



Personaldienstleister Menschen im Mittelpunkt

**Der Arbeitsmarkt verändert sich immer rasanter. Da wird es Zeit für die Frage:
Was sind die neuesten Erkenntnisse der Personaldienstleistungsbranche, und
worauf sollten Unternehmer ihr Augenmerk legen?**

Der Wunschzettel der Unternehmer in Sachen Mitarbeiter ist schnell geschrieben: qualifizierte Fachleute und eine produktive Belegschaft. Doch damit steht es derzeit nicht zum Besten. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel machen sich bemerkbar. „Erst jetzt sind die Auswirkungen in vielen Unternehmen spürbar – nämlich als Mangel an guten Mitarbeitern, der die Unternehmen zum Handeln zwingt“, sagt Dörte Bauer-Sternberg, Geschäftsführerin der Personalberatung Relations. Dieser Mangel führt in Hamburgs Firmen zu unbesetzten Stellen, zu nicht abgearbeiteten Aufträgen und dadurch zu Einnahmeverlusten. „Wenn die Ressourcen knapp werden, muss aus allen verfügbaren Quellen geschöpft werden“, so Bauer-Sternberg. „Das bedeutet, als Unternehmer muss ich mich um all meine Mitarbeiter bemühen, ihre Potenziale erkennen und sie richtig einsetzen und fördern – nicht nur die besonders Guten.“ Wichtig sei die untere Führungsebene, die mit ihrem Verhalten wesentlich über Motivation und Bindung der Mitarbeiter entscheide. „Viele Unternehmen beginnen jedoch erst jetzt, diese Wirklichkeit nicht nur zu akzeptieren, sondern sämtliche Führungskräfte auch systematisch zu qualifizieren.“

Dies bestätigt auch Bernd Wierzchowski, Geschäftsführer der Personalberatung MES: „Für alle Führungsebenen bedeutet Coaching eine systematische Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Zusammen mit gezielter Weiterbildung lassen sich so die Fach- und Führungskräfte dauerhaft leistungsfähig halten.“ Die Bedeutung der Weiterbildung von Mitarbeitern nimmt also zu und stellt auch eine Chance für ältere Arbeitnehmer dar. „Neben einem stärkeren Bewusstsein für Fragen des Gesundheitsmanagements“, so Wierzchowski, „gewinnt die gezielte Weiterqualifikation von Mitarbeitern über 50 Jahre weiter an Bedeutung.“

Die Pflege der Belegschaft, die Schulung der Fach- und Führungskräfte sowie die Weiterbildung älterer Spezialisten sind bewährte Mittel der Personalrekrutierung. Hinzu kommen Trends wie Employer Branding, also die Fähigkeit von Unternehmen, sich am Markt als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren (siehe auch Bericht auf Seite 46). Dazu bemerkt Geschäftsführer Tuna Deniz von der Firma cep: „Im dünn besetzten Bewerbermarkt ist es für jedes Unternehmen – auch in der Personaldienstleistungsbranche – wichtig, sich einen Namen zu machen.“ Vor allem komme es dabei auf die weichen Faktoren an. „Oft werden wir von ehemaligen oder aktuellen Mitarbeitern empfohlen. Hier helfen unsere Bemühungen um gute Betreuung der Arbeitssuchenden und Angestellten.“

Auch die Zeitarbeit, traditionell mit der Suche nach Personal beauftragt, schlägt neue Wege ein. „Zeitarbeit wird zunehmend zu Projektarbeit, dabei geht es um langfristige und anspruchsvolle Projekte“, sagt Britta Hammer von Randstad. „Natürlich spielt Flexibilität eine bedeutende Rolle. Hohe Übernahmequoten zeigen aber auch, dass Unternehmen neue Mitarbeiter zunehmend auf diesem Wege rekrutieren.“ Marco Elwers, Geschäftsführer des Personaldienstleisters anytime, stimmt zu: „Mit dem Angebot des ‚try and hire‘ können wir als Dienstleister aus der Zeitarbeit den Unternehmen die Möglichkeit geben, Mitarbeiter ausgiebig unter die Lupe zu nehmen, bevor sie angestellt werden.“ Die

Aufgabe des Dienstleisters geht über die reine Flexibilisierung hinaus. „Weiterbildung ist ein ganz entscheidender Faktor auf dem engen Bewerbermarkt“, sagt Marco Elwers. Die notwendigen Fähigkeiten können auch parallel zum Arbeitsbetrieb erworben werden. „Wenn der Bedarf besonders groß ist, kann es eine Lösung sein, den Arbeitnehmer vier Tage die Woche im Unternehmen zu haben und ihm einen Tag zur Weiterbildung zu geben. Wichtig dabei ist, immer den Mitarbeiter mit den passenden Fähigkeiten zu bekommen.“

Mit diesem Selbstverständnis entwickelt sich die Rolle der Dienstleister weiter. „Viele Unternehmen nutzen ihre Personalabteilungen vor allem für planerische Entscheidungen, alles andere läuft über einen externen Dienstleister, der zum strategischen Partner wird“, so die Erfahrung von Britta Hammer. „Das kann so weit gehen, dass kleinere oder unbekanntere Unternehmen ihre Personalsuche über namhafte Dienstleister laufen lassen, weil sie von deren Arbeitgebermarke profitieren.“ Marco Elwers ist sich bei dieser Entwicklung eines entscheidenden Faktors bewusst – der Qualität. „Der Dienstleister muss verlässlich das liefern, was vom Unternehmen benötigt wird. Dafür ist entscheidend, dass man sich genau kennt und auf vertrauensvoller Basis zusammenarbeitet.“ Schlussendlich geht es gerade im Bereich der Personalarbeit um Qualität und Strategie. Moderne Personaldienstleister bieten den Auftraggebern aus vielfältigen Optionen das passende Paket für ihre Ansprüche an. So könnte es mit dem Wunschzettel doch noch etwas werden: mit den qualifizierten Fachleuten und der produktiven Belegschaft.

Christoph Adam

christoph.adam@hk24.de

Telefon 36 13 8 273

Infos und Kontakte

Treffen Sie Hamburgs Personaldienstleister auf der „diwi – Messe und Kongress für Marketing, Beratung und Personal“ am 19. und 20. November in der Handelskammer. Erfahren Sie mehr zu den Trends der Personaldienstleistungsbranche in persönlichen Gesprächen an den Messeständen und treffen Sie weitere Anbieter aus den Bereichen Beratung und Marketing. Erweitern Sie zudem Ihr Fachwissen im diwi-Kongress und beim Branchenforum Personaldienstleistungen (20. November, 18.30 Uhr, Albert-Schäfer-Saal). Näheres unter: www.diwi-messe.de