

WIE SIE HEUTE WIRKLICH FACHKRÄFTE FINDEN:

Recruiting 4.0 im Handwerk

Digitale Projektsteuerung per Tablet, aber Personalgewinnung aus dem Fax-Zeitalter? Es ist das Paradox des modernen Handwerks: Während die Technik auf den Baustellen smarter wird, gleicht die Personalsuche in vielen Betrieben noch einem Relikt aus den 90ern ... | VON DIMITRIJ BEETZ

Der Fachkräftemangel im Handwerk ist kein Geheimnis mehr, aber er wird oft als Ausrede für fehlende Eigeninitiative genutzt. Wer heute noch eine Anzeige schaltet, sich zurücklehnt und hofft, daß sich jemand melden wird, betreibt das Prinzip: „Post & Pray“ (veröffentlichen und beten). Im Jahr 2026 kein effektiver Plan, sondern ein teures Hobby. Und wenn sich dann – wie erwartet – keiner meldet, heißt es schnell: „Es gibt einfach keine guten Leute mehr auf dem Markt.“ Es gibt genug gute Leute – sie suchen nur nicht aktiv. Sie sind in Lohn und Brot. Aber viele sind offen für einen Wechsel – wenn das Angebot stimmt. Genau um diese Top-Kandidaten geht es hier. Um sie zu erreichen, muß Ihr Betrieb dort zu finden sein, wo sie ihre Freizeit verbringen – auf dem Smartphone.

Das digitale Arbeitgeberprofil

Bevor Sie in Sichtbarkeit investieren, muß das Fundament stehen. Wer sind Sie als Arbeitgeber? Viele Inhaber machen sich hier schlichtweg nicht die Mühe, tief genug zu gehen. Vergessen Sie austauschbare Floskeln wie „junges & dynamisches Team“ oder „gutes Betriebsklima“ – das zieht heute keinen an. Hier sollte tiefer gebohrt werden: Was schätzen Ihre Mitarbeiter am meisten? Das Premium-Werkzeug? Die kurzen Wege? Oder Freitags um 13 Uhr Feierabend?

Regionale Sichtbarkeit

Sichtbarkeit bedeutet, die digitale Reichweite so zu nutzen, daß jeder potentielle Bewerber in der Region Ihren Betrieb kennt. Wer sichtbar bleibt, bleibt präsent – und wer sich digital

versteckt, existiert für potentielle Bewerber schlichtweg nicht. Regionale Sichtbarkeit baut Vertrauen auf, bevor der erste Kontakt entsteht.

Die „60-Sekunden-Bewerbung“

Hier scheitern die meisten Inhaber an der Umsetzung, weil sie Bewerbern unnötige Hürden in den Weg legen. Wenn ein interessierter Elektroniker erst einen Lebenslauf als PDF hochladen oder ein Anschreiben formulieren muß, haben Sie ihn schon verloren. Ein Handwerker, der fest im Job steht, hat keine Bewerbermappe parat. Die Lösung ist ein unkomplizierter Erstkontakt, der sich nahtlos in den Alltag einfügt. Ohne Papierkram, ohne Barrieren, intuitiv. Wer den Einstieg nicht radikal vereinfacht, darf sich nicht über leere Postfächer beschweren.

Qualität durch Vorqualifizierung

Ein häufiger Einwand von Inhabern lautet: „Ich habe keine Zeit, ständig mit unqualifizierten Leuten zu telefonieren.“ Doch statt selbst zum Hörer zu greifen, gehört dieser Prozeß in professionelle Hände: Ein spezialisiertes Team übernimmt hier die Vorarbeit und prüft jeden Bewerber auf Herz und Nieren. Nur wenn Qualifikationen und Einstellung passen, landet der Bewerber auf dem Chef-Schreibtisch. Das Ergebnis: Weniger Termine, dafür Gespräche mit deutlich höherer Abschlußchance.

Geschwindigkeit als Wettbewerbsvorteil

Im digitalen Zeitalter gewinnt nicht zwingend der größte Betrieb, sondern der schnellste.



„Seit unserer Gründung setzen wir alles daran, den Fachkräftemangel im Mittelstand nachhaltig zu lösen – mit kompromißlosen Ergebnissen, exzellentem Service, persönlicher Betreuung und eigener Recruiting-Technologie.“

Dimitrij Beetz, CEO candidate flow group

Wer sich innerhalb von 24 Stunden bei einem Bewerber meldet, signalisiert eine enorme Wertschätzung. Für einen Facharbeiter, der in seinem aktuellen Job unzufrieden ist, ist dies oft schon der entscheidende Impuls für einen Wechsel. Wer hingegen zwei Wochen für eine Rückmeldung braucht, hat im modernen Arbeitsmarkt verloren.

Meßbarkeit

Ein großer Vorteil der Digitalisierung im Recruiting ist die Transparenz. Ein solch modernes System liefert klare Fakten: Man weiß, wie viele potentielle Bewerber erreicht wurden. Recruiting wird so zur steuerbaren Investition.

Recruiting ist ein System, kein Zufall

Erfolgreiche Mitarbeitergewinnung im Handwerk kann das Ergebnis eines sauberen, digitalen Prozesses sein. So läßt sich der Fachkräftemangel eigenverantwortlich, mit technischer Präzision und psychologischem Know-how gezielt lösen. Die Kombination aus regionaler Sichtbarkeit, einer radikal niedrigen Bewerbungshürde und einer gekonnten Vorqualifizierung ist hier der Schlüssel. So wird Recruiting wieder planbar – und Sie gewinnen als Inhaber Zeit zurück für die strategische Führung Ihres Unternehmens. <

Noch Fragen?

www.candidate-flow.de