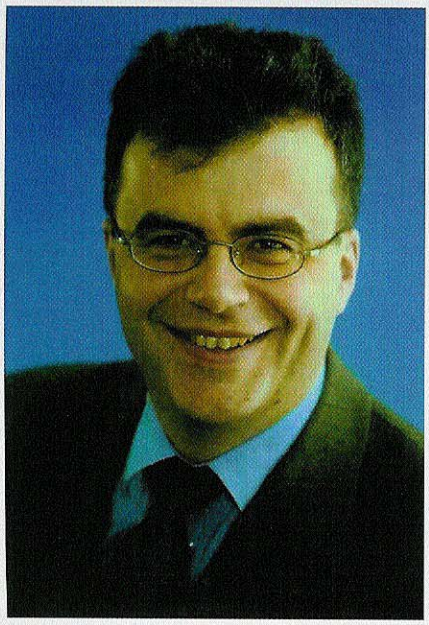
Interview mit Roland Pietzcker

„Wir tragen zum Gelingen der Personal

„Der Personalberater bleibt heute wie in der Zukunft ein ehrlicher Makler zwischen innovativem Unternehmen und dem richtigen Partner". Diese Meinung vertritt Roland Pietzcker, „Rabe Pietzcker Collegen Unternehmensberater GmbH", Starnberg. Der Personalberater stellte sich im Interview unseren Fragen zur Dienstleistung „Personalberatung".



Roland Pietzcker.

> **neue verpackung:** *Über 5 Mio. Arbeitslose seit der Einführung von Hartz IV, die Zahl der Firmenpleiten liegen weiterhin auf einem erschreckend hohem Niveau und alle wesentlichen Experten sprechen von einer länger andauernden wirtschaftlichen Tallage. Brauchen wir in diesem Überangebot an Arbeitskräften überhaupt noch Personalberater?*

> **Roland Pietzcker:** Herr Mahr, sie sprechen einen Trugschluss an, dem sich viele, auch personalverantwortliche Entscheider hingeben. Es ist zwar richtig, dass die Gesamtzahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Personen zugenommen hat. Es lassen sich jedoch mehrere Entwicklungen identifizieren, die dieses scheinbare Überangebot stark relativiert. Lassen Sie mich ein paar Beispiele nennen: Zum einen hat der Altersdurchschnitt der Arbeitssuchenden in den letzten Jahren in stärkerem Maße zugenommen, als sich die Erkenntnis bei den Unternehmen durchsetzt, dass Erfahrung auch etwas mit Lebensalter zu tun hat. Des Weiteren steigen sowohl die fachlichen, mehr aber noch die persönlichen Anforderungen an den gewünschten Mitarbeiter aufgrund der zunehmenden Komplexität der Märkte ständig. Schließlich nimmt die Qualität der Bildung wegen zunehmender Motivationsprobleme bei Schülern, Auszubildenden und Studenten auf der einen Seite und einer gewollten bildungspolitischen Gleichmacherei auf der anderen Seite stetig ab. Der Personalberater bleibt daher heute wie in Zukunft der „ehrliche Makler" zwischen innovativem Unternehmen und dem „richtigen" Kandidaten.

> **neue verpackung:** *Verstanden, trotz einem scheinbaren Überangebot suchen Sie die Nadel im Heuhaufen. Welchen praktischen Nutzen bietet die Dienstleistung „Personalberatung"?*

> **Roland Pietzcker:** Rein betriebswirtschaftlich betrachtet ist die Nutzung eines Personalberaters das Outsourcing unternehmerischer Tätigkeiten. Die Mitarbeiter des Kunden können sich von der Assistentin bis zum Geschäftsführer um ihre eigentlichen Aufgaben kümmern. Da man zu Beginn einer Personalsuche nicht absehen kann, wie viele Ressourcen insgesamt aufgewendet werden müssen, liegt in der Beauftragung eines Personalberater zu Festpreisen bereits ein eindeutiger Vorteil. Dieser kommt allerdings nur zum Tragen, wenn eine Besetzungsgarantie abgegeben wird.

Dazu tritt die qualitative Komponente. Der Personalberater ist Profi seines Geschäftes und sitzt, wenn er über eine starke Vernetzung innerhalb einer Branche verfügt, praktisch an der Quelle. Die Direktsuche erschließt zusätzliche Potentiale, ein Instrument, welches vom Unternehmen direkt eingesetzt, als wettbewerbsrechtlich kritisch, zumindest aber als unlauter zu betrachten wäre. Durch das größere uns zur Verfügung stehende Potential und unsere Erfahrung in der Personalauswahl minimieren wir das mit jeder Stellenbesetzung verbundene Risiko einer Fehlbesetzung, die sehr kostspielig sein kann.

> **neue verpackung:** *Nachgefragt, warum können Sie das besser?*

> **Roland Pietzcker:** Zunächst einmal sind wir als externe Dienstleister Partner unserer Klienten. Da wir aus eigener Managementerfahrung verstehen, worum es unseren Kunden geht, können wir bereits in der Konzeptionsphase einen konstruktiven Beitrag zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens und dessen personeller Ausgestaltung leisten. Wir tragen dabei von Beginn an zum Gelingen der Personalsuche bei.

suche bei“

Unsere vielfältigsten Erfahrungen mit unterschiedlichen Unternehmen in verschiedenen Märkten tragen ihr Übriges dazu bei. Darüber hinaus kennen wir die allgemeinen Branchentrends und können diese, ohne organisatorische Zwänge, im Dienste unserer Kunden bewerten und nutzbar machen.

