Angepackt – sofort umsetzbare Business-Impulse für Ihren Handwerksbetrieb. Monatlich neu für Sie.

Impuls für heute:

Mitarbeiter finden die passen

Inhaltsverzeichnis

Inhalt	Seite
Newsletter	**2 - 3**
Social Media Beitrag	**4**
Fachtext / Kolumne	**5 - 8**

Newsletter

Betreff: Der beste neue Mitarbeiter kennt wahrscheinlich schon jemanden aus Ihrem Team



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently

Liebe Handwerksbetriebe,

wie lange ist Ihre letzte Stellenanzeige schon online, ohne dass sich der Richtige gemeldet hat? Und wie viel Geld haben Sie dafür schon ausgegeben, bei Ergebnissen, die gegen null gehen?

Sie sind damit nicht allein. Der Fachkräftemangel ist im Handwerk längst das Thema Nummer eins. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks schätzt rund 200.000 unbesetzte Stellen, und bei der Bundesagentur für Arbeit waren zuletzt über 119.000 offene Stellen im Handwerk gemeldet. Gleichzeitig sind rund 700.000 Beschäftigte im Handwerk älter als 55 Jahre und gehen in den nächsten Jahren in Rente. Viele Betriebe müssen heute schon Aufträge ablehnen, nicht weil die Arbeit fehlt, sondern weil die Leute fehlen. Die klassische Stellenanzeige allein reicht dafür schon lange nicht mehr.

Aber hier ist die gute Nachricht: Die besten Mitarbeiter kommen selten über ein Portal. Sie kommen über Empfehlung. Jemand kennt jemanden, der gut ist und gerade unzufrieden in seinem Betrieb. Das war schon immer so. Die alte Mundpropaganda ist nach wie vor der stärkste Weg zu guten Leuten.

Das Problem an der klassischen Mundpropaganda: Sie erreicht nur eine Handvoll Menschen. Und genau da kommt der entscheidende Hebel ins Spiel. Social Media, richtig eingesetzt, ist nichts anderes als Mundpropaganda, nur multipliziert mit mehreren hundert oder tausend Menschen gleichzeitig. Sie zeigen, wie es bei Ihnen läuft, und auf einmal erfährt nicht nur der Nachbar davon, sondern die ganze Region.

In dieser Ausgabe unserer Medienmappe präsentiere ich Ihnen, wie Sie beide Wege nutzen und mit klaren Abläufen vom ersten Kontakt bis zur Einstellung schnell die Richtigen gewinnen.

P.S.: Sie wollen wissen, wie Sie mit Ihrem Handwerksbetrieb sofort in der Region durchstarten?

Dann sichern Sie sich ein kurzes Gespräch mit Mohamad von Influently – Handwerksmeister und Gründer von MeistX. Er bietet Ihnen eine kostenfreie 15-Minuten-Analyse. Sprechen Sie mit ihm und erhalten Sie einen klaren Überblick, wie Sie Ergebnisse erzielen.

https://handwerk.influently.de/

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit und ein starkes, modernes Handwerk.

Social Media Beitrag



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently

Die besten Leute suchen keinen Job. Sie sind schon angestellt. Nur eben woanders.

Das ist die unbequeme Wahrheit beim Thema Personal. Wer richtig gut ist, scrollt nicht durch Jobportale. Er sitzt in einem Betrieb, in dem er vielleicht gar nicht so glücklich ist, und wartet auf einen Grund zu wechseln.

Diesen Grund musst du liefern. Und zwar, bevor er überhaupt sucht.

Rund 200.000 Stellen sind im Handwerk unbesetzt. Das heißt im Umkehrschluss: Jeder gute Mann, jede gute Frau hat die freie Auswahl. Warum sollte sich diese Person ausgerechnet bei dir melden? Nur wenn sie sieht, wie gut es bei dir läuft.

Wie? Indem du zeigst, wie es bei dir aussieht. Dein Team, eure Baustellen, eure Stimmung, euer Werkzeug, eure Autos. Nicht gestellt, sondern echt. Der gute Geselle, der beim Konkurrenten unzufrieden ist, sieht das und denkt: Da würde ich lieber arbeiten.

Früher lief das über Mundpropaganda. Einer erzählt dem anderen, dass bei dir gut gearbeitet wird. Das funktioniert immer noch, erreicht aber nur eine Handvoll Leute. Social Media ist genau diese Mundpropaganda, nur multipliziert. Statt einem Nachbarn sehen es mehrere hundert Menschen aus deiner Region. Jede Woche.

Der erste Schritt kostet nichts: Film beim nächsten Projekt 15 Sekunden, wie dein Team arbeitet. Kein Hochglanz, einfach echt. Das ist deine Stellenanzeige, nur dass sie keiner als Werbung empfindet.

Wie viele gute Leute in deiner Region wissen gar nicht, wie stark dein Betrieb ist? Schreib es in die Kommentare.

