» Professor Dr. Micha Bergsiek sieht in der Rekrutierung in der Region gutes Potenzial für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. «

in der jeweiligen Region zu rekrutieren", beschreibt Micha Bergsiek die Gemeinsamkeit. Anfang August haben die beiden Partner die Plattform JOBSowl.de gestartet. Ziel ist es, Unternehmen in OWL eine Plattform zu bieten, auf der sie sich präsentieren und alle Vakanzen ausschreiben können. Zusätzlich soll die Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmensinitiativen fortgesetzt werden. Zur Erhöhung der Bekanntheit der Plattform läuft aktuell eine großangelegte und dauerhafte Werbekampagne an, die u.a. Verkehrsmittel- und Großflächenwerbung, Messeauftritte und digitales Marketing beinhaltet. Der Kooperation mit dem DZNF an der FHDW kommt weiterhin eine wichtige Bedeutung zu. „Uns ist es wichtig, Innovationen in der Fachkräftesicherung zu entwickeln, die wissenschaftlich fundiert und gleichzeitig in der Praxis erfolgreich umzusetzen sind, sagt Professor Bergsiek.

Am 29. November wird im Rahmen einer Kooperationsveranstaltung von Joblocal/BYZZ-NET und der FHDW mit Unternehmensvertretern diskutiert, wie das Mitarbeiter-Recruiting der Zukunft aussieht. Die Veranstaltung findet in der Hechelei im Ravensberger Park in Bielefeld statt. Beginn ist um 17.30 Uhr. ■

■ Weitere Informationen:
www.JOBSowl.de

Mitarbeitersuche

# Direktansprache oft erfolgreicher als herkömmliches Recruiting

Die besten Köpfe zu finden, wird immer schwieriger. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen finden immer seltener passende Bewerber. Um die Zukunft solcher Unternehmen zu sichern, ist es unumgänglich, die Personalsuche zu professionalisieren und neue Wege einzuschlagen.

**Die klassische Mitarbeitersuche reicht nicht mehr**

Eine erfolgreiche Alternative zu herkömmlichen Suchinstrumenten ist die Direktansprache möglicher Kandidaten – das Headhunting. Es beschränkt sich längst nicht mehr auf die Besetzung von Spitzenpositionen, sondern ist auch zur Suche von Fachkräften im mittleren Lohnsegment ein probates Mittel. „Das Instrument der Direktsuche kennt man eigentlich eher aus dem Top-Management-Bereich", erklärt Michael Thomann, Geschäftsführer der Thomann Personalberatung und Kooperationspartner der Johannes Müller Wirtschaftsberatung. „Wir setzen es jedoch als eine der wenigen Personalberatungen im Norden und Westen Deutschlands auch für die Suche nach Personal im Segment um 50.000 Euro Jahresgehalt sehr erfolgreich ein. Wenige arbeiten so. Viele Kollegen scheuen offenbar den Aufwand."

**Vier Schritte zum qualifizierten Mitarbeiter**

Im ersten Schritt wird eine Analyse durchgeführt, um gemeinsam mit dem Auftraggeber ein detailliertes Suchprofil zu erstellen. Ein eigenes Research-Team selektiert im nächsten Schritt geeignete Kandidaten. Mit dem Instrument der telefonischen Direktansprache erreicht das Thomann-Team auch Personen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. „Unser Research-Team ist besonders stolz darauf, gerade für schwierig zu besetzende mittlere Positionen – wie CAD- Ingenieure und C++-Programmierer – qualifizierte Kandidaten zu finden", erläutert Michael Thomann. Im persönlichen Gespräch werden die Fachkompetenz, die Persönlichkeit und gegebenen falls das Führungspotenzial mit dem Stellenprofil abgeglichen. Als Ergebnis werden dem Auftraggeber mehrere mögliche Kandidaten präsentiert, die dann zum Gespräch eingeladen werden. „Auch bei den Vorstellungsgesprächen und dem gesamten Auswahlverfahren stehen wir unseren Kunden beratend zur Seite", so Thomann.

» Michael Thomann, Kooperationspartner Johannes Müller Wirtschaftsberatung, Personalberater, Headhunter: „Wer sich für eine hochwertige, telefonische Direktsuche und Direktansprache durch einen Profi entscheidet, spart nicht nur Zeit, Geld und Nerven mit Bewerbungsprozessen, sondern bekommt gezielt die Kandidaten, die das Unternehmen strategisch voranbringen." «

**Auf welche Punkte sollten Unternehmen bei der Auswahl des Personaldienstleisters achten?**

1. **Ein guter Personalberater fragt nach der Strategie hinter der Stellensuche.**
   Der Blick „aus der Vogelperspektive" hilft, die mit der neuen Position verfolgten Ziele zu überprüfen. Das beugt Fehlbesetzungen vor und gewährleistet, dass der unternehmerische Effekt erreicht wird.

2. **Ein guter Personalberater interessiert sich für die Unternehmenskultur.**
   Ebenso wichtig, wie die fachliche Qualifikation ist die Frage, ob der neue Mitarbeiter ins Unternehmen passt und sich in das Team seiner künftigen Kollegen integrieren lässt. Ein guter Headhunter berücksichtigt daher auch die „Soft Skills".

3. **Ein guter Personalberater macht seine Leistung transparent.**
   Er informiert ausführlich über seine Vorgehensweise und hält seinen Auftraggeber während jeder Phase des Prozesses auf dem Laufenden.

4. **Ein guter Personalberater ist schnell und erfolgreich.**
   Im Gegensatz zum Unternehmer oder Personalverantwortlichen kann er sich allein auf die Suche fokussieren. Er sollte auf bestimmte Branchen spezialisiert sein und über die jeweiligen Netzwerke verfügen. Auch hat er den Marktüberblick und kann rechtzeitig Alternativlösungen vorschlagen.

5. **Ein guter Personalberater kümmert sich um die Integration des neuen Mitarbeiters.**
   Je kürzer die Einarbeitungsphase, desto größer ist der Nutzen durch den Neuzugang. Erfahrene Personalberater bieten daher nach der Direktsuche Unterstützung bei der Vertragsgestaltung oder beim Coaching an.

6. **Ein guter Personalberater kostet, zahlt sich aber aus.**
   Eine gute Recherche nach passenden Mitarbeitern ist ihr Geld wert, da der Mitarbeiter schneller gefunden wird und er mit Sicherheit besser zu den Anforderungen und ins Team passt.

7. **Vertrauen ist die Basis der Zusammenarbeit.**
   Ein Headhunter arbeitet über Wochen sehr eng mit Unternehmen zusammen. Wenn hier das Vertrauen fehlt oder die Chemie nicht stimmt, sollte man sich für einen anderen Personalberater entscheiden.

Die Direktsuche über Headhunter ist eine effiziente Art, spezialisierte Mitarbeiter für ein Unternehmen zu gewinnen. Wichtig ist, dass man sich für einen Partner entscheidet, der die oben aufgeführten Punkte erfüllt. Die Johannes Müller Wirtschaftsberatung mit ihren Spezialisten und der jahrzehntelangen Erfahrung in der Steuerung von Unternehmen, achtet genau auf solche Dinge.
Die Aufgabe, sich als Arbeitgeber für potenzielle Bewerber langfristig attraktiv aufzustellen, bleibt davon unberührt. ■