

Interview mit Personalvermittler Philippe Morf zur Rekrutierung von HLKS-Fachkräften

«Das gute Dossier zu Gesicht bekommen...»

Philippe Morf ist Branchenkenner und Berater in der Personalgewinnung zugleich. Unter der Marke «Teamgold» unterstützt er und sein Team Kunden aus Bau und Industrie bei der Suche und Auswahl nach Fachspezialisten. Im Interview spricht er von seiner Mission, Fehlbesetzungen wenn immer möglich zu vermeiden.

Interview: Manuel Fischer

■ Seine Berufslehre absolvierte er in der Baubranche und spielte in jungen Jahren Handball in einem Nationalliga-A-Team. Er bildete sich weiter und war im Verkauf tätig. Als Quereinsteiger kam er in die Personalberatung, die er in allen Aspekten kennengelernt hat. Sein ganz persönliches Projekt aber reifte erst mit der Zeit heran. 2014 gründete er zusammen mit einem Geschäftspartner seine eigene Firma. Unter der Marke «Teamgold» unterstützt er und sein Team kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus Bau und Industrie bei der Suche und Auswahl nach Fachleuten. Er berät aber auch Fachspezialisten bei deren beruflichen Neuausrichtung. Philippe Morf sieht sich als ehrlichen Berater, der beiden Seiten, seinen Kunden wie Kandidaten, zur «Punktlandung» verhelfen will.

Nach Ihrer Einschätzung kommt es im heutigen Rekrutierungswesen zu vielen Fehlbesetzungen. Weshalb ist das so?

Philippe Morf: Häufig ist es so, dass sich beide Seiten, Unternehmen wie Kandidat, bemühen, sympathisch beim Gegenüber anzukommen. Wer macht das nicht? Ein Bewerber bereitet sich seriös vor und will mit Argumenten glänzen, um eine möglichst positive Reaktion auszulösen. Auch das Fachpersonal suchende Unternehmen schildert das Leben und Arbeiten im Betrieb den Bewerbern möglichst positiv, in der Annahme, dass er oder sie auch gerne am neuen Ort arbeiten möchte. Somit läuft man Gefahr, dass gar kein objektiv-neutrales Bewerbungsgespräch mehr stattfindet.

Stattdessen sollte der künftige Arbeitgeber hellhörig sein und herausfinden: Was möchte dieser Bewerber eigentlich? Was hat er für Berufs- und Lebensziele? Wohin möchte dieser sich beruflich weiterentwickeln? Blendet man dies aus, kann man gar nicht feststellen, ob der Kandidat oder die Kandidatin zum eigenen Betrieb passt oder nicht.

Was ist denn ihr Beitrag, damit es zu weniger Fehlbesetzungen kommt?

Wenn sich jemand bei uns bewirbt und ein passendes Dossier einreicht, laden wir den Kandidaten oder die Kandidatin zu einem Erstgespräch ein. Der grosse Vorteil dieser Erstbegegnung: Wir sind ein neutraler Gesprächspartner und finden heraus, welche Voraussetzungen Bewerbende für offene Stellen mitbringen. Wir sprechen aber auch ganz gezielt ihre Bedürfnisse und Vorstellungen zur Betriebskultur, zum gewünschten Verantwortungsbereich, welche man wahrnehmen möchte und Ähnliches zur Sprache. Somit ist er oder sie in den Antworten ehrlicher.

Da wir viele Kunden, deren Arbeitsweise und Organisation, aber auch Kandidaten kennen, können wir bereits eine erste Einschätzung machen, ob jemand zum Unternehmen X oder Y passt.

Ist den Unternehmen selbst eigentlich immer klar, welche Fachkräfte mit welchen Fach-, Führungs-, Methoden- und Sozialkompetenzen zu ihrem Betrieb passen?

Tatsächlich spielen verschiedene Einflussfaktoren eine Rolle, ob sich jemand in einem Betrieb wohlfühlt und seine volle Leistung bringen kann. Als Team haben wir einen einzigartigen Fragenkatalog entwickelt, der sich in den letzten Jahren bewährt hat. Damit spüren wir auch heraus, welche Kandidaten dieser überhaupt in Betracht zieht. Andererseits legt zum Teil einfach die Branche oder der Arbeitsmarkt fest, welche Kandidaten überhaupt infrage kommen. Gewisse Berufs- und Fachspezialisten sind ganz schwierig aufzutreiben, etwa MSRL- und Lüftungs-Ingenieure.

Personalberater Philippe Morf:
«Wechselwillige Fachleute finden oft in kleinen Betrieben ideale Bedingungen für ihre berufliche Fortentwicklung vor.»



