

WER SPITZENKRÄFTE IM VERTRIEB UND ENGINEERING SUCHT, BRAUCHT EINE HEADHUNTERIN MIT BISS

Headhunterin Claudia von Tein kommt mit einer Warnung: Die erfahrene Headhunterin klaut schnell das beste Pferd aus dem Stall – oder besser: Sie wirbt die besten Mitarbeiter ab, um ihnen bessere Karrierechancen zu bieten. Die Geschäftsführerin der REPEXO GmbH gehört laut dem Manager Magazin Fokus zu den Besten in der Branche Personalberatung und wurde mit dem ‚nicht käuflichen, begehrten Goldsiegel‘ ausgezeichnet.

Claudia von Tein ist mehr als eine ‚normale Personalberaterin‘, sie ist der Kopf eines hochspezialisierten Headhunting-Teams. „Wir sind eher die ‚Goldgräber‘ am Headhunting Himmel und sprechen mit einführender Art die Kandidaten direkt am Arbeitsplatz an, um die Menschen dort abzuwerben“, sagt Claudia von Tein. Im Hinblick auf Unternehmen gilt für REPEXO dabei: „Ein Kunde, für den wir auch nur ein einziges Mal Mitarbeiter gesucht haben und dessen Strukturen wir kennen, bleibt ein Leben lang von unseiner Abwerbeversuchen geschützt.“

*Gute Leute von der Konkurrenz der Kunden abzuwerben, erfordert Gefühl und Verstand. So reicht es nicht, frech eine E-Mail zu schreiben oder die Kandidat*innen über soziale Netzwerke zu kontaktieren. Das ist nicht nur unpersönlich, sondern ist für wertvolle Kandidaten sehr lästig. Fachkompetenz und psychologisches Einfühlungsvermögen sind daher erfolgsentscheidend. Eines der Steckpferde von Claudia von Tein ist dabei die Besetzung von Vertriebspositionen. Weit über 4.500 Vertriebs- und Verkaufspositionen hat REPEXO erfolgreich besetzt – und das auf vielen Ebenen. Zweites Standbein ist das Engineering, denn viele komplexe Vertriebspositionen erfordern Kenntnisse aus dem Ingenieurwesen.*

Dass sich die klassische Personalvermittlung inzwischen voll digitalisiert hat und sich wei-

testgehend auf Internetforen abspielt, betrifft den gehobenen Stellenmarkt, auf dem REPEXO sich bewegt, eher wenig. Spitzenkräfte aus vielen Berufen müssen einfühlend in der Direktansprache abgeworben werden und suchen nicht lange nach neuen Berufschancen. Hier klopft eher die Headhunterin an der Tür. So macht es hier für Unternehmen auch wenig Sinn, teure Suchanzeigen zu schalten! Zudem sollten Unternehmen verstärkt drei Kernaspekte beachten, die Arbeitgeber heute attraktiver machen: Gehalt, Work-Life-Balance und die familiäre Abstimmung.

*Fachkräfte sind sich heute ihrer Knappheit sehr bewusst und haben entsprechend höhere Ansprüche. Damit hat sich auch die Lage der Personalentscheider*innen komplett auf den Kopf gestellt: Bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern steht man plötzlich in harter Konkurrenz mit anderen Unternehmen. „Man muss die freien Positionen attraktiver gestalten und muss erhöhte Verhandlungsbereitschaft zeigen“, sagt von Tein. Hier einen erfahrenen Headhunter zur Seite zu haben, kann den entscheidenden Unterschied machen die Stellen effektiv zu besetzen.*

www.repexo.de
+49 (0) 69 83 83 517-0
info@repexo.de



Claudia von Tein. Photo: Tobias Froehner

WHEN LOOKING FOR EXPERTS IN DISTRIBUTION AND ENGINEERING, A DETERMINED HEADHUNTER IS NEEDED

Headhunter Claudia von Tein comes with a warning: the experienced headhunter selects only the best – in this case the best employees, to pave their way towards better career chances. The managing director of REPEXO GmbH is, according to the manager magazine Fokus, among the best in the business of personnel consultancy and has been awarded the sought-after Gold seal.

Claudia von Tein is more than your standard consultant; she brings with her and leads a highly specialised headhunting team. “We are considered the ‘gold diggers’ among headhunters and, with an empathetic manner, we approach candidates directly at their workplace in order to attempt to recruit them,” says Claudia von Tein. A REPEXO core philosophy

is: “A customer for whom we have only once searched an employee, and whose internal structures we know, will be protected from such headhunting attacks for a lifetime.”

To headhunt good people from a client’s competitor is something that needs to be approached with the correct feeling and a level

of professionalism. It does not work to simply write an email or contact a candidate via social media; this is rather impersonal and can be annoying to valuable candidates. Expertise and empathy are therefore core qualities in a recruiter. One of Claudia von Tein’s focuses lies on sales positions; REPEXO has filled more than 4,500 vacancies in the sales and distribution sector – on all levels. Another important branch is engineering, especially because many positions in sales and distribution need engineering knowledge.

The fact that recruiting has now moved mainly to digital and happens via internet providers

does not affect the market REPEXO is working in. The top talents that REPEXO specialises in need to be approached directly, and are not usually looking out for new career prospects online; a headhunter needs to knock on their door. Above that, companies should recognise three factors that will make them attractive as employers: payment, work-life-balance and family-compatibility.

Professionals today know their worth and have according demands. This has also changed the position of recruiters; when searching for new talents, they suddenly face a lot of competition. “They have to make positions more attractive and need to be willing to negotiate,” says von Tein. To have an experienced headhunter by their side, can indeed make all the difference when filling a position efficiently.

www.repexo.de
+49 (0) 69 83 83 517-0
info@repexo.de

TEXT: JESSICA HOLZHAUSEN