

Bekämpfung des Arbeitskräftemangels als KMU



Überblick

Ein strategischer Ansatz für Rekrutierung und Bindung kann kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) in begehrte Arbeitgeber verwandeln. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht über bewährte Strategien, die KMUs dabei unterstützen, den Fachkräftemangel zu überwinden und eine starke, nachhaltige Belegschaft aufzubauen.



Inhalte

Fokussierung auf Mitarbeiterbindung	2
Aufbau eines Talentpools mit passiven Kandidaten	3
Nutzen Sie KMU-spezifische Stärken	4
Einstellungsprozess vereinfachen und organisieren	5
Fazit	6



01 Fokussierung auf Mitarbeiterbindung

Warum es funktioniert

Die Priorisierung der Mitarbeiterbindung stärkt nicht nur Ihre Belegschaft, sondern verbessert auch die Rekrutierungsbemühungen. Zufriedene Mitarbeiter bleiben länger im Unternehmen und tragen durch positive Mundpropaganda zur Anwerbung neuer Talente bei. Dies senkt die Einstellungskosten, fördert Loyalität und schafft ein engagiertes Arbeitsumfeld.



UMSETZUNGSSTRATEGIEN

Offene Kommunikation fördern

Regelmäßige Einzelgespräche sowie Gruppengespräche helfen, Bedenken anzusprechen, Vertrauen aufzubauen und Transparenz zu gewährleisten.

Beispiele

- Planen Sie vierteljährliche Vor-Ort-Meetings mit Ihren Mitarbeitern, um über Arbeitsfortschritte, Sicherheitsfragen oder Herausforderungen zu sprechen.
- Stellen Sie einen Ansprechpartner (z. B. Teamleiter) bereit, an den sich Mitarbeiter bei Arbeitsbelastungen oder bevorstehenden Projekten wenden können.

Mitarbeiterfeedback einholen

Nutzen Sie monatliche Umfragen oder Feedback-Tools, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und darauf zu reagieren.

Beispiel

Verwenden Sie ein einfaches Umfragetool wie Google Forms oder ein physisches Formular zur Sammlung von Feedback über Arbeitsbedingungen, Ausrüstungsqualität oder Teamzusammenarbeit nach jedem größeren Projekt.

In berufliche Weiterentwicklung investieren

Bieten Sie Schulungsprogramme an, finanzieren Sie Zertifizierungen und organisieren Sie Workshops, um die Mitarbeiter mit den erforderlichen Fähigkeiten für höhere Positionen auszustatten. Dies steigert sowohl die Produktivität als auch die Bindung.

Beispiele

- Finanzierung von Schulungsprogrammen für Zertifikate wie Staatlich geprüfter Techniker – Fachrichtung Elektrotechnik oder Installateur- und Heizungsbauermeister.
- Organisation von internen Workshops mit erfahrenen Fachleuten zu neuen Technologien wie Smart Home Installationen oder energieeffizienten Heizsystemen.
- Partnerschaften mit Branchenverbänden zur Bereitstellung von Upskilling-Programmen, etwa zu Elektrofahrzeug-Ladestationen oder Wärmepumpensystemen.

Bedeutende Zusatzleistungen anbieten

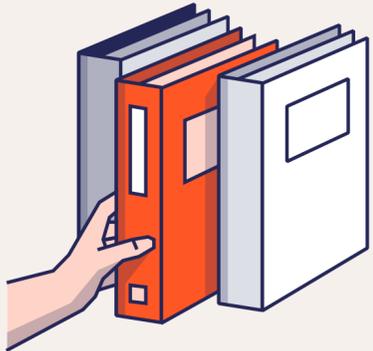
Implementieren Sie Vorteile wie Gewinnbeteiligung, flexible Arbeitszeiten und andere Initiativen zur Steigerung der Jobzufriedenheit.

Beispiele

- Einführung eines Gewinnbeteiligungsprogramms, bei dem Mitarbeiter Boni basierend auf dem Jahresumsatz oder dem Erfolg von Projekten erhalten.
- Gewährung von Vergünstigungen wie bezahlter Reisezeit zwischen Baustellen oder Zugang zu einem Firmenfahrzeug für den Arbeitsweg.

