



Do-it-Jobs Guide

Arbeitsmarkt und Recruiting für Do-it-Jobs

© hokify GmbH 2024/25



hokify
Einfach zu Do-it-Jobs

Executive Summary

Re-Fokus auf Do-it-Jobs ist notwendig

Unternehmen finden nach wie vor zu wenige Mitarbeitende für ihre offenen Stellen. Um dem **Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken**, wird immer wieder über Homeoffice, Gleitzeit und Digital Nomads diskutiert. New-Work-Themen sind im HR und Recruiting Kontext überrepräsentiert: Diese Themen betreffen knapp 80 Prozent der offenen Stellen am Arbeitsmarkt nicht. **Denn 8 von 10 ausgeschriebenen Stellen sind Do-it-Jobs:** Die Jobs, die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen halten und die Jobs, in denen Remote Work und flexible Arbeitszeiten einfach nicht möglich sind, weil es die Tätigkeiten nicht zulassen. Und die Jobs, die derzeit und auch in Zukunft am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind und sein werden - auch, weil sie **nicht so einfach durch KI oder andere Werkzeuge ersetzt werden** können.

Gerade in Mangelberufen und Branchen, die stark mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen haben, beispielsweise Pflege, Gastronomie oder Logistik, sind Do-it-Jobs besonders gefragt. Um langfristig erfolgreich Mitarbeiter:innen für Do-it-Jobs zu gewinnen, muss auch **das Recruiting auf Do-it-Jobs abgestimmt werden**. Der Fokus auf dem Arbeitsmarkt muss sich also dorthin verschieben, wo der **Großteil der Arbeitnehmer:innen ihre Lebensrealität hat: Do-it-Jobs**. Hier sind, besonders bei der Jobsuche und -wahl, andere Themen relevant als in klassischen White Collar Jobs: Arbeitsbedingungen und -zeiten, Arbeitsort und Tätigkeitsbereiche rücken stärker in den Fokus. Außerdem hat sich die Art der Jobsuche geändert: **Der immer größer werdende Teil der unter-30-jährigen Kandidat:innen sucht anders als früher:** auf dem Handy und auf Social Media. Deshalb muss die Candidate Journey mobil-optimiert sein, schnell und einfach funktionieren, um Kandidat:innen für Do-it-Jobs anzusprechen und die Anzahl der Bewerbungen zu erhöhen.

Einfach Do-it-Jobs.

Jobs, die den Laden am Laufen halten.

Die Jobs, die wir alle tagtäglich brauchen.

Die Jobs, ohne die unsere Wirtschaft und Gesellschaft nicht funktionieren würde. Es sind die Jobs, die oft hinter den Kulissen dafür sorgen, dass der Alltag reibungslos abläuft. Do-it-Jobs umfassen ein breites Spektrum an Berufen, darunter Blue Collar, Grey Collar, Pink Collar und Basic White Collar Jobs. Sie beinhalten alle Qualifikationsniveaus, wie etwa Fachkräfte, Abiturient:innen & Uni-Absolvent:innen.

Ob es die handwerklichen und technischen Aufgaben sind, die unsere Infrastruktur am Laufen halten, die Dienstleistungen, die wir tagtäglich in Anspruch nehmen, oder die betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten, auf die Unternehmen angewiesen sind – Do-it-Jobs sind unverzichtbar.



Was sind Do-it-Jobs (nicht)?

Do-it-Jobs

Operative Aufgaben

Schwerpunkt liegt auf praktischen und dienstleistungsorientierten Aufgaben



Basic & Einstiegslevel White Collar

Neben Blue, Grey & Pink Collar auch Basic White Collar und Bürojobs



Effizienter Bewerbungsprozess

Einfache & schnelle Bewerbung und effiziente Kommunikation



Großteils fixe Arbeitszeit & -ort

Oft fixe Arbeitszeiten, Schicht- und Nachtarbeit und Tätigkeiten vor Ort



Keine Do-it-Jobs

Strategische Aufgaben

Akademische Positionen mit mind. 5 Jahren Berufserfahrung & Führungspositionen

Senior White Collar Jobs

Spezialisierte und akademische Berufe, mit einschlägiger Ausbildung und Erfahrung

Umfassender Bewerbungsprozess

Mehrstufiger Interviewprozess und/oder Assessment Center erforderlich

Flexible (Büro-)Tätigkeiten

Arbeitszeiten und -ort sind flexibel, da die Arbeit großteils digital abläuft

Top Branchen & Volumen

Der Do-it-Jobmarkt

Die Branchen mit den größten Anteilen an Do-it-Jobs sind **Transport & Logistik, Gastronomie & Hotellerie, Handel und Pflege**. Auch wenn ein großer Teil der Do-it-Jobs in diesen Branchen angesiedelt ist, finden sich Do-it-Jobs in unterschiedlichen Formen in (fast) jeder Branche und in (fast) jedem Betrieb.

