

Personalvermittler – Glücksritter, schwarze Schafe oder...?

Das Thema Personalvermittlung polarisiert – der Branche haftet nicht nur zu Unrecht ein teils zweifelhafter Ruf an. Die Meinungen sind gespalten darüber, was Personalvermittlung ist und bedeutet. Viele nennen sich Personalberater, aber nur wenige haben etwas mit professioneller Beratung zu tun. Aufgrund schlechter Erfahrungen misstrauen einige Unternehmen den Personalvermittlern und gehen mit ihnen nur noch eine oberflächliche Zusammenarbeit ein. Dadurch verkommen die Personalvermittler jedoch zu Glücksrittern, welche ausschliesslich im Erfolgsfall eine Kopfgeldprämie erhalten. Eindeutig erfolgversprechender ist eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit kompetenten Personalvermittlern, wobei beide Seiten investieren müssen. Denn widerspiegelt nicht gerade der Umgang mit Personalberatern die Professionalität und Wichtigkeit der Personalgewinnung?

Mathias Hintermann und Jürg Widmer

Personalberater müssen richtig ausgewählt und geführt werden. Dazu ist das reine Erfolgsmodell mit Kopfgeldprämie nicht der Königsweg. Dieses Modell impliziert, dass Personalberatungsfirmen erhebliche Vorleistungen erbringen ohne Sicherheit, für diese Aufwände jemals entschädigt zu werden. Die abnehmende Qualität seitens der Personalberater ist somit zu einem gewissen Masse nachvollziehbar, da diese die eigenen Aufwände und die einseitige Risikoverteilung zu minimieren versuchen. So verkommt die Rekrutierung zum Glücksspiel: Es werden viele mehr oder minder seriöse Personalberater für eventuell passende Kandidaten angefragt. Oft können die HR-Abteilungen sich mangels Zeit mit den angefragten Personaldienstleistern kaum auseinandersetzen. So öffnen die Firmen selbst Tür und Tor für Glücksritter und schwarze Schafe, welche mit einer zielführenden und individuellen Beratung nichts zu tun haben. Quantität statt Qualität und Mehrarbeit für Personalabteilungen und Linienverantwortliche sind die Folgen dieser Vorgehensweise.

Was sind die richtigen Kriterien für die Zusammenarbeit mit Personalberatern?

Diese Frage sollten sich nicht nur Firmen stellen, sondern auch Stellensuchende. Einfache Fragen bringen viel Licht ins Dunkel. Grundlegend sollte geprüft werden: Hat die Firma oder der Berater eine gültige Bewilligung zur Arbeitsvermittlung? Welche praktischen Berufserfahrungen und Branchenkenntnisse haben die Berater? Viele Personalvermittler bieten einen bunten Blumenstrauß an Berufsgruppen, welche sie abdecken wollen. Seriöse und qualitative Beratung bezieht sich nicht nur auf Softskills, sondern ebenso auf eine zutreffende Beurteilung der Fachkompetenz. Den firmeninternen HR-Abteilungen fehlt wiederum häufig die Erfahrung, die Fachkompetenz der Bewerber umfassend zu beurteilen. Die Einbindung der Linienverantwortlichen ist deshalb unabdingbar, jedoch zeitintensiv. Hier bietet der richtige Personalvermittler Unterstützung: Durch profunde Berufserfahrung, Branchenkenntnisse und Netzwerk entlastet er HR und Linie im gesamten Rekrutierungsprozess.

