



# Wie Sie mehr Kandidaten dazu bringen, sich bei Ihnen zu bewerben.

In 3 Schritten vom Bewerberschreck zum Mitarbeitermagnet  
in der grünen Branche

# Worum es heute gehen wird



Das Gespenst



Der Schlüssel

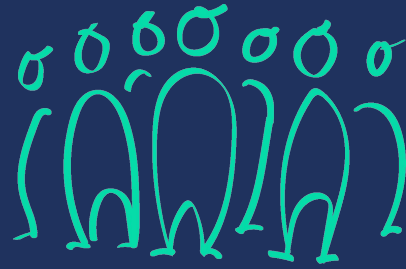


Die Strategie

Das Gespenst

# Das Schreckgespenst „Fachkräftemangel“

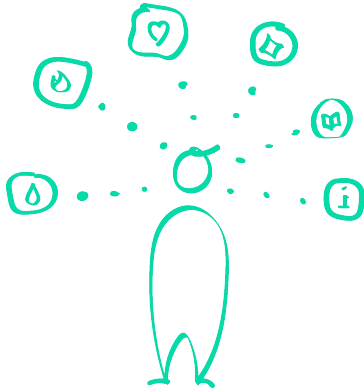




Arbeitsmarkt 2003



VS



Arbeitsmarkt 2023



Fachkräftemangel

## Zwei Millionen Stellen in Deutschland bleiben unbesetzt

Mehr als jedes zweite Unternehmen klagt über Personalengpässe. Die Deutsche Industrie- und Handelskammer geht davon aus, dass ein Wertschöpfungspotenzial von fast 100 Milliarden Euro verloren geht.

Julian Olk, Frank Specht  
12.01.2023 - 16:17 Uhr aktualisiert

Fachkräftemangel

## Deutschland könnte bis 2035 sieben Millionen Arbeitskräfte verlieren

Die sogenannten Babyboomer gehen in Rente, die Lücke dürfte kaum zu füllen sein: Wenn nicht gehandelt wird, schrumpft der Arbeitsmarkt laut einer Studie um ein Siebtel.

aktualisiert am 21. November 2022, 13:07 Uhr ⓘ / Quelle: ZEIT ONLINE, dpa, gra /  
[363 Kommentare](#) / 

Arbeitsmarktprogno

## Studie warnt vor massivem Arbeitskräftemangel in Deutschland

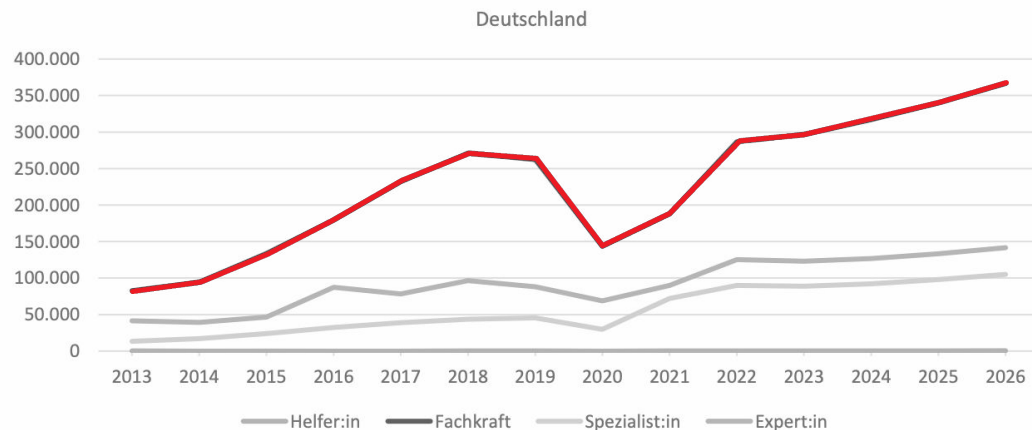
Bis 2035 könnte die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland um drei Millionen sinken, zeigt eine Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft. Um die Lücke zu füllen, brauche es mehr Zuwanderer.

