

zwei&40

So findet man heute Personal

Die Expertin für Online-Recruiting Theresa Waldeck rät, bei der Personalsuche auch solche Menschen ins Auge zu fassen, die eine Beschäftigung haben, aber wechselwillig sind. Ihre Agentur zwei&40 bietet für Automatenunternehmer einen umfangreichen Service zur Personalsuche an.

Welche Qualifikation sollten neue Mitarbeiter:innen in Spielhallen im Idealfall mitbringen, Frau Waldeck?

Gutes Personal zu finden, ist nach wie vor mit einer Menge Anstrengung verbunden. Dabei sind gute Mitarbeiter der wichtigste Stützpfeiler jedes Unternehmens. Das gilt vor allem in Berufen, in denen das Personal direkt mit den Kunden in Kontakt steht, wie zum Beispiel bei unseren Kunden im Gastgewerbe bzw. im Schwerpunkt Glücksspiel. Wir stehen vor der Herausforderung, freie Stellen schnellstmöglich zu besetzen und dennoch die richtigen Personen zu finden. Potentielle Bewerber sollten idealerweise das „Gastgeber-Gen“ mitbringen. Die schulische Qualifikation ist eher zweitrangig.

Wo findet man heutzutage noch gutes Personal?

Das Geheimnis dahinter ist recht simpel. Neben Personen, die aktiv auf Jobsuche sind, gibt es eine Reihe von Menschen, die aktuell einer Beschäftigung nachgehen, aber durchaus wechselwillig sind. Und genau diese Personen sprechen wir an. Das macht natürlich niemand persönlich, sondern wir sorgen dafür, dass die sozialen Medien diese Personen auffindet und ihnen unsere Job-Inserate anzeigt. Unser Algorithmus hat bislang über 25.000 Bewerber gefunden und wird mit jedem neuen Datensatz genauer und effektiver. Im Jahr 2022 konnten wir so für unsere Kunden fast 900 Stellen besetzen.

»Potentielle Bewerber sollten idealerweise das „Gastgeber-Gen“ mitbringen. Die schulische Qualifikation ist eher zweitrangig.«

Theresa Waldeck, Expertin für Online-Recruiting, zwei&40

Grundsätzlich kann man das auch selbst machen. Um eine schöne und rechtlich saubere Anzeige zu schalten, benötigt man Kenntnisse in Grafikdesign und sollte sich gut mit den Vorgaben für Stellenanzeigen in den sozialen Medien auskennen. Das



Seit 2019 bietet die Unternehmensberatung zwei&40, zu der auch Marken wie Merlato und Big Cash gehören, über den Dienst „spielhallen-jobs.de“ eine professionelle Personalsuche für Glücksspielunternehmer. Kontakt
Theresa Waldeck
Expertin für Online-Recruiting
tw@zweiund40.com
zwei&40 GmbH

Wie läuft das genau ab? Können Unternehmer das auch selbst machen?

Was erwarten Bewerber von einer neuen Anstellung? Wie stelle ich mich als Arbeitgeber attraktiv dar?

Im Niedriglohnsegment bzw. bei Jobs, für die keine besondere Ausbildung notwendig ist, sind Aspekte wie Lohn, Zulagen und Urlaubstage ebenso wichtig wie planbare Schichten und Flexibilität seitens des Arbeitgebers. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass wenn wir in den Stellenanzeigen ein gutes Angebot machen, deutlich mehr Bewerbungen eingehen. Zu einem guten Angebot gehören zum Beispiel eine Vergütung deutlich über dem Mindestlohn, Zulagen über die gesetzlichen Erfordernisse hinaus, unbefristete Arbeitsverträge und eine betriebliche Altersvorsorge. Wichtige Informationen für potentielle Bewerber sind auch, dass die Schichten grundsätzlich mit zwei Personen besetzt werden oder dass es sich ggf. um eine Nichtraucher-Filiale handelt.

Schalten selbst erfordert ebenfalls eine gewisse Erfahrung, da hier letztendlich das Geld ausgegeben wird. Da ist es wichtig, zu wissen, was man tut, um kein Geld zu verbrennen. Es ergibt also durchaus Sinn, jemanden damit zu beauftragen, der so etwas tagtäglich und mit hoher Expertise macht. Wir gestalten ansprechende Werbebilder sowie AGG-konforme Texte für die Stellenanzeigen. Diese stellen wir dann auf unser speziell für diesen Zweck programmiertes Job-Portal ein, welches zunächst automatisiert die freien Stellen mit „Google 4 Jobs“ abgleicht. Zudem schalten wir dann bezahlte Werbeanzeigen in den sozialen Medien, um möglichst viele Personen zu erreichen.

Wenn Bewerbungen eingehen, was sind die nächsten Schritte?

Eine eingehende Bewerbung ist heutzutage mit einem eingehenden Auftrag zu vergleichen. Zunächst einige Bewerbungen abzuwarten und einige Tage oder sogar Wochen zu warten, bis man Bewerber anspricht, ist nicht ratsam. Stattdessen sollte man sofort auf die Bewerbung reagieren, also innerhalb weniger Minuten. Am Telefon kann man ein kurzes Vorab-Interview machen und ggf. direkt einen persönlichen Termin vereinbaren.

| zwei&40 |