

Chance für Abbrecher

Bewerber können Personaldienstleister trotz Lücken im Lebenslauf von ihren Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit überzeugen. Das gilt besonders für den kaufmännischen Bereich.

VON SABRINA TILGNER

Das Abitur mit 1,3 gepackt, das Bachelor- und Masterstudium nach sechs Jahren – davon eins im Ausland – mit eins bestanden und direkt den passenden Job gefunden – solch einen Lebenslauf kann nicht jeder vorweisen. Wer Lücken in der Laufbahn hat, womöglich den Schul- oder Uni-Abschluss nicht gepackt hat, hat es auf dem Arbeitsmarkt schwer. Eine Chance geben Personaldienstleister, die im Auftrag von Unternehmen geeignete Interessenten für eine Festanstellung finden oder in Zeitarbeit vermitteln. Für sie rücken Mankos in den Hintergrund, wenn ein Bewerber sie im Gespräch für eine konkrete

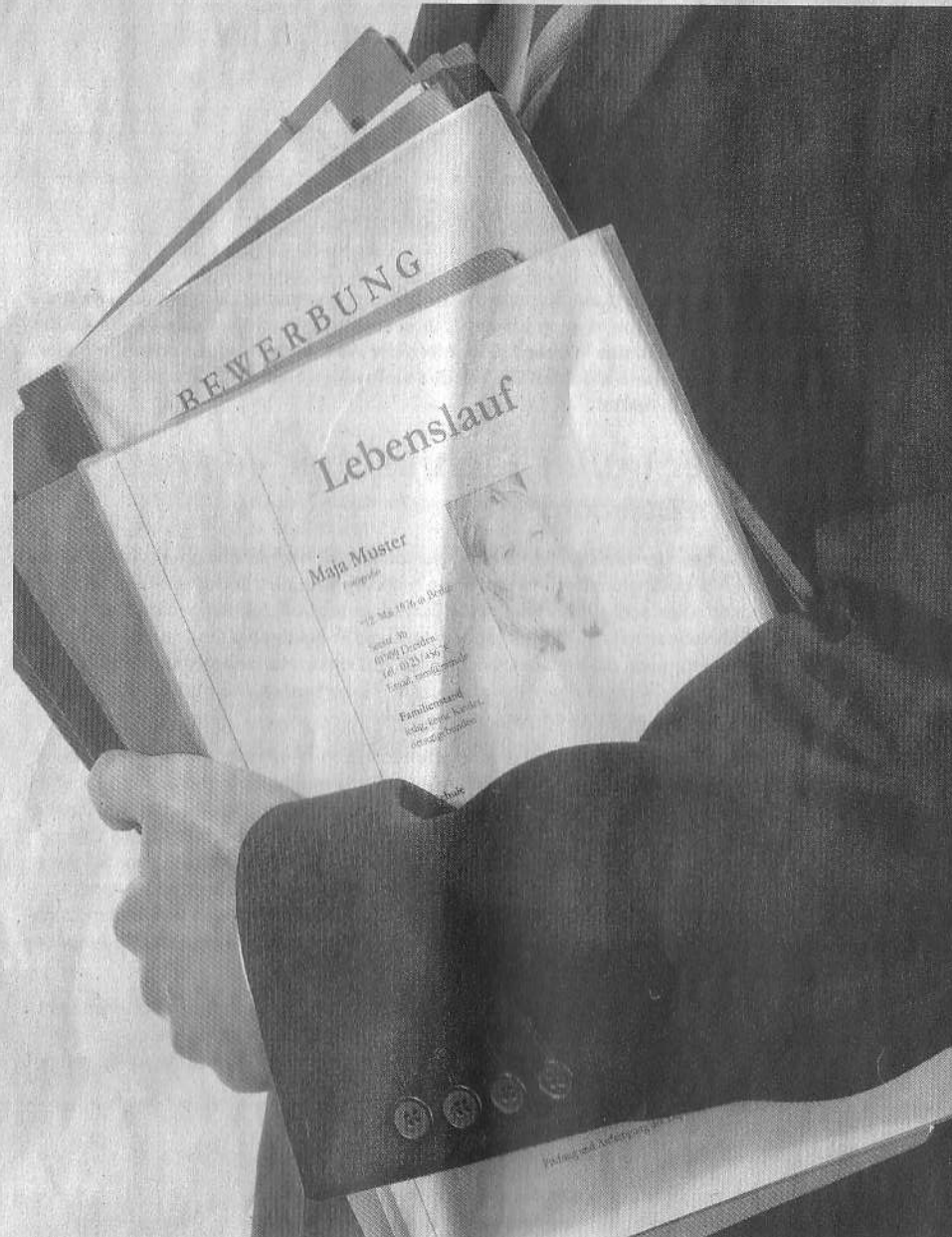
„Wir schaffen Stellen, die es vorher vielleicht gar nicht gegeben hat“

