



Personalberatung - die Kunst der passgenauen Paarung

von Dipl.-Kffr. Claudia E. Gschwind

Headhunting? Dieser Begriff gefällt seriösen und professionellen Personalberatern nicht. Der Begriff klingt aggressiv, als würde man gewaltsam Mitarbeiter abwerben. Dabei sucht man lediglich nach qualifizierten Personen, die offen sind für einen Wechsel, um den perfekten Match für beide Seiten - den Klienten und den Kandidaten - zu finden.

Generell kann man festhalten, dass bei der Abwägung, ob eine Personalberatung eingeschaltet werden soll oder nicht, objektive Kennzahlen – wie z.B. „Cost per Hire“ und „Cost per Application“ im Sinne einer Vollkostenmodellierung herangezogen werden sollten. Dabei sind auch die „Schattenkosten“ für die mögliche vorzeitige Vertragsbeendigung ins Kalkül zu ziehen. Auch die Schwankung des Mengenrüstes im Recruitment ist ein wesentlicher Kostentreiber. Bei der Majorität vakanter Führungs- und Fachpositionen geht die Rechnung unter dem Strich jedoch immer zugunsten der Personalberatung auf – vorausgesetzt, der Personalberater versteht sein Handwerk.

Um den perfekten Kandidaten zu finden, benötigt der Berater genau fünf Dinge – exzellente Branchenkenntnisse, weitreichende Kontakte, hohe Beurteilungskompetenz, Einfühlungsvermögen und Diskretion.

Das Geschäft der Personalberatung ist – insbesondere bei Nichtkennern der Branche - häufig von Missverständnissen und auch Argwohn geprägt, was einen Störfaktor darstellt, den es auszuräumen gilt. Auf der einen Seite muss man herausstellen, dass die Personalberatung keine Jobvermittlung für Menschen ist, die eine neue Aufgabe suchen – unser Kunde ist das Unternehmen. Interessante Kandidaten, kann man in die Datenbank aufnehmen um Kontakt zu halten und manchmal passen sie auch zu einem aktuellen Projekt, aber das ist eher die Ausnahme.

Häufig gibt es aber auch den Argwohn des Kandidaten, der sich beim Erstkontakt oftmals fragt: Was weiß der Personalberater über mich? Wie kommt er auf mich und woher hat er meine Nummer? Sucht der Kandidat tatsächlich eine neue Aufgabe, hat er Bedenken, zu viele Details preiszugeben oder die Kontrolle über vertrauliche Daten zu verlieren. Auf der Firmenseite könnte die Sorge bestehen, der Personalberater wirbt bei nächster Gelegenheit die besten Leute ab.

Ab einer bestimmten Führungsebene – bei Managementpositionen der ersten und zweiten Ebene stellt die Akzeptanz jedoch kein Problem mehr dar. Gerade dort befinden sich die Kandidaten, die nicht aktiv suchen, aber durchaus Interesse an einer Veränderung haben. Und in diesem Segment – besonders in engen Märkten – sind offizielle Bewerbungen ein Tabu – auch um die weitere Karriere nicht zu gefährden,

falls die Bewerbung keinen Erfolg hat. Für dieses Klientel und auch für das der High-Potentials sind Personalberater eine anonyme Karriereberatung, die sie mit gutem Gefühl entgegennehmen können.

Bei jeder Positionsbesetzung ist es sehr wichtig, dass alles entspannt, in professioneller jedoch angenehmer Atmosphäre und vor allem mit höchster Diskretion zugeht. Es gibt nicht den guten oder den schlechten Kandidaten – es geht einzig und alleine um den optimalen Match zwischen dem Kandidaten, der Position und dem zugehörigen Unternehmen. Und genau diese passgenaue Paarung zu finden, - und nicht zu vergessen in einem oftmals sehr engen Zeitrahmen – ist das Ziel. Dabei ist der Personalberater der verlängerte Arm des Unternehmens, aber auch dessen „Visitenkarte“ die es nach außen zum Markt abgibt. Insbesondere bei der Suche nach hochkarätigen Führungskräften, aber auch bei der Suche nach Fachkräften und Spezialisten, muss der Berater die Kultur des ihn beauftragenden Unternehmens sehr gut kennen und gegebenenfalls auch auf Ungereimtheiten im Anforderungsprofil des gesuchten Kandidaten hinweisen.

Während des Beratungsprozesses ist man selbstverständlich beiden Seiten zu absoluter Loyalität verpflichtet. Wenn der Kandidat nach dem ersten Treffen keine Zusage gibt, oder auch sich als nicht passend erweist, bleiben die Daten unter Verschluss. Der Klient wird dann nie erfahren, dass ein Kontakt überhaupt stattgefunden hat. Ein Großteil der Arbeit spielt sich damit im Verborgenen ab. Während des Auswahlprozesses analysiert der Berater detailliert den Werdegang des jeweiligen Kandidaten, sein Aufgabenumfeld, das Kompetenzprofil, die Charaktereigenschaften und die Beweggründe des Wechsels. Darüber hinaus spielt hierbei nicht nur das persönliche Interview eine Rolle, sondern Vorabrecherchen im Internet, das Durchkämmen von Messe-Seiten oder die Suche nach Vorträgen oder Veröffentlichungen einer Person. Am Ende erhält der Auftraggeber das Ergebnis eines überaus aufwendigen Suchprozesses: in der Regel 2 – 3 Kandidatenprofile; mehr nicht, denn es geht nicht um die Produktion von Masse, sondern um Qualität und die perfekte Passform.

An dieser Kunst, die passgenaue Paarung zu finden, aber auch an der richtigen Balance zwischen Offenheit, Vertrauen und Diskretion, lassen sich die guten von den mittelmäßigen Personalberatern unterscheiden.

HealthCorp Partners GmbH

Ludwigstrasse 8 – Ludwigpalais – D-80539 München
Tel. +49 89 8906340-0 - Fax +49 89 8906340-20
info@healthcorppartners.com - www.healthcorppartners.com