

Mitarbeitersuche in Zeiten höherer Arbeitslosigkeit

In Zeiten mit höherer Arbeitslosenrate, wenn die Zahl der Bewerber die Zahl der offenen Stellen überschreitet, haben Arbeitgeber häufig ein bedeutend höheres Anforderungskriterium – nicht selten gar übertrieben hohe Anforderungen.

Arbeitssuchende, welche in ‚normalen‘ Zeiten eingestellt worden wären, werden nun oftmals als „nicht ausreichend qualifiziert“ eingestuft. Man sucht – und wartet, wenn nötig – auf den ‚perfekten‘ Bewerber.

Darüber hinaus werden unter solchen Umständen auch nur sehr spärlich monetäre Anreize angeboten. Arbeitgeber bieten zum Teil nur am unteren Rand der Gehaltszone für analoge Stellen liegende Grundgehälter an und sind bereit auf einen anderen

stürzen, wird dies gerne als ‚Talent Shortage‘ beschrieben.

Dieses sogenannte ‚Talent Shortage‘ ist dann aber letztlich häufig nicht viel mehr als das Versagen, sich auf ein angemessenes Gehalt (und angemessene Konditionen) zu einigen!

Personalberater sehen diese Zeichen sehr deutlich, wenn qualifizierten Bewerbern – welche weder arbeitslos sind noch auch nur aktiv nach einer neuen Aufgabe gesucht haben, bis sie vom Berater angesprochen wurden – vom potentiellen Arbeitgeber ein Gehaltsangebot vorgelegt wird, welches in der Höhe identisch ist mit dem Gehalt beim jetzigen Arbeitgeber.

Das Kandidaten solche ‚Angebote‘ ablehnen, sollte einsichtig sein; würden sie

viel anders als das Investment einer Firma in einen neuen Mitarbeiter.

Ob sich diese Investition dann über die Zeit auszahlt, ist ein Risiko welches beide Parteien emotionslos zu überprüfen haben – bevor man dann gemeinsam den Vertrag unterschreibt!

Egon Lacher, Geschäftsführender Gesellschafter der JR BECHTLE & Co.

Kundenstimmen

AHT Cooling Systems GmbH is an Austrian based company and one of the world-market leaders in the field of commercial freezing and cooling equipment with 12 worldwide placed subsidiaries.

JR BECHTLE & Co. has been a valued partner on our expansion journey for many years going back to 2004 and has offered tremendous support in finding the right executives for our US and also South American operations.

The team has always shown a deep understanding of our needs and was therefore targeting excellent candidates with backgrounds in all the relevant fields that we were interested in pursuing.

Furthermore they helped us objectively evaluate each to find the best fit making the search process a positive experience in all aspects.

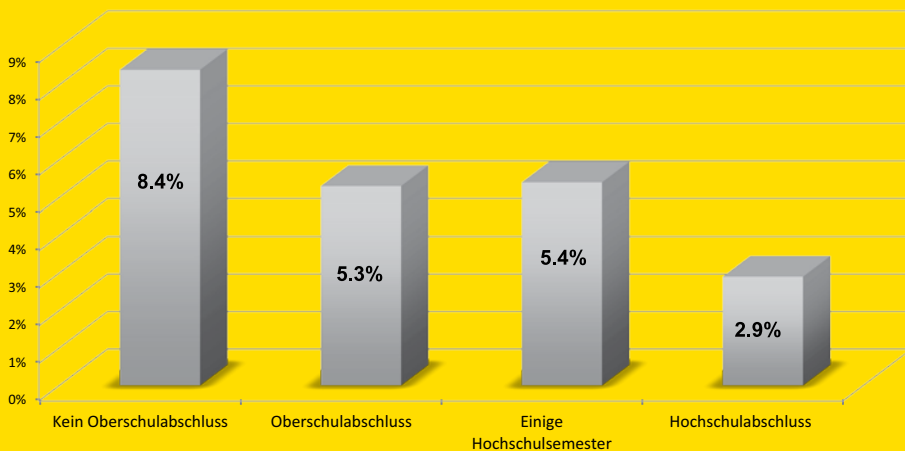
With the above in mind we have just signed off on another engagement with them and are already looking forward to some interesting candidates for our Brazilian operation on General Management level.

