

Mittwoch, 22. März 2023

Textentwurf: Zwei Jahre, zwei Wochen New Chapter

In den Chefetagen werden die Krawatten ausgezogen - sie hatten nie welche an. Zwei Jahre & zwei Wochen New Chapter, zwei Jahre und zwei Wochen „Executive Search“. Wo Anne und Julia mit ihrer Neugründung heute stehen, was sie anders machen als die Big Player der Personalberatung und wohin sie noch wachsen möchten.

(Ein Interview von Frederice Baack)

Als ich Anne und Julia das erste Mal sehe, sitze ich in der Küche ihres charmanten Altbaubüros im Hamburger Stadtteil St. Georg. Anne kommt zehn Minuten später telefonierend und frisch geduscht vom Sport & Julia ist per Teams aus ihrem Homeoffice in Wien dazugeschaltet. Zwischendurch muss Julia ihr Kind krank aus der Schule abholen, parallel sprechen wir weiter. Mein Eindruck von den Beiden? Lässig, authentisch und konzentriert. Mehr Gründer als Personaler, mehr New Work als alte Bürokultur.

Vor zwei Jahren habt Ihr Eure Executive Search Beratung New Chapter gegründet. Wie kam es dazu?

- Anne: Ende 2020 hatte ich mein Start-up aus dem Health Care Bereich verkauft und einem Freund zuliebe die Stelle einer Interims-HR-Leiterin angenommen. Julia hat zu der Zeit für das Unternehmen als Freelance-Personalberaterin gearbeitet und da haben wir gemerkt, dass wir gemeinsam unheimlich gut funktionieren. Der Pull und die Nachfrage kamen zunächst von außen.
- Julia: Annes Schwägerin war der Meinung, dass wir uns unbedingt kennenlernen sollten und bald darauf holte mich Anne zu einer großen, internationalen Executive Search Beratung. Wir haben dort zwar nie zusammengearbeitet, aber waren uns direkt sympathisch. Während meiner Zeit als Freelance-Beraterin ist die Idee gewachsen, gemeinsam etwas ins Leben zu rufen. Dabei ist New Chapter behutsam entstanden und nicht aus dem Boden gestampft worden.

Ihr habt beide einen interessanten Background. Ist das stückweit auch Euer Erfolgsgeheimnis?

- Julia: Ich denke schon. Wir haben beide in unterschiedlichen Branchen und Bereichen gearbeitet & haben daher viele sozioökonomische Lebenswelten kennengelernt. Ich habe vor meiner Zeit in einer Personalberatung bei großen

Unternehmen wie Hilti und Virgin Atlantic gearbeitet und bin unter Anderem auch in den Bereichen Marketing & Sales erfahren. Während meiner Zeit als Expat-Partnerin in Südamerika habe ich meinen Job immer wieder adaptieren müssen und einen gesunden Abstand zu den Problemen der westlichen Welt bekommen.

- Anne: Als Medizinerin und mit langjähriger Erfahrung in der Beratung im Gesundheitswesen spreche ich gerade mit Health Care-Klient:innen auf Augenhöhe. Sicherlich profitiere ich auch von meiner Zeit bei McKinsey. Ich habe bereits Sanierungsprojekte geleitet und Unternehmen verkauft. Daher kenne ich auch die Anforderungen an Manager:innen in kritischen Situationen.

Wer Euch erlebt, merkt gleich, dass Ihr sehr verschieden seid. Funktioniert das immer auf der Arbeitsebene?

- Julia: Wir respektieren uns und haben sehr unterschiedliche Stärken und Skills. Anne ist unsere Sales-Expertin, die Top 1 am Kunden und sie verfügt über ein unglaubliches Netzwerk sowie eine ausgeprägte Expertise. Das erleichtert uns die Akquise beziehungsweise macht sie teilweise überflüssig. Ihre intrinsische Motivation und ihre unternehmerische Denke überzeugen meist schnell.
- Anne: Ohne Julia wäre ich nur halb so gut. Julia hat ein Händchen dafür, interessante Talente zu identifizieren. Innerhalb kurzer Zeit sichtet sie hunderte Profile und Lebensläufe. Dabei findet sie Menschen, die andere vielleicht nicht auf den ersten Blick mit einem bestimmten Jobprofil in Verbindung bringen würden. Doch die „Liebe auf dem zweiten Blick“ ist erfahrungsgemäß die, die hält.

