



How To Blue Collar Recruiting



Wir sind Ihr Partner für Recruiting.

„Wir brauchen dringend Fachkräfte im Handwerk, aber wir finden keine Kandidat:innen!“

Der **Fachkräftemangel** ist eine der größten Herausforderungen des heutigen Arbeitsmarkts. Ganz besonders deutlich wird das bei den sogenannten „Blue Collar“ Berufen, also in Handwerk, Produktion und Logistik. Noch nie war es so schwer, in diesem Bereich Kandidat:innen zu finden und zu gewinnen.

Blue Collar Berufe unterscheiden sich nämlich in diversen Aspekten von anderen Jobfamilien. Nur wer **Zielgruppencharakteristika** kennt, passende Kanäle findet und geeignete Strategien wählt, kann sich einen Vorteil in diesem Wettbewerb um Talente sichern.

Doch wo und wie findet man denn geeignete Blue Collar Kandidat:innen? Und wenn man sie gefunden hat: wie werden sie erfolgreich angesprochen und für das eigene Unternehmen gewonnen?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie Blue Collar Fachkräfte effizient rekrutiert werden können.

Fakt:

Laut DEKRA Arbeitsmarkt Report 2024 liegen die Top 10 gesuchten Berufe überwiegend im Blue Collar Bereich. Aus einer weiteren Studie geht außerdem hervor, dass auf jede offene Stelle im Handwerk nur maximal 0,7 wechselwillige Kandidat:innen kommen (HeyIndex, 2023).

Was, wann, wie?

Blue Collar Recruiting



Definition

Unter „Blue Collar“ (= dt.: Blaumann) werden i.d.R. klassische Handwerksberufe verstanden. Häufig ist für diese Berufe eine praktische Ausbildung oder eine spezifische Berufsausbildung erforderlich. Folgende Bereiche fallen darunter:



Bauhaupt- und Nebengewerbe

z.B. Maurer:innen, Maler:innen, Anlagenmechaniker:innen, Elektriker:innen, Installateur:innen, Lackierer:innen, Schreiner:innen



Produktion- und Fertigung

z.B. Zerspanungsmechaniker:innen, Industriemechaniker:innen, Maschinen-/Schlosser:innen, Anlagenführer:innen, Schweißer:innen, CNC-Fräser:innen



Transport- und Logistik

z.B. Berufskraftfahrer:innen, Disponent:innen, Fachkräfte für Lagerlogistik

Wir verstehen Blue Collar Positionen als Teilbereich des **Skilled Recruiting**, worunter auch Care Collar Positionen (Pflege, Sozialarbeit, Gastronomie) und „Support Worker“, also ungelernete Kräfte wie z.B. Produktionshelfer:innen fallen.

Geeignete Recruiting-Kanäle und Strategien ähneln sich in diesen Jobfamilien.

Was, wann, wie?

Blue Collar Recruiting



Besonderheiten der Zielgruppe

Die klassische Candidate Persona für eine Blue Collar Position unterscheidet sich von anderen Jobfamilien. Folgende Besonderheiten der Zielgruppe sorgen dafür, dass spezifische Strategien gefragt sind:

Arbeitsmarkt

Besonders bei Blue Collar Fachkräften herrscht ein extremer Wettbewerb um Talente und ein hoher Konkurrenzdruck — bei gleichzeitigem Fachkräftemangel.

Qualifikation

Für Jobs im Blue Collar Bereich sind häufig spezifische Berufsausbildungen oder besondere Qualifikationen erforderlich, ohne die eine Einstellung nicht möglich ist.

Kontaktaufnahme

Blue Collar Fachkräfte sind meist nicht auf Plattformen wie LinkedIn und XING zu finden, sondern müssen über semi-passive Kanäle wie Social Media, lokale Plattformen oder analoge Kampagnen angesprochen werden.

