



## Bergner Personalberatung

*Seit 14 Jahren leitet die gebürtige Hannoveranerin Cornelia Bergner die Bergner Personalberatung. Sie kennt ihre Heimat Hannover ausgezeichnet. Und kommt bei potenziellen Führungskräften einmal der Gedanke auf, Hannover sei eventuell doch nur ein Standort zweiter Wahl, kann sie ihnen überzeugend das Gegenteil beweisen. Vor allem mittelständische Unternehmen mit Bedarf an hochspezialisierten Fachkräften sind bei der Bergner Personalberatung an der richtigen Adresse.*

Interview Stefanie Stütting • Fotografie Bergner Personalberatung

### **Warum ist der Mittelstand gut bei Ihnen aufgehoben?**

*Bergner:* Nach 14 Jahren habe ich sehr gute Kontakte zu den Mittelständlern der Region aufgebaut. Während Studienabsolventen die großen Konzerne des Landes oftmals per se auf ihrer Wunschliste haben, muss sich der Mittelstand mehr bemühen, als attraktiver Arbeitgeber gesehen zu werden. Er muss mehr werben und Präsenz zeigen, um an die benötigten Führungs- und Fachkräfte zu kommen. An diesem Punkt komme ich ins Spiel. Über Anzeigen, die Recherche auf Jobportalen und gezieltes Headhunting gehe ich auf die Suche nach den passenden Mitarbeitern.

### **Gibt es weitere Gründe, warum man Ihre professionelle Unterstützung auf der Suche nach Mitarbeitern schätzt?**

*Bergner:* Auch wenn kleinere Unternehmen in den Augen der Bewerber attraktiv sind und sich dementsprechend viele Personen bewerben, haben die Betriebe oftmals nicht die Kapazitäten, alle Bewerbungen zu sichten und auszuwerten. Deshalb kommt es auch nicht selten vor, dass der gesamte

Bewerbungsprozess an uns vergeben wird. Die Interviews mit den Bewerbern führe ich persönlich und wir treffen eine Vorauswahl. Wir schlagen dem Unternehmen dann unsere Favoriten vor und im persönlichen Vorstellungsgespräch wird final entschieden.

### **In welchen Branchen ist Ihre Personalberatung besonders erfolgreich und warum?**

*Bergner:* Wir suchen vor allem Fach- und Führungskräfte für produzierende Unternehmen, aber auch Spezialisten für Ingenieurbüros oder den Handel. Dabei werden insbesondere technische Positionen sehr häufig von uns besetzt.

### **Was ist für Sie wichtig, um erfolgreich zu sein?**

*Bergner:* Vor allem das Briefing von Unternehmensseite muss stimmen, damit wir die richtigen Bewerber finden können. Da bin ich sehr genau und gehe auch in die Firmen, um im persönlichen Gespräch ein genaues Profil des gesuchten Mitarbeiters erstellen zu können. Es geht um die fachliche Herausforderung, aber auch persönliche

Hintergründe. Was das Unternehmen seinen Mitarbeitern zu bieten hat, ist eine wichtige Frage. Meinen Ansprechpartner frage ich immer: „Warum arbeiten Sie selbst in diesem Unternehmen?“ Wenn die Rahmenbedingungen stimmen und ein Bewerber formal passt, muss noch die „Chemie zwischen dem künftigen Arbeitgeber und Mitarbeiter stimmen“ – das ist ein sehr wichtiger und sehr schwieriger Punkt.

### **Wie lange dauert es, bis Sie den richtigen Bewerber für eine offene Stelle finden?**

*Bergner:* Das kommt immer darauf an. Normalerweise dauert ein Projekt acht bis zehn Wochen. Es gibt aber auch spezielle Fälle, bei denen wir sechs Monate nach der geeigneten Person suchen. Ich pflege sehr guten Kontakt zu unseren Kunden. Das führt dazu, dass wir auch sehr offene Gespräche darüber führen können, welche Qualifikationen aber auch soft skills und Charaktereigenschaften ein Bewerber mitbringen sollte. Die Resonanz unserer Kunden, dass sie „mit uns eine deutlich bessere Qualität an Bewerbern haben, als wenn sie alleine suchen“ bestätigt mir, auf diese Art zu arbeiten. ○