

DAS HANDBUCH FÜR DIE MONOPOL-ARBEITGEBER VON MORGEN

IHR WEG ZUM MONOPOL- ARBEITGEBER

Die 5 Schritte zur magnetischen Arbeitgebermarke im Handwerk und in der Industrie – mit Vorlagen, Checklisten und einem 90-Tage-Fahrplan.

5 SCHRITTE
+ BONUS

HAZIM SOUMAIR

Inhaber und Gründer von SkyXTalente



INHALT

Dieses Handbuch ist für Geschäftsführer, Inhaber und Personalverantwortliche geschrieben, die offene Stellen nicht länger dem Zufall überlassen wollen. Jedes Kapitel endet mit einer Checkliste, die Sie sofort umsetzen können.



VORWORT

Warum dieses Handbuch entstanden ist



DIE AUSGANGSLAGE

Warum der Fachkräftemangel nicht von allein verschwindet



DIE BASIS: POSITIONIERUNG STATT AUSTAUSCHBARKEIT

Herausarbeiten, was Sie als Arbeitgeber besonders macht



SICHTBARKEIT: WER UNSICHTBAR IST, WIRD ÜBERSEHEN

Fachkräfte dort erreichen, wo sie täglich unterwegs sind



BEWERBERGEWINNUNG: QUALITÄT STATT QUANTITÄT

Den Bewerbungsprozess so einfach machen, dass er funktioniert



VORAUSWAHL: DIE RICHTIGEN GESPRÄCHE FÜHREN

Telefonleitfaden, Bewertungsbogen und schnelle Zusagen



BINDUNG & ENTWICKLUNG: MITARBEITER BLEIBEN LASSEN

Onboarding, Paten und Empfehlungsprogramme



BONUS: DAS MONOPOL-ARBEITGEBER-SYSTEM

Ihr 90-Tage-Fahrplan und der Selbsttest

VORWORT



„Die meisten Betriebe verlieren den Wettbewerb um Fachkräfte nicht, weil sie schlechte Arbeitgeber sind – sondern weil niemand weiß, wie gut sie sind.“

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,

in fast jedem Gespräch, das wir mit Geschäftsführern aus Handwerk und Industrie führen, hören wir dieselben Sätze: „Auf unsere Anzeigen meldet sich niemand mehr.“ „Die Guten sind alle schon vergeben.“ „Wir können nicht mit den Gehältern der Konzerne mithalten.“

Diese Sätze sind verständlich. Aber sie beschreiben nur die halbe Wahrheit. Denn gleichzeitig gibt es Betriebe in denselben Regionen und Branchen, die Bewerbungen erhalten, Stellen in wenigen Wochen besetzen und sich die besten Leute aussuchen können. Sie zahlen nicht zwangsläufig mehr. Sie machen etwas anderes: Sie behandeln die Gewinnung von Mitarbeitenden wie den Vertrieb – mit einer klaren Botschaft, mit Sichtbarkeit bei der richtigen Zielgruppe und mit einem Prozess, der Interessenten nicht verliert.

Genau diese Unternehmen nennen wir **Monopol-Arbeitgeber**: Arbeitgeber, an denen in ihrer Region niemand vorbeikommt, der in ihrem Beruf arbeitet. Dieses Handbuch zeigt Ihnen die fünf Schritte dorthin – kompakt, ohne Fachchinesisch und mit Werkzeugen, die Sie noch diese Woche einsetzen können.

Sie müssen nicht alles auf einmal umsetzen. Fangen Sie mit dem Kapitel an, das Ihnen am meisten weh tut. Und wenn Sie dabei Unterstützung möchten, sind wir gern für Sie da.

Hazim Soumair

Inhaber und Gründer von SkyXTalente

DIE AUSGANGSLAGE

Warum der Fachkräftemangel nicht von allein verschwindet – und warum er für vorbereitete Betriebe trotzdem eine Chance ist.

