



Fachkräftegewinnung erleichtern mit diesen 6 Tipps

Wie Sie über Ihre eigene Unternehmenswebseite als attraktiver Arbeitgeber überzeugen können

In Zeiten von Fachkräftenot und voller Auftragsbücher wird das Ringen um den Fachkräftenachwuchs ein immer wichtigeres Thema für kleine und mittlere Handwerksbetriebe. Eine gut gestaltete Unternehmenswebseite hilft Fachkräften, das für sie passende Unternehmen zu finden. Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre betriebseigene Homepage nutzen können, um als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen.

Warum eine Karriereseite auch für kleine Handwerksbetriebe sinnvoll ist

Vielleicht standen auch Sie bereits vor dem Problem, offene Stellen oder Ausbildungsplätze nicht besetzen zu können, weil Bewerberinnen und Bewerber fehlen? Oder Sie finden keine Fachkräfte, um Ihre Unternehmensnachfolge zu sichern? Zudem gibt es im Tagesgeschäft eventuell wenig Zeit für die Fachkräftegewinnung. Der Fachkräftemangel führt dazu, dass nicht mehr nur Mitarbeitende bei Unternehmen vorstellig werden. Es wird immer wichtiger, dass sich auch Unternehmen bei potentiellen Mitarbeitenden bewerben und durchsetzen müssen!

Unternehmenswebseiten sind hierbei ein wichtiges Einfallstor für die Fachkräftegewinnung. Eine ansprechend gestaltete Webseite lädt Menschen ein, sich näher mit Ihrem Unternehmen zu befassen. Und auch der Fachkräftenachwuchs, Schülerinnen und Schüler sowie Azubis, achtet besonders auf eine gut strukturierte, moderne Webseite!

Häufig ist aber genau das ein Problem: Unternehmenswebseiten sind oftmals veraltet, es fehlen wichtige Informationen oder die Darstellung ist unübersichtlich. Das zeigte sich in der ATB-Studie „Fachkräfteorientierte Unternehmenswebseiten Mittelsachsen“. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch: kleine Handwerksbetriebe können die Vorteile der Unternehmenswebseite für die Fachkräftegewinnung nutzen.

Azubis oder Erfahrene? - Fachkräfte gezielt ansprechen

Auf einer Karriereseite können Sie diese Fachkräftegruppen gezielt ansprechen. Nutzen Sie hierfür die Experten, die Sie bereits im Betrieb haben: Ihre Mitarbeitenden! Fragen Sie doch einmal, was das Arbeiten in Ihrem Betrieb ausmacht. Was können wir richtig gut? Wie arbeiten wir zusammen? Was bieten wir unseren Mitarbeitenden? Die Antworten darauf sind der Schlüssel dazu, was SIE als Unternehmen auch bei anderen Fachkräften attraktiv macht! **Und GENAU DAS gehört auch auf Ihre Webseite!**

Bedenken Sie dabei, dass Fachkräfte andere Informationswünsche haben als Kunden und Kundinnen. Daher lohnt sich der Aufbau einer eigenen Karriereseite, die über das Hauptmenü in wenigen Klicks erreichbar ist. Bevor Sie jedoch teure Umgestaltungsmaßnahmen finanzieren müssen, werfen Sie einen Blick auf das, was bereits gelungen ist. Fragen Sie auch Außenstehende, wie die Unternehmenswebseite wirkt. Spiegelt die Webseite einen attraktiven Handwerksbetrieb wider? Würde man sich hier bewerben? Gefällt den Azubis die Seite? Diese erste Einschätzung hilft, Verbesserungspotentiale zu entdecken und in kleine, gut umsetzbare Handlungspakete zu schnüren. **Fachkräfteorientiert heißt also**, sich als Unternehmen genauso bei Bewerbern vorzustellen, wie diese das tun sollen. Bewerberinnen und Bewerber interessieren sich zwar auch für Ihre Produkte und Leistungen. Aber sie wollen auch wissen, wie sie während der Ausbildung begleitet werden, welche Weiterbildungen es gibt und wie die Arbeitszeiten gestaltet sind.

