

zwei&40 | Personal einstellen

Strategisch richtig vorgehen

Seit 2019 bietet die Unternehmensberatung zwei&40, zu der Marken wie Merlato und Big Cash gehören, über den Dienst „spielhallen-jobs.de“ eine professionelle Personalsuche für Glücksspielunternehmer. Theresa Waldeck ist seit Gründung der Plattform vor rund 5 Jahren verantwortlich für den Geschäftsbereich und spricht mit uns über die optimale Strategie für die Einstellung neuen Personals.



Mit welchen Herausforderungen müssen Unternehmer bei der Personaleinstellung aktuell umgehen, Frau Waldeck?

Erst einmal hat sich der Personalmarkt etwas entspannt. Nach Corona war es schwieriger gutes Personal zu bekommen. Viele Unternehmen waren auf der Suche. Der Wirtschaftssektor hat sich neu formiert. Aktuell stellen wir fest, dass sich die Anzahl der Bewerber je Stelle stabil auf gutem Niveau hält. Die eigentliche Herausforderung besteht heute darin, den Arbeitsplatz möglichst attraktiv zu gestalten und dies nach außen hin auch darzustellen.

Vorher steht für den Unternehmer aber das Bewerbungsverfahren. Hat sich da etwas verändert?

Auf jeden Fall die Geschwindigkeit der Bewerbungsprozesse. Noch vor einigen Jahren lief es so: Nach einem Inserat in lokalen Zeitungen wartete man auf postalische Bewerbungen. Die wurden dann akkurat auf Form- und Rechtschreibfehler geprüft. Wenige Wochen später, wenn eine gewisse Anzahl vorlag, kümmerte man sich um Rückmel-



Mit Theresa Waldeck an der Spitze von „spielhallen-jobs.de“ konnten über den Online-Personalsuchdienst über 4.000 Stellen in Spielhallen und Wettbüros neu besetzt werden.

dungen und Planung von Bewerbungsgesprächen. Heute ist alles viel schneller. Bewerber:innen sind nicht bereit, mehrere Wochen zu warten. Darauf muss sich heute ein guter Arbeitgeber einlassen.

Wie geht es denn effizienter?

Man braucht ein System, das dem Unternehmen in kürzester Zeit eine Auswahl an Bewerbungen liefert. Jede Bewerbung sollte umgehend bearbeitet und beantwortet werden. In der Bewerbungsphase relevante Prozesse müssen in jedem Unternehmen standardisiert sein. Geregelt sein sollte, wie ein erstes Kennenlernen aussieht, ob und wie man einen Probetag durchführt, wie die Rahmenbedingungen für die Stelle aussehen. Sprich eine gründliche Vorbereitung der zu besetzenden Stelle ist Voraussetzung für eine zeitnahe Einstellung.

Was kann der Unternehmer wie vorbereiten?

Es ist wichtig, auf alle möglichen Fragen des Bewerbers verlässlich antworten zu können. Zu genauen Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Pausenregelungen, zur Schichtplanung. Und natürlich auch zu den vertraglich zu vereinbarenden Faktoren wie Gehalt, Urlaub, steuerfreie Zulagen oder bestimmte Boni wie Firmenwagen oder Dienstfahrrad. Kann eine Frage im Bewerbungsgespräch nicht direkt beantwortet werden, verzögert sich der Einstellungsprozess unnötig. Als Arbeitgeber sollte man eine gewisse Souveränität und Kompetenz ausstrahlen. Das wird einem durch gute Prozesse erleichtert.

Und welche Vorgehensweise empfiehlt sich für den Einstellungsprozess?

Wir empfehlen unseren Kunden, nach einem 7-Punkte-Plan vorzugehen. Aus hunderten Gesprächen mit unseren Kunden sind hier die besten Strategien eingeflossen (siehe Kasten links). Und noch ein Tipp: Seit Kurzem gibt es einen Podcast von zwei&40 (mehr auf S. 76). In einer Folge geht es darum, Fehler beim Einstellen von Spielhallenpersonal zu vermeiden. Reinhören lohnt sich! | rk |

7-Punkte-Plan im Recruiting

1. Vorbereiten: Arbeitsvertrag und Stellenbeschreibung
2. System finden, das zuverlässig neue Bewerber generiert (z. B. spielhallen-jobs.de)
3. Jede eingehende Bewerbung sofort prüfen und beantworten (ideal innerhalb 5 Minuten)
4. Telefonisches Kurz-Interview mit Bewerber führen
5. Zeitnahe Einladung des Bewerbers in die Spielhalle
Der Unternehmer selbst muss nicht vor Ort sein. Es geht darum, dass die Person die Arbeit in der Spielhalle kennenlernt und sich kurz mit der Filialleitung austauscht (30 bis 60 Minuten)
6. Kurzer Austausch mit Team- oder Filialleitung über Eignung des Bewerbers
7. Am nächsten Tag Telefonat mit Terminvereinbarung zum persönlichen Kennenlernen des Bewerbers und gegebenenfalls zur direkten Vertragsunterzeichnung