03

FÜR HANDWERKSBETRIEBE IN SÜDTIROL

EINSTELLUNG VOR ERFAHRUNG.

Wie Handwerksbetriebe mit Quereinsteigern und Lehrlingen mehr Bewerber gewinnen und sie in den ersten 90 Tagen halten.

DAS WICHTIGSTE ZUERST

- Wer nur fertige Gesellen sucht, sucht dort, wo alle suchen. Quereinsteiger und Lehrlinge machen den Kreis größer.
- Ob jemand passt, zeigt sich weniger im Lebenslauf als am Probetag: pünktlich, packt an, fragt nach.
- Wer anlernt, braucht einen Plan für die ersten Wochen. Sonst gehen die Neuen so schnell, wie sie gekommen sind.

01 WARUM DER KREIS ZU KLEIN IST

Fertige Gesellen mit Erfahrung sind die Leute, um die alle Betriebe werben. Wer auch Quereinsteiger und Lehrlinge anspricht, hat mehr Auswahl und weniger Konkurrenz.

Was große Arbeitgeber beim Besetzen vieler Stellen am wirksamsten finden

Anteil der Befragten, Mehrfachnennungen möglich. Umfrage unter 233 US-Organisationen ab 1.000 Mitarbeitern.[1]



Passende Leute einstellen, das Handwerk beibringen

Ganz oben steht keine Technik, sondern eine Haltung. Die Studie zitiert dazu einen englischen Spruch: „Hire for fit, train for skills“. Wer passt, lernt das Handwerk. Wer nicht passt, wird es auch mit Gesellenbrief schwer haben.

Wen Sie ansprechen können

- Quereinsteiger aus verwandten Arbeiten, etwa aus Industrie, Landwirtschaft oder Hausmeisterdiensten
- Rückkehrer, die nach ein paar Jahren in einem anderen Job zurück ins Handwerk wollen
- Helfer, die mehr lernen wollen
- Lehrlinge und Schulabgänger

02 WORAN SIE EIGNUNG ERKENNEN

Bei Quereinsteigern sagt der Lebenslauf wenig. Der Probetag sagt mehr. Achten Sie vor allem auf das, was man schwer beibringen kann.

SCHWER BEIZUBRINGEN	LÄSST SICH LERNEN
Pünktlich und zuverlässig	Fachbegriffe, Normen und Vorschriften
Packt mit an, ohne dass man es sagen muss	Umgang mit Werkzeug und Maschinen
Fragt nach, wenn etwas unklar ist	Abläufe auf der Baustelle
Arbeitet sicher und sauber	Material und Arbeitsschritte
Kommt mit Team und Kunden aus	Pläne lesen und Aufmaß nehmen

Fragen, die mehr zeigen als der Lebenslauf

Situationsfragen zeigen, wie jemand denkt. Es gibt keine perfekte Antwort, aber gute und schlechte.

> „Du merkst, dass ein Kollege eine Sicherheitsregel nicht einhält. Was machst du?“

> „Die Kundin fragt dich etwas, das du nicht weißt. Wie reagierst du?“

> „Es ist 15 Uhr, die Arbeit ist nicht fertig, und du hast um 17 Uhr einen Termin. Was tust du?“

31 %

ihrer Einstellungen bereuen Personalverantwortliche im Nachhinein, so eine Umfrage des HR Research Institute.[2]

5

feste Fragen für alle Bewerber und ein einfacher Bewertungsbogen helfen, Menschen zu vergleichen statt Bauchgefühle.

EINFACH GESAGT

Stellen Sie allen dieselben Fragen und lassen Sie den Vorarbeiter am Probetag mitbewerten. Dann entscheiden Sie nicht nach Sympathie, sondern nach dem, was jemand gezeigt hat.

03 LEHRLINGE: WAS JUNGE LEUTE ERWARTEN

Junge Leute bewerben sich am Handy, erwarten schnelle Antworten und wollen sehen, wie es bei Ihnen wirklich zugeht.

72 %

der jungen Jobsuchenden bewerben sich eher bei einem Arbeitgeber, der offen zeigt, wie es bei ihm zugeht.[3]

- **Zeigen Sie Lehrlinge, nicht nur den Chef.** Ein kurzes Video aus dem Alltag eines Lehrlings sagt mehr als jeder Text.
- **Erklären Sie die Lehre in einfachen Worten:** was man in welchem Jahr lernt und was danach möglich ist. Auch für die Eltern, die oft mitreden.
- **Bieten Sie einen Schnuppertag an**, unkompliziert und kurzfristig.
- **Antworten Sie schnell.** Wer wochenlang wartet, hat sich längst woanders umgesehen.