Der demografische Wandel ist keine Prognose mehr, sondern Alltag: Jedes Jahr gehen mehr erfahrene Fachkräfte in den Ruhestand, als junge Menschen nachrücken. Gleichzeitig steigen die Anforderungen in technischen Berufen – durch Elektromobilität, Automatisierung und die Energiewende. Die Folge ist ein dauerhafter Engpass genau in den Berufen, die Handwerk und Industrie am dringendsten brauchen.

ZAHLEN AUS DER PRAXIS

- Der Fachkräftereport 2025 der IHK-Initiative Rheinland zählt **183 Berufsgruppen mit Fachkräfteengpass** – besonders betroffen sind MINT-Berufe sowie Elektro- und Gebäudetechnik.¹
- Laut Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) fehlten allein in Bayern im Durchschnitt von Juli 2025 bis Juni 2026 rund **82.000 Fachkräfte**.²
- Klassische Personalvermittler berechnen für eine Einstellung häufig **20 bis 30 % eines Bruttojahresgehalts** – bei 50.000 € Gehalt also 10.000 bis 15.000 € pro Stelle.

DAS EIGENTLICHE PROBLEM: DIE GESUCHTEN SUCHEN NICHT

Die meisten Fachkräfte, die Sie einstellen möchten, haben bereits einen Job. Sie sind nicht unzufrieden genug, um sich abends durch Jobbörsen zu klicken – aber offen für ein besseres Angebot, wenn es ihnen über den Weg läuft. Wer nur Stellenanzeigen schaltet und auf Bewerbungen wartet, erreicht deshalb nur einen kleinen Teil des Marktes: die wenigen, die gerade aktiv suchen. Um genau diese wenigen konkurrieren alle anderen Arbeitgeber auch.

DER KLASSISCHE WEG

Anzeige schalten, warten, hoffen. Wenige Bewerbungen, oft unpassend. Lange Vakanzen, überlastete Teams, hohe Kosten pro Einstellung.

DER WEG DER MONOPOL-ARBEITGEBER

Klare Arbeitgeberbotschaft, aktive Ansprache auch passiver Kandidaten, einfacher Bewerbungsprozess, schnelle Entscheidungen.

DIE GUTE NACHRICHT

Der Engpass trifft nicht alle gleich. Betriebe, die sich klar positionieren und gezielt kommunizieren, gewinnen Marktanteile auf dem Arbeitsmarkt – genau wie im Vertrieb. Je knapper Fachkräfte werden, desto größer wird der Vorsprung derer, die das früh verstanden haben. Die folgenden fünf Kapitel zeigen, wie Sie dazugehören.

¹ IHK-Initiative Rheinland: Fachkräftereport 2025. ² KOFA/IW: Ländersteckbrief Bayern 2026.

01



KAPITEL 1

DIE BASIS: POSITIONIERUNG STATT AUSTAUSCHBARKEIT

Bevor Sie eine einzige Anzeige schalten, müssen Sie eine Frage beantworten können: Warum sollte eine gute Fachkraft ausgerechnet zu Ihnen wechseln?

NACH DIESEM KAPITEL ...

- kennen Sie Ihre fünf stärksten Arbeitgeber-Argumente,
- haben Sie eine Arbeitgeberbotschaft in einem Satz,
- wissen Sie, welche Floskeln Sie streichen sollten.

WARUM „FAMILIÄRES ARBEITSKLIMA“ NIEMANDEN ÜBERZEUGT

Lesen Sie einmal zehn Stellenanzeigen aus Ihrer Region. Sie werden fast überall dieselben Sätze finden: „junges, dynamisches Team“, „leistungsgerechte Bezahlung“, „familiäres Arbeitsklima“, „abwechslungsreiche Tätigkeit“.

