

Personaldienstleister sind gut beraten, wenn sie Kandidaten und Mitarbeiter gezielt motivieren und fördern

# Der Bewerber im Fokus

PQ - TREND

AUTORIN: ALEKSANDRA WODZINOWSKA

Das Fach- und Führungskräfte hierzulande ein knappes Gut sind und das auch bleiben, ist inzwischen eine Binsenweisheit. Da überrascht es nicht, dass die OECD vor kurzem feststellte: „Deutschlands Beitrag zum weltweiten Pool an Talenten schrumpft rapide.“ Es fehle nicht nur an Akademikern, sondern auch an Meistern, Technikern und anderen qualifizierten Fachkräften, heißt es im aktuellen Bildungsbericht der Organisation. Wer aus der Praxis der Personalvermittlung kommt, weiß selbst am besten, wie händierend viele Unternehmen nach Fach- und Führungskräften, nach versierten Spezialisten und Managern für die verschiedensten Bereiche suchen. Der demografische Wandel wird die Nachfrage weiter anheizen, unabhängig von konjunkturellen Schwankungen.

## Chance und Problem

Grundsätzlich ist der zunehmende Fachkräftemangel so etwas wie Wasser auf den Mühlen der Personaldienstleistungsbranche: Unternehmen, die etwa per Anzeige oder Online-Suche die gewünschten Fachkräfte nicht gefunden haben, wenden sich häufig an Personalvermittler und -berater, um die Vakanzen endlich zu besetzen. Und in der Tat können Personalprofis oft weiterhelfen – zum Beispiel, indem sie ausgefeilte Rechercheinstrumente und ungewöhnliche Rekrutierungskanäle nutzen. Mit dem Fachkräftemangel geht, so gesehen, die Fachkräftevermittlung guten Zeiten entgegen.

Der unvermeidliche Haken an der Sache: In dem Maße, in dem der Mangel an Talenten steigt, können auch Personaldienstleister – bei aller Rekrutierungskunst – nicht mehr aus dem Vollen schöpfen. Insbesondere hoch qualifizierte und spezialisierte Fachleute werden knapper, ihr Marktwert steigt entsprechend. Auch das hat die OECD in

ihrem Bericht bestätigt: Die Vergütung hochqualifizierter Kräfte sei in Deutschland auffällig stark gestiegen. Auf dem Arbeitsmarkt heißt das auch, dass qualifizierte Bewerber oft die Qual der Wahl unter interessanten Beschäftigungsangeboten haben. Sie können ihren aktuellen oder zukünftigen Arbeitgeber nicht nur anhand der Anforderungen und des Entgelts, sondern auch unter anderen Gesichtspunkten auswählen – von der Lebensqualität am Standort bis zum Image des Unternehmens.

## Umfassende Bewerberbetreuung

Für den Personaldienstleister heißt das: Um Fachleute als externe Mitarbeiter zu gewinnen und sie vor allem auch zu halten, muss er ihnen mehr bieten als eine angemessene Entlohnung auf dem Niveau einer Direktestellung beim Kunden. Hierzu gehört, um nur dieses Beispiel zu nennen, dass er ihre Wünsche hinsichtlich der Work-Life-Balance berücksichtigt. Ein entscheidender Aspekt ist oft die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. So kann die Annahme oder Ablehnung eines Angebots durchaus vom örtlichen Betreuungsangebot für Kinder abhängen. Damit ist die Unterstützung des Bewerbers oder Mitarbeiters bei der Suche nach einer Kindertagesstätte ein relevantes Thema für den Personaldienstleister. Andere Elemente einer nachhaltigen Bewerberbetreuung sind Angebote zur gezielten Fort- und Weiterbildung oder zur Gesundheitsförderung. Indem sich Personaldienstleister so auch um außerberufliche Belange der Mitarbeiter kümmern, erhöhen sie klar deren Motivation und Bindung an das Unternehmen.

Zu einer umfassenden Betreuung von Bewerbern gehört auch, dass der Personaldienstleister auch dann mit ihnen im Kontakt bleibt, wenn sie sich für eine anderweitige Anstellung entschieden haben.

Der Hintergrund: Viele engagierte Fach- und Führungskräfte wechseln recht häufig den Arbeitgeber. Daher kann es sinnvoll sein, bei ihnen präsent zu bleiben – etwa durch ein gelegentliches, unverbindliches Gespräch über die berufliche Situation. Es könnte ja sein, dass der Personalvermittler, der zunächst nicht zum Zug kam, nach zwei, drei Jahren doch das attraktivere Angebot hat und der ehemalige Bewerber nun durchaus bereit ist, eine neue Stelle anzutreten. In diesem Fall – er ist erfahrungsgemäß nicht selten – hätten sich die Ausdauer und das eine oder andere kurze Gespräch mit dem eigentlich schon vergebenen Kandidaten eindeutig gelohnt.