02

Aufbau eines Talentpools mit passiven Kandidaten



Warum es funktioniert

Die Ansprache passiver Kandidaten – also Personen, die derzeit beschäftigt sind oder nicht aktiv nach neuen Möglichkeiten suchen – ermöglicht es KMUs, auf einen größeren Talentpool zuzugreifen. Dies reduziert den Wettbewerb und ermöglicht schnellere Reaktionen auf Einstellungsbedarfe. Durch proaktive Kontakte können KMUs qualifizierte Fachkräfte sichern, bevor Stellen vakant werden.

UMSETZUNGSSTRATEGIEN

Arbeitgebermarke stärken

Nutzen Sie Plattformen wie Instagram und TikTok, um Ihre Unternehmenskultur und Werte zu präsentieren und passive Kandidaten anzuziehen.

Beispiel

Teilen Sie Videos auf Instagram, die einen typischen Arbeitstag Ihrer Mitarbeiter zeigen und Teamarbeit sowie Sicherheitsmaßnahmen hervorheben.

Erstellen Sie eine spezielle Karriere- und Jobseite auf Ihrer Website zur Veröffentlichung Ihrer Stellenangebote (Plattformen wie [join.com](https://www.join.com) bieten dies kostenlos an).

Beispiele

- Erstellen Sie einen Bereich „Lernen Sie unser Team kennen“ auf Ihrer Website mit Testimonials aktueller Mitarbeiter, die die Vorteile einer Anstellung in Ihrem Unternehmen betonen.
- Fügen Sie einen Abschnitt „Warum uns wählen“ hinzu, um einzigartige Vorteile wie flexible Arbeitszeiten oder Schulungsprogramme hervorzuheben.

Mitarbeiterempfehlungsprogramme implementieren

Ermutigen Sie aktuelle Mitarbeiter, qualifizierte Fachkräfte aus ihrem Netzwerk zu empfehlen, indem Sie Anreize für erfolgreiche Einstellungen bieten.

Beispiel

Bieten Sie einen Empfehlungsbonus von 2000 Euro an: 1000 Euro bei Arbeitsbeginn des neuen Mitarbeiters und 1000 Euro nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit. Dies ermöglicht schnelle Einstellungen und motiviert Ihre Mitarbeiter, hochwertige Kandidaten zu empfehlen.

Digitale Plattformen nutzen

Verwenden Sie Plattformen wie PowerUs, die Zugang zu einem wachsenden Netzwerk von über 150.000 qualifizierten Fachkräften bieten, um direkt mit potenziellen Kandidaten in Kontakt zu treten und eine robuste Talentpipeline aufzubauen.

Beispiel

Treten Sie proaktiv mit Kandidaten auf PowerUs in Kontakt und senden Sie personalisierte Nachrichten über die Vorteile Ihres Unternehmens

Teilnahme an Branchenveranstaltungen

Besuchen Sie Fach- und Karrieremessen, um potenzielle Kandidaten zu treffen und Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.

Beispiel

Messen wie Get Nord in Hamburg, Light + Building in Frankfurt, SHK+E Essen oder Elektrotechnik Dortmund helfen Ihnen, sowohl aktive als auch passive Kandidaten zu erreichen

Workshops anbieten

Durch die Durchführung von Workshops oder Präsentationen können Sie Ihre Expertise weiter demonstrieren und passive Kandidaten ansprechen.

Beispiel

Organisieren Sie einen Workshop an einer technischen Schule zum Thema „Best Practices für Smart Home Installationen“, um mit Berufseinsteigern in Kontakt zu treten.



Nutzen Sie KMU-spezifische Stärken

Warum es funktioniert

KMUs haben den einzigartigen Vorteil, persönliche Beziehungen, Flexibilität und eine unterstützende Unternehmenskultur anzubieten – Qualitäten, die größere Unternehmen oft schwer replizieren können. Diese Merkmale machen KMUs für Kandidaten attraktiv, die bedeutungsvolle Arbeitsumgebungen über rein finanzielle Anreize priorisieren.

