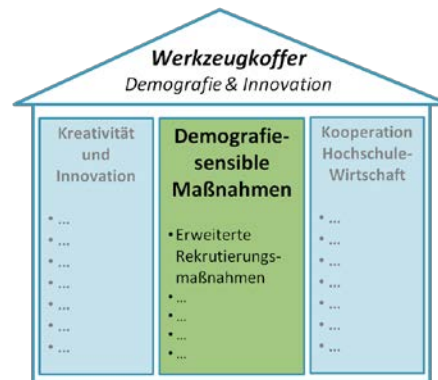


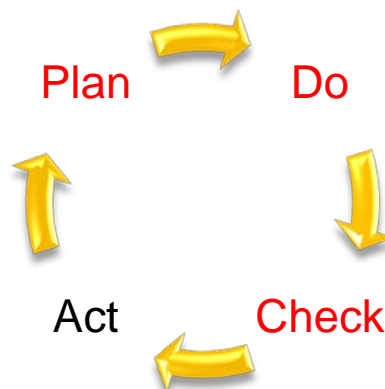
Erweiterte Rekrutierungsmaßnahmen



Um was geht es?

Ziel ist es, durch die Rekrutierung eher untypischer Personengruppen die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und potenzieller Nachwuchs- und Führungskräfte zu erhöhen. Durch die Aufnahme von Personen in den Bewerberpool, welche normalerweise für das Unternehmen nicht in Betracht gezogen werden, soll dem drohenden Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenschwund, bedingt durch den demografischen Wandel, entgegengewirkt werden. Im Fokus der erweiterten Rekrutierungsmaßnahmen stehen die Sicherung von Nachwuchskräften, die Ausbildung von potenziellen Führungskräften sowie gezielt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu gewinnen und zu fördern.

Wo liegt das Demografiemerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Durch die Erschließung eines neuen Bewerberpools kann die Zahl der potenziellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erhöht werden. So kann einer drohenden Verringerung von einer Vielzahl an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und einem akuten Fehlen von qualifizierten Kräften bereits in einem sehr frühen Stadium entgegengewirkt werden.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH



Projekt:



Kreativität und Innovation im demografischen Wandel

Wie wird vorgegangen?

Um die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen und somit die Zahl potenzieller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhöhen, werden unter anderem **verstärkt Frauen** angeworben. Dies geschieht vorwiegend in für Frauen untypischen Positionen und Branchen als Teil einer umfassenden Diversity Strategie der Unternehmen.

Eine andere Strategie, die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erhöhen, sieht es vor, gezielt **(Langzeit-)Arbeitslose** (die bereits ein höheres Alter erreicht haben) anzuwerben und in die Arbeitswelt zu reintegrieren, um ihre altersspezifischen Kompetenzen für die Unternehmen zu gewinnen. Es muss jedoch beachtet werden, dass Langzeitarbeitslose seit einiger – ggf. sehr langer – Zeit nicht mehr an formalen Lernprozessen sowie an Arbeitsprozessen/-abläufen und dementsprechend auch lange nicht mehr an Bewerbungsprozessen teilgenommen haben. Aufgrund dessen ist es wichtig, ein besonderes Augenmerk auf die Form der Anwerbung zu legen. So sollten die ersten Anlaufstellen für die Unternehmen die Arbeitsagenturen sein. **Langzeitarbeitslosen**, insbesondere **älteren Arbeitslosen**, fehlt oftmals das Wissen, die Sicherheit sowie das Selbstvertrauen, eine formale Bewerbung zu erstellen oder sich bspw. durch eine Online-Bewerbung bei einem Unternehmen vorzustellen. Möglichkeiten, diese formalen Bewerbungshürden zu umgehen, stellen informelle Bewerbungsmöglichkeiten dar. Das Auslegen von Broschüren mit den Kontaktdaten eines Unternehmensmitarbeiters oder einer Unternehmensmitarbeiterin, bei dem sich der Bewerber oder die Bewerberin zunächst telefonisch vorstellen kann, würde eine solche informelle Bewerbungsmöglichkeit darstellen, ebenso wie das Schalten von Anzeigen in regionalen Zeitungen (vgl. Die Basis Nachrichten 2009: S. 25). Ältere Mitmenschen weisen aufgrund ihrer bisherigen Lebens- und Berufserfahrung ein hohes Maß an sozialer Kompetenz, fachlichem Know-how, Ruhe und Gelassenheit sowie einen großen Erfahrungsschatz vor; dies begründet ihre hohe Attraktivität trotz langer Abstinenz vom Arbeitsalltag für die Unternehmen.

