

Klischeefrei Nachwuchs gewinnen

9. März 2021

Ulrike Heitzer-Priem
Stefanie Sausele
Birte Zeltmann



Hinweise für eine gutes Miteinander in Online-Sessions



Mikrofon bitte ausschalten, wenn Sie nicht reden.



Kamera wenn möglich einschalten.



Nutzen Sie den Chat für Fragen und Beiträge!



Bitte keine Aufzeichnung, keine Screenshots.



**Bei technischen Fragen oder Störungen: Bitte den Chat nutzen.
TIPP: Browsertab schließen und wieder öffnen hilft oft!**

Das RKW vor Ort – Nah am Mittelstand

3.000

beratene Unternehmen mit
insgesamt 90.000 Mitarbeitenden
und 9 Mrd. Euro Umsatz

9.000

Weiterbildungsteilnehmerinnen
und -teilnehmer



24.000 Tage in Unternehmen

300 Mitarbeitende

2.000 Mitgliedsunternehmen

18 Standorte

Die Agenda für heute:

jetzt	Begrüßung
anschließend	kurzer Input: Warum klischeefrei Nachwuchs finden?
danach	wie geht das konkret? Beispiel INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“
weiter	Austausch untereinander in drei Breakout-Räumen
weiter	Diskussion der Ergebnisse / „Lessons Learned“
Ende	Ende des Forums

Beim Wechseln in die Breakout-Räume und zurück ist jeweils Zeit für eine „technische Pause“.

Warum klischeefrei Nachwuchs gewinnen?



Weil Sie sonst interessantes Bewerberpotenzial ausblenden.



Die Herausforderungen für die Nachwuchsgewinnung



Demografischer Wandel:

Rechnerisch kommen 92 Bewerbende/100 Stellen

Gesellschaftlicher Wandel:

ungebrochener Trend zum Studium

Vielfältigere Gesellschaft:

wachsender Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte

Die gute Nachricht: „Bunte“ Teams sind erfolgreicher.

