

117

The International
Magazine for Retailing
and Shop Design

shops

Dear Future,
thank you for
all the ideas...



9 012345678900
EUR 10,00 £ 8,50
CHF 12,50 \$ 13,00

UMDASCH
SHOPFITTING

Krieg der Köpfe

Headhunter Games

Gutes Personal ist rar. Umso wichtiger sind die Ansprache und der Umgang mit geeigneten Kandidaten. Worauf es ankommt, sagt Personalberater Thomas Frey. Ein Gastbeitrag. Good employees are hard to find. That makes excellent communication and interaction with the right candidates even more important. That's what everything boils down to, says personnel consultant Thomas Frey. A guest commentary.

Das Problem des Fachkräftemangels geht auch an Unternehmen, die in irgendeiner Form mit dem POS zu tun haben, nicht spurlos vorüber. Gerade jetzt, da die digitale Transformation das Berufsbild verändert, sind fachlich versierte und gut weitergebildete Mitarbeiter wichtiger denn je. Als Personalberater habe ich den Finger am Puls der Zeit und weiß somit, worauf es ankommt. Das beginnt bei der richtigen Suche und setzt sich später im Umgang mit den Bewerbern beziehungsweise Mitarbeitern fort.

Stellenanzeige? Fehlanzeige!

Der potentielle Kandidat soll sich durch die Stellenanzeige angesprochen fühlen. Das gelingt nur, wenn er oder sie sich in der Beschreibung erkennt. Deshalb ist es wichtig, sich ganz bewusst mit dem Anforderungsprofil auseinanderzusetzen. Ein Beispiel.

Ein Retail-Unternehmen mit eigener Bauabteilung veröffentlicht ein Stellenangebot mit folgenden Inhalten:

- » **Bauingenieur/-in**
- » **eigenverantwortliche Abwicklung von Projekten**
- » **zuständig für Personal und Geräte**

Diese Art Text mag vielleicht eine große Zielgruppe erreichen, spricht jedoch niemanden direkt an. Anders folgender Auszug:

- » **Projektmanager Ladenbau Non-Food, Bereich GU (m/w)**
- » **Verantwortlich für Ausschreibung**

und Vergabe von Innenausbauprojekten (Shops/Stores/SIS)
» **Sicherstellung hinsichtlich der Koordination von Nachunternehmern (Innenausbau/Einrichtung)**

Hier sind die Wünsche an den neuen Mitarbeiter so formuliert, dass sich Menschen angesprochen fühlen, die sich in der Welt des Ladenbaus bewegen.

Daher ist es notwendig, sich bewusst mit dem Thema Suche zu beschäftigen, noch ehe die eigentliche Suche beginnt. Idealerweise liefert der Fachbereichsleiter, an den der neue Mitarbeiter später berichten wird, den maßgeblichen Beitrag für diese Stellenbeschreibung. Auch ein fachlich versierter, externer Berater kann hier wertvolle Unterstützung bieten.

Bewerber umwerben

Eine Personalabteilung oder ein Fachbereichsleiter, dem die Bewerbungsunterlagen zugehen, sollte diese respekt- und vertrauensvoll behandeln und den Kontakt zu den Bewerbern aufrechterhalten. Ein Unternehmen, das sich zwölf Wochen lang nicht mehr meldet, hinterlässt beim Kandidaten keinen guten Eindruck. Kommt dieser dann zum Vorstellungsgespräch ins Haus, ist darauf zu achten, dass er nicht unnötig warten muss, ihm oder ihr genügend Zeit eingeräumt wird, mit den passenden Fragen konfrontiert wird und eine angenehme Atmosphäre während des Gesprächs herrscht. Was gut ankommt ist beispielsweise den Namen des Besuchers mit dem Beamer an die Wand zu

werfen, verbunden mit einem Willkommensgruß. So etwas trägt dazu bei, sich von Mitbewerbern wohltuend zu unterscheiden. Denn das Bewerbungsverfahren gilt für beide Seiten, auch der Stellenausschreiber kann sich hier profilieren.