Diese Sätze sind nicht falsch. Aber sie sind austauschbar – und was austauschbar ist, wird ignoriert. Eine Fachkraft, die wechseln soll, braucht einen konkreten Grund. Sie fragt sich: Was wird für mich besser, wenn ich zu Ihnen komme? Mehr Geld? Kürzerer Arbeitsweg? Planbarer Feierabend? Modernere Maschinen? Ein Chef, der zuhört?

AUSTAUSCHBAR

„Wir bieten ein familiäres Arbeitsklima, eine leistungsgerechte Vergütung und abwechslungsreiche Aufgaben.“

KONKRET

„Feierabend um 16 Uhr, freitags um 13 Uhr.
Kein Bereitschaftsdienst am Wochenende.
Neuer Firmenwagen ab dem ersten Tag.“

DIE FÜNF FELDER IHRER ARBEITGEBER-ARGUMENTE

Gute Arbeitgeber-Argumente stammen fast immer aus einem dieser fünf Felder. Gehen Sie sie mit Ihrem Team durch – am besten mit Mitarbeitenden, die in den letzten zwei Jahren eingestiegen sind. Sie wissen am besten, warum sie gekommen und geblieben sind.

FELD	LEITFRAGE	BEISPIELE
Zeit	Wie planbar sind Arbeitszeit, Feierabend und Urlaub?	Feste Schichten, früher Feierabend am Freitag, keine Überstunden-Kultur
Geld	Was bekommt man bei Ihnen zusätzlich zum Gehalt?	Zuschläge, Prämien, Jobrad, Tankgutschein, betriebliche Altersvorsorge
Ort	Wie gut ist Ihr Betrieb erreichbar?	Kurzer Arbeitsweg, Parkplatz, keine Montage-Wochen außerhalb
Arbeit	Womit und woran arbeitet man bei Ihnen?	Moderne Maschinen, spannende Projekte, eigene Verantwortung
Menschen	Wie wird geführt und miteinander umgegangen?	Erreichbarer Chef, feste Teams, Weiterbildung mit Perspektive

ÜBUNG

IHRE FÜNF STÄRKSTEN ARGUMENTE

Notieren Sie pro Feld das stärkste Argument – so konkret, dass ein Wettbewerber es nicht einfach abschreiben kann.

IHRE ARBEITGEBERBOTSCHAFT IN EINEM SATZ

Verdichten Sie Ihre stärksten Argumente zu einem einzigen Satz. Er ist die Überschrift für alle Anzeigen, Ihre Karriereseite und Ihre Social-Media-Profile. Eine bewährte Formel lautet:

Bei [Firma] arbeiten [Zielgruppe], die [Wunsch] wollen – weil wir [konkreter Beweis].

Beispiel: „Bei Müller Haustechnik arbeiten Elektroniker, die abends zu Hause sein wollen – weil wir nur im Umkreis von 30 km arbeiten und um 16 Uhr Feierabend haben.“

CHECKLISTE KAPITEL 1

- ☐ Fünf konkrete Arbeitgeber-Argumente aus den fünf Feldern notiert
- ☐ Mindestens zwei neue Mitarbeitende gefragt, warum sie gekommen sind
- ☐ Austauschbare Floskeln aus Anzeigen und Website gestrichen
- ☐ Arbeitgeberbotschaft in einem Satz formuliert

02



KAPITEL 2

SICHTBARKEIT: WER UNSICHTBAR IST, WIRD ÜBERSEHEN

Die beste Arbeitgeberbotschaft bringt nichts, wenn sie niemand sieht. Fachkräfte sitzen nicht in Jobbörsen – sie scrollen durch Facebook, Instagram und TikTok.

NACH DIESEM KAPITEL ...

- wissen Sie, wo Ihre Zielgruppe wirklich erreichbar ist,
- können Sie eine Stellenanzeige für Social Media aufbauen,
- kennen Sie die häufigsten Fehler bei Recruiting-Kampagnen.