Wirft man beispielsweise einen Blick auf die Transport- und Logistikbranche, so gibt es verschiedene Do-it-Jobs: Lagermitarbeiter:innen, Berufskraftfahrer:innen, Industriekaufleute. Gleichzeitig gibt es in der Logistikbranche auch klassische White Collar Jobs wie **Sustainability Manager:innen, Einkäufer:innen und Consultants**. Dasselbe lässt sich in der Hotellerie beobachten: Neben Manager:innen und Hoteliers, die dem White Collar Bereich zuzuordnen sind, gibt es viele Service-Mitarbeiter:innen, Room Attendants und Haustechniker:innen, die ganz klar Do-it-Jobs ausüben. **Doch auch Rezeptionist:innen oder Buchhalter:innen, die zwar bürolastige Tätigkeiten ausüben, sind den Do-it-Jobs zuzuordnen.**

Dementsprechend sind **Do-it-Jobs über alle Branchen und Qualifikationsniveaus zu finden**: Lehre bzw. duale Ausbildung, Matura bzw. Abitur, Berufsausbildung oder auch Uni-Abschluss.

Transport & Logistik

Gastronomie

Handel & Verkauf

Pflege

Do-it-Jobs am Arbeitsmarkt

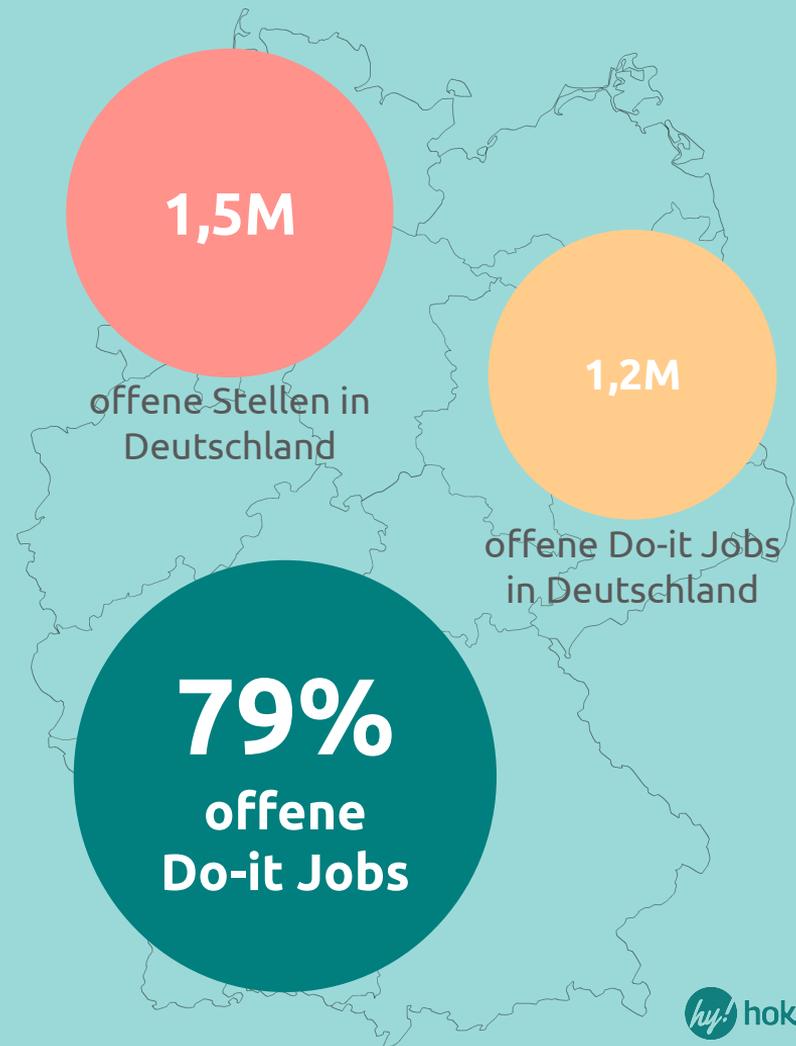
Offene Stellen in Deutschland

Rund **zwei Drittel** aller **Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten in Do-it-Jobs**. Sieht man sich den Stellenmarkt in Deutschland an zeigt sich, dass die Nachfrage nach Do-it-Jobs Kandidat:innen noch höher ist:

21 Prozent der ausgeschriebenen Stellen in Deutschland setzen einen Hochschulabschluss voraus. 55 Prozent verlangen eine Berufsausbildung oder einen Fachschulabschluss und 24 Prozent verlangen keine formale Berufsausbildung. **79 Prozent der ausgeschriebenen Stellen sind also Do-it-Jobs**, das sind knapp 1,2 Millionen offene Stellen in Deutschland.

Dass diese Jobs besonders schwer zu besetzen sind, spüren Unternehmen: **83 Prozent der Unternehmen geben an, dass es zu wenige Arbeitskräfte** auf dem Markt gibt, 62 Prozent klagen über unzureichende fachliche Qualifikationen der Kandidat:innen. Zudem ist die Zeit, um eine offene Stelle zu besetzen, in den letzten Jahren gestiegen: Lag sie 2013 noch bei durchschnittlich 77 Tagen, so brauchten Unternehmen 2023 im Schnitt 95 Tage, um eine Vakanz zu besetzen.

Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftsbereichen, Q1/24, Statistisches Bundesamt & Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, [IAB-Stellenerhebung](#) Q1/24.



