

5. BERLINER KARRIEREBÖRSE Personalvermittler, Weiterbilder und Berater informieren am 2. November im Tagesspiegel

Marktplatz für Fachkräfte

Stellenangebote, Coaching, Fotoshooting: Die Messe bietet Service für Bewerber in kaufmännischen Berufen

VON BARBARA KERBEL
UND SILKE ZORN

Rund 300 aktuelle Stellenangebote haben sie im Gepäck – das versprechen die Veranstalter der Berliner Karrierebörse, die in diesem Jahr zum fünften Mal stattfindet. Gemeinsam organisiert wird die Messe von vier Berliner Personaldienstleistern: der Serviceline Personalmanagement, der Treuenfels GmbH, der az GmbH und der S & W Personaldienstleistungen. Zum ersten Mal findet die Karrierebörse in den Räumen des Tagesspiegels statt, im Verlagshaus am Askanischen Platz in Kreuzberg.

Warum schließen sich vier konkurrierende Unternehmen zu einer gemeinsamen Veranstaltung zusammen? „Wir sind eigentlich Wettbewerber“, räumt Kirsten Bothe-Page ein, Prokuristin der Treuenfels GmbH. „Aber wir haben uns für diese Börse zusammengefunden, weil wir als langjährige, inhabergeführte, mittelständische Personalberater den gleichen Ansatz verfolgen und ähnlich am Markt agieren.“ Qualität stehe für alle vier Personaldienstleister im Vordergrund. Deshalb haben die vier Firmen vor fünf Jahren die Berliner Karrierebörse initiiert – mit Erfolg: Die diesjährige Messe für Bewerber ist bereits die fünfte; erstmals präsentiert in diesem Jahr auf der Karrierebörse auch die Bankpower GmbH ihre Stellenangebote und ihre Leistungen.

Zielgruppe der Veranstaltung sind Arbeitssuchende oder an einer beruflichen Neuorientierung interessierte Arbeitnehmer in kaufmännischen Berufen: Fachkräfte im Bereich Finanz- und Rechnungswesen, Steuern, Controlling, Assistenz, Einkauf, Vertrieb, Marketing und Personal. „Wir geben unseren Besuchern einen Überblick über die Marktchancen auf dem Berliner Arbeitsmarkt“, sagt Kirsten Bothe-Page. Der Besucher finde eine Messeatmosphäre vor, mit Ausstellern aus dem Bereichen Personaldienstleistung und Weiterbildung. „Wer wechselmotiviert oder arbeitssuchend ist, kann sich hier entsprechend beraten lassen.“

Das Angebot der Karrierebörse deckt nahezu alle Bereiche der Berufssuche und Neuorientierung ab. In Beratungsgesprächen können die Besucher zum Beispiel direkt auf der Karrierebörse ihre beruflichen Perspektiven ausloten. Auch Vorstellungsgespräche können direkt vereinbart werden. Und sie können sich in die Bewerberdateien der fünf Personaldienstleister aufnehmen lassen sowie ausführliche Gespräche in den Büros der Personalvermittler vereinbaren. Außerdem präsentieren sich verschiedene Weiterbil-



Mario Ohoven

dungsträger, auch bei ihnen können sich Interessenten direkt auf der Messe beraten lassen – und sich etwa Tipps für eine mögliche Fort- oder Weiterbildung holen. Hinzu kommt das Angebot einer professionellen Imageberatung sowie eines Business-Coachings. Und wer neue Bewerbungsfotos brauchen kann, sollte sich für die Messe gut anziehen: Denn es gibt die Möglichkeit, kostenlos Bewerbungsfotos aufnehmen zu lassen. Ein Vortragsprogramm ergänzt das Angebot der Veranstaltung (siehe Kasten).

Die Unternehmen, die sich auf der Karrierebörse präsentieren, gehören zu einer Branche, die in den vergangenen Jahren für den Arbeitsmarkt immer wichtiger geworden ist: Personaldienstleistung. „Es gibt nur noch wenige Standardprodukte und wenige Standardunternehmen. Der Mittelstand wird immer heterogener in Bezug auf Strategie, Produkte, Absatzmärkte und Personalbedarf“, sagt Mario Ohoven, der Präsident des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft (BVMW). Durch den demographischen Wandel werden sich diese Effekte Ohovens Prognose zufolge noch verstärken. „Daher ist es so wichtig, dass junge und ältere Fachkräfte direkt mit Personalexperten in Kontakt kommen“, sagt er. Der BVMW hat die Schirmherrschaft für die 5. Berliner Karrierebörse übernommen, Präsident Mario Ohoven wird zur Eröff-



Guter Kontakt. Auf der 5. Berliner Karrierebörse können Bewerber aus dem Bereich der kaufmännischen Berufe in Beratungsgesprächen mit Vermittlern oder Weiterbildungsträgern ihre beruflichen Perspektiven ausloten. Sekretärinnen, Buchhalter, Steuerberater und Finanzexperten werden dringend gesucht. Foto: Jens Schierenbeck/dpa

nung der Veranstaltung eine Rede halten. Gerade im Bereich der kaufmännischen Berufe greifen immer mehr Unternehmen auf professionelle Vermittler-

dienste zurück. Denn vor allem Finanz-

fachleute – Steuerberater, Controller, Fachkräfte für Rechnungswesen – sind oft schwer zu finden. „Wir brauchen

möglichst schnell vier neue Mitarbeiter“, berichtet Steuerberater Reinhard Schröder von der Treukonzept Steuerberatungsgesellschaft PartG. „All unsere Annoncen brachten nichts. Der Arbeitsmarkt für Steuerfachpersonal ist in Berlin einfach wie leergefegt.“ In der Not wandte man sich an den Personaldienstleister S & W, um die fehlenden Fachkräfte zumindest vorübergehend zu ersetzen. Mit Erfolg: Innerhalb kürzester Zeit stellte die Steuerkanzlei gleich drei der Kandidaten fest ein – so gut passte alles.

