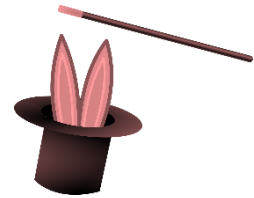


Personalberater/Headhunter sind keine Zauberer



Klagen wir nicht über fehlende oder unpassende Bewerber.

Das war schon immer so. Vielleicht aber nicht in dem Maße, wie wir es jetzt erleben.

Personalberater wurden/werden in der Regel immer bei „schwierigen“ Fällen und dann eingesetzt, wenn das Unternehmen selbst nicht weiterkommt. Dann wird erwartet, dass es „schnell“ geht und dass natürlich der richtige Kandidat (m/w/d) gefunden wird – und hat man einen, dann sollte es bitte noch zum Vergleich ein weiterer sein.

Personalberater sind aber leider keine Zauberer. Sie agieren bei der Suche methodisch auf einem nicht von ihnen zu beeinflussenden (Arbeits)Markt. Die Menge der Wechselwilligen in dem fachlich vom Auftraggeber oft eng definierten Profil (Branche/Produkte/Funktion/Unternehmensgröße/Region/Gehalt etc.) und die Qualität (Passform) der Kandidaten können nicht beeinflusst werden. Auch die Demografie ist schon spürbar. Personalberater arbeiten in einem begrenzten Markt.

Was im Vergleich mit „früher“ jetzt bei der Suche den Aufwand und damit die Dauer der Suche erhöht, sind die zusätzlichen Recherchen in den Netzwerken und im Netz und dem Umstand geschuldet, dass viele Kandidaten nur noch ein Mobiltelefon besitzen und kein Festnetz mehr haben. Diese Nummer zu eruieren ist aufwendig, die Erreichbarkeit eingeschränkt. Die Erreichbarkeit ist auch nicht allein von der Urlaubszeit abhängig. Flexible Arbeitszeiten und HomeOffice (wann und wie oft?) erhöhen den Aufwand (Zahl der Anrufe), die Kandidaten ans Telefon zu bekommen.

Hinzu kommen dann noch bei den anzusprechenden Kandidaten – aber schon seit Längerem – der Zeitgeist und der Wertewandel in Bezug auf die Erwartungen an die neue Stelle bzw. die dann entstehende neue Lebenssituation. Erwartungen sind aber keine Wünsche mehr, es sind vielmehr Bedingungen geworden. Sie bilden die Voraussetzungen für die Life-Domain-Balance. Stimmt die Entfernung zum Wohnort nicht (keine Umzugsbereitschaft) oder kann nicht von vornherein HomeOffice zugesagt werden, gibt es keine Bereitschaft, das Gespräch zu vertiefen, sinkt die anfängliche Wechselwilligkeit auf null.

Fazit: Der Markt der fachlich passenden und wechselwilligen Kandidaten mit offener Herangehensweise an Chancen ist beschränkt. Der zeitliche Aufwand der Suche steigt, da viel mehr Kandidaten gefunden und angesprochen werden müssen, die dann nicht mehr in der Nähe des Standortes des Auftraggebers liegen – womit wieder die Umzugsbereitschaft steigen muss.

Der Personalberater, der nicht zaubern kann, muss mehr arbeiten.

Dr. Heidemarie Krüger, Juli 2022