Generation Z: das will sie



Mädchen ticken anders als Jungen

Mir ist besonders wichtig,

gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben/Familie

dass man viel mit anderen Menschen
zusammenkommt

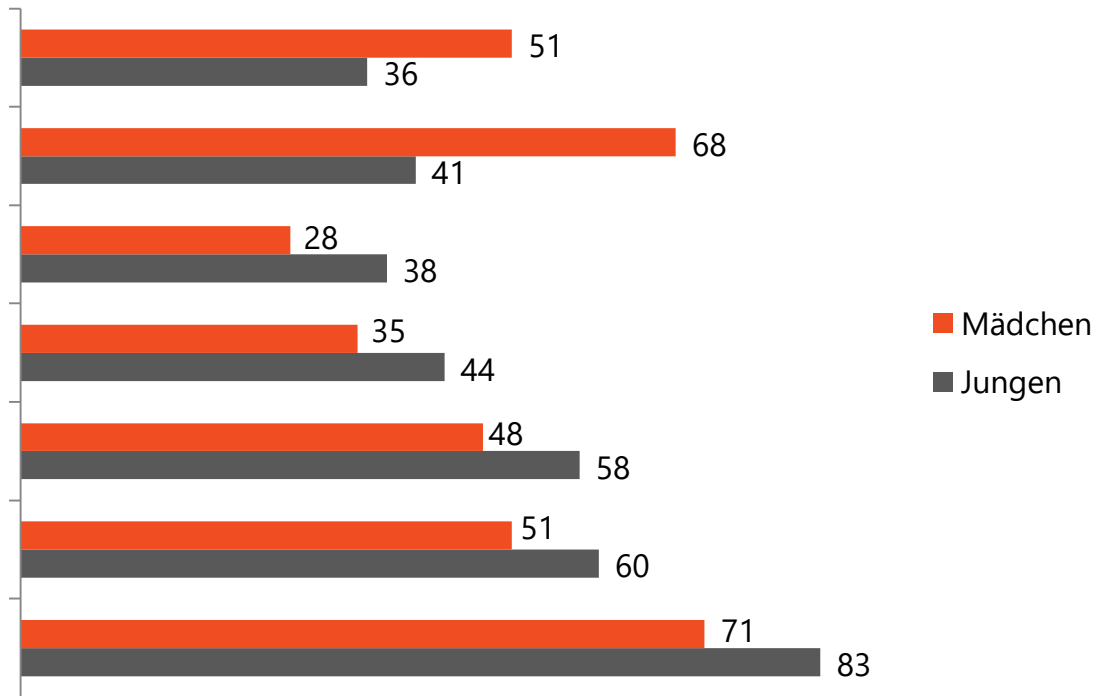
wenig Stress

finanzielle Unabhängigkeit während der
Ausbildungsphase

dass man viel praktisch arbeiten kann

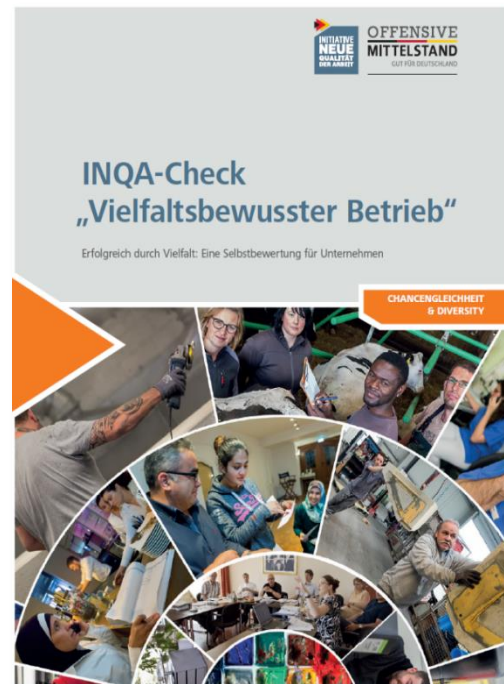
gute Aufstiegsmöglichkeiten

gute Verdienstmöglichkeiten



Quelle: Allensbach 2014, Schule und dann?; Angaben in %, Schüler der letzten 3 Klassen allgemeinbildender Schulen

Klischeefrei Nachwuchs gewinnen: Wie geht das konkret?



3 Vielfaltsbewusste Personalarbeit

Ziel:
Bei unserer Personalgewinnung und -bindung setzen wir bewusst auf Vielfalt. Beim Personaleinsatz und der Personalentwicklung legen wir die Grundlagen dafür, dass sich vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten in unserem Betriebsalltag entwickeln können und für unsere Unternehmensentwicklung genutzt werden.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich besogen werden.

■ Zuviel kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

3.1 Personal gewinnen

Bei der Personalgewinnung suchen wir nach Menschen, die unsere vorhandenen Blickwinkel und Fähigkeiten ergänzen und erweitern.

Als attraktives Unternehmen zeigen wir, dass bei uns vielfältige Blickwinkel und Fähigkeiten willkommen sind und diese gefördert werden. Damit sprechen wir auch neue Personengruppen an und finden geeignetes Personal.

Anregungen aus der Praxis:

- Auf allen Hierarchieebenen die Zusammensetzung der Belegschaft prüfen und überlegen, ob Personen mit bestimmten Eigenschaften und Kenntnissen (zum Beispiel Lebensalter, Geschlecht, Fremdsprachenkenntnisse, unterschiedliche Erwerbsverläufe, Werteorientierungen) eine Bereicherung für das Unternehmen wären
- In Stellenanzeigen des Betriebes keine Formulierungen verwenden, die einzelne Personengruppen ausgrenzen könnten
- Gezielte positive Ansprache in Stellenanzeigen, um bestehende Unterrepräsentationen auszugleichen, zum Beispiel durch die bei gleicher Qualifikation bevorzugte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund, Jüngeren/Älteren, Frauen, Behinderten (Positive Maßnahmen nach § 5 AGG) und aufgrund entscheidender beruflicher Anforderungen wie zum Beispiel physischen Voraussetzungen bei schweren Arbeiten (§ 8 AGG)
- Stellenanzeigen dort platzieren, wo vielfältige Zielgruppen erreicht werden, wie überregionale und internationale Medien oder soziale Netzwerke
- Bewerbungen, die nicht dem üblichen Standard entsprechen (zum Beispiel handgeschriebene Bewerbungen, qualitativ schlechtes Foto, Rechtschreibfehler) nicht direkt aussortieren
- Bei Bewerbungsverfahren auf Fotos verzichten
- Menschen mit Behinderung oder Langzeitarbeitslose einstellen und mögliche Zuschüsse für Eingliederung und Arbeitsplatzgestaltung beantragen (zum Beispiel beim Integrationsamt, Job-Center)
- Auf der Website Informationen geben, die das Unternehmen im Hinblick auf Vielfalt auszeichnen (zum Beispiel Unterzeichnung der Charta der Vielfalt)
- Sich an Organisationen verschiedener Zielgruppen (zum Beispiel Migranten, Behindertenverbände) wenden
- Fachkräfte aus dem Ausland anwerben und dabei Kenntnisse von bereits Beschäftigten aus diesen Ländern nutzen
- Betriebsrat/Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte einbinden und zur Unterstützung hinzuziehen



