

Immer wieder finden sich im Internet Recruiting-Plattformen, die an Kettenbriefe und Pyramidenspiele erinnern. Sie bedienen sich einer fragwürdigen Methode der Personalfindung: der Mitarbeitersuche über persönliche Empfehlungen.

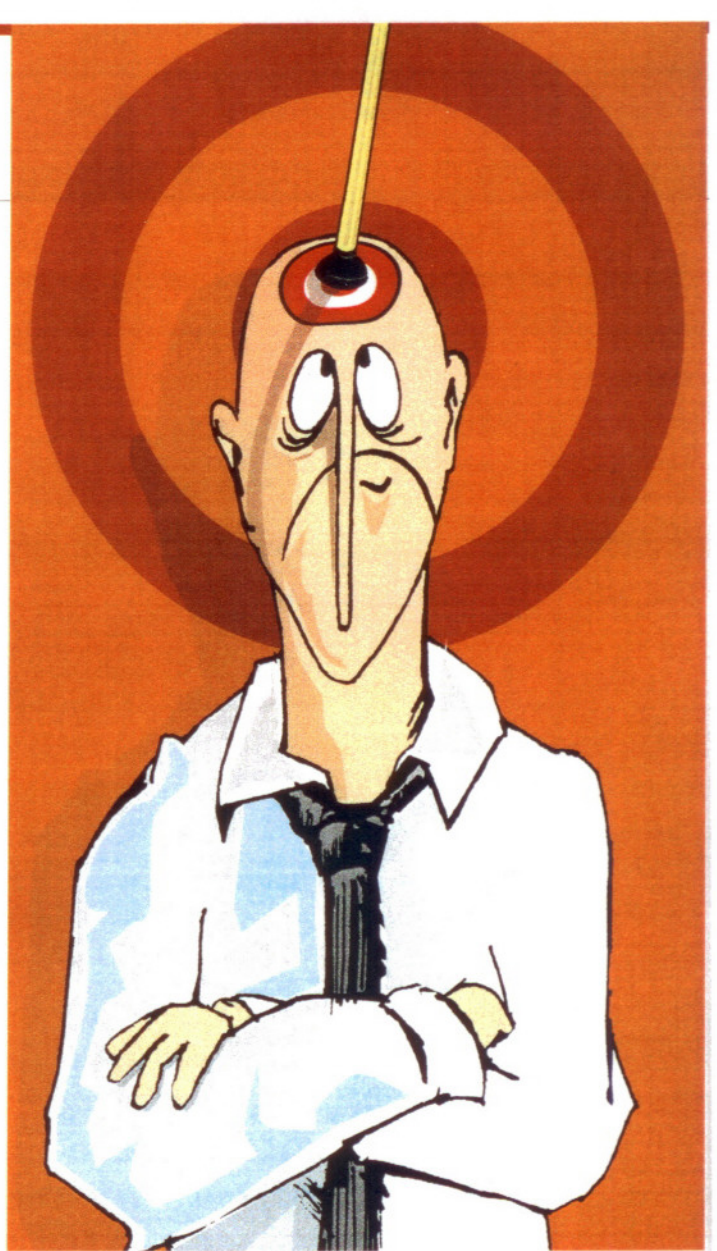
Die Fallen der modernen Kopfgeldjagd

Die Personalsuche geht manchmal zweifelhafte Wege. Über persönliche Netzwerke von Mitarbeitern, Freunden und deren Bekannten sollen passende Kandidaten für offene Stellen gefunden werden. Auf den ersten Blick eine kostengünstige Variante, oft aber hinausgeworfenes Geld und vergeudete Zeit. Denn: Erfolgsgarantien gibt es hier keine. Unternehmen inserieren für offene Stellen und schreiben für die Besetzung eine Prämie aus. Das Inserat lesen Nutzer der Plattform und so genannte Talent Scouts. Diese machen

Bekannte, Verwandte, Arbeitskollegen usw. auf das Inserat aufmerksam, die das Jobangebot ihren persönlichen Kontakten zeigen. Schließlich erreicht das Inserat eine Person, die auf den Job passt, sich bewirbt und folglich eingestellt wird. Die ausgesetzte Prämie wird als „Honorar“ unter allen Personen, die an der Personalfindung beteiligt waren, zu gleichen Teilen aufgeteilt. Diese Methode der Personalfindung mag attraktiv erscheinen: Schnell ist über persönliche Netzwerke der ideale neue Mitarbeiter gefunden – und das zu einem niedrigeren Preis als



Andreas Kosteletzky (li.) und Horst Langer (re) mit Personal Consulting-Geschäftsführerin Mag. (FH) Gerda Brandt.



bei der Suche über Personalberater. Doch wo ist der Haken?