Den großen Vorteil bei der Zusammenarbeit mit den Personalprofs sieht Reinhard Schröder darin, dass diese bereits im Vorfeld die Spreu vom Weizen trennen. „Sie kennen die Qualifikationen eines Bewerbers und wissen, welche Berufserfahrung er mitbringt.“ Bei Bedarf werde der Steuerberater jederzeit wieder diesen Weg gehen – er hat sich auch schon selbst ein wenig als Personalvermittler versucht. „Bei uns hatte sich eine tolle junge Frau beworben, wir brauchten aber leider jemanden mit Berufserfahrung“, erzählt er. Kurzerhand empfahl er die frischgebackene Steuerfachangestellte an S & W weiter, in der Hoffnung, dass sie über den Personaldienstleister anderswo eine Stelle findet. „Wenn man auf diese Weise zusammenarbeitet, dann ist das doch eigentlich der Idealzustand“, sagt Schröder.

„Veränderungsprozesse stressfrei gestalten“ (Dr. Thomas Schutz, IFM, 16.30 Uhr)
 „Karriere mit Lehre – IHK-Abschluss und mehr“ (Georg Klein, IHK, 17 Uhr)
 „Überzeugend im Vorstellungsgespräch – Erfolgsfaktor Authentizität“ (Susanne Gehre, Meilensteinecoaching, 17.30 Uhr)
 „Perspektivwechsel in der Praxis“ (Henrike Hüttner, Veolia Verkehr, 18 Uhr)
 „Ein, Auf- und Umstieg in den Berliner Arbeitsmarkt – wie helfen Personaldienstleister?“ (Arnd Schumacher, S & W, 18.30 Uhr) Tsp

ALLES AUF EINEN BLICK

Service, Infos, Vorträge

WANN & WO

Die Karrierebörse findet am **Mittwoch, 2. November, von 12 bis 21 Uhr** im Tagesspiegel-Verlagshaus statt (Askanischer Platz 3, 10963 Berlin). Eine Anmeldung ist nicht erforderlich, der Eintritt ist frei. Alle Infos im Internet: www.berliner-karriereboerse.de.

WER & FÜR WEN

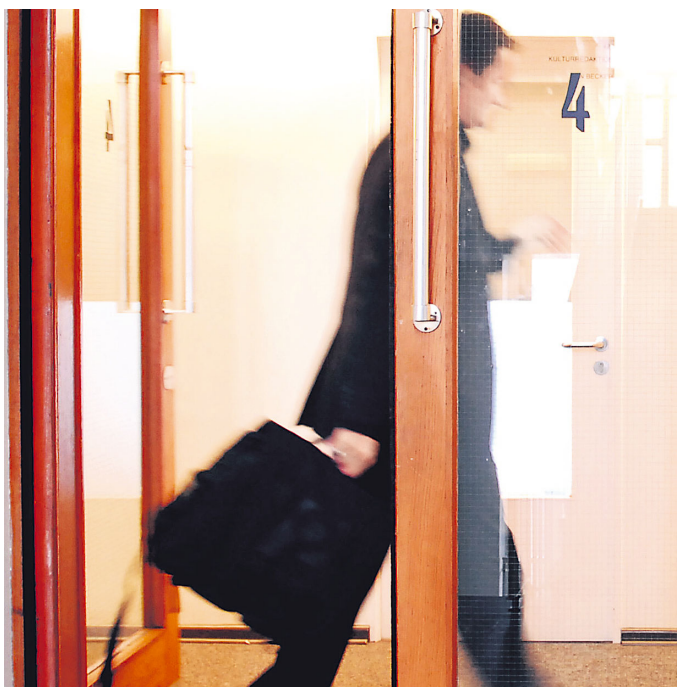
Die Veranstalter sind vier Personaldienstleister, die sich **Bewerber in kaufmännischen Berufen** spezialisiert haben: die Serviceline Personalmanagement, die Treuenfels BMB GmbH, die az GmbH und die Firma S & W Personaldienstleistungen.

VORTRAGSPROGRAMM

„Eigene Wirkkraft im Business“ (Elisabeth Rogowska, Beratung für Lebensstil & Individualität, 14.30 Uhr)
 „Mit dem 3-Stufen-Hochschulstudium Stufe um Stufe zum Erfolg“ (Dr. Stefanie Fiege, German Open Business School, 15 Uhr)
 „Wie finden Sie den passenden Beruf – ein Wegweiser zur beruflichen Erfüllung“ (Susanne Gehre, Meilensteinecoaching, 15.30 Uhr)
 „Ein Arbeitsbereich mit Perspektive – betriebliches Steuer- und Rechnungswesen“ (Dr. Rainer Haugke, GFS, 16 Uhr)

Profis im Büro

Bürokaufleute, Assistenten, Buchhaltungsexperten: Kaufmännische Angestellte sind gefragter als je zuvor. In Berlin sind vor allem Steuerexperten gesucht. Zusatzqualifikationen erleichtern den Sprung auf die Karriereleiter. Berufsverbände helfen, das richtige Angebot zu finden



Auf dem Sprung. Eine Weiterbildung neben dem Beruf kann den Aufstieg beschleunigen – Zusatzqualifikationen sind bei Personalchefs gerne gesehen. Foto: Kitty Kleist-Heinrich

Die Zeiten, in denen Sekretärinnen nur Kaffee kochten, Anrufe annahmen und Unterlagen kopierten, sind lange vorbei. Heute managen sie das Büro, bereiten Präsentationen vor, betreuen den Firmen-Newsletter oder leiten Besprechungen. Damit ändern sich die Anforderungen – die Unternehmen suchen verstärkt nach qualifizierten Mitarbeitern. „Beschäftigte mit aktuellem Fachwissen und betriebspezifischem Know-how sind unverzichtbar geworden“, sagt Monika Gunkel, Vorsitzende des Bundesverbands Sekretariat und Büromanagement.