We do believe that if you are looking for an outstanding executive recruiter that will truly understand your business needs, JR BECHTLE is a superb choice.

Hans Aage Jörgensen, CEO
AHT Cooling Systems GmbH, A-Rottenmann

Arbeitslosenrate in den USA - Stand September 2014

[US Dept. of Labor - Bureau of Labor Statistics]



Bewerber zu warten, so der erste Kandidat ablehnt.

So sich dann kein qualifizierter Kandidat bereit erklärt die bisherige Stelle aufzugeben und sich in das Abenteuer einer neuen Stelle bei einem neuen Arbeitgeber zu

doch das ‚Bekannte‘ für das ‚Unbekannte‘ eintauschen, ohne irgendeinen ersichtlichen – zumindest monetären – Ausgleich. Werden die immer auch anfallenden indirekten Kosten einbezogen, ist typischerweise ein Arbeitgeberwechsel erst einmal stets eine Investition für den Mitarbeiter. Dies ist nicht

‘Turndowns’ und ‘Counteroffers’

Zwei Worte, welche einen jeden Arbeitgeber und Personalberater zum Schaudern bringen und alle Betroffenen nach der Flasche greifen lassen um ihre Nerven zu beruhigen.

Die Suche nach einem neuen Mitarbeiter ist – obwohl aufwendig und teuer – auch eine spannende Zeit, eine Zeit Weichen zu stellen und das Unternehmen oder die Abteilung auf neue Ziele oder Methoden auszurichten.

zwischen Arbeitgeber und Berater hat man schließlich die passende Mitarbeiterin gefunden, den Arbeitsvertrag verhandelt und wartet nun mit Spannung auf das ‚was da nun so kommen‘ mag.

Leider ist das ‚was da kommt‘ dann oftmals aber nicht die neue Kollegin oder der neue Mitarbeiter, sondern vielmehr eine Absage: Entweder ein Turndown (das Vertragsangebot des Arbeitgebers wird von der Kandidatin abgelehnt) oder – noch

wie den USA, mit seinen eher kurzen Wechselzeiten (es ist nicht ungewöhnlich, dass ein neuer Mitarbeiter innerhalb von zwei Wochen nach Vertragseinigung die Stelle antritt/antreten sollte).

Gründe für solche Rückzieher gibt es viele! Gerade im Umfeld der Turndowns sind diese oftmals hausgemacht und letztlich analog zu denen in den europäischen Märkten:

- Das Angebot ist zu niedrig um einen Wechsel attraktiv zu gestalten (um dies noch einmal hervor zu heben: Eine erfolgreich beschäftigte Kandidatin auf der Gehaltshöhe der bisherigen Arbeitsstelle übernehmen zu wollen ist kein wirkliches „Angebot“! Ein Kandidat, welcher doch darauf eingehen will, sollte deshalb besser noch einmal ganz genau hinterfragt und bewertet werden.)

