



DEINE PERFEKTE STELLENANZEIGE

CHECKLISTE & PRAXISLEITFADEN

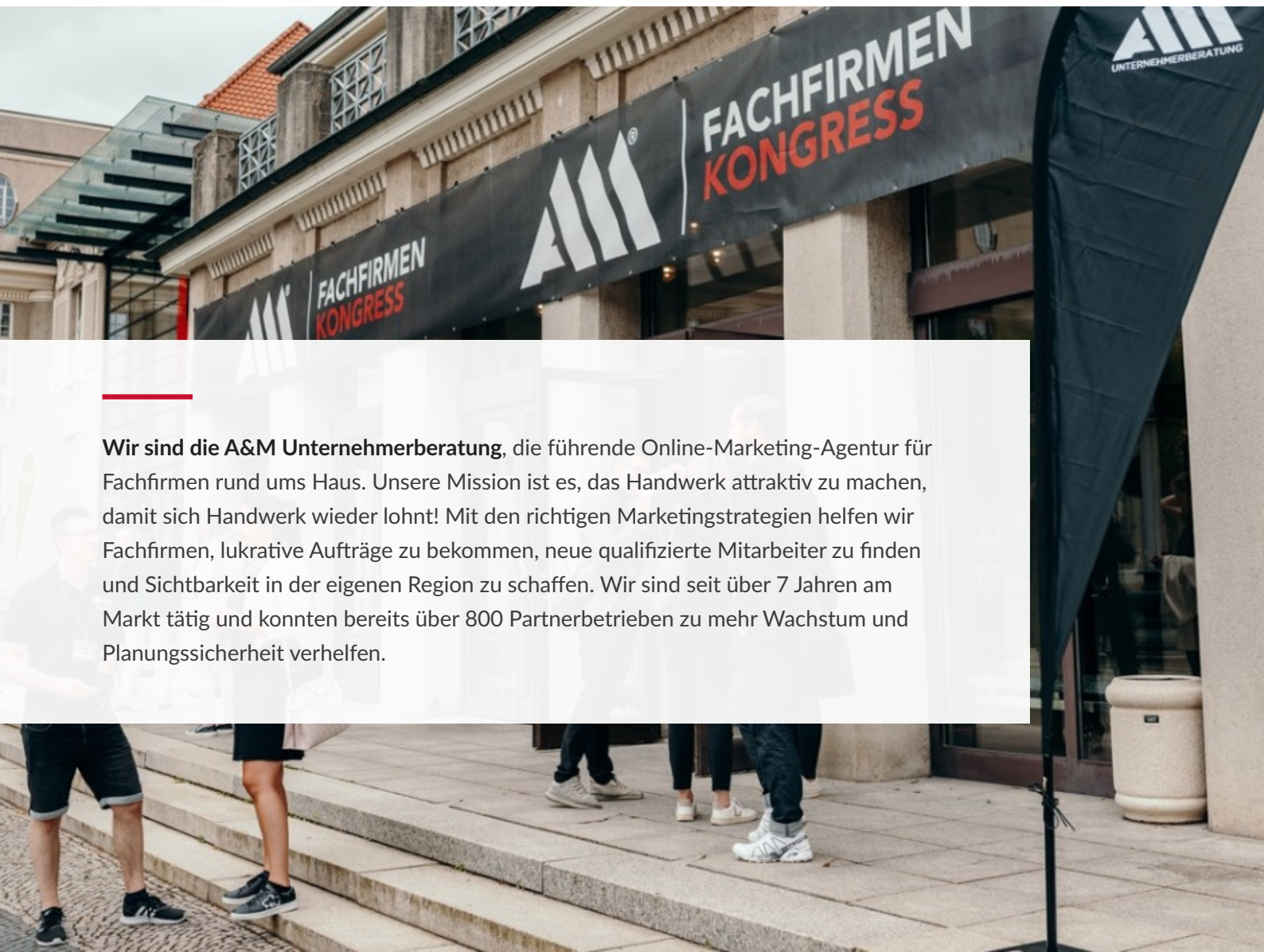
NUR FÜR KAMIN- & OFENBAU

am-beratung.de

DIE CHECKLISTE FÜR STELLENANZEIGEN IM KAMIN- UND OFENBAU

Ohne Bewerbungen gibt es keine Mitarbeiter – und gerade im Kamin- und Ofenbau ist die Mitarbeitergewinnung komplex: Es gibt deutlich weniger Fachkräfte als Betriebe, die suchen. Damit sich Bewerber bei dir melden, musst du natürlich erstmal eine Stellenausschreibung machen. Aber wie sieht eigentlich eine gute Stellenausschreibung im Kamin- und Ofenbau aus, auf die sich die Leute auch tatsächlich melden?

Speziell für Kamine & Öfen: von der ehrlichen Anforderungsliste über die Benefits, die in eurem Gewerk wirklich zählen, bis zum Bewerbungsprozess, den deine Wunschkandidaten auch zu Ende klicken.



Wir sind die A&M Unternehmerberatung, die führende Online-Marketing-Agentur für Fachfirmen rund ums Haus. Unsere Mission ist es, das Handwerk attraktiv zu machen, damit sich Handwerk wieder lohnt! Mit den richtigen Marketingstrategien helfen wir Fachfirmen, lukrative Aufträge zu bekommen, neue qualifizierte Mitarbeiter zu finden und Sichtbarkeit in der eigenen Region zu schaffen. Wir sind seit über 7 Jahren am Markt tätig und konnten bereits über 800 Partnerbetrieben zu mehr Wachstum und Planungssicherheit verhelfen.

Worauf solltest du also achten?

1 Nutze Fotos deiner Mitarbeiter

Es ist nicht unbedingt notwendig, hilft aber enorm, weil der Bewerber gerne sieht, mit wem er in Zukunft arbeiten wird. Nutze deshalb Fotos deiner Mitarbeiter und des Teams in der Stellenausschreibung. Es müssen auch keine Hochglanzbilder sein.