1. Zielsetzung

2. Checkpunkt Beschreibung guter Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

5. Maßnahmenplan festlegen, kontrollieren und verbessern

- ▶ Maßnahmenplan in der Print-Version auf der letzten Seite
- ▶ Mindestens 10 Maßnahmen beschreiben
- ▶ Verantwortliche und Fristen zur Umsetzung sowie zur Kontrolle festlegen

4. Handlungsbedarf festlegen

3. Beispiele Konkretisierungen des Themas und Anregungen aus der Praxis

Praxistipps von einer Personalerin: Handlungsfeld Personalarbeit

„Früher haben die Bewerberinnen und Bewerber gesucht, heute sind es die Unternehmen.“

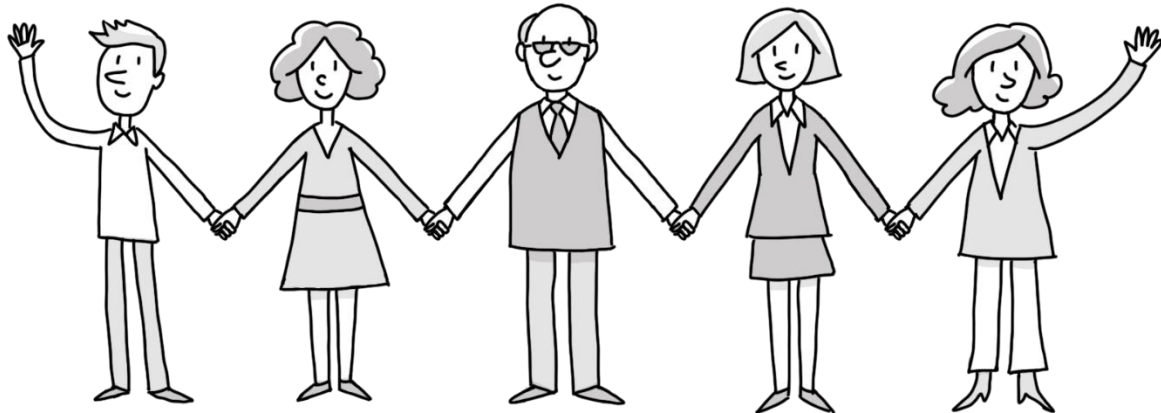
1. Größte Herausforderung Rekrutierung: „Die jungen Leute dazu zu bringen, dass sie sich von uns und unseren Tätigkeitsfeldern angesprochen fühlen.“



Mögliche vielfaltsbewusste Ansätze bei der Personalarbeit

Wie tickt jeder Einzelne?

Rekrutierung: Potenziale erkennen:
Wie lässt sich die Zusammenarbeit organisieren?



Mögliche vielfaltsbewusste Ansätze bei der Personalarbeit

Personal binden und Personal einsetzen:

Tandems von jung und alt:

Bedürfnisse des anderen besser verstehen

Tandems mit internationalen Fachkräften:

Sprachbarrieren abbauen



Mögliche vielfaltsbewusste Ansätze bei der Personalarbeit

Personalentwicklung:

Wie hält man das Wissen von ausscheidenden
Mitarbeitenden im Betrieb?

