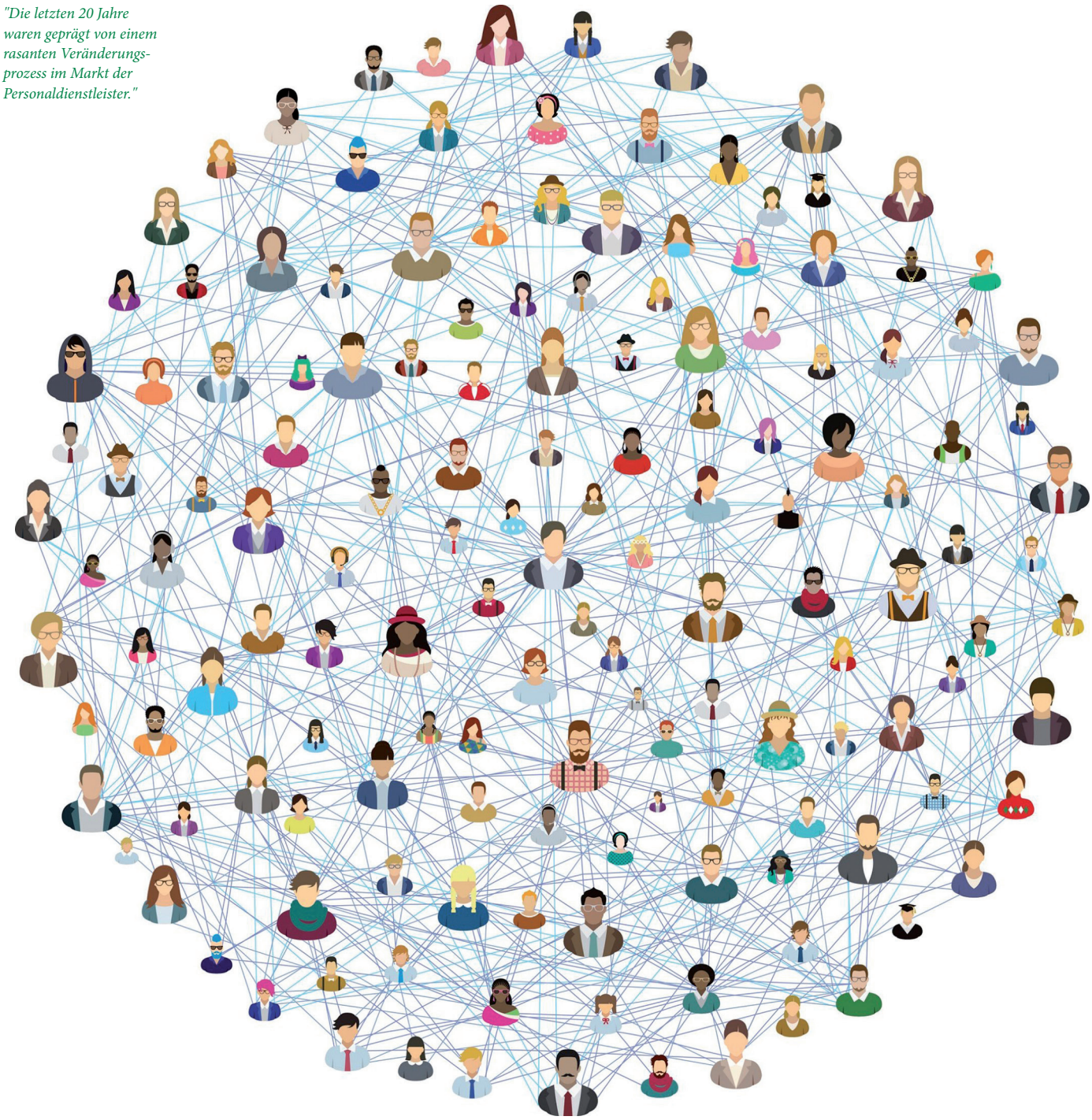
"Die letzten 20 Jahre waren geprägt von einem rasanten Veränderungsprozess im Markt der Personaldienstleister."



ALBRECHT V. BONIN

„Erfolg ist kein Glück“

Zum 20-jährigen Bestehen von Cost & Logis blicken ausgesuchte Experten der Branche zurück auf zwei Jahrzehnte Branchengeschichte und geben gleichzeitig Ihre Einschätzung ab, wie es weiter geht. In dieser Ausgabe schreibt Personalprofi Albrecht v. Bonin.

WAS IST IN DEN LETZTEN 20 JAHREN IN MEINER BRANCHE PASSIERT? WELCHE VERÄNDERUNGEN STEHEN AN?

WAS BLEIBT – WAS KOMMT?

Durch die Megatrends des demografischen Wandels, veränderte Werteverständnisse der Generationen und technologische Entwicklungen verschärft sich der Fach- und Führungskräftemangel im neuen Jahrzehnt dramatisch. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Chefs von morgen. Die letzten 20 Jahre waren geprägt von einem rasanten Veränderungsprozess im Markt der Personaldienstleister. Die Suchmethoden änderten sich schlagartig, als Internet, Social-Media-Plattformen und Online-Job-Börsen aufkamen. Die gute alte Stellenanzeige, bei der suchende Arbeit-

FOTO: *thinkstockphoto*

geber passiv auf Resonanz warteten, ist vom sogenannten Active Sourcing und gezielter Direktansprache abgelöst worden. Kunden werden anspruchsvoller. Sie erwarten mehr als nur Kandidatenprofile.

