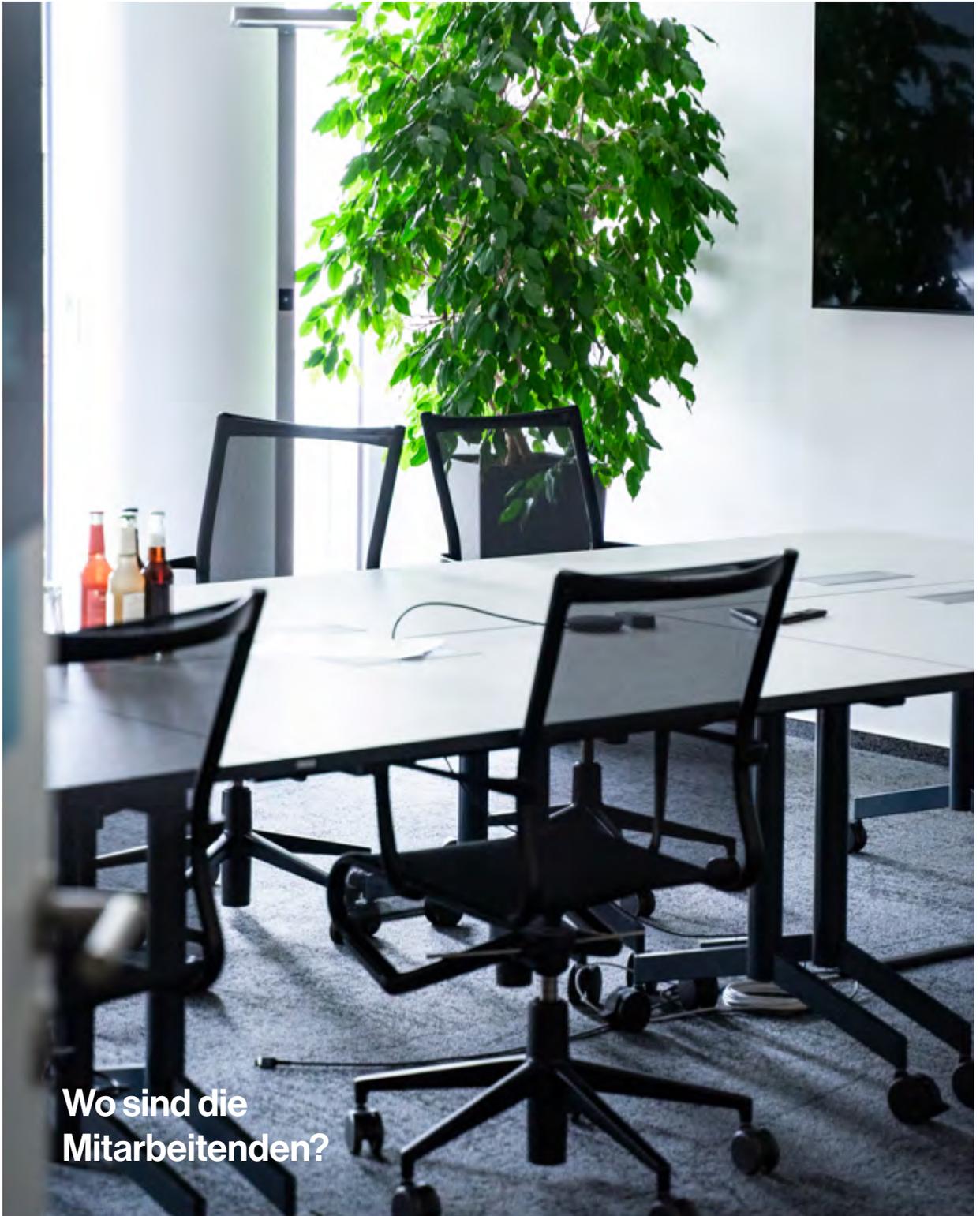


RECRUITING



Wo sind die
Mitarbeitenden?

VEGA

**KANN MAN
WERTSCHÄTZUNG
MESSEN?
SICHER. MIT VEGA.**



www.vega.com/karriere

**Am liebsten Lieler.
Am liebsten nachhaltig.**




Wir sind
CO₂-
neutral.



Lieler

SCHLOSSBRUNNEN

Das feine Mineralwasser aus dem Markgräflerland.
Salz- und nitratarm. www.lieler.de

#heimat #Technologieführer



Inspired by **temperature**

Sie suchen Freiräume für Ihre Ideen und gute Karrierechancen? Dann heißen wir Sie herzlich willkommen in der Tangofabrik in Offenburg – dem kältesten Punkt der Ortenau. Hier ist unsere Heimat und hier entwickeln und produzieren wir seit über 50 Jahren hochgenaue Temperierlösungen für Forschung und Industrie.

huber

www.huber-online.com/jobs



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Foto: Alex Dietrich



„Wir haben gerade fünf Stellen besetzt“, erzählte neulich eine Firmenchefin ganz stolz. Früher freute sich der Bewerber über eine Zusage, heute ist es die Arbeitgeberin. Dass sich die Rollen auf dem Arbeitsmarkt vertauschen, wissen wir schon lange. Und doch erstaunt es uns immer wieder, wenn jetzt eintritt, was jahrelang vorhergesagt wurde. Und es ist erst der Anfang: Schauen Sie sich mal in Ihrem Unternehmen um, wie viele ihrer Beschäftigten Ende 50 oder Anfang 60 sind und sich in wenigen Jahren in den Ruhestand verabschieden. Der geburtenstärkste Jahrgang, der 1964er, wird nächstes Jahr 60.

Das Thema Recruiting bleibt also ganz oben auf der Prioritätenliste der meisten Unternehmen. Deshalb widmen wir ihm wieder einen Beileger. Auch, weil es tatsächlich immer wieder Neues diesbezüglich zu berichten gibt. Zum Beispiel, dass die künstliche Intelligenz die Personalabteilungen erreicht hat. Sie kann bei der Formulierung von Stellenausschreibungen oder Posts unterstützen. Und sie durchforstet Karriereportale oder soziale Medien auf der Suche nach passenden Kandidaten, wertet Lebensläufe, Familienverhältnisse, Hobbys und anderes aus, um zu erkennen, wer zum Unternehmen passen könnte. Denn das ist mittlerweile wichtiger als die Qualifikation, die Bewerber öfters auch nachträglich erwerben können. Dass das sogar in der IT möglich ist, zeigt das Quereinsteigerprogramm von Bechtle, über das es auf den kommenden Seiten ebenso geht wie um die Softwarefirma HR Works, die einen branchenuntypisch hohen Frauenanteil hat.

Ich wünsche Ihnen viel Vergnügen beim Lesen – und viel Erfolg beim Recruiting in Ihrem Betrieb.

Ihre Kathrin Ermert

Chefredakteurin **netzwerk südbaden**

IMPRESSUM

Herausgeber:
netzwerk südbaden GmbH
Bayernstraße 10, 79100 Freiburg
info@netzwerk-suedbaden.de

Geschäftsführung: Daniel Schnitzler
(V.i.S.d.P)
Redaktionsleitung: Kathrin Ermert
Redaktion: Julia Donáth-Kneer,
Dr. Susanne Maerz, Daniel Ruda,
Christine Weis
Telefon 0761 4500-2800
Autoren: Rebecca Paul, Julia Paasch
Lektorat: Joachim Schneider,
Prof. Dr. Günter Schnitzler

