Inside Report:

Remo Pientka, Regionalleiter

Die Arbeit eines IT-Personaldienstleisters

Die wu personal GmbH zeigt, wie in der IT-Zeitarbeit gearbeitet wird und bietet einen Einblick in ihre Dienstleistung. Das Geschäftsmodell eines Personaldienstleistungsunternehmens lässt sich in vier Phasen einteilen: Die erste Phase besteht in der Akquisition von Kunden durch den Vertrieb. Das Recruiting/die Mitarbeitersuche bestimmt Phase II. Im Zentrum der dritten Phase steht die Mitarbeiterbetreuung. Das Projektende definiert Phase IV.

Phase I – Vertrieb

Beim Gewinnen neuer Kunden konzentriert sich WU auf IT-Dienstleister und Systemhäuser, die von der Geschäftsleitung als Sollkunden definiert wurden. Transparenz schafft Vertrauen. So legt WU von Anfang an mit ihrem transparenten Preismodell ihre Kalkulation offen. Ein Rahmenvertrag bildet die Grundlage der zukünftigen Zusammenarbeit.

Mit Abschluss des Rahmenvertrages nehmen die Geschäftsleitung und die Regionalleiter der WU Kontakt zu den Ansprechpartnern im Projekt des Auftraggebers auf und pflegen diese Arbeitsbeziehungen. Ziel ist es, die Anforderungen, Vorgaben, Notwendigkeiten und Anpassungen zu verstehen, um individuell zugeschnittene Personalmodelle anbieten zu können.

Phase II – Recruiting/Mitarbeitersuche

Die Recruiter der WU prüfen die Mitarbeiteranforderung des Kunden hinsichtlich Einsatzort, Laufzeit, Gehalt, Qualifikation (Skill) und Erfüllbarkeit. Dann wird das Projekt einschließlich der Anforderungen in der Bewerberdatenbank angelegt und diese nach geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen durchsucht. Sollte sich dort kein geeigneter Kandidat finden, werden Stellenangebote auf den Internetseiten der WU, der Agentur für Arbeit und in diversen Portalen veröffentlicht sowie bei Bedarf private Arbeitsvermittler einbezogen.

Diesen Prozess betreut das Bewerbermanagement der wu personal GmbH. Es unterstützt das Recruiting zielgerichtet und passgenau bei der bundesweiten Suche nach geeigneten IT-Fachkräften. Die derzeitige Arbeitsmarklage führt zu einem hohen Rekrutierungsaufwand und erfordert sowohl vom Entleiher als auch vom Mitarbeiter immer wieder Kompromissbereitschaft.

Wird ein geeigneter Kandidat gefunden, besprechen die Recruiter der WU mit diesem das Projekt und den Arbeitsvertrag. Wie ihrem Kunden zeigt die WU auch dem Bewerber mit dem transparenten Preismodell, wie sie kalkuliert. Darüber hinaus legt sie ihm die Anforderung des Kunden im Original vor. Das Skillprofil erstellen Kandidat und WU gemeinsam um es dann dem Kunden weiterzuleiten. Zeigt dieser Interesse, wird ihm der potentielle neue Mitarbeiter persönlich vorgestellt.

Phase III – Mitarbeiterbetreuung

Alle externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU haben von Anfang an einen Personalmanager als Ansprechpartner an ihrer Seite. Dieser betreut den Mitarbeiter, steht persönlich und telefonisch für Fragen zur Verfügung und ist Schnittstelle zwischen Mitarbeiter und Kunde. Ein guter Kontakt zwischen Zeitarbeitnehmern und WU ist wichtig: Er beeinflusst die Mitarbeiterzufriedenheit positiv und reduziert vorzeitige Kündigungen. Die Kontakthäufigkeit zwischen den Personalmanagern und den von ihnen betreuten Mitarbeitern variiert und ist abhängig vom Bedürfnis des Mitarbeiters, den Anforderungen im Projekt sowie dem Kundenunternehmen.

Die wu personal GmbH bietet ihren Mitarbeitern ein jährliches Feedbackgespräch (Personnel Report). Zu diesem Gespräch kommt der Mitarbeiter, der fachliche Vorgesetze des Kundenunternehmens und der Personalmanager der WU zusammen. In dieser Leistungsbeurteilung wer- den Selbst- und Fremdeinschätzung berücksichtigt sowie über Entwicklungsmöglichkeiten und Gehalt gesprochen. Veranstaltungen für die Mitarbeiter der WU bieten weitere Möglichkeiten sich mit Kollegen und Personalbetreuern auszutauschen.

Phase IV – Projektende

Die durchschnittliche Zugehörigkeit eines externen Mitarbeiters der WU beträgt etwa neun Monate. Über 30 Prozent der WU-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter werden von den jeweiligen Kun- den übernommen, gut 10 Prozent können in einem Anschlussprojekt weiterbeschäftigt werden, die restlichen 60 Prozent scheiden aus.

Das Ende einer Mitarbeit in einem Kundenprojekt kann unterschiedliche Gründe haben, etwa die gesetzlich festgelegte Equal-Pay-Vergütung nach neun Monaten oder die 18-monatige Höchstüberlassungsdauer. Aber auch eine Überforderung sowie eine Unterforderung des Mitarbeiters im Kundenprojekt kann zu dessen Ausscheiden führen.

Fazit

Der große Bedarf an IT-Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt erhöht die Wahrscheinlichkeit, als Zeitarbeitskraft langfristig in Projekten zu arbeiten und vom Kunden übernommen zu werden. Für Menschen, deren Lebensläufe Ecken und Kanten aufweisen oder die einen Migrationshintergrund haben, erhöht sich die Chance, einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Wie die wu personal GmbH ihre Kunden gewinnt, Bewerber generiert, Mitarbeiter betreut und das Ende eines Projektes gestaltet, ist kein Geheimnis. Alle Beteiligten – sowohl Bewerber als auch Kunden – erhalten Einblick in Abläufe, Rahmenbedingungen, Gehalts- und Preisgestaltung, gemäß dem Motto der WU: „Wir reden nicht nur über Transparenz, wir leben sie!"

Über wu personal GmbH

Die wu personal GmbH ist ein bundesweiter Personaldienstleister für IT-Personal und kaufmännische Fachkräfte mit Standorten in Berlin, Köln, Erfurt, Stuttgart und München.