Damit kommen wir zu einem entscheidenden Punkt. Was unterscheidet Euch von anderen „Executive Search Beratungen“?

- Anne: Wir denken langfristig, lesen zwischen den Zeilen und haben Fingerspitzengefühl bei der Auswahl und Ansprache von guten Kandidat:innen. Wir suchen nach Führungskräften, die das können, was in der Industrie in zwei Jahren wichtig ist. Dabei sind wir in der Beratung für beide Seiten, Unternehmen und Kandidaten maximal transparent. Diese Transparenz kann man auch Ehrlichkeit nennen und nicht immer ist die für unsere Kund:innen angenehm. Langfristig ist es jedoch für beide Seiten von Vorteil, genau zu wissen, warum ein/eine Kandidat:in zurückgezogen hat, oder ein Unternehmen sich gegen einen/eine Bewerber:in entschieden hat. Wir stehen zu unserer Vermittlung und begleiten die neue Konstellation für mind. ein halbes Jahr. Bislang sind alle von uns vermittelten Führungskräfte in ihren neuen Jobs geblieben.

- Julia: Unser Ziel ist es, Menschen zu identifizieren und für die Unternehmen zu begeistern, die Wert generieren. Wir ziehen uns nach der erfolgreichen Vermittlung nicht einfach zurück, sondern begleiten die „Frischverheirateten“ auch in der Anfangszeit ihrer Partnerschaft. Dazu zählen ehrliche Feedbackgespräche, die beiden Seiten helfen, enger zusammen zu wachsen. Nur, wenn Probleme schnell adressiert werden und Erwartungen ausgesprochen werden, wird die Beziehung halten.

Zwei Jahre, zwei Wochen - was hat sich seit der Gründung getan und wo soll es hingehen?

- Anne: Auch, wenn Wachstum nicht ganz oben auf unserer Agenda steht, hat sich in den letzten zwei Jahren Einiges getan. Von der Zwei-Mann-Bude sind wir auf mittlerweile 18 Mitarbeiter:innen gewachsen. Mit dem Kauf von Fischer-Epe haben wir eine Coaching-& Beratungsagentur dazu gewonnen und mit Dobrindt eine Personalberatung, die auf das Gesundheitswesen spezialisiert ist. Im Health Care Bereich sind wir damit besonders gut aufgestellt.
- Julia: New Chapter ist zu einem diversen Unternehmen gewachsen. Diese Diversität wollen wir in den nächsten Jahren weiter vorantreiben. Nebenbei möchte ich meinen persönlichen Algorithmus immer weiter verbessern. Mein Anspruch ist es, weiter Kandidat:innen zu finden, die Anne noch nicht kennt.

Last not least: Weibliche Führungskräfte sind prozentual immer noch rar gesät in deutschen Unternehmen. Nicht zuletzt aufgrund strenger ESG-Vorschriften, sind Frauen beispielsweise in VC Fonds gefragt. Seid Ihr im Vorteil bei der Besetzung von Frauen in C-Level-Positionen?

- Anne: Es hilft sicherlich, dass wir selber keine Status-Orientierung haben und wir uns nicht nur in unserem Auftritt, sondern auch in unserer Arbeitsweise von den Old-Boys-Clubs abgrenzen. Gute Frauen bringen wir immer sofort ins Spiel, und suchen und überzeugen diese auch gezielt. Frauen sind grundsätzlich schwerer an Bord zu bekommen. In dem Prozess sind sie jedoch meist ehrlicher und transparenter als Männer.
- Julia: Wir sollten an dieser Stelle nicht nur über die Frauen sprechen. Diversität möchte ich grundsätzlich weiter gefasst sehen. Ich finde es insbesondere wichtig, in Kandidat:innen mit großem Potential zu investieren. Beispielsweise jemanden einzustellen, der/die noch kein perfektes Deutsch spricht. Meine Erfahrung zeigt, dass sich das langfristig für die Unternehmen rentiert. Bei der Ansprache von Frauen haben wir nichtsdestotrotz eine hohe Glaubwürdigkeit und das auch zu recht.