> **neue verpackung:** *Sie schaffen dem Management Freiräume. Aber gehört nicht gerade die Auswahl des zukünftigen Mitarbeiterstabes zu den fundamentalen Managementaufgaben.*

> **Roland Pietzcker:** Ja, natürlich. Diese Aufgabe können und wollen wir unseren Klienten auch gar nicht abnehmen. Unsere Aufgabe ist es vielmehr, den Weg zur richtigen Personalentscheidung abzukürzen. Aus dem erreichbaren Potential an Kandidaten treffen wir daher lediglich eine Vorauswahl. Der Anspruch, den wir dabei verfolgen, ist es, nur solche Kandidaten zu präsentieren, die sowohl von ihren Qualifikationen und Erfahrungen als auch menschlich zur Position, zum Unternehmen und zum Unternehmer passen. Die letzte Entscheidung trägt aber der Unternehmer, benötigt jedoch dafür einen wesentlich geringeren Zeitaufwand.

> **neue verpackung:** *Sie finden Ihre Kandidaten hauptsächlich über die Direktsuche. Welche wesentliche Vorteile hat das für Ihre Kunden?*

> **Roland Pietzcker:** Alle klassischen Instrumente der Personalsuche von der Stellenanzeige bis hin zur eventartigen Recruitingveranstaltung bleiben letztlich passiv und daher auf den im aktiven Suchprozess befindlichen Personenkreis beschränkt. Die Direktsuche vergrößert die Grundgesamtheit der Kandidaten erheblich, da der Personalberater auch solche Personen erreicht, die latent auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind oder die in der angebotenen Position eine Weiterentwicklung sehen, die sie von sich aus noch nicht gesucht hätten. Eine zunehmende Anzahl hoch qualifizierter und erfolgreicher Fach- und Führungskräfte erwartet heute geradezu angesprochen zu werden. Dieser Personenkreis ist außer über die gezielte Direktansprache und die seriöse Karriereberatung durch einen kompetenten Personalberater schlichtweg nicht erreichbar. Darüber hinaus wird man im Zuge der Direktsuche – anders als bei der Insertion in einer der großen überregionalen Anzeigenmärkte – nicht mit einer Flut von Bewerbungen konfrontiert, die fast alle nur ansatzweise einen Bezug zur vakanten Position haben. Trotzdem verzichten wir beileibe nicht auf die gezielte Insertion in Fachmedien. Neben dem relativ geringen Streuverlust haben Fachzeitschriften den Vorteil, dass man über sie den ein oder anderen Kandidaten ansprechen kann, den man per Direktansprache nicht erreichen kann, weil er derzeit nicht in einem der Suchfelder tätig ist. Unsere Erfahrung zeigt aber, dass der Erfolg einer allein anzeigengestützten Suche nicht mit einer Direktansprache mithalten kann.

> **neue verpackung:** *Theoretisch alles richtig, aber wird die Direktsuche in Zeiten, in denen man sich noch ein wenig fester an das klammert, was man hat, nicht wesentlich schwieriger ?*

> **Roland Pietzcker:** Natürlich merken auch wir die zunehmende wirtschaftliche Verunsicherung der Menschen, die sich in einem gewachsenen Sicherheitsbedürfnis und einer verstärkten Risikoscheu manifestiert. Es ist ja auch gar nicht abzustreiten, dass grundsätzlich jeder Jobwechsel ein gewisses Risiko birgt. Dennoch lassen sich durch geschickte Suchstrategien und überzeugende kommunikativen Fähigkeiten des Beraters gute Kandidaten finden. Die angebotene Position muss dem Kandidaten einen Mehrwert bieten, sie muss eine Weiterentwicklung darstellen. Ein seitlicher Wechsel in eine ähnliche Position bei einem vergleichbaren Unternehmen mit gleichen Kompetenzspektrum wird heutzutage, auch bei finanziellem Anreiz, in der Regel nicht mehr akzeptiert. Es zeichnet den guten Berater aus, dass er genau darüber offen und ehrlich mit dem Kandidaten spricht, ihm unter Umständen auch von einem Wechsel abrät, statt ihn „weichzuklopfen“, nur um zu einem schnellen Projektabschluss zu kommen. Nachhaltigkeit auch in der Beratung von Kandidaten zahlt sich langfristig aus!

> **neue verpackung:** *Herr Pietzcker, die Societät gilt nun bereits seit Jahren als das erfolgreichste Personalberatungsunternehmen in der Verpackungsbranche. Verraten Sie uns doch bitte zum Abschluss noch Ihr Erfolgsgeheimnis...*

> **Roland Pietzcker:** ...da gibt es eigentlich gar kein Geheimnis. Wir verkaufen nur keine Standardware, sondern bieten jedem unserer Kunden eine individuell auf ihn abgestimmte Problemlösung. Die Lösung kann dabei immer nur dann gut sein, wenn das Problem grundlegend und nicht nur oberflächlich verstanden wird. Dies gelingt uns deshalb, weil wir aus eigener Branchen- und Managementerfahrung die Herausforderungen kennen, denen sich unsere Kunden jeden Tag stellen müssen. Der dadurch geschaffene Mehrwert hat uns zudem in die komfortable Situation gebracht, dass einerseits viele der besten Unternehmen der Verpackungsbranche – übrigens sowohl Mittelständler als auch Konzerne – exklusiv mit uns zusammenarbeiten und andererseits die potentiellen Kandidaten wissen, dass jedes Jahr eine Vielzahl hochinteressanter Positionen mit unserer Mithilfe vergeben werden. Der Erfolg auf Kunden- wie auf Kandidatenseite verstärkt sich somit gegenseitig. >|