AKTIV SUCHENDE UND PASSIVE KANDIDATEN

Stellen Sie sich den Arbeitsmarkt in Ihrer Region als Eisberg vor. Über der Wasseroberfläche: die kleine Gruppe, die gerade aktiv einen neuen Job sucht. Darunter: die große Mehrheit, die einen Job hat, aber für ein besseres Angebot offen wäre.

Jobbörsen und Stellenportale erreichen fast nur die Spitze des Eisbergs. Um diese wenigen Menschen konkurrieren alle Arbeitgeber gleichzeitig – entsprechend teuer und mühsam ist es, sie zu gewinnen. Social-Media-Recruiting dagegen erreicht den ganzen Eisberg: Ihre Anzeige erscheint zwischen Fotos von Freunden und Videos, genau dann, wenn die Fachkraft entspannt durch ihr Handy scrollt.

KANAL	WEN SIE ERREICHEN	STÄRKE
Facebook	Erfahrene Fachkräfte ab etwa 30 Jahren	Große Reichweite in der Region, genaue Ausspielung nach Ort
Instagram	Fachkräfte und Gesellen zwischen 20 und 40	Bilder und kurze Videos aus dem Betrieb wirken besonders gut
TikTok	Auszubildende und junge Fachkräfte	Authentische, ungeschnittene Einblicke statt Hochglanz
Google	Aktiv Suchende	Sinnvoll als Ergänzung, z. B. über die Karriereseite
Jobbörsen	Aktiv Suchende	Bekannt, aber hohe Konkurrenz um wenige Bewerber

DER AUFBAU EINER RECRUITING-ANZEIGE, DIE FUNKTIONIERT

- 1 Der Aufhänger (erste Zeile):** Sprechen Sie Ihre Zielgruppe direkt an oder treffen Sie einen wunden Punkt. Beispiel: „Elektroniker aus dem Raum Heilbronn: Schon wieder Überstunden?“
- 2 Der Nutzen:** Zwei bis drei Ihrer stärksten Argumente aus Kapitel 1 – kurz, konkret, als Aufzählung.
- 3 Der Beweis:** Ein echtes Foto aus Ihrem Betrieb oder ein Satz eines Mitarbeiters wirkt stärker als jedes Stockfoto.
- 4 Die Hürde senken:** „Bewerbung in 60 Sekunden – ohne Lebenslauf.“
- 5 Die Handlungsaufforderung:** Ein klarer Button: „Jetzt bewerben“.

Kfz-Mechatroniker (m/w/d) aus dem Raum Köln: Feierabend um 16 Uhr statt Dauerstress?

- Feste Arbeitszeiten, kein Samstagsdienst
- Moderne Werkstatt mit Hochvolt-Arbeitsplätzen
- Bis zu 500 € Wechselprämie

„Hier wird man nicht verheizt – hier wird man gefragt.“ – Daniel, seit 2 Jahren im Team

Bewerben in 60 Sekunden →

DIE FÜNF HÄUFIGSTEN FEHLER

- **Zu breite Zielgruppe:** Wer ganz Deutschland anspricht, zahlt für Menschen, die nie umziehen werden. Grenzen Sie nach realistischer Pendelzeit ein.
- **Stockfotos:** Lächelnde Models in sauberen Overalls erkennt jeder sofort. Echte Fotos wirken glaubwürdiger.
- **Zu viel Text:** Niemand liest auf dem Handy eine halbe Seite Aufgabenbeschreibung.
- **Nur eine Anzeigenvariante:** Testen Sie immer mindestens zwei bis drei Motive und Aufhänger gegeneinander.
- **Kampagne zu früh stoppen:** Die Ausspielung braucht einige Tage, um sich zu optimieren. Bewerten Sie nach Wochen, nicht nach Stunden.