Zeige die Ausstellung mit brennenden Feuerstellen und dein Montageteam beim Kunden. Kaum eine Branche kann mit Bildern so gut arbeiten wie der Ofenbau – nutze das auch für die Stellenanzeige.

2 Beschreibe die genauen Anforderungen ehrlich

Dem Bewerber sollte in der Beschreibung sehr klar gemacht werden, was er eigentlich mitbringen muss – ob Führerschein, Ausbildung oder Führungskompetenz. Hier kannst du direkt die Spreu vom Weizen trennen und sparst dir die Zeit, die du sonst mit unpassenden Leuten verbringen würdest. Sei transparent und stelle es nicht schöner dar, als es ist. Das fällt dir sonst hinterher auf die Füße und die Leute kündigen schnell wieder.

Typische Anforderungen im Kamin- und Ofenbau:

- Erfahrung im Ofen-, Kamin- oder Fliesenlegerhandwerk
- Führerschein Klasse B
- Kenntnisse in Schornstein- und Abgastechnik
- sauberes Arbeiten in bewohnten Räumen
- Höhentauglichkeit für Arbeiten am Schornstein

3 Nutze ALLES, was euch auszeichnet

Du hältst viele Dinge vermutlich schon für selbstverständlich, zum Beispiel:

Das ist im Kamin- und Ofenbau *nicht* selbstverständlich:

- Materiallift und Hebehilfen statt Steine schleppen
- planbare Saisonspitze im Herbst statt Dauerchaos
- eigene Ausstellung mit echten Feuerstellen
- enge Zusammenarbeit mit dem Schornsteinfeger
- gestellte Arbeitskleidung und Staubschutz

Es gibt genug Betriebe, die ganz anders arbeiten – und genau von da werden deine zukünftigen Mitarbeiter vermutlich kommen. Wirf also alles in die Waagschale, was du hast. Lieber einen Benefit zu viel als einen zu wenig. Eine Liste mit Benefits, die du für deinen Betrieb prüfen kannst, findest du am Ende dieses Dokuments.

