



Miriam Engel: Royal führen, loyal handeln. Nachhaltige Wertschöpfung für Ihr Unternehmen
UVK Verlag München 2019, ISBN 978-3-86764-873-8 (Print)

Bewerber „gewinnen“ mit der 7-F-Strategie

Oft können sich Bewerber heute ihren Arbeitgeber aussuchen. Daher können Sie als Firma nicht mehr wählerisch sein, sondern sollten im Gegenteil Ihren Wunschkandidaten mit besonderen Bonbons locken:

- Fürsorge** Laden Sie den neuen Mitarbeiter zum Abendessen ein. So kann er in lockerer Atmosphäre die Chefetage kennenlernen. Ist der Bewerber nicht aus der Region, zeigen Sie ihm die Umgebung und bieten Sie Hilfe bei der Wohnungssuche an – beauftragen Sie beispielsweise einen Makler. Erkundigen Sie sich nach den Bedürfnissen bei der Wohnungssuche: Ist er Stadt- oder Landmensch?
- Fit** Lassen Sie den Bewerber wissen, dass seine persönlichen Stärken am besten zur zu besetzenden Stelle passen.
- Familie** Viele Bewerber sind nicht allein, sie bringen Partner und vielleicht auch Kinder mit. Erkundigen Sie sich nach den Bedürfnissen und der Jobsituation des Partners. Bieten Sie ggf. Unterstützung bei der Kinderbetreuung an (z.B. durch flexible Arbeitszeiten oder Vermittlung eines Kindergartenplatzes).
- Freiheit** Sorgen Sie dafür, dass der neue Mitarbeiter sich genug entfalten kann: Bieten Sie genügend Freiräume und erteilen Sie ihm schnell Entscheidungskompetenz.
- Finanzen** Wenn auch keine Top-Priorität mehr, spielt das Gehalt dennoch eine wichtige Rolle. Es muss zur Situation und zur Leistung passen. Prüfen Sie Boni wie Dienstwagen/-fahrrad, Jobticket, mehr Urlaub etc.
- Freizeit** Stellen Sie sicher, dass der Bewerber nicht überlastet wird. Ein Konzept für eine ausgewogene Work-Life-Balance ist heutzutage ein Muss, um gute Leute zu halten.
- Future** Kommunizieren Sie dem neuen Mitarbeiter, welches Potenzial Sie in ihm sehen und welche Aufstiegschancen in welchem Zeitrahmen möglich sind.