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit und ein starkes, modernes Handwerk.
#meistx #handwerkwirkt #füreinbessereshandwerk #mohamadchouchi

---

Fachtext / Kolumne

Titel: Mitarbeiter finden, die passen: Von der Empfehlung bis zur schnellen Entscheidung

Kollegen, lassen Sie uns über das Thema reden, das uns allen die größten Sorgen macht. Das Personal. Wir finden keine Leute. Und wenn wir welche finden, passen sie oft nicht, oder sie sind schneller wieder weg, als sie gekommen sind. Ich beschäftige mich jeden Tag mit diesem Thema, und ich sage Ihnen: Die meisten Betriebe suchen falsch.Sie schalten eine Anzeige, zahlen viel Geld und wundern sich, dass nichts dabei herauskommt. Oder Sie geben die Mitarebeitergewinnung an eine Recruitingagentur ab und denken: „Mit diesen tollen Videos werden wir bestimmt gute Mitarbeiter gewinnen."

Was ich Ihnen direkt zu Anfang sagen kann: Dieses Geld können Sie sich sparen. Investieren Sie es lieber in einen schönen Urlaub mit Ihrer Familie.



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently

Dass der Markt hart ist, wissen wir alle. Der Zentralverband des Deutschen Handwerks schätzt rund 200.000 unbesetzte Stellen. Dazu kommt: Rund 700.000 Beschäftigte im Handwerk sind über 55 und gehen bald in Rente. Es wird also nicht einfacher, sondern schwieriger. Umso wichtiger ist es, dass wir beim Thema Personal klüger vorgehen als der Durchschnitt. Schauen wir uns den besten Weg Schritt für Schritt an.

Der stärkste Kanal: Empfehlung aus dem eigenen Umfeld

Fragen Sie mal Ihre besten Leute, wie sie zu Ihnen gekommen sind. In den meisten Fällen über jemanden, den sie kannten, oder die haben eine Ausbildung bei Ihnen gemacht. Die Empfehlung ist der mit Abstand stärkste Weg zu guten Mitarbeitern. Warum? Weil sie Vertrauen mitbringt. Wenn Ihr bester Geselle sagt, komm zu uns, hier wird gut gearbeitet, dann glaubt der andere das mehr als jede Anzeige.

Nutzen Sie das gezielt. Sprechen Sie Ihre Mitarbeiter aktiv darauf an. Kennt ihr jemanden, der gut ist und vielleicht wechseln will? Viele Betriebe zahlen eine Empfehlungsprämie, wenn über einen Mitarbeiter jemand Neues kommt und bleibt. Das ist gut investiertes Geld, viel besser als teure Anzeigen, die ins Leere laufen. Ihre Leute kennen die Branche, kennen die Unzufriedenen beim Wettbewerb und wissen genau, wer ins Team passen würde.

Die unsichtbaren Kandidaten: Leute, die gar nicht aktiv suchen

Hier ist der entscheidende Punkt, den die meisten übersehen. Die besten Fachkräfte suchen keinen Job. Sie haben einen. Sie sind vielleicht unzufrieden, aber nicht unzufrieden genug, um aktiv Bewerbungen zu schreiben. Diese Leute erreichen Sie mit keiner Stellenanzeige der Welt, weil sie gar nicht danach suchen.

Erreichen können Sie sie nur auf einem Weg: indem Sie ihnen zeigen, wie gut es bei Ihnen ist, ohne dass sie danach fragen mussten. Der unzufriedene Geselle beim Konkurrenten muss sehen, wie Ihr Team arbeitet, wie bei Ihnen die Stimmung ist, wie Sie mit Ihren Leuten umgehen. Und dann denkt er: Da würde ich lieber arbeiten. Das ist der Moment, in dem aus einem zufriedenen Beobachter ein Bewerber wird.

Mundpropaganda, nur multipliziert

Genau hier liegt die große Chance, die noch viel zu wenige Betriebe nutzen. Die klassische Mundpropaganda ist stark, aber langsam und klein. Einer erzählt dem anderen. Vielleicht erreichen Sie damit über Monate eine Handvoll Menschen.

Social Media, richtig bespielt, ist dieselbe Mundpropaganda, nur mit mehreren hundert Menschen gleichzeitig multipliziert. Wenn Sie regelmäßig zeigen, wie Sie arbeiten, wie Ihr Team tickt und was Ihren Betrieb ausmacht, dann sieht das nicht ein Nachbar, sondern die ganze Region. Und darunter sind genau die Leute, die Sie sonst nie erreicht hätten. Der gute Monteur drei Orte weiter, der Azubi, der gerade seinen Abschluss macht, die Fachkraft, die mit ihrem jetzigen Chef unzufrieden ist.

Sie müssen dafür keine Hochglanzvideos produzieren. Im Gegenteil. Echte Einblicke wirken stärker als jede geschliffene Werbung. Ein kurzes Video von der Baustelle, ein zufriedener Mitarbeiter, ein fertiges Projekt. Das ist Ihre Dauerstellenanzeige, die niemand als Werbung empfindet und die rund um die Uhr für Sie arbeitet.