4

Erwähne den Standort, besonders wenn es ein anderer als der Firmensitz ist

Wenn du direkt transparent kommunizierst, wo gearbeitet wird, senkst du die Hürde für viele. Gerade wenn hier eine Besonderheit vorliegt, muss diese erwähnt werden, weil sich sonst Leute melden, die etwas anderes erwarten – und Leute sich nicht melden, die passen würden.

Nenne das Einsatzgebiet und wie viele Termine pro Tag realistisch sind. Im Ofenbau arbeitet man im bewohnten Zuhause der Kunden – wer weiß, dass er dafür genug Zeit bekommt, bewirbt sich lieber.

5

Erwähne die Wochenstundenanzahl

Um hier auch direkt zu qualifizieren oder zu disqualifizieren, kannst du die Anzahl der Wochenstunden nennen. Teilzeitkräfte bewerben sich dann nicht auf Vollzeitstellen und umgekehrt.

6

Beschreibe den Bewerbungsprozess, der danach bevorsteht

Transparenz senkt das Risiko für den Bewerber und erhält die Chance auf eine Bewerbung. Wenn der Bewerber genau weiß, was ihn erwartet, wird er sich eher bewerben – vorausgesetzt, er findet den Prozess gut.



7

Schreibe das Gehalt aus

Die Leute werden nicht nur wegen des Geldes kommen, aber das Gehalt ist eine Mindestanforderung. Es sollte also transparent sein, was bei dir verdient wird. Ein Gehalt „von bis“ ist hier völlig in Ordnung, das genaue Gehalt wird ja meist beim Gespräch oder beim Probearbeiten ermittelt.

Nenne Gehalt und wie du die Saisonspitze im Herbst vergütetest. Ein Arbeitszeitkonto mit Ausgleich im Frühjahr ist ein echtes Verkaufsargument.

8

So einfach wie möglich

Damit sich möglichst viele Leute bei dir bewerben können, sollte es sehr einfach sein. Ein Lebenslauf oder ein Anschreiben sind nicht notwendig und machen den Bewerber auch nicht besser oder schlechter. Ich höre oft: „Wenn er das nicht kann, dann taugt er nichts.“ Das stimmt vielleicht – aber selbst wenn er es kann, wird er es ungern machen. Und wenn es eine Stelle gibt, auf die man sich einfacher bewerben kann, landet die qualifizierte Fachkraft erstmal dort. Das nennt man den Weg des geringsten Widerstandes.

So schnell wie möglich

Am besten ist es, wenn nur die absolut notwendigen Infos gefragt werden – und das nicht als Freitextfeld, sondern als einfache Auswahl zum Anklicken. Das vereinfacht den Prozess extrem. Es ist hier auch okay, nach Dingen wie dem Führerschein zu fragen; er sollte nur nicht hochgeladen werden müssen, ein Klick sollte genügen. Frag aber nicht zu viel: Alles Weitere kannst du immer noch im Gespräch danach herausfinden. Und frag vor allem NICHTS, was die Person erst nochmal checken muss und nicht direkt weiß.



Logo

BEWERBUNGSFORMULAR

Vorname

Nachname

Adresse

Erfahrung in Jahren

Beginn ab

Lebenslauf

Anschreiben

Jetzt bewerben

Freitextfelder, Lebenslauf und Anschreiben kosten dich die meisten Bewerbungen.



Welche Erfahrung bringst Du mit?

- ☐ Ofen- und Luftheizungsbau
- ☐ Fliesenleger, Maurer oder Trockenbau
- ☐ Verkauf und Beratung
- ☐ Quereinsteiger

Wann könntest Du bei uns anfangen?

- ☐ Ab sofort / zeitnah
- ☐ In 1 – 2 Monaten
- ☐ In 3 – 4 Monaten
- ☐ Weiß ich noch nicht genau

Glückwunsch – Deine Bewerbung ist fast fertig!

Wie können wir Dich erreichen?

Vor- & Nachname

E-Mail-Adresse

Telefon

Jetzt Bewerbung absenden ►

Drei Klick-Fragen, danach nur noch Name, E-Mail und Telefonnummer.

