

Arbeitswelt Broadcast – Recruiting 4.0

Wie finden Unternehmen heute Kandidaten, die perfekt zu ihnen passen, und umgekehrt? FKT hat sich zum Interview mit Ulf Genzel getroffen, der seit vielen Jahren als selbstständiger Unternehmens- und Personalberater Firmen im Broadcast- und IT-Bereich unterstützt, und mit ihm über die veränderte Arbeitswelt gesprochen.

FKT: Herr Genzel, Sie sind ja schon lange im Bereich Recruiting von technischen Fach- und Führungskräften für die Medienbranche aktiv. Ist es im digitalen Zeitalter einfacher geworden, geeignete Kandidaten zu finden?

Ulf Genzel: Ja und nein. Sicherlich ist es so, dass man, durch eine lange Branchenzugehörigkeit, durch Erfahrung und durch persönliche Kontakte, leichter Kandidaten identifizieren kann. Doch dann hat man sie noch lange nicht von einem Wechsel überzeugt.

Wo liegt da die Schwierigkeit? Oftmals ist der Wechsel zu einem anderen Unternehmen doch mit einer, wie auch immer gearteten, Verbesserung verbunden?

Ja, aber genau das reicht heute nicht mehr. Der Fachkräftemangel macht sich auch dahingehend bemerkbar, dass die Kandidaten genau wissen wollen, auf wen sie sich einlassen: Wie sieht die Unternehmenskultur aus, wie ist der Umgang miteinander? Ich würde sogar so weit gehen, dass sich Unternehmen heute für manche Profile eher bei den Bewerbern vorstellen müssen. So wird es etwa immer wichtiger, welche „Extras“ Arbeitgeber bieten können, z. B. flexible Arbeitszeiten oder die Nutzung eines Homeoffices. In diesem Rahmen wird das sogenannte „Employer Branding“, das Arbeitgeber-Marketing, immer wichtiger. Einige unserer Kunden sprechen mittlerweile von ihren „Benefits für Mitarbeiter“ und legen zu diesem Thema ganze Broschüren auf.

Stichwort Digitalisierung im Rundfunk. Im Zuge der Übernahme von IT/IP-Technik, wird die Branche durchlässiger, werden weniger Fachkräfte benötigt?

Es ist sicher richtig, dass wir mehr Generalisten, IT-Spezialisten und Programmierer in unserer Branche haben werden. Jedoch ist bei gewissen Positionen oder Projekten der „Stallgeruch“ äußerst wichtig. Man muss wissen, wie die Broadcast-Welt funktioniert, wie die Abläufe sind, auf was es ankommt. Ein völlig Branchenfremder müsste sich erst umfassend einarbeiten. In der Praxis fehlt die Zeit hierfür aber oft. Bei Großprojekten, z. B. im Ausland, sind entsprechende Erfahrungen ebenfalls



Bild: Ulf Genzel

ULF GENZEL

ist Inhaber von Ulf Genzel Consulting
www.genzel.info

wichtig. Jemand, der alle Fachkenntnisse mitbringt, aber bis dato ausschließlich in Deutschland gearbeitet hat, ist in einem Projekt im Mittleren Osten sehr schnell überfordert. Hier muss man sich in die Mentalitäten einfinden können und schon im entsprechenden Umfeld tätig gewesen sein, um mit den Anforderungen vor Ort wirklich gut zurechtkommen zu können.

Employer Branding als Recruiting- Tool

Bei den technologischen Umwälzungen – wissen denn die Unternehmen genau, wen sie eigentlich suchen?

Das ist unterschiedlich – manche haben sehr genaue Vorstellungen und meist schon entsprechende Stellenangebote vorbereitet. Doch unabhängig davon, wie gut vorbereitet unser Kunde ist – im persönlichen Gespräch analysieren wir immer sehr genau, welchen Wünschen und Anforderungen ein Kandidat entsprechen sollte. Manchmal stellt sich dann auch heraus, dass ein Stellenangebot noch einmal von Grund auf durchdacht und verändert werden muss.

Wie schätzen Sie die Arbeitschancen für junge Ingenieure und Techniker im Bereich Broadcast, AV und IT in Zukunft ein?

Wir haben zum Glück noch einige innovative Unternehmen, die sich mit frischen Ideen national wie auch international einen Namen gemacht haben und Themen wie Employer Branding aktiv angehen. Dort werden dann neben uns als Personalberater auch spezielle Talent Scouts eingesetzt, die gezielt junge Absolventen an den Ausbildungsinstituten ansprechen. Wir müssen in unserer Branche aus meiner Sicht gut aufpassen, nicht den Anschluss zu verlieren. Wir haben dringenden Nachholbedarf in punkto Rahmenbedingungen, um Deutschland als Standort für Unternehmen oder Technologie-Startups attraktiver zu machen. Auch würde ich mir mehr Unternehmergeist mit Mut zur Innovation und Umsetzung von neuen Ideen wünschen. Sonst könnten uns andere Länder bald den Rang ablaufen – nicht unbedingt, weil dort kostengünstiger produziert werden kann, sondern weil dort attraktivere Arbeitsbedingungen für Fachkräfte angeboten werden.

► How do companies today find candidates who fit them perfectly, and vice versa? FKT met with Ulf Genzel, who has been supporting companies in the broadcast and IT sector as an independent management and executive search consultant for many years to discuss the changing world of work.