Eine dritte Strategie zur Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengewinnung stellt die gezielte Rekrutierung von lernschwachen Schülern und Schülerinnen, Schul- und Ausbildungsabbrechern sowie Schul- und Ausbildungsabbrecherinnen dar. Unternehmen schließen lernschwache Schüler und Schülerinnen nicht mehr von der Ausbildung aus, sondern engagieren sich verstärkt, um auch sie effektiv auf eine Ausbildung vorzubereiten.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:



So sorgen die Unternehmen in Kooperation mit den Schulen und den Eltern dafür, dass die Schüler und Schülerinnen und die Ausbildungsabbrecher und Ausbildungsabbrecherinnen fit und attraktiv für den Arbeitsmarkt gemacht werden.

Die Rekrutierung startet direkt an den Schulen oder mit einer Kooperation zwischen den Betrieben und der Agentur für Arbeit. Angeworben werden gezielt Personen, die für den Arbeitsmarkt vermeintlich unattraktiv sind und zugleich eine Risikogruppe für das Unternehmen darstellen. Um das Risiko für die Unternehmen möglichst gering zu halten, ist die enge Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen, dem familiären Umfeld und den ausbildenden Schulen besonders wichtig.

Im Fokus der Ausbildung stehen die gezielte Förderung der entsprechenden Schwächen und die Erhöhung der sozialen Kompetenzen der einzelnen Bewerber und Bewerberinnen.

Welcher Aufwand ist erforderlich?

Der Aufwand, den die Unternehmen bei der Rekrutierung von lernschwachen Schülern und Schülerinnen, Schul- und Ausbildungsabbrechern sowie Schul- und Ausbildungsabbrecherinnen auf sich nehmen, ist sehr hoch. Die hemmenden Faktoren wie bspw. die mangelnde soziale Kompetenz, Motivation, Ausdauer und die fehlende Einhaltung von Vereinbarungen bei den Bewerbern und Bewerberinnen und den Auszubildenden sind ebenso enorm wie die fehlende Unterstützung durch das Elternhaus (vgl.1). Die Kosten, um Randgruppen zu rekrutieren und einzulernen, können je nach Personen- gruppe höher liegen als die normalen Ausbildungskosten. Somit tragen die Unternehmen ein höheres Risiko, wenn sie auf Randgruppen zurückgreifen.

Was ist besonders zu beachten?

Es müssen nicht nur spezielle Rekrutierungswege, welche auf die gewünschte Ziel- gruppe zugeschnitten sind, gegangen werden, sondern es müssen auch besondere Lernkonzepte (entsprechend der Bedürfnisse der Bewerber und Bewerberinnen) ge- staltet werden, wie z. B. bei der **Rekrutierung von Langzeitarbeitslosen**. Zur Er- schließung eines neuen Bewerber- und Bewerberinnenpools ist es unabdingbar, die Rekrutierungsmaßnahmen ebenso wie die Ausbildungsinhalte an die Kenntnisse und Fähigkeiten der potenziellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzupassen. Dennoch

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:



muss sich das Unternehmen im Klaren darüber sein, dass die Erschließung eines neuen Bewerberpools auch mit vielen Rückschlägen verbunden sein kann.

Erfolgreiche Beispiele:

Ein gelungenes Beispiel für das Werkzeug „Erweiterte Rekrutierungsmaßnahmen“ stellen die Firmen Fraport AG und die MAHLE Behr Industry Reichenbach GmbH, die dänische Baumarktkette Silvan sowie das Unternehmen Fahrion Engineering GmbH & Co und die Firma Segmüller dar.

Quellen:

Nähere Information zu den Betrieben finden Sie hier: Fraport AG <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Chancengleichheit-Diversity/Fraport-Chefin-gesucht.html> (Stand: 05.11.2012), MAHLE Behr Industry Reichenbach GmbH <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Wissen-Kompetenz/MAHLE-Behr-Industry-Reichenbach-Guter-Start-in-den-Job.html> (Stand: 05.11.2012), dänische Baumarktkette Silvan http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/BN/BN_2.2009.pdf (S. 25 Erfolgreich mit älteren BEschäftigten) (Stand: 13.12.2012) sowie das Unternehmen Fahrion Engineering GmbH & Co <http://www.demographie-wiki.de/index.php?title=Fachkr%C3%A4ftemangel> (Stand: 06.12.2012) und die Firma Segmüller (Die Bagso Nachrichten, Abschnitt: Erfolgreich mit älteren Beschäftigten, Ausgabe 2/2009, http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/BN/BN_2.2009.pdf).

Diese Texte dienten als Vorlage zur Erstellung des Werkzeugs „Erweiterte Rekrutierungsmaßnahmen“.

Anmerkung:

Autorin: Stefanie Wilhelm

Die vorliegende Datei „Erweiterte Rekrutierungsmaßnahmen“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KrIDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KrIDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

¹ <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Top-100-Gute-Unternehmenspraxis/Wissen-Kompetenz/MAHLE-Behr-Industry-Reichenbach-Guter-Start-in-den-Job.html> (Stand: 05.11.2012).

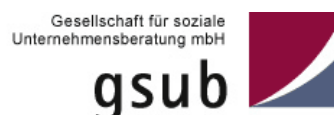
Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:



Projekt:

