



Neue Rekrutierungsansätze zur Stärkung der Vielfalt in KMU

Christina Goesmann, M.A.

Prof. Dr. Ulrike Hellert

Dipl.-Psych. Ute Peters

iap – Institut für Arbeit & Personal
an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management

„Neue Rekrutierungsansätze zur Stärkung der Vielfalt in KMU“

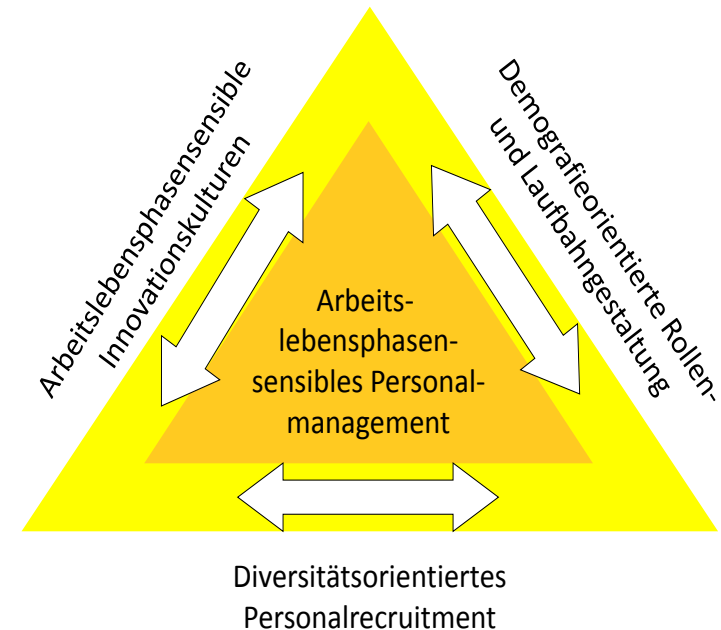
1. iap – Institut für Arbeit & Personal
2. Ziele des Teilvorhabens
3. Konzeptioneller Zugang
4. Methodik
5. Fazit & Ausblick

iap: Synergien schaffen – wissenschaftliche Forschung für die Unternehmenspraxis

- Gegründet im April 2011
- **Schwerpunkte:**
 - Konzepte zur innovativen und flexiblen **Arbeitszeitgestaltung**
 - Lösungsansätze für das **Personalmanagement** im **demografischen Wandel**
 - **Förderung der Beschäftigungsfähigkeit** und **Kompetenzentwicklung**

„Diversitätsförderliches Personalrecruitment“

- Ziel: auf die Belange von kleinen und mittleren Entwicklungsunternehmen zugeschnittene, diversitätsförderliche Instrumente zur Personalrekrutierung
- Zielgruppen: Quereinsteiger/-innen, ältere Entwickler/innen, Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen, Migrant/innen
- Fokus: Entwicklungspotenzial statt formale Passung, Lebensphasenorientierung

