



BUSINESS PROFILE OF THE MONTH

## Willkommen in der neuen Ära des Recruitments

Der Arbeitsmarkt hat sich über die letzten Jahre stark verändert. Fast jede zehnte Stelle kann aktuell nicht besetzt werden – so eine Studie der Universität Bamberg. Viele Unternehmen sind den Herausforderungen, die der aktuelle Arbeitsmarkt und der Fachkräftemangel aufwerfen, nicht mehr gewachsen. Unterstützung bieten in dieser Situation Personaldienstleister wie die DAHMEN Personalservice GmbH. Das Düsseldorfer Unternehmen bietet gezielte Lösungen, die die Vorteile unserer digitalen Welt nutzen. Seit der Gründung vor zehn Jahren hat sich der Personaldienstleister zu einem der größten und innovativsten Deutschlands entwickelt – und das zu Recht.

TEXT: MARILENA STRACKE | FOTOS: DAHMEN PERSONALSERVICE GMBH

Die Situation am deutschen Arbeitsmarkt ist angespannt. Immer mehr Stellen bleiben unbesetzt und der Personalbedarf

bleibt auf hohem Niveau. Laut einer aktuellen Studie der Universität Bamberg haben die Top 1.000 Unternehmen

im Jahr 2019 durchschnittlich 138 offene Stellen zu besetzen. Vier von zehn offenen Stellen sind für die Unternehmen nur schwer zu besetzen und fast jede zehnte Stelle bleibt unbesetzt. Dabei gibt es nach wie vor viele Arbeitsuchende, aber auch umso mehr Wechselwillige. Wo liegt also das Problem?

Geschäftsführer Fabian Prudencia De Almeida, der 2009 die DAHMEN Personalservice GmbH gründete, erklärt im Gespräch, dass es gleich eine ganze Reihe von Gründen gibt, warum Unternehmen ihre Stellen nicht besetzen können:

„Viele Unternehmen haben noch nicht verstanden, dass sie heute um den Arbeitnehmer werben müssen und nicht umgekehrt. Bewertungsplattformen und Soziale Medien erlauben es dem Arbeitnehmer, sich ein viel genaueres Bild von der Unternehmenskultur zu machen und zu entscheiden, ob er die Werte des Unternehmens teilt. Doch genau hier können Unternehmen ansetzen und an ihrer Arbeitgebermarke arbeiten. Das fängt bereits bei Stellenangeboten an, die leider sehr oft schlecht geschrieben sind und nicht auf die Erwartungen des potentiellen Bewerbers eingehen.“

DAHMEN Personalservice unterstützt Firmen bei der Etablierung einer starken Arbeitgebermarke und steht ihnen tatkräftig beim Recruiting zur Seite. Mit knapp 1.500 Mitarbeitern gehört der Personaldienstleister laut Deutschland Manager zu den 40 größten in Deutschland und trägt diverse Zertifikate wie EcoVadis, UN Global Compact, TÜV ISO 9001:2015 und Crefo.

Pünktlich zum zehnten Jubiläum wurde DAHMEN Personalservice mit gleich

zwei German Brand Awards ausgezeichnet: Als ‚Employer Brand of the Year‘ und in der Kategorie ‚Brand Communication – Integrated Campaign‘.

### **Zukunftsorientiert und innovativ: Pioniere im digitalen Recruitment-Bereich**

Anfangs fokussierte sich die DAHMEN Personalservice GmbH auf klassische Zeitarbeit, aber das Experten-Team konnte schnell Beziehungen zu größeren Konzernen aufbauen und so das Produktportfolio erweitern. Durch den Austausch mit anspruchsvolleren Kunden erkannte Prudencia De Almeida neue Probleme am Markt und machte es sich zur Aufgabe, innovative Lösungen im Bereich Personalvermittlung, Headhunting und Executive Search zu entwickeln.

„Wir haben erkannt, dass viele Themen, wie Gesetzgebungen komplexer und Bürokratie mit mehr Aufwand verbunden sind. Wir entlasten Unternehmen in diesen Bereichen. Ein Beispiel ist die digitale Signatur, die wir eingeführt haben, um gesetzliche Auflagen zu erfüllen, ohne dass ein umständliches Hin- und Hersenden von Verträgen per Post notwendig ist“, erläutert

der Geschäftsführer und fügt hinzu: „Wir fingen sehr früh an, uns aktiv im Bereich der Technologie zu engagieren und nahmen an gemeinsamen Forschungsprojekten mit der FOM zum Thema ‚Efficient Recruiting 2.0‘, ‚Marktplatz Zeitarbeit‘ und ‚E-Commerce‘ teil.“ Die daraus resultierende digitalisierte Arbeitnehmerüberlassung war zu dieser Zeit ein ganz neuer Denkansatz. Heute nutzt DAHMEN neben der digitalen Signatur unter anderem Fristentools, eine ausgeklügelte Master-Vendoring-Software und erarbeitet individuelle Lösungen für Unternehmen.