CHECKLISTE KAPITEL 2

- ☐ Zielgruppe nach Beruf, Alter und realistischer Pendelzeit definiert
- ☐ Mindestens zwei Kanäle ausgewählt, auf denen die Zielgruppe aktiv ist
- ☐ Anzeige nach dem Fünf-Schritte-Aufbau geschrieben
- ☐ Echte Fotos aus dem Betrieb vorbereitet
- ☐ Zwei bis drei Varianten zum Testen angelegt

03



KAPITEL 3

BEWERBERGEWINNUNG: QUALITÄT STATT QUANTITÄT

Viele Betriebe verlieren gute Kandidaten nicht bei der Anzeige, sondern danach: in einem Bewerbungsprozess, der für Fachkräfte schlicht zu kompliziert ist.

NACH DIESEM KAPITEL ...

- ist Ihre Bewerbung in unter zwei Minuten per Handy möglich,
- stellen Sie die richtigen Fragen schon bei der Bewerbung,
- reagieren Sie schneller als Ihre Wettbewerber.

JEDE HÜRDE KOSTET BEWERBUNGEN

Ein Mechatroniker, der abends auf dem Sofa Ihre Anzeige sieht, hat weder Lebenslauf noch Anschreiben griffbereit – und auch keine Lust, beides jetzt am Handy zu erstellen.

Fordern Sie zu viel, verlieren Sie ihn. Und zwar nicht, weil er ungeeignet ist, sondern weil der Aufwand größer ist als seine Wechselbereitschaft. Die Lösung: eine mobile Bewerberseite, auf der die Bewerbung in unter einer Minute erledigt ist. Alles Weitere klären Sie im Telefonat.

SO VERLIEREN SIE BEWERBER

Login anlegen, Lebenslauf hochladen, Anschreiben verfassen, 25 Pflichtfelder, Seite lädt nicht auf dem Handy.

SO GEWINNEN SIE BEWERBER

Vier bis sechs Klickfragen, dann Name und Telefonnummer. Fertig. Optional: Lebenslauf später nachreichen.

DIE RICHTIGEN FRAGEN BEI DER BEWERBUNG

Mit wenigen gut gewählten Klickfragen trennen Sie schon bei der Bewerbung passende von unpassenden Interessenten – ohne die Hürde zu erhöhen.

- 1 Welche Ausbildung oder Qualifikation haben Sie? (Auswahl)
- 2 Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie? (Auswahl)
- 3 Ab wann könnten Sie frühestens starten? (Auswahl)
- 4 Wie lange wäre Ihr Arbeitsweg zu uns? (bis 15 / 30 / 45 Minuten)
- 5 Was ist Ihnen bei einem neuen Arbeitgeber am wichtigsten? (Auswahl)
- 6 Wie und wann sind Sie am besten erreichbar?

TIPP

Die Antwort auf Frage 5 ist Gold wert: Sie wissen schon vor dem ersten Gespräch, womit Sie diese Person überzeugen können – ob Geld, Zeit, Arbeitsweg oder Perspektive.

GESCHWINDIGKEIT SCHLÄGT PERFEKTION

Gute Fachkräfte haben oft mehrere Optionen. Wer sich erst nach einer Woche meldet, telefoniert häufig mit jemandem, der schon woanders zugesagt hat. Legen Sie deshalb feste Reaktionszeiten fest:

SCHRITT	ZIEL
Automatische Eingangsbestätigung	Sofort, mit Hinweis auf den nächsten Schritt
Erster Anruf beim Bewerber	Innerhalb von 24 Stunden an Werktagen
Kennenlernen im Betrieb	Innerhalb von 3 bis 5 Werktagen
Zu- oder Absage	Innerhalb von 48 Stunden nach dem Gespräch

CHECKLISTE KAPITEL 3

- ☐ Bewerbung auf dem Handy selbst getestet – unter zwei Minuten?
- ☐ Lebenslauf und Anschreiben sind keine Pflicht mehr
- ☐ Vier bis sechs Klickfragen zur Vorauswahl eingebaut
- ☐ Verantwortliche Person und Reaktionszeiten festgelegt
- ☐ Freundliche Absage-Vorlage vorbereitet

04



KAPITEL 4

VORAUSWAHL: DIE RICHTIGEN GESPRÄCHE FÜHREN

Ihre Zeit ist das knappste Gut im Betrieb. Eine strukturierte Vorauswahl sorgt dafür, dass Sie nur noch mit Kandidaten sprechen, die wirklich passen.