Prioritäten

Remote Work oder Workation-Angebote sind nicht die Benefits, die Blue Collar Kandidat:innen überzeugen. Hier kommt es auf attraktive Gehälter, eine starke Employer Brand und gute Zusatzleistungen an. Kandidat:innen sind oft lokal gebunden und weniger mobil als bei White Collar Positionen.

Bedarf

Kurzfristige Personalengpässe können hier eine besondere Herausforderung darstellen, z.B. wenn ein großes Bauprojekt realisiert werden muss. Für derartiges High-Volume Recruiting ist ein sehr effizientes Vorgehen erforderlich.

Was, wann, wie?

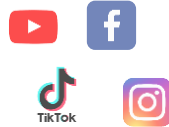
Blue Collar Recruiting

Mögliche Sourcing-Kanäle

Lokale
Jobbörsen/
Plattformen,
Print



Social
Media



Referral-
Programme



„Große“
Jobbörsen



Messen &
Events



Handels-
kammern



Zeitarbeit &
Personal-
vermittlung



Methoden

- > SEO-optimierte Stellenanzeigen
- > Multi-Posting auf zielgruppenspezifischen Stellenportalen
- > Abfrage interner Datenbanken und Talent Pools
- > Social Media Recruiting
- > Programmatic Job Advertisement
- > Active Sourcing (nur bei spezifischen Positionen)
- > Referral Programme und Talent Pool

**Je nach
Bedarf und
Positionen
kombinieren wir
die Methoden
maximal effizient.**



Beispiel

Use Case: Kundenprojekt

Blue Collar Recruiting



Projekt-Steckbrief:

Kunde: Unternehmen in der Solarenergiebranche

Problem: Geringer Bewerbungseingang und unqualifizierte Kandidat:innen im Prozess

Zielstellung: Einstellung von 10 Elektrotechniker:innen in 3 Monaten

Recruiting-Maßnahmen:

- Verschlankung des Bewerbungsprozesses (z. B. One-Click-Bewerbung, Vorqualifizierung durch kurzen Fragebogen)
- Analyse der genutzten Kanäle und Kanaleffizienz mit entsprechender Budgetanpassung
- Installation eines Programmatic Job Advertisement Programms

Ergebnis:

VOHRER:

- > Bisherige Recruiting-Kanäle fressen Ressourcen, bringen aber keine oder nicht ausreichend Kandidat:innen
- > **70%** der Bewerbenden erfüllen **nicht** die notwendigen Voraussetzungen für die Stelle
→ **Zeitaufwand** für Prüfung und Absagenmanagement

NACHHER:

- ✓ **Vorqualifizierung** im Bewerbungsprozess sorgt für **90% passende** Profile im ATS
- ✓ **Reduzierung der Sourcing-Kosten** um 25% durch Verzicht auf unwirksame Recruiting-Kanäle und Nutzung von PJA
- ✓ **Effizientere Budgetverteilung** auf die Kanäle, die wirklich performen
- ✓ **Besetzung der 10 Vakanzen in 3 Monaten!**

Best Practices auf einen Blick

Blue Collar Recruiting



Von offenen Vakanzen zu qualifizierten Fachkräften

Im Recruiting von Blue Collar Fachkräften lassen sich einige Best Practices festhalten.

Es zeigt sich:

Zielgruppenkenntnis und die entsprechende Ausrichtung aller Aktivitäten und Kanäle sind der Schlüssel zum Erfolg.

- ✓ Zielgruppe und **Candidate Persona** kennen
- ✓ Stark nach **Zielgruppe** differenziert kommunizieren
- ✓ **Semi-Passives** Sourcing-Spektrum nutzen
- ✓ Auf **niedrige Hürden** im Bewerbungsprozess achten
- ✓ **Geschwindigkeit** und Flexibilität im Recruiting sicherstellen
- ✓ **Recruiting-Prozess** so schlank wie möglich gestalten





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?



Ihre persönliche Ansprechpartnerin:

Emely Bidlingmaier

T. : + 49 (0) 30 25 92 38 50

M.: +49 (0) 151 50 420 557

E.: bidlingmaier@hr-recruitingservices.de



Termin
buchen

