



Oke Schwerdtfeger (mi.) hat mithilfe eines Personalberaters die passenden Fachkräfte für sein Autohaus gefunden.

Profis für die Personalsuche

Mitarbeiter Alles versucht und trotzdem niemanden gefunden? Dann lohnt sich vielleicht der Einsatz eines externen Personalberaters. Der findet auch in leergefegten Bewerbermärkten passende Kandidaten.

Text Sandra Rauch Foto Henning Angerer

Teure Stellenanzeigen, schwammige Bewerbungen und neue Mitarbeiter, die den Anforderungen nicht genügen: die Odyssee von Kfz-Meister Oke Schwerdtfeger auf der Suche nach Verstärkung ist vielen Chefs bestens bekannt: „Ich habe oft viel Energie, Zeit und Geld investiert, ohne letztlich jemanden zu finden“, erinnert sich der Geschäftsführer eines Autohauses im schleswig-holsteinischen Henstedt-Ulzburg. Als ihm ein in der Region tätiger Personalvermittler seine Dienste anbot, zögerte der 46-Jährige deshalb nicht lange, schließlich suchte er gerade eine Service-Kraft für Kundendienst und Verwaltung. Vermittler Reinhard Schuh befragte daraufhin

zunächst Firmenchef Schwerdtfeger und die Kollegen nach den Anforderungen für die Stelle und erstellte auf dieser Basis ein Bewerberprofil.

Zielgerichtet suchen und finden

Daraufhin schrieb Schuh den Job aus, traf Bewerber zur Vorauswahl und schlug dann eine Handvoll Kandidaten für persönliche Gespräche vor. Gleich im ersten Anlauf konnte Oke Schwerdtfeger dann eine Bewerberin für die Stelle gewinnen: „Damals und auch bei weiteren Ausschreibungen für Mechaniker hat Reinhard Schuh sehr personenbezogen gesucht und Menschen gefunden, die zu unserem Unternehmen passen.“

Die Suche nach Mitarbeitern, die wirklich langfristig ein Team verstärken, ist das Geschäft von Personalvermittlern wie Reinhard Schuh. Obwohl in den meisten Handwerksberufen kaum noch Fachkräfte zu finden sind, gelingt es ihnen in vielen Fällen, offene Stellen zu besetzen. Warum sie schaffen, woran viele Unternehmer verzweifeln, liegt hauptsächlich an drei Dingen:

Die Berater greifen auf ein großes Netzwerk aus Bewerbern und Wechselwilligen zu, sie rücken die Personalsuche in den Vordergrund ihrer Tätigkeit und sie besitzen ein oft über viele Jahre geschultes Gespür für Menschen. „Von 100 Chefs, die suchen, haben sich vielleicht zwei darüber Gedanken gemacht, was für ein Mensch der neue Mitarbeiter sein sollte“, sagt Personalvermittler Schuh. Hier setzt er an: „Ich erkenne, was einen Bewerber ausmacht, und ich weiß, was der Arbeitgeber will. Im Idealfall ergibt das eine gelungene Stellenbesetzung.“

Neben dem fachlichen Hintergrund schaut sich Schuh vor allem die Menschen an, die miteinander arbeiten sollen: den Chef, die Kollegen und den Bewerber. „Was können Sie an Mitarbeitern nicht ausstehen? Wie sind Sie, wenn Sie sauer sind?“, fragt Schuh Unternehmer. Die Antworten

schreibt er in die Stellenausschreibung, wo schon mal von einem Chef die Rede ist, der laut wird, wenn es sein muss.

Neben persönlichen Eigenheiten versucht Schuh auch andere Auslöser für Probleme aus dem Weg zu räumen. Bewerber, die er zum Vorgespräch trifft, spricht er auf Unstimmigkeiten und Lücken im Lebenslauf an. Oder er empfiehlt, offene Punkte, die Arbeitgeber wegen der strikten Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes von sich aus nicht fragen dürfen, selbst zu thematisieren und damit Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen.

Jagd nach den Wechselwilligen

Betriebe, die Personalvermittler beauftragen, bekommen vor allem Zugang zu Fachkräften, die nicht akut einen neuen Job suchen. „Die guten Leute sind in Beschäftigung“, sagt Alexandra Suhl, Personalberaterin aus Werneck in Nordbayern. „Um eine Stelle zu besetzen, muss man die Wechselwilligen finden.“ Aus diesem „verdeckten“ Arbeitsmarkt speise sich das Netzwerk der Vermittler. „Die meisten Kandidaten finde ich durch direkte Ansprache von Arbeitnehmern, die sich verändern möchten“, sagt Suhl. Nicht jeder

Wie Betriebe neue Fachkräfte finden



in Prozent, Mehrfachnennungen möglich;
Quelle: Würth Handwerksstudie 2011

Jeder zweite Betrieb verlässt sich bei der Einstellung neuer Mitarbeiter auf die Tipps von Kollegen.

Keine Versicherung ist wie die andere.

Wenn Sie von herausragendem Service und bedarfsgerechtem gewerblichen Versicherungsschutz profitieren wollen –
NÜRNBERGER ProfiLine.

Schutz und Sicherheit im Zeichen der Burg

NÜRNBERGER
VERSICHERUNGSGRUPPE
seit 1884

Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg
Telefon 0911 531-5, Fax -3206
info@nuernberger.de, www.nuernberger.de





„Die Chefs müssen klar sagen, was für einen Menschen sie einstellen wollen.“

Reinhard Schuh,
Personalvermittler für
Handwerksbetriebe.

