

EUROWORKS – PROFESSIONAL CAREER HUNTING (INTRO)

**Ein innovatives Executive Placement-
Programm zur Realisierung von
Spitzenpositionen – für Vorstände,
Geschäftsführer und Direktoren sowie
für alternative Karrierepfade ...**

www.euroworks.com



“Ich laufe nicht dorthin, wo der Puck ist, sondern dorthin, wo er als nächstes sein wird.”

Wayne Gretzky – Eishockeylegende

EUROWORKS – PROFESSIONAL CAREER HUNTING

Programmeinführung ...

- I.** Die Zielgruppe
- II.** Der Hintergrund
- III.** Das Erfolgsprinzip
- IV.** Die Projektphasen

I. ZIELGRUPPE

Zur Zielgruppe gehören Vorstände (CEOs), Geschäftsführer (MDs) und Manager der zweiten Ebene mit Ambitionen auf Board-Level. Ebenso Executives, die größere Verantwortung und Struktur, eine strategische Neuorientierung oder eine adäquate Anschlussperspektive suchen.

Eine hohe Motivation für den nächsten Schritt und die Bereitschaft, die eigene Karriere aktiv zu steuern, kennzeichnen unsere Zielgruppe. Sie wollen Ihre Karriere nicht nur von Headhunter-Ansprachen, Netzwerkhinweisen oder Zufällen abhängig machen.

Stattdessen definieren Sie Ziel, Rolle, Umfeld und Zeithorizont für eine erfolgreiche Veränderung, prüfen Ihre Möglichkeiten realistisch und verfolgen einen geplanten, selbstbestimmten Schritt nach Ihren Vorstellungen.

Sie denken nicht in starren Grenzen. Geografische Mobilität, strategische Branchenwechsel und alternative Karrierepfade sind reale Optionen, wenn Expertise und Management-Skills dort größeren Mehrwert schaffen. Gerade ab 50/55+ können neben Festanstellung auch Interim Management, Consulting, Aufsichts- und Beiratsmandate, Beteiligungen oder Nachfolge sinnvoll sein.

Sie besitzen eine dynamische Einstellung und erreichen Ziele mit klarer Strategie und wirksamen Maßnahmen. Passivität, Abhängigkeit und das „Prinzip Hoffnung“ entsprechen nicht Ihrer Persönlichkeit. Sie sind offen für neue Märkte und Rollen und bereit, Ihre Positionierung weiterzuentwickeln. Ob aus einer „Position der Stärke“ oder bei notwendiger Veränderung: Sie wollen Ihren nächsten Schritt proaktiv und professionell realisieren und dabei Ihre Chancen ausloten.



II. HINTERGRUND

Der Executive-Markt ist komplexer, internationaler und weniger transparent geworden. Transformationsdruck, internationale Dynamiken, neue Investorenlogiken und die Hyper-VUCA-Welt verändern Rollen, Bedarf und Karrierepfade auf Board-Level ebenso wie alternative Karrierepfade.

Spitzenpositionen, aber auch Interim- und Beratungsmandate, entstehen häufig im verdeckten Markt - über Executive Search, Vermittler, direkte Kontakte, Investoren- und Empfehlungsnetzwerke oder interne Vorentscheidungen – oft bevor ein Bedarf öffentlich sichtbar wird. Ausschreibungen bilden daher nur einen kleinen Teil des relevanten Marktes ab.

Executive Search bleibt ein wichtiger Zugang, folgt aber der Bedarfslogik des Unternehmens. Der Executive wird für einen Headhunter relevant, wenn sein Profil zu einem konkreten Bedarf eines Unternehmens passt. Zeitpunkt, Zielunternehmen und Inhalt einer Ansprache sind für ihn kaum steuerbar. Karriereambitionen, Veränderungs- bzw. Zeitdruck und ein konkreter Marktbedarf fallen daher nicht automatisch zusammen.

Zugleich reicht Leistung allein nicht aus, um im Zielmarkt wahrgenommen zu werden. Executives bleiben unter dem Radar, wenn ihre Expertise nicht sichtbar ist und sie nicht wahrgenommen werden. Eine Positionierung entlang ihrer Expertise ist dann nicht möglich. Strategische Sichtbarkeit ist deshalb keine Eitelkeit, sondern eine Voraussetzung für Marktzugang bei Investoren und Entscheidern – und damit für Opportunities.

Auch geografisch ist der Markt breiter zu denken. Die EUROWORKS-Modellierung zum europäischen Board-Level-Bedarf zeigt relevante Neu- und Nachbesetzungen in zahlreichen Ländern und Vergütungsbändern am Beispiel Europas. Deutschland ist nur ein Teil des real adressierbaren Marktes; je nach Profil und Mobilität können zusätzlich Nordamerika, der Nahe Osten und der Raum Asien/Pazifik relevant sein.

Karriere ist deutlich breiter als Festanstellung zu verstehen. Interim Management, Consulting, Aufsichts- und Beiratsmandate, Beteiligungen und Nachfolge erweitern das Spielfeld - besonders in späteren Karrierephasen. 50+ ist kein grundsätzlicher Karriereknick, aber die Spielregeln verändern sich. Festanstellungen werden selektiver, alternative Tätigkeitsformen gewinnen an Bedeutung. Wer nur auf Headhunter, Netzwerkhinweise oder Zufälle wartet, nutzt nur einen geringen Teil seiner realistischen Optionen.

III. ERFOLGSPRINZIP

Unser Erfolgsprinzip ist nicht die Suche nach einer einzelnen Vakanz. Wir erweitern das Spielfeld, in dem die Expertise eines Executives wirksam werden kann - geografisch, branchenübergreifend und über unterschiedliche Rollen und Tätigkeitsformen.