10

Die Bewerbung sollte komplett digital möglich sein

Es sollte ohne irgendwelchen Papierkram und am besten ohne eine E-Mail möglich sein, sich bei dir zu bewerben. Ein Website-Formular oder etwas Vergleichbares macht es dem Bewerber viel einfacher und wird die Anzahl der Bewerbungen entsprechend erhöhen.

11

Kümmere dich um deine Bewertungen

Gute Mitarbeiter informieren sich vor der Bewerbung. Wenn du bei Google oder kununu schlecht bewertet bist, werden sich viele gar nicht erst bewerben – vor allem die guten Leute sind dann sehr zurückhaltend. Schau also, dass du immer über 4,5 bewertet bist. Hier gibt es verschiedene Möglichkeiten, Bewertungen bei Kunden zu incentivieren, zum Beispiel die Option, dass der Kunde 10 € von der Endrechnung streichen kann, wenn er bewertet – oder mit unzufriedenen Kunden einfach nochmal zu reden. Es ist klar, dass hinter jeder schlechten Bewertung eine Geschichte steckt und der Kunde oft mindestens eine Mitschuld trägt, aber darauf zu antworten bringt meist wenig. Der Bewerber schaut sich die Bewertungen im Detail nämlich vermutlich nicht an – achte also darauf, dass der erste Eindruck stimmt.

12

Wenn du Quereinsteiger suchst, schreibe den potenziellen „Vorberuf“ aus

Im Kamin- und Ofenbau kommen viele gute Leute aus angrenzenden Gewerken – wer sauber verkleiden und exakt arbeiten kann, ist hier goldwert. Hier ist es sinnvoll, dir zu überlegen, was der Quereinsteiger gegebenenfalls vorher gemacht hat.

Passende Vorberufe im Kamin- und Ofenbau:

- Fliesenlegerhandwerk
- Trockenbau und Innenausbau
- Sanitär- und Heizungstechnik
- Maurerhandwerk

Eine Ausschreibung mit konkretem Vorberuf ist viel wirksamer als nur „Quereinsteiger gesucht“. Schreibe die Stelle bei sowas auch gerne mehrfach unter verschiedenen Wordings aus. Das erhöht die Chance auf einen Treffer noch weiter.

Beispiel-Wordings für deine Anzeige:

- Quereinsteiger aus dem Fliesenlegerhandwerk für den Ofenbau gesucht
- Kaminmonteur (m/w/d) gesucht – Einarbeitung durch den Meister
- Vom Trockenbau in den Ofenbau: Monteur (m/w/d) gesucht

BEISPIELE FÜR BELIEBTE BENEFITS, DIE DU FÜR DEINEN BETRIEB PRÜFEN KANNST

Urlaub

- 30 Urlaubstage / überdurchschnittlich viele Urlaubstage
- zusätzlicher Urlaubstag bei Geburtstag oder Hochzeit
- flexible Urlaubsgestaltung

Sonderzahlungen

- 13. Gehalt
- Provision oder Prämien
- Tankkarte oder Pauschale für Spritkosten
- Zuschuss zum Fitnessstudio
- Kinderbetreuungszuschuss

Arbeitszeiten

- kein Wochenenddienst
- flexible Arbeitszeiten
- 4-Tage-Woche

Sonstiges

- Mitarbeiterrabatt für namhafte Brands
- volle Vergütung der An- und Abfahrten zur Baustelle
- regionale Aufträge – abends immer zu Hause
- kostenloses oder ermäßigtes Essen

Speziell für Kamine & Öfen

- bezahlte Fachschulungen, z. B. zu Feinstaub und Abgastechnik
- Materiallift und Hebehilfen für jede Montage
- Arbeitszeitkonto mit Ausgleich nach der Heizsaison
- Termine mit vorqualifizierten Kunden statt Laufkundschaft



Du hast keine Kapazitäten, um die Tipps umzusetzen? Dann melde dich einfach bei uns – wir unterstützen dich gern bei deiner Stellenanzeige im Kamin- und Ofenbau.

www.am-beratung.de

0511 / 940 505 26

kontakt@am-beratung.de