Mitarbeiter bei Laune halten

Als Personalberater vertrauen mir wechselwillige Kandidaten oft die wahren Beweggründe an, weshalb sie offen für Veränderungen sind. Häufig sind es Konflikte mit direkten Vorgesetzten oder einer anderen Führungskraft. Als Gründe höre ich immer wieder geringe Wertschätzung, mangelndes Feedback, cholerisches Verhalten oder Machtgebarren, die zu großer Unzufriedenheit führen. Sie bereiten den Nährboden für Personalberater wie mich.

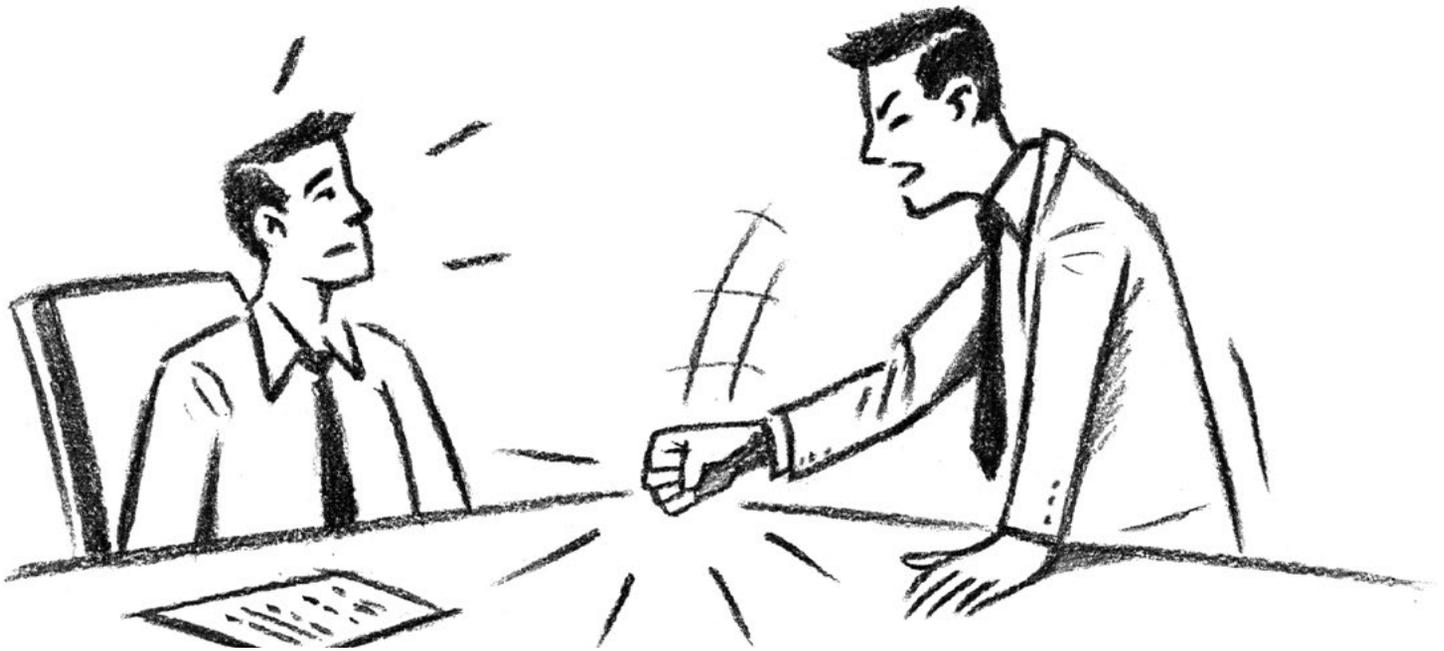
Das Management eines Unternehmens sollte sich darüber bewusst sein, dass die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter sich permanent auf die Menschen fokussiert, die in einem Unternehmen die Weichen stellen. Der direkte Vorgesetzte ist für den jeweiligen Verantwortungsbereich ein maßgebender Faktor. Dieser Faktor macht oft den Unterschied, ob ein Bereich, eine Abteilung oder ein Unternehmen erfolgreich handelt.