04 DIE ERSTEN 90 TAGE

Wer anlernt, investiert. Damit sich das lohnt, braucht der Start einen Plan. Ob jemand bleibt, zeigt sich oft schon in den ersten Wochen.

Tag 1
Ein Pate stellt das Team vor. Arbeitskleidung und Werkzeug liegen bereit.

Woche 1 bis 4
Immer mit dem Paten unterwegs, jede Woche eine neue Aufgabe.

Tag 30
Kurzes Gespräch mit drei festen Fragen (unten).

Tag 90
Gespräch: Wie geht es weiter, was lernst du als Nächstes?

> VORLAGE · DREI FRAGEN NACH 30 TAGEN
>
> „Würdest du die Stelle noch einmal annehmen?“ · „Ist die Arbeit so, wie du sie dir vorgestellt hast?“ · „Was fehlt dir, damit du gut arbeiten kannst?“

Ähnliche Fragen empfiehlt Harver großen Arbeitgebern, um früh zu sehen, ob neue Leute bleiben.[4]

Beispiel: Plan für die ersten vier Wochen

Woche 1	Mitlaufen. Sicherheit, Werkzeug, Fahrzeug und die wichtigsten Kunden kennenlernen.
Woche 2	Einfache Arbeiten unter Aufsicht, zum Beispiel Material richten und Arbeitsplatz vorbereiten.
Woche 3	Erste Arbeitsschritte selbst machen, der Pate schaut drüber.
Woche 4	Eine kleine Aufgabe von Anfang bis Ende, danach das Gespräch nach 30 Tagen.

05 BEREIT FÜR QUEREINSTEIGER UND LEHRLINGE?

Je mehr Kästchen Sie ankreuzen können, desto eher bleiben die Neuen.

- [ ] In der Anzeige steht: auch ohne Erfahrung möglich
- [ ] Sie wissen, was jemand am ersten Tag können muss und was er bei Ihnen lernt
- [ ] Probetag oder Schnuppertag ist kurzfristig möglich
- [ ] Es gibt feste Fragen und einen Bewertungsbogen für den Probetag
- [ ] Ein Pate aus dem Team ist bestimmt
- [ ] Es gibt einen Plan für die ersten vier Wochen
- [ ] Die Gespräche nach 30 und 90 Tagen stehen im Kalender
- [ ] Für Lehrlinge: Die Ausbildung ist in einfachen Worten erklärt, auch für die Eltern

EINFACH GESAGT

Einen guten Gesellen findet man selten. Einen guten Menschen, der Geselle werden will, viel öfter. Dafür braucht es nur einen Plan und jemanden im Team, der ihn mitnimmt.

Quellen

1. HR.com HR Research Institute, „The State of Hourly and High-volume Hiring 2022“. Umfrage unter 233 US-Organisationen ab 1.000 Mitarbeitern, unterstützt von Harver. Mehrfachnennungen möglich.
2. HR.com HR Research Institute, „How organizations identify and hire great talent“ (2018), zitiert in HR.com, „Balance Speed and Quality to Maximize Recruitment's Impact“ (2023, unterstützt von Harver). Daten aus den USA.
3. Glassdoor, „Gen Z Workplace Expectations Survey“ (2023), zitiert in Harver, „5 Campus & Early Career Recruiting Trends“.
4. Harver, „8 Hiring Metrics You Should Be Measuring“, Abschnitt Onboarding.

ÜBER AMSTUDIO

amstudio sitzt in Kastelruth und arbeitet vor allem für Handwerksbetriebe in Südtirol: Websites, Sichtbarkeit bei Google und Recruiting aus einer Hand. Gegründet von Alex Grünberger, gelernter Elektriker. Beim Recruiting schalten wir Anzeigen im Namen Ihres Betriebs auf Instagram und Facebook, prüfen die Bewerbungen telefonisch vor und organisieren die Vorstellungsgespräche. Wen Sie einstellen, entscheiden Sie.

KONTAKT

Alex Grünberger
alex@amstudio.ink
+39 327 304 2753
amstudio.ink/recruiting-handwerk