

extra **Personaldienstleistungen****Die Besten finden**

Zeitarbeitsunternehmen sind Arbeitgeber wie andere auch.

Branchenexperten geben Tipps, wie Bewerber gute Unternehmen finden und Enttäuschungen vermeiden.

VON JÜRGEN GROSCHE

Personaldienstleister helfen vielen Menschen auf dem Weg in die Arbeitswelt; sie unterstützen Unternehmen bei der Suche nach der passenden Fachkraft. Zeitarbeitnehmer sind bei Personalunternehmen angestellt und werden nach Tarif bezahlt. Vorwürfe und Nachrichten über missbräuchliche Praktiken verunsichern Bewerber. Wie können sie herausfinden, ob ein Unternehmen seriös arbeitet?

„Ein gutes Unternehmen ist offen und ehrlich, gibt zeitnah Rückmeldungen auf Anfragen und meldet sich auch, wenn es eine Absage erteilt“, nennt Stefanie Tielsch, Teamleiterin

des gemeinsamen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Düsseldorf und der Jobcenter Düsseldorf und Mettmann-aktiv, als wichtige Kriterien. Interessenten sollten auf die Dienstleister so zugehen, wie sie sich auch bei anderen Unternehmen bewerben. Grundsätzlich wertet Stefanie Tielsch die Chancen, die Personaldienstleister bieten, positiv: „Sie können Partner auf dem Berufsweg werden – auch und gerade in unsicheren Zeiten.“

Transparenz ist wichtig, betont Olaf Sbrzesni, Geschäftsführer bei Jobsolutions Personalmanagement. Heute sei es durchaus üblich, dass die Personal-Unternehmen offen kommunizieren, für welche Kunden sie Mitarbeiter suchen. Auch Verträge würden offengelegt. Zeitarbeitnehmer bekommen heute die gleichen

**Nach wie vor müssen Personaldienstleister viel Aufklärungsarbeit leisten**

Gehälter und werden zu gleichen Konditionen angestellt wie ihre Kollegen, die dauerhaft bei den Kunden-Unternehmen beschäftigt sind.

Wenn Personaldienstleister Kandidaten ansprechen, sollten sie diese fragen, wie das Unternehmen an sie gekommen ist, empfiehlt Ute Happe, Düsseldorf Niederlassungsleiterin beim Personalunternehmen Kangaroo. Es sei ein gutes Indiz, wenn das Unter-



Hilfe Personaldienstleister unterstützen viele Menschen auf ihrem Weg in die Arbeitswelt.

FOTO: TMN

nehmen eine ehrliche Antwort gibt und zum Beispiel auf einen früheren Kollegen oder Arbeitgeber verweist. Über das Zeitarbeits- bzw. Personalunternehmen solle man sich zudem informieren, sei es auf der Homepage oder bei Kollegen, die damit schon Erfah-

rungen gesammelt haben. „Wir müssen nach wie vor Aufklärungsarbeit leisten“, räumt Ute Happe ein. Doch sehr oft gelinge es, Misstrauen durch die Erfahrung in einen guten Eindruck umzuwandeln. „Viele sind positiv überrascht, wie gut das Arbeitsverhältnis ist.“

„Aufklärung ist wichtig“, betont auch Maureen Schösser, Regionalleiterin des Unternehmens Secretary Plus Management: „Ein gutes Unternehmen erklärt neuen Mitarbeitern die Abläufe am Arbeitsplatz, stellt das Team und die neuen Kollegen vor und

sagt auch etwas dazu, wie der Chef tickt.“

Den Kandidaten wird vorab außerdem erklärt, was Zeitarbeit ist und welche Rechte die Mitarbeiter haben. „So kann ein gutes Unternehmen Vorurteile zum Beispiel über Löhne beseitigen.“ Personal-

dienstleister sind Unternehmen wie andere auch; Bewerber sollten ihnen daher mit den gleichen Fragen begegnen, rät Werner Faber, Geschäftsführer von Faber & Faber: Passt das Unternehmen zu mir? Laufen Vorstellungsgespräche professionell ab? Werden sie nachher analysiert? Wird das Ziel-Unternehmen ausführlich vorgestellt? Gibt es ein Coaching für die zu besetzende Position? Werden Aufgaben und Zusammenhänge erklärt?

Faber weist auf einen Vorteil hin, wenn man für ein Personal-Unternehmen arbeitet: Sollte es einmal Schwierigkeiten am Arbeitsplatz geben, haben Zeitarbeitnehmer die Möglichkeit, mit einem Dritten darüber zu sprechen: „Wir stehen dafür als unabhängiger Partner zur Verfügung.“

Eine umfassende Betreuung zeichnet gute Unternehmen aus, sagt auch Hans-Jürgen Hoffmann, Geschäftsführer bei Joker Personaldienstleistungen: „Wir besuchen unsere Mitarbeiter mindestens einmal pro Monat an ihrem Arbeitsplatz.“ So bekommt das Zeitarbeitsunternehmen viele wichtige Informationen und kann seine Mitarbeiter besser unterstützen – „sie fühlen sich dann auch gut behandelt“. Auch Hoffmann empfiehlt darüber hinaus, dass sich Bewerber zunächst umfassend über die Unternehmen informieren, bei denen sie vorsprechen wollen.