28.08.2022, 17:58 Uhr

Die Fachkräftelücke wird sich weiter vergrößern

Abbildung 4-9: Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau

Fachkräftelücke, in Personen



Die Folge:

# Stellen bleiben monatelang offen

Über die Hälfte der bayerischen Unternehmen hat im Herbst 2022 Probleme bei der Stellenbesetzung: 56% können ihre Vakanzen länger als zwei Monate nicht besetzen. 61% der Unternehmen sehen im Fachkräftemangel eine Gefahr für die wirtschaftliche Entwicklung.

Dies ist das Ergebnis einer bayernweiten Unternehmensbefragung im Rahmen der Konjunkturumfrage des Bayerischen Industrie- und Handelskammertage (BIHK) unter 3.400 Unternehmen.

# Unbesetzte Stellen sind ein Existenzrisiko

Ø 29.000 €

kostet jede unbesetzte Stelle jährlich



05/2022 | Studie | Stepstone

# Unbesetzte Stellen sind ein Existenzrisiko

„Das Problem der Zukunft heißt nicht Arbeitslosigkeit, sondern Arbeiterlosigkeit. Die Fähigkeit, schnell die richtigen Mitarbeiter\*innen zu finden, wird für Unternehmen absolut spielentscheidend“

Dr. Tobias Zimmermann | StepStone-Arbeitsmarktexperte

Plus Gärtnere als Fachkräfte fehlen

## Personalmangel: Gärtnerei Fahrendorf in Emsbüren bangt um Existenz

Von Wilfried Roggendorf | 22.04.2023, 15:26 Uhr | 1 Leserkommentar

Beitrag hören:  04:45



Karina Gerdes (links) leitet als Juniorchefin gemeinsam mit ihrer Tante Renate Egbers den Floristikbereich des Gartencenters Fahrendorf in Mehringen. FOTO: WILFRIED ROGGENDORF

Fachkräftemangel herrscht in vielen Branchen, auch bei Gärtnern und Floristen. Dies bekommt auch das Gartencenter Fahrendorf in Emsbüren-Mehringen zu spüren. Juniorchefin Karina Gerdes sieht darin eine „existenzielle Bedrohung“.

# Vom Ecosigner zum digitalen Recruiter für die grüne Branche

- Dreifacher Vater
- Mehrgenerationenhof in Osnabrück
- seit 2015 Marken- und Kommunikationsberatung für Unternehmen mit transformativer Kraft



Erkennen Sie sich wieder?

# Herrscht Fachkräfte-Dürre auch in Ihrem Betrieb?



„Es gibt einfach keine  
qualifizierten Leute mehr in  
unserer Branche!“



„Keiner will diese Arbeit noch  
machen. Keiner macht sich  
noch die Hände schmutzig!“



„Der Markt ist wie leergefegt –  
es gibt keine Fachkräfte!“



„Die Mitarbeitersuche ist in  
unserer Branche teuer und  
ineffektiv!“

Das sollte so nicht sein.

## Fallstudie

# Hof Wurzelreich

### Problem:

Überlastung der Gründer

### Strategie:

Co-Leitung Abo & Gemüsebau finden mit  
passgenauem Unternehmens- und Zielkandidatenprofil  
zur Ansprache des passiven Bewerbermarkts.

### Ergebnis:

Abo: 5 Tage, 10 Bewerbungen, 2 Einstellungen

Gemüse: 30 Tage, Top-Kandidat gefunden

UND deutlich mehr Abo-Neukunden



„Nun konnten wir uns in kurzer Zeit  
vor Bewerbungen kaum noch retten.  
Plötzlich waren wir Ortsgespräch.“





„Vor unserer Zusammenarbeit hatten wir Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden. Die Suche war zäh und mit wenig Erfolg gekrönt.“

Sebastian Müller | NBS GmbH

## Fallstudie

# Naturbau Siebengebirge

### Problem:

Schlüsselstellen blieben monatelang unbesetzt

### Strategie:

Sichtbarkeit und Attraktivität des Unternehmens verbessern durch Fotoshooting, professionelles Arbeitgeberprofil und zielgerichtete Werberkampagne