Als einer der deutschen Pioniere im Bereich des digitalen Recruitments stellt DAHMEN die Technologie in den Vordergrund – ohne dabei die Wertschätzung für das Menschliche zu verlieren.

### **Um die richtigen Bewerber zu finden, braucht es eine klare Strategie**

Die Suche nach qualifiziertem Personal ist aufwendig. Mit einer Stellenanzeige in einem Jobportal ist es heute oftmals nicht getan. Gerade, wenn gefragte Fachkräfte gesucht werden. Den Aufwand an Zeit, Geld und Wissen, den Arbeitgeber inves-



Manfred Dahmen und Fabian Prudencia De Almeida

tieren müssen, um vakante Stellen zu besetzen, ist hoch.

„Weil wir diese Probleme kennen, haben wir verschiedene Produkte entwickelt“, so Prudencia De Almeida. „Der klassische Weg ist die Arbeitnehmerüberlassung, bei der ein Mitarbeiter auf Zeit in ein Unternehmen entliehen wird. Wir haben dies weitergedacht und das ‚Try and Hire‘-System entwickelt.“ Eine spannende Idee, die es dem Unternehmen ermöglicht, Mitarbeiter im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zu testen. Sind beide Seiten zufrieden, steht einer Festanstellung nichts mehr im Wege.

Ist eine bestimmte Stelle gezielt zu besetzen, empfiehlt sich die Personalvermittlung. Nach einem umfangreichen Profiling, bei dem alle Fragen und Anforderungen geklärt werden, macht sich DAHMEN auf die Suche nach der passenden Person für die Stelle. „Komplizierter wird es, wenn gleich eine ganze Abteilung oder ein neuer Standort entsteht, das Unternehmen also einen sehr hohen Personalbedarf hat. Denn dann muss der Arbeitgeber meist mit mehreren Personalvermittlern arbeiten, um diese Stellen besetzen zu können. Jeder davon benötigt ein Briefing, hat seine eigenen Verträge und Prozesse. Das macht es unnötig komplex und undurchsichtig. Aktuell entwickeln wir eine Plattform, die genau diesen Prozess vereinfacht und automatisiert“, erklärt der Geschäftsführer der DAHMEN Personalservice GmbH. In der Plattform müssen Unternehmen ihren Bedarf nur einmal hochladen. Die Information erreicht dann eine Vielzahl von Personalvermittlern, die entsprechende Kandidaten vorschlagen können.

In Amerika und England werden ähnliche Tools bereits sehr erfolgreich eingesetzt. DAHMEN entwickelt die Plattform speziell für den deutschen Markt und die hier geltenden gesetzlichen Anforderungen. „Es ist erschreckend, wie oft auch sehr große Projekte in Deutschland noch mit manuellen Strukturen laufen. In Zeiten der europäischen Datenschutzgrundverordnung muss hier eine automatisierte und digitalisierte Lösung her“, erläutert Prudencia De Almeida.



**GLEICHER  
JOB!**

**BESSERES  
GEFÜHL!**



Eingangsbereich in der Zentrale in Düsseldorf.

Neben der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung enthält das Leistungsportfolio von DAHMEN weitere moderne Recruiting-Lösungen. „Wir unterstützen unsere Kunden durch Master Vending, On-Site-Management, RPO, Rent-a-Recruiter oder arbeiten als Managed Service Provider. Wir haben verstanden, wie gutes Recruiting funktioniert und finden für jede Situation die richtige Lösung“, erklärt De Almeida mit Stolz.