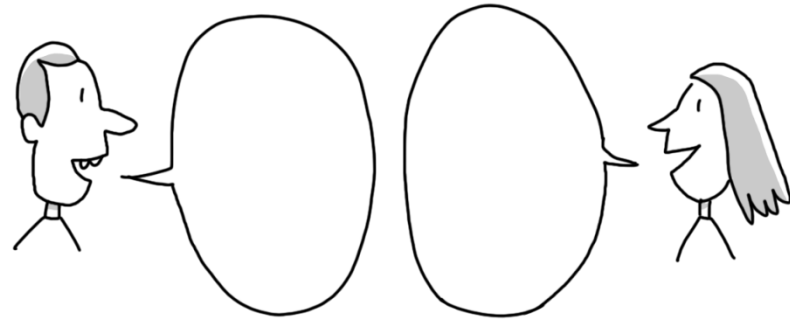
→ **Schlafende Kompetenzen wecken!**



Jetzt sind Sie gefragt:

In drei Gruppen beantworten Sie bitte zu drei verschiedenen Berufen:

1. Was spricht die Jungen / was spricht die Mädchen in dem Beruf an?
2. Wie können Sie die jeweils „untypische“ Zielgruppe überzeugen?
3. Was geht NICHT in einer Klischeefreien Stellenanzeige?



Angebotsorientierte Azubisuche

Klassisch:

Innensicht, Eigenlob

Ausbildungsvoraussetzungen

- Schulnoten
- Teamfähigkeit, Flexibilität...

Ausbildungsinhalte

- Stichworte

„Wir bieten das Übliche“

Bewerbung an

personal@einerlei.gmbh

Firmenlogo, keine oder Stockfotos

Angebotsorientiert:

Ansprache, Motivation, Neugier wecken

Aussagen zu:

- Aufgaben und Tätigkeiten, (Videos)
- Aussage zur Berufsschule
- Übernahme-/Entwicklungschancen
- Vergütung
- Zusätzliche „Begeisterungsmerkmale“
- Unternehmen als Arbeitgeber
- **Testimonials von Azubis**

Voraussetzungen: tätigkeitsbezogen

Aussagen zum Bewerbungsverfahren

Namentlicher Kontakt

Firmenlogo, authentische Bilder

Hänsel oder Gretel?

Frauen und Mädchen

- lesen Stellenanzeigen genau
- werden abgeschreckt von „Männertiteln“
- nehmen Anforderungen wörtlich
- bewerben sich nicht, wenn
 - typisch männliche Eigenschaften gefordert werden
 - sie nicht zu 100 % auf das Anforderungsprofil passen
- trauen sich weniger zu bei gleicher Qualifikation
- fürchten „Männerdominanz“ im Betrieb



Stellenanzeige ohne Klischees

Brechen Sie mit stereotypen Rollenbildern:

- Wählen Sie Bildmotive, die den Arbeitsalltag mit seinen **technischen, kreativen und sozialverantwortlichen Aspekten** darstellen.
- das **untypische Geschlecht** oder Mann und Frau gemeinsam zeigen.
- Sprechen Sie Geschlechter spezifisch an.
- Lassen Sie Ihre Auszubildenden und junge Fachkräfte zu Wort kommen.



Gruppe 1:

der Beruf „Tierpfleger/Tierpflegerin“

Wir machen uns ein erstes Bild vom Beruf:

- Wo arbeiten Menschen mit diesem Beruf?
- Was macht man in dem Beruf?
- Was sind die wichtigsten Anforderungen?



Schätzfragen: Mehr Mädchen oder mehr Jungen in der Ausbildung?
Wie viel Prozent brechen die Ausbildung ab?

Tierpfleger / Tierpflegerin at a glance

Neue Auszubildende im Jahr 2019: 675 (insgesamt 1.692)
davon Frauen 489 und nur 12 Ausländerinnen, 3 Ausländer

Abbrecherquote 29,4 % (Durchschnitt aller Berufe: ca. 25%)
Überwiegend mittlerer Bildungsabschluss oder Hochschulreife

Drei Fachrichtungen:

Forschung und Klinik:	69,4% Frauen, 30,6% Männer*
Zoo:	62,7% Frauen, 36,8% Männer*
Tierheim/Tierpension	82,6% Frauen, 17,4% Männer*

Wichtigste Schulfächer: Biologie, Mathematik

Anforderungen: Beobachtungsgenauigkeit,
Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein
Handwerkliches Geschick
Kundenorientierung

* Herzlichen Dank an die Teilnehmerin Marina Kronemann vom ZDH für diese Ergänzung!