KMUs können sich abheben, indem sie Karrierewachstum betonen und inspirierende Erfolgsgeschichten ihrer Mitarbeiter teilen. Die Bereitstellung maßgeschneiderter Vorteile wie flexibler Arbeitszeiten oder Gewinnbeteiligungsplänen signalisiert zudem ein echtes Engagement für das Wohlbefinden der Mitarbeiter.

UMSETZUNGSSTRATEGIEN

Einzigartige Vorteile in Stellenanzeigen hervorheben

Betonen Sie die Stärken Ihres KMUs in Stellenanzeigen sowie auf Plattformen wie PowerUs, um qualifizierte Kandidaten besser anzusprechen.

Beispiel

„Werden Sie Teil eines Teams, in dem Ihre Fähigkeiten geschätzt werden! Wir bieten Schulungen in Smart Home Installationen, Gewinnbeteiligungen von bis zu 5 % des Jahresumsatzes sowie ein kooperatives Umfeld.“

Pro-Tipp

Fragen Sie Ihre aktuellen Mitarbeiter nach ihren Gründen für die Arbeit im Unternehmen und heben Sie diese in Ihren Stellenanzeigen hervor.

Echte Geschichten zur Vertrauensbildung nutzen

Teilen Sie konkrete Beispiele für das Wachstum von Mitarbeitern innerhalb Ihres Unternehmens. Diese Erfolgsgeschichten helfen dabei, Vertrauen aufzubauen und zeigen die Karrierechancen auf.

Beispiel

„Herr X begann bei uns als Azubi und leitet jetzt bedeutende Installationen für gewerbliche Gebäude. Sein Werdegang spiegelt unser Engagement wider, Mitarbeiter durch praxisnahe Schulungen und Mentoring wachsen zu lassen.“

Pro-Tipp

Fügen Sie Fotos oder Video-Testimonial von Teammitgliedern hinzu, um die Geschichten greifbarer zu machen.

Unternehmenskultur während Interviews fördern

Nutzen Sie Interviews dazu, Ihre unterstützende Teamkultur hervorzuheben. Teilen Sie spezifische Beispiele für gemeinsame Erfolge und Herausforderungen.

Beispiel

„Letztes Jahr hatte ein Teammitglied unerwartete Hürden in seinem Projekt; das gesamte Team half bei der Lösung der Probleme und wir feierten den erfolgreichen Abschluss mit einem Grillfest!“

Pro-Tipp

Bieten Sie den Kandidaten während des Interviews eine kurze Besichtigung Ihrer Räumlichkeiten an oder stellen Sie ihnen Teammitglieder vor.

Bonus-Tipp

Verwenden Sie visuelle Inhalte – etwa Fotos Ihres Teams bei der Arbeit oder bei Gruppenveranstaltungen –, um Ihre Stellenanzeigen und Rekrutierungsmaterialien aufzuwerten. Dieser persönliche Touch kann KMUs helfen, eine starke emotionale Verbindung zu potenziellen Mitarbeitern aufzubauen.

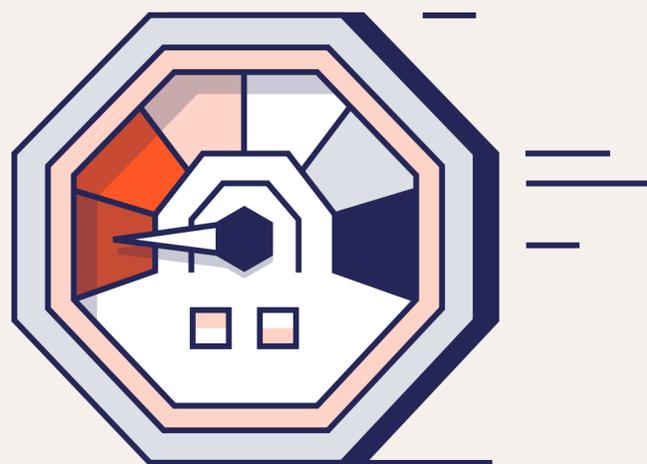


04

Einstellungsprozess vereinfachen und organisieren

Warum es funktioniert

Ein strukturierter Einstellungsprozess hilft KMUs dabei, Bewerbungen im Blick zu behalten, qualifizierte Kandidaten nicht aus den Augen zu verlieren und Positionen effizienter zu besetzen. Durch Vereinfachung des Prozesses können KMUs effektiv einstellen, ohne komplexe oder kostspielige Lösungen nutzen zu müssen.