INTERNATIONALER FOKUS. Wir beschränken uns nicht auf Deutschland. Je nach Mobilität und Profil beziehen wir Europa, Nordamerika, den Nahen Osten sowie Asien/Pazifik ein und priorisieren Regionen mit Wachstum, Investitionen oder Transformationsbedarf.

BRANCHENOFFENHEIT. Wir verharren nicht in den bisherigen Branchen unserer Klienten, wenn die Perspektiven begrenzt sind. Entscheidend ist, wo General Management, Führungserfahrung, Expertise und Track Record einen signifikanten Mehrwert schaffen.

SKILLBASIERTES PLACEMENT. Auf Board-Ebene zählen übergeordnete Management-Skills mehr als eine lineare Branchenbiografie. Strategische Branchenwechsel werden dann realistisch, wenn Kompetenzen und Track Record auf neue Aufgaben übertragbar sind.

ERWEITERTER KARRIEREBEGRIFF. Festanstellung ist nur eine Option. Interim Management, Consulting, Aufsichts- und Beiratsmandate, Beteiligungen oder Nachfolge können eigenständige oder kombinierte Karriereoptionen bilden, gerade ab 50/55+.

DREI BEDARFSLOGIKEN. Das EUROWORKS Professional Career Hunting adressiert sowohl aktuelle als auch absehbar kommende Bedarfe. Darüber hinaus können durch die gezielte Inspiration von Investoren und Entscheidern auf Basis der speziellen Expertise und Management-Skills unserer Klienten zusätzliche Opportunitäten für Spitzenpositionen entstehen, die zuvor nicht geplant waren.

Die besten Voraussetzungen zur Erreichung von Management Attention

- Sie verfügen über einen überzeugenden beruflichen Werdegang, nachweisbare Erfolge und Potenzial für weiterführende Aufgaben.
- Sie positionieren sich mit einem außergewöhnlichen Executive-Profil; ein Video-Elevator-Pitch und optimierte Social-Media-Profile verstärken Ihre Auffindbarkeit.
- Sie positionieren sich durch professionelle direkte Ansprache bei Investoren und Entscheidern in gezielt ausgewählten Märkten, Branchen und Unternehmen.

Was zeichnet Sie im Besonderen aus?

- Sie handeln konsequent und bevorzugen effektive Wege, um Ihre Ziele zu erreichen.
- Sie sind entschlossen, den nächsten Schritt proaktiv und selbstbestimmt nach Ihren Vorstellungen zu realisieren.
- Sie wissen, dass nicht Hoffnung oder Zufall, sondern ein klares Ziel sowie effektive Strategien und Methoden zum nächsten Karriereschritt führen.
- Sie vertrauen einem erfahrenen und erfolgreichen Sparringspartner bei der Realisierung Ihres nächsten Karriereziels.



IV. PROJEKTPHASEN

In der **Phase I** führen wir zu Beginn des Programms eine „Karriere- und Strategieberatung“ mit Ihnen durch (siehe Anlage). Wir analysieren Ihre berufliche Entwicklung, klären Zielbild, Prioritäten und realistische Optionen und identifizieren passende Märkte und Karriereoptionen. So erhalten Sie eine fundierte Planungsgrundlage und eine klare Strategie für die Umsetzung. Diese Beratung kann auch programmunabhängig als erster Schritt erfolgen.

In der **Phase II** schaffen wir die Grundlagen für Sichtbarkeit und Wahrnehmung. Wir entwickeln im Rahmen unseres „Profil- und Medien-Coachings“ eine überzeugende Executive-Präsentation mit klaren Kernbotschaften, auch mit einer Videopräsentation. Leistungen, Skills und Potenzial werden so übersetzt, dass sie für relevante Entscheider schnell erkennbar und anschlussfähig sind.

Parallel professionalisieren wir Ihre Social-Media-Profile. Eine konsistente Präsentation und gezielte Informations-Trigger erhöhen zudem Ihre Sichtbarkeit und Auffindbarkeit. Dadurch werden Sie wahrscheinlich eine erhöhte Frequenz von Beratern und Entscheidern auf Ihrem Profil wahrnehmen können.

In der **Phase III** priorisieren wir gemeinsam mit Ihnen Zielmärkte und Zielunternehmen, identifizieren relevante Investoren und Entscheider und sprechen diese gezielt an. Ziel sind Sichtbarkeit, Wahrnehmung und Positionierung für aktuelle, kommende oder durch Inspiration entstandene Opportunitäten. Für Gespräche und Verhandlungen erhalten Sie optionale Coaching-Einheiten. Für ambitionierte Spitzenpositionen verstärkt unser „PR- und Kampagnenmanagement“ Ihre Positionierung. Wir begleiten Sie bis zum erfolgreichen Abschluss bzw. nach individueller Vereinbarung.

Umfang und Intensität der Phase III sind skalierbar und richten sich nach Zielposition, geografischem Fokus, Karrierepfad und angestrebter „Flughöhe“. Die konkrete Ausgestaltung stimmen wir individuell mit Ihnen ab.



... global career hunting for leaders

Gerne stehen wir Ihnen für Fragen zu den Details und dem genauen Ablauf des Programms zur Verfügung.

Das EUROWORKS-Team ...

Ihre Experten für erfolgreiches Executive-Marketing



+49 6435 9093 – 0



info@euroworks.com



EUROWORKS e.K.
Executive & Management Consulting

Inh. Peter Scherf
Hauptstraße 4-6
D-56414 Steinfrenz
www.euroworks.com