Man muss die Kunden auf die schwierige Situation ansprechen und Alternativen aufzeigen, wenn der Superspezialist nicht zu finden ist. Die meisten Kunden sind sehr offen für eine ehrliche Einschätzung der Sachlage durch Aussenstehende. Wir sind auch so ehrlich, dass wir die Aussenwahrnehmung des Unternehmens, etwa zur Betriebskultur, mit der betriebseigenen Einschätzung konfrontieren. Da gibt es schon Diskrepanzen.

Die Unternehmen sind also in ihrer Struktur, ihren Arbeitsweisen und Betriebskulturen sehr unterschiedlich?

Es gibt Unternehmen, die wegen ihren bekannten Herstellermarken zwar bekannt sind, aber keinen guten Ruf mehr am Arbeitsmarkt haben. Ein echter HLKS-Fachspezialist in der Mitte seiner Karriere, der nochmals eine Herausforderung annehmen möchte, ist in einem Unternehmen, das ihm wenig Verantwortung und kaum Kompetenzen überträgt, sicherlich am falschen Ort. Eine solche Fachkraft ist in einer KMU viel besser aufgehoben. Nur bekommt dieses kleine Unternehmen das vielversprechende Dossier gar nicht zu Gesicht, weil die Bewerber von der offenen Stelle nichts wissen.

Aber die grösseren Unternehmen sind auch nicht zu beneiden. Die laufen Gefahr, langsam in eine Abwärtsspirale zu drehen, da sie die besten Leute nicht mehr bekommen – sowohl hinsichtlich Fachwissen als auch bezüglich Führungs- und Sozialkompetenz.

Mit welchen Mitteln und auf welchen Wegen kommen Sie denn zu Ihrem Kandidatenpool?

Wir müssen sehr subtil vorgehen und ständig mit potenziellen Kunden im Gespräch bleiben, ja recherchieren, wer wen sucht oder wer sich gerade beruflich neu orientieren möchte. Das ist Knochenarbeit. Wir bestehen aber auf dem Prinzip, dass sich Kandidaten aus freien Stücken bewerben, wir betreiben kein Headhunting.

Andererseits nutzen wir auch traditionelle Wege und pflegen, massgeschneiderte Inserate, welche in Fachzeitschriften erscheinen. Die Ansprache via

Social Media wie Xing spielt eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.

Ein Bewerbungsverfahren ist mehrstufig gegliedert. Was geschieht, wenn zwei sehr valable Kandidaten zur Auswahl stehen?

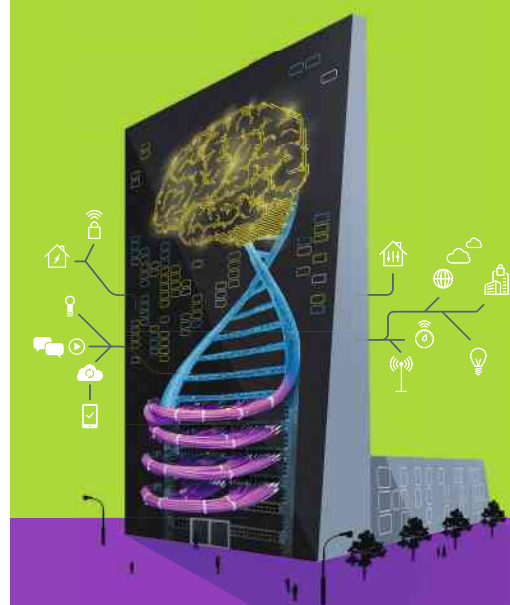
Nach dem ausführlichen Erstgespräch gebe ich dem Kunden meine Einschätzung weiter. Entscheidet sich der Kunde für Kandidatin A anstelle des Kandidaten B, hole ich, nach Einverständnis von A, Referenzen ein. Solche finde ich weit aussagekräftiger als Arbeitszeugnisse. Ebenfalls empfehle ich, wenn immer es einzurichten ist, einen Schnuppertag zu machen. Die Rekrutierung wird mit einer Empfehlung unsererseits abgeschlossen.

Was halten Sie von Persönlichkeitstests im Rahmen der Eignungsdiagnostik?

Wir verwenden ein vergleichsweise einfaches Analyseverfahren. Die ausgewertete Analyse darf aber nicht mehr als, salopp gesagt, «Gebrauchsanweisung» für Vorgesetzte dienen. Anhand der Resultate wie Werte, Verhalten, Kompetenzen und Emotionale Intelligenz soll das Potenzial der neu engagierten Mitarbeiter noch besser ausgeschöpft werden. ■

www.teamgold.ch

MEHR IQ PRO QM WENN DAS GEBÄUDE MITDENKT



DIE SCHWEIZER MESSE
FÜR INTELLIGENTE
GEBÄUDETECHNOLOGIE

ineltec.

12. - 15. SEPTEMBER 2017
MESSE BASEL

INELTEC.CH/AUSSTELLEN