

## Masterinterview

**Dipl.-Ing. Holger Küster**  
Geschäftsführer

Manpower Professional Engineering GmbH  
Konrad-Adenauer Str. 25  
D-50996 Köln  
Germany

T: +49 (0) 221 340298-0  
F: +49 (0) 221 340298-13  
M: +49 (0) 151 52621228

[h.kuester@manpowerprofessional.de](mailto:h.kuester@manpowerprofessional.de)

(Stand 20.08.08)

**1. Sehr geehrter Herr Küster, Sie sind Geschäftsführer von Manpower Professional Engineering. Sehen Sie Ihre Berater eher als Karrierecoach, oder als Unternehmensberater?**

Es sind aktuell primär Karrierecoaches. Der Fachkräftemangel bringt es mit sich, dass ein Kandidat eine große Auswahl an möglichen Stellen hat. Er überlegt sich gut wo die nächste Stufe für seine Karriere ist. Dabei unterstützen wir ihn.

**2. Die Unternehmen sind also völlig unwichtig?**

Nein. Unser Anspruch lautet: Unternehmen werden mit einem Premium-Service auf höchstem Niveau betreut. Im Augenblick ist eine unsere Aufgaben den Unternehmen den Spiegel vor zu halten. Die Unternehmen müssen für Bewerber attraktiv sein. Nur dann ist der Kandidat gewillt dort zu arbeiten. Diese offene und ehrliche Beratung ist für manchen Unternehmer und die Personalabteilungen gelegentlich ein harter Schlag. Aber es ist eine konstruktive Kritik.

**3. Ihr Unternehmen ist ja selbst auch Arbeitgeber. Immer dann, wenn es um Arbeitnehmerüberlassung geht. Wie attraktiv sind Sie für Bewerber?**

Wir sind sehr attraktiv. Schließlich bieten wir Berufseinsteigern ein Art Trainee-Programm. Unsere Mitarbeiter haben Gelegenheit unterschiedliche Unternehmen und Strukturen selbst zu erleben.

Aber auch alte Hasen schätzen es sehr in angesehenen Unternehmen tätig zu sein und anspruchsvolle Projekte zu managen.

Außerdem zahlen wir die marktüblichen Gehälter, und die Kandidaten erhalten Verträge inklusive gängiger Urlaubszeiten und Arbeitsstunden.

#### **4. Wie viele Mitarbeiter sind bei Ihnen angestellt?**

Wir beschäftigen gut über 500 Angestellte, suchen aber immer noch sehr intensiv neue Mitarbeiter. Aktuell arbeiten 150 Ingenieure bei Manpower Professional Engineering.

#### **5. Wie ist der Altersdurchschnitt?**

Das Durchschnittsalter liegt bei 35 Jahren.

#### **6. Wie hoch ist der Anteil Ihrer Kandidaten, die aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis kommen gegenüber derer, die Sie aus der Arbeitslosigkeit heraus rekrutieren?**

Hier müssen wir differenzieren: Nahezu 100% der Kandidaten, die wir über die Personalvermittlung in eines unserer Kundenunternehmen vermitteln, kommen aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis. Wir managen hier einen Anstellungswechsel. Kandidaten, die wir im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigen, bewerben sich zu fast 90% aus bestehenden Arbeitsverhältnissen heraus. Dabei rechnen wir Berufseinsteiger natürlich nicht in die Gruppe „aus bestehenden Arbeitsverhältnissen kommend“, sondern kategorisieren sie unter „Berufseinsteiger“.

#### **7. Welche Qualifikationen sollten Ingenieure mitbringen, die sich bei Ihnen bewerben?**

Jeder Ingenieur ist attraktiv. Manpower Professional Engineering hat Kunden in allen Branchen. Bei der Fülle an Vakanzen sind Qualifikationslücken sehr selten. Wir interessieren uns für die Studiendauer und -inhalte, für absolvierte Praktika und natürlich für Erfahrungen aus Einsätzen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Wir sind überzeugt davon, dass gerade auch Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt qualifiziert, da es dem Kandidaten die Möglichkeit eröffnet, über einen bekannten Personaldienstleister wie Manpower in renommierten Unternehmen vorstellig zu werden und vielfältige Erfahrungen in verschiedenen Einsätzen zu sammeln.

