

Wenn die Einhaltung von bestimmten Regeln nur für die Konkurrenz gilt !

In rezessiven Wirtschaftsphasen gelten zum Teil andere Regeln als in Phasen der Hochkonjunktur. Wie sich dies im Arbeitsmarkt auswirken kann, beleuchtet der folgende Artikel.

Die Medien waren in den letzten Monaten voll gepackt mit der Veröffentlichung negativer Markt- und Wirtschaftsentwicklungen und den entsprechenden Firmenergebnissen. Der Markt hat sich in den meisten Branchen (auch in der Informations-Technologie, genannt IT) schlagartig verändert. Einerseits liess dies die Anzahl der offenen Stellen schrumpfen, andererseits stellen die Arbeitgeber neue Anforderungen und Qualifikationen an die Mitarbeiter, was deutlich zeigt, dass der gesamte Markt im Umbruch ist.

Wer ist weiterhin erfolgreich?

Erfolgreich werden diejenigen Firmen sein, deren Mitarbeitende auf die veränderten Bedürfnisse des Marktes vorbereitet wurden. Dabei ist irrelevant, ob das Unternehmen im Primär-, Sekundär- oder Tertiärsektor tätig ist. Von entscheidender Bedeutung wird die personelle Ausgewogenheit aller Unternehmenseinheiten bezüglich Akquisition, Erbringung der adäquaten Dienstleistung oder Lieferung des einwandfreien Produktes und Support/Beratung sein. Stimmen die Erwartungen des Kunden nicht mit der Qualität des Produktes, der Dienstleistung oder den Kostenvorstellungen überein, wird dies den abrupten Abbruch der Kunden-Lieferanten-Beziehung zur Folge haben.

Beispiel: Personalberatung

Wie bereits erwähnt, hat sich der gesamte Stellenmarkt in den letzten Monaten in vielfacher Hinsicht verändert. Dies manifestiert sich beispielsweise im drastischen Rückgang der Anzahl der Stelleninserate. Die Veränderungen sind jedoch auch am Verhalten verschiedener Personalberater deutlich erkennbar. Bevor auf dieses Verhalten eingegangen wird, sind nachfolgend zwei Begriffe, die oft ungenau oder vermischt verwendet werden, zu klären.

1) Personalberatung:

Dienstleistung für den Personalbereich, insbesondere in der Suche und Selektion neuer Mitarbeitenden.

Wird meist für externe Personaldienstleister verwendet, welche beratend (vor allem in der Personalgewinnung) für ein Unternehmen tätig sind. Mittels Stelleninseraten in verschiedenen Medien wie Zeitungen, Fachzeitschriften und Internet, werden potenzielle Kandidaten auf vakante Stellen aufmerksam gemacht. Durch Kontaktaufnahme mit der Personalberatungsfirma zeigen die Stellensuchenden ihr Interesse an einem Stellenwechsel.

2) Executive Search (synonyme Begriffe: Direct Search, Head-Hunting und Direktansprache):

Suche und Auswahl von Mitarbeitenden (meist Führungskräften) auf Mandatsbasis durch externe Personaldienstleister. Dies erfolgt in der Regel durch Direktansprache von geeignet erscheinenden Kandidaten. Nach genauer Definition des Anforderungsprofils wird recherchiert, welcher Personenkreis heute ähnliche Aufgaben wahrnimmt oder welchen Personen in derselben Branche das Potenzial für die beschriebene Aufgabe zugetraut wird. Diese eruierten Kandidaten kontaktiert der Head-Hunter anschliessend direkt und versucht ihnen den entsprechenden Stellenwechsel schmackhaft zu machen und diese abzuwerben.

Jetzt ist Berufsethik gefragt!

In wirtschaftlichen Rezessionsphasen vergrössert sich die Gefahr, dass sich das Verhalten von Personalberatungsfirmen verändert. Personalberatung und Executive Search werden eher wahllos vermischt und oft hat die Einhaltung von ethischen Grundsätzen (klare Trennung: Personalberatung oder Direktansprache) nur für die Konkurrenz Gültigkeit. Um an gut ausgebildete und versierte Kandidaten heranzukommen ist bestimmten Personalberatern oft jedes Mittel recht. Nur um die erhofften Resultate (hier Personalgewinnung) zu erreichen, verlieren ethische Grundsätze ihren Stellenwert sowohl bei gewissen Auftraggebern als auch bei bestimmten Personalberatern. Spätestens jetzt ist die Frage des Berufs-Ethos und die Vermischung von Personalberatung und Direktansprache zu klären. In diesem Zusammenhang existiert für Auftraggeber eine nicht zu unterschätzende Menge von möglichen Informationsquellen:

- Erfahrungsaustausch mit bekannten Firmen
- Erkundigung bei Konkurrenzfirmen

- Informationsaustausch im eigenen Unternehmen
 - Klärung des Selektionsprozesses von neu rekrutierten Mitarbeitenden
- usw.

Die Personalberatungsfirmen sind nun also gefordert, ihre Arbeits- und Vorgehensweise genauestens aufzuzeigen, um Klarheit und Fairness zu markieren.

Als Auftraggeber sind Sie gut beraten, vor Erteilung eines Suchauftrages das detaillierte Vorgehen des Personalberaters und den Einsatz der Rekrutierungshilfsmittel genauestens zu klären und zu hinterfragen.

Während des Selektionsprozesses können Sie als möglicher zukünftiger Arbeitgeber die entsprechenden Fragen an die Kandidierenden stellen. Deren Feedback wird für die weitere Zusammenarbeit mit der jeweiligen Personalberatungsfirma von Bedeutung sein.

In diesem Sinne sind alle aufgefordert, ihre positiven und negativen Erfahrungen als Kandidat oder auch als Mandatsgeber weiterzugeben. Ob als Stellensuchende oder Arbeitgeber - beide Seiten haben Anrecht auf faire Behandlung und die Einhaltung von Abmachungen und Regeln.

Und wie steht es in Ihrem Betrieb mit der Aussage: „Jedes Unternehmen beschäftigt diejenigen Mitarbeitenden, die es verdient.“ Man könnte diese Aussage noch wie folgt ergänzen: „und arbeitet mit denjenigen Personalberatern zusammen, die es verdient.“

von Bernhard Kohler, Kohler & Partner
bernhard.kohler@k-p.ch

*Der faszinierende Markt der Informationstechnologie (IT) befindet sich in einem permanenten Veränderungsprozess: immer kürzere Innovationszyklen, wachsende Kundenbedürfnisse und erhöhter Zeit- und Kostendruck machen es schwierig, in diesem Umfeld à jour zu bleiben. **Kohler & Partner**, Unternehmens- und Personalberater der IT-Branche, erleben dies in ihrer täglichen Arbeit. Mit dieser Artikelserie sprechen sie die Hauptakteure, nämlich Führungskräfte, Fachspezialist/innen und Personalverantwortliche, mit ausgewählten Themen aus ihrem Tätigkeitsbereich gezielt an.*

Lesen Sie im nächsten Artikel:

In 5 Jahren 5 verschiedene Anstellungen: Alarmstufe rot!