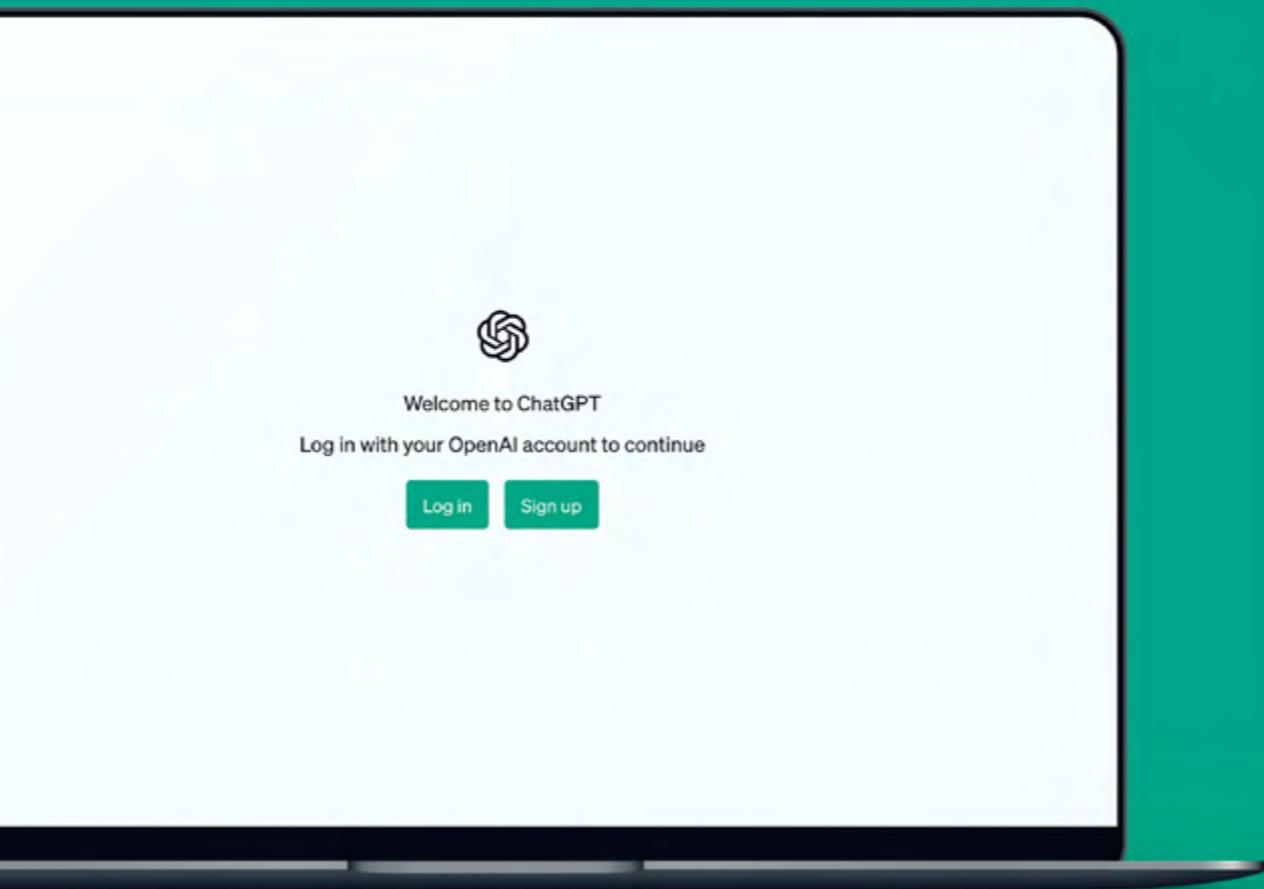
Editorial Design: Bartosz Bem
(Art Direction), Santiago Fanego
Coverfoto: Julia Noetzel
Vertrieb: Philipp Anton (verantwortlich)
Telefon: 0761 4500-2808
anton@netzwerk-suedbaden.de
Nicole Jaekel
Telefon: 0761 45 00-28 09
jaekel@netzwerk-suedbaden.de

Druckerei: Hofmann Druck,
Emmendingen
www.hofmann-druck.de

Registereintrag:
Eintragung im Handelsregister
Registergericht:
Amtsgericht Freiburg i. Br.
Registernummer: HRB 710747
Umsatzsteuer-ID: DE292606274
Betrieblicher Datenschutzbeauftragter
nach Art 37 DSGVO, § 38 BDSG:
RA Prof. Clemens Pustejovsky,
Freiburg im Breisgau
www.np-recht.de

Es gilt die Preisliste vom 1. Januar 2023

Wer sucht, er findet



Denke wie ein Recruiter: Ein eigener Zugang ist schnell gemacht. Dann gilt es, Chat GPT mit möglichst konkreten Anweisungen um Hilfe zu bitten.

Die Künstliche Intelligenz in Form des Chatbots Chat GPT kann auch im Recruiting eingesetzt werden. Bei einem Fachvortrag für regionale Personaler war das ein Thema.

VON DANIEL RUDA

Auch wenn der Name Chat GPT inzwischen sehr bekannt ist, etwas kryptisch klinge das ja schon, muss sich Recruiterin Daniela Chikato gedacht haben. Für ihren Online-Vortrag über jenen Chatbot mit der Künstlichen Intelligenz hat sie ihm deshalb einen anderen Namen gegeben: Roby.

Eine Stunde lang erzählte die Hamburgerin kürzlich von dieser verniedlichten KI, der auf den gezeigten Slides noch eine physische Form übergestülpt wird. Chat GPT beziehungsweise Roby dargestellt als freundlicher Roboter. Die Zuhörenden waren indes keine Grundschüler, denen behutsam und spielerisch vorgeführt werden soll, mit wem sie sich in Zukunft mal besser anfreunden sollten, um auf einem Arbeitsmarkt 3.0 irgendwann einmal performen oder zumindest neben einer KI koexistieren zu können. Über Zoom zugeschaltet waren an diesem Tag Ende April rund 20 Personaler und Personalerinnen aus der Region.

Es ging um den Nutzen dieses Chatbots im Recruiting. Das kostenpflichtige Tutorial hatte das Netzwerk Personalbeschaffung organisiert, ein fünfköpfiges regionales Kollektiv um den angesehenen Personalberater Rudolf Kast, der 15 Jahre lang beim Sensorhersteller Sick in Waldkirch das Personalmanagement leitete und Mitglied der Geschäftsführung war. Alle paar Wochen mache man eine solche „HR-Runde“ über aktuelle branchenbezogene Themen, erzählt er zum Einstieg. Ein aktuelles Thema sei Chat GPT ohnehin und für die Branche auch eines, das immer mehr an Bedeutung gewinne.

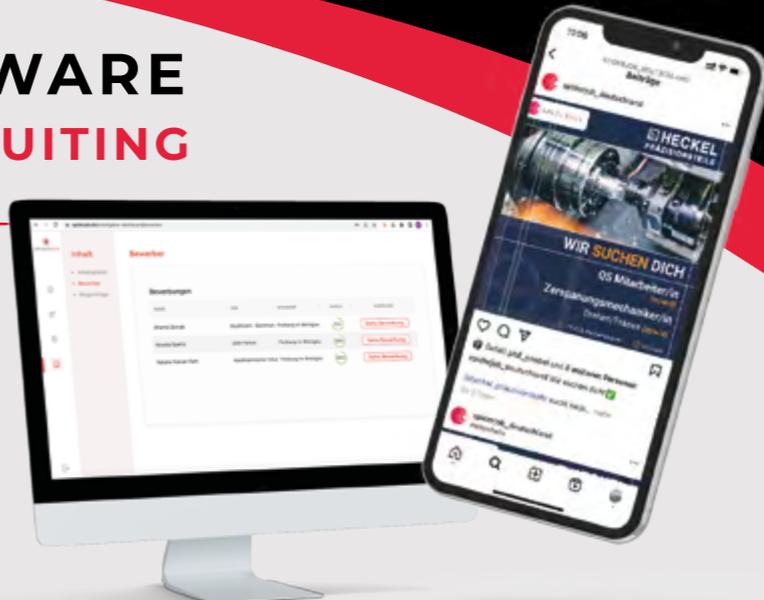
Speakerin Chikato, seit mehr als 20 Jahren im digitalen Recruiting mit ihrer eigenen Firma Talentrakete in Norddeutschland unterwegs, ist Personalberaterin und unter anderem sogenannte zertifizierte Master Sourcerin. In den vergangenen Monaten habe sie sich so intensiv mit Chat GPT auseinandergesetzt und das Programm in ihrem Arbeitsalltag genutzt, dass es sich inzwischen so anfühle, als würde man mit einem Kollegen zusammenarbeiten, erzählt sie. ▶



DIE JOBBÖRSE AUS DER REGION

#job #ausbildung #studium
#praktikum #karriere

SPIDERJOB SOFTWARE & SOCIAL MEDIA RECRUITING



- ✓ TOP PREISGESTALTUNG
- ✓ HOHE REICHWEITE
- ✓ GENAUES MATCHING
- ✓ EIGENES DASHBOARD

10% RABATT GUTSCHEIN*

Mit dem folgenden Code erhalten Sie 10% Rabatt auf ein spider-Paket Ihrer Wahl.

