

Headhunter können nicht zaubern

Wenn die Abläufe im Unternehmen nicht stimmen, nützen auch die besten Kandidaten nichts - Von Personalberater Thomas Frey

Mühlheim. Gutes Personal ist rar. Umso wichtiger ist der richtige Umgang mit geeigneten Kandidaten. Worauf es ankommt, weiß Personalberater Thomas Frey.

Das Problem des Fachkräftemangels geht auch am Handel nicht spurlos vorüber und wird gefühlt immer massiver. Zudem wird der LEH in all seinen Facetten von digitalen Innovationen ordentlich durchgeschüttelt. Das hat massive Auswirkungen auf die Frage, welches Know-how Mitarbeiter zukünftig mitbringen müssen.

Hier gilt es, sich intensiv vor der Suche mit der Funktion der Stelle zu beschäftigen, um notwendige Kompetenzen zu ermitteln. Denn: Personalanzeigen haben nur Erfolg, wenn der potenzielle Kandidat sich in der Beschreibung erkennt. Die Stellenanzeige „Bauingenieur/-in, eigenverantwortliche Abwicklung von Projekten, zuständig für Personal und Geräte“, mag vielleicht eine große Zielgruppe erreichen. Besser wäre es, nach einem „Projektmanager Ladenbau Non Food“ zu suchen, um Menschen anzusprechen, die sich in der Welt des Ladenbaus bewegen.

Wer dem Unternehmen Bewerbungsunterlagen zukommen lässt,

verdient eine zügige Reaktion. Häufig halten aber die Abläufe der Personalabteilung nicht Schritt.

Speziell junge High Potentials fragen heute verstärkt nach der Work-Life-Balance. Sie wollen viel leisten, aber nicht in wenigen Jahren mit 70-Stunden-Wochen verheizt werden. Deshalb profiliert sich ein Unternehmen mit arbeitnehmerfreundlichen Angeboten wie flexibler Arbeitszeit.

Um sich trennscharf vom Wettbewerb zu positionieren, spielt die Führungskraft schon während des Bewerbungsprozesses als Markenbotschafter eine wichtige Rolle. Einige Personal- und Führungskräfte vernachlässigen leider die Grundregel, im Bewerbungsgespräch die Identität des Bewerbers herauszuarbeiten: Die gesuchten Leistungsträger haben unterschiedliche Bedürfnisse und Fähigkeiten, die es zu identifizieren gilt, um das Gespräch auf sie zuzuschneiden.

Statt sich auf Parameter im Lebenslauf und die Außenwirkung zu fokussieren, sollte sich das Einstellungsgespräch auf verhaltensorientierte Fragen fokussieren, welche konkret mit Themen der zu besetzenden Stelle in Verbindung stehen.

So wurde für ein namhaftes Handelsunternehmen ein Projektmanager als Bauherrenvertreter für den Bereich Hochbau gesucht. Der Knackpunkt bei dieser Besetzung war der Standort: Die Bauabteilung befand sich in einer dünn besiedelten Region, Präsenz wurde ausdrücklich gewünscht. Das Unternehmen suchte bereits sie-



Gute Bewerber: Erwarten unkomplizierte Prozesse und individuelle Gespräche.

ben Monate, bevor es externe Hilfe in Anspruch nahm. Ein Monat Expertensuche ergab zwei Kandidaten, welche auch eingeladen wurden. Beide sprangen ab. Warum? Kandidat A musste 25 Minuten auf den Beginn des Vorstellungsgesprächs warten. Schließlich stand er auf und sagte, wenn ihm so wenig Wertschätzung entgegengebracht werde, sei diese Firma nicht die richtige. Kandidat B wurde nach einem ersten Gespräch (welches aus seiner Sicht positiv verlief) zu einem weiteren Gespräch eingeladen. Danach wurde ein dritter finaler Termin angekündigt.

Der Kandidat gab direkt zu verstehen, dass er gefragt wurde, ob er als



Thomas Frey: Der Personalberater besetzt seit 2011 Positionen in Ladenbau und Handel. Zuvor war er in Leitungsfunktionen für Produktion und globale Logistik von Friseurrichtungen bei P & G verantwortlich.

Projektmanager schnelle Entscheidungen treffen kann. Eine entsprechende Entscheidungsfreude erwartet er auch vom Unternehmen. Auch er stand auf und ging.

Einem Personalberater vertrauen wechselwillige Kandidaten oft die wahren Gründe an. Häufig sind es Konflikte mit Vorgesetzten: geringe Wertschätzung, mangelndes Feedback, cholerasches Verhalten oder Machtgebarren. Es braucht Mut, um den Schalter umzulegen vom „Managertypus“ zum „Menschen“. Doch nur mit guter Personalführung lässt sich eine entscheidende Bruchstelle im Betrieb kitten: der Mangel an Mitarbeitern. *lz 37-19*

NEWS FÜR UNTERWEGS.

NEU:
LZ am Morgen
mit Audio News

Ab sofort Dienstag bis Samstag,
immer um 05.30 Uhr.

Der neue Newsletter „LZ am Morgen“ fasst für Sie die wichtigsten Nachrichten aus Handel und Industrie zusammen – klassisch zum Lesen oder als Audio News für unterwegs.

Die LZ Audio News finden Sie auch auf lebensmittelzeitung.net/podcast oder als Podcast über iTunes, Spotify, Google Podcasts und SoundCloud.

Hören, was wichtig ist.



Lebensmittel
Zeitung