### Ergebnis:

14 Tage, 11 Bewerbungen, 5 Top-Kandidaten

## Fallstudie

# Hof Imhorst

### Problem:

Bereichsleitung und Nachfolge Hof

### Strategie:

Attraktivität und Sichtbarkeit steigern mit  
deutschlandweiter Bewerberkampagne

### Ergebnis:

45 Tage, 30 Bewerbung, 3-Top-Kandidaten  
1000+ positive Reaktionen, 250+ Kommentare, 150+ mal  
geteilt

„Mal ehrlich das ist genau mein Traum  
eigentlich bin ich auch gar nicht mehr  
gebunden und der Norden war schon  
immer mein Ziel.“

**Robby Irrgang** | Kommentar auf eine Anzeige



# Die Nachtwächter

„Durch diesen Weg der Ansprache haben sich sehr geeignete Bewerber bei uns gemeldet, die wir ohne diese Strategie niemals erreicht hätten. Endlich können wir als Firma wachsen!

Ganz klare Empfehlung für alle, die effizient die richtigen Kandidaten ansprechen wollen, um sich wieder auf die anderen Bereiche im eigenen Business fokussieren zu können! “



**Bock auf die richtig große Bühne?**

👉

Dann komm zu uns als  
**Nachtwächter:in** (m/w/d)

**Ergebnis:**

42 Bewerbungen, 8 Einstellungen

28,75 EUR/h

# Die Recruiting-Formel



x

Arbeitgeber-  
Attraktivität



x

Sichtbarkeit  
im Markt



Recruiting-  
Strategie



x

Fachkräfte-  
mangel



x

Einzugsgebiet  
für Suche



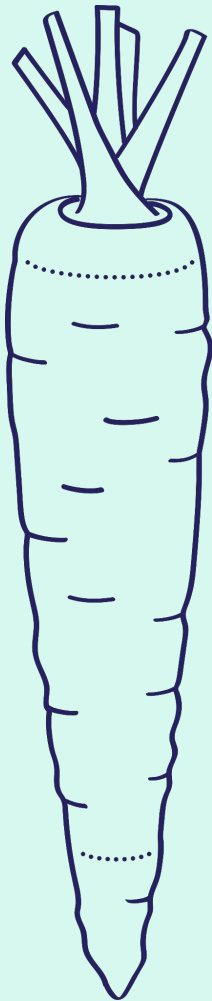
Anforderungs-  
profil

=

**Erfolgswahrscheinlichkeit  
der Stellenbesetzung**

Ok,  
es muss was getan werden,  
aber was?





**10%**

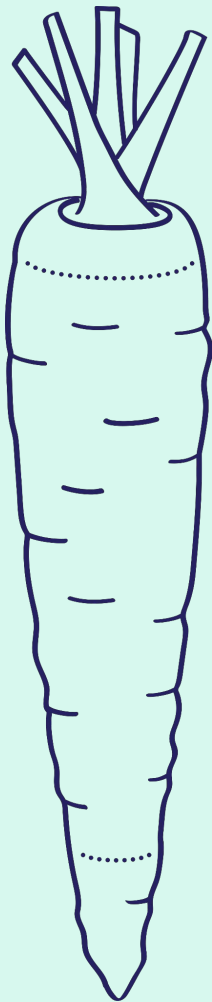
aktiv-suchend

**80%**

passiv-wechselwillig

**10%**

wunschlos-glücklich



**10%**  
aktiv-suchend

**80%**  
passiv-wechselwillig

**10%**  
wunschlos-glücklich



Sichtbarkeit



Attraktivität



Einfachheit

# Fast ein Fünftel der Beschäftigten hat innerlich gekündigt

Mit 69 Prozent mache der überwiegende Teil der Arbeitnehmenden Dienst nach Vorschrift. Der Anteil derer, die keine emotionale Bindung aufweisen und bereits innerlich gekündigt haben, liegt der Studie zufolge bei 18 Prozent [...].

## Schritt 1



„Wow, da muss ich arbeiten“  
Arbeitgeber-Marke aufbauen

Wir suchen Dich!

Wir suchen Dich!

*Na und?*

# Mit Stelleninseraten „verführen“



## **Flexible Arbeitszeiten**



Ob nach dem Zahnarzttermin erst um 10:00 Uhr  
zum Betrieb, mit der Familie Mittag essen oder  
Feierabend um 15:00 Uhr –

**Du gestaltest Deine Arbeitszeiten ganz nach  
Deinem Kalender** ohne kritische Blicke oder faule  
Sprüche Deiner Kollegen.