Lessons Learned „Tierpflegerin / Tierpfleger“

- Mehr Männer ließen sich gewinnen, wenn Verantwortung, Tierwohl, Artenschutz betont werden sowie die technischen/digitalen Tools, die erforderlich sind. Da in den Fachrichtungen die Geschlechter sehr ungleich verteilt sind.
- No go in der Stellenanzeige: Bedienen von Klischees in Fotos mit Frauen und Männern (mit Katzen kuschelnde Frauen, Löwenfütternde Männer)

Gruppe 2:

Der Beruf „Brauereiarbeiter und Mälzer“

Tätigkeit	Ausbildung	Branchen
<p>Gewinnen aus Getreide Malz und verarbeiten es zusammen mit Wasser, Hopfen und Hefe zu verschiedenen Biersorten.</p> <p>Daneben stellen sie Biermischgetränke und alkoholfreie Erfrischungsgetränke her.</p>	<p>3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in industriellen oder handwerklichen Brauereibetrieben bzw. in der Getränkeindustrie (Ausbildungsbereich Industrie und Handel sowie Handwerk).</p>	<ul style="list-style-type: none">• Brauereien und Mälzereien• bei Herstellern von Bier- und Hefeextrakt• in Betrieben, die Obst- und Gemüsesäfte und andere nichtalkoholische Getränke herstellen

„Gut zu wissen“: Brauer/innen und Mälzer/innen

Neue Azubis 2019	Abbrecherquote
<ul style="list-style-type: none">• 126 (insgesamt 297)• davon 12 Frauen• aus dem Ausland: 9 Männer, keine Frau	<ul style="list-style-type: none">• 20,5 % (Durchschnitt aller Berufe: ca. 25%)• Überwiegend mittlerer Bildungsabschluss oder Hochschulreife
Schulfächer	Anforderungen
<ul style="list-style-type: none">• Mathematik (z. B. Berechnungen zur Gärung)• Chemie (z. B. Verstehen biotechn. Produktionsprozesse)• Biologie (z. B. qual. Beurteilung von Rohstoffen wie Gerste)	<ul style="list-style-type: none">• Beobachtungsgenauigkeit und Aufmerksamkeit• Handwerkliches Geschick und technisches Verständnis• Sorgfalt und Verantwortungsbewusstsein

Lessons Learned „Brauerinnen / Brauer und Mälzerinnen / Mälzer“

- Mehr Frauen ließen sich gewinnen, wenn statt der Produkte der Produktionsprozess im Fokus steht: Regionalität, nachhaltige Ausgangsstoffe, Arbeit im Labor (Lebensmittelchemie)
- No go in der Stellenanzeige: wenn nicht gegendert wird, auf (m/w/d) verzichten, nicht mit technischen Details überfrachten.

Gruppe 3:

der Beruf „Eisenbahner/in im Betrieb“

Wir machen uns ein erstes Bild vom Beruf:

- **Wo arbeiten Menschen mit diesem Beruf?**
- **Was macht man in dem Beruf?**
- **Was sind die wichtigsten Anforderungen?**

Schätzfragen: **Mehr Mädchen oder mehr Jungen in der Ausbildung?**
Wie viel Prozent brechen die Ausbildung ab?

Gruppe 3:

Der Beruf „Eisenbahner/in im Betrieb“

Tätigkeit	Ausbildung	Branchen
Steuern von Loks und Triebfahrzeugen im Nah- und Fernverkehr. Dabei werden Personen und Güter transportiert. Als Lokführer/in und S- und U-Bahn-Fahrer/innen sorgen sie für einen reibungslosen Ablauf im Schienenverkehr.	3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in einem Eisenbahnunternehmen. Es werden die Fachrichtungen Lokführer und Transport gelernt (Ausbildungsbereich Industrie und Handel).	<ul style="list-style-type: none">• schienengebundener Güter- und Personenverkehr

„Gut zu wissen“: Eisenbahner/in im Betrieb

Neue Azubis 2019	Abbrecherquote
<ul style="list-style-type: none">• 759 (insgesamt 1.785)• davon 48 Frauen• aus dem Ausland: 33 Männer, keine Frau	<ul style="list-style-type: none">• 5 % (Durchschnitt aller Berufe: ca. 25%)• Überwiegend mittlerer Bildungsabschluss oder Hoch-/Fachhochschulreife (bei Frauen und Männern)
Schulfächer	Anforderungen
<ul style="list-style-type: none">• Mathematik/ Physik (z. B. Berechnen des Gesamtgewichts neu zusammengestellter Züge)• Werken/Technik (z. B. Wartungsarbeiten, Suche nach Fehlerursachen)• Deutsch (z. B. eindeutiges Verständigen mit der Fahrdienstleitung)	<ul style="list-style-type: none">• Umsicht (in Bahnhöfen/ bei Rangierfahrten)• Beobachtungsgenauigkeit, Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit• Entscheidungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit• Tech. Verständnis und Verantwortungsbewusstsein