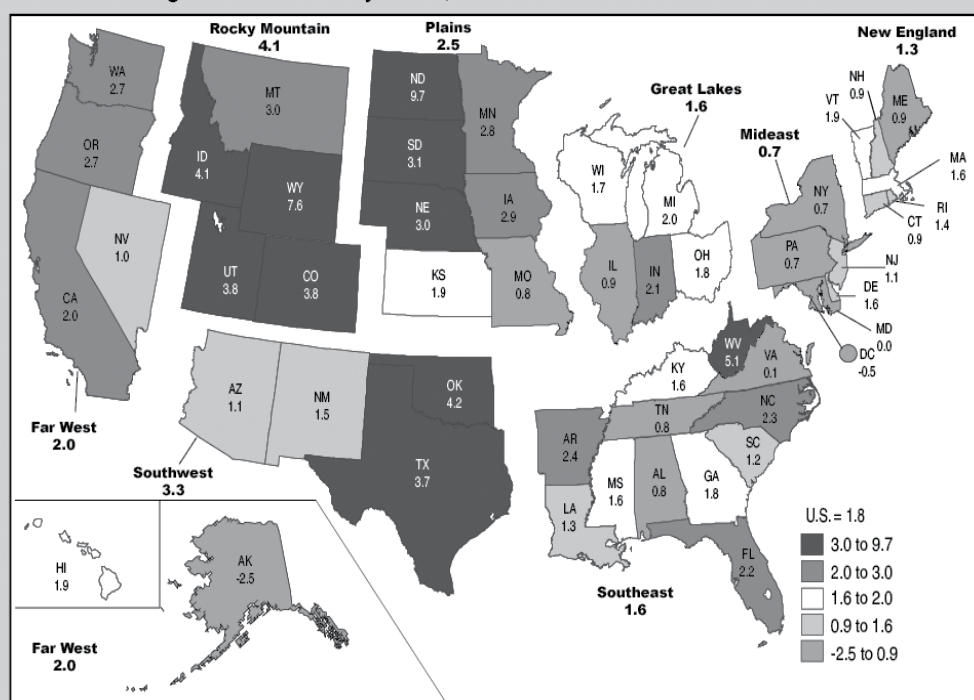
- Die Position bietet weniger Aufstiegsmöglichkeiten als erhofft (was einem 55-jährigen durchaus passend erscheint, mag einem 35-jährigen als zu limitierend erscheinen)
- Der Entscheidungsprozess dauerte zu lang und die Kandidatin hat ein anderes Angebot akzeptiert (die Arbeitslosenrate für qualifizierte Kandidaten mit Hochschulabschluss liegt in den USA bei etwa 3%; und dieser Kandidatenkreis hat typischerweise mehrere Angebote zur Auswahl)

- Der Kandidat fand größeren Widerstand gegen einen Umzug bei der Familie als erwartet (Amerikaner kümmern sich häufig um alte oder kränkliche Eltern und ein Umzug in Amerika ist typischerweise viel weiter als innerhalb der geographisch kleinen Märkte Europas).

Andere Gründe sind noch stärker amerikaspesifisch und werden vom europäischen Arbeitgeber nicht immer als wichtig erkannt:

- Nebenleistungen (insbesondere Krankenversicherung und Rentensparen/401K, etc.) werden nicht oder nur limitiert angeboten (nach unseren Erfahrungen bieten gut 24% aller europäischen Niederlassungen in den USA Krankenversicherungsschutz nur für die Beschäftigten selber an, nicht aber für andere Familienmitglieder - also etwa den Kindern; wer es sich leisten kann wird auf

Percent Change in Real GDP by State, 2013



U.S. Bureau of Economic Analysis

Für den Personalberater ist es die Möglichkeit die Ziele des Geschäftspartners genau zu verstehen, die existierenden Strukturen zu analysieren, ein Profil für die richtige Person zu entwickeln, eine gezielte Suche durchzuführen, passende Kandidaten („interesting and interested candidates“ – wie wir dies intern bezeichnen) zu identifizieren und zu entwickeln und – last but not least – die beiden Parteien, Unternehmen und Kandidat, bei Gesprächen, Verhandlungen und einer letztlichen Einigung zu unterstützen und zu beraten.

Nach monatelanger Zusammenarbeit

irritierender – ein Counteroffer (der jetzige Arbeitgeber des Kandidaten macht diesem ein attraktives Gegenangebot mit dem Ziel zu bleiben und der Kandidat akzeptiert).

Ein Counteroffer ist besonders schmerzhaft, da zumeist bereits ein formeller Arbeitsvertrag ausgehandelt und unterschrieben war, ein Datum für den Arbeitsbeginn vereinbart ist (und vielfach weitgehend bekannt gemacht wurde) und die letztliche Absage oftmals erst wenige Tage vor Arbeitsantritt erfolgt.