Was Handwerksbetriebe konkret tun können

Zunächst einmal die gute Nachricht: kleine Änderungen reichen schon aus. Sie müssen nicht Ihre bereits bestehende Unternehmenswebseite kostenintensiv neu entwerfen. Auch mit wenig Zeit im Tagesgeschäft wird es Ihnen möglich sein, Fachkräfte über Ihre Webseite anzusprechen. Wir verraten Ihnen praktische Tipps, wie Sie dies schon heute angehen können.

Tipp 1: Bewerberinnen und Bewerber lesen gerne **kurze und knappe Texte**. Umso besser für Sie: Bereits ein kleines Bild mit Zitat aus der Werkstatt gibt einen sehr guten und schnellen Einblick, wie der Arbeitsalltag bei Ihnen aussieht. Das hält auch den Aufwand gering und erlaubt Ihnen auch nebenbei die Unternehmenswebseite für Fachkräfte Stück für Stück attraktiver zu gestalten. Es gilt der Leitsatz: Weniger ist mehr!

Tipp 2: Nutzen Sie Ihre **Expertinnen und Experten vor Ort: Ihre Mitarbeitenden**. Vielleicht kennt sich Ihr Azubi mit Instagram und Youtube aus? Und Ihr langjähriger Mitarbeitender hat Ideen zur Karriereseite? Prima, das sollten Sie nutzen! So reduzieren Sie auch Ihre Arbeitslast und Ihre Mitarbeitenden fühlen sich ernst genommen, weil Sie mitgestalten dürfen. So wirkt sich die Fachkräftesuche **motivierend** auf Ihr Team aus.

Tipp 3: Die Unternehmenswebseite ist der Spiegel des Unternehmens. Zeigen Sie also, was Sie ausmacht. Aber **bleiben Sie authentisch**. Es erhöht die Kosten der Fachkräftegewinnung enorm, wenn frisch eingestellte Fachkräfte gleich wieder kündigen, weil das versprochene familiäre Miteinander im Betrieb gar nicht vorherrscht. Gerne können Sie Fotos vom gemeinsamen Bowling- oder Wanderausflug mit kurzer Beschreibung einstellen. So haben die Bewerber ein genaues Bild davon, wie das Arbeitsklima in Ihrem Betrieb gelebt wird.

Tipp 4: Enttäuschte Mitarbeitende wandern schnell ab. Die Attraktivität Ihres Betriebes macht dabei nicht allein die Bezahlung aus. Nutzen Sie die Fachkräftesuche um Ihre bestehenden Mitarbeitenden **zur Zufriedenheit zu befragen**. Gerade in Zeiten von Fachkräftenot könnten Ihre Mitarbeitenden schnell abwandern. Die Aussagen, was Ihr Team toll findet, können Sie gleich als kleine Beiträge auf der Karriereseite nutzen.

Die Jugendlichen bemessen einen **attraktiven Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin** besonders

- an einem guten Arbeitsklima,
- an Anerkennung und Wertschätzung ihrer Person und
- an Führungskräften mit hohen fachlichen und sozialen Kompetenzen.

Weiterhin sind ihnen auch Abwechslung bei der Arbeit, ein attraktives Gehalt und Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten wichtig. (Quelle: ATB-Broschüre)

Tipp 5: Sie wollen wirklich passende Bewerbungen erhalten? Schreiben Sie kurz wie Sie sich das gegenseitige Kennenlernen vorstellen. Vielleicht möchten Sie auch, dass der Bewerber erst einmal Probearbeitet. Auch dies sollten Sie auf der Karriereseite beschreiben. So schaffen Sie **Sicherheit, was der Bewerber von Ihnen erwarten kann**. Denken Sie auch daran, sich auf jeden Fall zurückzumelden, auch bei Absagen. Weitere wichtige Informationen sind Angaben zur Befristung, das gewünschte Eintrittsdatum sowie eine Kontaktperson mit Telefonnummer, Name und Bild. Ein schlechter Umgang mit Bewerbern könnte sich rumsprechen und nachteilig auf die Attraktivität Ihres Unternehmens auswirken.