# So steigern Sie Ihre Anziehungskraft

1

## Identifizieren Sie Ihre Stärken

Was machen Sie als Arbeitgeber anders und besser als Ihre Konkurrenz. Beziehen Sie sich auf Ihre Werte, Mission, Vision, Kultur, Art der Projekte oder besondere Benefits. Definieren Sie mind. 3 unschlagbare Arbeitgeber-USP.

# So steigern Sie Ihre Anziehungskraft

1

## Identifizieren Sie Ihre Stärken

Was machen Sie als Arbeitgeber anders und besser als Ihre Konkurrenz. Beziehen Sie sich auf Ihre Werte, Mission, Vision, Kultur, Art der Projekte oder besondere Benefits. Definieren Sie mind. 3 unschlagbare Arbeitgeber-USP.

2

## Fragen Sie, was wirklich zählt

Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, was ihnen besonders wichtig ist bei der Wahl des Arbeitgebers, weshalb sie sich damals für Sie entschieden haben und was Sie beim alten Arbeitgeber genervt hat. Findet mind. 3 Bedürfnisse und 3 Faktoren für Unzufriedenheit.

# So steigern Sie Ihre Anziehungskraft

1

## Identifizieren Sie Ihre Stärken

Was machen Sie als Arbeitgeber anders und besser als Ihre Konkurrenz. Beziehen Sie sich auf Ihre Werte, Mission, Vision, Kultur, Art der Projekte oder besondere Benefits. Definieren Sie mind. 3 unschlagbare Arbeitgeber-USP.

2

## Fragen Sie, was wirklich zählt

Fragen Sie Ihre Mitarbeiter, was ihnen besonders wichtig ist bei der Wahl des Arbeitgebers, weshalb sie sich damals für Sie entschieden haben und was Sie beim alten Arbeitgeber genervt hat. Findet mind. 3 Bedürfnisse und 3 Faktoren für Unzufriedenheit.

3

## Optimieren Sie Ihre Vorteile

Sie kennen jetzt Ihre Stärken und wissen, was Kandidaten besonders wichtig ist. Entwickeln Sie daraus mindestens ein bis zwei unschlagbare Benefits, die zu Ihnen passen und die für Ihre Bewerber wichtig sind.

# Wie attraktiv sind sie?



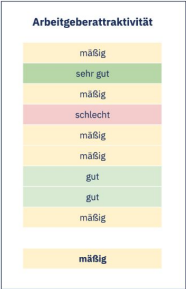
## Arbeitgeber-Attraktivitätsradar

Erstellt für:

Ihr Unternehmen

| Faktoren                            | Arbeitnehmer | Branche    | Unternehmen |
|-------------------------------------|--------------|------------|-------------|
| Gehalt und Benefits                 | mäßig        | mäßig      | stark       |
| Arbeitsplatzsicherheit              | stark        | stark      | sehr stark  |
| Karrierechancen                     | mäßig        | stark      | mäßig       |
| Zeitliche und örtliche Flexibilität | wenig        | sehr wenig | mäßig       |
| Persönliche Entwicklung             | mäßig        | mäßig      | stark       |
| Work-Life-Balance                   | mäßig        | mäßig      | stark       |
| Unternehmenskultur                  | stark        | mäßig      | sehr stark  |
| Mitgestaltung                       | sehr stark   | mäßig      | stark       |
| Vision und Mission                  | mäßig        | wenig      | stark       |