Lessons Learned „Eisenbahnerin / Eisenbahner im Betrieb“

- Mehr Frauen ließen sich gewinnen mit den Aspekten: Verantwortung, Flexibilität, Abwechslungsreichtum
- No go in der Stellenanzeige: Nur auf ein Geschlecht beziehen –> soll für alle offen sein (m/w/d), Vorurteile durch bestimmte Punkte/ Zitate wodurch andere abgeschreckt werden können, Bilder: nur ein Geschlecht zeigen -> Jungen und Mädchen sollen zu sehen sein, auch aus unterschiedlichen Herkunftsländern

Klischeefrei werben ist das eine – Vielfalt im Betrieb umsetzen das andere

Hier können Sie ansetzen:

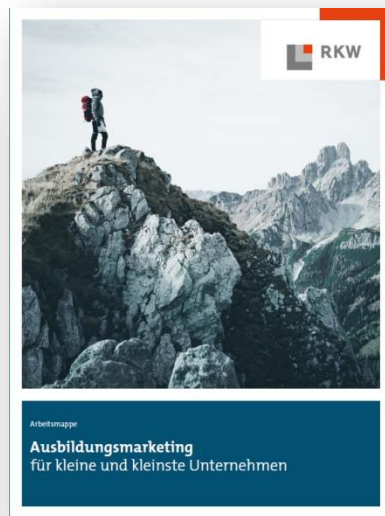
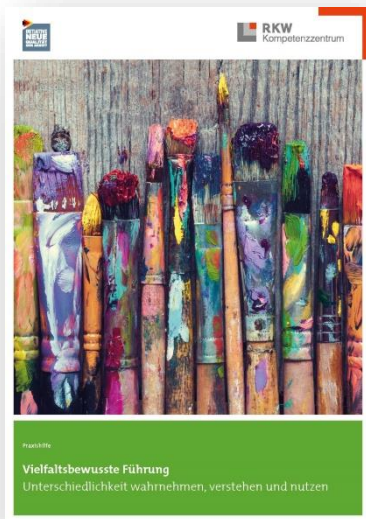
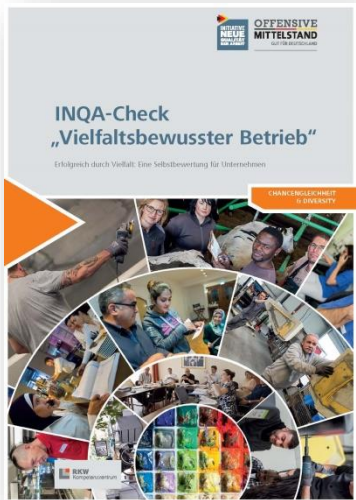
Arbeitgeberattraktivität: Bieten Sie Ihren Beschäftigten Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten? Können Beschäftigte eigenverantwortlich arbeiten?

Unternehmenskultur: Herrschen Vertrauen und Wertschätzung im Betriebsalltag? Verstehen sich Führungskräfte als Ermöglicher und Orientierung Gebende?

Vielfaltsbewusstsein: Stromlinienförmige Lebensläufe oder Quereinsteiger? Neugier oder Altbewährtes? Neue Wege oder ausgetretene Pfade?

Kostenlos bestellen oder downloaden

www.rkw-kompetenzzentrum/Publikationen



Vielen Dank für Ihre Teilnahme an unserem Workshop

„Klischeefrei Nachwuchs gewinnen“

Ulrike Heitzer-Priem

Leiterin Fachbereich Fachkräftesicherung, 06196 495 2810, heitzer@rkw.de

Stefanie Sausele

Referentin Fachbereich Fachkräftesicherung, 06196 495 3261, sausele@rkw.de

Birte Zeltmann

Referentin Fachbereich Fachkräftesicherung, 06196 495 3223, zeltmann@rkw.de

RKW Kompetenzzentrum
Düsseldorfer Straße 40 A
65760 Eschborn

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Illustrationen: Daniel Jennewein, RKW Kompetenzzentrum