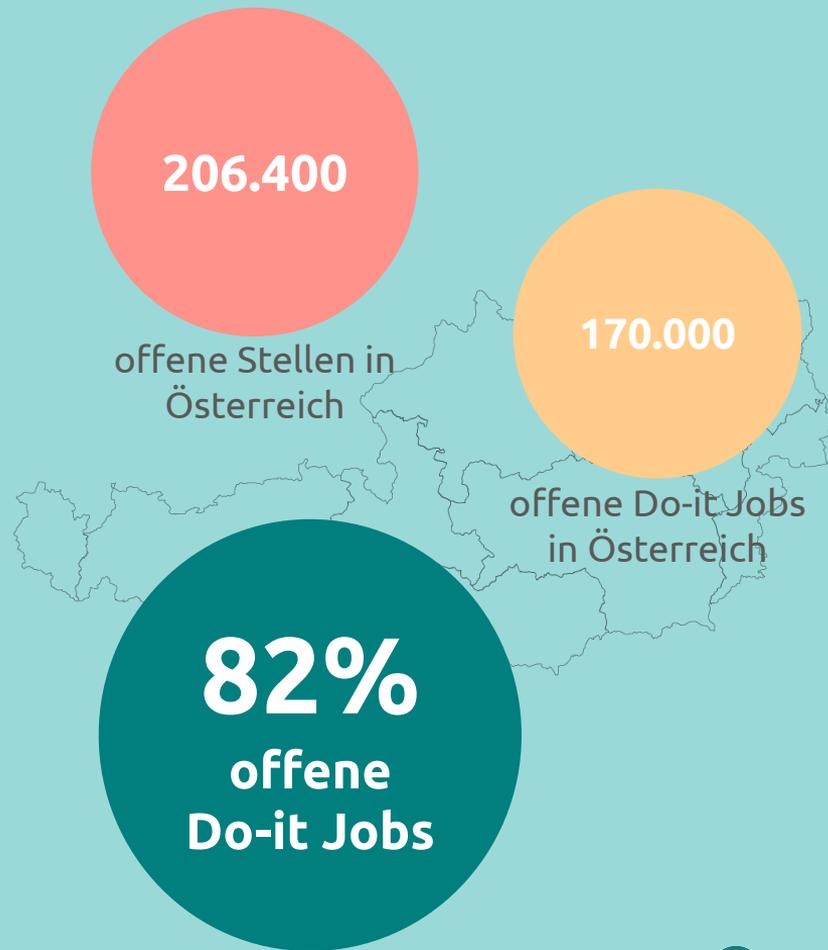
Do-it-Jobs am Arbeitsmarkt

Offene Stellen in Österreich

Auch in Österreich arbeiten zwei Drittel der Erwerbstätigen in Do-it-Jobs. Der Stellenmarkt hat sich in diesem Bereich in den letzten Jahren zugespitzt.

In Österreich hat sich die Anzahl der **offenen Do-it-Jobs zwischen 2015 und 2023 fast verdreifacht**: Waren 2015 laut Statistik Austria noch rund 62.100 offene Do-it-Jobs im Jahresdurchschnitt gemeldet, wurden 2023 171.300 gezählt. Das spiegelt die allgemeine Entwicklung im Bezug auf offene Stellen in Österreich wieder: Seit 1995 ist eine langfristige Steigerung der offenen Stellen zu beobachten.

Fragt man Unternehmen, welche Stellen besonders schwierig zu besetzen sind, führen Handwerksberufe mit 43 Prozent, gefolgt von Techniker:innen (22 Prozent) und Gastgewerbe bzw. Fremdenverkehr (20 Prozent). Zusätzlich sind besonders Lehrabschlüsse schwer zu finden: **60 Prozent geben an, große Schwierigkeiten bei der Suche nach Personen mit Lehrabschlüssen zu haben**. Zum Vergleich: Über Personen mit Universitätsabschlüssen sagen nur acht Prozent dasselbe.



Die Zukunft bringt Do-it-Jobs

Die Nachfrage bleibt hoch

Viele der Do-it-Jobs sind von KI nicht so stark betroffen, wie es auf den ersten Blick wirken mag: Auch wenn KI ein wichtiger Helfer im Alltag sein kann, lassen sich die meisten Tätigkeiten in Do-it-Jobs (zumindest in der unmittelbaren Zukunft) nicht von KI übernehmen. **Das macht sie zu krisen- und zukunftssicheren Jobs, die auch in Zukunft gebraucht werden.**

Durch den demografischen Wandel und die damit einhergehende Änderung in der arbeitenden Bevölkerung wird die Nachfrage nach vielen Do-it-Jobs, wie Dienstleistungen und Pflege steigen, während gleichzeitig weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Das führt langfristig dazu, dass **diese Stellen noch stärker nachgefragt und schwerer zu besetzen sein werden.**

80 Prozent der offenen Stellen am Arbeitsmarkt sind Do-it-Jobs. Sie sind essentiell, um einen starken Wirtschaftsstandort zu erhalten, **da sie weder durch Automatisierung ersetzt noch outgesourced werden können.** Produktion, körpernahe Dienstleistungen, Pflege und andere Arbeiten, die Anwesenheit erfordern, sind unersetzbar für Alltag und Wirtschaft.

