

# Bewerben beim Arbeitnehmer

„Sie haben richtig gehört, in Zukunft müssen Sie sich auch beim Arbeitnehmer bewerben“, entgegnete ich auf die Nachfrage eines Kunden. Gute Mitarbeiter zu finden ist schon längst ein kritischer Punkt – auch und gerade in unserer Branche.

Die üblichen Methoden, neue Mitarbeiter zu finden, sind aber fast unverändert. Auch wenn viele aktuell die Anfragen ins Internet stellen oder auf Facebook posten. Ich lese immer wieder: „Kreative Floristin gesucht, in Teilzeit, ab sofort.“ Das hat Jahrzehnte lang gut funktioniert, ist aber trotzdem überholt. Es geht nicht nur darum, wo wird zukünftig gesucht, sondern vor allem wie.

Es hilft nichts, wir müssen den Tatsachen ins Auge sehen: Die Konkurrenz ist nicht nur der nächste Wettbewerber, es ist auch die Stelle in der Drogerie, an der Kasse oder sonst irgendwo. Erfolgreich ist, wer aus dem Rahmen fällt. Gute Fachkräfte sind Mangelware. Wer räumlich flexibel und gut ist, kann sich einen neuen Arbeitgeber oft aussuchen – wenn er denn in der Branche bleibt.

Und so habe ich empfohlen, die positiven Eigenschaften des Unternehmens mal wie ein Bewerber aufzulisten. Das kann zum Beispiel sein: räumliche Nähe (keine Fahrzeiten), Einbeziehung beim Einkauf, moderner Laden, viele Events, Betriebsklima, Spaß im Team, Flexibilität, Kreativität ausleben, Weiterbildung – alles nichts Neues? Natürlich nicht, sollte es auch nicht. Aber weiß es der Bewerber? Beziehungsweise noch wichtiger: Glaubte er es? Wie geht es weiter, welche Punkte kommen zukünftig dazu?

Es geht darum, Argumente zu finden, warum der neue Mitarbeiter bei Ihnen anfangen soll und nicht woanders! Hier geht es nicht nur um das Gehalt, sicher wollen (und müssen) viele auch so entscheiden. Aber viele sind auch anders motiviert, wollen sich verwirklichen oder entscheiden sich sogar bewusst für weniger Geld, um im Beruf zu bleiben, weil es ihnen im Team Spaß macht oder weil viel Flexibilität bei den Arbeitszeiten geboten wird. Fragen Sie auch mal im eigenen Team, was am besten gefällt. Das gibt oft gute Hinweise für Ihre nächste Suche und die attraktiven Punkte im Wettbewerb um die Besten.

Es wird sicher weiter schwierig bleiben, die Entwicklung der Auszubildendenzahlen ist ja oft genug Thema. So gilt es auch immer öfter, Fachfremde zu integrieren und Aufgaben aufzuteilen, auch individuelle Weiterbildung wird so immer wichtiger.

Ein großer Unterschied besteht allerdings zwischen einer Arbeitnehmer- und einer Arbeitgeberbewerbung noch: Der Arbeitgeber bewirbt sich praktisch immer, eine positive Darstellung des Arbeitsumfeldes ist permanente Pflicht! Neben aktueller Präsenz in den neuen Medien gehört hier auch der Umgang miteinander vor den Kunden und bei Lieferanten dazu. Gutes tun und darüber reden, ist auch hier ein gutes Motto.

Der Kollege, den ich eingangs erwähnte, hat nach der Umstellung wesentlich mehr Kandidaten für seine offene Stelle bekommen und hat schlussendlich auch eine gute Besetzung gefunden.

*„Es geht darum, Argumente zu finden, warum der neue Mitarbeiter bei Ihnen anfangen soll und nicht woanders.“*

Rupert Fey mit der Unternehmensberatung beyond-flora ist Vermarktungsexperte für den grünen Markt. Schwerpunkte sind Vermarktung, Organisation und Strategieentwicklung. Kunden und Projekte kommen aus Gartenbau, Handel und der Zulieferindustrie.

**Kontakt:** ✉ [info@beyond-flora.com](mailto:info@beyond-flora.com) 🌐 [www.beyond-flora.com](http://www.beyond-flora.com)



Foto: privat