#### **8. Vermitteln Sie auch ausländische Ingenieure? Wenn ja, wie viele und aus welchen Ländern?**

Ja, wir vermitteln Ingenieure aus dem Ausland - sogar mit steigender Tendenz. Aktuell haben wir z. B. deutschen Unternehmen mit Dependancen in Korea und Italien Kandidaten gestellt. Gleichzeitig werden aber auch ausländische Kandidaten nach Deutschland vermittelt. Im deutschen Markt wird allerdings stark nach deutschsprachigem Personal gesucht bzw. mehrsprachig mit Deutsch. Deshalb rekrutieren wir für den deutschen Markt eher im deutschsprachigen Umland.

Vorteil: Manpower Professional Engineering ist mit 1.500 Beratern weltweit hervorragend aufgestellt. Wir haben allein dadurch schon eine Alleinstellung. Im Gegensatz zu klassischen Ingenieurdienstleistern ist dies ein fester Bestandteil unseres Leistungsprogramms.

## **9. Gibt es bürokratische Hürden?**

Ja, leider. Es kommt nicht selten vor, dass eine Arbeitserlaubnis ausgestellt wird, die aber die Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung ausschließt. Eine Korrektur ist in solchen Fällen nicht möglich.

## **10. Welche Ingenieurdienstleistungen bieten Sie an?**

Wir bieten das komplette Programm: Werkverträge, technische Projektunterstützung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung. Diese 3 Formen können auch kombiniert werden – kurz: wir bieten den modernen, beratenden und verbindenden vertikalen Lösungsansatz.

## **11. Welche Unternehmen fragen nach? (Branchen, Unternehmensgrößen)**

Unsere Kunden sind Global Player wie auch Mittelständler aus den technischen Branchen: Automotive, Flugzeugbau, Bauwesen, IT, Elektronik und Telekommunikation. Aber auch Maschinen- und Anlagenbau, Montage- und Logistikplanung, Qualitätsmanagement, Schienenfahrzeugtechnik und Schiffbau.

Wir beobachten mit Interesse und Freude, dass sich vermehrt auch kleinere Mittelständler an uns wenden – sowohl für die Arbeitnehmerüberlassung, um Projekte zu realisieren als auch für die Personalvermittlung zur Rekrutierung neuen Stammpersonals.

Ich behaupte, dass besonders Mittelständler unter dem Fachkräftemangel leiden. Und trotzdem bestehen offenbar Berührungspunkte gegenüber Personaldienstleistern – insbesondere bei der Personalvermittlung.

## **12. Welche Anforderungen, Qualifikationen werden nachgefragt?**

Fast alle. Hochqualifiziertes Personal ist der Erfolgsfaktor für das 21. Jahrhundert. Unser Ziel ist es, diese Kompetenzen im Bereich Engineering zu managen – zum Vorteil von Unternehmen und Mitarbeitern.

## **13. Können Sie die Nachfrage decken?**

Nein, leider nicht. Das kann momentan niemand. Die Situation hat sich in den letzten fünf Jahren komplett gedreht. Für die Kandidaten bietet dies den Vorteil, dass wir heute ihr Karriereplaner sind. Manpower Professional Engineering ist ihr wertvoller Partner, der den Markt und die Strukturen kennt.

## **14. Wie hat sich die Nachfrage-Situation in den letzten fünf Jahren entwickelt?**

Die Anzahl der Bewerber ist drastisch gesunken, im Gegenzug sind nicht nur die Anfragen selbst drastisch gestiegen, sondern auch die Qualitätsanforderungen. Im Jahr 2000 stand noch die Beratung des Kundenunternehmens und dessen Zufriedenheit bei der Nachfragedeckung in Fokus – agieren wir auf einem klaren Bewerbermarkt.