NETZWERK10

*Dieser Gutschein gilt ausschließlich für ein spider-Paket der spiderjob GmbH. Eine Barauszahlung ist nicht möglich.

Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme.

Philipp Goebel
Geschäftsführer

+49 (0) 152 09973866
p.goebel@spiderjob.de

UNSER KOOPERATIONSPARTNER



www.spiderjob.de

Der Roby also, ein ziemlich effizienter Kollege. Er liefert einem schnell Input, wenn er detaillierte Anweisungen und Informationen dazu bekommt. Wie keine KI-Anwendung zuvor erlaubt es Chat GPT, derart aktiv vom Nutzer selbst gesteuert zu werden. Die künstliche Intelligenz tritt quasi in den Vordergrund und werkelt nicht mehr nur im Verborgenen als Datenkrake und Algorithmenbauer.

Gerade im digitalen Recruiting, das etwa über das Karriereportal LinkedIn betrieben wird (dort füllen Posts über Chat GPT von Nutzern vor allem aus der Kreativbranche übrigens regelmäßig die Timelines), geht es ja darum, gezielt potenzielle Kandidaten und Kandidatinnen für offene Stellen zu finden. Es ist quasi der Arbeitsort von Chikato, die auf LinkedIn mit ihrem Tun im vergangenen zu den „Top 25“ der Recruiter weltweit gehörte. Bei Jobausschreibungen und Postings für die Plattform könne die KI einem da gut unter die Arme greifen, erzählte die Recruiting-Expertin.

Eine Anweisung an Chat GPT könne etwa lauten: „Denke wie ein Recruiter und erstelle eine diskriminierungsfreie Stellenanzeige in deutscher Sprache für die Position X in der Firma Y. Verwende einen motivierenden und überzeugenden Sprachstil und erkläre, welche Voraussetzungen die Position beinhaltet.“

Aus solchen Anweisungen generiert die KI innerhalb von Sekunden eine komplette Stellenanzeige. „Chat GPT kann ein sehr guter Zuarbeiter im gesamten Recruitingprozess sein“, sagte Chikato und sprach dann auch vom sogenann-

Chat GPT hat vor allem einen Vorteil: Zeitersparnis

ten Pareto-Prinzip: „Mit 20 Prozent Zeitinvestment erledigt dir ChatGPT die jeweilige Aufgabe schon zu 80 Prozent“, so die Hamburgerin. Man könne dann im Anschluss selbst noch etwas daran feilen. Sie reihte weitere Beispiele aneinander und erzählte, wofür Chat GPT noch wertvollen Input liefern kann, sei es beim Überlegen von Fragen für ein Vorstellungsgespräch oder gleich beim Konzipieren einer ganzen Recruitingkampagne.

Auch Peter Hirtler vom einladenden Kollektiv Netzwerk Personalbeschaffung ist ein großer Freund von Chat

Franz Morat Group
F MORAT CO FramoMorat

Go for Gold!

Professionals | Studium | Ausbildung

Sie sind auf der Suche nach neuen Herausforderungen oder am Anfang Ihrer beruflichen Laufbahn? Bei der Franz Morat Group sind Sie goldrichtig – hier warten spannende Jobs in der Zahnrad- und Antriebstechnik auf Sie!

Schließen Sie sich uns an, um sich gemeinsam mit uns weiterzuentwickeln und unsere ambitionierten Ziele zu erreichen.

Bewerben Sie sich auf attraktive Stellen, Ausbildungs- und Studienangebote: <https://jobs.franz-morat.com>

sponsor team



Peter Hirtler aus Herbolzheim ist Recruitingexperte und bezeichnet sich als Kontaktbeschaffer. Er nutzt Chat GPT bereits in seinem Arbeitsalltag. Foto: ZVG

man Chat GPT nach unterschiedlichen Möglichkeiten zur Bezeichnung einer Stelle frage – ein Personalreferent ist heute auch gerne mal Referent People & Culture – oder ihn darum bitte, ein Anschreiben an einen potenziellen Kandidaten in einer lockeren Sprache mit möglichst vielen passenden Fachbegriffen zu füllen. Eine solche Zeitersparnis wie durch die KI sei sonst nicht zu erreichen. Gerade als externer Dienstleister, der für mittelständische Unternehmen auf die Suche nach Führungskräften geht, bringe der Chatbot viele Vorteile mit sich, da er direkt Fachbegriffe aus unterschiedlichen Branchen ausspucken kann.

Chat GPT selbst denkt auf Nachfrage nach seinen Vorteilen für den Recruiting-Prozess ähnlich: „Da ChatGPT in der Lage ist, eine große Anzahl von Anfragen in kurzer Zeit zu verarbeiten, kann es dazu beitragen, den Recruiting-Prozess zu beschleunigen und zu automatisieren. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass ChatGPT kein Ersatz für menschliche Interaktionen ist und nicht alle Aspekte des Recruiting-Prozesses abdecken kann.“

Dass diese KI den menschlichen Recruiter einmal ersetzen werde, daran glaubt auch Daniela Chikato nicht. „Der Mensch, der gut mit KI arbeiten kann, wird aber den ersetzen, der das nicht kann.“

GPT, wie er im Anschluss an den Vortrag im Gespräch mit **netzwerk südbaden** erzählte. In vielen Bereichen falle nun durch die KI mühsame Rechercharbeit weg, etwa wenn

HOME & OFFICE

STREIT ist Ihr Experte für individuelle Büro- & Raumkonzepte, moderne Arbeitswelten und New Work.

Besuchen Sie unseren Showroom in Freiburg und entdecken Sie hochwertige Einrichtungsmöbel namhafter Hersteller wie **USM, Vitra, Thonet und Muuto** – für das Büro und das Zuhause.

www.streit.de

inhouse
Streit

Streit Service & Solution GmbH & Co. KG | Paul-Ehrlich-Str. 9 | 79106 Freiburg

150 Jahre HOPP UND HOFMANN

... weils schön wird. Seit 1873

Wir suchen...
**Gipser/Trockenbauer, Maler,
Rohbauer, LKW-Fahrer**
(m/w/d)

Beste Arbeitgeber™
Boden-Württemberg
Great Place To Work. Deutschland 2023

Beste Arbeitgeber™
kleiner Mittelstand
Great Place To Work. Deutschland 2023

sponsor **team**

Neugierig auf einen spannenden Arbeitsplatz in Freiburg?

Wir haben ein Team, mit dem Spaß bei der Arbeit großgeschrieben wird, sodass du jeden Tag mit guter Laune nach Hause fährst.



Jetzt!
Bewerben.

Wir bieten:

- ✓ Sehr familiäre Arbeitsatmosphäre
- ✓ Ein Arbeitsumfeld, das innovative Ideen begeistert aufnimmt
- ✓ Moderne Arbeitsgeräte auf der Baustelle und dem Bauhof
- ✓ Zusatzvergütung durch HoppicARD
- ✓ Auszeichnungen als Mitarbeiter*in des Monats und Prämien beim Mitarbeiteraktienindex
- ✓ Fort-/Weiterbildungsangebote
- ✓ Betriebliche Altersvorsorge
- ✓ Firmenfahrzeug
- ✓ Sonderurlaubstag am Geburtstag
- ✓ Stadionbesuche beim SC Freiburg
- ✓ JobRad®

Mehr Raum für das Zwischenmenschliche

Die Firma HR Works aus Freiburg setzt auf starken Teamzusammenhalt. Wie sich das Softwareunternehmen damit auf dem umkämpften IT-Markt absetzen konnte, erzählt die Chef-Recruiterin.