Gleichzeitig stehen in Deutschland jährlich 530.000 offene Ausbildungsstellen ca. 330.000 Abschlüsse gegenüber. Seit Jahren zeigt sich ein **Trend zu höheren Bildungsabschlüssen**, was insgesamt zu **weniger Abschlüssen bei Berufsausbildungen führt, als auf dem Markt benötigt werden.**



Meet Karolina

Pflegefachkraft in Köln

Karolina ist 34 Jahre alt und ist eine **erfahrene Pflegefachkraft**. Derzeit arbeitet sie in einem Pflegeheim in Köln. Ihr Beruf macht ihr Spaß und sie schätzt den Kontakt mit Menschen, denen sie täglich hilft. Es kommt jedoch regelmäßig zu kurzfristigen Überstunden, weil zu wenig Personal vorhanden ist. Aufgrund des dauerhaft hohen Arbeitsaufkommens **fühlt sich Karolina oft gestresst und würde gerne eine bessere Work-Life-Balance finden**. Sie hat beschlossen den Arbeitgeber zu wechseln, weil sie mehr für ihre Familie da sein will und die dauerhaften Überstunden nicht mehr mit ihrem Privatleben vereinbaren kann. Auch wenn sie grundsätzlich nichts gegen Schichtdienst hat, wünscht sie sich mehr Mitspracherecht in der Dienstplanung und moderne Arbeitsbedingungen.

Aufgrund ihrer derzeitigen Arbeits- und Privatsituation hat Karolina nur wenig Zeit und Energie, um sich nach einem neuen Job umzusehen oder einen langwierigen Bewerbungsprozess zu durchlaufen. Sie ist jedoch qualifiziert und bringt wertvolle Erfahrung mit. Grundsätzlich sind ihre **Jobchancen also gut, doch traditionelle Recruiting-Kanäle und langwierige Bewerbungsprozesse halten sie davon ab**, sich aktiv zu bewerben.



Warum hast du deinen Do-it-Job gewählt?

hokify Umfrage, Berufsheld:innen, n=1.000, Mehrfachnennung möglich, 08/24.

Mir macht die Arbeit Spaß!



63 %

Ich bin gut in dem was ich tue!



55 %

Ich kann mit meiner Arbeit einen Beitrag leisten!



40 %

Es gibt viele Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln!



29 %

Was ist dir in deinem Arbeitsalltag wichtig?

hokify Umfrage, Berufsheld:innen, n=1.000, Mehrfachnennung möglich, 08/24.

Mit Menschen zu arbeiten!



59%

Dinge zu erschaffen!



40%

Verantwortung zu übernehmen!



39%

Viel unterwegs zu sein!



22%

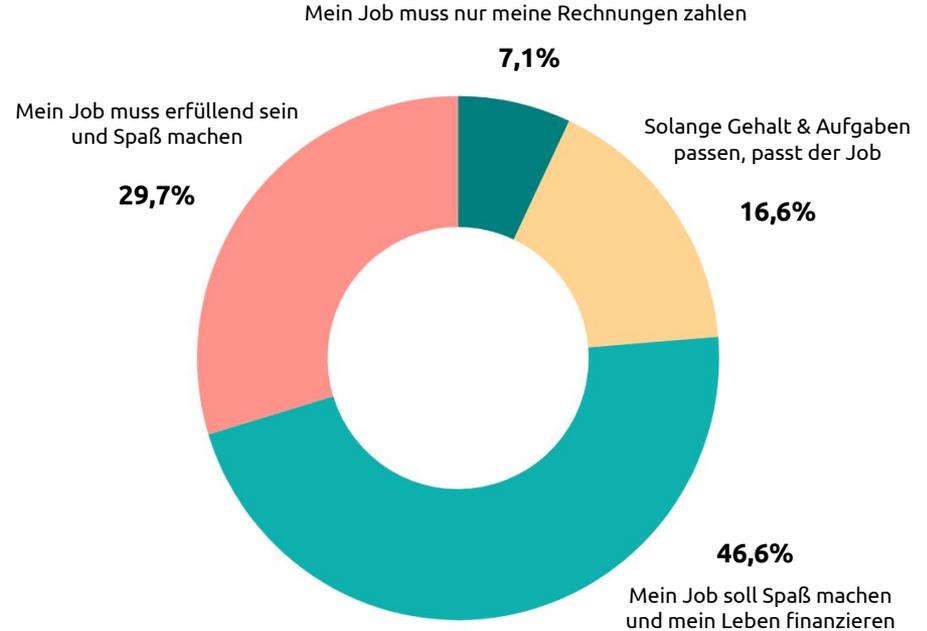
Bewerbung für Do-it-Jobs

Darauf kommt es bei der Jobwahl an

Für knapp die Hälfte der Menschen, die in Do-it-Jobs arbeiten, ist es wichtig, dass der Job Spaß macht und das eigene Leben finanzieren kann. **Weitere 30 Prozent wollen im Job Erfüllung und Spaß finden**, nur für sieben Prozent ist der Job hauptsächlich eine Möglichkeit, die Rechnungen zu bezahlen. Das zeigt, dass für die überwiegende Mehrheit derjenigen, die in Do-it-Jobs arbeiten, **nicht nur das Gehalt, sondern auch der Job selbst im Fokus steht**.