Stelle durch Fähigkeiten und Persönlichkeit überzeugt. Das gilt besonders für den kaufmännischen Bereich.

„Wenn jemand gut Englisch spricht, MS-Office beherrscht, flexibel und offen ist, können wir ihn immer vermitteln“, sagt Werner Faber von Faber & Faber Personaldienstleistungen. Auch Studienabbrecher oder Absolventen mit einer aussichtslosen Note bekämen eine Chance. „2010 sind besonders im kaufmännischen Bereich etliche Quereinsteiger über uns gelaufen“, beschreibt Ute Happe von Kangaroo Personal-Dienstleistungen die Lage. Ausnahmen bilden Facharbeiter und Ingenieure. Bei diesen Gruppen muss die Qualifikation allein aus Sicherheitsgründen stimmen.

Bei den Kaufleuten steht vor der konkreten Anstellung das Bewerbungsgespräch beim Personaldienstleister, das dem in einem Unternehmen ähnelt. „Wir sind die Filter für die Unternehmen und prüfen die Eignung eines Bewerbers“, beschreibt Stephanie Lassak von Jobsolutions Personalmanagement. „Das ist ein Vorteil für Arbeitgeber mit wenig Rekrutierungserfahrung“, sagt ihr Kollege Olaf Sbrzesni.

In diesem Gespräch sollte ein Bewerber sein Gegenüber von sich überzeugen: Er sollte zuverlässig und pünktlich sein und sich vorher über den Personaldienstleister zum Beispiel im Internet informiert



Hoffnung Wer keinen perfekten Lebenslauf vorweist, kann Personaldienstleister trotzdem von sich überzeugen: durch Engagement, eine gute Einstellung und Fähigkeiten. FOTO: KEYSTONE/VOLKMAR SCHULZ

haben – so wie er es auch beim Gespräch mit einer Personalabteilung machen würde. „So lernen wir den Menschen kennen und merken, ob er eine gute Einstellung hat“, sagt Stephanie Lassak.

Andere Personaldienstleister wie Secretary Plus setzen vor das persönliche Gespräch ein Telefoninterview, andere testen Bewerber in einem Assessment-Center. „Wir sind zwar für die Bewerber Türöffner zu den Unternehmen, aber unsere Aufgabe ist auch, die Spreu vom Weizen zu trennen“, sagt Bettina Jessen von Secretary Plus. Schließlich kostet eine Fehlbesetzung ein Unternehmen laut Werner Faber etwa ein Jahresgehalt. Umso wichtiger sind hochwertige Personalgespräche. „Wenn man die bietet, spricht sich das als Beleg für Qualität bei Bewerbern und bei Unternehmen herum“, sagt Hans-Jürgen Hoffmann von Joker Personaldienstleistungen.

Hat der Bewerber den Personaldienstleister zu seinem „Fan“ gemacht und ist eine Stelle in Sicht, erhält der Bewerber Informationen über den potenziellen Arbeitgeber und wird bei Einverständnis vermittelt. Passt er nicht zur offenen Stelle, kennt der Personaldienstleister vielleicht ein passendes Unternehmen. „So schaffen wir Stellen, die es vorher vielleicht gar nicht gegeben hat“, sagt Olaf Sbrzesni. Während der Überbrückungszeit entsteht für den Bewerber keine Lücke im Lebenslauf. Schließlich ist er bei den Personaldienstleistern angestellt.

Fachkräften wie Spediteuren, aber auch Quereinsteigern und Hilfskräften zu besetzen, greifen immer mehr Firmen auf die Erfahrung von Personaldienstleistern zurück.

