

Bei Fachkräften umdenken – HALTEN vor FINDEN!

Die Anzahl arbeitssuchender Floristen und Floristinnen ist überschaubar. Rupert Fey regt deshalb dazu an, zunächst einmal die Attraktivität des Betriebs zu erhöhen, damit die Mitarbeitenden, die bereits angestellt sind, bleiben wollen. Dass Inhaber nicht einmal ihren Kindern empfehlen würden, im eigenen Betrieb anzufangen, sei schade, aber verständlich.

Jeder sucht Leute. Es gibt kaum einen Tag ohne Klagen oder Nachfrage. Ehrlicherweise kann es niemanden überraschen, die Ausbildungszahlen haben sich halbiert und natürlich gehen viele in Rente. Es gibt immer mehr Agenturen, die sich mit Ideen und Strategien überbieten. Oft übrigens mit wenig Erfolg. Natürlich ist es schwer, Fachkräfte zu finden. Wer mal im Umkreis von 50 km schaut und überlegt, wie viele Menschen überhaupt im Beruf arbeiten, dem wird die Dimension schnell klar. Die allerwenigsten ziehen für den Beruf um, schon gar nicht in Teilzeit oder wenn der Partner der Hauptverdiener ist.

Veränderungen anstoßen und Anreize schaffen

Ich denke, der Schlüssel liegt ganz woanders. Wir müssen zunächst die Abwanderung stoppen. Zu viele gehen nach der Ausbildung. Zu viele entscheiden sich für einen anderen Beruf. Es scheint also (auch wenn es viele nicht hören mögen) an der mangelnden Attraktivität der Jobs beziehungsweise der Betriebe zu liegen. Klar gibt es Nachteile, die nicht wegzudiskutieren sind, etwa Wochenendarbeit, Saisonspitzen, dreckige Hände... Aber vieles kann verbessert werden.

Zum Beispiel durch:

- verlässlichere Arbeitszeiten, mehr Kommunikation, bessere Planung
- einladende Pausenräume (!)
- Goodies, die auch beim Personal ankommen, wie Tankgutscheine und anderes
- ein besseres Miteinander
- eine bessere Teamführung

- klarere Aufgabenverteilung
- Einsatz von Ungelernten zur Entlastung und zum „Spitzen brechen“
- Und natürlich: Es geht auch ums Geld!

Dafür müssen „wir“ kommerziell besser werden! Es ist ein Unding, dass die Inhaber/-innen Tag und Nacht arbeiten und kein Geld für Angestellte übrig haben!

Der Betrieb ist bei der Mitarbeiterbindung auf einem guten „Level“, wenn nur durch Renteneintritt oder Umzug Mitarbeitende den Betrieb verlassen – und eigentlich nicht gehen wollen.

Das eigene Lebenswerk ist nicht empfehlenswert

Eine Einstiegsfrage zum Thema ist bei uns oft, ob die Eltern ihren Kindern den Einstieg in den eigenen Betrieb empfehlen würden. Hier kommt oft ein klares Nein. Schade, wenn das eigene Lebenswerk so angesehen wird (werden muss)! Aber wer mal mit offenen Augen in den Betrieben unterwegs ist und sich beispielsweise den Pausenraum ansieht (mit dreckiger Kaffeemaschine, alten Tassen und mehr), da wollen verständlicherweise viele das Kind doch lieber in der Bank oder Drogerie sehen. Ich kann es ihnen nicht verdenken.

Ich kenne die Einwände mehr als genug: „Es ist ein Saisongeschäft, nicht planbar und die Kunden geben nichts aus und es ist nicht einfach.“ Aber mit Klagen und gegen die Mitarbeitenden wird es nicht besser! Wenn die Branche diese Herausforderung für die Menschen in(!) der Branche schon nicht lösen kann, braucht sie kaum anzufangen, neue Kräfte zu suchen. ❄



Foto: Steffi Rost

Rupert Fey, Bargfeld-Stegen, ist Handelsexperte mit Schwerpunkt Blumen und Pflanzen. In „Impulse“ regt er in „florieren!“ dazu an, den eigenen Weg zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.
► rfey@beyond-flora.com