

Suche nach dem Traumbewerber

Die Zusammenarbeit mit externen Personaldienstleistern ist kein Selbstläufer. Damit sie von Erfolg gekrönt ist, sollten Unternehmen einige grundlegende Punkte beachten. Dazu zählt, Einstellungen als Investitionsentscheidungen zu sehen.

Bewerber im Online-Shop auswählen: heute bestellt – morgen geliefert. So oder so ähnlich liest und hört sich in letzter Zeit zunehmend die Werbebotschaft von einigen Anbietern im Bereich Personaldienstleistung an. Mit angeblich modernen, psychologisch und statistisch ausgefeilten Matchingverfahren, EDV-gestützten Auswahlprozessen oder Fragebögen soll man ganz unkompliziert und in kürzester Zeit zu seinem Traumbewerber kommt.

Aber was in vielen Fällen übrig bleibt, ist Ernüchterung und die Erkenntnis, dass letztendlich alle Personaldienstleister doch wieder gleich sind: viel versprechen, viel verlangen und wenige Ergebnisse. Aber wer ist nun Schuld daran: derjenige der „verkauft“ oder derjenige der „kauft“?

Grundsätzlich sollten bei diesem Thema einige Punkte beachtet werden:

- Profunde Lösungen zu erzielen ist für einen externen Personalberater grundsätzlich nur möglich, wenn er seinen Auftraggeber gut kennt (zum Beispiel Persönlichkeit, Ziele, Branche oder Umfeld). Ein Auftraggeber, der diese Dinge als nicht wichtig erachtet und somit auch nicht anbietet, muss sich über falsche oder schlechte Ergebnisse nicht wundern.
- Der externe Berater sollte aufgrund seiner Erfahrungen und Kenntnisse auch in der Lage sein, diese Informationen entsprechend verarbeiten zu können. Vor einer Auftragsvergabe sollte zumindest ein Gefühl dafür entwickelt werden, ob dies gegeben ist.
- Der Auftraggeber sollte jeden externen Dienstleister, der ihn unterstützen soll, kennen und ihm auch vertrauen können.
- Das gleiche gilt auch für die Bewerberseite: Mögliche Kandidaten sinnvoll zu einer neuen Aufgabe hinführen, sie dafür zu interessieren und zu motivieren, gelingt nur dann, wenn man sie persönlich kennt. Ein Personalberater, der seine Kandidaten nicht persönlich kennt, kann weder den Bewerbern noch seinen Klienten eine Hilfe sein.
- Der externe Personalberater muss sein Handwerk – also Personalmanagement

im weitesten Sinne – umfassend beherrschen.

- Papier und Internet sind geduldig, sie bieten zwar Informationen, aber noch lange keine Lösungen.
- Lösungen hängen mit Information, Motivation, Überzeugung, Überlegung, Beobachtung und Analyse zusammen – da

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com

Der Autor:
Udo Wirth

steckt viel Arbeit drin, die man oft nicht sofort erkennt.

- Ein übersandter Lebenslauf ist keine Lösung, sondern verursacht zuerst nur mal Arbeit.
- Das Bearbeiten von Personalproblemen beziehungsweise die Besetzung von qualifizierten Stellen benötigt Entscheidungswege, Arbeit und damit Zeit. Daher sollte genauso viel Zeit investiert werden wie bei anderen großen Entscheidungen – denn Einstellungen sind Investitionsentscheidungen.
- Bevor man mit einem externen Personaldienstleister zusammen arbeitet, sollte klar sein, was von ihm konkret erwartet wird: zum Beispiel eine höhere Anzahl von Bewerbungen auf eine vakante Stelle; einen Partner, der das Unternehmen administrativ entlastet oder einen Partner, der das Entscheidungsmanagement des Unternehmens bei einer wichtigen oder schwierig zu besetzenden Position begleitet bis hin zur definitiven Besetzung der Stelle.



DAS NEUE HERZSTÜCK FÜR Ihre ULTRASCHALLPRÜFANLAGE

Die einfache und kostenbewusste Lösung zur Modernisierung vorhandener Ultraschallprüfanlagen

- Schnelle Integration
- Anwenderfreundliche Prüf- und Auswertesoftware
- Kundenspezifische Prüflösungen

Mehr Infos unter:

www.vogt-ultrasonics.de/OEM

ULTRASONICS
VOGT



VOGT Ultrasonics GmbH, Hannover, ist gemäß DIN EN ISO/IEC 17025 akkreditiert und nach ISO 9001 und EN 9100 zertifiziert.