir zu tun haben und die Aufträge sehr unterschiedlich sind. Es ist schön, dass man bei so langer Zugehörigkeit eine entsprechende Routine erlangt hat, so dass einem die Arbeit leicht von der Hand geht. Jedoch kommt bei den vielen interessanten und manchmal auch kniffligen Projekten, die wir im Laufe der ganzen Jahre bearbeitet haben, keine Langeweile auf, da jedes Projekt immer wieder komplett neu bearbeitet wird und immer wieder neue Menschen im Spiel sind, auf die man sich neu einstellen muss.

Unsere Kunden sind mittlerweile internationaler geworden und so lernen wir auch andere Kulturen kennen, was unsere Arbeit noch interessanter macht.

Aber mit das Wichtigste bei uns ist, dass wir innerhalb von Friedrichs & Partner ein außerordentlich gutes Betriebsklima pflegen und ich denke, dass dies unsere Kunden und Bewerber auch spüren. Aus all diesen Gründen komme ich jeden Tag gerne ins Büro, um für Sie, egal ob Bewerber/in oder Kunde, als Ansprechpartner da zu sein.

Und ich hoffe sehr, dass wir es bisher zu all Ihrer Zufriedenheit getan haben und weiterhin auch werden.

Ich freue mich auf jeden Fall sehr auf weiteren Kontakt mit Ihnen, egal ob per Email oder am Telefon, ich bin gerne für Sie da.

Ihre Astrid Cassens
Personal Assistant