Was für die Assistenten gilt, lässt sich auf die meisten kaufmännischen Berufe übertragen. Laut Statistik der Agentur für Arbeit werden diese von den Firmen mit am häufigsten nachgefragt. Bundesweit stieg der Bedarf allein im September um 27 Prozent auf rund 20.000 offene Stellen; in Berlin hat die Arbeitsagentur pro Jahr etwa 9.000 Stellen in diesem Bereich zu besetzen. Große, kleine und mittelständische Unternehmen brauchen Assistenten, Buchhalter, Steuerberater, Marketingexperten und Betriebswirte.

Sowohl die Agenturen für Arbeit als auch private Personalvermittler haben zunehmend Probleme, die Stellen zu besetzen. Der demografische Wandel und der drohende Mangel an Fachkräften werden das Problem in der Zukunft verschärfen. Hinzu komme, dass vielen Mitarbeitern entsprechende Qualifikationen fehlen, vermutet Gunkel. Um alle Anforderun-

gen zu erfüllen, müssen auch alteingesessene Bürokaufleute immer wieder in die Bücher schauen. Weiterbildung ist der Schlüssel zum Erfolg. Die Zahl der Anbieter, die sich darauf spezialisiert haben, ist in den vergangenen Jahren enorm gestiegen. Ob Abendseminar, Wochenendkurs, Präsenzveranstaltung oder Online-Weiterbildung: Die Träger stellen sich auf jeden Tagesablauf ihrer Kunden ein.

In vielen größeren Firmen bieten die Chefs ihren Mitarbeitern regelmäßig Entwicklungsgespräche an. Das Treffen ist ein guter Anlass herauszufinden, welche Fachkräfte die Firma braucht. Zeigt der Mitarbeiter Einsatz und will sich Zusatzwissen in seiner Freizeit aneignen, übernehmen viele Firmen einen Teil der Kosten. „Betriebliche Weiterbildungen kommen nicht nur Mitarbeitern sondern auch Unternehmen zu Gute“, sagt Gunkel.

Kaum eine Branche kann auf Bürokaufleute verzichten. Sie arbeiten in der Buchhaltung, im Rechnungswesen, in der Verwaltung oder verstärken die Abteilungen Einkauf oder Vertrieb. Der Berufsverband Sekretariat und Büromanagement bietet etwa Spezialisierungen für die Bereiche Kommunikation, Fremdsprachen oder Organisation an und bildet zum Personalreferenten aus.

Während die Bürokaufleute als Generalisten gelten, suchen Chefs auch Mitarbeiter, die besonders fit in einem Unternehmensfeld sind. In Zeiten, in denen die eigene Firmen-Webseite selbstverständlich

ist und Unternehmen auch im sozialen Netzwerk Facebook nicht fehlen dürfen, sind Marketing-Fachleute gefragt.

Mit einfachen Mitteln und vor allem preiswert lässt sich im Netz Werbung machen. „Sowohl alteingesessene Unternehmen als auch Start-ups unterschätzen häufig, wie wichtig gute Vermarktungsstrategien sind“, sagt Michael Schröder, Präsident des Marketing Clubs Berlin. Dabei ist es für Unternehmer enorm wichtig, zu wissen, wer die Kunden sind und was sie wollen. „Für Mitarbeiter lohnt es sich unbedingt, Zusatzqualifikationen im Marketing zu erwerben“, sagt Schröder. Um sich Grundwissen zu verschaffen, reicht häufig ein Workshop am Wochenende oder ein

erstes Abendseminar. Der Marketing Club bietet selbst Veranstaltungen an und hilft, das richtige Angebot zu finden.

Wer gerne mit Zahlen jongliert und sich auch von komplizierten Gesetzestexten nicht abschrecken lässt, ist mit der Spezialisierung auf Steuerrecht gut aufgestellt. Denn vor allem Steuerkanzleien sind derzeit auf der Suche nach Fachkräften. „Der Bedarf an Steuerfachangestellten und Steuerfachwirten ist hoch und wird auch in den kommenden Jahren

NACHRICHTEN

Unternehmen schalten mehr Stellenanzeigen

Die deutschen Unternehmen suchen verstärkt über Stellenanzeigen nach Personal. So haben sie im dritten Quartal dieses Jahres fünf Prozent mehr Jobangebote in Zeitungen inseriert als im Vorjahreszeitraum. Das hat der Personaldienstleister Adecco in Düsseldorf ermittelt, der monatlich die Stellenanzeigen in 40 Printmedien auswertet. Am stärksten, nämlich um durchschnittlich 20 Prozent, ist die Zahl der Stellenanzeigen im Industriesektor gewachsen. Stark rückläufig ist das Anzeigenaufkommen bei den Finanzdienstleistern. Banken haben im dritten Quartal 2011 im Durchschnitt zehn Prozent weniger Stellen ausgeschrieben als im Vorjahreszeitraum. Bei den Versicherungen nahm die Zahl der Anzeigen sogar um 25 Prozent ab. dpa

Entwicklungsmöglichkeiten sind im Vorstellungsgespräch kein Tabu

In einem Vorstellungsgespräch ist es nicht tabu, nach Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen zu fragen. Das rät der Karriereberater Thomas Rübels aus Berlin. Der Bewerber zeige damit, dass er bereit sei, sich über das übliche Maß hinaus zu engagieren. Allerdings sollten Bewerber auffassen, dass beim Personaler nicht der Eindruck entsteht, dass der Kandidat eigentlich eine andere als die ausgeschriebene Stelle haben möchte. Reagiere der andere unwirsch auf die Frage nach den Entwicklungsmöglichkeiten, könne der Bewerber immer noch sagen, er habe das Weiterbildungsangebot der Firma gemeint. dpa