**Führungskräfte sind wenig mobil**

Seit über 20 Jahren unterstützt Manfred Siebenlist, Geschäftsführer der Düsseldorfer Personalberatung Siebenlist, Grey & Partner, Unternehmen bei der Suche nach Führungskräften. Denen ist heute die Work-Life-Balance wichtig.

VON ISABELLE DE BORTOLI

Wenn ein Unternehmen eine Führungsposition neu besetzen möchte, sind Anzeigen oft nicht zielführend: Es legt die Suche stattdessen in Expertenhande. Zum Beispiel in die von Manfred Siebenlist. Der Geschäftsführer der Düsseldorfer Personalberatung Siebenlist, Grey & Partner spricht im Interview über das Vorgehen bei der Suche nach neuem Führungspersonal.

Herr Siebenlist, haben wir einen Führungskräfteproblem?

Siebenlist Nein, das kann man so nicht sagen. In ganz speziellen Nischen trifft das vielleicht zu. Dennoch gibt es Schwierigkeiten, geeignete Kandidaten zu finden: Ein Problem ist die fehlende Mobilität, ein anderer die nötige Persönlichkeit, das Charisma.

Warum sind Führungskräfte nicht mobil?

Siebenlist Nach Hamburg, Frankfurt oder München gehen alle gerne, bei Gerolstein und Gütersloh sieht das schon anders aus. Die meisten Menschen in diesen Positionen haben Familie – das ist mit der Residenzpflicht der Unternehmen nicht leicht zu vereinbaren. Und selbst Singles gehen lieber in eine Stadt, die ihnen ein gutes Angebot an Kul-



Sucht Führungskräfte Manfred Siebenlist, Geschäftsführer der Düsseldorfer Personalberatung Siebenlist, Grey & Partner. FOTO: PRIVAT

tur- und Freizeitmöglichkeiten bietet. Die Work-Life-Balance ist stärker in den Fokus gerückt.

Wie suchen Sie nach Kandidaten für offene Führungspositionen?

Siebenlist Zunächst besprechen wir mit dem Unternehmen ganz genau die Stellenbeschreibung und die Anforderungen an den Bewerber. Dabei muss auch geklärt werden, ob wir verdeckt – also ohne

Nennung des Firmennamens – oder offen suchen. Im nächsten Schritt schauen wir branchenorientiert bei Mitbewerbern des suchenden Unternehmens oder in nahestehenden Branchen, wo ein geeigneter Kandidat sitzen könnte – beispielsweise ein Vertriebschef für einen Schokoladenartikel-Hersteller. Die Kontaktdaten finden wir durch Recherche heraus.

Was passiert dann?

Siebenlist Wir rufen den potenziellen Kandidaten an und fragen ihn, ob wir mit ihm abends zu Hause ein telefonisches Interview führen dürfen. Dabei checken wir: Stimmt die fachliche Kompetenz? Ist er mobil? Welches Gehalt erwartet er? Anschließend lassen wir uns einen Lebenslauf schicken.

Und wenn der Kandidat nicht interessiert ist?

Siebenlist Kein Problem, das akzeptieren wir natürlich.

Wann gibt es das erste persönliche Treffen?

Siebenlist Stimmt nach dem Telefonat der erste Eindruck, folgt ein persönliches Gespräch, in dem wir vor allem Charisma und Persönlichkeit überprüfen. Denn neben der fachlichen Qualität ist es ebenso wichtig, dass der Kandidat auch in das Unternehmen und seine Kultur passt. Wichtig ist für mich aber auch, keinen Burn-out-Kandidaten auszuwählen. Das heißt, wir fragen ganz gezielt nach Freizeit- und Ausgleichsaktivitäten.

Wie geht es weiter?

Siebenlist Im Schnitt führen wir für eine Position sieben bis zehn solcher Gespräche. Viele Kandidaten entscheiden sich auf Grund mangelnder Mobilität dann gegen den Job. Eine

Auswahl der ‚besten‘ beziehungsweise passendsten Kandidaten wird dem Kunden vorgestellt – und der entscheidet dann selbst.

Gibt es genügend weibliche Kandidaten?

Siebenlist Leider nein. Es ist schwierig, passende Frauen zu finden – dabei ist es gar nicht schwer, sie in die Diskussion zu bringen. Im Gegenteil, viele Firmen bitten mich ausdrücklich, weibliche Kandidaten zu finden, und die haben durchaus höhere Chancen.

Was ist der Vorteil für ein Unternehmen, die Suche nach einer Führungskraft an eine Personalberatung abzugeben?

Siebenlist Firmen können natürlich auch Stellenanzeigen schalten. Das Problem ist aber, dass die optimalen Kandidaten, die für diese Position in Frage kommen, sich meist gar nicht aktiv nach einer neuen Stelle umschauen. Wer der Beste in seiner Branche und hochmotiviert ist, der liest keine Stellenangebote, er möchte persönlich angesprochen werden – und das tun wir. Zusätzlich können wir unseren Kunden individuell präsentieren und eine Wechselmotivation beim Kandidaten generieren. Eine Anzeige arbeitet pauschal nach dem Gießkannenprinzip und schafft das nicht.

**KT Karriere? Ja, danke!**  
Personalmanagement GmbH  
Kaufmännisch • Technisch  
Blumenstraße 9  
40212 Düsseldorf  
Fon +49 (0)211 828547-0  
Fax +49 (0)211 828547-77  
Jetzt bewerben!  
Wir freuen uns auf Sie!  
www.kt-zeitarbeit.de

**JOKER**  
Personaldienstleistungen GmbH  
In unserer „Job-Werkstatt“ bieten wir neue, anspruchsvolle Positionen in kaufmännischen und technisch-gewerblichen Berufen an.  
Wir sind nach Flörsheim in die historischen Schwanenhöfe umgezogen und freuen uns, Sie dort in kultiger Fabrikatmosphäre zu begrüßen. Wenn Sie als engagierte/r Spezialist/in bereit für einen Wandel sind, dann informieren Sie sich über unsere aktuellen Positionen unter [www.jokerjobs.de](http://www.jokerjobs.de).  
JOKER Personaldienstleistungen GmbH  
Erkrather Str. 234a · 40233 Düsseldorf · Schwanenhöfe - Werkstattshaus  
Fon 0211-179367-0 · bewerbung@jokerjobs.de · [www.jokerjobs.de](http://www.jokerjobs.de)

**FABER & FABER**  
Sie sind einzigartig. Als Mensch und als Mitarbeiter (m/w). Und wenn Sie beruflich neu durchstarten, dann doch so, dass Sie Ihre Talente und Ihre Persönlichkeit gleichermaßen entfalten können. Faber & Faber ist Ihr Partner und ein erfahrener Personaldienstleister, der sich Zeit für alle Ihre Facetten nimmt und Sie fair und zuverlässig begleitet. So erreichen Sie Ihre Ziele.  
Individuelle Ziele fordern passgenaue Lösungen.  
So individuell, wie Sie es sind.  
[faberundfaber.com](http://faberundfaber.com)  
FABER & FABER  
PERSONALDIENSTLEISTUNGEN OHG

**WIR SUCHEN. WIR FINDEN. WIR BESETZEN.**  
Beruflich schneller weiterkommen! Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung!  
Namhafte Unternehmen beziehen ihr Personal exklusiv über uns. Vom ersten Beratungsgespräch bis zur Vermittlung ins Wunsch-Unternehmen oder Festanstellung bei GESS im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung - alle unsere Services sind für Sie als Arbeitnehmer kostenlos.  
Auszug aus unseren Leistungen in der Arbeitnehmerüberlassung:  
• Leistungsbezogenes Gehalt nach IGZ-Tarif  
• Ggf. über tarifliche Zulagen  
• Bis zu 30 Urlaubstage (je nach Betriebszugehörigkeit)  
• Sonderprämien (u. a. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögensw. Leistungen)  
Sie haben Interesse an einer neuen Herausforderung? Dann freuen wir uns auf Ihren Anruf oder Ihre Bewerbungsunterlagen per Post oder E-Mail.  
GESS & Partner GmbH | Personalmanagement  
Oststraße 41-43 | 40211 Düsseldorf  
Fon: 0211 179221-0 | Mail: [info@job-gess.de](mailto:info@job-gess.de)  
[www.job-gess.de](http://www.job-gess.de)

**PERSONALLÖSUNGEN AUF DEN PUNKT!**  
Spezialisten Sales & Accounting (m/w) gesucht  
Für unsere international tätigen Kundenunternehmen suchen wir ab sofort Kandidaten mit Erfahrungen in den folgenden Bereichen:  
Auftragssachbearbeitung: Vertriebsinnendienst, Kundenbetreuung, Export-/Importsachbearbeitung oder  
Buchhaltung: Debitoren-/Kreditorenbuchhaltung, Finanzbuchhaltung, Lohnbuchhaltung  
Bei der Vermittlung von Fachkräften legen wir Wert auf eine persönliche und qualifizierte Beratung sowie auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.  
Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung an: [stephanie.lassak@movado-gruppe.de](mailto:stephanie.lassak@movado-gruppe.de)  
KOMMEN SIE AN BORD!  
JOBSOLUTIONS  
Jobsolutions GmbH  
Berliner Allee 55 · 40212 Düsseldorf  
Telefon (0211) 4403190  
[www.movado-gruppe.de](http://www.movado-gruppe.de)  
Ein Unternehmen der Movado-Gruppe