Gesamt-Attraktivität



„Nur wer selbst brennt,  
kann Feuer in anderen entfachen.“

Augustinus von Hippo

## Schritt 2



Sichtbar werden:  
Als Unternehmen auffallen  
wie ein stolzer Pfau

## Sichtbarkeit

# 4 Schritte, um als Arbeitgeber sichtbar zu werden.



WO

Der richtige Kanal



WIE

Die richtige Strategie



WANN

Die richtige Frequenz



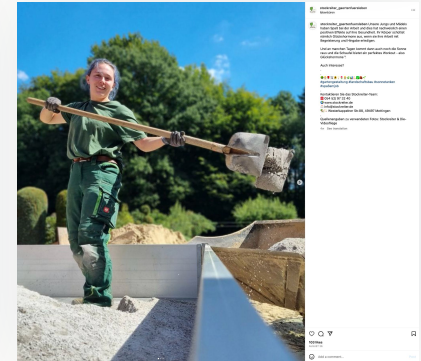
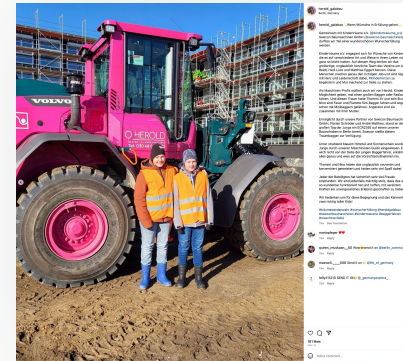
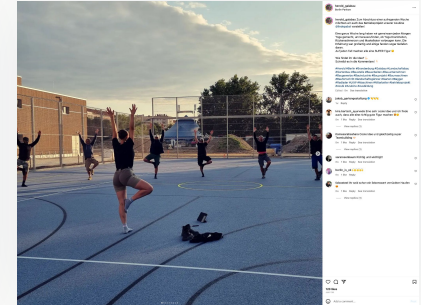
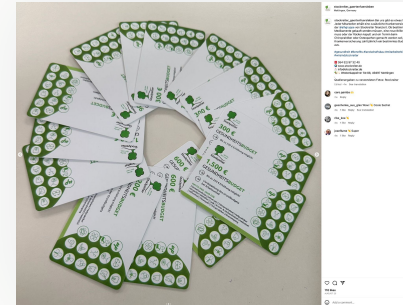
WARUM

Die richtige Botschaft

## Sichtbarkeit

# Praxisbeispiele

- Echte Geschichten aus dem Unternehmen
- Humor, Herausforderungen, Engagement, Erfolge
- Die Einbindung der Mitarbeitenden



Document, don't create.

# Gesehen werden

1

## **Veröffentlichen Sie Stellenanzeigen nicht als PDF**

Denn PDF-Stellenanzeigen sind im Internet, beispielsweise bei Google Jobs, nicht sichtbar und werden von potenziellen Kandidaten als «altbacken» wahrgenommen.

# Gesehen werden

1

### Veröffentlichen Sie Stellenanzeigen nicht als PDF

Denn PDF-Stellenanzeigen sind im Internet, beispielsweise bei Google Jobs, nicht sichtbar und werden von potenziellen Kandidaten als «altbacken» wahrgenommen.

2

### Überzeugen Sie mit starken Texten

Haben Sie schon einmal eine Stellenanzeigen-Vorlage heruntergeladen und angepasst? Das ist eine schlechte Idee! Schreiben Sie lieber humorvolle, nahbare und insbesondere einzigartige Texte.

# Gesehen werden

1

### Veröffentlichen Sie Stellenanzeigen nicht als PDF

Denn PDF-Stellenanzeigen sind im Internet, beispielsweise bei Google Jobs, nicht sichtbar und werden von potenziellen Kandidaten als «altbacken» wahrgenommen.

2

### Überzeugen Sie mit starken Texten

Haben Sie schon einmal eine Stellenanzeigen-Vorlage heruntergeladen und angepasst? Das ist eine schlechte Idee! Schreiben Sie lieber humorvolle, nahbare und insbesondere einzigartige Texte.

3

### Schreiben Sie Stellenausschreibungen nach diesem Schema

1. Schreiben Sie ein paar Worte zu euch – beziehen euren USP mit ein.
2. Nennt Vorteile, von denen Bewerbende profitieren können.
3. Zählt spannende Aufgaben auf, die Mitarbeiter bei euch erwarten.
4. Führt Anforderungen auf, die Kandidaten mitbringen sollten.
5. Schreiben Sie eine Handlungsaufforderung, die zum Bewerben motiviert.

### Schritt 3



Der Bewerbungsprozess –  
so einfach wie eine Amazon-Bestellung.

# Hürden abbauen

1

## Kontaktaufnahme einfach machen

Ermöglichen Sie interessierten Kandidaten eine einfache Kontaktaufnahme, ohne dass sie CV und Bewerbungsschreiben schicken oder unzählige Fragen im Formular beantworten müssen.