Unternehmer wolle diese Direktansprache, zu groß sind nach ihrer Erfahrung manchmal die Vorbehalte gegen die landläufig als Abwerbung bezeichnete Methode. „Dabei hat das wenig mit dem klassischen, oft auf finanzielle Vorteile beschränkten Abwerben zu tun“, erklärt die Beraterin. „Die Leute würden ohnehin über kurz oder lang die Stelle wechseln.“

Doch natürlich könnten auch Betriebe ihr Angebot nutzen, die nur eine Anzeige schalten wollten und Unterstützung beim Sichten der Unterlagen benötigten. „Ich passe meine Leistung an die jeweiligen Bedürfnisse der Firmen an“, sagt Suhl. Am effektivsten sei das Komplettangebot, bei dem die Beraterin für eine vereinbarte Dauer „alles versuche“, um die Stelle möglichst schnell zu besetzen. „Im Schnitt vergehen dann von der Auftragserteilung bis zum ersten Kandidatenvorschlag drei bis vier Wochen“, so Suhl.

Dass dieser Service nicht mit einem Griff in die Kaffeekasse vergolten ist, liegt auf der Hand. Rund zwei Brutto-Monatsgehälter der zu besetzenden Stelle zahlen etwa Unternehmer, die bei Alexandra Suhl das Komplettpaket buchen. Die erfolgreiche Vermittlung eines Mitarbeiters mit einem Brutto-Gehalt von bis zu 2500 Euro kostet bei Personalberater Reinhard Schuh rund 2000 Euro. Doch die Ausgabe lohne sich, sagt Kfz-Meister Oke Schwerdtfeger: „Wenn ich einen Profi mit der Personalsuche beauftrage, kann ich mich in der gewonnenen Zeit um meine eigentliche Aufgabe kümmern: ein Autohaus zu führen.“ ■

kerstin.meier@handwerk-magazin.de

→ Stellenausschreibung

Den Job ehrlich erklären

Ob sich passende Bewerber melden, hängt von Inhalt und Form der Ausschreibung ab. Die folgenden Punkte sollten Sie dabei berücksichtigen.

Präzise formulieren

Wen Sie suchen und was Sie bieten, sollte möglichst knapp und präzise formuliert sein. Dazu gehört auch eine aussagekräftige Stellenbezeichnung.

Aufgaben klar beschreiben

Nennen Sie die wichtigsten Aufgaben. Führen Sie dabei auch unattraktive Punkte auf. Sonst riskieren Sie, dass der Neue noch in der Probezeit kündigt.

Qualifikation nennen

Stellen Sie klar, was der Bewerber mitbringen muss (Beispiel: Führerschein) und was wünschenswert wäre (Beispiel: Sprachkenntnisse). Wer zu viel will, läuft Gefahr, dass sich niemand meldet.

Eigenschaften festlegen

Verzichten Sie dabei auf Floskeln (Beispiel: wir suchen fähige Mitarbeiter), sondern beschreiben Sie die Anforderungen konkret (Beispiel: teamfähig, durchsetzungsstark, flexibel usw.).

Fakten aufzählen

Schreiben Sie konkret, ab wann Sie die neue Stelle besetzen wollen, wo der Mitarbeiter eingesetzt wird und wer der Ansprechpartner im Betrieb für die Stellenbesetzung ist.

→ Checkliste

Darauf sollten Sie bei der Beratersuche achten

Adressen von Personal-Profis lassen sich im Internet, Branchenbuch oder durch Weiterempfehlung schnell finden (siehe auch Online exklusiv links).

Persönlicher Kontakt

Je besser sich der Berater in die Anforderungen des Unternehmers einfühen kann, desto zielgerichteter und erfolgreicher kann er suchen. Fast immer ist deshalb der Einsatz regionaler Berater sinnvoll.

Erfahrungsschatz und Referenzen

Erkundigen Sie sich schon vor dem ersten Gesprächstermin danach, wie lange der Vermittler schon am Markt tätig ist und welche Unternehmen (Größe/Branche) zu seinen Kunden zählen. Je nach Größe des Auftrags ist es durchaus sinnvoll, die genannten Referenzadressen persönlich nach ihren Erfahrungen mit dem Vermittler zu befragen.

Bevor Sie jedoch einen der Vermittler mit der Suche eines neuen Mitarbeiters beauftragen, sollten Sie die folgende Kriterien sorgfältig prüfen.

Fachliche Qualifikation

Personalvermittler oder -berater ist keine geschützte Berufsbezeichnung. Fachkundige Anbieter weisen sich durch Qualifizierungen in diesem Bereich aus, etwa als Coach oder als Wirtschaftspsychologe.

Honorar

Achten Sie auf Transparenz. Wonach richtet sich das Honorar, fallen Nebenkosten an und wann ist die Zahlung fällig? Die Honorare der Personalberater liegen zwischen 15 und 33 Prozent des Jahresbruttogehalts der zu besetzenden Position. Manche Anbieter arbeiten erfolgsbezogen oder mit Festpreisen, auch Teilzahlungen pro Beratungsphase sind üblich.

Online exklusiv

Eine Liste mit Personalvermittlern sowie einen Buchtipps gibt es unter handwerk-magazin.de/mitarbeiter

 **Tabelle Vermittler**

 **Buchtipps**