NACH DIESEM KAPITEL ...

- haben Sie einen Leitfaden für das 15-Minuten-Telefonat,
- bewerten Sie Kandidaten nach klaren Kriterien,
- überzeugen Sie im Gespräch, statt nur zu prüfen.

DAS 15-MINUTEN-TELEFONAT

Bevor Sie jemanden in den Betrieb einladen, klärt ein kurzes Telefonat die wichtigsten Punkte. Es spart Ihnen und dem Kandidaten unnötige Termine – und zeigt, dass Sie sein Interesse ernst nehmen.

LEITFADEN IN VIER PHASEN

- 1 Einstieg (2 Minuten):** Bedanken, kurz vorstellen, Ziel des Gesprächs nennen. „Ich möchte Sie kurz kennenlernen und Ihre Fragen beantworten.“
- 2 Fachliches (5 Minuten):** „Was machen Sie aktuell genau?“ – „Mit welchen Maschinen, Fahrzeugen oder Anlagen arbeiten Sie?“ – „Worin sind Sie besonders gut?“
- 3 Motivation (5 Minuten):** „Was müsste bei einem neuen Arbeitgeber anders sein?“ – „Was gefällt Ihnen an Ihrer jetzigen Stelle, das Sie nicht verlieren möchten?“
- 4 Rahmen & nächster Schritt (3 Minuten):** Verfügbarkeit, Gehaltsvorstellung, Arbeitsweg. Dann direkt einen Termin im Betrieb vereinbaren.

„Das Vorgespräch ist kein Verhör, sondern ein Verkaufsgespräch in beide Richtungen.“

DER BEWERTUNGSBOGEN

Bewerten Sie jeden Kandidaten nach denselben Kriterien. So entscheiden Sie fairer und schneller – und können Kandidaten untereinander vergleichen.

KRITERIUM	WORAUF SIE ACHTEN	1–5
Fachliche Eignung	Ausbildung, Erfahrung, passende Tätigkeiten	
Wechselmotivation	Konkreter Grund, nicht nur „mal schauen“	
Verfügbarkeit	Kündigungsfrist, frühester Starttermin	
Rahmenbedingungen	Gehaltsvorstellung, Arbeitszeit, Arbeitsweg	
Teampassung	Auftreten, Kommunikation, Zuverlässigkeit	

Faustregel: Ab 18 von 25 Punkten laden Sie ein. Bei einem Kriterium mit 1 Punkt klären Sie den Grund, bevor Sie weitermachen.

IM KENNENLERNGESPRÄCH ÜBERZEUGEN

- **Zeigen statt erzählen:** Führen Sie durch die Werkstatt oder Halle und stellen Sie das künftige Team vor.
- **Den wichtigsten Wunsch aufgreifen:** Gehen Sie gezielt auf das ein, was dem Kandidaten im Vorgespräch am wichtigsten war.
- **Nicht pokern:** Nennen Sie früh einen realistischen Gehaltsrahmen. Unklarheit kostet Zusagen.
- **Schnell entscheiden:** Sagen Sie am Ende, bis wann Sie sich melden – und halten Sie es ein.

