

Mit Unterstützung beim Personal die Krise abschütteln

Nach dem harten Einschlag der Coronapandemie bauen Personaldienstleister wieder Strukturen auf. Dafür benötigt es die richtigen Fachkräfte.

- **Die Coronapandemie hat die Personaldienstleister hart getroffen. Die Zeitarbeitsbranche hatte in den vergangenen zwei Jahren Schwierigkeiten dabei, interne Stellen nachzubetzen.**
- **Dass dieses Problem auch künftig bestehen bleibt, zeigt ein Blick auf die vergleichsweise niedrigen Ausbildungszahlen.**
- **Mittlerweile bauen Personaldienstleister ihre Strukturen wieder auf. Doch in Zeiten des Fachkräftemangels fehlen hier oftmals die Kapazitäten, um eine Niederlassung wieder zum Laufen zu bringen.**
- **Hubertus Dejl und Ruth Döring von der GIANT-HR Mittelstandsberatung GmbH erklären, wie sich der (Wieder-)Aufbau der Niederlassungen entscheidend voranbringen lässt.**

Die Zeitarbeit hatte wahrlich hart zu knabbern an der Coronapandemie. Einen vergleichbaren Einbruch hatte es zuletzt in der Finanzkrise gegeben. Doch einen Unterschied zu damals gibt es: Während sich die Anzeichen 2008 langsam verstärkten, brachen die Probleme 2020 ruckartig los. In nahezu allen Branchen sackte der Umsatz von heute auf morgen weg, zudem sorgte die Ungewissheit der neuen Situation dafür, dass größere Ausgaben meist zurückgefahren wurden – zu unsicher schien die Marktlage. Das führte zu Entlassungen und Kurzarbeit – und zu ausbleibenden Aufträgen für die Zeitarbeit.

Ausbildungszahlen als Indikator

Ein guter Indikator dafür, durch welche stürmische See Personaldienstleister in den vergangenen zwei Jahren navigieren mussten, ist unter anderem die Zahl der Auszubildenden zum/zur Personaldienstleistungskaufmann/-frau. Waren es 2019 noch 870 Azubis, die eine Ausbildung angefangen haben, war 2020 infolge der Pandemie die Zahl um knapp ein Drittel auf 570 Neuabschlüsse eingebrochen – dem niedrigsten Wert seit Einführung der Ausbildung 2008.

Hier zeichnet sich mittlerweile jedoch ein Aufwärtstrend ab: 741 neue Ausbildungsverträge wurden 2021 abgeschlossen. Das wiederum verdeutlicht ganz gut die Gesamtlage: Der Coronaschock ist verdaut – doch auf Vorpandemie-Niveau liegen die Zahlen noch nicht.

Verwaiste Niederlassungen wieder aufzubauen, kann für Personaldienstleister zu einem Kraftakt werden.

Hubertus Dejl

Der Wiederaufbau erfordert Know-how

Ausbleibende Aufträge und Umsatzrückgänge führten letztendlich dazu, dass manchem Personaldienstleister nichts anderes übrigblieb, als eine Niederlassung vorübergehend zu schließen. Diese verwaisten Filialen wieder aufzubauen, kann zu einem Kraftakt werden. Die dringendste Frage, die sich vielen stellt: Wo bekomme ich das passende Personal her, um meinen Betrieb in Schwung zu bekommen? Der Fachkräftemangel schlägt auch hier zu: Geeignete interne Mitarbeitende für das eigene Unternehmen zu finden, ist alles andere als leicht. Zudem bringt der Einbruch der Azubi-Zahlen eine Delle ins System, die sich noch längerfristig auswirken wird. Denn weniger Nachwuchs bedeutet auch, dass auch künftig weniger interne Mitarbeitende mit passender Ausbildung zur Verfügung stehen werden.

Eine Möglichkeit stellt für Personaldienstleister die Besetzung der internen Stellen mit Quereinsteigern und -einsteigerinnen dar. Diese Vorgehensweise bringt jedoch auch gleich neue Herausforderungen mit sich. Denn es gilt, die neuen Teammitglieder best- und schnellstmöglich einzulernen – besonders, wenn sie keine Erfahrung in der Personaldienstleistung oder vielleicht sogar noch keine Berufserfahrung gesammelt haben. Wie soll das geschehen, wenn gerade alles im Aufbau ist und die Niederlassungsleitung neben zig anderen Aufgaben auch noch für die Einarbeitung zuständig ist? Eine reibungslos funktionierende Struktur aufzubauen, kann mitunter länger dauern.

Was tun, wenn das richtige Personal fehlt?