Persönliche Führungsqualitäten sind also unabdingbar, neben der entsprechenden Qualifizierung und, nicht zu vergessen, den Soft Skills – also Fähigkeiten wie Kommunikation, Selbstreflektion, Urteilsvermögen und ein auch in schwierigen Situationen angemessenes Verhalten.



Thomas Frey war in Leitungsfunktionen für Produktion und globale Logistik von Friseur-Einrichtungen bei P&G verantwortlich. Als Personalberater besetzt Frey seit 2011 erfolgreich Positionen im Ladenbau. Seine Erfolgsgegaranten: die langjährige Ladenbau-Erfahrung als Manager und ein umfassendes Shopfitting-Netzwerk.

Thomas Frey in his managerial role was responsible for production and global logistics of P&G hair salons. Since 2011, Frey has excelled as a personnel consultant in shopfitting. The keys to success: years of managerial shopfitting experience, plus a comprehensive shopfitting network.



Ⓔ The lack of skilled workers impacts the world of shopfitting just as it does any other field; in fact, the shortage has dogged the industry for a long time, and the felt impact is even greater than numbers suggest. At a time when the digital transformation has changed job descriptions, technically experienced and well-trained employees are needed more than ever. As a personnel consultant, I have my finger on the pulse – I know what makes potential employees tick. It all begins with the right search, and continues with the right approach to applicants and eventual colleagues.

Job posting? It won't work!

The potential candidate should feel that a job posting "speaks" to him or her. That can only happen if the candidate recognizes him or herself in the job description. So it is important to be as clear as possible about what kind of employee you are seeking. An example:

A company publishes a job posting with the following contents:

- » **civil engineer**
- » **autonomous execution of projects**
- » **responsible for personnel and equipment**

This type of text may well reach a large audience, but it does not address anyone personally. Unlike the following:

- » **project manager in shopfitting, non-food, GC area**

- » **autonomous execution of interior design projects (shops/stores/SIS)**
- » **ensuring the coordination of subcontractors**

Here, the firm's expectations of a new employee are formulated in such a way that potential applicants from the world of shopfitting will feel themselves addressed.

You must deal consciously with the topic of the search, even before the actual search begins. Ideally, the team manager to whom a new employee will report provides the most significant contribution to this job description. But valuable assistance can also come from a technical expert and from external consultants.

Courting candidates

A human resources department or department head with access to application documents should treat them with respect and confidentiality, and maintain contact with candidates. A company that does not get in touch with an applicant for twelve weeks will not make a good impression. If the applicant is invited to an interview in house, he or she must not have to wait unnecessarily long, must be given enough time and asked the appropriate questions, all within a pleasant atmosphere. A good tip is to project the visitor's name and a "welcome" greeting on the wall. It can help a candidate feel that he or she stands out from the competition. After all, the application process applies to both sides: the recruiting company should make itself stand out.

Keep employees happy

As a personnel consultant, I often hear from job-seeking candidates who privately confide their real reasons for wanting a career move. Often they describe conflicts with a direct supervisor or another manager. They confide in me about lack of appreciation and feedback, about bad tempered or power hungry colleagues. That's where a recruiter like me comes in.

A company's management should understand that its staff's attention is always focused on the people who set the company's course. The direct superior is a major factor for the respective area of responsibility. This factor often makes the difference between success and failure, whether for a department, a division, or a company itself.

So, personal leadership qualities are essential, not to mention the appropriate qualifications and, of course, the soft skills – like communication, self-reflection, discernment and appropriate behaviour in difficult situations.