# Hürden abbauen

1

## Kontaktaufnahme einfach machen

Ermöglichen Sie interessierten Kandidaten eine einfache Kontaktaufnahme, ohne dass sie CV und Bewerbungsschreiben schicken oder unzählige Fragen im Formular beantworten müssen.

2

## Bewerbungsprozess für Mobilgeräte optimieren

Smartphones machen rund 80% des gesamten Traffics im Web aus. Schauen Sie deshalb, dass Stelleninserate und Karriereseiten mobil-optimiert sind und Kandidaten sich einfach übers Handy bewerben können.

# Hürden abbauen

1

## Kontaktaufnahme einfach machen

Ermöglichen Sie interessierten Kandidaten eine einfache Kontaktaufnahme, ohne dass sie CV und Bewerbungsschreiben schicken oder unzählige Fragen im Formular beantworten müssen.

2

## Bewerbungsprozess für Mobilgeräte optimieren

Smartphones machen rund 80% des gesamten Traffics im Web aus. Schauen Sie deshalb, dass Stelleninserate und Karriereseiten mobil-optimiert sind und Kandidaten sich einfach übers Handy bewerben können.

3

## Schnelle Reaktionszeit

Kein Bewerber sollte länger als 48 Stunden auf eine persönliche Antwort warten – sei es eine Absage oder eine Einladung zum 1. Vorstellungsgespräch. Gute Leute sind nie lange auf dem Markt. Schnelligkeit lohnt sich!

Bonus



# Kontinuität

# Bleiben Sie im Gespräch

1

## **Führen Sie regelmäßige Feedbackgespräche**

Führen Sie mit Ihren Mitarbeitern regelmäßige Gespräche über ihre Zufriedenheit, Weiterentwicklung und Karrierewünsche. Dies zeigt, dass Sie sich langfristig für sie interessieren und steigert die Bindung.

# Bleiben Sie im Gespräch

1

## **Führen Sie regelmäßige Feedbackgespräche**

Führen Sie mit Ihren Mitarbeitern regelmäßige Gespräche über ihre Zufriedenheit, Weiterentwicklung und Karriere Wünsche. Dies zeigt, dass Sie sich langfristig für sie interessieren und steigert die Bindung.

2

## **Eigenverantwortliche Projekte**

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern, eigene Projekte oder Verantwortungsbereiche zu übernehmen. Dies stärkt das Vertrauen und zeigt, dass Sie ihre Kompetenzen wertschätzen.

# Bleiben Sie im Gespräch

1

## **Führen Sie regelmäßige Feedbackgespräche**

Führen Sie mit Ihren Mitarbeitern regelmäßige Gespräche über ihre Zufriedenheit, Weiterentwicklung und Karriere Wünsche. Dies zeigt, dass Sie sich langfristig für sie interessieren und steigert die Bindung.

2

## **Eigenverantwortliche Projekte**

Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern, eigene Projekte oder Verantwortungsbereiche zu übernehmen. Dies stärkt das Vertrauen und zeigt, dass Sie ihre Kompetenzen wertschätzen.

3

## **Transparente Kommunikation über Unternehmensziele und -zahlen**

Teilen Sie regelmäßig Informationen über die finanzielle Gesundheit, Ziele und Herausforderungen des Unternehmens. Dies gibt Ihren Mitarbeitern das Gefühl, ein integraler Bestandteil des großen Ganzen zu sein und ermöglicht es ihnen, ihre Arbeit im Kontext des Gesamtunternehmens zu sehen.

Wie geht es weiter?

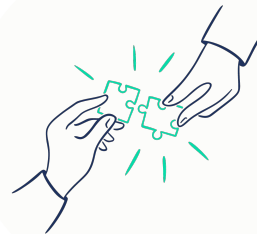
# Ihre Optionen



**Sie machen nichts**  
und alles bleibt, wie es ist.



**Machen Sie eine**  
**Attraktivitätsanalyse** und beginnen  
Potentiale in Ihrem  
Recruiting-Prozess zu heben.



**Sie holen sich Unterstützung**  
und werden endlich zum  
Mitarbeitermagnet.

„Wagen Sie es.“

Machen Sie den Test:

# Sind Sie schon ein Mitarbeitermagnet?



Jetzt QR-Code scannen und  
Attraktivitätsanalyse erhalten.