Nachfrage nach IT-Fachkräften steigt deutlich an

Unternehmen in Deutschland suchen nach IT-Spezialisten. Das hat eine repräsentative Umfrage des Marktforschungsinstituts Aris in Hamburg unter Personalern und Geschäftsführern ergeben. Danach gibt es zurzeit rund 38.000 offene Stellen für IT-Experten, 10.000 mehr als im Jahr zuvor. Im Vergleich zu 2009 hat sich die Zahl der offenen Stellen fast verdoppelt. Im Auftrag des Branchenverbandes Bitkom wurden 1.500 Geschäftsführer und Personalleiter von Unternehmen befragt. Dabei sind in der IT-Branche andere Experten gefragt als in den restlichen Wirtschaftszweigen. Die Unternehmen aus der IT-Branche, auf die 16.000 der offenen Stellen entfallen, suchen vor allem nach Softwarespezialisten. Die Unternehmen in den restlichen Wirtschaftszweigen suchen vor allem IT-Administratoren. dpa

Bewerber dürfen verbindliche Antwort einfordern

Am Ende eines Vorstellungsgesprächs sollen Bewerber sich für das Gespräch bedanken. „Daran dürfen sie aber durchaus die Frage: ‚Wie verbleiben wir?‘ anschließen“, sagt Peter Krötenheerdt, Karriereberater aus Leipzig. Bewerber dürften auch einen verbindlichen Termin für eine Zu- oder Absage einfordern. Viele Bewerber seien viel zu zurückhaltend, wenn es darum geht, eine verbindliche Rückmeldung zu erhalten. Viele scheuten sich, durch eine solche Forderung den Arbeitgeber zu verärgern. Wegen so einer Frage werde man aber nicht abgelehnt. Bewerber sollten nur darauf achten, dass sie die Frage nicht zu fordernd vortragen. dpa

EINE SONDERVERÖFFENTLICHUNG DER **5. BERLINER KARRIEREBÖRSE**

Neuer Schwung für die Karriere

Wie Bewerber und Unternehmen von den Personalexperten profitieren

Andrea C. hatte alles versucht, sich auf Stellenanzeigen in der Zeitung und im Internet beworben, wieder und wieder die einschlägigen Suchmaschinen durchforstet – vergeblich. 2009 hatte sie durch die Insolvenz ihres Arbeitgebers ihre Stelle verloren. Alle Bemühungen, in Eigenregie einen neuen Job zu finden, blieben erfolglos. „Ein knappes Jahr später habe ich mich dann entschlossen, es über eine Personalvermittlung zu probieren“, erzählt die Berlinerin. „Und heute kann ich wirklich sagen: Ich arbeite in meinem Traumjob.“

Der Weg dorthin hatte Höhen und Tiefen. Dass sie ihn gegangen ist, hat Andrea C. aber nie bereut. Der erste Personaldienstleister, an den sie sich wandte, vermittelte sie als Vorstandsassistentin an ein großes, internationales Unternehmen – zunächst im Wege der Zeitarbeit. „Auf eine solche Position hätte ich mich selbst nie im Leben beworben“, sagt sie offen. Doch ihr Vermittler hatte das richtige Gespür, schlug sie für den verantwortungsvollen Posten vor. Nach fünf Monaten wechselte sie im Rahmen der Zeitarbeit in die Rechtsabteilung, wandte sich parallel an einen anderen Personaldienstleister und hatte Glück: Die Berliner Serviceline Personalmanagement vermittelte sie schließlich als Assistentin der Geschäftsführung an ein internationales Softwareunternehmen – in eine feste Stelle. „Etwas Besseres hätte mir nicht passieren können.“

Die richtige Person auf die richtige Stelle bringen

Eine Geschichte, die Mut macht. Dennoch zögern Bewerber mitunter, sich bei der Jobsuche an einen Personaldienstleister zu wenden, vor allem, weil sie befürchten als schlecht entlohnte Zeitarbeitnehmer „ausgebeutet“ zu werden. Ein Vorurteil, mit dem Arnd Schumacher von S & W Personaldienstleistungen aufräumen kann. „Uns geht es in erster Linie darum, im richtigen Moment die richtige Person auf die richtige Stelle zu bringen“, sagt er. „Das kann einerseits Zeitarbeit sein, andererseits aber auch die direkte Vermittlung in reguläre Beschäftigung. Das entscheidet allein der Auftraggeber.“

Gerade im kaufmännischen Bereich sei es außerdem keine Seltenheit, dass Zeitarbeitnehmer sogar besser entlohnt werden als in manchen Kundenunternehmen. Und: „Sollten sich Auftraggeber und Kandidat dafür entscheiden, sich zunächst über Zeitar-



Für die Karrierebörse am 2. November im Tagesspiegel haben sich vier Berliner Personalvermittler zusammengetan (von links nach rechts): Carola Hoffmann (az GmbH), Kirsten Bothe-Page (Treuenfels), Arnd Schumacher (S&W), Silvia Rohrbeck (Serviceline).

beit kennenzulernen, ist das häufig verbindlicher als allgemein angenommen. Beide Seiten können sich ohne Druck gegenseitig prüfen. So entstehen tatsächlich viele feste Arbeitsverhältnisse.“

Darauf hofft auch Yasmin N. – und ihre Chancen stehen gut. Anfang 2010 begann sie über die Zeitarbeit als Teamassistentin in einem internationalen Pharmakonzern, wechselte im Juni 2011 innerhalb des Unternehmens in eine andere verantwortungsvolle Position, zunächst bis Jahresende. Ihr Arbeitgeber Serviceline Personalmanagement hatte dabei immer ein offenes Ohr für sie, auch wenn es mal „Durchhänger“ gab. Der Zeitarbeit kann die Berlinerin durchaus Positives abgewinnen: „Wenn man

merkt, dass die Stelle einfach nicht passt oder die Chemie nicht stimmt, muss man nicht gleich wieder kündigen.“ Und wenn doch winkt vielleicht irgendwann die Festanstellung.

