

Personalvermittlung: Vom Nebenbei-Geschäft zum Wachstumstreiber



Wie Personaldienstleister mit Strategie, Qualität und klaren
Prozessen neue Umsatzpotenziale heben



**TOUCH
POINT
EXCELLENCE**
TPE® BY TRUCHSEB & BRANDL



Stark in der Personalentwicklung, Talentförderung und Vertrieb

Nicole Truchseß ist eine der führenden Expertinnen in DACH für emotional intelligente und digitale Sales & HR-Arbeit.

Sie weiß aus eigener Erfahrung, wovon sie spricht und wie Veränderungen wirklich gelingen. Die gelernte Handelsfachwirtin, Diplom-Betriebswirtin (FH), Master of cognitive neuroscience und ehemalige Personal- und Vertriebsleiterin verfügt über 30 Jahre einschlägige Berufserfahrung.

Als zertifizierter Businesscoach und Master akkreditierte Insights MDI®, EQ® und ASSESS® Beraterin begleitet sie vorwiegend große mittelständische Unternehmen bei Sales & HR Projekten.

In der Personaldienstleistung genießt sie einen absoluten Expertenstatus. Als Speakerin begeistert sie ihr Publikum mit ihren kompetenten, humorvollen und praxisnahen Vorträgen. Nicole Truchseß ist Autorin von 8 Büchern und schreibt regelmäßig Kolumnen für Fachzeitschriften.



**Zufallstreffer statt
Umsatztreiber.**

„Nebenbei“ ist kein
Geschäftsmodell.

#1



Ihr Status quo



Diskussion



- Wo sehen Sie, Stand heute, die größten Unterschiede zwischen AÜ und PV?



#2



Rahmenbedingungen – was macht „der Markt“?

Das Thema Personalvermittlung: Wie stark Sie sich dem Instrument der Personalvermittlung in Ihren Niederlassungen annehmen möchten, ist eine ...

**... strategische Frage
und hängt von vielen Faktoren ab.**



Das Ziel ist es **NICHT**, statt AÜ mit PV
die Stellen zu besetzen, sondern als
fester Partner stark im
Kundenunternehmen vernetzt und
unersetzbar zu sein.



GVP



Welche Rolle spielt Personalvermittlung (PV) in Ihrem Unternehmen? Zufall oder Ziel?

- Kandidaten- und Kundenmärkte: Eigenständige Strategie & Verantwortliche definieren.
- Umsatzziele und Prozesse.
- Personalvermittlung – Personalberatung -Arbeitnehmerüberlassung

Wo ist PV aktuell bei Ihnen organisatorisch verankert und wo gehört sie hin?



- **„Personalvermittler streben nicht nur kurzfristige Erfolge an, sondern zielen auf langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen ab.“**
- Machbarkeitsprüfung & Bedarfsanalyse: Reifegrad der Anfragen und Kandidaten
- Klare Rollen & Kommunikation.
- Kandidatenselektion mit System.
- Feedback-Loops & Nachbetreuung.
- Lebenslange Karrierebegleitung

Transparenz schafft Vertrauen. Vertrauen schafft Aufträge.



Wie sieht die Kommunikationsqualität
während des Tagesgeschäftes aus?

Wie kompetent ist mein Team?



Vorher–Nachher Vergleich

- Alt: Ich schick mal 5 Profile rüber.
- Neu: Ich empfehle Ihnen exklusiv zwei auf Ihre Ausschreibung passenden Kandidaten.
- Alt: Wir probieren's mal.
- Neu: Wir übernehmen das Mandat, wenn wir überzeugt sind.
- Alt: Der Kunde zahlt das nicht.
- Neu: Wir investieren in Qualität, nicht in Glückstreffer.

Transparenz und offene Kommunikation



- Wer nicht kalkuliert, verliert.
- Drittelregel (Anzahlung – Vorstellung – Placement).
- Exklusivität, Nachsuche, Diagnostik = Mehrwert.
- 'Nein' sagen als Qualitätsmerkmal.