UMSETZUNGSSTRATEGIEN

Klein anfangen mit einem dedizierten System

Verwenden Sie ein System zur Organisation Ihrer Bewerbungen. Wählen Sie ein System aus, das einfach zu bedienen ist und nicht viel Zeit für Einrichtung und Pflege benötigt.

Physisches System

Nutzen Sie ein Ordnersystem zur Aufbewahrung gedruckter Lebensläufe sowie wichtiger Bewerberdetails und Interviewnotizen. Beschriften Sie Abschnitte wie **"Neue Bewerbungen," "In Überprüfung,"** und **"Finale Kandidaten"** für einfachen Zugriff.

Visuelle Verfolgung

Verwenden Sie ein Whiteboard im Büro zur visuellen Verfolgung des Fortschritts der Bewerber mit Kategorien wie **„Beworben“, „Interview geplant“** und **„Eingestellt“**.

Einfache digitale Tools

Wenn möglich, nutzen Sie ein gemeinsames Google-Dokument oder eine Excel-Tabelle zur Auflistung der Kandidaten samt Kontaktdaten, Bewerbungsstatus und Interviewnotizen.

Einstellungsverantwortlichkeiten delegieren und täglichen Rhythmus beibehalten

Durch Delegation der Einstellungsverantwortlichkeiten bleibt der Prozess organisiert ohne überfordernd zu werden.

- Weisen Sie ein oder zwei Teammitglieder damit betraut sind alle relevanten Informationen regelmäßig zu aktualisieren.
- Reservieren Sie täglich 30 – 60 Minuten am Ende oder Beginn des Arbeitstags zur Aktualisierung Ihres Systems – sei es das Überprüfen neuer Bewerbungen oder das Markieren von Interviewergebnissen.

Fokussierung auf spezialisierte Plattformen für Ihre Rekrutierungsanstrengungen

Allgemeine Jobportale ziehen eine breite Zielgruppe an – dies führt oft zu irrelevanten Bewerbungen; Ihre Stellenangebote gehen unter den Angeboten größerer Unternehmen unter. Soziale Rekrutierung kann teuer sein und erfordert erhebliche Expertise ohne garantierte Ergebnisse – beides ist für KMUs weniger geeignet.

Nutzen Sie stattdessen spezialisierte Plattformen wie PowerUs, um direkt mit qualifizierten Fachkräften in Kontakt zu treten. Präsentieren Sie Ihre Arbeitgebermarke durch detaillierte Profile sowie Stellenangebote und bauen Sie eine qualitativ hochwertige Talentpipeline auf.

Plattformen nutzen zur Reduzierung administrativer Belastungen

Wenn die interne Verwaltung überwältigend erscheint, konzentrieren Sie sich auf Plattformen wie PowerUs, um administrative Lasten zu verringern und einen stetigen Zugang zu qualifizierten Fachkräften sicherzustellen.

Unabhängig davon ob Plattformen wie PowerUs oder grundlegende Tools genutzt werden – der Schlüssel liegt darin alle Lebensläufe sowie Notizen in einem System zusammenzuführen. Dies spart Zeit, reduziert Komplexität und hilft Ihnen schneller den richtigen Kandidaten einzustellen.



05 Fazit

Durch die Integration dieser Strategien können KMU effektiv dem Fachkräftemangel begegnen, die Einstellungskosten senken und ein Arbeitsumfeld schaffen, das Top-Talente anzieht und bindet. Diese Maßnahmen positionieren Ihr Unternehmen nicht nur als wettbewerbsfähigen Arbeitgeber, sondern auch als einen Ort, an dem Mitarbeiter sich wertgeschätzt, befähigt und inspiriert fühlen, um zu wachsen.

