

Top-Ingenieurabsolvent trifft Hidden Champion

Headzoom.com: Personal-Rekrutierung per Video-Interview

Während „Fachkräftemangel“ für viele Unternehmer das „Un-Wort“ des Jahres 2011 werden könnte, gibt dieser der Geschäftsidee von Dr. Thomas Reichel möglicherweise den entscheidenden Schub: Auf „Headzoom.com“ bringt der Duisburger deutschlandweit ausgewählte, überdurchschnittlich gute Studierende aus Ingenieurfachrichtungen mit den vielfach zitierten „Hidden Champions“ zusammen, also den eher unbekannteren, aber hoch-technologischen und -spezialisierten Mittelständlern. Das Besondere: Die Personalleiter lernen den Nachwuchs nicht nur durch eine herkömmliche Bewerbungsmappe auf dem Papier kennen, sondern durch ein Video-Interview. „Auf einen Klick und in wenigen Minuten erhält man so einen persönlichen Eindruck vom Bewerber – bei Personalentscheidungen spielt das Bauchgefühl ja eine wichtige Rolle“, weiß Reichel, der vor seiner Selbstständigkeit langjährig Erfahrungen im Personalmanagement sammelte.

Viele kleine und mittlere Unternehmen haben auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern das gleiche Problem: Sowohl vom Renom-

mee als auch vom Lohnniveau her können sie mit den großen Konzernen im Kampf um die besten Köpfe nicht mithalten. „Dabei haben Mittelständler Berufseinsteigern eine Menge zu bieten: Verantwortung von Beginn an, Aufstiegsmöglichkeiten oder Auslandseinsätze“, meint Dr. Thomas Reichel. Beiden Seiten – den jungen wie den Hidden Champions – ermöglicht die audio-visuelle Plattform „interessante Entdeckungen“, „kluge gezielte Gespräche“, „die Stecknadel im Heuhaufen zu finden“ oder „dem Zufall auf die Sprünge zu helfen“, wie Reichel verspricht. Während die Studierenden die Videobewerbung geschenkt bekommen, zahlen die Unternehmen einen Festbetrag für den Zugang zum Videoportal. „Rechnet man andere Maßnahmen wie Anzeigen in Zeitungen oder die Präsenz auf Uni-Messen gegen, lohnt sich das schnell“, meint Reichel, der nach dem Studium der Politik, Soziologie und Jura promovierte und dann als Personalleiter im Handel, in der Finanzbranche und im Maschinenbau tätig war. Nach 17 Jahren als Angestellter machte er sich 2005 als Headhunter selbstständig – wobei ihm viel an

seiner Berufsehre liegt. „Einige wenige ‚Kopfjäger‘ haben nicht gerade zu einem ehrwürdigen Ansehen unserer Branche beigetragen“, bemängelt der heute 49-Jährige. Sein Anspruch lautet: Manufaktur. Oder niederrheinisch ausgedrückt: „Pott und Deckel müssen passen.“

Ob das Konzept von Headzoom.com aufgeht, steht und fällt mit der Qualität der Bewerber. Derzeit akquiriert Dr. Thomas Reichel die jeweils 50 Prozent Jahrgangsbesten. „Insbesondere der Ingenieur-Nachwuchs hat eine gesunde Skepsis gegenüber allzu offensiver Werbung“, so der Geschäftsführer. Doch holt er die jungen Menschen an einem entscheidenden Punkt ab: „Im letzten Jahr des Studiums geht es um entscheidende Prüfungen, die Abschlussarbeiten. Hier haben die Studierenden viel im Kopf – die Suche nach potenziellen Arbeitge-

bern steht da nicht an erster Stelle.“ Statt Unternehmens- und Stellenrecherche drehe die Videobewerbung den Spieß um, dass sich nämlich die Unternehmen gezielt um die junge Elite bewerben. 50 Partner-Unternehmen und rund 100 Ingenieur-Absolventen will Reichel in diesem Jahr für seine Plattform gewinnen.

Die Geschäftsidee von Reichel baut auf einem Videoportal auf, das er zunächst für das Outplacement von Spitzenkräften entwickelte. „Motor dafür war und ist die Zeitknappheit – welcher Personalchef kann sich für jede Stellenbesetzung schon ausreichend Zeit nehmen?“, fragte sich Reichel, der dem Bewerbungsprozess durch das Audio-Visuelle – sozusagen als Bypass – mehr Tempo, mehr Kontakte und mehr Optionen verleiht. Sowohl am Anfang als auch am Ende steht die Erkenntnis, dass Angebot und Nachfrage nicht per Text zusammengebracht werden. „Prüfungsnoten, Zeugnisse, Papier – das liefert doch nicht das, was einen Menschen ausmacht“, resümiert Reichel.

Jennifer Middelkamp

Info

Headzoom.com GmbH
Fliederweg 17
47198 Duisburg
02066 502154
www.headzoom.com