Vor fünf Jahren musste ein Personaldienstleister mit vielen Bewerbern sprechen und dann aus der hohen Bewerberzahl den richtigen herausfinden. Natürlich erntete man bei vielen Kandidaten Enttäuschung. Die Beratungsleistung für den Kunden war eine Fulfillment-Aufgabe – wir mussten den richtigen Kandidaten finden.

Heute sind die Personaldienstleister die Berater bzw. Karriereplaner für den Kandidaten. Die Enttäuschung liegt bei den Kundenunternehmen, die keine Mitarbeiter finden.

Wir mindern die Enttäuschung beim Kunden, indem wir gemeinsam nach Ansätzen suchen, den Kunden attraktiver zu machen. Das reicht von gemeinsamen Maßnahmen wie Schulungen über Weiterentwicklung bis zu Rekrutierungs-Veranstaltungen.

### **15. Wie schätzen Sie die Perspektiven ein? Werden Zeitarbeitsverträge in Zukunft eine größere Rolle spielen?**

2006 entstand jede zweite neu geschaffene Stelle in der Zeitarbeit, 2007 war es noch jede dritte. Die Zeitarbeit boomt. Die dringend benötigte internationale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen am Standort Deutschland wird zu einem Großteil durch die Flexibilität geschaffen, die das Modell Zeitarbeit bietet. 71% der Unternehmen sehen Flexibilität als entscheidenden Wettbewerbsvorteil an.

Insbesondere dann, wenn für unsere Kunden ein Projekt oder Teilprojekt komplett abgewickelt werden soll, ist Zeitarbeit die Lösung. Wir übernehmen die Verantwortung für dieses Projekt und führen es im Rahmen unseres OnSite-Managements direkt beim Unternehmen oder in eigenen Büros erfolgreich durch.

Immer häufiger übernehmen unsere Kundenunternehmen unsere Mitarbeiter in ihren eigenen Personalstamm. Die Quote dieses so genannten „Klebeffekts“ steigt aktuell deutlich an. Wir lösen damit Personalprobleme unserer Kunden, und wenn wir für unsere Zeitarbeitnehmer eine Brücke in eine Festanstellung bei einem Unternehmen sind, bedeutet das, dass wir einen guten Job gemacht haben.

### **16. Welche Verdienst- und Fortbildungsmöglichkeiten bieten sich Ingenieuren bei Ihrem Unternehmen?**

Die Konditionen sind marktüblich. Hochqualifiziertes Personal ist nur über marktfähige Gleichbehandlung einstellbar. Wir bieten den Bewerbern unbefristete Verträge inklusive markt- und kundenüblicher Urlaubszeit, Arbeitsstunden und Gehältern.

Zu den Fortbildungsmöglichkeiten: Qualifikation ist der Schlüssel zum Erfolg: Manpower bietet mit seiner Internetplattform „Training and Development Center (TDC)“ Kandidaten und Mitarbeitern über 200 Kurse in deutscher Sprache und international mehr als 3.500 Seminare zu den Themenbereichen IT, Management, Qualität, Fremdsprachen etc. zur kostenlosen Nutzung.

Aber wir führen auch Schulungen für Kandidaten durch, die längere Zeit nicht erwerbstätig waren (erfahrene Ingenieure, die vor Jahren von ihren Arbeitgebern freigesetzt werden mussten, Frauen, die nach Elternzeit zurückkehren) und Defizite in reinen technischen Anwendungen aufweisen. Momentan laufen bei uns Qualifizierungs-Maßnahmen für CatiaV5, einem Tool, welches eine hohe Nachfrage hat. Wir planen zukünftig hier auch mit Hochschulen Programme zu etablieren, um den Bedarf an guten Kandidaten decken zu können. Hier müssen Investitionen getätigt werden.