

»Paradigmenwechsel nötig«

Personalberatung. Bis zu 40 Prozent der Unternehmen in der Branche könnten bald nicht mehr existieren, analysiert Günther Tengel.

Die Personalberatungslandschaft sei an sich eine zyklische Branche, die sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientiere, sagt Günther Tengel. „Dieser wird sich noch stärker verändern und wird innerhalb der nächsten Jahre auch große Auswirkungen auf den Personalberatungssektor haben“, so der geschäftsführende Gesellschafter von Jenewein & Partner/Amrop Hever. Auch Positionen im Top- und Mittelmanagement – klassische Betätigungsfelder für Executive-Search-Unternehmen – werden von diesen Entwicklungen massiv betroffen sein.

Welche Szenarien werden die heimischen Personalberatungen konkret erwarten? „Oberflächlich betrachtet gibt es drei- bis viermal mehr Kandidaten am Markt wie vor einem Jahr, die darüber hinaus auch noch wesentlich flexibler sind“, erklärt der renommierte HR-Experte, der letzten Dienstag das 30-jährige Firmenjubiläum mit über 600 Gästen in Wiener Palais Schönburg gefeiert hat. Bei Positionen, die von spezialisierten Personalberatern gesucht werden, gestaltet sich das Bild allerdings anders. „Für diese wird die Aufgabenstellung immer schwieriger, weil die Profile und Märkte immer enger werden und aufgrund der demografischen Entwicklung zusätzlich noch immer weniger ‚passende‘ Kandidaten vorhanden sind als früher“, erklärt Tengel. Diese würden angesichts der wirtschaftlichen Unsicherheit auch nicht mehr so einfach Job wechseln. „Somit werden die Projekte immer länger sowie intensiver. Der Berater muss deutlich mehr investieren, um den richtigen Kandidaten verpflichten zu können.“



»Survival of the Fittest«: Das Darwin'sche Prinzip gelte auch in der Personalberatung, erklärt Günther Tengel.

[Jenewein & Partner]

Auf die Frage, wie Executive-Search-Unternehmen diese Herausforderungen meistern können, nennt Tengel zwei Kriterien: „Erstens benötigt man IT-Lösungen und Datenbanken, die auf dem letzten Stand und daher sehr teuer und aufwendig sind. Zweitens darf der Consultant auch sein Beziehungs- und Kontaktnetz nicht vernachlässigen.“ Er selbst habe in den vergangenen zehn Jahren Jenewein & Partner bewusst in diese beiden Richtungen weiterentwickelt. Darüber hinaus werde es ob der Krise zu einer Bereinigung im Sektor kommen. „Die Ein-Personen-Beratungen mit eingerechnet wird es um 30 bis 40 Prozent weniger Unternehmen in der Branche geben.“ Grund dafür sei unter anderem, dass viele Unternehmen ihren USP zu wenig herausgearbeitet hätten. „Und nun in der Krise verwässern

sie ihn zusätzlich, indem sie alle HR-relevanten Themen angreifen, anstatt ihr Alleinstellungsmerkmal zu schärfen.“

In diesem Selbstreinigungsprozess, der laut Tengel „nicht aufzuhalten ist“, werde es zu neuen Konstellationen wie Übernahmen und neuartigen Allianzen kommen, Geschäftsmodelle werden sich ändern. Jene werden erfolgreich sein, die einen klaren USP vermitteln können und Kunden sowie Kandidaten durch exzellente Branchenkenntnisse und hohe Research-Kapazitäten überzeugen können. Für die Personalberatungen gelte der Darwin'sche Grundsatz des „Survival of the Fittest“: „Der Paradigmenwechsel ist nötig. Die nächsten Jahre werden schwierig. Mit Vertrauen, Kundenbindung und Lösungsorientiertheit sind sie aber zu schaffen.“

NIK