Viele Unternehmen nutzten Personalberater bisher ausschließlich für traditionelle Aufgabenstellungen: Schnell, günstig, unkompliziert den passenden Deckel auf den Topf finden. Fertig! Doch je knapper die Ressourcen auf dem Personalmarkt, je fordernder die Jobsucher werden, umso mehr sind nicht nur Spezialisten in der Beschaffung gefragt. Unternehmen werden mehr als früher das gesamte Know-how ihrer Consultants in Anspruch nehmen, um das richtige Human Capital zu gewinnen und zu binden. Personalentscheider und externer Berater sitzen hier quasi im gleichen Boot. Unternehmen prüfen künftig Headhunter danach, welchen Mehrwert, welchen ROI sie über die reine Mitarbeiterbeschaffung hinaus langfristig liefern. Etwa: Wird zusätzliche Unterstützung bei Employer Branding, Onboarding, Talent Management, Vergütung, Mitarbeiterbindung angeboten? Nimmt der Consultant auch die Rolle des Botschafters für den Arbeitgeber im Personalmarkt wahr?

Der Fach- und Führungskräftemangel sorgt weiterhin für hohe Nachfrage bei seriösen Personalberatungen. Klienten unterscheiden zwischen Premium-Anbietern, die „Best of the World Service“ leisten und solchen Marktteilnehmern, die sich mit „Good Enough Leistungen“ hauptsächlich über den Preis definieren. Zunehmend wird gefragt: Welcher Dienstleister wird wirklich gebraucht? Die Agentur, die sich als Makler/Vermittler auf die Beschaffung von Kandidatenprofilen beschränkt? Oder die ganzheitlich arbeitende Personalberatung, die mit Beratungs- und Methodenkompetenz den kompletten Such- und Auswahlprozess nachhaltig gestaltet?

TREFFSICHERE AUSWAHLVERFAHREN

Gerade wenn Ressourcen knapp werden, kommt es auf die richtige Auswahl an. Umso sorgfältiger müssen Personalentscheider bei der Suche nach dem „knappen Gold“ vorgehen. Teure Fehlentscheidungen kann sich künftig niemand mehr leisten. Beim Wunsch nach Entscheidungssicherheit beschreiten erfolgreiche Betriebe neue Wege: Sie nehmen – egal, woher der Bewerber kam - für die Personalauswahl externe Profis in Anspruch. Der Kostenaufwand rechnet sich schnell, weil sie dadurch die Chance auf den nachhaltig erfolgreichen „Perfect Fit“ erhöhen. „Es geht nicht um Kosten, sondern um Treffsicherheit,“ so ihr Statement. Das Signal intern und extern: „Wir betrachten die Auswahl unserer Beschäftigten als so wichtig, dass wir sie durch Profis absichern lassen“ (Employer Branding). Was bereits in den letzten Jahren viel diskutiert, aber wenig konsequent vom Management angepackt wurde, hat sich der überwiegende Teil der Personalentscheider für die nächsten Jahre auf die Agenda gesetzt: unternehmensspezifisch nachhaltige Lösungen gegen den Mangel an Fach- und Führungskräften zu entwickeln. Die Spielmacher sind längst nicht mehr die Arbeitgeber, sondern die Arbeitnehmer und Job- sucher. Insbesondere bei der Gewinnung von Mitarbeitern unterhalb der Führungsebene geraten Unternehmen unter Druck. Die meisten jungen Menschen streben nach der Schule ins Studium, nur wenige lassen sich für eine praktische Ausbildung begeistern. Tausende von Lehrstellen bleiben unbesetzt. Die bisher vernachlässigten „Best Ager“ (50 plus) gewinnen in den nächsten Jahren als Arbeitskräfte wieder an Bedeutung. Unternehmen sehen sich gezwungen, umzudenken. Innovative HR-Strategien und -Konzepte sind gefordert. <

Albrecht v. Bonin: "Insbesondere bei der Gewinnung von Mitarbeitern unterhalb der Führungsebene geraten Unternehmen unter Druck."

ALBRECHT VON BONIN ....

... ist Gründer und Gesellschafter der VON BONIN Personalberatung sowie der avb Management Consulting, Gelnhausen. 1978 gründete er die Consultingunternehmen mit dem Schwerpunkt Suche und Auswahl von Spitzenkräften, Interim Management, Unternehmernachfolgeberatung, Management Coaching. Albrecht v. Bonin ist Autor zahlreicher Veröffentlichungen – unter anderem des Buches „Mitarbeiter suchen, finden, fördern, binden“ – mit Themen wie Talent Management, Führung, Karriere und Personal Management sowie Employer Branding.
Der Branchenschwerpunkt seines Unternehmens liegt in der Hotellerie, Touristik und deren Partnerbranchen der Industrie.