Leider passieren beide Fälle häufiger als gewünscht - insbesondere in einem Markt

so ein „Angebot“ wohl lieber verzichten)

- Die angebotene Unterstützung bei den Umzugskosten entsprechen nicht dem amerikanischen Standards (die Regel in den USA ist simple: Kostenneutralität!)

Die Situation sieht ein wenig anders aus bei den „Counteroffers“. Hier haben der

Leistung des Mitarbeiters und damit möglicherweise die Eliminierung des einzigen Grundes weshalb die Mitarbeiterin einen Wechsel ins Auge gefasst hatte.

Es ist somit auch ein Kompliment an den potentiellen neuen Arbeitgeber, welche offensichtlich die Qualifikation des

genug gewürdigten Manager gefunden hat und diesen davon überzeugen konnte, dass der potentielle neue Arbeitgeber eine besonders attraktive Alternative darstellen würde.

Ein Personalberater welcher noch nie dem Problem eines Counteroffers gegenüber stand, hat wahrscheinlich eher selten wirklich „wertvolle“ Mitarbeiter gefunden und zum Wechsel überzeugen können.

So sehr alle Beteiligten Turndowns und Counteroffers fürchten, sie sind Teil des Prozesses und möglicherweise eben auch die Bestätigung, dass man durchaus auf dem richtigen Weg war und möglicherweise nur das Angebot ein wenig verbessern sollte (Turndown), schneller zu Entscheidungen kommen muss und dann bis zum Arbeitsantritt im engen Kontakt mit dem ausgewählten Kandidaten bleiben sollte (Counteroffer)!

Egon Lacher, Geschäftsführender Gesellschafter der JR BECHTLE & Co.

Ein Counteroffer ist besonders schmerzhaft, da zumeist bereits ein formeller Arbeitsvertrag ausgehandelt und unterschrieben war.

einstellende Arbeitgeber und der beratende Personalberater weniger Möglichkeiten Einfluss zu nehmen und zu reagieren. Ein zu niedriges Gehaltsangebot kann aufgestockt werden und die meisten anderen Punkte können ebenfalls mit einem verbesserten Angebot überwunden werden. Die Frage der Aufstiegsmöglichkeiten sollte und wird allgemein im Vorfeld bereits abgearbeitet und ist nur relevant so sich im letzten Augenblick neue Aspekte ergeben (was, erstaunlicherweise, doch relativ häufig vorkommt).

Das Counteroffer wird zwischen der jetzigen Chefin und dem Mitarbeiter ohne Dabeisein Dritter im Umfeld der bisherigen Arbeitsstätte und unter hohem emotionellen Stress (Kündigungen fühlen sich immer auch etwas wie ein „Verrat“ an) vorgelegt und verhandelt. Es ist deutlich einfacher ja zu sagen und zu verbleiben, als abzulehnen und das Risiko eines neuen Arbeitgebers und Umfeldes auf sich zu nehmen.

Ein Counteroffer ist durchaus ein zweischneidiges Schwert. Oftmals ist es nicht viel mehr als der Versuch etwas Zeit zu gewinnen um einen Nachfolger zu finden und den „abtrünnigen“ Mitarbeiter dann zu entlassen. Dies ist eine Gefahr welche Berater den verunsicherten Kandidaten immer wieder darlegen müssen. Häufiger ist das Counteroffer des jetzigen Arbeitgebers aber durchaus der ernst gemeinte Versuch einen guten Mitarbeiter – welcher vielleicht ein wenig vernachlässigt worden war – zu halten. In anderen Worten, es ist letztlich die – ein wenig späte -Anerkennung der

Kandidaten erkannt hat und diesen deshalb einstellen wollte.

Damit ist es gleichzeitig aber auch ein Kompliment an den Personalberater, welche einen ausgezeichneten und bisher nicht

Board of Directors

Europäische Tochtergesellschaften in den USA sind überwiegend in der Rechtsform einer Corporation gegründet. Den gesetzlichen Vorschriften entsprechend, benötigen sie daher einen Beirat (Board of Directors).

Der Board of Directors eines amerikanischen Unternehmens hat nicht nur eine Kontrollfunktion, sondern eine erheblich darüber hinaus gehende Managementrolle, im Vergleich zum Aufsichts- oder Beirat einer europäischen Firma.