#### **Im Wandel der Zeit: War For Talents**

Weil das DAHMEN-Team oft nach seinem Erfolgsrezept gefragt wurde, entstand ein eigener Geschäftsbereich, das Consulting. Der Kundenstamm ist auch hier breitgefächert. Vom kleinen Mittelständler bis zum börsennotierten DAX-Unternehmen ist alles dabei. Das Motto der Beratung lautet: „Mitarbeiter finden, binden und halten!“

Laut den Experten von DAHMEN sind viele Stellenanzeigen nicht effektiv ge-

schrieben. Sie listen auf, welche Anforderung ein Bewerber erfüllen muss, ohne zu beschreiben, was der Arbeitgeber einem Top-Kandidaten bieten kann. Die Mehrheit der Stellenangebote klingt daher sehr ähnlich und beinhaltet wenig relevante Informationen. Dies macht es bei der Fülle an Stellen für die Bewerber fast unmöglich, richtig zu entscheiden.

„Es hat sich sehr viel geändert“, sagt Prudencia De Almeida. „Vor zehn Jahren hat der Unternehmer eine Stelle ausgeschrieben und der Bewerber musste ihn davon überzeugen, dass er der richtige Kandidat ist. Heute ist es umgekehrt. Als Unternehmen muss ich mich beim Kandidaten bewerben. Deshalb ist Employer Branding für Unternehmen unentbehrlich geworden. Unternehmen, die das nicht verstehen und nicht konsequent in ihre gesamte Recruiting-Strategie einfließen lassen, haben kaum noch eine Chance, im Recruiting zu überleben. Früher war es der sogenannte ‚War of the Talent‘, heute ist es der ‚War for the Talent‘.“



Geschäftsführer Fabian Prudencia De Almeida.

In Workshops und Schulungen, geht der Personalexperte nach dem Flaschenhalsprinzip vor: „Wir lösen erstmal die Sachen, die mit wenig Aufwand viel Ergebnis bringen. Dann entscheiden wir, ob noch mehr gemacht werden muss. Ich glaube, dass die meisten Unternehmen nur ein paar Dinge in der Denkweise und im Handeln ändern müssen, um deutlich besser aufzutreten als 80 Prozent ihrer Marktbegleiter – das reicht, um Talente zu gewinnen.“

### Was macht ein Unternehmen wirklich aus?

Ein wichtiger Bestandteil des Consultings ist es, gemeinsam mit dem Kunden zu erarbeiten, was diesen als Arbeitgeber wirklich ausmacht. Was wird den Menschen vor Ort geboten? Welche besonderen Mehrwerte und Strukturen gibt es? Welche Vorteile kann der Arbeitnehmer erwarten? In der Regel interessiert genau das den Bewerber. „Es ist schön, wenn ich das als Unternehmer weiß. Es wäre noch schöner, wenn ich es aufschreiben

würde und besonders toll, wenn ich es kommunizieren kann und dann aber auch lebe“, fügt Prudencia De Almeida schmunzelnd hinzu.

Doch auch das treffendste und attraktivste Stellenangebot nützt nichts, wenn es nicht die richtigen Bewerber erreicht. DAHMEN analysiert dazu die gewünschte Zielgruppe, um das Stellenangebot dort zu verbreiten, wo sich potentielle Bewerber auch aufhalten.

Hat ein Kandidat ‚angebissen‘, machen viele Unternehmen einen schwerwiegenden Fehler. Die Bewerbung wird erst einmal liegengelassen. „Die Unternehmen wissen gar nicht, was sie sich damit antun“, plädiert der Personalexperte. „Zu Zeiten von Internetbewertungen – Stichwort Google und Kununu – ist das ein absolutes Killerkriterium, denn unter einer Drei-Sterne-Bewertung bewirbt sich keiner mehr. Wir sehen das leider sehr oft und erklären, dass man sich als Firma Gedanken machen muss, wie man mit den Men-

schen wertschätzend umgeht, die sich die Mühe machen, sich zu bewerben.“

### Menschenkenntnis und Technologie

Bei DAHMEN arbeitet Menschenkenntnis Hand in Hand mit innovativer Technologie. Die digitalisierten Vorgänge helfen zu entlasten. Das Team von DAHMEN ist mit Leidenschaft bei der Sache und möchte für seine Kunden einen nachhaltigen Mehrwert schaffen.

Sich an einen Starken Partner der HR-Branche zu wenden, bringt klare Vorteile. Das umfangreiche Service-Portfolio deckt von Zeitarbeit, Master Vending und On-Site-Management über Recruitment Process Outsourcing und die Tätigkeit als Managed Service Provider bis hin zu HR-Consulting alle wichtigen Komponenten ab. Trotzdem bleibt das Ganze persönlich und menschlich. In dieser Kombination scheint der Schlüssel zum Erfolg zu liegen.

[www.dahmen-personal.de](http://www.dahmen-personal.de)