

Flash – Thema „Personalvermittlung“

Produktion: Montag, 09. Dezember 2013
Form der Präsentation: Interview
Teilnehmer: Werner Baumann, Moderator (schwarz)
Daniel Schenker, HR-Experte (blau)

Alf: Heute sprechen wir über eine Dienstleistung, welche Du bzw. die Fa. HumanFlow AG auch in den kommenden Jahren weiterhin anbieten wirst, nämlich über die Personalvermittlung. Gehört es zu Deinem Kerngeschäft, Personal zu vermitteln?

*HumanFlow: Das ist richtig, **neben dem Outplacement** sprich der Hilfestellung für Arbeitnehmer beim Verlust der Stelle und **der Personal- und Unternehmensberatung** gehört die **Personalvermittlung zum Kerngeschäft** von HumanFlow AG.*

Alf: In den Flash Sendungen werden unserer Aussagen immer wieder von Kennzahlen untermauert. In diesem Zusammenhang würde mich eine Zahl interessieren. Weiss man denn wie viele Arbeitnehmer offen sind für einen Stellenwechsel?

*HumanFlow: Ganz genau kann man diese Zahl nicht benennen, da sich ja nicht alle Arbeitnehmer outen, wenn es um eine neue Stelle geht. **Der Personaldienstleister Kelly Service hat vor einem Jahr eine Befragung bei 4600 Arbeitnehmern in der Schweiz durchgeführt und dabei gaben erstaunliche 56 % zu Protokoll, dass sie es sich vorstellen können, die Arbeitsstelle zu wechseln.***

Alf: Eine ausgesprochen hohe Zahl!

*HumanFlow: Das ist so, heute sind die **Menschen mobil**, d.h. auch die Stellen werden schneller gewechselt als noch vor Jahren. Und wenn **sich Arbeitnehmer verbessern können**, nicht nur finanziell, dann sind die meisten offen für eine neue Herausforderung. Es gibt aber auch **andere Gründe; wenn z.B. der eigene Arbeitsplatz gefährdet ist**, dann sind die Arbeitnehmer verständlicherweise einer neuen Stelle gegenüber auch viel offener.*

Alf: Viele Arbeitnehmer denken, dass sie bei einem anderen Arbeitgeber glücklicher werden als dass sie es beim eigenen sind. Ich kann mir aber gut vorstellen, dass dies ein Trugschluss ist, dass viele Menschen einen Stellenwechsel später bereuen.

*HumanFlow: Da kommen Deine hellseherischen Fähigkeiten zum Tragen. Es ist gemäss der Umfrage von Kelly Service effektiv so, **hohe 54 % der Arbeitnehmer**, welche die Stelle gewechselt haben, **bereuen nach relativ kurzer Zeit diesen Schritt wieder**. Viele Menschen denken, anderswo ist alles viel besser, dies ist jedoch – nicht nur auf die Stelle bezogen – meistens ein Trugschluss.*

Stellenvermittler geniessen in der Wirtschaft nicht überall einen guten Ruf!

*HumanFlow: Ja, das ist sicherlich so. Wie überall gibt es auch in der Stellenvermittlung **schwarze Schafe**, welche nur **auf das schnelle Geld aus sind** und keine seriöse Dienstleistung anbieten. Ich denke aber, dass **auch in diesem Bereich der Markt spielt** und diese schnell wieder verschwinden werden oder schon nicht mehr existieren.*

Wie merkt der Arbeitgeber, dass er es mit einem seriösen Personaldienstleister zu tun hat.

HumanFlow: Es gibt nicht nur ein Merkmal zu beachten, der **Mix von verschiedenen Kriterien** ist entscheidend. Ein seriöser Personalvermittler **stellt die richtigen Fragen, kennt das Berufsbild und den Arbeitsplatz**. Am besten er macht sich **ein Bild vor Ort**, was natürlich nicht überall möglich ist. Weiter **verspricht er nur, was er auch halten kann, er lässt die Kandidaten frei entscheiden und übt keinen Druck aus!**

Oftmals spricht man von Headhunter? Was ist ein Headhunter?

HumanFlow: Auch nicht wieder ein schmeichelhafter Ausdruck. Auf Deutsch übersetzt ist ein Headhunter ein „**Kopfjäger**“. Er ist sehr **aktiv in der Akquisition** und **wirbt geeignete BewerberInnen aus laufenden Arbeitsverträgen und häufig direkt von der Konkurrenz ab**.

Bei den Personalvermittlern unterscheidet man zwischen der Vermittlung von Festanstellungen und der Vermittlung von temporären Arbeitskräften.

HumanFlow: Genau, bei den **temporären Vermittlungen** werden **Arbeitskräfte für eine gewisse Zeit ausgeleht** – ein **Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Arbeitnehmer und dem Vermittler**. Der **Vermittler** stellt mit dem **Kunden sprich der Einsatzfirma** einen **Ausleihvertrag** aus. Die **Rechten und Pflichten unterscheiden sich** vom OR z.B. in Bezug auf die **Sozialleistungen** und die **Kündigungsfristen**; sie unterliegen dem **Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih**. **Üblich ist diese Form bei Unternehmungen mit stark schwankendem Arbeitsanfall** wie z.B. der **Bauwirtschaft** oder der **industriellen Produktion**.

