

Bewerbendenansprache

ein Handlungsfeld generationengerechter Personalpolitik

LANDESZENTRUM
FÜR GLEICHSTELLUNG
UND VEREINBARKEIT 

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V ist ein Projekt des Landesfrauenrat MV e.V. und wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Veränderungen in der Arbeitswelt



Recruiting goes digital

„war of talents“

demografischer Wandel

Digitalisierung

Marktanalyse

Wie sieht es momentan aus?

2015

50% aller
offenen
Stellen schwer
zu besetzen.

Bundesdurchschnitt

Es dauert 145 Tage
um eine offene
Stelle zu besetzen.
(Juni 2020)

2019

71% aller
offenen Stellen
schwer zu
besetzen.

Umfrage

Offene Stellen
blieben in 20% der
Mangelberufe
länger als 160 Tage
unbesetzt.

Marktanalyse

Wie sieht es momentan aus?

Wettstreit

Kampf um Talente wird nach der Pandemie verschärft sein, allein schon aus demografischen Gründen.

Stabilität & Sicherheit
Suche nach Stabilität & Jobsicherheit wieder mehr Thema durch Covid 19

Branchen

großer Bedarf bei Ingenieur:innen & in technischen Berufen, IT Fachkräfte durchgängig gefragt

Employer Branding

Wie eine positive Arbeitgebendenmarke hilft

➤ **Alleinstellungsmerkmal**

Finden Sie Ihres und verwenden Sie es als Marke, um für Bewerbende sowie Mitarbeitende attraktiv zu sein und zu bleiben.

➤ **Positionierung**

Es braucht eindeutige Positionierungen. Besonders Führungskräfte agieren als Vorbilder hinsichtlich Familienfreundlichkeit & Leitbildern in Unternehmen.

➤ **Unternehmenskultur**

Im „war of talents“ entscheidet häufig die familienfreundliche Unternehmenskultur. Die besten Bewerber:innen haben klare Erwartungen an den zukünftigen Arbeitsplatz.

Employer Branding

Wie eine positive Arbeitgebendenmarke hilft

➤ **Vereinbarkeitsziele**

Verbindlichkeit mit eigenen Qualitäten und Stärken schaffen & intern mit einem klaren Regelwerk agieren, an denen sich Mitarbeitende orientieren können.

➤ **Mitarbeitende als Botschafter:in**

Präsentation von authentischen Mitarbeiter:innen Stories wie aktiven Vätern, karriereorientierte Mütter etc. auf der Website.

➤ **Weiterempfehlung**

Quote von 99% bei vorhandener familienfreundlicher Unternehmenskultur
Im Vergleich: Nur 52% Weiterempfehlungsquote, wenn eine weniger familienfreundliche Unternehmenskultur vorhanden ist.

Reflektion

Interne Befragungen nutzen

- Stellenausschreibungen im eigenen Unternehmen prüfen lassen!
- Was schätzen Ihre Mitarbeiter:innen an Ihnen als Arbeitgeber:in ?
- Wofür würden Mitarbeiter:innen Ihr Unternehmen an Bekannte weiterempfehlen?

Kommunikation

Stellenausschreibung

Studie

Frauen & Männer unterscheiden sich deutlich in ihrem Leseverhalten.

Fokus der Frauen

Unternehmenskultur, Arbeitszeiten, Qualifikationsmöglichkeiten & Anforderungen

**WE'RE
HIRING**

Ansprache

Männer fühlen sich deutlich häufiger von Stellenanzeigen angesprochen.

Fokus der Männer

Unternehmensprofil & Identifikation, harte Faktoren wie Gehalt

Kommunikation

Stellenausschreibung

So kann es gehen

Teamfähigkeit
Kreativität
Verständnisvoller Umgang
Konfliktfähigkeit
Loyalität
Schnelle Auffassungsgabe
Selbstständigkeit

So bitte eher nicht

Verhandlungsgeschick
Durchsetzungsvermögen
Analytisches Denken
Entscheidungsvermögen



Stattdessen besser so

Wortgewandtheit
Selbstbewusstsein
Blick für das Wesentliche
Urteilsfähigkeit

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2018): Mit Stellenanzeigen gezielt weibliche Fachkräfte gewinnen, S. 6

Beispiele Stellenausschreibungen

Umso konkreter, desto erfolgreicher

- **Gutes Betriebsklima**
Was heißt das genau? Wodurch zeichnet es sich aus?
- **Flexible Arbeitszeiten**
Flexibel für wen?
- **Gute Entwicklungsperspektiven**
Weil niemand lange bleibt?
- **Hohe Einsatzbereitschaft**
Was heißt das? Überstunden? Wochenendarbeit?
Dass ich stets und ständig einsatzbereit sein?

Sprache

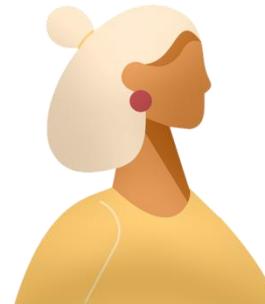
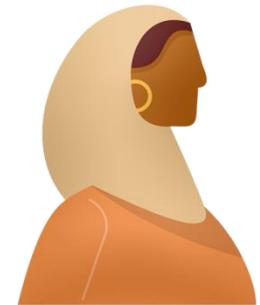
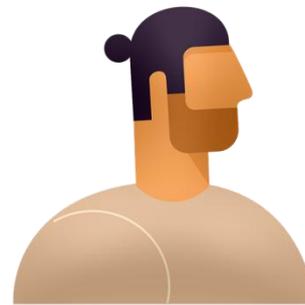
Die Macht der Worte

- Neutrale Formulierungen nutzen wie Teilzeitkraft oder Geschäftsführung.
- Bildsprache bedenken
- Beachtung AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- FAQ zum Thema „Bewerbung“ auf der Website anbieten
- Anforderungsprofil der Stelle eher aufgaben- und qualifikationsorientiert beschreiben

Diversität

Stärke durch Vielfalt

Teams, die möglichst divers aufgestellt sind, erzielen bessere Ergebnisse. Unternehmen, die in der Personalauswahl, aber auch bei der Zusammenstellung von Teams auf Vielfalt achten, sind gar erfolgreicher.



Diversität

Stärke durch Vielfalt

- Inklusiven Unternehmensauftritt gestalten, um Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund anzusprechen.
- 50% der Befragten bevorzugt Unternehmen, die sich in Sachen Diversität ins Zeug legen und 25% ist das sogar sehr wichtig.
- Diversität ist vor allem den jüngeren Arbeitnehmer:innen wichtig. Unter den 18- bis 24-Jährigen achten 69% bei der Wahl des Unternehmens darauf, bei den 25- bis 34-Jährigen sind es 58 %.