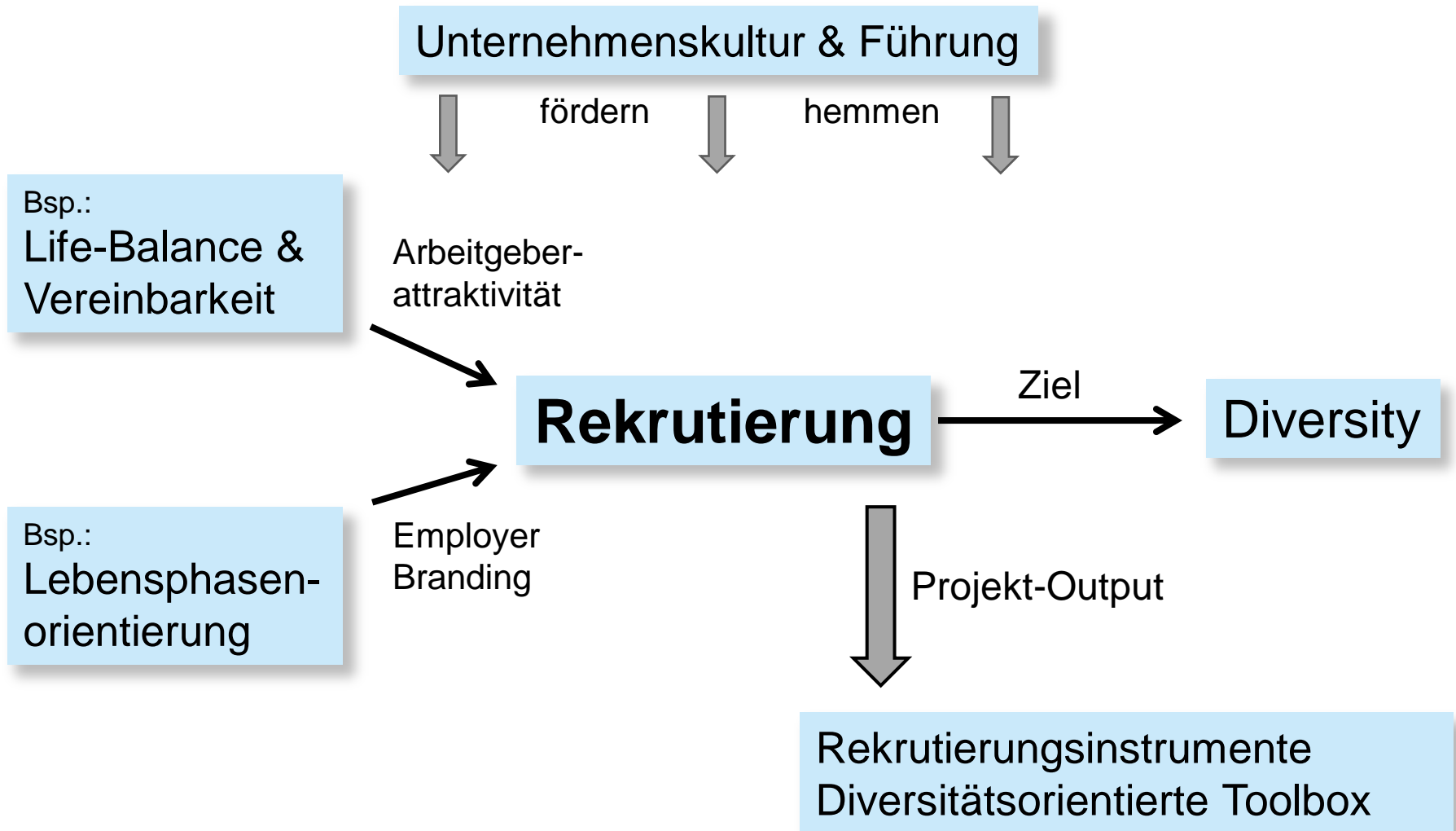


Warum Diversität?

Diversitätsorientiertes Personalmanagement (DiM) ist wirtschaftlich sinnvoll:

- DiM vergrößert den Pool potenzieller Beschäftigter.
- Heterogene Gruppen finden kreativere und tragfähigere Lösungen als homogene Teams.
- Heterogenität im Top-Management befähigt das Unternehmen zu flexiblen Entscheidungen.
- Ein nach außen sichtbares DiM macht als Arbeitgeber attraktiv.
- Und: Diskriminierung demotiviert und Anpassungszwang absorbiert Energien.

Quellen:
Kersting 2010; Sieben & Bornheim 2011; Sieben & Krell 2011



3-Ebenenmodell

Ebene 1: Organisation

Ebene 2: Rekrutierungsprozess

Ebene 3: Individuum

Ebene 1: Organisation

Dimensionen	Maßnahmen & Instrumente	Unternehmenskultur & Führung	Employer Branding
Themen			
Lebensphasen-orientierung	++	--	-
Diversity	-	++	++
Vereinbarkeit	++	++	-
Arbeitszeit	+	-	-
Gesundheit	++	++	++
Weiterbildung	+	++	+
Karriere	--	--	++
Partizipation	++	--	-
Kommunikation & Kooperation	-	++	++
Innovation	+	+	++
Veränderungsmanagement	-	-	-

Beispielhafte Eingruppierung: ++ stark ausgeprägt, + ausgeprägt, - nicht vorhanden, -- negative Auswirkungen

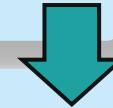
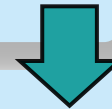
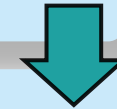
Ebene 2: Rekrutierungsprozess

Bedarfsermittlung

Bewerberansprache

Auswahlprozess

Einarbeitung



Ebene 3: Individuum

Was will ich?

Anspruch an die eigene Arbeit und den Arbeitgeber: Erwartungen, Prioritäten, Entscheidungen

Wer bin ich?

Habitus, Selbstbild, Werte, Einstellungen
Psychologische Dimensionen

Individuum

Was kann ich?

Kreativität, Innovationsfähigkeit, Fachkompetenzen, Potenziale, Qualifikationen

Wie interagiere ich?

Interaktionskompetenz, Kommunikation

Vorgehen & Methodik

- *Erhebung*: Prozessanalysen und problemzentrierte, leitfadengestützte Interviews
- *Auswertung*: qualitative Inhaltsanalyse (EDV-gestützt) und objektiv-hermeneutische Feinanalysen
- *Entwicklung*: Workshop zur Diskussion der Analyseergebnisse und (Weiter-)Entwicklung geeigneter Rekrutierungsinstrumente
- *Evaluation*: Testen der Instrumente in den Unternehmen
- *Abstraktion*: Generalisierung der in den Einzelfallstudien gewonnenen Erkenntnisse und Instrumente

Stand der Dinge

- Aktuell Erhebungen in drei Unternehmen
 - Konzerngebundenes Produktionsunternehmen
 - Kleiner inhabergeführter Handwerksbetrieb
 - Mittleres Maschinenbauunternehmen

- Ergebnisse erwartet für Herbst 2013

→ Nächstes Transferforum in Essen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Ulrike Hellert
wissenschaftliche Direktorin

Christina Goesmann, M.A.
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Dipl.-Psych. Ute Peters
wissenschaftliche Mitarbeiterin

iap – Institut für Arbeit und Personal
an der FOM Hochschule für
Oekonomie & Management
Leimkugelstraße 6
45141 Essen
Fon +49 (0) 201 81004-989
Fax +49 (0) 201 81004-990
www.fom-iap.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



DLR Projektträger



Förderschwerpunkt
Innovationsfähigkeit im
demografischen Wandel



Arbeiten – Lernen –
Kompetenzen entwickeln

Förderkennzeichen 01HH11094