CHECKLISTE KAPITEL 4

- ☐ Telefonleitfaden ausgedruckt und für alle Beteiligten verfügbar
- ☐ Bewertungsbogen mit fünf Kriterien eingeführt
- ☐ Rundgang durch den Betrieb fester Teil des Kennenlernens
- ☐ Gehaltsrahmen pro Stelle vorab festgelegt
- ☐ Zusage innerhalb von 48 Stunden möglich

05



KAPITEL 5

BINDUNG & ENTWICKLUNG: MITARBEITER BLEIBEN LASSEN

Jede Fachkraft, die bleibt, ist eine Stelle, die Sie nicht neu besetzen müssen. Und zufriedene Mitarbeitende sind Ihre glaubwürdigsten Botschafter.

NACH DIESEM KAPITEL ...

- haben Sie einen Plan für die ersten 100 Tage,
- erkennen Sie Kündigungsgründe, bevor sie entstehen,
- machen Sie Ihr Team zum Teil Ihres Recruitings.

MITARBEITENDE VERLASSEN KEINE BETRIEBE, SONDERN SITUATIONEN

Die meisten Kündigungen haben einen konkreten Auslöser: ein holpriger Start, fehlende Wertschätzung, ein Konflikt, der nie angesprochen wurde, oder fehlende Perspektive. Vieles davon lässt sich vermeiden – wenn man es früh bemerkt.

DIE ERSTEN 100 TAGE

Gerade in den ersten Wochen entscheidet sich, ob eine neue Fachkraft bleibt. Ein klarer Plan zeigt: Wir haben auf dich gewartet.

ZEITPUNKT	WAS PASSIERT
Vor dem Start	Willkommensnachricht, Ansprechpartner benennen, Arbeitsplatz, Kleidung und Werkzeug vorbereiten
Tag 1	Persönliche Begrüßung durch die Geschäftsführung, Rundgang, Vorstellung im Team, gemeinsames Mittagessen
Woche 1	Feste Patin oder fester Pate, klare Aufgaben, kurzes Gespräch am Freitag: „Wie war die Woche?“
Tag 30	Feedbackgespräch in beide Richtungen: Was läuft gut, was fehlt noch?
Tag 100	Entwicklungsgespräch: Ziele, Weiterbildung, Verantwortung für das nächste Jahr

FRÜHWARNZEICHEN ERKENNEN

- Ein sonst engagierter Mitarbeiter bringt keine Vorschläge mehr ein.
- Häufigere kurze Krankmeldungen ohne erkennbaren Grund.
- Rückzug aus gemeinsamen Pausen und Gesprächen.
- Fragen nach Arbeitszeugnis oder Resturlaub.

Sprechen Sie solche Beobachtungen offen und wertschätzend an. Ein ehrliches Gespräch zur richtigen Zeit kann eine Kündigung verhindern.

IHR TEAM ALS RECRUITING-KANAL

Mitarbeitende kennen andere Fachkräfte aus Berufsschule, Verein und Freundeskreis. Ein einfaches Empfehlungsprogramm macht daraus einen Ihrer besten Kanäle:

- Eine klare Prämie für erfolgreiche Empfehlungen – ausgezahlt nach der Probezeit.

- Fertige Texte und Bilder, die Mitarbeitende mit einem Klick teilen können.
- Sichtbare Anerkennung im Team, nicht nur Geld.

CHECKLISTE KAPITEL 5

- ☐ 100-Tage-Plan für neue Mitarbeitende festgelegt
- ☐ Pate oder Patin für jede Neueinstellung benannt
- ☐ Feedbackgespräche nach 30 und 100 Tagen im Kalender
- ☐ Empfehlungsprogramm mit Prämie eingeführt



BONUS

DAS MONOPOL-ARBEITGEBER-SYSTEM

Die fünf Schritte entfalten ihre volle Wirkung, wenn sie zusammenspielen. Hier ist Ihr Fahrplan für die nächsten 90 Tage – und ein Selbsttest, wo Sie heute stehen.