Klare Abläufe: schnell sein, bevor es ein anderer ist

Jetzt kommt der Teil, an dem die meisten Betriebe trotz guter Bewerber scheitern. Sie sind zu langsam. Ein guter Mann meldet sich, und dann vergehen zwei Wochen bis zur ersten Antwort. In der Zwischenzeit hat ihn längst ein anderer. Bei 200.000 offenen Stellen gilt: Wer den besten Bewerber will, muss der schnellste sein.

Legen Sie sich einen festen, einfachen Ablauf zurecht:



Quelle: KI generiert – bereitgestellt von Influently

Schritt 1, die schnelle Reaktion: Jede Bewerbung, jede Anfrage wird innerhalb von 24 Stunden beantwortet. Nicht mit einer langen E-Mail, sondern am besten mit einem kurzen Anruf. Das allein hebt Sie von den vielen Betrieben ab, die sich wochenlang Zeit lassen.

Schritt 2, das lockere Kennenlernen: Kein steifes Bewerbungsgespräch mit Krawatte. Laden Sie die Person in den Betrieb ein, zeigen Sie ihr alles, stellen Sie das Team vor. Menschen entscheiden sich für Menschen und für das Gefühl, hierher zu passen. Reden Sie auf Augenhöhe, so wie man im Handwerk eben redet.

Schritt 3, der Probetag: Das ist das wichtigste Instrument überhaupt. Lassen Sie den Kandidaten einen Tag mitlaufen. Kein Zeugnis und kein Lebenslauf sagt so viel aus wie ein Tag auf der Baustelle. Sie sehen, wie er arbeitet, wie er mit dem Team umgeht, ob er anpackt. Und er sieht, ob der Betrieb zu ihm passt. Beide wissen danach, woran sie sind.

Schritt 4, die schnelle Entscheidung: Nach dem Probetag wird entschieden. Nicht in drei Wochen, sondern in wenigen Tagen. Wenn es passt, machen Sie ein Angebot, solange der Eindruck frisch ist und die Begeisterung auf beiden Seiten da ist. Langwierige Prozesse mit mehreren Runden und wochenlangem Warten sind im Handwerk fehl am Platz. Sie verlieren damit genau die Guten, die auch woanders gefragt sind.

Einblicke geben, bevor jemand überhaupt fragt

Ein letzter Gedanke, der alles zusammenhält. Die Leute aus der Region, die Sie gewinnen wollen, müssen wissen, dass es sich lohnt, zu Ihnen zu kommen. Und das erfahren sie nur, wenn Sie Einblicke geben. Wie der Arbeitsalltag aussieht, wie Sie Ausbildung ernst nehmen, wie bei Ihnen auch mal gefeiert wird, welches Werkzeug und welche Fahrzeuge es gibt. Das sind die Dinge, die den Unterschied machen, wenn jemand überlegt, sich bei Ihnen vorzustellen statt beim Betrieb nebenan.

Ein Betrieb, der zeigt, dass seine Leute gern dort arbeiten, zieht automatisch neue Leute an. Niemand will zu einem Laden, bei dem die Stimmung schlecht ist. Alle wollen dorthin, wo man stolz ist auf das, was man tut. Machen Sie diese Attraktivität sichtbar, dann kommen die Bewerber irgendwann zu Ihnen, statt dass Sie ihnen hinterherlaufen müssen.

Fazit: Gute Leute findet man nicht per Anzeige, man zieht sie an

Die besten Mitarbeiter gewinnen Sie über Empfehlung, über Sichtbarkeit und über einen schnellen, menschlichen Ablauf. Fangen Sie mit einem Schritt an. Sprechen Sie Ihre besten Leute auf Empfehlungen an. Zeigen Sie nach außen, wie Sie arbeiten. Und sorgen Sie dafür, dass sich bei Ihnen niemand wochenlang gedulden muss. Dann finden Sie nicht nur Mitarbeiter, sondern die, die wirklich passen.

P.S.: Sie wollen wissen, wie Sie mit Ihrem Handwerksbetrieb sofort in der Region durchstarten?

Dann sichern Sie sich ein kurzes Gespräch mit Mohamad von Influently – Handwerksmeister und Gründer von MeistX. Er bietet Ihnen eine kostenfreie 15-Minuten-Analyse. Sprechen Sie mit ihm und erhalten Sie einen klaren Überblick, wie Sie Ergebnisse erzielen.

https://handwerk.influently.de/

Gemeinsam für mehr Sichtbarkeit und ein starkes, modernes Handwerk.

Studien zum Nachschlagen:

- ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Fachkräftesicherung im Handwerk, Fachkräftelücke in Zahlen. URL: https://www.zdh.de/themen-und-positionen/fachkraeftesicherung/
- KOFA / IW Köln (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung): Fachkräftezahlen und Praxishilfen zu Recruiting. URL: https://www.kofa.de/suchergebnisse/?tx_kesearch_pi1%5Bsword%5D=Fachkr%C3%A4ftezahlen%20und%20Praxishilfen%20zu%20Recruiting

---

CTA-Kasten für Redaktion:

Weitere praxisnahe Tipps & Ideen für Ihren Handwerksbetriebe gibt es monatlich kostenfrei in der Medienmappe von MeistX „Angepackt“. MeistX ist Teil der Influently GmbH