



Westwind Pressemitteilung Februar 2017

Westwind-Team zehn Jahre erfolgreich am Markt

- Rekordumsatz 2016: 35 Prozent Steigerung und stetig steigende Marktanteile
- Rückblick über zehn Jahre „Head Hunting“ – Interview mit Gründer Michael Harter
- Irmgard Willoh aus Hamburg verstärkt Beraterteam als Senior Search Consultant

Berlin, Februar 2017.

Die Personalberatung Westwind Real Estate Executive Search erzielte 2016 im dritten Jahr in Folge Rekordumsätze. Das Berliner Unternehmen hat mit 66 besetzten Stellen für immobilienwirtschaftliche Führungs- und Fachkräfte den Vorjahresumsatz bereits am 01. Oktober 2016 erreicht und zum Jahresende 2016 gegenüber 2015 insgesamt um 35 Prozent übertroffen. Die Platzierungen lagen bei einem Jahreszieleinkommen zwischen 80.000 und 400.000 Euro.

Moderate Gehaltssteigerungen in 2016

„Trotz der weiterhin sehr hohen Nachfrage auf Arbeitgeberseite sind die Gehaltsvorstellungen der wechselwilligen bzw. gewechselten Kandidaten 2016 nicht zum Mond gewachsen, sondern realistisch geblieben und im Vergleich zum Vorjahr kaum bis moderat gestiegen. Bei den von uns platzierten Kandidaten handelte es sich i.d.R. um Mitarbeiter mit einer langen Betriebszugehörigkeit zwischen fünf und zehn Jahren, die das Gefühl hatten, dass die Zeit für den nächsten Karriereschritt gekommen war“, so der Head Hunter und Westwind-Chef Michael Harter. „Wir haben ihnen diesen Schritt erleichtert, indem wir sie auf konkrete Optionen aufmerksam gemacht haben.“

Ausbau des Beraterteams

Der aktuelle Immobilienboom und die dadurch anhaltend hohe Nachfrage nach immobilienwirtschaftlichen Führungs-

und Fachkräften veranlasste den geschäftsführenden Gesellschafter Michael Harter, Immobilienökonom (ebs) dazu, das Beraterteam weiter auszubauen. Seit Dezember 2016 verstärkt Senior Search Consultant Irmgard Willoh (48) aus Hamburg das Beraterteam von Westwind (siehe Kasten auf Folgeseite).



T. Fior

B. Voigt

I. Willoh

Optimale Teamgröße erreicht

Nach den personellen Verstärkungen der letzten zwölf Monate um die drei Senior Searcher **Tim Fior**, **Benjamin Voigt** und zuletzt **Irmgard Willoh** beschäftigt Westwind mittlerweile dreizehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon vier Personalberater, vier Searcher und vier Projekt-Assistenzen, die mit unterschiedlicher Spezialisierung alle Segmente, Assetklassen und Regionen der deutschsprachigen Immobilienwirtschaft bearbeiten. Der Kern des Westwind-Teams blickt mittlerweile auf eine zehnjährige Zusammenarbeit zurück.

Überproportionales Wachstum

„Der gesamte Personalberaterbereich profitiert weiterhin zweifellos vom aktuellen Immobilienboom. Aus den täglichen Gesprächen mit unseren Mandan-

ten wissen wir aber auch, dass wir nicht nur proportional mit unseren Wettbewerbern gewachsen sind, sondern auch unseren Marktanteil am Personalberatermarkt kontinuierlich jedes Jahr weiter ausbauen konnten“, sagt Michael Harter.

Methodikkompetenz und verbindliche Marktansprache

„Wir werden immer häufiger beauftragt, weil wir mit unserer Methodikkompetenz und unserer verbindlichen Marktansprache dort Fach- und Führungskräfte identifizieren und platzieren, wo unsere etablierten Wettbewerber die Suchaufträge ihrer Mandanten nicht anforderungsgemäß erfüllen konnten.“

Ausbau des Wettbewerbsvorteils

Mit Irmgard Willoh als Senior Search Consultant wird Westwind weiter am Ausbau dieses Wettbewerbsvorteils arbeiten. Westwind kann den Kandidaten bzw. den Konkurrenzmarkt systematisch analysieren, ansprechen und prüfen und in Folge geeignete Kandidaten platzieren. Um dies zu schaffen, ist es wichtig, den Gesamtmarkt möglichst vollständig zu kennen und zu durchdringen.“

