

Biete: Arbeitsplatz Suche: Personal

Wer Schwierigkeiten hat, eine offene Stelle zu besetzen, kann die Hilfe von Personalvermittlern in Anspruch nehmen. Den Service gibt es zwar nicht kostenlos, gezahlt wird aber nur im Erfolgsfall.

Die Nachfrage nach Apothekenpersonal wächst. Im April 2012 wurden über die Bundesagentur für Arbeit 353 offene Stellen für Apotheker und 439 für PTAs gemeldet. Des einen Freud, des anderen Leid: Während die meisten Bewerber bei der Auswahl ihres Arbeitgebers wählerisch sein dürfen, haben es Apotheken – insbesondere auf dem Land

– oft nicht leicht, offene Stellen zu besetzen. Personalvermittlungen haben den Bedarf längst erkannt. Sie bieten nicht nur Arbeitskräfte auf Zeit an, etwa als Urlaubs-, Krankheits- oder Elternzeitvertretung, sondern vermitteln auch Approbierte, PTAs oder PKAs in Festanstellungen.

Wie läuft eine solche Vermittlung ab, welchen Service bietet eine Personalagentur und was kostet die Dienstleistung? Drei Unternehmen haben diese Fragen beantwortet: Die Apotheken-Personalagentur aus Aukrug, die hsi Health Care Experts aus Ludwigslburg sowie die Apotheken Arbeits- und Vertreter-Vermittlung aus Stuttgart. Partout keine Auskunft wollte die Personalvermittlung Dr. Meindl & Kollegen (Nürnberg) geben.

In einem sind sich die auskunftsbereiten Experten einig: Die Zahl der personalsuchenden Apotheken ist deutlich höher als die der verfügbaren Bewerber – „geföhlt ein Vielfaches“, wie Friederike Zerweck von der Apotheken Arbeits- und Vertreter-Vermittlung sagt. Bei hsi schätzt man das Verhältnis von stellensuchenden Approbierten zu personalsuchenden



Christine Schink (Die Apotheken-Personalagentur): Auf eine PTA kommen im Durchschnitt 20 bis 25 Anfragen.

Apotheken auf eins zu fünf. Ähnlich sieht es bei der Apotheken-Personalagentur von Christine Schink aus: Für Approbierte erhält sie im Durchschnitt drei bis fünf Angebote ohne telefonische Voranfragen. Bei PTAs und PKAs ist das Ungleichgewicht noch viel stärker ausgeprägt: Etwa 20 bis 25 Anfragen kommen laut Schink auf eine Bewerberin.

Der Bedarf an Approbierten könne nur schwer gedeckt werden, sagt Sanja Müller von hsi. Gesucht werden approbierte Mitarbeiter hauptsächlich von größeren Apotheken mit einer oder mehreren Filialen. hsi ist, was die langfristige Stellenbesetzung angeht, schwerpunktmäßig in Baden-Württemberg, Hessen und Berlin tätig. „Hier besteht überall großer Bedarf, etwas mehr in Baden-Württemberg“, sagt Müller. Schink sieht die räumlichen Schwerpunkte in den ländlichen Regi-

onen von Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen. Apotheken in den neuen Bundesländern seien als Auftraggeber eher unterrepräsentiert.

Wer passt zu wem?

Eine Hauptaufgabe der Personalvermittlungen besteht darin herauszufinden, welcher potenzielle Mitarbeiter zu welcher Apotheke beziehungsweise zu welchem Team passt. Schink führt dazu mit den Stellensuchenden zunächst ein etwa ein- bis eineinhalbstündiges Interview. „Ich fordere die Bewerber oder Bewerberinnen zum Beispiel auf, sich für 15 Kernkompetenzen Schulnoten zu geben, und zwar mit Begründung“, sagt die Leiterin der Apotheken-Personalagentur. Fragen zur Person und zu den Vorstellungen von der neuen Stelle sowie ein Persönlichkeitstest runden das Bild ab. Anschließend erstellt Schink ein Bewerberprofil für den Auftraggeber. „Die soziale und persönliche Kompetenz des Bewerbers spielen dabei die primäre, die fachliche Kompetenz nur eine sekundäre Rolle.“

Für eine erfolgreiche Vermittlung ist auch die individuelle Struktur der Apotheke von Bedeutung: Liegt sie ländlich oder in der Innenstadt? Ist die Ausstattung modern oder historisch? Ist der Inhaber jung oder älter, aktiv oder eher ruhig? „Die Apotheken kennen wir zum großen Teil durch persönliche Besuche“, erklärt hsi-Expertin Müller. Den besten Eindruck vermittelt ein Besuch vor Ort. „Wenn die Apotheke aber zu weit weg ist und es nicht mehr wirtschaftlich wäre hinzuzufahren, informieren wir uns ausführlich per Telefon oder über das Internet.“

Persönliche Kontakte von Vorteil

Die Bewerber lernen die hsi-Mitarbeiter am liebsten in einem persönlichen

Gespräch kennen. „Falls die Anfahrt zu weit ist, muten wir das den Kandidaten allerdings nicht zu“, sagt Müller. Dann liefern ein ausführliches Telefongespräch, ein Bewerbungsbogen und ein Selbsteinschätzungsbogen die notwendigen Informationen. Auf dieser Basis werden mögliche Arbeitsstellen ausgewählt – unter anderem im Hinblick auf das räumliche Einsatzgebiet. An die fraglichen Apotheken schickt hsi ein Kurzprofil der Bewerber. Erst danach führen Arbeitgeber und Arbeitnehmer das übliche Vorstellungsgespräch. Im Anschluss daran fragen die hsi-Mitarbeiter die Apothekeninhaber nach ihren Eindrücken zum Gesprächsverlauf und zum Bewerber.

