



# DIE 10 GRÖßTEN

# FEHLER BEI DER MITARBEITERSUCHE

Die Handwerker-  
Edition





## DIE 10 GRÖSSTEN FEHLER BEI DER SUCHE NACH HANDWERKERN!

### 1. Das machen wir mal so **nebenher**

Wenn Sie ernsthaft hervorragende Mitarbeiter finden wollen. Dann müssen Sie sich voll darauf fokussieren. **Definieren Sie intern eine Person** die folgende Aktivitäten professionell umsetzen kann:

- ✓ Stellenanzeigen
- ✓ Nachtelefonieren
- ✓ Selektieren
- ✓ Terminkoordination

Die Bewerber spüren Schwachstellen und verlieren schnell das Interesse.



### 2. Finde mal **schnell** einen neuen Mitarbeiter

Leider ist die Personalsuche kein Sprint. Sondern gleicht eher einem 400-Meter-Hürden Lauf. Je nachdem, welches Gewerk und an welchem Standort Sie suchen, sollten Sie von der Entscheidung bis zur Einstellung mit 3-6 Monaten rechnen.

1. Vorbereitung: 1-2 Wochen
2. Such-Kampagne: 2-3 Monate
3. Auswahl + Gespräche: 1-2 Wochen
4. Kündigungsfrist: 2-4 Wochen



### 3. 0-8-15 Anzeige reicht aus, **kopiere** einfach eine andere Stellenanzeige

Die Anzeige ist der erste Berührungspunkt zwischen Bewerber und Unternehmen. Hier müssen Sie Ihre gesamte Energie einsetzen und kreativ werden. Fokussieren Sie sich vor allem auf die Bedürfnisse des Kunden (also Bewerber). Weniger auf die eigenen Anforderungen. Versetzen Sie sich in den Bewerber. Wie müsste diese Anzeige sein, dass er gar nicht anders kann, als sich zu bewerben?



**Profi-Tipp:**

*Lohn- oder Gehaltsangaben erzielen nachweislich 20% mehr Bewerbungen!*

#### 4. Viel Geld und einen Festvertrag, **alles andere ist wurscht**

JEIN. Klar müssen Sie mindestens so viel bezahlen wie der Wettbewerb im Umfeld. Sonst fühlen sich die Bewerber nicht wertgeschätzt. Aber nur die wenigsten Handwerker zählen am Abend ihre Euros und bewerten danach den Arbeitgeber. Sie können also mit weiteren Zusatzleistungen, Schulungen oder sonstigen kreativen „Benefits“ punkten.



#### 5. **Umständliche Bewerbung, na und?**

Wir sitzen in einem Bewerber-Markt und heute als Unternehmer nicht mehr am längeren Hebel. Also sollten wir es unseren Kandidaten so einfach wie möglich machen. Verzichten Sie bei der ersten Bewerbungsrunde auf den Lebenslauf. Am besten sollte sich ein Bewerber in 60 Sekunden mit 3 Klicks online bewerben können.



#### 6. Zu geringe **Reichweite**

Egal ob Sie mit Anzeigen oder auf alternativen Wegen neue Mitarbeiter suchen. Wichtig ist eine konstant hohe Reichweite. Sonst haben Sie kaum Chancen, das am Ende noch Bewerber übrigbleiben.

Eine typische Rechnung bei Mangelberufen je Monat:

Das Ziel sind 5 hochwertige Bewerber/Monat.

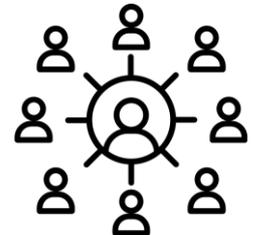
Dazu sind ca. 60 Bewerber nötig, die eine Bewerbung starten.

Die meisten brechen ab oder sind unqualifiziert.

Wir benötigen daher im Schnitt **580 Interessierte**, die wirklich die Anzeige lesen.

Dazu wiederum benötigen Sie über 30.000 erreichte Personen der Zielgruppe.

Finden Sie einen Weg zu qualitativ hoher Reichweite. Alles andere ist Glück.



## 7. Bewerber **suchen aktiv** nach einem neuen Job

Es ist tatsächlich sehr mühselig sich heutzutage nur noch auf Bewerber zu stürzen die aktiv suchen.

Zwar gibt es auch hier immer wieder (glückliche) Erfolgserlebnisse, daher sollte Ihre Stelle natürlich auf allen gängigen Stellenbörsen sichtbar werden.

Aber die Königsdisziplin ist das **Erreichen von passiven Kandidaten**. Das sind Personen, die sich innerlich von ihrem Job entfernt haben. Aber noch gar nicht wissen, dass sie suchen. Treffen diese Personen auf eine exzellente Anzeige, entwickeln sie Interesse und bewerben sich spontan. Ihr Wettbewerber hat da schlechte Karten.



## 8. Wir **warten**, bis genug Bewerbungen eingehen

Auf gar keinen Fall! Wenn Sie mit Ihrem Team nicht innerhalb von 48 Stunden auf eine eingehende Bewerbung reagieren können, verlieren Sie bis zu 50% der Bewerber.

In der Regel sind Sie nicht das einzige Unternehmen, bei denen sich der Kandidat bewirbt. Sagt Ihre Konkurrenz zu, sind Sie aus dem Rennen.



## 9. Der **Bewerber muss uns** im Gespräch **überzeugen**

Ja das stimmt.

Es stimmt aber auch, dass wir als Unternehmen überzeugen müssen. Planen Sie ein partnerschaftliches Gespräch auf Augenhöhe ein. Beide Seiten müssen ihren Mehrwert entsprechend auch formulieren können. Kommen Sie dem Kandidaten entgegen, laden Sie ihn ein, wie Sie einen Kunden begrüßen würden.



## 10. **Hauptsache** einen neuen Mitarbeiter

Davon würde ich Ihnen dringend abraten. „Lieber keinen als den Falschen.“ Das sollte Ihre Haltung sein!

Es gibt kaum etwas teureres, als einen unpassenden Mitarbeiter langwierig einzulernen. Und nach 6 Monaten oder noch später die Handbremse zu ziehen. Genau daher benötigen Sie auch eine qualitative Auswahl an Kandidaten!



## **Der Laden brennt - Sie benötigen dringend konkrete Unterstützung schnell Mitarbeiter zu finden?**

Dann buchen Sie noch heute einen Termin mit mir:

[Termin mit Marcus Wagner](#)

Oder schreiben Sie mir eine Mail an [anfrage@personalbeschaffung.info](mailto:anfrage@personalbeschaffung.info) mit wichtigsten Informationen:

*Welchen Beruf suchen Sie?*

*Wie viele Mitarbeiter an welchem Standort?*

*Welches Niveau suchen Sie? Einsteiger, Erfahren (> 2 Jahre) oder Profi (> 5 Jahre)?*

*Welche Ausbildung ist notwendig?*

Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme!

Herzliche Grüße



**Marcus Wagner**

Geschäftsführer StressButler GmbH