VON JULIA DONÁTH-KNEER

Candybars, Pflanzenwände, Designerstühle, Baristaecke, Spielekonsolen, Großbildschirme – alles sieht ungefähr so aus, wie sich Sitcomproduzenten ein Start-up vorstellen. Aber HR Works ist kein Start-up. Die Freiburger Firma, die klein- und mittelständischen Unternehmen ein Softwaretool anbietet, das nahezu alle Funktionen im HR-Management abdeckt (Personalverwaltung, Zeitmanagement, Abrechnung, Reiseorganisation etc.), wurde 1999 gegründet und ist damit in der IT-Branche so etwas wie ein alter Hase.

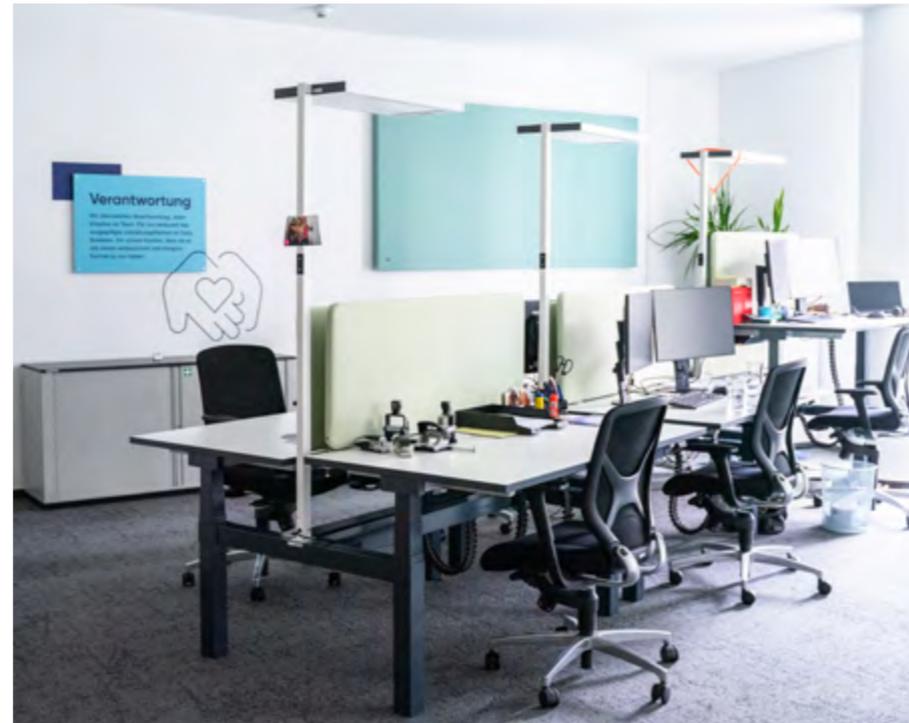
Alte Hasen gibt es unter den Mitarbeitenden indes kaum. 29 sei das Durchschnittsalter, erklärt Ivana Baumann, während sie durch die kreisförmig angeordneten Büroräume in der Nähe des Güterbahnhofsareals führt. Die studierte Juristin ist seit sechs Jahren im Unternehmen. Sie war die erste Recruiterin bei HR Works, heute leitet sie die Personalabteilung. Insgesamt arbeiten rund 140 Köpfe hier, etwa

80 davon sitzen in Freiburg, der Rest an den Standorten in Berlin und Frankfurt. Seit September 2022 gehört auch die Drivers Check GmbH zur Gruppe, die eine vollautomatisierte elektronische Führerscheinkontrolle der Belegschaft ermöglicht, vor allem wichtig für Unternehmen, die mit eigenen Flotten und Fahrern arbeiten.

Zurück zu den Candybars und Co.: Seit 2020 sitzt HR Works in neuen Räumlichkeiten, die nach dem Geschmack der Mitarbeitenden eingerichtet wurden. Die Firmenphilosophie kommt nirgendwo zu kurz: Überall kleben Wandtattoos mit den Werten des Unternehmens. Es sind Werte wie „Miteinander“, „Verantwortung“, „Tatendrang“ oder „Wirksamkeit“. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben selbst entschieden, was in ihren Kanon gehört und wie sie es inhaltlich definieren wollen. Nun kann eingewendet werden, dass ein Wert wie „Miteinander“, was im Endeffekt ja nichts anderes ›

HR Works neue Niederlassung in der Nähe des Freiburger Güterbahnhofs.
Fotos: Julia Noetzel





Kaiserstuhl, Schlossbergturn, Tuniberg – die Meetingräume sind nach regionalen Highlights benannt.

Homeoffice ist okay, aber am liebsten ist den meisten der direkte Austausch mit den Kollegen.



Ivana Baumann arbeitet seit sechs Jahren für den IT-Dienstleister und leitet den Recruitingprozess.

„Recruiting ist wie Dating, es muss von beiden Seiten passen, und jeder versucht sich von seiner besten Seite zu zeigen.“

Ivana Baumann, Head of HR & Recruiting

heißt als „Teamwork“, nicht unbedingt zu den allerneuesten Leitsätzen der Arbeitspsychologie gehören. Für HR Works scheint der Teamzusammenhalt aber Dreh- und Angelpunkt zu sein.

Kultur des Gelingens

Vor drei Jahren stieg Gründer Thomas Holzer aus, er verkaufte das Unternehmen an den Software-Investor Maguar

Capital aus Grünwald bei München. Seither ist Markus Schunk CEO, er sagt: „Ich führe über Ziele und setze sehr stark auf Eigenverantwortlichkeit.“ Konkret heißt das: moderne Firmenkultur auf Augenhöhe. Ivana Baumann erklärt: „Wir wünschen uns, dass sich bei uns jeder und jede einbringen kann. Das ist, was uns so stark macht. Wir sind innerhalb dieser drei Jahre von etwa 50 Mitarbeitenden auf 140 gewachsen.“ Es sei eine „Kultur des Gelingens“, es gibt sogar ein Handbuch über die Firmenkultur.

Auf dem stark umkämpften Markt der Softwareentwickler ein klarer Vorteil. Die Leute arbeiten gerne hier, weil sie sich wertgeschätzt fühlen und weil sie mitentscheiden können. Bestes Beispiel: Der interne Frauenanteil in der IT liegt bei knapp 45 Prozent, weit über dem Durchschnitt der Branche. Aber wie gelingt das? „Bei uns gibt es Equal Pay, und wir fördern Frauen in Führungspositionen. Außerdem kooperieren wir mit Femtec, einer Organisation, die gezielt weiblichen Nachwuchs für die MINT-Berufe fördert“, erklärt Teamleiterin Baumann, die als berufstätige Mutter selbst nur Teilzeit arbeitet. „Und dann hilft der Schneeballeffekt: Wo viele Frauen arbeiten und sich wohlfühlen, kommen weitere hinzu.“ Das junge Durchschnittsalter der Angestellten lässt

sich mit den Anforderungen der Software erklären. „In der Entwicklung sprechen wir gezielt Berufseinsteiger an, oft schon im Praxissemester, die bleiben dann bei uns“, sagt Ivana Baumann.