Auch Zerwecks Team pflegt den persönlichen Kontakt zu beiden Seiten – Bewerbern wie Apotheken. Anforderungen und Wünsche der Arbeitgeber wie Zusatzqualifikationen, Schwerpunkte (Aromatherapie, Versand, Parenteralia-Herstellung...) oder gewünschte Arbeitszeiten werden mit dem Bewerberprofil abgeglichen. „Oft kennen wir den persönlichen und familiären Hintergrund der Bewerber und ermöglichen so eine maßgeschneiderte Koordination in zeitlicher, räumlicher und inhaltlicher Hinsicht“, sagt Zerweck.

Angesichts der Engpässe bei PTAs stellt sich die Frage, ob Bewerberinnen überhaupt noch bereit sind, für eine Stelle umzuziehen. „Beruflich erfahrene PTAs sind räumlich eher unflexibel“, stellt Schink fest. Dagegen habe sie schon mehrere Berufsanfängerinnen vermittelt, die für ihre erste Festanstellung den Wohnort gewechselt hätten. Auch Müller sieht die Bereitschaft zur Mobilität durchaus gegeben. Vor etwa einem Jahr vermittelte hsi einer PTA aus Norddeutschland einen mehrmontatigen Einsatz in einer Apotheke nahe der Schweizer Grenze. „Dort hat es ihr dann so gut gefallen, dass sie übernommen wurde und nun dort lebt.“ Zeitlich befristete Einsätze fern vom Wohnort würden „selbstverständlich sehr gut honoriert“.



Sanja Müller (hsi): „Wir begleiten vor allem Berufsanfänger zu Vorstellungsgesprächen.“

Dazu gehöre auch eine Erstattung der Fahrtkosten und unter Umständen die zeitweilige Übernahme der Kosten für eine Unterkunft.

Für Bewerber kostenlos

Bewerber zahlen nichts für die Dienstleistungen der Personalvermittler. Die Kosten tragen die Arbeitgeber. Schink verlangt für eine erfolgreiche Vermittlung ein Honorar in Höhe eines Brutto-Monatsgehalts. Ähnlich fällt die Provision bei der Apotheken Arbeits- und Vertretervermittlung aus: Kommt es zu einer Festanstellung, stellt Zerweck ihren Kunden zehn bis 15 Prozent vom Jahresgehalt des Mitarbeiters in Rechnung. hsi berechnet für die Direktvermittlung eines Apothekers zwei Raten zu je 2.700 Euro, für die einer PTA zwei Raten zu je 1.600 Euro – zahlbar bei Vertragsabschluss beziehungsweise drei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Grundsätzlich unterstützen alle drei Agenturen die Bewerber bei Einstellungs-

gesprächen und Gehaltsverhandlungen. Davon profitieren beide Seiten. „Wir begleiten vor allem Berufsanfänger zu Vorstellungsgesprächen“, sagt Müller. „Das führt zu einer entspannten Situation.“

■ Alexandra Rehn

Unser Tipp

Wer eine Wohnung sucht und weder Zeit noch Lust hat, sich durch den Anzeigenteil der Tageszeitung oder Immobilienportale im Internet zu wählen, beauftragt einen Makler. Dieser durchforstet seine Kartei, erstellt Exposés, vereinbart Besichtigungstermine – und lässt sich seine Arbeit im Erfolgsfall gut bezahlen. Genauso verhält es sich mit Personalvermittlern. Aber lohnt es sich überhaupt, einen externen Dienstleister mit der Mitarbeiter suche zu betrauen? Überlegen Sie, wie viel Zeit und Geld Sie in ein klassisches Bewerbungsverfahren stecken müssten – Anzeigen schalten, eingegangene Bewerbungen sichten, Kandidaten einladen, Gespräche führen, ... Wer ehrlich rechnet, kommt schnell zu dem Schluss, dass der Aufwand dafür immens sein kann. Und das – angesichts des leergefegten Arbeitsmarktes – bei nicht immer befriedigendem Ergebnis.

Personalvermittler nehmen Ihnen nicht nur Arbeit, sondern auch möglichen Frust ab. Sie treffen eine Vorauswahl, in der sowohl die fachliche als auch die persönliche Qualifikation des Arbeitnehmers mit Ihren Wünschen und Vorstellungen abgeglichen wird: Sie als Arbeitgeber bekommen nur Bewerber vorgeschlagen, die diesen Selektionsprozess erfolgreich durchlaufen haben. Die Chance, dass dieser Mitarbeiter zu Ihnen passt, ist daher relativ groß.

Wie bei allen Aufträgen, die Sie an externe Dienstleister vergeben, sollten Sie sich also auch in Sachen Personalvermittlung fragen: Bin ich selbst in der Lage, dasselbe Ergebnis in angemessener Zeit zu einem günstigeren Preis zu erzielen? Wer dies ohne Wenn und Aber bejahen kann, benötigt keine Unterstützung von außen. Für alle anderen ist ein Personalvermittler eine interessante Option.

Vermittlung von Apotheke personal

Kontaktadressen der im Text zitierten Agenturen:

Apotheken Arbeits- und Vertretervermittlung Friederike Zerweck Neue Weinsteige 18 70180 Stuttgart Tel. 0714 / 60 85 65 www.apopersonal.de	Die Apotheken-Personalagentur Christine Schink Südkaife 3 24613 Aukrug Tel. 04873 / 1543 www.ct-entnehmensservice.de	hsi health care experts Bahnhofstraße 39 78638 Ludwigslburg Tel. 0714 / 571 67-17 www.hsi-hcxperts.jimdo.com
--	---	---