

# Interview mit Thomas Frey

## Realität und Herausforderungen im modernen Recruiting

Personalbeschaffung hat sich von klassischer Sachbearbeitung zu einer komplexen Aufgabe entwickelt und muss sich Besetzbarkeitsproblemen, anspruchsvollen Kandidaten und neuen Wertvorstellungen stellen. Prof. Tim Weitzel von der Uni Bamberg erläuterte auf der dlv-Ladenbautagung in München, was Kandidaten heute vom Arbeitgeber erwarten, was der Mittelstand tun kann, um gute Kandidaten zu finden und im Unternehmen zu halten. Zu diesem Vortrag interviewte der dlv-INSIDER Thomas Frey, Personalberater speziell für den Ladenbau.

### Kernelemente aus dem Vortrag von Prof. Weitzel:

- Unternehmen bewerben sich heute ebenso beim Kandidaten wie umgekehrt
- Es ist elementar, seine Zielgruppe zu kennen, zu schätzen und adäquat ansprechen zu können
- Verschiedene Faktoren führen beim Kandidaten dazu, sich von einem Unternehmen begeistern zu lassen:
  1. Basisfaktoren, die Kandidaten voraussetzen:  
Ansprechendes Gehalt, gutes Arbeitsklima, Wissensaustausch, interessante Tätigkeit
  2. Leistungsfaktoren, die Kandidaten motivieren:  
Weiterbildungsmöglichkeiten, Wertschätzung von Work-Life-Balance, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeitmodelle, Karriereöglichkeiten, Sicherheit des Arbeitsplatzes
  3. Begeisterungsfaktoren für Kandidaten:  
Flache Hierarchien, Angebot von Home Office

Herr Frey, auf der diesjährigen dlv-Ladenbautagung ging es wie in vielen anderen Branchen auch um den Facharbeitermangel. Beleuchtet wurden zum einen die Anforderungen der Generation Y an die Unternehmen, zum anderen Fragen der Mitarbeitergewinnung. Bei welchen Diskussionspunkten haben Sie sich als Mann der Praxis bestätigt gefühlt?

Ich habe mich bei sehr vielen Punkten bestätigt gefühlt. Eingehen möchte ich beispielsweise auf einen Punkt aus dem Vortrag von Prof. Weitzel. Das Angebot, vom Home Office aus arbeiten zu können, steht für viele Projektmanager mittlerweile im Vordergrund. Diverse Ladenbauer, aber auch die Bauabteilungen der Handelsunternehmen, haben damit noch ein Problem, dieses zu ermöglichen. Hier ist mehr Flexibilität seitens der Arbeitgeber gefragt, denn ein Projektmanager, welcher primär beim Kunden oder auf Baustellen aktiv ist und sich mit keiner Produktion abstimmen muss, kann sicherlich auch die koordinativen Tätigkeiten von seinem Heim-Schreibtisch aus erledigen.

Können Sie uns aus Ihrer Erfahrung die drei wichtigsten Faktoren für Unternehmen nennen, um geeignete Mitarbeiter zu finden?

Erstens: Spezifische Formulierung in Stellenanzeigen. Der potenzielle Bewerber soll sich durch eine Stellenanzeige angesprochen fühlen und sich in der Beschreibung erkennen können. Wenn also ein Bauingenieur/-in gesucht wird, welche(r) eigenverantwortlich Projekte abwickelt und für Personal und Geräte zuständig ist, wird das zwar viele Menschen „berühren“, aber mit Sicherheit keine spezifische Gruppe „ansprechen“.

Wenn jedoch der Projektmanager Ladenbau Non Food, Bereich GU (m/w) gesucht wird, welche(r) Innenausbauprojekte im Retail verantwortet und Nachunternehmer koordinieren soll, ist eine Beschreibung spezifischer formuliert und es werden Menschen angesprochen, die sich in diesem Bereich, in dieser „Welt“ bewegen.

Zweitens: Eine Personalabteilung, ein Fachbereichsleiter, welcher direkt die Bewerbungsunterlagen von Menschen erhält, sollte diese mit Respekt und vertrauensvoll behandeln und mit den Bewerbern „in Kontakt“ bleiben. Dazu gehört es sich, nach dem Eingang eine freundliche Mitteilung zu verfassen und sich für den Erhalt der Unterlagen zu bedanken.

Drittens: Keine Wartezeiten der Kandidaten, wenn diese zum Vorstellungsgespräch im Hause des Unternehmens erscheinen, passende Fragen, genügend Zeit und eine angenehme Atmosphäre während des Gesprächs (z. B. mit dem Beamer den Namen des Kandidaten an die Wand projizieren mit einem netten Willkommensgruß) tragen dazu bei, dass sich ein Unternehmen von anderen Unternehmen wohltuend unterscheidet, denn der Bewerbungsprozess gilt für beide Seiten.

Die digitale Transformation verändert viele Berufsbilder und macht auch vor dem Ladenbau nicht halt. Nach welchen Qualifizierungen wird in unserer Branche verstärkt gesucht?

Derzeit sind noch die „klassischen“ Qualifizierungen sehr gefragt. Daher möchte ich hier lieber künftige/kommende Qualifizierungen skizzieren: Die Kommunikationskompetenz auf C-Level-Ebene gewinnt mehr und mehr an Bedeutung. Diese Menschen sind aktiv im Projektmanagement bzw. der Beratung oder dem Vertrieb auf höherem Niveau. Die Kommunikation erfolgt im sogenannten UP-Tiering (oberste Management-Ebene). Weitere sinnvolle Qualifizierungen von Morgen sind meines Erachtens Prozesskenntnisse: in der Gestaltung von Customer Interfaces, im e2e Process Management und im Customer Journey Design. ■



**Thomas Frey**  
ist selbstständiger Personalberater speziell für den Ladenbau, und Inhaber der Personalberatungsagentur Ladenbau Careers, Mülheim a.d.R..