Stetiger Ausbau der Marktanteile

„Mit unserem schlagkräftigen Team sehen wir deshalb auch der Zeit nach dem Immobilienboom recht gelassen entgegen. Gerade dann werden wir bei gleichbleibender Teamgröße und steigender Marktdurchdringung unsere Marktanteile kontinuierlich ausbauen. Auch für 2017 und 2018 sind wir zuversichtlich.“

Neu an Bord: Senior Search Consultant Irmgard Willoh



Irmgard Willoh (48)

Die Immobilienwirtschaft hat nach wie vor Hochkonjunktur und Fach- und Führungskräfte sind entsprechend stark gefragt.“

Vom Projektentwickler zum Personalberater

Gründer und Geschäftsführer Michael Harter kann inzwischen auf zehn Jahre Personalberatung für die Immobilienwirtschaft und den Aufbau eines schlagkräftigen Berater- und Search-Teams zurückblicken. Nach zehnjähriger Tätigkeit als Projektentwickler wechselte der Immobilienökonom (ebs) 2007 als Quereinsteiger in die Personalberatung für Immobilienprofis und dockte bei einer Boutique als Berater an. Um die Fülle der von ihm verantworteten Mandate ordentlich realisieren zu können baute er sukzessive ein leistungsfähiges Berater- und Searcherteam auf.

Ursprünglich Joint Venture mit Marktführer

2011 wechselte dieses mittlerweile bestens eingespielte Team zu Westwind Karriere, das ursprünglich als Joint Venture zwischen Harter (51 %) und einem renommierten Düsseldorfer Personalberatungsunternehmen mit exklusivem Branchenfokus (49 %) gegründet wurde.

Ohne Marktführer nicht weniger erfolgreich

Erst seit der Übernahme der Düsseldorfer Anteile durch Michael Harter vor drei Jahren ist Westwind mit eigenem Logo und auf eigene Rechnung unterwegs und weiter stetig auf Erfolgskurs. Die Anzahl der platzierten Immobilienprofis legte ebenso zu wie die Umsätze: Im Jahr 2014, dem ersten Jahr ohne den Marktführer

im Boot, verdoppelte sich der Umsatz. In den beiden Folgejahren 2015 stieg er um 30 % und 2016 um weitere 35 %.

Über die Westwind Real Estate Executive Search GmbH

Seit nun genau zehn Jahren besetzt das Team der Westwind Karriere erfolgreich anspruchsvolle Executive- und Specialist-Positionen in der Immobilienwirtschaft im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz und Luxemburg).



Westwind definiert sich als schlagkräftige, verlässliche Recruiting-Boutique und reagiert mit maßgeschneiderten Besetzungsstrategien auf unterschiedliche Unternehmensansprüche, um diejenige Persönlichkeit zu finden, die optimal zum Suchprofil passt.

Mandanten von Westwind sind Projektentwickler, Baufirmen, institutionelle Investoren, Family Offices, Banken, Asset Manager, Property Manager, CREM-Divisionen und andere Unternehmen, die sich in den Assetklassen Office, Retail, Residential, Hotel, Pflege und Logistik engagieren.

Immobilienökonom (ebs) Michael Harter ist Gründer und Alleingesellschafter.

Seit Dezember 2016 verstärkt Senior Search Consultant Irmgard Willoh das Beraterteam von Westwind. Willoh ist seit mehr als 20 Jahren in der Personalberatung im Bereich Research tätig. Sie hat in Hamburg u.a. für Independent Partners, Dr. Schmidt & Partner, und die SCS Personalberatung GmbH als Searchprofi gearbeitet. In den letzten Jahren arbeitete sie regelmäßig für Mandanten mit Immobilienfokus.

Mit ihren vielseitigen Erfahrungen kann sie sich flexibel in jedes neue Suchprofil einarbeiten und gleichermaßen kompetent sowohl kaufmännische als auch technische Suchmandate betreuen. Als persönliche Stärke bezeichnet sie ihr über die Jahre geschultes Gespür für die passendsten Kandidaten, ihre Sensitivität für die jeweilige Stimmung am Telefon und eine gute Portion Humor.

