Best-Practice-Beispiel aus dem Bereich „Technologieberatungen“

Beratungs- und Praxisworkshop-Konzept „Digitale Fachkräftegewinnung im Handwerk“

Ansprechpartner:
Marc Siebert, Handwerkskammer Rheinhessen

TTnet® Netzwerk der Beauftragten für Innovation und Technologie

2022

© rawpixel.com www.freepik.com

Inhalt der Beratung

Der Fachkräftemangel im Handwerk ist in Deutschland ein zunehmendes Problem. Die Nachfrage nach Handwerksdienstleistungen steigt stetig, während die Zahl der verfügbaren Fachkräfte abnimmt. Dies liegt zu einem an der alternden Bevölkerungsstruktur und den damit einhergehenden zeitlich knappen Ressourcen von Handwerksbetrieben, die sich häufig mit Überstunden abmühen müssen, um mit dem Anstieg der Nachfrage Schritt zu halten. Darüber hinaus fehlt es oft an Nachwuchskräften, die das Handwerk häufig nicht mehr als attraktive Karrieremöglichkeit wahrnehmen. Es ist daher von großer Bedeutung, dass Handwerksbetriebe entsprechende Maßnahmen ergreifen, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Dazu gehören unter anderem eine bessere Imagepflege des Handwerks, die Bekanntmachung von Bildungs- und Karrieremöglichkeiten sowie die Schaffung von Anreizen für junge Menschen, eine Karriere im Handwerk zu starten. Das im Rahmen des Best-Practice-Beispiels entwickelte Konzept zur „Digitalen Fachkräftegewinnung" kann auf das Beratungs-, Veranstaltungs- und Praxis-Workshop-Angebot anderer Kammern übertragen werden und soll dazu beitragen, dass Handwerksbetriebe schneller und effizienter qualifizierte Fachkräfte und Auszubildende finden. Dem Fachkräftemangel im Handwerk soll somit entgegengewirkt werden.

Lösungsansatz

Schwerpunkt und gleichzeitig auch als Best-Practice-Beispiel im Jahr 2022 zu bewerten, ist das neu geschaffene Beratungskonzept rund um die „Digitale Fachkräftegewinnung" im Handwerk. Neben den Veröffentlichungen im Deutschen Handwerksblatt (DHB), dem Newsletter und auf der Webseite der Handwerkskammer Rheinhessen, wurde der neue Beratungsansatz auch in einer ersten Gruppenberatung mit Betrieben aus unterschiedlichen Gewerken sowie in mehreren Einzelberatungen erprobt. Das neue Beratungsangebot stößt auf sehr großen Anklang bei den Mitgliedsbetrieben und soll in der Zukunft sukzessiv weiter ausgebaut werden. Mehrere Einzelberatungsgespräche haben daher zu diesem Thema bereits stattgefunden. Das Beratungskonzept der „Digitalen Fachkräftegewinnung" im Handwerk beinhaltet den Einsatz digitaler Technologien und Plattformen, um qualifizierte Fachkräfte auf digitalem Weg zu finden und anzuwerben. Hierzu gehören unter anderem: Online-Stellenbörsen: Veröffentlichung von Stellenangeboten auf Jobbörsen und Karriereportalen, um eine möglichst breite Zielgruppe zu erreichen. Soziale Netzwerke und Plattformen: Nutzen von sozialen Netzwerken und Plattformen wie LinkedIn, Xing, Google Unternehmensprofil, Facebook, Instagram und TikTok, um potenzielle Bewerber dort abzuholen, wo sie sich häufig aufhalten. Online-Recruiting-Tools: Einsatz von Online- Recruiting-Tools zur Verwaltung von Bewerbungen und Kontaktaufnahme mit Bewerbern. Karriereseiten: Aufbau und Pflege einer attraktiven Karriereseite inkl. Landingpages auf der Unternehmenswebseite, um potenzielle Bewerber anzulocken und über den Betrieb und die angebotene Stelle

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

zu informieren. Online-Marketing: Nutzen von neuen Online-Marketingstrategien, um den Betrieb und die angebotenen Stellen z. B. über Online-Werbeanzeigen bekannter zu machen und somit potenzielle Fachkräfte aus dem Handwerk zu erreichen. Das Beratungskonzept der „Digitalen Fachkräftegewinnung" kann dazu beitragen, dass Handwerksbetriebe schneller und effizienter Fachkräfte finden und beschäftigen können. Zusätzlich ermöglicht die digitale Herangehensweise eine größere Reichweite und erreicht somit auch potenzielle Bewerber, die nicht aktiv und unmittelbar nach Jobs im Handwerk suchen. Durch den Prozess der digitalen Fachkräftegewinnung stellen sich die Betriebe zudem die Frage, warum bin ich ein guter Arbeitgeber und was erwarte ich von meinen Mitarbeitenden. Welche Werte und Vorteile unterscheiden mich von anderen Betrieben? Der Prozess leitet potenzielle Bewerber dabei unter anderem von einer Online-Werbeanzeige direkt auf eine entsprechende Landingpage, die durch weitere Fragen führt und mit einem Kontaktformular endet. Digitale Kanäle sind folglich ein zentraler Bestandteil für Marketing und Fachkräftegewinnung im Handwerk. Diese lassen sich von den Betrieben zentral steuern. Weiterhin können Budget sowie die Zeitplanung individuell ausgewertet werden. Durch diese effiziente Steuerung ist das finanzielle Risiko vor allem für kleinere Betriebe gering. Durch das Zeigen von Handwerksberufen und deren authentischem Alltag auf den richtigen Kanälen steigt zudem die Sichtbarkeit des Handwerks. Es bietet sich in der Zukunft an, weitere Praxisworkshops und Gruppenberatungen kammerübergreifend zu planen, zu organisieren und durchzuführen. Die Idee, Handwerksbetrieben einen Rundumblick und praktische Werkzeuge zur „Digitalen Fachkräftegewinnung" mit an die Hand zu geben und folglich auch mit den Betrieben in einen gemeinsamen Austausch zu gehen, ermöglicht einen guten Einstieg in den betrieblichen Dialog und eröffnet zudem die Chance dem Fachkräftemangel im Handwerk digital entgegenzuwirken.

Im Rahmen von mehreren Beratungsterminen wurde das Konzept „Digitale Fachkräftegewinnung" mit unterschiedlichen Betrieben in der Praxis erprobt und getestet.

Praxisbeispiel: Zimmermann Bedachungen GmbH
Ein Teil des Prozesses kann unter folgendem Link eingesehen werden:
https://www.teamzimmermann.de/bewerbung und https://www.teamzimmermann.de/

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages