

von sabrina tilgner

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 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 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.

Erscheinungsdatum: 29.01.2011 | **PartPageData id:** 15015915 | **Signatur:** sat | **Dokumentnummer:** nse000009209240 | **Eingangsdatum:** 20110129 | **Eingangszeit:** 034407 | **Seite:** 69 | **Nummer:** 24 | **DCID:** 10550609769 | **Ausgabe:** GES | **Ressort:** BR-BERUF |