Diese Aspekte müssen sich also auch in den Stellenanzeigen und der Kommunikation widerspiegeln. Neben der Stellenanzeige spielt hierfür auch Employer Branding eine wichtige Rolle: **Sechs von zehn Befragten haben sich schon einmal initiativ beworben**. Das zeigt, dass Initiativbewerbungen im Do-it-Jobs-Sektor angekommen sind, und dass das Image als Arbeitgeber eine wesentliche Rolle bei der Entscheidung für Do-it-Jobs spielt.

Gleichzeitig gibt es noch Potential in der direkten Ansprache bzw. beim Active Sourcing: **Nur vier von zehn Befragten wurden schon einmal aktiv angesprochen** oder abgeworben. Was im White-Collar-Bereich via LinkedIn, Xing und Co. bereits üblich ist, ist im Bereich der Do-it-Jobs noch nicht angekommen.



Was ist deine Einstellung zu deinem Job?

hokify Umfrage im August 2024, n=1.000



“Do-it-Jobs sind all jene Berufe, die vor und hinter den Kulissen dafür sorgen, dass unser Alltag reibungslos abläuft. Das reicht von Paketzusteller:innen, über Krankenpfleger:innen und Handwerker:innen bis zu Buchhalter:innen und umfasst alle Qualifikationsniveaus von gelernten Fachkräften, Abiturienten bis zu Uni-Absolvent:innen.“

- Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify

Candidate Journey für Do-it-Jobs

Mobiloptimiert, schnell und unkompliziert

Die perfekte Candidate Journey für Do-it-Jobs fokussiert sich auf das Bewerbungsverhalten und die Bedürfnisse der Kandidat:innen ("Candidate Centricity"). Vielen Kandidat:innen fehlen die notwendigen Ressourcen, um einen traditionellen Bewerbungsprozess zu absolvieren. Um **Bewerbungshürden wie langwierige Anmeldeprozesse abzubauen** und Abbrüche zu verhindern, muss **der gesamte Bewerbungsprozess so einfach und unkompliziert wie möglich gestaltet werden**.

Dazu gehört auch, den Bewerbungsprozess auf das für den Job Notwendige zu beschränken. Gerade bei Do-it-Jobs sind lange **Motivationsschreiben eine Hürde, die durch gezielte Fragen ersetzt werden kann**. Zusätzlich sollten nur die wirklich für den Job relevanten Zertifikate und Fähigkeiten abgefragt werden.

Auch die Gestaltung des Bewerbungsprozesses spielt eine wichtige Rolle. Ist der Bewerbungsprozess nicht **mobil-optimiert und einfach auf dem Smartphone durchführbar**, brechen Kandidat:innen die Bewerbung schnell ab.



Aneinander vorbei kommuniziert

Unternehmen sind nicht dort, wo junge Menschen suchen

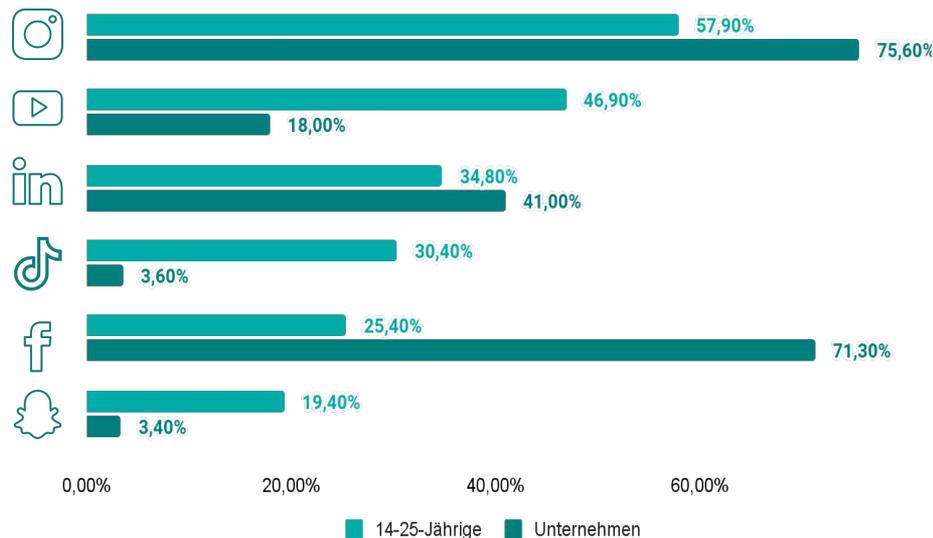
Ein Aspekt, der in vielen Unternehmen unterschätzt wird, ist die Nutzung von Social Media als Informationskanal. Dabei geht es aus Sicht der Nutzer:innen einerseits darum, dass Informationen über Social Media zur richtigen Zeit bereitgestellt werden, um organisch im Feed konsumiert zu werden. Andererseits wird Social Media von den **jungen Generationen Z und Alpha auch als Suchmaschine und für Word of Mouth verwendet**. Besonders Tiktok, Youtube und Instagram spielen für die aktive Suche nach Informationen eine große Rolle, weil sie diese im Videoformat zur Verfügung stellen. **Im Gegensatz dazu nutzt unter den 18-24-Jährigen auch nur noch ein knappes Drittel klassische Job-Plattformen.**

Stattdessen wird auch bei der Job- und Ausbildungssuche auf Social Media gesetzt: Während Unternehmen großteils auf Facebook und Instagram über ihre Ausbildungsmöglichkeiten kommunizieren, sucht knapp die Hälfte der 14-25-Jährigen auf YouTube nach Informationen dazu. **Ein knappes Drittel ist jeweils auf LinkedIn und TikTok auf der Suche nach Informationen**, wie eine Studie der Bertelsmann Stiftung und des Instituts der deutschen Wirtschaft zeigt.