Mit Michael Harter steht sie bereits seit fast zwanzig Jahren im Kontakt, hat sie ihn doch für eine Projektentwickler-Position seinerzeit selber gesucht. Für diese neue Herausforderung ist Irmgard Willoh nun schon die zweite Searcherin, die wegen Westwind von Hamburg nach Berlin umzieht.

Das Westwind-Team (Ausschnitt)



Interview mit Gründer Michael Harter zum 10jährigen Bestehen des Westwind Teams

Herr Harter, zum Anlass des zehnten Geburtstags Ihres Westwind Karrierteams möchten wir Sie zur Geschichte und Entwicklung des Teams und des Unternehmens befragen

Was zeichnet einen erfolgreichen „Head Hunter“ aus?

Einen erfolgreichen Personalberater kennzeichnen vor allem seine Immobilienkompetenz, seine Freude an Menschen und sein Kommunikationsgeschick gepaart mit höchster Verbindlichkeit, hoher Empathie und jeweils einem Quantum Neugier, Direktheit und Hemmungslosigkeit.

Welche Rolle spielen die Searcher?

Extrem wichtig sind für jeden Personalberater auch die Marktdurchdringung und Kreativität seiner intern zuarbeitenden Searchkollegen, die dem Berater aus hundert geeigneten und vorgeprüften Führungs- und Fachkräften einer Suche z.B. die zehn passendsten Wechselwilligen vorselektieren. Der Erfolg des Beraters hängt zwar auch von der Exzellenz seiner Datenbank ab, aber ohne routinierten, systematisch vorgehenden Searcher kann der kommunikativste Berater nicht erfolgreich sein. Die Frage vor einer Mandatierung sollte deshalb immer lauten: Wie viele Searcher haben Sie in Ihrem Team?

Woher stammt Ihr Wunsch Personalberater für die Immobilienwirtschaft zu werden?

Als ich vor zwanzig Jahren mit meiner Diplomarbeit über die Evolution der kanadischen Shopping Center aus Toronto zurückkehrte, hat mich die Personalberatung für die deutsche Immobilienwirtschaft sehr fasziniert. Nach drei Interviews und einem graphologischen Gutachten unterbreitete mir einer der damals bekanntesten Head Hunter persönlich einen Arbeitsvertrag für eine Mitarbeit in seinem Real Estate Team. Nach reiflicher Überlegung und schweren Herzens mußte ich die einmalige Offerte aus Düsseldorf aus Gründen der eigenen Karriereplanung leider absagen. Aber ich war mir sicher, daß es in meinem Leben eine zweite Chance für eine Zusammenarbeit geben würde, die sich bereits wenige Jahre später ergeben sollte.



Michael Harter, Immobilienökonom (ebs)
Gründer und Geschäftsführer

Für welche Karriere entschieden Sie sich stattdessen?

Ich hatte die Chance Projektentwickler zu werden und entschied mich am Ende für zehn Jahre operative Berufserfahrung in der Projektentwicklung. Mit einem Start als Berater hätte ich diese operative Erfahrung später nie mehr sammeln können. Heute schätzen unsere Mandanten und unsere Kandidaten genau diese operative Erfahrung ebenso wie meinen Abschluss als Immobilienökonom an der European Business School.

Wie kamen Sie dann doch noch zur Personalberatung?

2007 nach insgesamt zehn Jahren in der Projektentwicklung holte mich die Personalberatung wieder ein. Mein damaliger „Lieblings-Head-Hunter“, dem ich schon Jahre früher mehrfach mein Interesse signalisierte, hatte ein Kapazitätenproblem und bot mir die Mitarbeit im Real Estate Team einer Berliner Boutique an. Da ich mittlerweile unbedingt diesen seltenen auf mich zugeschnittenen Job haben wollte, schreckte mich auch nicht das hausübliche merkantilistische Vergütungsmodell ab: Null Fixum plus 50 % der erwirtschafteten Honorare. Ich hatte keine Vorstellung, wie als absoluter Quereinsteiger mein persönliches Jahresergebnis ausschauen würde. In kurzer Zeit war ich jedoch fast schon zu erfolgreich in der Umsetzung und Akquisition eigener Suchmandate: von sechs Beratern erzielte ich bereits im Folgejahr das zweitbeste Ergebnis.

Wie sah Ihr Quereinstieg in die Personalberatung aus?

