

Der Carbon-Rennrad-Effekt, Warum Top-Manager gefunden werden – oder eben nicht.

04.08.2026, 03:39 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Ghirmay Advisory Presse*



Gregor Ghirmay Statement

Fast täglich erreichen mich Nachrichten von Executives in Neuorientierung. 10 bis 30 Jahre Führungserfahrung. P&L-Verantwortung im zwei- bis dreistelligen Millionenbereich. Beeindruckende Stationen.

Und trotzdem: Sie suchen. Aktiv. Breit. Seit Monaten.

Dabei gilt auf diesem Level eine einfache Wahrheit: Man wird gefunden – oder die Positionierung stimmt nicht.

Der Grund dafür ist strukturell.

Warum Führungspositionen selten ausgeschrieben werden

Je höher die Position, desto seltener wird sie ausgeschrieben. Mandate auf Geschäftsführungs- und Vorstandsebene werden überwiegend vertraulich besetzt: über Personalberater, über Aufsichtsräte, über Investoren, über Empfehlungen aus dem engen Kreis. Ein erheblicher Teil dieser Rollen erreicht nie eine Stellenbörse.

Das heißt: Die entscheidenden Gespräche über Sie finden statt, wenn Sie nicht im Raum sind.

Was Personalberater sehen, wenn sie Ihren Namen prüfen

Jemand nennt einen Namen. Ein anderer schaut nach. Und was dann zu sehen ist – Profil, Lebenslauf, Spuren im Markt – entscheidet darüber, ob Sie auf der Longlist landen oder gar nicht erst erwähnt werden.

Genau deshalb ist die eigene Positionierung kein Marketingthema. Sie ist die Eintrittskarte in einen Markt, zu dem es keinen anderen Zugang gibt.

Die häufigsten Schwachstellen in Executive-Profilen

Was ich in der Arbeit an Executive-Profilen regelmäßig sehe:

Ein Lebenslauf, der Verantwortungsbereiche auflistet statt Wirkung. Er dokumentiert eine Karriere korrekt – und lässt den Menschen dahinter kleiner wirken, als sie es waren.

Erfahrung, die im entscheidenden Moment unsichtbar bleibt. Da hat jemand über Jahre operative Verantwortung getragen, Standortstrukturen mitgestaltet, Werke im Rahmen von Akquisitionen integriert. Im Suchprozess wird genau danach gefragt – und im Profil steht davon kein Wort.

Ein veralteter Lebenslauf, der bei einer Beratung im Umlauf ist und die Person seit Jahren nicht mehr abbildet.

Mehrere LinkedIn-Profile derselben Person, von denen nur eines gepflegt wird. Der Entscheider landet natürlich auf dem anderen.

Eine Headline, die beschreibt statt zu positionieren.

Das sind keine kosmetischen Themen. Das ist der Unterschied zwischen aussortiert und auf der Shortlist.

Positionierung als Business Case

In Ihrem Unternehmen haben Sie diese Entscheidung hunderte Male getroffen: Ein Produkt hat Substanz, aber der Markt greift nicht zu. Sie hätten nie gesagt „warten wir ab“. Sie hätten in Positionierung, Vertrieb und Sichtbarkeit investiert – weil der Business Case eindeutig ist.

Bei sich selbst gilt exakt dieselbe Logik. Nur wird sie selten angewendet.

Wer den Markteintritt in eigener Sache versäumt hat, korrigiert das nicht durch Abwarten, sondern durch eine gezielte Investition. Rechnen wir sie durch, wie jede andere auch:

Investition: einmalig, im niedrigen fünfstelligen Bereich. Ertrag: bereits ein um zehn Prozent besser verhandeltes Package auf Führungsebene liegt regelmäßig im sechsstelligen Bereich – über die Vertragslaufzeit kumuliert. Payback: in der Regel mit dem ersten Vertrag. Und berufliche Weiterbildung ist grundsätzlich steuerlich absetzbar, was die Nettobelastung weiter senkt.

Der Carbon-Rennrad-Effekt

Ein Carbon-Rennrad für 12.999 Euro verliert an Wert, sobald es aus dem Laden rollt. Es steht trotzdem in vielen Garagen.

Die eigene Positionierung zahlt über Jahre ein. Über sie wird länger nachgedacht.

Und je früher in der Laufbahn diese Investition erfolgt, desto länger wirkt sie.

Kein Unternehmen würde sein bestes Produkt ohne klare Positionierung in den Markt geben.

Warum tun es Führungskräfte mit sich selbst?

Think different. Act precisely. Lead deliberately.

Gregor Ghirmay

Executive Advisory

Auf der Scheib 6a
65439 Flörsheim
Deutschland

Gregor Teamrat Ghirmay (Entrepreneur | Executive Search & Board Advisory)

+49 6145 546 1701

office@ghirmay-executiveadvisory.de

www.boardadvisoryconsulting.de/

Portrait

Als spezialisierter Berater für Executive Search und Leadership Advisory unterstütze ich Mittelstand, Finanzdienstleister, Hidden Champions sowie Private-Equity- und DAX-Unternehmen im DACH-Raum bei der Besetzung kritischer C-Level-, VP- und Führungspositionen – sowohl in klassischen Suchmandaten als auch in ausgewählten „Emergency“-Suchen mit klar definierten Timelines von 6–8 Wochen.

Statt anonymer Datenbanken setze ich auf gezielte Direktansprache, fundierte Beurteilung von Eignung und Kulturfit sowie ein belastbares Netzwerk. So gewinnen Sie Führungspersönlichkeiten, die fachlich exzellent sind und zugleich zu Ihrer Organisation und Strategie passen.

Vertrauen Sie auf meine Erfahrung in Executive Search und Unternehmensberatung, um die richtigen Köpfe für die nächste Entwicklungsstufe Ihres Unternehmens zu gewinnen.

Pressekontakt

Gregor Ghirmay Executive Advisory Auf der Scheib 6a
65439 Flörsheim
Deutschland

Gregor Teamrat Ghirmay (Entrepreneur | Executive Search & Board Advisory)

+49 6145 546 1701

office@ghirmay-executiveadvisory.de

www.boardadvisoryconsulting.de/

<https://www.openpr.de/news/1319795/Der-Carbon-Rennrad-Effekt-Warum-Top-Manager-gefunden-werden-oder-eben-nicht-.html>