

# Einfach den eigenen Marktwert testen

**KARRIERE** In diesen Tagen startet mit „Exxecta“ eine Recruiting-Plattform für die Vermittlung weiblicher Spitzenführerinnen. Das Angebot richtet sich an erfolgreiche Managerinnen.

Trotz kontinuierlich steigender Zahlen von Hochschulabsolventinnen stagniert die Zahl weiblicher Spitzenführerinnen seit Jahren. Weder die gesellschaftliche Debatte, noch die Selbstverpflichtung zur Frauenförderung diverser Großkonzerne konnten daran bislang etwas ändern.

Ursachen sind neben altbekannten Gründen wie fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten und dem Phänomen der „Gläsernen Decke“ („glass ceiling“), demzufolge qualifizierte Frauen kaum in die Top-Positionen aufsteigen und spätestens auf der Ebene des mittleren Managements „hängenbleiben“, aber auch spezifische weibliche Verhaltensweisen. „Frauen sind in der Regel ‚loyalere‘ Mitarbeiter und verzichten – anders als männliche Wettbewerber – eher auf einen karrierefördernden Arbeitgeberwechsel“, erläutert Nicole Bernthaler die Kernproblematik. Sie seien selbstkritischer und – mit Blick auf ihre Leistungen – weniger extrovertiert. Diesem Umstand sei auch mit einer gesetzlichen Quote kaum beizukommen, glaubt die HR-Expertin.

Gemeinsam mit ihrem Partner Christoph Bücheler hat sie deshalb eine spezielle Recruiting-Plattform für weibliche Spitzenführerinnen gegründet, die in diesen Tagen ans Netz geht. Das Online-Portal „Exxecta“ berücksichtigt insbesondere den bei Top-Managerinnen ausgeprägten Wunsch nach Diskretion. So

können sich hier auch Führungskräfte ohne jede Wechselbereitschaft anmelden: Ihr sichtbares Exxecta-Profil ist so konzipiert, dass ein Rückschluss auf Individuen vollkommen ausgeschlossen ist. Darüber hinaus erhalten nur evaluierte Personalentscheider und Headhunter Zugang zu diesen Kurzprofilen.

## Angebot und Nachfrage

Das Angebot richtet sich an erfolgreiche Managerinnen, denen es vielfältige berufliche Möglichkeiten eröffnet. Zudem haben weibliche Führungskräfte aufgrund entsprechender Personalentscheider-Anfragen die Chance, ihren Marktwert zu testen, ohne dabei ihre Identität preisgeben zu müssen. Personalentscheider und Executive Searcher erhalten Zugang zu einer Quelle evaluiert weiblicher Führungseliten aller Branchen im europäischen Raum.

„Das intelligente Exxecta-Profil-Matching kreiert eine differenzierte und höchst spezialisierte Vorschlagsliste und verkürzt die Recherchezeit des jeweiligen Searchers nachweislich“, erläutert Christoph Bücheler, der für Business Development und Strategie zuständige Geschäftsführer. Zudem sei der Pool so konzipiert, dass er Personalverantwortlichen ein ergänzendes Listing offeriere, das abseits der Suchparameter zum „Querdenken“ animiere. Wer am Ende ein vollumfäng-



Die „Exxecta“-CEOs bringen in ihre Geschäftsidee vor allem persönliches Know-how ein. Nicole Bernthaler, 45, sammelte Führungserfahrung bei Quelle, lastminute.com und Thomas Cook E-Commerce. Christoph Bücheler, 46, ist Business Developer und Vertriebler und arbeitete für R.J. Reynolds Tobacco.

## DISKRETION HAT ABSOLUTEN VORRANG

Die Recruiting-Datenbank „Exxecta“ grenzt sich zu herkömmlichen Business-Networks oder Jobplattformen durch einen völlig neuartigen Ansatz ab:

### ■ Anonymität hat Priorität:

Die Identität einer „Exxecta“ (Kandidatin) bleibt stets anonym, bis zu dem Zeitpunkt, zudem die „Exxecta“ selbst im Zusammenhang mit einer zu besetzenden Vakanz entscheidet, ob sie ihre Identität freigeben möchte.

■ **Gut beraten:** Jedes Profil einer neuen potenziellen „Exxecta“ wird sorgfältig evaluiert und gegebenenfalls gemeinsam mit der „Exxecta“ optimiert. Dies sichert die Anonymität der Profile und auch die Hochwertigkeit des Executive Pools.

■ **Qualität wahren:** Natürlich behält sich Exxecta auch das Recht vor, Profile, die den Exxecta-Standards noch nicht entsprechen, abzulehnen.

■ **Angebots-Spamming ausgeschlossen:** Searcher, die den Executive-Pool nutzen möchten, um eine Vakanz zu besetzen, werden von Exxecta evaluiert. Vakanzen können auf Exxecta nicht generell gepostet werden, Werbung findet nicht statt.

■ **Dezierte Passgenauigkeit:** Die Suchtechnologie von Exxecta ermittelt nicht eine möglichst große Anzahl von breitgestreuten eventuellen Treffern, sondern eine klar eingegrenzte, konkrete Ergebnisliste, die sich exakt an den Suchkriterien orientiert.