Ein aktiver Board nach amerikanischem Muster stellt sowohl für die Tochtergesellschaft als auch für die Muttergesellschaft ein wichtiges zusätzliches Management-Instrument dar.

Die JR BECHTLE & Co. führt Personalsuchen für Board of Director Mitglieder europäischer Niederlassungen durch.

Die leitenden Partner unserer Gesellschaft sind ebenfalls im Board verschiedener Unternehmen aktiv.

jrb.management@jrbechtle.com

Arbeitssuche und Internet

Arbeitssuchen haben natürlich zwei Aspekte oder Akteure: Der nach einer neuen Stelle Suchende; und der potentielle Arbeitgeber, welcher nach einem geeigneten Mitarbeiter sucht.

Dem Arbeitssuchenden muss bewusst sein, dass nur etwa 15%-20% aller offenen –oder potentiellen - Stellen in einer öffentlichen Form (Online, Anzeige, etc.) bekannt gemacht wird. Viele Stellen werden intern besetzt, durch Empfehlungen besetzt, über Personalberater oder durch ‚zufällig gefundene‘ Kandidaten besetzt.

Gleichzeitig hat sich das Internet aber dermaßen in die Gedankenwelt – insbesondere jüngerer – Arbeitssuchenden eingeschlichen, dass ein Jeder zumindest versucht ebenfalls über dieses Medium aktiv zu suchen. In der Praxis bedeutet dies, dass jedes einigermaßen vernünftig erscheinendes Gesuch zu hunderten, wenn nicht tausenden von oftmals völlig irrelevanten oder zumindest weitgehend unspezifischen und standardisierten ‚Bewerbungen‘ führt. Dies hat oftmals zum Ergebnis, dass der überladene Suchende

dann sehr schnell aufgibt und schlicht und einfach alle eingehenden Nachrichten ungelesen löscht.

Vielleicht noch ein Punkt hierzu, welcher eigentlich nicht gerne genannt wird um

Nur etwa 15%-20% aller offenen - oder potentiellen Stellen werden in einer öffentlichen Form bekannt gemacht.

dem umfangreichen Geschäft bezogen auf Arbeitsangeboten und Bewerbungen und den umfangreichen Aktivitäten rund um diesen Komplex im Internet nicht zu schaden: Sehr viele ‚Angebote‘ sind eben leider ganz und gar nicht legitim und seriös, sondern all zu oft nur ‚fishing‘ („mal sehen was sich so meldet – vielleicht ja sogar Jemand von der Konkurrenz; oder gar einer der eigenen Mitarbeiter welcher abspringen will“) ohne wirkliche offene Stelle im Hintergrund.

Schlimmer noch sind die Versuche persönliche Daten zu erhalten: Amerikanische Resumes enthalten zwar einiges an ‚nützlichen‘ Daten für Gauner – deutsche Lebensläufe mit Geburtsdaten, Namen von

Angehörigen, Bildern, Informationen zu früheren Arbeitgeber und den vielen Einzeldaten in den Zeugnissen, sind ein gefundenes Fressen für internationale Online-Diebe. Dagegen sind selbst Facebook, LinkedIn und dergleichen als Ressource für persönliche Daten und Material für Gangster aller Schattierungen nur kleine Fische – und die sind schon problematisch genug!

Egon Lacher, Geschäftsführender Gesellschafter der JR BECHTLE & Co.

JR BECHTLE & Co.: Ihr Partner in Amerika

Boston ■ Chicago ■ Miami ■ Frankfurt

Die führende amerikanische Beratungsfirma seit 1979 spezialisiert auf die Unterstützung der unternehmerischen Interessen deutscher, österreichischer und schweizer Firmen in Nord- und Südamerika

Personalsuche: Executive Recruiting

Board of Directors

Personalberatung: Vergütungsberatung, Management Coaching

Unternehmensberatung: Vertriebsstruktur in Nord- und Südamerika

Management Beratung: Personalstrategie in Amerika