[Employer Brand Research 2023](#), Länderreport Deutschland, Randstad

Informationssuche vs. Kommunikation:

Wo suchen junge Menschen nach Ausbildungsinformationen und wo kommunizieren Unternehmen?



Quelle: [Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft](#)
n= 1.729 14-25-Jährige & 341 Personalverantwortliche

Social Media für Do-it-Jobs

Gezielte Ansprache von Berufsheld:innen mit neuem Suchverhalten

Social Media als Informationskanal

Vor allem die jungen Generationen Z und Alpha nutzen Social Media als Informationskanal - sowohl passiv über den eigenen Feed als auch in Form von aktiven Suchen und Empfehlungen.

Flexibilität

Social Media ermöglicht zielgenaues Targeting und flexible Anpassungen an die festgelegten Ziele und Budgets. Gleichzeitig können die Inhalte sehr individuell gestaltet und angepasst werden.



Ansprache von passiven Kandidat:innen

Über Social Media können durch bezahlte Werbeanzeigen auch Kandidat:innen angesprochen werden, die sich nicht aktiv auf Jobsuche befinden, aber wechselwillig sind.

Multi-Channel Ansatz

Durch Social Media können Kandidat:innen an verschiedenen Schritten entlang der Candidate Journey angesprochen werden. Gezieltes Targeting macht zusätzlich wiederholte Touchpoints möglich.

Gründe für Bewerbungsabbruch & Gegenmaßnahmen

So verringern Sie Ihre Abbruchrate mit dem mobilen hokify Bewerbungsprozess

Umständlicher Bewerbungsprozess

56 % brechen das Bewerbungsverfahren ab, weil der Prozess zu kompliziert oder umständlich ist.

Mobile Recruiting

Der benutzerfreundliche, mobil-optimierte Bewerbungsprozess von der hokify Candidate Platform ist einfach und unkompliziert gestaltet.

Langwierige Online-Formulare

Für jede:n Zweite:n sind langwierige Online-Formulare ein Grund, die Bewerbung abzubrechen.

Bewerbung mit nur einem Profil

hokify ermöglicht eine effiziente Verwaltung des eigenen Profils und schnelles Bewerben, wie aus anderen Bereichen (Shopping, Reisen) bekannt.

Zu lange Bewerbungsdauer

Die Hälfte verzichtet auf die Bewerbung, wenn der Bewerbungsprozess zu lange dauert.

Ohne Motivations schreiben direkt bewerben

Statt langer Motivations schreiben gibt es gezielte Abfragen, die Kandidat:innen und Recruiter:innen Zeit sparen.

Zu langsame Reaktion auf die Bewerbung

43 Prozent beenden den Bewerbungsprozess, wenn das Unternehmen sich nicht zeitnah meldet.

Informelle Chat-Kommunikation

Schnelle Kommunikation durch die mobile Chat-Funktion und übersichtliche Verwaltung mit dem hokify BMS.

Candidate Journey mit Karolina

Karolina hat den Bewerbungsprozess nun schon mehrmals abgebrochen. Komplexe Online-Formulare & langwierige Bewerbungsprozesse haben sie zögerlich werden lassen. Sie entdeckt eine mobil-optimierte Ausschreibung auf Social Media und wird auf hokify weitergeleitet. Durch den mobil optimierten Bewerbungsprozess kann sie sich schnell und einfach am Handy bewerben. Die Kommunikation zwischen ihr und der Recruiter:in ihres potenziellen Arbeitgebers ist schnell und respektvoll.

Karolina **googelt** auf den Heimweg nach Pflegejobs in ihrer Nähe, findet jedoch auf die Schnelle nichts Passendes.

Auf **Instagram** sieht sie am nächsten Tag eine Werbung für offene Stellen in einem Pflegeheim in Köln.

Sie erstellt binnen 3 Minuten ein Profil und **bewirbt sich direkt am Handy** auf die Stelle.

Am nächsten Tag bekommt Sie eine **Chatnachricht** von einem Recruiter und vereinbart ein Bewerbungsgespräch.

Das Gespräch verläuft gut und Karolina bekommt ein **Angebot**.

Einige Wochen später beginnt Karolina bei ihrem neuen Arbeitgeber.

“Ich habe keine Ressourcen für lange Bewerbungsprozesse und komplexe Motivations schreiben. Ich brauche eine schnelle, unkomplizierte Lösung, um mich zu bewerben.”