Hilfe gibt es in solchen Fällen von externen Dienstleistern, die sich auf das Anwerben von internen Mitarbeitenden für Zeitarbeitsunternehmen spezialisiert haben und darüber hinaus Serviceleistungen wie Onboarding, Coaching sowie operative Marktbegleitung anbieten. Wir von der GIANT-HR Mittelstandsberatung GmbH beispielsweise unterstützen im ersten Schritt über Rec2Rec dabei, passende Mitarbeitende für den Wiederaufbau und den Betrieb einer Filiale zu finden. Uns ist jedoch bewusst, dass dies nur der Anfang ist und die eigentlich zeitaufwendigen Aufgaben erst im Tagesgeschäft anfallen. Kennen sich die neuen Teammitglieder mit zentralen Aspekten wie Verwaltung, Administration oder Vertrieb aus? Oder müssen sie erst intensiv eingearbeitet werden? Unsere Erfahrung zeigt, dass hierfür meist die nötige Zeitkapazität fehlt und kompetente Unterstützung durchaus entscheidend sein kann, um Strukturen neu auszurichten.

Unsere Erfahrung zeigt, dass im Alltag meist die nötige Zeit für die intensive Einarbeitung fachfremder Mitarbeitender fehlt.

Ruth Döring

Dafür stellen wir einzelne Mitarbeitende oder ganze Teams zur Verfügung, die dann eine Abteilung übernehmen. Wir begleiten den Wiederaufbauprozess über einen Zeitraum von zwölf Monaten hinweg mit unserem Team – ganz individuell auf das Unternehmen abgestimmt und auf die Bedürfnisse einer Filiale zugeschnitten. Durch das zusätzliche Know-how und die Hands-on-Mentalität kann der Personaldienstleister selbst seine zeitlichen Ressourcen auf andere Themen lenken. Das Ziel ist es, die Niederlassung nach einem Jahr profitabel zu machen und komplett in die Hände des Kunden zurück zu geben.

Ganzheitliches Konzept entscheidend

Ebenfalls sind beim Aufbau neuer Strukturen innerhalb des Unternehmens Onboarding, Coaching oder die operative Marktbegleitung bei der Einführung neuer Dienstleistungen nicht zu verachten. Ein ganzheitliches Konzept hilft dabei, sein Unternehmen stabil und nachhaltig aufzustellen, um auch künftigen Problemen gewachsen zu sein. Denn auch wenn die Lage in der Zeitarbeitsbranche sich in den vergangenen Monaten entspannt hat, bleiben die Zeiten herausfordernd. Der Krieg in der Ukraine, der aktuelle Ressourcenmangel und der Anstieg der Inflation sind drei Faktoren, die für weitere Unsicherheiten in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt sorgen werden. Umso wichtiger ist es, die Strukturen des eigenen Unternehmens professionell auszurichten und mit einem funktionierenden und robusten Betrieb die Weichen für die Zukunft zu stellen.

Ruth Döring

Ruth Döring ist bereits seit 24 Jahren in der Personaldienstleistung tätig und war während dieser Zeit als Personalberaterin, Niederlassungs-, Bereichs- und Regionalleiterin sowie als Geschäftsführerin beschäftigt. Bei GIANT-HR liegen die Personalberatung, das Partnermodell und die Personalvermittlung als neue Dienstleistung für Zeitarbeitsunternehmen in ihrer Verantwortung.

Hubertus Dejl

Hubertus Dejl bringt 26 Jahre Berufserfahrung in der Personaldienstleistung mit und war unter anderem als Consultant, Niederlassungsleiter, Regionalleiter, Head of Key Account und Geschäftsführer tätig. Bei GIANT-HR verantwortet er die Bereiche Rec2Rec, Einkauf und Einsatz von Fremdpersonal, das Key-Account- und Projektmanagement sowie die GIANT-HR-Akademie.



GIANT-HR Mittelstandsberatung GmbH

Ihre Spezialisten lösungsorientierter HR-Services für die Zeitarbeitsbranche

GIANT-HR bietet professionelle HR-Services auf Executive-Level. Mit einem am Markt einzigartigen Spektrum an HR-Services decken wir die Herausforderungen in der Personalberatung ab, für die Inhouse keine Kapazitäten oder ausreichenden Spezialisierungen bestehen.

Sie können auf das umfangreiche Know-How und die exzellente Branchenkenntnis langjährig erfahrener HR-Experten zugreifen.

Als Rec2Rec-Dienstleister mit umfangreichem Branchennetzwerk vermitteln wir interne Mitarbeiter für Zeitarbeitsunternehmen und bieten eine Marktbegleitung mit ausgeprägter Hands-on-Mentalität an.

Kontakt:

GIANT-HR Mittelstandsberatung GmbH

Opernplatz 14

60313 Frankfurt am Main

Tel. 069 / 209 7575 0

info@giant-hr.de

www.giant-hr.de