Um der aktuellen bewerberzentrierten Marktlage gerecht zu werden, hat das Unternehmen vor rund drei Jahren den gesamten Recruitingprozess neu aufgestellt. „Wir haben verstanden, dass sich die Bewerber und Bewerberinnen für uns entscheiden müssen und wir den Weg in unser Unternehmen so unkompliziert wie möglich gestalten sollten“, erklärt die Personalchefin. „Bei uns bekommt ein Bewerber innerhalb von zwei Tagen Feedback – in jedem Schritt des Prozesses.“ Heute ein riesiger Marktvorteil. „Überspitzt gesagt: Bei uns ist der Vertrag unterzeichnet, bevor andere Firmen den Eingang der Bewerbungsunterlagen bestätigt haben.“

Auch sonst soll es so einfach wie möglich sein: Motivations-text, Anschreiben – das ist alles nicht nötig. „Das schreibt keiner gern“, sagt Baumann. „Und es liest sich häufig sehr ähnlich. Für uns steht der Mensch im Vordergrund. Wenn wir mit ihm sprechen, finden wir schon heraus, wie er tickt. Das bringt uns mehr.“ Der ganze Prozess soll so nieder-



schwellig wie möglich verlaufen. Bei HR Works heißt das: One-Klick-Bewerbung, die auch für mobile Endgeräte optimiert ist. Das mag wie eine Kleinigkeit klingen, kann aber den entscheidenden Unterschied machen. ➤

WIR HABEN VIEL GEMEINSAM

„Als aktiver Badener, Familienmensch und Firmengründer lebe und denke ich immer in langfristigen, menschengerechten und nachhaltigen Lösungen. Auch im Umfeld von Null- und Minuszinsen profitieren unsere Mandanten von soliden Renditen. Gerne berate ich Sie, wie dies – sogar sofern gewünscht ohne Aktienkursrisiko – mit fester Verzinsung möglich ist. Lassen Sie uns reden.“

Rainer Laborenz,
Geschäftsführender Gesellschafter
des badischen Vermögensverwalters
Azemos aus Offenburg.

WERDEN SIE TEIL UNSERES TEAMS!

Wir wachsen kontinuierlich
und sind immer auf der
Suche nach Talenten:

www.azemos.de/karriere

VERLÄSSLICH. BODENSTÄNDIG. BADENER.

HR Works wurde 1999
gegründet und ist vor
allem in den letzten Jahren
rapide gewachsen. Heute
arbeiten 140 Menschen
an drei Standorten für das
Unternehmen.



Der interne Frauen- anteil in der IT liegt bei knapp 45 Prozent, weit über dem Durchschnitt der Branche.

Einer für alle, alle für einen

Der Bewerbungsprozess selbst verläuft in drei Schritten: zuerst das Telefoninterview mit einem Personaler für den ersten Eindruck, dann das Jobinterview, an dem zusätzlich der potenzielle Vorgesetzte aus der jeweiligen Abteilung teilnimmt. Wer dann weiterkommt, bei dem steht bereits fest, dass fachlich alles so weit stimmt. Nun geht es um das Zwischenmenschliche, erklärt Ivana Baumann. „Mit unserem Cultural Fit Interview wollen wir feststellen, ob der Bewerber, die Bewerberin ins Team passt – und wir zu ihnen.“ Dabei lernen die Kandidaten sechs verschiedene Personen aus verschiedenen Teams und von unterschiedlichen Standorten kennen. Die Gespräche werden von geschulten Mitarbeitenden immer im Tandem geführt: Zwei Teammitglieder und der Kandidat oder die Kandidatin sprechen dreißig Minuten lang über alles mögliche. Nach anderthalb Stunden ist also Schluss. „Es geht ums Kennenlernen, da geht es

um persönliche Fragen, Hobbys, Interessen, Erfahrungen“, erklärt Baumann. „Das läuft in der Regel sehr gut. Oft sind 30 Minuten viel zu kurz, für beide Seiten.“

Dieses sehr private Vorgehen passt zu HR Works. Es gehört zur Teamspirit-Firmenkultur. „Der starke Zusammenhalt macht uns aus“, betont die 41-Jährige. Wer mit seinen Kollegen über den beruflichen Kontext hinaus nichts zu tun haben möchte, ist hier falsch. Es gibt den „Funday Monday“, an dem gemeinsam an den Konsolen gespielt und in der Küche getanzt wird. Außerdem firmeninterne Klettergruppen, Fußballteams, Tischtennismeetings. Ganz neu ist die Möglichkeit der Workation: Da dürfen die Mitarbeitenden bis zu drei Wochen aus dem EU-Ausland arbeiten, die ersten Kollegen haben sich bereits gemeinsam Ferienhäuser dafür gemietet. Eine Arbeits-WG mit Pool – es könnte schlimmer sein.

Natürlich ist das nicht für jeden etwas. Doch das zeige sich dann auch in den Cultural Fit Interviews, sagt Ivana Baumann. Das sei zwar schade, aber besser, als die Probezeit nicht zu überstehen, weil man statt Candybar und Tischtennisplatte doch lieber seine Ruhe hätte. „Recruiting ist wie Dating, es muss von beiden Seiten passen und jeder versucht, sich von seiner besten Seite zu zeigen“, sagt Expertin Baumann. Manchmal scheitert es dann eben beim Blind Date und manchmal ist es der Beginn von etwas ganz Großem. Probleme, Leute zu finden, hat HR Works jedenfalls nicht. Von 40 Planstellen für 2023 sind bereits im Mai mehr als die Hälfte besetzt. ■



Mensch im Mittelpunkt

Trumpf Hüttinger ist zuletzt stark gewachsen – beim Umsatz und bei der Zahl der Mitarbeitenden. Mehr als 200 Menschen hat das Freiburger Unternehmen in den vergangenen drei Jahren eingestellt. Die zu finden und für sich zu gewinnen, ist ein Erfolg an sich.

Als Spezialist für Prozessstromversorgung braucht Trumpf Hüttinger vor allem technische Fachkräfte. Und die sind besonders schwierig zu finden. Das Unternehmen geht das Thema Recruiting auf vielfältige Weise an. Es wirbt beispielsweise auf Ausbildungsmessen und in

den sozialen Medien für sich, knüpft Kontakte zu Hochschulen, betreibt ein Empfehlungsprogramm und bietet eine ganze Palette an Goodies für die Beschäftigten an, die von Gesundheitsprogrammen über Kitazuschüsse bis zum Jobrad reichen.

Dabei profitiert Trumpf Hüttinger auch von der Konzernmutter Trumpf, deren Unternehmensgrundsätze die Menschen in den Mittelpunkt stellen. Trumpf ist trotz seiner Größe (4,2 Milliarden Euro Umsatz, 70 Tochtergesellschaften, 16.550 Beschäftigte weltweit) ein Familienunternehmen geblieben, das großen Wert auf gegenseitigen Respekt, Wertschätzung und Vertrauen legt. Dazu zählen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden ebenso wie eine offene Feedback-Kultur oder eine ästhetische Arbeitsumgebung.

Trumpf fällt seit vielen Jahren mit einer innovativen Personalpolitik auf. Die Unternehmensgruppe führte zum Beispiel schon 2011 das sogenannte lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodell ein, auch in Freiburg. Das heißt: Die Mitarbeitenden von Trumpf Hüttinger können – gemeinsam mit ihren Vorgesetzten – ihre Arbeitszeit jedes Jahr neu festlegen und so gestalten, dass sie zu ihrer jeweiligen Lebenssituation passt.

Diese Flexibilität, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen, hat gerade während der Coronazeit vielen das Leben erleichtert. Das schätzen die Mitarbeitenden sehr und danken es mit Treue zum Unternehmen. Und mit der Weiterempfehlung ihres Arbeitgebers an Freunde und Familienangehörige. „Es ist gar nicht so selten, dass junge Leute bei uns anfangen, deren Vater, Mutter oder sonst ein Familienmitglied schon bei uns arbeitet“, berichtet Personalchefin Carolin Mandler. ■



TRUMPF



Trumpf Hüttinger
als Arbeitgeber



Mathe-Nachhilfe

5. bis 13. Klasse

Mein Angebot:

- Einzelnachhilfe
- Gruppennachhilfe
- Prüfungsvorbereitung
- Ferienkurse

Für mehr
Informationen:



Jetzt aktuell!
Abitur-Vorbereitungskurse

Kontakt:

www.timonfleig.de
kontakt@timonfleig.de
+49 152 28 00 14 22

GASTBEITRAG

Von Ködern, Kandidaten und der richtigen Klaviatur



Rebecca Paul, Unternehmenberaterin, Coach und Speaker
aus Neuenburg, über Recruiting im Jahr 2023.