So wie bei Andrea C., deren Karriere durch den Gang zum Personaldienstleister einen echten Schub bekam. „Immer mehr Kandidaten erkennen das und suchen den direkten Weg zum Personalprofi“, sagt Silvia Rohrbeck, Geschäftsführerin von Serviceline Personalmanagement. „Nur durch eine einzige Bewerbung potenzieren sich ihre Chancen um ein Vielfaches.“ Die Experten hätten außerdem zahlreiche Kontakte zu den Verantwortlichen in der Berliner Wirtschaft. „Wir treten heute mehr denn je als partnerschaftliche Vermittler zwischen Bewerbern und Unternehmen auf.“

Passen Sie zum Kunden und passt er zu mir? Dass Serviceline ihr diese aufwändige Dienstleistung abgenommen hat, weiß auch Andrea C. zu schätzen. „Es wurde eine genaue Vorauswahl getroffen, mein Profil abgefragt und mit der zu besetzenden Position verglichen. Und wie man sieht, hat alles gepasst“, freut sie sich. Kaum war das Kandidatenprofil verschickt, wurde sie auch schon zum Vorstellungsgespräch eingeladen – und direkt vermittelt. „Das lief wirklich optimal.“

Für Bewerber ist die passgenaue Vermittlung kostenlos

Großes Plus für Bewerber: Für sie ist die passgenaue Vermittlung absolut kostenlos; die Personalprofis bezahlt der Auftraggeber. Doch auch dieses Geld ist gut angelegt – bedenkt man, dass teure Stellenanzeigen oft nur einen Berg Bewerbungen zur Folge haben, von denen die meisten wegen fehlender Qualifikation ihrer Verfasser gleich in den Papierkorb wandern. „Gerade im Mittelstand können die Geschäftsführer meist nicht auf eine Personalabteilung zurückgreifen“, weiß Silvia Rohrbeck. Durch die Zusammenarbeit mit Personalvermittlern könnten sie viel Zeit und Geld sparen und sich außerdem auf ihre Kernkompetenz konzentrieren. „Wir wissen genau, worauf es beim Bewerbungsprozess ankommt. Denn das ist schließlich unser Geschäft.“

Dass selbst Profis diese Unterstützung zu schätzen wissen, bestätigt Jörg Baffy-Schättler. Als Personalleiter des Berliner Medizingeräteherstellers World of Medicine muss er sich um die Besetzung der verschiedensten Positionen kümmern – darunter Stellen in Buchhaltung, Controlling, Sekretariat und Vertrieb. „Wenn wir früher selbst Inserate aufgegeben haben, gab es zwar viele Zuschriften – aber leider auch viele unqualifizierte“, sagt er. Gerade im Bereich Buchhaltung sei es schwer, in Berlin geeignete Mitarbeiter zu finden.

Der Personaldienstleister S & W, mit dem das Unternehmen zusammenarbeitet, nimmt ihm diese Vorauswahl ab und benennt Baffy-Schättler fünf bis sechs qualifizierte Bewerber. „Dabei werden Hard Facts und Soft Facts abgefragt, so dass das Profil aller Kandidaten zur ausgeschriebenen Stelle passt.“ Was folgt sind nur noch die Vorstellungsgespräche – und natürlich die Qual der Wahl bei der Entscheidung für den besten Bewerber.

„Wir finden die Nadel im Heuhaufen“

In Zeiten des Fachkräftemangels sind Personalvermittler wichtige Partner für die Wirtschaft

Frau Hoffmann, werden Personal-dienstleister heute anders wahrgenommen als noch vor einigen Jahren?

Die Bedeutung der Personalvermittlung hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen, nicht zuletzt aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes und des zunehmenden Fachkräftemangels. Für die Wirtschaft wird es immer schwerer, passende Mitarbeiter zu finden, die über Spezialkenntnisse verfügen – sei es die Sekretärin, die nicht nur Englisch, sondern auch noch fließend Spanisch spricht, oder der Buchhalter, der sich neben SAP auch noch mit internationaler Rechnungslegung und Fremdsprachen auskennt. Personalvermittler verfügen über einen gewachsenen Bewerberpool und tausende von Kontakten zu

geeigneten Kandidaten – arbeitslose ebenso wie veränderungswillige.

Können Vermittler, die auf bestimmte Berufsgruppen spezialisiert sind, hier besonders gute Dienste leisten?

Ja, auf jeden Fall. Gerade wenn ein Personalvermittler auf eine Handvoll Berufsgruppen spezialisiert ist, kann er qualifizierte Bewerber schnell ansprechen und die sprichwörtliche „Nadel im Heuhaufen“ finden. Bevor also Unternehmen einen langwierigen Suchprozess starten müssen – angefangen beim Formulieren von Stellenanzeigen über die Sichtung der Bewerbungen bis hin zu oft erfolglosen Vorstellungsgesprächen – erhalten sie von spezialisierten Personalprofis innerhalb von zwei bis fünf Tagen passgenaue Bewerbervorschläge. Ich denke, die Wirt-

schaft wird in Zukunft noch viel stärker spezialisierte Personalvermittler einschalten, weil sie wie keine anderen in der Lage sind, schnell und effizient den richtigen Bewerber zu finden.