FALLE 1: SCHNELLSCHUSS AUS DER HÜFTE

Die Methode „Kopfgeldjagd über Networking“ garantiert nicht, den wirklich bestmöglichen Kandidaten zu erhalten. Wird ein neuer Mitarbeiter eingestellt, kommt die ausgesetzte Prämie zur Auszahlung. Was aber, wenn sich nach einigen Wochen herausstellt, dass dieser doch nicht den Anforderungen entspricht? Oder wenn er nach kurzer Zeit das Arbeitsverhältnis selbst beendet? Dann wurde „Kopfgeld“ für nichts bezahlt. Und die Personalsuche beginnt wieder von vorne, wertvolle Zeit ist verloren.

Mit seriösen Personalberatern kann eine „Wiederbesetzungsgarantie“ vereinbart werden. Scheidet der neue Mitarbei-

ter innerhalb eines im Auftrag festgelegten Zeitraumes aus dem Unternehmen aus, fällt für eine erneute Suche kein weiteres Honorar an. „Unser Ziel ist es, den besten, verfügbaren Kandidaten zu finden. Daher gehen wir jede Personalsuche sehr überlegt und zielgerichtet an. Schließlich liegt es in unserem eigenen Interesse, dass unsere Kunden nicht auf die Garantie zurückgreifen müssen“, erklärt Personalberater Horst Langer von der Wiener Personalberatung Personal Consulting. Von dieser „Absicherung“ profitieren somit Auftraggeber und Berater gleichermaßen.

FALLE 2: RECRUITING PER ZUFALL

Jeder kennt jemanden, der einen kennt, dessen Schwager einen Freund hat, der auf ein ausgeschriebenes Stellenangebot pas-

Professionelle Personalberater wissen um Bedürfnisse eines suchenden Unternehmens sehr gut Bescheid und beginnen die Personalsuche zielgerichtet.

sen könnte. Nur: Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, in absehbarer Zeit den richtigen Kandidaten zu finden, wenn man nicht zielgerichtet sucht? Professionelle Personalberater wissen um Bedürfnisse eines suchenden Unternehmens sehr gut Bescheid und beginnen die Personalsuche zielgerichtet. Aus Erfahrung wissen Personalberater auch, in welchem Medium ein Inserat platziert werden sollte, um einen qualitativ und quantitativ hohen Rücklauf zu erhalten. Besonders bei schwierig zu besetzenden Positionen sind Personalberater unverzichtbar.

FALLE 3: ABZOCKE IM INTERNET

Wie bei allen scheinbar „günstigen“ Angeboten ist Vorsicht geboten. Denn die tatsächlichen Preise sind alles andere als transparent. Dass das Inserat kostenpflichtig ist, erfährt man erst im Kleingedruckten, versteckt in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Wie hoch die Kosten für die Einschaltung sind, ist nirgendwo zu entnehmen.

Erst nach Registrierung kann man ein „maßgeschneidertes“ Angebot für das Inserat einholen. Kalkulierbar ist der Preis nicht,

denn Berechnungsbasis wird keine angegeben. Gewarnt seien auch alle an der Suche Beteiligten: Erfährt man, wie viele Personen hier mitgeholfen haben, den richtigen Bewerber zu finden? Und wer garantiert, dass die Prämie wirklich gerecht unter allen, wenn überhaupt aufgeteilt wird?

PERSONALSUCHE OHNE RISIKO

„Einem seriösen Unternehmen darf es nicht egal sein, wie es seine Mitarbeiter rekrutiert. Personalberater agieren flexibel und zielgerichtet. Sie wissen, wie man schnell das gewünschte Ergebnis erreicht

und verfügen über das Wissen über die richtige Suchmethode, über einen strukturierten Kandidatenpool und können auch Bewerber für schwer zu besetzende Stellen und Positionen mit besonderen Anforderungen rasch finden“, fasst Personalberater Andreas Kostelecky von Personal Consulting die Vorzüge eines Recruitings über Spezialisten zusammen. ▶

INFO & KONTAKT:
PERSONAL CONSULTING,
www.pers-con.at

Ausgabe 03/2008 | 1. Jahrgang
ISSN 1611-3321
www.karriere-magazin.at

karriere

DAS MAGAZIN FÜR IHREN PERSÖNLICHEN ERFOLG

MEDIZIN