Fokus auf Mitarbeiterbindung

Die Bindung von Mitarbeitern ist ein zentraler Aspekt für eine nachhaltige Belegschaft. Durch offene Kommunikation, Investitionen in die berufliche Entwicklung, bedeutungsvolle Zusatzleistungen und das Einholen von Mitarbeiterfeedback können KMU Loyalität aufbauen und ein engagiertes Team schaffen.

Talentpipeline durch passive Kandidaten aufbauen

Die Ansprache passiver Kandidaten erweitert den Talentpool und sichert den Zugang zu qualifizierten Fachkräften, bevor Stellen kritisch werden. Durch die Stärkung der Arbeitgebermarke in sozialen Medien, die Erstellung dedizierter Karriereseiten, die Nutzung von Plattformen wie PowerUs, die Implementierung von Empfehlungsprogrammen und die Teilnahme an Branchenveranstaltungen können KMU proaktiv Top-Talente anziehen.

Mit dem richtigen Fokus und den passenden Werkzeugen können KMU die Herausforderungen im Personalwesen meistern und in einem sich ständig verändernden sowie wettbewerbsintensiven Markt für Fachkräfte erfolgreich sein. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, um diese Strategien umzusetzen und die Grundlage für langfristigen Erfolg zu schaffen.

Stärken spezifisch für KMU nutzen

KMU profitieren von persönlichen Verbindungen, Flexibilität und einer unterstützenden Unternehmenskultur, die bei Kandidaten, die nach sinnstiftender Beschäftigung suchen, Anklang findet. Durch das Hervorheben einzigartiger Vorteile in Stellenanzeigen, das Teilen echter Erfolgsgeschichten von Mitarbeitern und das Betonen kooperativer Teamumgebungen während Vorstellungsgesprächen können KMU Kandidaten anziehen, die Wert auf Wachstum, Sinnhaftigkeit und Arbeitszufriedenheit legen.

Einstellungsprozess vereinfachen und organisieren

Ein strukturierter und effizienter Einstellungsprozess ist entscheidend für Klarheit und Effektivität. Durch einfache Systeme wie physische Ordner, visuelle Boards oder grundlegende digitale Tools, die Delegation von Verantwortlichkeiten und die Nutzung von Plattformen wie PowerUs können KMU einen reibungslosen Rekrutierungsprozess sicherstellen. Eine gute Organisation minimiert Engpässe und ermöglicht es KMU, sich schnell auf die richtigen Kandidaten zu konzentrieren.



Jetzt testen

Sie sind interessiert an einer Zusammenarbeit? Erstellen Sie jetzt eigenständig Ihr Firmenprofil und schalten Sie Ihre Stellen online – oder vereinbaren Sie eine Beratung.

Gerne spricht ein Mitarbeiter persönlich mit Ihnen darüber, wie Sie mit PowerUs Ihre Einstellungsziele erreichen können – egal ob 2-Mann-Unternehmen oder 50 Mitarbeitende.

Durch unsere große und vielfältige Nutzerbasis können wir Ihren Bedarf abdecken.

Mehr erfahren

 Jetzt Job schalten

Kandidat - Wuppertal

📍 42119 · 2km weit entf...
🔧 Elektroniker für Betri...
📅 35 Jahre Berufserfah...
🚗 Führerschein BE
🗨️ Deutsch · Muttersprache

Aktiv vor 9 Tagen

📧 Nachricht

Kandidat - Weimar

📍 99423 · 20km weit en...
🔧 Anlagenmechaniker...
📅 14 Jahre Berufserfah...
🚗 Führerschein B
🗨️ Deutsch · Muttersprache

Aktiv vor 4 Tagen

📧 Nachricht

Kandidat - Berlin Mitte

📍 10245 · 30km weit en...
🔧 Elektroniker für Ener...
📅 12 Jahre Berufserfah...
🚗 Führerschein B
🗨️ Deutsch · Muttersprache

Aktiv vor 3 Tagen

📧 Nachricht



150.000+

Fachkräfte auf unserer Plattform



4.000+

neue Registrierungen pro Monat



1.000+

Kunden. Von Familienbetrieb bis zum Weltkonzern



Jeden Tag

finden Fachkräfte mit unserer Hilfe einen neuen Job