Zur Einarbeitung war es wichtig alle Projektschritte persönlich umzusetzen: Akquisition des Mandats, Identifikation, Ansprache und Prüfung der geeigneten Kandidaten, Begleitung der Interviews beim Mandanten, Beratung des Mandanten und der Kandidaten etc. Die größte Orientierungshilfe in dieser Phase bot mir ein branchenfremder Partner, der bereits sein ganzes Leben lang als Personalberater tätig war. Immobilie konnte ich ja schon.

Wie kam es zur Teambildung?

Schon im ersten Monat nahm ich zur Unterstützung und Arbeitsteilung erste eigene Mitarbeiter auf meine persönliche Pay Role. Vier Jahre lang besetzten wir deutschlandweit erfolgreich Führungs- und Fachkräfte. Zudem widmeten wir uns dem Teamaufbau, der Erhöhung der Marktanteile und der Steigerung des Bekanntheitsgrads des Unternehmens.

Wie wichtig ist das Geschäftsmodell der Personalberatung?

Ich war dankbar für die Chance des Quereinstiegs, dennoch war das abstimmungsintensive Modell mit sechs unterschiedlich erfolgreichen Partnern auf Dauer nicht mein präferiertes Wirtschaftsmodell. Im vierten und letzten Jahr 2010 besaß ich zwar nette 10 % der Gesellschaftsanteile, generierte aber mehr als die Hälfte des Unternehmensumsatzes. Dies führt automatisch zu Spannungen mit Gesellschaftern, die verhältnismäßig wenig zum Ergebnis beitragen, aber umso mehr die erfolgreichen Kollegen regulieren möchten.

Leider ergab sich keine Möglichkeit, meine Unternehmensanteile dem Umsatz anzupassen. Ich bot dem pensionierten Prinzipal zwar einen sehr guten Preis für seine 50 % Anteile, jedoch sollte er diese erst Jahre später zu weniger als einem Bruchteil meines Angebots an die noch verbliebenen Gesellschafter verkaufen. Alles im Leben hat seinen Preis.

Wie stand Ihr Team zu einem Fahnwechsel?

Das von mir in diesen vier Jahren aufgebaute, fünfköpfige Team hatte eine sehr offene Kommunikation. Das Team sah die Zukunft in einem Upgrading von der Bou-

tique zum Marktführer und stimmte einstimmig für einen geschlossenen Wechsel zu einem renommierten Wettbewerber.

Wann wurde Westwind gegründet?

Zum Jahresbeginn 2011, ich wurde kurz zuvor erstmals Vater, folgte mein ganzes Team dem Ruf eines der damals bekanntesten Personalberater der deutschen Immobilienwirtschaft. Mit fünf zusätzlichen Mitarbeitern erstellten wir für den Düsseldorfer Partner in der Nähe des Kurfürstendamms „schlüsselfertig ein Stück Niederlassung“ und verdoppelten über Nacht dessen Kapazitäten als unbestätigter Marktführer Deutschlands auf ca. zwanzig Mitarbeiter.

Wer sind die Gründer von Westwind?

Nach außen hin waren wir nun die Hauptstadt-Dependance des gebrandeten Namensgebers, im Innenverhältnis ein unbekanntes aber extrem erfolgreiches Profitcenter namens Westwind mit 49 % Düsseldorfer Beteiligung. Zugleich wurde ich auch Geschäftsführer der renommiertesten Personalberatung und mit 51 % Anteilen gleichzeitig auch geschäftsführender Mehrheitsgesellschafter des Joint Ventures.

Wie verlief die Zusammenarbeit mit dem damaligen Marktführer?

Auch diese Kooperation zweier bestens vernetzter Partner verlief für beide Seiten unerwartet erfolgreich. Das ursprüngliche Modell, dass wir für Düsseldorf ab- oder zuarbeiten kam Dank eigenständig akquirierter Mandate nur zum geringeren Teil zum Tragen. In manchen Segmenten hatten wir jedoch eindeutig das stärkere Netzwerk und den besseren Marktzugang. Also setzten wir z.B. in den Segmenten Projektentwicklung oder Wohnen auch erfolgreich von Düsseldorf akquirierte Mandate um.

Was waren Ihre größten Erfolge?

Im engen Zusammenspiel mit dem Düsseldorfer Team konnten wir in Berlin unerwartet über 3.000 bislang unbekannte Kandidaten identifizieren, viele eigene Mandate realisieren, neue Mandanten gewinnen und dadurch strategische Marktanteile erobern und ungeplant hohe Umsätze aus erfolgreichen Platzierungen generieren.