VON ISABELLE DE BORTOLI

Egal ob im kaufmännischen oder gewerblichen Sektor, bei Ingenieuren oder Pflegepersonal: Die Unternehmen in der Region haben dank der aufstrebenden Wirtschaftslage einen großen Bedarf an Fachkräften, aber auch an Hilfsarbeitern. „Besonders gesucht werden derzeit Speditionskaufleute, da ist der Markt wie leer gefegt, und man gibt sich auch mit Bürokaufleuten mit guten Englischkenntnissen zufrieden“, sagt Stefanie Tielsch, Teamleiterin Arbeitgeberservice bei der Agentur für Arbeit Düsseldorf. „Auch der gewerbliche Bereich zieht an: Anders als im vergangenen Jahr suchen die Firmen jetzt schon nach Helfern, etwa im Gartenbau.“

Nachdem die Personaldienstleister-Branche nach Abklingen der Wirtschafts- und Finanz-Krise zu Beginn des Jahres 2010 die erste war, die wieder verstärkt Personal einstellte, verzeichneten die Düsseldorfer Dienstleister sowohl in der Personalvermittlung als auch in der Arbeitnehmerüberlassung sehr viele Aufträge. „Wir haben festgestellt, dass wir deutlich häufiger weiterempfohlen wurden und wir insgesamt mehr

ne Branche und moderner Dienstleister wahrgenommen werden, der fest zum Arbeitsmarkt gehört“, sagt Werner Faber von Faber & Faber Personaldienstleistungen.

Im Jahr 2010 hätten auch einige Unternehmen, die bisher nicht mit Personaldienstleistern zusammen gearbeitet hätten, Mitarbeiter über Zeitarbeit und Personalvermittlung angefragt, sagt Stefanie Tielsch von der Agentur für Arbeit. Ein Trend, den die Düsseldorfer Personaldienst-

tik-Unternehmen beispielsweise haben früher nicht über uns gesucht“, sagt Werner Faber. „Auch die Werbeagenturen sprechen uns heute an.“ Dort, wo früher selbst rekrutiert wurde, würden heute ebenfalls Personaldienstleister eingeschaltet – etwa für Assistentenpositionen im kaufmännischen Bereich.

„Zu beobachten ist außerdem, dass die Firmen neue Stellen schaffen“, sagt Olaf Sbrzesni von Jobsolutions. „Wir besetzen also nicht nur bestehende

wird zusätzliches Personal nachgefragt.“ Ohne die Zeitarbeit würden sich die Firmen indes oft nicht trauen, neue Stellen zu schaffen.

Indes ist es auch für die Vermittler schwierig, überhaupt geeignetes Personal zu finden: „Wir haben schon seit Monaten mehr Anfragen vorliegen, als wir besetzen können – weil die geeigneten Bewerber fehlen“, sagt Axel von Zimmermann, Geschäftsführer von GESS & Partner in Düsseldorf. Und auch Hans-Jürgen Hoffmann, Geschäftsführer von Joker Personaldienstleistungen, bestätigt: „Wir tun uns schwer damit, qualifizierte Be-

genieur-Berufe zu finden.“ Deshalb würden Recruiting-Mittel in allen Kanälen eingesetzt, von Anzeigen in Zeitungen und im Internet bis hin zu Headhuntern. „Auch im kaufmännischen Bereich wird es langsam knapp mit qualifizierten Bewerbern“, sagt Stephanie Lassak von Jobsolutions.

Diesen Mangel gibt es übrigens nicht in allen Sparten des Arbeitsmarktes. Secretary Plus, das sich auf die Vermittlung und Überlassung in den Sekretariats- und

nagement Support spezialisiert hat, finden laut der Düsseldorfer Niederlassungsleiterin Bettina Jessen weiterhin gut qualifizierte Bewerber. Schwieriger sieht es da schon im Pflegebereich aus, ein

Standbein der Kangaroo Personaldienstleistungen.

„Wir suchen Arzthelfer, Alten- und Krankenpfleger“, sagt Niederlassungsleiterin Ute Happe. „Da wir aber auch Hilfskräfte suchen, ist dieser Bereich auch für Quereinsteiger oder Ungelernte interes-



Fachkräfte Logistikunternehmen lassen Bewerber über Personaldienstleister suchen. Immer öfter greifen Firmen auf die Hilfe der Personalexperten zurück.

FOTO: TMN

„Im kaufmännischen Bereich werden qualifizierte Bewerber langsam knapp“

„Der Pflegebereich ist auch für Quereinsteiger und Ungelernte interessant“