Wir stellen ein

Zimmerer:in
Blechner:in
Dachdecker:in

fünfgeld
Holzbau



**Wir haben noch freie
Ausbildungsplätze!**
Zimmerer:in
Infos und Kontakt unter
www.fuenfgeld-holzbau.de



Fünfgeld Holzbau GmbH - Mobilstraße 3 - 79423 Heitersheim
0 76 34 51 18 0 - info@fuenfgeld-holzbau.de - www.fuenfgeld-holzbau.de

Sie sind einfach vorbei. Die Zeiten, in denen das Nonplusultra der Personalbeschaffung die Stellenanzeige in der regionalen Zeitung mit stapelweise Bewerberresonanz war. Und die Zeiten, in denen der Kandidat sich um eine heiß begehrte Stelle beworben hat – hoffend auf die Gunst des Werbenden – sind auch vorbei. Das können wir doof finden, ist aber so. Post & Pray: Die Angel auswerfen, Köder wie ‚free Coffee and Water‘ propagieren und beten, dass der Richtige anbeißt, klappt nicht mehr. Und bei allem Sarkasmus: Das ist natürlich eine gigantische Herausforderung für Unternehmen und ein echtes Problem für Personalabteilungen, die das ja dann doch bitteschön irgendwie regeln sollen. Deshalb gehen selbige auch gezielt auf Kandidatensuche.

Wie passend im Übrigen, dass der Begriff Recruiting ursprünglich aus dem Militärjargon kommt, wo wir uns doch seit geraumer Zeit im ‚War for Talents‘ befinden, dem Kampf um Talente. Also ein Beispiel an Hannibal, Cäsar oder Napoleon Bonaparte nehmen? Um die besten Fische in den eigenen Teich zu locken, müssen wir zwei Dinge beherrschen. Erstens: die komplette Klaviatur der Personalbeschaffung. Und zweitens: ein wirksames Employer-Branding. Ja, das ist noch so ein Modewort. Behandeln wir es als ein solches, bleibt es freilich ein zahnloser Tiger. Bringen wir aber Fleisch

aufs Gerippe, ist es das vielleicht kraftvollste Werkzeug, das wir in unseren Unternehmen besitzen. Aber eins nach dem anderen.

Was also tun, um auf einem gefühlt leer gefegten Markt überhaupt Beachtung zu finden? Neben Anzeigen auf einschlägigen Portalen und sozialen Medien, der eigenen Webseite, Business-Netzwerken, Messen und Events gibt es natürlich auch das berühmte Vitamin B – also die aktive Empfehlung eines Kandidaten. Es gibt aber noch so einiges mehr. Gewaltig auf dem Vormarsch ist die künstliche Intelligenz auch in diesem Bereich. Mit ihrer Hilfe lässt sich zum Beispiel zunehmend antizipieren, wann jemand eine Veränderung anstrebt. Dafür durchforstet die schlaue KI diverse Datenbanken wie beispielsweise Karriereportale, soziale Medien und Ähnliches, und wertet dabei Lebensläufe, familiäre Verhältnisse, Umzüge, Hobbys und vieles mehr aus. Eine Matching-Technologie erkennt dabei, welcher Bewerber zu welchem Unternehmen passt. Ähnlich einer Partner-Vermittlung. Personaler können dadurch gezielt an ihre potenziellen Wunsch Kandidaten herantreten.

Dann wären da noch Speed-Dating-Interviews – ja, ich weiß, das klingt schon wieder nach Partnervermittlung. Aber das ▶

ist es ja irgendwie auch, nur eben auf der beruflichen Ebene. Gerade, wenn es darum geht, Auszubildende zu gewinnen, sind diese Gespräche im Schnelldurchlauf eine coole Sache. Für den Recruiter wie auch für den potenziellen Azubi. Denn in der Regel will keiner von beiden sich durch langwierige Bewerbungsprozesse quälen.

„Wollen wir im War for Talents gewinnen, lohnt es sich aufzurüsten in Hinblick auf Führung.“

Und wo wir schon bei digitalen Themen sind: Wie wäre es mit One-Click-Bewerbungen? Anstatt auf Bewerberseite mühsam Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnisse zusammenzustellen – und sich auf HR-Seite durch eine Papierflut zu wühlen – wie wäre es da mit der Bewerbung per Mausklick? Das bedeutet, der Bewerber schickt dem Unternehmen ein-

fach einen Link auf das eigene Profil in einem Business-Netzwerk wie beispielsweise LinkedIn. Die Personaler bewerten und beurteilen dann selbst, was sie da so vorfinden.

Ja, das digitale Gedöns können wir nervig finden. Tatsache ist aber, die Welt wird nicht digital. Sie ist es bereits. Tatsache ist auch, dass es nicht darum geht, ob wir das wollen. Es geht darum, ob wir uns leisten können, es nicht zu wollen. Das gilt auch für das angesprochene Employer-Branding. Der Begriff umfasst grundsätzlich natürlich die gesamte HR-Strategie, die dazu dient, als attraktiver und angenehmer Arbeitgeber positiv am Arbeitsmarkt hervorstechen. Aber darauf will ich im Augenblick gar nicht hinaus. In meinen Augen ist es ein ganz anderer Faktor, der entscheidend auf die Arbeitgebermarkenbildung wirkt. Und das ist – ja tatsächlich – die Führung, die ein Kandidat in einem Unternehmen dann erfährt. Sie kennen den Spruch vielleicht: Menschen kommen wegen des Unternehmens in selbiges – und sie verlassen es häufig aufgrund ihrer direkten Führungskraft. Sprechen wir über erfolgreiches Recruiting im Jahr 2023, dann lautet die fundamentale Frage: „Wie führen wir unsere Mannschaft so, dass Kandidaten anbeißen – und dann bitteschön auch bleiben?“

Führung ist eines der wichtigsten Themen unserer Humanwissenschaften und unserer Geschichte. Und das aus zwei

guten Gründen. Erstens stellt gute Führung sicher, dass der Einsatz unterschiedlicher Menschen und Persönlichkeiten bestmöglich organisiert wird. Sie ist also der Schlüssel zu organisatorischer Effektivität. Und zweitens ruiniert schlechte Führung die Leistungsbereitschaft und damit die Leistung und Ergebnisse aller, die zusammen etwas erreichen möchten und könnten.

Und so wild ist das theoretisch gar nicht. Sind Sie Führungskraft, dann ist es Ihr Job, ein Team zu formen, das so leistungsstark und begeistert ist, wie möglich. Dazu beginnen Sie bei sich selbst mit Ihrer regelmäßigen Bestandsaufnahme, gehen dann entschieden voran, hören dabei aktiv zu und wechseln gelegentlich einmal den Blickwinkel. Dazu beherrschen Sie die wichtigsten Führungswerkzeuge und das ist dann im Wesentlichen schon alles. Einfach und komplex gleichzeitig. Und unheimlich erfolgreich, wenn Sie es durchziehen.