- Karolina, 34, Pflegefachkraft



Handlungsempfehlungen

Drei wichtige Aspekte im Recruiting für Do-it-Jobs

Social Media Recruiting

Dort sein, wo sie die Kandidat:innen aufhalten: Effizientes Social Media Recruiting muss nicht kompliziert sein, sondern kann ausgelagert werden. Starke Netzwerke und automatisierte Streuung von Stelleninseraten und Kampagnen sorgen für eine große Reichweite und relevante Bewerbungen für Ihre offenen Stellen.

Ausspielung des Inserats über **Instagram und TikTok** mit direkter Aufforderung zur Bewerbung.

Mobile Candidate Journey

Kommen Kandidat:innen von einer Social Media Plattform, muss der restliche **Bewerbungsprozess einfach, mobil optimiert und schnell sein**. Komplexe Bewerbungsformulare, lange Motivationsschreiben und verpflichtende PDF-Uploads müssen aus dem Bewerbungsprozess eliminiert werden.

Mobiler Bewerbungsprozess ohne Anmeldeformular oder Motivationsschreiben, dafür mit gezielten Chat-Abfragen.

Schnelle Kommunikation

Während der gesamten Candidate Journey muss die **Kommunikation auf Augenhöhe und schnell gestaltet** werden. Von der Bereitstellung aller notwendigen Informationen im Inserat, über schnelle Antworten auf Bewerbungen bis hin zu zeitnahen Zu- und Absagen muss die Kommunikation mit Kandidat:innen effizient und respektvoll sein.

Erste Reaktion auf die Bewerbung binnen 24h. Informelle Ansprache und Besprechung via **Chat statt E-Mail**.

Fokus: Smart Candidate Attraction

Reichweite durch Social Media

Social Media lässt sich effizient nutzen, um offene Stellen an aktiv Jobsuchende zu kommunizieren. Gleichzeitig bietet es aber auch die Möglichkeit, **wechselwillige Kandidat:innen, die sich jedoch nicht aktiv auf Jobsuche befinden, anzusprechen**. Durch zielgerichtete Ansprache und personalisierte Inhalte lassen sich diese potenziellen Bewerber:innen individuell und zur richtigen Zeit ansprechen. Durch die Kombination von verschiedenen Social Media Kanälen lässt sich die Ansprache optimieren, um die richtigen Kandidat:innen zu erreichen.

Automatisierte Prozesse ermöglichen es dabei, das Budget **effizient auf die unterschiedlichen Kanäle aufzuteilen**, um das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Mithilfe daten- und KI-basierter Strategien können Streuverluste minimiert und das Recruiting zielgenauer gestaltet werden.

So wird auch Karolina aktiv über Instagram angesprochen und kann den Bewerbungsprozess direkt auf ihrem Handy starten. Die **Job-Anzeigen haben sich nativ in die Social Media Umgebung eingefügt** und so einen wichtigen Touchpoint in Karolinas Candidate Journey geschaffen.



Do-it-Jobs brauchen gezieltes Recruiting

Ressourcen für Recruiting reservieren

Do-it-Jobs sind die Bereiche, in denen es einen spürbaren Mangel an Arbeitskräften gibt. Um genau diese Stellen zu besetzen, müssen **Ressourcen aufgewendet und der Fokus richtig gesetzt werden**. Mit modernen und an die Zielgruppe angepassten Maßnahmen lässt sich das Recruiting für Do-it-Jobs effektiv umsetzen.

Mit gezielter Social Media Ansprache lassen sich aktive und passive Kandidat:innen erfolgreich ansprechen. Eine **mobil-optimierte Candidate Journey** minimiert die Abbruchrate. Gleichzeitig muss die Kommunikation an die Zielgruppe angepasst werden: **Native Kommunikation ist für die jungen Generationen schnell und auf Augenhöhe**. Das bedeutet, dass Recruiter:innen sich langfristig an diese für die jungen Generationen normale Kommunikation anpassen müssen.

“Im White Collar Bereich ist es ganz normal, hohe Summen für Headhunting auszugeben, gleichzeitig soll die Besetzung von Do-it-Jobs am besten gar nichts kosten. Es wird Zeit, die beiden Extreme in den Köpfen abzubauen und Ressourcen dementsprechend zu verteilen.”