Tipp 6: Prüfen Sie Ihre Unternehmenswebseite regelmäßig, ob diese noch **aktuell** ist. Für viele Bewerberinnen und Bewerber stellt die Karriereseite das **Aushängeschild des Handwerksbetriebes** und erster Kontaktpunkt dar. Gerade die jüngere Generation wächst mit dem Internet ganz selbstverständlich auf und prüft vor einer Bewerbung Ihre Unternehmenswebseite. Nutzen Sie also die Möglichkeiten, um einen guten ersten Eindruck zu machen. Die Optimierung für mobile Endgeräte ist besonders für jüngere Fachkräfte wichtig.

Das Internet ist die Hauptinformationsquelle für Jugendliche im Rahmen der Berufsorientierung.

82%

der befragten Jugendlichen informieren sich hier. (Quelle: ATB-Broschüre)

Im Gespräch mit Unternehmen in Mittelsachsen stellten wir fest, dass ein **gutes Bewerbermanagement**, d. h. das Kennenlernen und Ankommen neuer Mitarbeitender, oft vernachlässigt wird. Dabei ist es dauerhaft von Bedeutung, Mitarbeitende bei Ihrer Reise durch das Unternehmen zu begleiten. Bleiben Sie daher im Gespräch mit Ihrem Team. Wo sehen sich die Mitarbeitenden in fünf Jahren? Welche Verbesserungen werden gesehen oder gewünscht? Das hilft gleich zweifach: Ihre Mitarbeitenden sind zufrieden, weil die Bedürfnisse gesehen werden, was eine Bindung zum Unternehmen aufbaut. Sie werden nicht mehr durch plötzliche Kündigungen überrascht. Mitgestalten dürfen ist sehr motivierend. Die neue Generation an Fachkräften bringt vielleicht auch Ideen mit, wie Ihr Unternehmen zukunftssicher gestaltet werden kann, sie somit auch in Zukunft gute Produkte und Leistungen anbieten können. Nutzen Sie **regelmäßige Mitarbeitergespräche**, um diese Ideen für sich zu nutzen! Frau Berger, die Fachberaterin Personal der Handwerkskammer Chemnitz berät Sie diesbezüglich gerne.

In der ausführlichen [Broschüre](#) finden Sie weitere Tipps und Hinweise, wie Sie Ihre Unternehmenswebseite für die Fachkräftegewinnung nutzen können. Die ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH hat **Checklisten** vorbereitet, die Ihnen bei der **schnellen Prüfung auf Fachkräfteorientierung** helfen können.



Woher stammen die Erkenntnisse?

Im Projekt „Fachkräfteorientierte Unternehmenswebseiten Mittelsachsen“ hat die ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH eine repräsentative Auswahl mittelsächsischer Unternehmenswebseiten analysiert, mit Expertinnen und Experten aus der Region sowie mit Schülerinnen und Schülern der Oberstufe gesprochen. Diese Aussagen und Daten wurden in einem aufwändigen wissenschaftlichen Verfahren für Sie abgeleitet und mit mittelsächsischen Unternehmen besprochen. Das Ergebnis ist eine praxisorientierte Broschüre für kleine und mittlere Unternehmen, die neben Handlungsempfehlungen auch Checklisten beinhaltet.

Die ATB ist ein arbeitswissenschaftliches Forschungs- und Beratungsinstitut mit nunmehr 30-jähriger Geschichte. Die Mitarbeitenden unterstützen kleine und mittlere Unternehmen im mittel- und westsächsischen Raum in Fragen der Personalentwicklung und Organisationsgestaltung. In geförderten Projekten bringen sie Führungskräfte zusammen, stärken unternehmensinterne Kümmerinnen und Kümmerer oder befassen sich mit dem notwendigen Kompetenzerwerb in Sachen Digitalisierung.

Für weitere Fragen zur Umsetzung stehen Ihnen sowohl Frau Berger, Fachberaterin Personal der Handwerkskammer Chemnitz als auch die Kolleginnen und Kollegen der ATB gerne zur Verfügung.



ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH
Prof. Dr. Michael Uhlmann
Neefestraße 76
09119 Chemnitz
0371 369 58-11

info@atb-chemnitz.de

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes und durch die Fachkräfteallianz unterstützt.



Fachkräfteorientierte
Unternehmenswebseiten
in Mittelsachsen (FUM)



Ansprechpartnerin in der Handwerkskammer Chemnitz ist Julia Berger, 0371 5364-211,
j.berger@hwk-chemnitz.de.