Was Sie davon haben? Sie gewinnen an Vertrauen als Führungskraft. Sie gelten als souveräner Krisenmanager, wenn's darauf ankommt. Sie führen gleichzeitig emotional wie auch rational intelligent. Sie und Ihr Team liefern Ergebnisse. Sie gehen aus dieser turbulenten und unsicheren Zeit als Gewinner hervor. Sie werden ein Magnet für die Kandidaten, die

Sie benötigen und wollen. Langjährige Mitarbeitende entwickeln sich schrittweise selbst zu Markenbotschaftern für Ihr Unternehmen. Und das wertet Ihre Außenwahrnehmung als Arbeitgeber extrem auf. Und es spart Ihnen direkt Zeit

„Schlechte Führung ruiniert die Leistungsbereitschaft aller, die zusammen etwas erreichen möchten und könnten.“

und Arbeit. Denn das Recruiting verteilt sich prompt auf viele Schultern. Was soll ich sagen, Sie kennen das: Eine Last, die auf vielen Schultern ruht, fühlt sich gleich viel leichter an. Wollen wir im War for Talents gewaltfrei gewinnen, lohnt es sich aufzurüsten in Hinblick auf Führung. Wer das erkennt und umsetzt, zieht Talente fast schon magisch an ... ■



**RAUM.
FÜR RECRUITING.**

Der Fachkräftemangel ist eines der drängendsten Probleme von Unternehmen. Um für neue Arbeitskräfte attraktiv zu sein, braucht es auch die passenden Räumlichkeiten. Sprechen Sie uns an – denn wir schaffen Raum für Erfolg.

B&O Büro & Objekt GmbH
Bebelstraße 6, Freiburg im Breisgau
0761 15208-0
info@buero-objekt.com
www.buero-objekt.com

**RAUM. FÜR ERFOLG. / BÜRO & OBJEKT
FREIBURG**



**CHUCK NORRIS
SUCHT NICHT,
ER WIRD GEFUNDEN!**

**LIMBERGER
+ DILGER**

**ERFOLGREICHE DIREKTANSPRACHE
AUS FREIBURG SEIT 1968.**

**LIMBERGER + DILGER GMBH
UNTERNEHMENS- UND PERSONALBERATUNG
+ WWW.LIMBERGER-DILGER.DE**

QUEREINSTEIGER

Bezahltes Upgrade



Umbilden statt ausbilden: Das ist die Idee eines Qualifizierungsprogramms, mit dem der IT-Dienstleister Bechtle aus Quereinsteigern Computerspezialisten machen möchte. Auch in Freiburg.

VON KATHRIN ERMERT

Es war noch nie leicht, gut ausgebildete ITler zu finden. Und es wird mit zunehmender Digitalisierung sicher nicht leichter. Laut einer Studie des Branchenverbands Bitkom vom November 2022 fehlen in Deutschland 137.000 IT-Fachkräfte. In Regionen wie Südbaden noch mehr als andernorts. „Wir bekommen selten Menschen hierher, wenn sie keinen Bezug zu Freiburg haben“, sagt Oliver Kriessl. Er ist seit 2016 einer von zwei Geschäftsführern von Bechtle Freiburg, das – wie die anderen 85 Systemhäuser des IT-Dienstleisters aus Neckarsulm – eine eigenständige GmbH ist. Sie beschäftigt 115 Mitarbeitende und kümmert sich um die IT-Infrastruktur von Unternehmen sowie Institutionen in der Region, die dreißig oder mehr Arbeitsplätze haben.

Zwar ist die Fluktuation am Bechtle-Standort im Freiburger Gewerbegebiet Hochdorf sehr gering, nur drei bis vier Prozent pro Jahr. Das ist Kriessl und seinem Team wichtig: „Wenn wir Mitarbeitende schon so schwer herbekommen, dann sorgen wir dafür, dass sie bleiben“, sagt er. Doch auch die wenigen freiwerdenden Stellen müssen neu besetzt werden, außerdem wächst der Standort. Was also tun, um die richtigen Leute zu rekrutieren? Natürlich bildet Bechtle ganz klassisch aus und besetzt so vor allem im Servicebereich viele Positionen. Zusätzlich geht das Unternehmen in Freiburg und deutschlandweit aber nun neue Wege, um den Personalbedarf zu decken.

Die Motivation ist groß

„Da ist unser Quereinsteigerprogramm eine gute Chance“, sagt Kriessl. Unter dem Namen „Future in IT“ spricht die Bechtle-Zentrale damit seit Kurzem gezielt Menschen an, die bislang nicht in der IT arbeiten, aber Interesse haben, dies zu tun. Sie können sich bewerben und an einem Online-Assessment teilnehmen. Da geht es nicht um IT-Kenntnisse, sondern allgemein um kognitive Fähigkeiten und persönliche Eignung. Wer da überzeugt, darf sich und seine Motivation, ▶



Oliver Kriessl (rechts) und Udo Stiefvater leiten gemeinsam die Bechtle GmbH in Freiburg-Hochdorf.

in die IT-Branche zu wechseln, in einem kurzen Video vorstellen und schließlich ein Gespräch mit dem Standort, für den sie oder er sich interessiert, führen.

Man kann sich als Account Manager für den Vertrieb bewerben, dann dauert das Programm drei bis vier Monate, oder als IT-Techniker, die rund fünf Monate Qualifizierung erhalten. Und zwar sowohl an der eigenen Bechtle-Akademie in Neckarsulm als auch an einer privaten Frankfurter Hochschule. Während dieser Qualifizierungsphase sind die Quereinsteiger nur ein bis zwei Tage pro Woche an ihrem künftigen Arbeitsplatz, bekommen dennoch von Beginn an ein Gehalt. Das zahlen die einzelnen Häuser, die Kosten der Weiterbildung trägt die Bechtle-Zentrale.

Das Interesse scheint sehr groß zu sein. Die Bewerber kommen aus vielen anderen Berufen und Branchen, Geisteswissenschaftler sind ebenso darunter wie Handwerkerinnen oder Psychologen. „Und sie sind hoch motiviert“, berichtet Kriessl. Das zeigten die Erfahrungen der Pilotrunde. Die Bereitschaft, die Chance auf einen Neuanfang zu nutzen, sei sehr groß. Ebenso wie die Themenvielfalt in der IT: „Die digitale Transformation stellt Unternehmen mit Blick auf die IT vor große Herausforderungen, bietet aber, wenn sie richtig gemanagt wird, noch mehr Chance“, ergänzt Kriessl.

Ein Koch im Service Center

Zwingende Voraussetzung für den Erfolg der Quereinsteiger ist natürlich ein Faible für IT. Das bringt Maximilian Seeger

eindeutig mit. „Ich habe mich schon früh dafür begeistert“, erzählt der 28-Jährige. Schon als kleiner Junge habe er sich um die IT der Familie gekümmert, sich sogar selbst Programmiersprache beigebracht. „Irgendwann bin ich dann aber

„Quereinsteiger sind sehr motiviert. Die Bereitschaft, die Chance auf einen Neuanfang zu nutzen, ist sehr groß.“

Oliver Kriessl, Geschäftsführer Bechtle Freiburg

falsch abgebogen und im kaufmännischen Bereich gelandet“, sagt Seelinger. Diese Entscheidung will er nun korrigieren, deshalb hat er sich bei Bechtle beworben und Anfang Mai seine Stelle in Freiburg angetreten. Anfang Juli startet er in die Qualifizierungsphase.

Er sei kein klassischer Quereinsteiger, sagt Seelinger, denn er habe zuletzt im Vertrieb eines andern IT-Unternehmens

ARBEITEN IN EINEM DER MODERNSTEN STAHLWERKE EUROPAS



WERDE TEIL UNSERER GROSSEN MANNSCHAFT

Matthias Preissler

Betriebs- / Projektingenieur
Absolvent der Hochschule Offenburg als Bachelor of Engineering 2016 im Studiengang Elektrische Energietechnik/Physik plus



Du kannst vieles und willst noch mehr? Super! Denn bei uns bist du nicht nur Ingenieur, sondern immer auch Praktiker. Du musst dir nicht die Hände schmutzig machen. Aber du kannst. Denn wir haben Kehls heißeste Jobs. Garantiert.