Jutta Perfahl-Strilka, CEO von hokify



Fazit

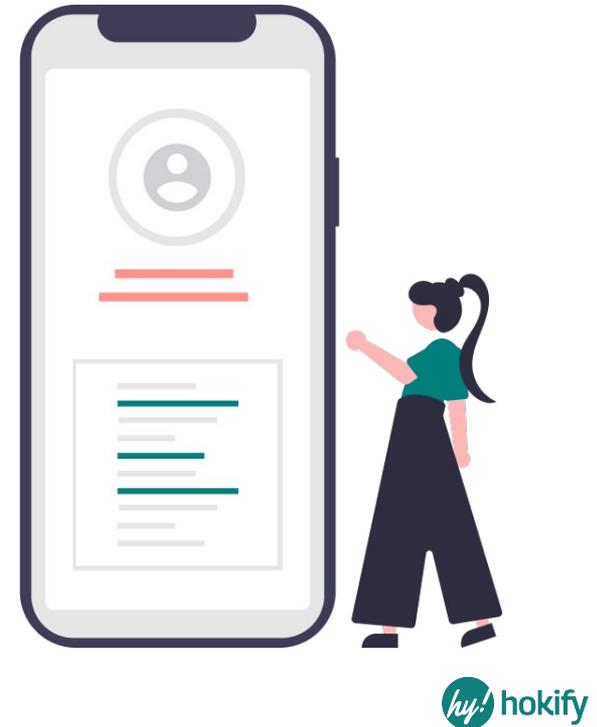
Recruiting für Do-it-Jobs

Die Bedeutung von Do-it-Jobs kann in unserer heutigen Arbeitswelt nicht genug betont werden. Diese Berufe sind das Rückgrat unserer Wirtschaft und Gesellschaft, und **der Fachkräftemangel in diesen Bereichen stellt Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen**. Klassische New Work-Konzepte wie Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind für die Mehrheit der Do-it-Jobs nicht umsetzbar, was den Bedarf an zielgerichtetem Recruiting umso wichtiger macht.

Um erfolgreich Fachkräfte für Do-it-Jobs zu gewinnen, müssen Unternehmen ihre Strategien anpassen. Eine **mobil-optimierte Candidate Journey**, schnelle und **unkomplizierte Bewerbungsprozesse** sowie eine **gezielte Ansprache über Social Media** sind essentiell, um potenzielle Kandidat:innen effektiv zu erreichen. Die Handlungsempfehlungen dieses Whitepapers zeigen deutlich, dass die Fokussierung auf eine klare, direkte Kommunikation und einfache Prozesse entscheidend sind, um den **Bewerbungsabbruch zu reduzieren** und die passenden Kandidat:innen für die offenen Stellen zu gewinnen. Auch Social Media Recruiting und eine Anpassung an das native Kommunikationsverhalten der Zielgruppe ist bei Do-it-Jobs und jungen Kandidat:innen mittlerweile unverzichtbar geworden.

Do-it-Jobs sind krisensichere Berufe, die auch in Zukunft unverzichtbar bleiben.

Unternehmen, die diese Empfehlungen umsetzen, werden langfristig davon profitieren und ihre Chancen erhöhen, die dringend benötigten Fachkräfte für diese wichtigen Berufe zu finden und zu halten.



Glossar

Recruiting - Begriffe erklärt

Berufsheld:innen

Menschen, die in Do-it-Jobs arbeiten oder auf der Suche nach Do-it-Jobs sind.

Candidate Journey

Der gesamte Weg, den Kandidat:innen vom ersten Kontaktpunkt mit dem Unternehmen bis zur Einarbeitung zurücklegen. Besteht je nach Definition aus 5-6 Phasen.

Candidate Centricity

Recruiting-Strategie, sich auf die Zielgruppe einzustellen: Kandidat:innen werden in der Candidate Journey in den Mittelpunkt gestellt und der Prozess auf sie abgestimmt.

Do-it-Jobs

Die Jobs, die wir alle tagtäglich brauchen und ohne die unsere Wirtschaft und Gesellschaft nicht funktionieren würde.

Social Media Recruiting

Die Nutzung von Social Media als Recruiting Kanal. Dabei werden Stellenanzeigen sowohl organisch als auch bezahlt über soziale Netzwerke verbreitet.

White Collar Jobs

Jobs, die meist eine höherbildende oder akademische Ausbildung erfordern und großteils aus Bürotätigkeiten bestehen.

About this Paper

and about hokify

hokify untersucht regelmäßig die derzeitige Arbeitsmarktsituation sowie Trends und Entwicklungen durch Online-Befragungen und Analysen. Die Ergebnisse sowie konkrete darauf basierende Handlungsempfehlungen werden regelmäßig in Whitepapers und Webinaren der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

hokify hat die Jobs, die Wirtschaft und Gesellschaft am Laufen halten. Mit dem Anspruch "Einfach zu Do-it-Jobs" verbindet hokify, die mobile Job-Plattform, mehr als 60.000 Unternehmen mit jährlich 6,5 Millionen Nutzer:innen auf dem österreichischen und deutschen Arbeitsmarkt. hokify wurde 2016 in Wien gegründet, beschäftigt 100 Mitarbeiter:innen und ist die HR Brand des Jahres 2024.

Impressum

hokify GmbH
Jakob-Lind-Straße 2
1020 Wien
www.hokify.com
info@hokify.com

Jutta Perfahl-Strilka

CEO

jutta.perfahl-strilka@hokify.com



Sebastian Prax

Team Lead Content &
Communications

sebastian.prax@hokify.com



Julia Gerstmayer

Content & Communications
Managerin

julia.gerstmayr@hokify.com



Alle Rechte vorbehalten

© hokify GmbH 2024

Externe Quellen

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Stellenerhebung Q1/24
- Statistik Austria, Offene Stellen (Jahresdurchschnitt) 09/24 (Offene Stellen nach ISCO Berufsgruppen)
- Statistisches Bundesamt, Duale Berufsausbildung, (Hochrechnung offene Ausbildungsstellen & Abbrecher) 2023
- Bertelsmann Stiftung und Institut der deutschen Wirtschaft, Nutzung von Social Media bei der Ausbildungsplatzsuche/Stellenausschreibung 08/24
- Randstad, Employer Brand Research 2023, Länderreport Deutschland