DAS SYSTEM AUF EINEN BLICK

- Positionierung → Sichtbarkeit → einfache Bewerbung → klare Vorauswahl → Bindung
- Jeder zufriedene Mitarbeitende stärkt wieder die Positionierung

IHR 90-TAGE-FAHRPLAN

Arbeiten Sie die Schritte nacheinander ab. Nach 90 Tagen haben Sie ein Recruiting-System, das nicht mehr vom Zufall abhängt.

1-30

FUNDAMENT LEGEN

- Arbeitgeber-Argumente erarbeiten
- Botschaft in einem Satz
- Mobile Bewerberseite aufbauen
- Echte Fotos und Videos sammeln

31-60

SICHTBAR WERDEN

- Erste Kampagne starten
- 2-3 Anzeigenvarianten testen
- Bewerbungen in 24 Std. bearbeiten
- Telefonleitfaden nutzen

61-90

SKALIEREN & BINDEN

- Beste Anzeige ausbauen
- 100-Tage-Plan für Neue starten
- Empfehlungsprogramm einführen
- Ergebnisse auswerten

SELBSTTEST: WIE WEIT SIND SIE AUF DEM WEG ZUM MONOPOL-ARBEITGEBER?

Kreuzen Sie an, was heute schon zutrifft. Jedes Kreuz zählt einen Punkt.

- ☐ Wir können in einem Satz sagen, warum Fachkräfte zu uns wechseln sollten.
- ☐ Unsere Stellenanzeigen enthalten keine austauschbaren Floskeln.
- ☐ Wir erreichen Fachkräfte auch über Social Media, nicht nur über Jobbörsen.
- ☐ Auf unserer Karriereseite und in Anzeigen sind echte Fotos aus dem Betrieb.
- ☐ Eine Bewerbung bei uns dauert per Handy unter zwei Minuten.
- ☐ Wir melden uns innerhalb von 24 Stunden bei jedem Bewerber.
- ☐ Wir nutzen einen festen Leitfaden und Bewertungsbogen.
- ☐ Wir können innerhalb von 48 Stunden nach dem Gespräch zusagen.
- ☐ Neue Mitarbeitende haben einen Paten und einen 100-Tage-Plan.
- ☐ Wir haben ein Empfehlungsprogramm für unsere Mitarbeitenden.

PUNKTE	AUSWERTUNG
0–3	Großes Potenzial: Beginnen Sie mit Kapitel 1 und 3 – dort erzielen Sie am schnellsten Wirkung.
4–7	Gute Basis: Konzentrieren Sie sich auf Sichtbarkeit und Geschwindigkeit, um mehr aus Ihren Stärken zu machen.
8–10	Auf Kurs: Sie sind auf dem besten Weg zum Monopol-Arbeitgeber. Jetzt geht es um Skalierung und Feinschliff.

IHR NÄCHSTER SCHRITT

Sie möchten das System nicht allein aufbauen?

Im kostenlosen Strategiegespräch schauen wir uns Ihre offenen Stellen und Ihre Region an und zeigen Ihnen, wie Sie am schnellsten passende Fachkräfte gewinnen – unverbindlich und auf Augenhöhe.

Jetzt anfragen: www.skyxtalente.de/anfrage.html

FACHKRÄFTE FINDEN. PLANBAR.

SkyXTalente ist eine Recruiting- und Personalvermittlungsagentur für Unternehmen aus Automotive, Handwerk und Industrie. Wir gewinnen Fachkräfte über Social-Media-Recruiting, mobile Bewerberseiten und persönliche Vorqualifizierung – zum Festpreis statt per Provision.

- Social-Media-Recruiting auf Facebook, Instagram und TikTok
- Bewerber- und Karriereseiten, die überzeugen
- Vorqualifizierung jeder Bewerbung
- Employer Branding sowie Fotos und Videos aus Ihrem Betrieb

Kostenloses Strategiegespräch anfragen →

WEB

www.skyxtalente.de

E-MAIL

info@skyxtalente.de

TELEFON

+49 163 803 7856

ADRESSE

Oleanderweg 10, 44894 Bochum