Vertrauen und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit sind zentral

Eine nachhaltige und langfristige Zusammenarbeit hat viel mit Vertrauen zu tun und einen direkten Zusammenhang mit der Werthaltung der Unternehmen. Eine gängige Praxis, welche durch den Fachkräftemangel verstärkt wurde, ist das direkte und aktive Abwerben von Mitarbei-



Mathias Hintermann, Berater Personalgewinnung, mathias.hintermann@k-p.ch

tern, auch «Headhunting» genannt. Viele missbilligen diese Praxis, dulden sie aufgrund des Marktdrucks aber trotzdem. Das Argument «Es geht halt nicht anders» hört man heute regelmässig. Doch kann man solchen Personaldienstleistern vertrauen? Wo liegt der Mehrwert für ein Unternehmen, wenn kurzfristig ein Mitarbeiter eingestellt wird und später derselbe oder andere, vielleicht sogar vom gleichen Headhunter, direkt abgeworben werden? Ein latentes Misstrauen zwischen Unternehmen und Personalvermittlern ist da nicht verwunderlich. Kohler & Partner distanziert sich konsequent von solchen Headhunting-Praktiken und ist überzeugt, dass diese keinen langfristigen Erfolg ermöglichen. Für uns stehen nachhaltige Kundenbeziehungen klar im Vordergrund. Nur so ist es möglich, Vertrauen aufzubauen, Unternehmen und deren Werte richtig zu verstehen und zielgerichtet zu rekrutieren. Personalberater müssen ihre Kunden sehr gut kennen und ein tiefes Verständnis für das Unternehmen, dessen Kultur und Umfeld haben. Die ganzheitliche Beratung von Stellensuchenden und Unternehmen bringt entsprechend auch den gewünschten Mehrwert und minimiert das Risiko von teuren Fehlbesetzungen. Es zählt die Qualität und nicht die Quantität.

Erfolg für Unternehmen und Stellensuchende ist eine langfristige und erfüllende Anstellung

Um dies zu ermöglichen, ist eine enge und aktive Betreuung der Stellensuchenden unabdingbar. Ein Eintrag in einer Datenbank zu sein, hilft niemandem, eine individuell passende Jobmöglichkeit zu finden und das eigene Potential langfristig auszuschöpfen. Stellensuchende sollten bei der Auswahl von Personalvermittlern auf der Hut sein. Gelangen die persönlichen Unterlagen an «CV-Händler», welche die Dossiers massenhaft bei Firmen streuen und auf Glückstreffer hoffen, riskiert der Stellen-



Jürg Widmer, Senior Berater Personalgewinnung, juerg.widmer@k-p.ch

suchende seine Reputation oder gar die eigenen Jobchancen. Transparenz über den laufenden Prozess und Diskretion müssen eine Selbstverständlichkeit sein. Vertrauenswürdige Personalvermittler stehen beratend zur Seite und überlassen die Kontrolle des Personaldossiers ausnahmslos den Stellensuchenden. Unseriöse Anbieter lassen sich in der Regel leicht entlarven. Gute Personalberater wollen nämlich Stellensuchende bei einem persönlichen Gespräch kennenlernen, ihre Motivation sowie ihre Werte und Wünsche verstehen. Die Betreuung soll individuell auf die Bewerbenden zugeschnitten sein.

Der richtige Partner in der Personalgewinnung

Wir leben unsere Werte und sagen auch mal «Nein», wenn wir uns mit einer Firma, einem Kandidaten und deren Werten nicht identifizieren können. Unser eingespieltes Team aus Beratern mit langjähriger Branchen-, Fach- und Führungserfahrung arbeitet für den langfristigen Erfolg unserer Kunden und deren Mitarbeitenden. Anhand erprobter Interviewtechniken sind wir in der Lage, fundierte Beurteilungen hinsichtlich persönlicher wie auch fachlicher Eignung abzugeben. Unser höchstes Gebot ist ein professioneller und transparenter Prozess – wir streben langfristige und partnerschaftliche Kundenbeziehungen an. Wir fokussieren uns auf die Branchen, welche wir aus eigener Berufserfahrung bestens kennen und in denen wir einen ganzheitlichen Beratungsansatz gewährleisten können.

**KOHLER
& PARTNER**

Seit mehr als 20 Jahren

Kohler & Partner begleitet Menschen und Unternehmen in Fragestellungen rund um das Personalmanagement. Die Personalgewinnung, Kompetenzeinschätzungen, Assessments und Organisationsberatung gehören zu unseren Stärken.