Wie kam es zur Gezeitenwende?

Leider sollte die harmonische Zusammenarbeit nur drei Jahre dauern, da mein Partner und ich trotz intensiv im Vorfeld geführter Gespräche erkannten, dass unser beider Vorstellungen z.B. von Organisation, Strategie bzw. Wachstum sich doch deutlich unterschieden. Wir tüftelten dann ein Jahr lang an verschiedensten Modellen der Zusammenarbeit bzw. an unterschiedlichsten Exit-Modellen. Das bindete zum einen viel Kraft und zum anderen fühlten wir uns in Berlin mehr und mehr als „lahme Enten“.

Wann wurde Westwind zum ersten Mal am Markt sichtbar?

Genau einen Monat vor der Expo Real 2013 zog es das weiterhin zehnköpfige Berliner Team von Westwind vor, für die eigenverantwortliche wirtschaftliche und inhaltliche Entwicklung, das Düsseldorfer Etikett abzuwerfen und erstmals mit eigenen Visitenkarten und eigenem Logo an der Messe teilzunehmen. Diese Entscheidungen fielen einstimmig und ausnahmslos, alle Mitarbeiter hatten ja einen Arbeitsvertrag mit Westwind und blieben Westwind treu. Die Messe brachte eine unerwartete Aufmerksamkeit und unerwartet viel Zustimmung seitens der Mandanten und Kandidaten. Die Zahl der exklusiven Suchaufträge stieg statt zu sinken.



September 2013: Austausch der Türschilder

Wie entwickelte sich der wirtschaftliche Erfolg von Westwind?

Ich verlängerte den Mietvertrag, tauschte die Türschilder vor dem Büro aus und erwarb konsequenterweise die 49 % Düsseldorfer Anteile, da wir zukünftig nicht mehr Partner sondern knallharte Wettbewerber sein würden. Was nach dem Ausstieg des Marktführers niemand erwarten konnte und nur mit einem exzellenten Team möglich ist: Nun

erstmalig ohne Marktführer im Boot hat sich 2014 der Umsatz von Westwind gegenüber dem Vorjahr 2013 verdoppelt.

Auch in den beiden Folgejahren 2015 und 2016 stieg die Anzahl der Mandanten, die Westwind vertrauten, sowie die Zahl der platzierten Köpfe konsequent. Westwind konnte auch 2016 zum dritten Mal in Folge ein Rekordergebnis erzielen und bereits nach neun Monaten sein exzellentes Vorjahresergebnis erreichen.

Was lernten Sie aus den verschiedenen Phasen und Kooperationsmodellen?

Erstens: Mitarbeiterbindung ist auch für uns wichtig. Westwinds Kernteam besteht aus vier Beratern, die im Schnitt seit acht/neun Jahren zusammen durch Dick und Dünn gehen und sich bestens kennen und ergänzen. Zweitens: Für den Geschäftspartner zählt primär die Vertrauensbeziehung zum Personalberater: es ist echtes people's business – die Firma oder das Logo dahinter sind wichtig aber in diesem Marktsegment tendenziell sekundär. Drittens: Das Team und ich schätzen es sehr, dass unsere Entscheidungen weder in New York, London oder Frankfurt sondern kurzfristig und face-to-face in unseren Berliner Projektmeetings getroffen werden.

Wie wird es 2017 bzw. 2018 für Westwind weiter gehen?

Wir werden weiterhin vom Immobilienboom profitieren und sind mit vier Beratern, vier Searchern und mit über vier Projektassistenzen optimal für eine gleichbleibende oder steigende Anzahl von Suchmandaten aufgestellt. Unser Marktanteil wird weiterhin stetig zunehmen: auch wenn wir als eigener Brand erst seit drei Jahren sichtbar sind, stecken zehn Jahre erfolgreiche Personalberatung und zehn Jahre Erfüllung des uns täglich gewährten Vertrauensvorschlusses dahinter. Auf Seiten unserer Geschäftskunden können wir uns keine Enttäuschungen erlauben: Wir können nur Real Estate und die Größe der Immobilienbranche ist überschaubar. Wir haben keine zweite Branche, in die wir uns flüchten könnten. Genau deshalb müssen wir permanent optimal performen.

Herr Harter, wir danken Ihnen für das Interview