In Zeiten des Fachkräftemangels steht eine proaktive Betreuung aktueller wie ehemaliger Bewerber gleichrangig neben der professionellen Kundenakquise und der versierten Kundenberatung. Mehr denn je gilt es heute, das Interesse qualifizierter Fach- und Führungskräfte zu wecken und durch Förderung zu erhalten, um sie auf Dauer zu binden. Personaldienstleister erhöhen damit deutlich ihr Angebot, können auf Kundenanfragen schneller und gezielter reagieren und steigern so ihre Erfolgs- und Wachstumsaussichten. Bislang befassen sich allerdings nur wenige Personaldienstleister mit den Aspekten der Rekrutierung und Bewerberpflege jenseits von Qualifikation und Gehalt. Und daran dürfte sich einstweilen nicht viel ändern, denn für eine systematische, nachhaltige Betreuung von Bewerbern fehlt im hektischen Geschäftsalltag oft schlicht und einfach die Zeit.

Klar im Vorteil ist hier, wer sich – gerade als mittelständischer Personaldienstleister – auf starke Unterstützung verlassen kann, wie sie ein Verbund selbstständiger Personalvermittler wie die BS Gruppe bietet. Zum einen entlasten ihre Leistungen, etwa die Bereitstellung und Optimierung einer



Bewerberdatenbank und Dienste in der Finanz- und Lohnbuchhaltung, von aufwändigen Verwaltungs- und Routinetätigkeiten. So gewinnt das Unternehmen die Freiräume, um Bewerber individuell und dauerhaft zu betreuen und zu fördern. Zum anderen kann der Verbund Services für das Bewerber- und Mitarbeitermanagement bereitstellen, die ein einzelnes Unternehmen kaum zu erbringen vermag. So unterstützt BS PartnerServices Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Partnerunternehmen rund um die Kinderbetreuung. Der Verbund fördert damit unmittelbar ein attraktives Beschäftigungsumfeld.

Das Fazit: Im Zeichen des Fachkräftemangels müssen sich Personaldienstleister um jedes Talent intensiv kümmern und dabei dessen außerberuflichen Bedürfnisse im Auge behalten. Ein qualitativ hochwertiges Bewerbermanagement bietet eine hervorragende Chance, sich auf dem Markt für Personaldienstleistungen klar zu positionieren und erfolgreich zu vermitteln.



Mehr Informationen erhalten Sie bei  
**BleckmannSchulze GmbH**  
Podbielskistr. 333  
30659 Hannover  
Tel.: 05 11/54 06 -145  
Email: hannover@bleckmannschulze.de

**HOTSPOT PQ****Das Beste aus zwei erprobten Konzepten:  
Insights Kompetenzzirkel Zeitarbeit geht an den Start**

Jeden Tag stehen Personaldienstleister vor neuen Aufgaben und Herausforderungen. Über sich schnell ändernde rechtliche und oftmals schwierige wirtschaftliche Rahmenbedingungen hinaus, müssen sie sich täglich aus eigener Kraft am Markt behaupten und von Mitbewerbern abheben. Am einfachsten gelingt dies, wenn Personaldienstleister ihre fachlichen und methodischen Kompetenzen ausbauen, ihr Leistungsportfolio kontinuierlich erweitern und sich auf Dauer enger mit ihren Kunden verzahnen. Genau in diesen Punkten bietet Personaldienstleistern ab sofort der neu gegründete Insights Kompetenzzirkel Zeitarbeit tatkräftige Unterstützung an.

Die Insights Potentialanalyse zeigt in einem umfangreichen textlichen und grafischen Report Stärken, Schwächen und Entwicklungspotentiale auf. Teilnehmer erkennen so ihre persönliche Ausgangsbasis sowie die Wirkung auf andere; eine ideale Basis für Personaldienstleister in den Bereichen Personalauswahl und -entwicklung, Teamzusammenstellung, Karriereplanung, Verkauf sowie Führungstraining. Der Insights Kompetenzzirkel Zeitarbeit unterstützt bei Verkauf und Einsatz der neuen Leistungen durch halbjährliche Vertriebs- und Interpretationsmeetings. Angeboten wird ebenfalls Hilfe bei der Vorbereitung/Durchführung von Informationsveranstaltungen für Kunden. Neben besonderen Einkaufsvorteilen für Analysen, soll jährlich auch ein Award in den Kategorien „kreativste Idee“ sowie „beste Verkaufserfolge“ vergeben werden.

Die Kooperation der Scheelen AG mit ihren erprobten Insights-Tools und das Branchen-Know-how von Döhlemann. Training & Beratung ermöglicht es Personaldienstleistern mit fachlicher und menschlicher Unterstützung, einen weiteren und entscheidenden Schritt in Richtung Kompetenzgewinn zu machen. Ziel ist es u. a., den Mitarbeitern den Verkauf zu erleichtern, Kunden und Bewerber gleichermaßen zu begeistern und dadurch für das Unternehmen dauerhaft mehr Umsatz zu generieren. „Es geht schlicht und einfach darum, Leistungen besonders wertvoll zu machen“, beschreibt Christoph Döhlemann die Idee des Kompetenzzirkels.

„Jeder Personaldienstleister kann seine besonderen Fähigkeiten herausarbeiten und so für das Unternehmen einen Kompetenzvorsprung sichern.“ Neben dem individuellen Erfolg des einzelnen Unternehmens, steht auch das positive Image der Branche im Blickpunkt der Initiatoren. Weitere Infos zu den Konditionen und Leistungen finden Interessenten unter [www.doehlemann.de](http://www.doehlemann.de)