Verbindlichkeit kostet. Beliebigkeit kostet mehr.



Was sichtbar ist, verkauft sich.

- PV sichtbar auf Website & Social Media.
- Einheitliches Wording („Vermittlung“ statt „Profilservice“).
- Exposé statt Lebenslauf: Was will Ihr Kunde?
- Authentische Cases & Erfolgsgeschichten.

Wäre ich als Kunde überzeugt, dass Ihr Vermittlung wirklich lebt?



- Einfaches Dashboard
- Acceptance-Rate
- Time-to-Fill
- Feedback-Quote
- HR KPIs

Was Du nicht misst, kannst du nicht verbessern und schon gar nicht verkaufen.



Reflexionsübung

1. Wo verliere ich aktuell Umsatz?
2. Wo brechen Vermittlungen ab?
3. Welche Formulierungen schwächen meine Wirkung?
4. Wo fehlt ein klarer Prozess?
5. Welche Kompetenzen muss im Team noch aufgebaut werden.

#3



Commitment

Mein nächster Schritt bis Freitag:

Was ändere ich als Erstes?



Auftraggeber ist i.d.R. der
Kunde (Arbeitgeber), kann aber
auch der Arbeitnehmer sein.

Personalvermittlung

**Makler-
tätigkeit**

Vertragsrechtlich

**Makler-
vertrag**

#4



Vorteile Ihrer Arbeit als Personalvermittler

Vorteile für Sie 😊



- ✓ Neue Chancen in der Neukundenakquise, neue Vertriebspotentiale
- ✓ Sowohl bei Bestandskunden (zum Teil neue Ansprechpartner)
- ✓ Als auch bei den Zielkunden (ZA-Markt fest verteilt/RV)
- ✓ Was zählt, ist der passende Bewerber.
- ✓ Neue Umsatzmöglichkeiten und kurze Prozesse in der Neukundenakquise bei aktiver Platzierung
- ✓ Aktive Empfehlung von Vermittlungskandidaten bringt derzeit den schnellsten Neukundenzuwachs
- ✓ Wahrnehmungsveränderung Ihrer Firma bei Stellenschaltungen
- ✓ Verstärkter Zulauf von neuem Bewerberklientel
- ✓ Und somit auch automatisch Erhöhung der Bewerberzugänge im Zeitarbeitsgeschäft
- ✓ Personalberatungsansätze/Consulting Personalprozessoptimierung
- ✓ Neue Branchen/Kurzarbeit

Folgende Punkte sind zu beachten (ein Auszug)



1. Wording ist anders und entscheidend.
2. Beratungsleistung ist höher für beide Seiten: Kunden und Kandidaten.
3. Geschwindigkeit der Prozesse verlangsamt sich und hängt vom Reifegrad der Anfrage und des KandidatIn ab.
4. Verbindlichkeit ist ausschlaggebend.
5. Andere Ansprechpartner sind in den Entscheidungsprozess miteingebunden.
6. Veränderungen der Bewerberinterviews. Inhaltlich, strategisch und zeitlich.
7. Weiterentwicklung der internen Mitarbeiter muss gefördert werden.
8. Potenzialerkennung der zu vermittelnden Kandidaten ist ausschlaggebend für die Vermarktung.
9. Personalvermittlung muss offensichtlich in der Anzeigenschaltung sein.
10. Rekrutierungsprozesse verändern sich.
11. Exposés und Kandidatenempfehlungen sind umfassender und anders zu gestalten.
12. Führen und Controlling mit KPIs sind essenziell.
13. Honorarregelungen/Provisionen können unterschiedlich platziert werden.
14. Bindung zum Klienten und zum Mandanten muss anders hergestellt und gehalten werden.

**Sind Sie
Lieferant**

**oder
Partner?**



**TOUCH
POINT
EXCELLENCE**

TPE® BY TRUCHSEB & BRANDL