■ **Kostenlos für Exxectas, Kostentransparent für Recruiter / Executive Searcher:** Die Nutzung der Exxecta-Dienstleistung ist für „Exxectas“ natürlich kostenlos, Suchauftraggeber entrichten lediglich transaktionsbezogene Gebühren im Falle freigegebener Langprofilanfragen und eine Placement-Fee bei erfolgreicher Besetzung einer Vakanz über Exxecta, keine Monats- oder Jahresgebühren.

■ **Professionell, diskret, exklusiv:** Exxecta ist explizit kein Netzwerk, daher sind Kontaktaufnahmen untereinander oder durch Dritte nicht möglich, Exxecta selbst beschränkt seine Kommunikationsmaßnahmen auf ein Minimum.

Quelle: Exxecta

liches Langprofil sehen dürfe, entscheiden alleine die registrierten Senior Executives.

Wie groß der Bedarf nach einem solchen Angebot innerhalb der weiblichen Führungselite ist, zeigen erste Exxecta-Zahlen: Bereits in der Pre-Launch-Phase ließen sich über 1000 Führungspersönlichkeiten aus allen Branchen und Kompetenzfeldern erfassen, die den internen Zugangskriterien der Exxecta-Gründer entsprechen. Dazu zählen unter anderem

mindestens fünf Jahre Berufserfahrung und eine Position auf erster, maximal zweiter Führungsebene. In der Anfangsdatenbank stellen Frauen auf Vorstand- und Geschäftsführungsebene mit 36 Prozent die größte Gruppe der registrierten Profile, gefolgt von Abteilungs- und Bereichsleiterinnen mit 16 respektive 13 Prozent. Zahlen, die die beiden Exxecta-Gründer schnell weiter ausbauen wollen.

**Judith Stephan | job@wuv.de**



## VON PROFI ZU PROFI Nicole Bernthaler gibt Tipps zur Selbstdarstellung in „Karriereportalen“

■ **Anonymität wahren:** Vermeiden Sie branchenspezifische oder firmeninterne Bezeichnungen in Ihrem Titel, auch wenn er so auf der Visitenkarte stehen mag. Oft kann hierüber noch vor dem Zugriff auf die vollständigen Daten eine Identität im Internet recherchiert werden.

Hinweis: Die meisten Anbieter erlauben Ihren zahlenden Kunden den direkten Zugriff auf alle angegebenen Daten. Insofern macht das Einstellen des Profils nur dann Sinn, wenn Sie (auch Ihrem aktuellen Arbeitgeber!) „Wechselwilligkeit“ signalisieren möchten.

■ **Jede Führungsposition nennen:** Zwar gleichen nicht alle Anbieter auch ältere Karriereschritte ab, doch sollten Sie darauf achten, auch vorherige Positionen anzugeben. Dann sind Sie auch aufgrund dieser Tätigkeiten bei entsprechenden Suchanfragen auffindbar. Karrierestationen im selben Unternehmen sollten nicht in einer Position zusammengefasst werden.

Hinweis: Dieser Tipp gilt selbstverständlich nur, wenn die Möglichkeit gegeben ist, nicht alle Details Ihres Profils der Allgemeinheit zugänglich zu machen. Dezierte Angaben bei Anbietern, die dem Leser alle Details zeigen, sollten Sie natürlich vermeiden – es sei denn, Sie sind aktiv auf der Suche nach einem neuen Job.

■ **Mehr ist mehr!** Nutzen Sie auch solche Felder, die Sie optional angeben können – je mehr ein Searcher über Sie aus Ihrem Profil erfährt, desto besser kann er einschätzen, ob Sie zu der Vakanz und dem Unternehmen passen. Dies steigert die Effizienz im Recruiting-Prozess für beide Seiten erheblich. Hinweis: Hier gilt dasselbe wie im Punkt zuvor.

■ **Lücken im CV sind okay – wenn sie plausibel sind:** Eine Auszeit zwischen zwei Positionen? Kinder angegeben, aber keine Elternzeit? Damit Ihr Lebenslauf schlüssig ist, nutzen Sie Angaben wie Sabbatical, Elternzeit oder auch Phasen, in denen Sie selbstständig als Beraterin oder Freelancerin gearbeitet haben, statt zeitliche Lücken nicht zu erklären.

■ **„In meiner Branche bin ich als einzige Frau sofort identifizierbar“:** Sollten Sie in einer kleinen, überschaubaren Branche Karriere gemacht haben, nennen Sie lediglich allgemeinere Tätigkeiten, respektive Branchen (also z.B. Finanzen, Automobil anstelle von Ltg. Controlling, Automobilzulieferindustrie) – so können Sie selbst Ihre Identität schützen.

## EINFACH MAL AUSPROBIEREN

Exklusiv als W&V-Leser haben Sie die Möglichkeit, Ihren individuellen Einladungs-Link zu Exxecta anzufordern – schicken Sie einfach einen Kurzlebenslauf an [wuv@exxecta.com](mailto:wuv@exxecta.com), mit entsprechendem Betreff „Exxecta“ oder „Ambassador“, und Sie erhalten Ihren Einladungs-Link per E-Mail. Sobald Sie bei Exxecta gelistet sind, können auch Sie Einladungen aussprechen oder – sollten Sie es vorziehen, auch hier anonym zu bleiben – entsprechende Empfehlungen an Exxecta weiterleiten. Wir laden die Kontakte gerne anonym an Ihrer Stelle ein.