



Susanne Kuntner

sk consulting
Unternehmensberatung
im Personalmanagement

www.sk-consultants.ch
www.baustellenprofi.ch
www.meinjob.ch

Personalmanagement im Jahr 2021

Talent Acquisition oder Recruiting?

Junge Generationen mit neuen Karrierevorstellungen, rasanter technologischer Fortschritt und Big Data: Fast jede Branche befindet sich in einem radikalen Umbruch. Das gilt auch für Unternehmensberaterinnen und Personalmanager in der Baubranche. Erfahrene externe Recruiter werden von jungen internen Talent-Acquisition-Partnern herausgefordert. Kommt es bald zu einer Ablösung?

Zugegeben, die Youtube-Videos sind packend gemacht: Junge, optimistische Menschen erklären auf kurzweilige Weise die Unterschiede zwischen moderner Talent Acquisition und altbewährtem Recruiting. Es handle sich um nachhaltige Strategiearbeit statt um kurzfristige Notfallintervention, es werde agiert statt reagiert. Zudem würden Visionen und Werte vermittelt statt reine Stellenbeschreibungen hochgeladen. Mittels modernster Software, Tools und Instrumenten könnten Potenzial, Performance und Erfolg datenbasiert gemessen werden.

Doch es kommt noch besser. Mir gegenüber sagt eine junge Talent-Acquisition-Partnerin (TAP): «Ich kann schneller reagieren, da ich als interne Betreuungsperson HR-seitig schon bei einer Kündigung informiert werde. Damit geht keine wertvolle Zeit verloren.» Klingt smart, dynamisch und sehr agil! Zumindest in der Theorie.

Innenschau vs. Aussenblick

TAP arbeiten üblicherweise als Angestellte eines Unternehmens und sind dort entweder dem HR oder direkt dem Management angegliedert. Doch das Argument, dadurch würden Visionen und Werte besser vermittelt, greift zu kurz. Externe Personalprofis haben sich die Fähigkeit angeeignet, Vision, Mission, Leitbild, Purpose und Werte eines Unternehmens differenziert zu

analysieren und zu verstehen. Und weil sie es mit zahlreichen verschiedenen Organisationen zu tun haben und den Blick für Eigenheiten geschärft haben, entwickeln sie ein unverwechselbares Bild des Unternehmens.

Technologie vs. Beziehung

Meine Gesprächspartnerin, die seit zwei Jahren als TAP arbeitet, meint ausserdem: «Durch fortschrittliche Technologien entstehen immer wieder neue Ansätze für die Talent Acquisition. Wir verbessern uns permanent.» Diese Aussage steht in einem bemerkenswerten Gegensatz zu dem, was mir ein ehemaliger Stellensuchender sagt, der mehrmals mit Talent Acquisition konfrontiert war: «Ich glaube, dass das Scannen von Bewerbungen mittels KI der falsche Weg ist. Man sollte sich wieder stärker persönlich mit uns Kandidatinnen und Kandidaten beschäftigen.»

Als Personal- und Unternehmensberaterin mit über zwanzig Jahren Erfahrung habe ich dazu eine klare Haltung: Professionelle Dienstleisterinnen und Dienstleister beherrschen beides – modernste Tools sowie die empathische und wertschätzende Beziehungspflege, die Vertrauen schafft.

«Es braucht beides: modernste Technologie sowie vertrauensbildende Beziehungspflege.»

Talentsuche vs. Generationen-Mix

«Ich bin überzeugter Anhänger von talentiertem Nachwuchs. Die nächsten Generationen müssen gesucht, gefunden und verantwortungsvolle Aufgaben herangeführt werden», sagt jemand, der sowohl als Linienverantwortlicher als auch als Stellensuchender Erfahrungen gesammelt hat.

Ich gebe ihm Recht. Die Fixierung auf die Begriffe «Nachwuchs» und «Talent» verschleiert allerdings, dass ein gesunder Generationen-Mix der Erfolgsfaktor eines funktionierenden Teams ist. Wenn wir davon ausgehen, dass wir in Zukunft länger arbeiten werden und das Modell Flexwork auch bei den Mitarbeitenden Ü50 weiter an Bedeutung gewinnt, braucht es Recruiter, die mit sämtlichen Altersgruppen vertraut sind und über den Blick für die richtige Mischung verfügen.

Talent Acquisition oder Recruiting? Zweitrangig!

Mein Fazit: Der Unterschied zwischen TAP und Recruitern ist viel kleiner, als man zunächst vermutet: Die einen stehen auf der Payroll des Unternehmens und die anderen werden auf Mandatsbasis oder per Vermittlungshonorar bezahlt. Doch wer das Personal sucht, ist nicht entscheidend. Viel wichtiger sind die folgenden Skills:

- Lebens- und Berufserfahrung
- Sozialkompetenz und Empathie
- Netzwerk und Kontaktfreude
- Kreativität und Intuition
- Fleiss und Beharrlichkeit

Das Schlusswort überlasse ich einem meiner Gesprächspartner: «Ausschlaggebend ist nicht, ob intern oder extern. Entscheidend ist für mich die Person, mit der ich es zu tun habe.»

Herzlich

Ihre Susanne Kuntner