Ist Berlin ein besonderes Pflaster für Personalvermittler?

Berlin hat einen sehr speziellen Personalbedarf. Während andere Bundesländer industriell geprägt sind, sind die Wachstumsbranchen in der Hauptstadtregion die Dienstleistungen, der Tourismus und das Gesundheitswesen. In diese Richtungen können Berliner Personaldienstleister ihre Spezialisierungen ausrichten.

Carola Hoffmann ist Geschäftsführerin des Personaldienstleisters az GmbH in Berlin und Hamburg.

Schneller zum neuen Job

Sich beruflich zu verändern erfordert Zeit, Geld und Energie. Personalvermittler erleichtern das Verfahren – für beide Seiten

Was genau ist Vermittlung?

Vermittlung ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Alternative zum herkömmlichen Bewerbungsprozess. Der Vorteil auf beiden Seiten: Man sucht nicht, sondern lässt suchen – und das professionell und effektiv. Sowohl für Unternehmen als auch für Jobsuchende bedeutet dies Zeit- und damit Kostensparnis. Jobsuchende partizipieren an langjährigen Firmenkontakten.

Wann ist Vermittlung interessant?

Sie haben das Gefühl, in Ihrer aktuellen Position zu stagnieren? Sie suchen eine neue Herausforderung? Sie möchten eine neue Branche, ein neues Unternehmen, ein neues Tätigkeitsfeld kennen lernen? Sich beruflich verändern zu wollen, bedeutet Zeit, Geld und viel Energie investieren, Stellenanzeigen lesen, den Arbeitsmarkt studieren, im Internet recherchieren, Unterlagen versenden, warten, hoffen, am Ball bleiben. Wieso nicht dieses mühsame Geschäft einem Profi übertragen? Arbeitnehmer können Personalvermittler

auch als zusätzliches Instrument im Rahmen ihrer zahlreichen Werbemaßnahmen nutzen. Selbst wenn Sie augenblicklich nicht aktiv auf der Suche sind, sondern sich erst mittel- oder langfristig verändern wollen, lohnt sich die Aufnahme in den Bewerber-Pool eines spezialisierten Personalvermittlers. Schließlich ist es von Vorteil, sich Angebote unterbreiten zu lassen, wenn die Welt noch in Ordnung ist und nicht

erst, wenn der Schuh drückt. Nein sagen können Sie jederzeit.

Welche Vorteile hat eine Vermittlung gegenüber einer herkömmlichen Bewerbung?

Sich beruflich zu verändern ist meist mit einem aufwendigen und oft nervenaufreibenden Verfahren verbunden. Nicht so mit Hilfe eines Personalvermittlers: Diese stellen den Kontakt zu Unternehmen her und präsentieren attraktive Positionen. Statt relativ informationsarmer Stellenausschreibungen erhalten Bewerber ausführliche Informationen über das Unternehmen, etwa über Entwicklungsperspektiven, Sozialleistungen, Vorgesetzte und Kollegen. Personalvermittler versenden die professionell aufbereiteten Unterlagen, organisieren Vorstellungsgespräche, betreuen und beschleunigen den Entscheidungsprozess. Außerdem bereiten sie Bewerber auf Vorstellungstermine vor und bleiben für Sie am Ball – und zwar bis zur Vertragsunterzeichnung (und gern auch danach).



Passgenaue Beratung. Vermittler ebnet den Weg zur neuen Stelle.

EINE SONDERVERÖFFENTLICHUNG DER **5. BERLINER KARRIEREBÖRSE**

Profis für verzwickte Fälle

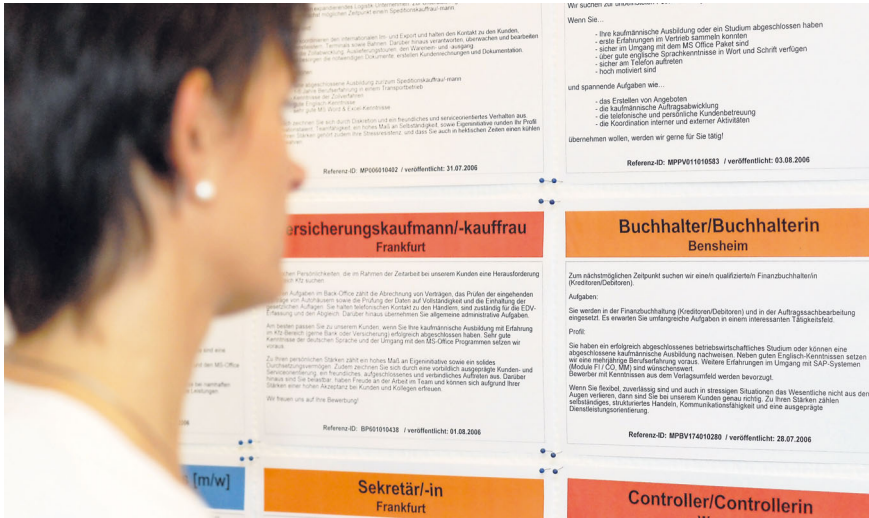
Finanzen, Steuern, Buchhaltung – wo es für Laien kompliziert wird, haben Fachkräfte beste Chancen

Die Buchhaltung für den letzten Monat ist längst noch nicht erledigt. Da ruft schon die Bank an und erinnert an die angeregte Umstellung des Bausparvertrages – wie war das noch gleich? Und von Ferne schwebt wie ein Damoklesschwert die Steuerklärung heran. Na, das kann diesmal heiter werden. Schließlich hatte man sich im Jahr zuvor selbstständig gemacht.