Aus welchem Grund soll ein Arbeitgeber zu Dir kommen, wenn er eine offene Vakanz besetzen will?

HumanFlow: Da gibt es ein paar gute Gründe. Ein Grund kann **schlicht und einfach seine fehlende Zeit sein**, sich der Personalgewinnung zu widmen, vor allem **bei kleineren Unternehmen, welche nicht über eine eigene Personalabteilung** verfügen, ist dies oftmals der Grund der Kontaktaufnahme. Die sagen sich, ich beauftrage lieber ein Profi, der sich den ganzen Tag der Personalselektion widmen kann, **zudem über das nötigen Knowhow** verfügt und die passenden Medien zur Personalgewinnung bestens kennt.

Weitere Gründe?

HumanFlow: Oftmals bekomme ich Mandate, nachdem **Arbeitgeber schon vorher erfolglos versucht haben**, eine Stelle zu besetzen. Ihnen kann ich z.B. auch den **Zugang zu meinem Kandidatenpool anbieten**. Manchmal möchte man einfach den Arbeitsmarkt einmal prüfen, obwohl die Stelle noch besetzt ist, dann kann **ein Arbeitgeber via einen Personaldienstleister verdeckt auftreten**.

Aber wenn der Arbeitsmarkt trocken ist, wird es auch für Dich nicht einfach sein, eine Stelle besetzen zu können.

HumanFlow: Das ist natürlich richtig, ich kann aber die **neusten Tools in Bezug auf die Personalgewinnung anbieten**, sprich Plattformen im Internet, welche sich bewährt haben. Was für ein **Arbeitgeber** und natürlich auch für mich interessant ist, ist **unser Beziehungsnetz**. Wie schon gehört sind ja viele Menschen offen bez. einer neuen beruflichen Herausforderung und **wir kennen sehr viele Menschen**, so kann ich immer wieder eine Stelle via unserem Beziehungsnetz besetzen, ohne dass der potentielle Kandidat auf mich zugekommen ist.

Wenn man nun Dich mit einem Mandat beauftragt, wie läuft dies finanziell ab?

HumanFlow: Mein Honorar **teilt sich in zwei Tranchen** auf. Ich verrechne den Kunden eine **einmalige Vorleistung** für den Rekrutierungsaufwand in der Höhe von Fr. 2'000.—bis Fr. 3'000.--, bei Erfolg und nur bei Erfolg wird eine **Provision** von ca. 10 % fällig.

Wie stehst Du Pauschalvergütungen gegenüber

HumanFlow: Offen, wie auch gegenüber anderen Entschädigungsvarianten. Es ist mir auch im 2014, dass beide Geschäftspartner fair miteinander umgehen, bis dato hatte ich diesbezüglich wenige Probleme.

Ist es auch schon vorgekommen, dass Du mit einem potentiellen Auftraggeber nicht einig wurdest

HumanFlow: Höchst selten aber es ist auch schon vorgekommen, **dann verzichte ich auf einen Auftrag.**

Eine sehr gefährliche Entscheidung

HumanFlow: Nein, **ich finde man darf sich auch abgrenzen.** Ich konzentriere mich **in diesem Fall noch besser auf die Kunden, welche mit den Spielregeln einverstanden sind.** Ich kann schliesslich ja auch nirgends ein Kilo Brot für Fr. 1.50 kaufen, **da muss ein Kunde auch bereit sein, Marktpreise zu bezahlen.** Interessanterweise sind ja gerade diese Kunden Ihren Kunden gegenüber sehr hart, wenn es um Rabatte geht.....

Können sich bei Dir auch Menschen melden, welche nach einer neuen Stelle suchen.

HumanFlow: **Selbstverständlich. Der Prozess geht in beide Richtungen.** Ich bin sehr an Menschen interessiert, welche sich beruflich verändern wollen. Ich nehme diese Profile in meinem Talentpool auf und kontaktiere sich, sobald ich Ihnen auch ein entsprechendes Angebot unterbreiten kann.

Gibt es eine bestimmte Berufsgruppe, die Du bevorzugst?

HumanFlow: Als Unternehmer muss ich natürlich wirtschaftlich denken, d.h. es ist **nicht mein Ziel, meine Datenbank mit möglichst vielen Menschen** zu füllen, sondern ich nehme Profile auf, **wo auch eine reelle Chance besteht, eine entsprechend Stelle anbieten zu können.** Ein interessantes Profil ist für mich ein Kandidat, welcher **in der Schweiz über eine abgeschlossene Grundausbildung und eine Weiterbildung verfügt, bevorzugt im technischen Bereich!**

Wenn auch Sie im kommenden Jahr mit einem Stellenwechsel liebäugeln, dann melden Sie sich doch ungeniert bei Daniel Schenker. In diesem Sinne.....

Schönenwerd, 05.12.2013/ds