



Fallstudie 1: Überlastung im Betrieb durch gezielte Besetzung von zwei Fachkräften lösen

Der Inhaber eines SHK-Unternehmens stößt bei stabiler Auftragslage personell an seine Grenzen. Inhaber und Team sind operativ stark eingebunden, Entlastung und Weiterentwicklung bleiben aus. Um die Auftragsabwicklung sicherzustellen und wieder Handlungsspielraum zu gewinnen, sollen kurzfristig ein Anlagenmechaniker und ein Elektroniker gewonnen werden.

- **Belegschaft:** ca. 10-20 Mitarbeiter
- **Region:** nördl. Niedersachsen
- **Gewerk:** SHK
- **Tätigkeitsfeld:** Heizungstechnik, Sanitär

Was dem Inhaber wichtig ist

- Spürbare Entlastung im Tagesgeschäft, weil der Inhaber an vielen Stellen „Mädchen für alles“ ist
- Überlastung der Mitarbeiter reduzieren, um Fehler, Krankheitsstände und Kündigungsrisiko zu minimieren
- Aufträge zuverlässig abarbeiten, ohne Kunden dauerhaft vertrösten oder ablehnen zu müssen
- Als attraktiver Arbeitgeber in einer ländlichen Region wahrgenommen zu werden, um überhaupt qualifizierte Fachkräfte anzuziehen

Besondere Herausforderungen in der Situation

- Dauerhaft hohe persönliche Belastung des Inhabers, der stark im operativen Tagesgeschäft gefangen ist und kaum Zeit für strategische Themen hat
- Mitarbeiter arbeiten am Limit; zusätzlicher Auftragsdruck verschärft den Fachkräftemangel im Betrieb
- Standort in einer eher ländlichen Region mit begrenztem Kandidatenpool und Konkurrenz durch größere Betriebe
- Klassische Wege wie Stellenanzeigen liefern kaum oder keine geeigneten Bewerbungen mehr

Vorbereitung

- Klare Definition der Zielprofile: Anlagenmechaniker SHK und Elektroniker mit Praxis im Kundendienst- und Projektgeschäft
- Analyse der Herausforderungen der Zielgruppe (Überstunden, unklare Prozesse, fehlende Wertschätzung, wenig Entwicklungsmöglichkeiten) und Übersetzung in konkrete Benefits im Angebot des Auftraggebers.
- Ausarbeitung einer Arbeitgeberbotschaft, die Themen wie planbare Arbeitszeiten, faires Miteinander und klare Strukturen in den Vordergrund stellt



Umsetzung

- Start gezielter, individueller Recruiting-Kampagnen auf Social Media mit Fokus auf SHK-Fachkräfte und Elektroniker in der Region.
- Anzeigentexte und Creatives sprechen bewusst die typischen Herausforderungen der Zielgruppe an: zu viel Stress, kaum Freizeit, geringe Wertschätzung, chaotische Abläufe und stellen die Vorteile des Auftraggebers gegenüber
- Einsatz eines einfachen, mobilen Bewerbungsprozesses ohne Lebenslaufpflicht, um Hürden zu senken und mehr passende Kontakte zu generieren

Ergebnis

- Einstellung eines Anlagenmechanikers und eines Elektrikers innerhalb von 30 Tagen nach Auftragsbeginn
- Wachstum von 8 auf 10 Mitarbeiter und damit spürbare Entlastung für Inhaber und Team im Tagesgeschäft
- Bessere Planbarkeit von Aufträgen und weniger Notfall-Einsätze, da mehr Kapazität im Team vorhanden ist