Finanzen, Steuern, Buchhaltung, Versicherungen: Wo Gesetzesdschungel und Beamtendeutsch für Laien immer undurchdringlicher werden, sind Fachleute heiß begehrt. Das bestätigt eine aktuelle Umfrage des Personaldienstleisters Manpower in Eschborn. Danach will rund jedes siebte deutsche Unternehmen im letzten Quartal 2011 neue Mitarbeiter einstellen. Gute Aussichten haben Bewerber in den Bereichen Finanzen und Immobilien: Hier wird ein Beschäftigungszuwachs von 13 Prozent erwartet.

Die Banken stellen ein – auch gute Leute jenseits der 50

Das bestätigt Raymond Homo, Geschäftsführer des Personaldienstleisters Bankpower, der sich auf die Vermittlung von Fach- oder Führungskraft in der Bank-, Finanz- und Versicherungsbranche spezialisiert hat. „Wir verzeichnen eine enorme Nachfrage der Unternehmen, die wir kaum bedienen können“, sagt er. Noch vor zwei Jahren hätten viele Bewerber händeringend einen Job gesucht – nun habe sich die Situation



Nicht suchen, sondern finden. Steuer- und Buchhaltungsprofis haben auch in Berlin gute Karten. Denn den Steuerfachangestellten fehlt der Nachwuchs – ein Mangel, der sich bis in die Spitzen fortsetzt.

umgekehrt. Und selbst, wenn ein Geldinstitut Stellen abbaue: Beim nächsten werde dafür kräftig eingestellt.

Großer Vorteil für Bewerber, die sich über Bankpower vermitteln lassen: „Wir arbeiten für hunderte von Banken – sowohl im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung als auch in der Vermitt-

lung in reguläre Beschäftigung.“ Immer mehr Unternehmen würden ihre Mitarbeiter auf Zeit außerdem nach drei bis sechs Monaten fest anstellen. Raymond Homo ermuntert daher auch qualifizierte Bewerber, der Zeitarbeit eine Chance zu geben. Und: „Auch das Alter spielt heute längst nicht mehr so eine

große Rolle. Unternehmen wollen Leute, die ihr Fach beherrschen – egal, ob sie jung oder jenseits der 50 sind.“

Der Markt für Steuerexperten ist wie leergefegt

Guter Nachwuchs ist rar: Das gilt auch für Steuer- und Buchhaltungsexperten.

Nach Angaben der Steuerberaterkammer Berlin ist der Arbeitsmarkt für Steuerfachangestellte in der Hauptstadt wie leergefegt. „Dieser Fachkräftemangel setzt sich dann in die Spitzen fort: Es fehlen Steuerberater, Steuerfachwirte und Bilanzbuchhalter“, sagt Werner Karst, Geschäftsführer der Gesellschaft zur Fortbildung im Steuerrecht (GFS) in Berlin.

Das Unternehmen bietet neben Umschulungen zu Steuerfachangestellten zum Beispiel Vorbereitungskurse für die Prüfungen zum Steuerfachwirt, Bilanzbuchhalter, Steuerberater oder Fachanwalt für Steuerrecht an. „Vor kurzem war eine der vier großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften bei uns, die früher wirklich nur die besten Absolventen der Uni- und Ausbildungsjahrgängen eingestellt haben.“ Nun sei der Bedarf so groß, dass man sich auch nach guten Umschülern umschau.

Das größte Problem ist wohl das Image der Branche, die schon immer als eher „verstaubt“ galt. Hinzu kommt laut Karst der permanente Fortbildungsbedarf, denn die betreffenden Gesetze änderten sich nun mal ständig. Zumindest mit dem ersten Vorrat kann der Steuerfachmann aber klipp und klar aufräumen. „Man hat jeden Tag mit Menschen zu tun, die im Grunde ihr halbes Leben vor einem ausbreiten. Ich finde das unglaublich spannend.“ Spannend und noch dazu krisensicher: gute Voraussetzungen also für einen Job fürs Leben.

Vom Meeting ins Audi-Max

Hochschulen öffnen sich für Berufstätige – und erkennen deren Erfahrung an

Morgens zur Vorlesung, mittags in die Mensa, nachmittags ins Seminar und dann zum Treffen mit der Lerngruppe: ein typischer Tag für Vollzeitstudenten – für Berufstätige allerdings undenkbar.

Das wissen auch die Hochschulen und stellen sich mehr und mehr auf diese neu entdeckte Zielgruppe ein. Doch flexible Lernzeiten und -formate sind nur einer von vielen Punkten, in denen sich Programme für Berufstätige von „normalen“ Studienangeboten unterscheiden müssen.

„Vorlesungen nach Feierabend, am Freitag und am Wochenende. Ein Online-Campus mit allen Scripts als Download und Zugang zu einer umfangreichen Bibliotheksplattform. All das ist wichtig und zeichnet unser Studienangebot aus“, sagt Prof. Dr. Annette Mayer, Rektorin der German Open Business School (GoBS) in Berlin. Doch es sei bei weitem nicht alles, was eine „offene“ Hochschule ausmache.

Berufliche Erfahrungen werden auf das Studium angerechnet

Offen meint dabei: Offen für alle – auch für Menschen, die schon im Job stehen und einen akademischen Titel erwerben wollen, mit und ohne Abitur. Die neu gegründete GoBS, die Anfang September ihren Betrieb aufnahm, will Berufstätigen genau das ermöglichen. Das Besondere an der staatlich anerkannten privaten Hochschule: Nach dem Prinzip der Durchlässigkeit werden berufliche Fortbildungsabschlüsse auf die Dauer des Studiums angerechnet.

„Wer im Job steht und sich qualifizieren will, hat oft nur die Möglichkeit beruflicher Schulungen oder Lehrgänge“, sagt Mayer. Ein Wechsel in die akademische Welt gelinge selten – auch, weil viele davor zurückschrecken, noch einmal „bei Null anzufangen“ und ein komplettes Studium durchzuziehen. „Bei uns gibt es deshalb ein Stufenmodell mit drei Abschlüssen“, erklärt die Rektorin. Damit könnten Berufstätige unter bestimmten Voraussetzungen sofort in ein höheres Semester einsteigen – je nach beruflicher Qualifikation und Erfahrung.

Anders als an vielen anderen Hochschulen startet man an der GoBS mit fachspezifischen, praxisnahen Inhalten ins erste Semester, die Berufstätige aus ihrer jeweiligen Tätigkeit schon kennen. Erst danach kommen übergrei-

fende betriebswirtschaftliche Lehrinhalte dazu. So können sie Schritt für Schritt vorankommen – bis zum international anerkannten Abschluss „Bachelor of Arts“.

Experten fordern schon lange mehr Durchlässigkeit im deutschen Bildungssystem. Auch Berufstätige ohne Hochschulzugangsberechtigung sollen die Möglichkeit erhalten, zu studieren und ihre praktischen Erfahrungen auf ein Studium anrechnen zu lassen. Diese Erkenntnis setzt sich bei vielen staatlichen Unis aber nur langsam durch – obwohl sie längst begriffen haben müssten, wie wichtig das Thema angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in naher Zukunft werden wird. Gerade im interna-



Ein Studium trotz Job durchziehen – das gelingt nur, wenn die Hochschule besondere Programme auflegt.

tionalen Vergleich muss Deutschland dringend aufholen: In den USA, Großbritannien, Frankreich und Finnland zum Beispiel haben sich die Hochschulen seit Jahren auf berufstätige Studierende eingestellt.

An der noch jungen GoBS starteten Anfang September bereits über 150 Studenten – „ein deutliches Zeichen dafür, dass das Interesse an akademischer Weiterbildung unter Berufstätigen groß ist“, sagt Annette Mayer. Im März kommenden Jahres sollen dann noch drei Master-Studiengänge hinzukommen: ein MBA, ein Master in Projektprozessmanagement und einer in Wirtschaftspsychologie.

Mut zum Neuanfang

Wer in seinem Job unzufrieden ist, sollte über Alternativen nachdenken. Ein Coaching kann dabei helfen

Macht Dein Job Dich eigentlich glücklich? Nicht viele Deutsche würden diese Frage mit „Ja“ beantworten, das zeigen aktuelle Umfragen. Dabei ist berufliche Zufriedenheit keineswegs ein Luxus, sondern ein wichtiger Baustein für ein erfülltes Leben. Auf dem Weg dorthin kann ein Coaching helfen.

Was will ich? Welcher Beruf passt zu mir? „Diese Fragen stellen sich leider zu wenige Menschen“, sagt Susanne Gehre, die mit ihrer Firma Meilenstein Coaching Privatpersonen und Berufstätige berät. „Gerade junge Leute sind durch die vielen Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten, die es heute gibt, überfordert. Darüber, welcher Job sie

wirklich glücklich machen würde, denken viele gar nicht nach.“

Erst nach einigen Jahren im Beruf macht sich Unzufriedenheit breit, im schlimmsten Fall können Depressionen oder ein Burnout die Folge sein. Doch es ist nie zu spät für eine „zweite Karriere“ im Traumjob, davon ist Susanne Gehre überzeugt – und das sagt sie auch den Menschen, die zu ihr kommen.

Was kann ich gut? Und was mache ich gern?

Ein Coach kann auf dem Weg zum beruflichen Umstieg ein wichtiger Begleiter sein und dabei helfen, sein Ziel auch bei Durststrecken und Rückschlägen

nicht aus den Augen zu verlieren. „Ich bitte meine Klienten, sich zuerst einmal zu überlegen, was ihre zwei größten Stärken sind“, sagt Gehre. Dabei könne auch die Einschätzung von Freunden, Verwandten oder Kollegen helfen. Bin ich zum Beispiel kreativ? Kann ich gut Konflikte lösen? Oder liegt mir strategisches Denken und Planen? „Dann kommt die zweite Komponente hinzu, nämlich die Frage: Was mache ich am liebsten? Was macht mir am meisten Spaß?“

Wer auf diese Weise herausfindet, wo die eigenen Stärken und Vorlieben deckungsgleich sind, ist schon mal einen großen Schritt weiter. Coach Su-

sanne Gehre fasst dieses Ergebnis mit ihren Klienten in einem sogenannten Berufungssatz zusammen. Der könnte zum Beispiel lauten: „Meine Stärke sehe ich darin, Menschen zu überzeugen, und diese Stärke möchte ich einsetzen, um einer guten Sache zu helfen.“ Spannende Berufe könnten dann zum Beispiel im Bereich Fundraising oder in der Arbeit für eine Stiftung zu finden sein. Wer gut planen kann und vor neuen Ideen zur so sprudelt, für den könnte vielleicht der Sprung in die Selbstständigkeit der richtige Weg sein – vorausgesetzt, er oder sie hat Spaß daran, selbstbestimmt und ohne Chef vor der Nase zu arbeiten.

Wer seiner eigenen Motivation derart intensiv nachgespürt habe, sei anschließend bestens gewappnet für Bewerbung und Vorstellungsgespräch, meint Gehre. „Als Geschäftsführerin habe ich selbst zehn Jahre lang Einstellungsgespräche geführt. Dabei hat mich immer interessiert: Welche Werte haben Sie? Welche Erlebnisse und Erfahrungen haben Sie im Leben am meisten geprägt? Doch darauf folgte meist nur das große Schweigen.“

Wer dagegen weiß, wofür er „brennt“, kann das auch einem möglichen Arbeitgeber vermitteln. „Und das“, so Gehre, „ist natürlich für beide Seiten ein riesiger Gewinn.“