Dein Job unter: www.bsw-kehl.de
BADISCHE STAHLWERKE. MEHR ALS NUR STAHL.

mens gearbeitet. Nach seiner Tätigkeit im Einzelhandel hatte er dort eine kaufmännische Ausbildung absolviert. IT light sozusagen. Jetzt will er IT pur und Techniker werden – „das war schon immer mein Wunsch“. Ein Studium

„Wir machen das, weil wir einen großen Bedarf an tollen Talenten haben.“

Thomas Erfurth, Leiter Personalentwicklung Bechtle AG

oder eine erneute Ausbildung kamen für ihn allerdings nicht infrage, weil er – wie es für Quereinsteiger typisch ist – Vollzeit gearbeitet hat und „voll im Leben steckte“. Deshalb findet Seelinger das Quereinsteigerprogramm perfekt: „Ein halbes Jahr und danach kann man auf eigenen Beinen stehen.“

Auch der Freiburger HR-Experte Rudolf Kast hat jüngst die Initiative gelobt, die bislang in der Form nur Bechtle betreibt. „Wir machen das, weil wir einen großen Bedarf an tollen Talenten haben“, sagt Thomas Erfurth, der sich das Quereinsteigerprogramm ausgedacht hat. Bechtle als Ganzes ist groß genug, um sich diesen Aufwand leisten und einen kompletten Studiengang füllen zu können. Die Firmengruppe (Jahresumsatz 2022: mehr als sechs Milliarden Euro) zählt an ihren mehr als 85 Standorten in Deutschland und einigen Nachbarländern rund 14.000 Mitarbeitende. Erfurth leitet die Personalentwicklung der Zentrale, die bei Bechtle ein eigenständiger, vom regulären Personalwesen getrennter Bereich ist – was etwas über die Bedeutung aussagt, die man dem Thema beimisst.

Eine so groß angelegte Initiative wie das Quereinsteigerprogramm wäre für einen einzelnen Hundert-Leute-Betrieb nicht möglich. Bechtle Freiburg profitiert von der Gruppe und findet künftig vielleicht leichter neue Leute. Eine Stelle wurde schon mit dem ehemaligen Vertriebler Maximilian Seelinger besetzt, eine weitere Bewerbung läuft noch. Der Freiburger Bechtle-Chef Kriessl weiß, dass motivierte Quereinsteiger eine gute Lösung sein können, denn er hat auch schon vor dem Start des Programms welche eingestellt. Beispielsweise arbeitet hier seit einigen Jahren ein ausgebildeter Koch im Service Operation Center. ■

→ Lösungen aus einer Hand

Ihr Partner für Brandschutz- und Spezialtüren



TEAMPLAYER GESUCHT: JETZT BEWERBEN!



WIR STELLEN EIN: ANLAGENMECHANIKER/IN
SANITÄR-, HEIZUNGS- & KLIMATECHNIK [m/w/d]



M/S DESIGN GbR Bad & Raum / Basler Landstr. 115 / D-79111 Freiburg im Breisgau
Sina Laura Schmidt / Meik Schmidt / +49 (0)7 61.45 62 80 08 / kontakt@ms-design-bad.de

Tür- und Zutrittslösungen

Weitere Informationen zu unseren Produkten und Dienstleistungen finden Sie in unserer Broschüre Tür- und Zutrittslösungen.

projekt@kochfreiburg.de | Tel 0761 47802 300



→ Zur Broschüre



KOCH Freiburg GmbH | Hanferstraße 26 | 79108 Freiburg i. Br.

→ kochfreiburg.de

COACHING

Wieder Mensch werden



Starre Hierarchien und schlechte Arbeitsbedingungen motivierten Jane Oberle, sich selbstständig zu machen.
Fotos: ZVG

Wenn es beim Recruiting nicht klappt, ist oft nicht die Stellenausschreibung das Problem. Der Grund liegt meist viel tiefer in der Unternehmensstruktur.

VON JULIA PAASCH

New Work ist längst nicht mehr neu. In immer mehr Unternehmen können Mitarbeitende remote von zuhause arbeiten und gibt es flache Hierarchien. Das klingt erstmal gut. Doch trotz oder auch wegen dieser neuen Flexibilität kann es zu Konflikten und Problemen kommen. Dann stellen sich neue Fragen: Wie können Meetings effektiver online gestaltet werden? Wie schafft es die Führungskraft, ihr Team zu leiten, wenn jeder woanders sitzt?

Um solche Probleme kümmert sich Jane Oberle. Sie coacht Unternehmen, bei denen es gerade nicht so läuft. Sie bietet sogenannte innerorganisationale Trainings an, das heißt, sie hinterfragt die Unternehmensstruktur, entwickelt gemeinsam mit dem ganzen Team ein neues Konzept und begleitet die Firmen mitunter mehrere Jahre. Jeder Arbeitstag sieht bei Oberle anders aus. Sie hat kein festes Büro, ihr Arbeitsplatz wechselt ständig. Mal trifft man sie an ihrem Schreibtisch, an anderen Tagen in einem Co-Working-Space oder einem Café. Oder eben in dem Unternehmen, mit dem sie gerade zusammenarbeitet.

Ihr geht es vor allem darum, sich mit den Mitarbeitenden auseinanderzusetzen. Ihr Ziel: „Wieder Mensch werden im Unternehmen.“ Oberle kennt viele der Probleme aus eigener Erfahrung: Starre Hierarchien und schlechte Arbeitsbedingungen waren der Grund, warum die Hotelfachfrau und Marketingexpertin ihren Job in der Hotellerie kündigte und sich entschied, zur Trainerin umzuschulen. 2018 ist sie mit damals gerade einmal 25 Jahren in die Selbstständigkeit gestartet. Bald entstand der erste Kontakt zu ihrem heute größten Kunden, dem Energieversorger RWE, für den sie nach wie vor Nachwuchskräfte betreut. Auch Lidl, BMW und die französische Bank BNP Paribas stehen mittlerweile auf Oberles Referenzliste, ebenso wie kleine Start-ups, quer durch alle Branchen. »



Viele Unternehmen bezeichnen sich als divers und inklusiv. Aber sind sie das auch? Das bezweifelt Trainerin Jane Oberle.

Frauen werden oft nicht mitgedacht

Auch wenn sich immer mehr Unternehmen selbst divers und inklusiv nennen, heißt das noch lange nicht, dass sie dies auch tatsächlich sind, beobachtet die Freiburgerin. Selbst eine geschlechterneutrale Ansprache sei viele Jahre nachdem 2006 das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zum Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt eingeführt wurde, noch immer selten. Stereotype und männlich konnotierte Begriffe in Ausschreibungen vermitteln laut Oberle schon im Vorhinein ein konkretes Bild der geeigneten Person: „Das verunsichert Frauen bei der Jobsuche oder spricht sie gar nicht erst an.“

Stellenausschreibungen sieht die Trainerin allerdings lediglich als sprichwörtliche Spitze des Eisbergs. Das eigentliche Problem sei ein strukturelles: „Man muss in der

Studie der Unternehmensberatung Bain & Company weniger als 40 Prozent aller Beschäftigten weiblich. Die Gründe dafür finden sich neben traditionellen Rollenbildern auch in schlechteren Arbeitsbedingungen für Frauen und der fehlenden Flexibilität.

Frauen würden häufig immer noch nicht mitgedacht, die meisten Strukturen seien noch immer nicht auf eine weibliche Karriereplanung ausgerichtet, kritisiert Oberle: „Die Frau ist nicht einfach der schwächere Mann, die wir jetzt quotengezwungen irgendwo reinsetzen.“ Die strukturelle Organisation von Unternehmen zu verändern, verbessere nicht nur die Chancengleichheit von Frauen, sondern wirke sich auch langfristig positiv auf ganze Unternehmen aus. Das beobachtet Oberle bei ihren Kunden. Denn Empathie und ein achtingvoller Umgang seien Grundvoraussetzungen für ein gutes Miteinander im Job.

Drei Ausfahrten früher raus

In jüngster Zeit nimmt der Veränderungsdruck zu, beobachtet die Trainerin. „Ja, es passiert etwas. Aber leider aus der Not heraus.“ Ein Umdenken finde in den meisten Unternehmen erst statt, wenn sich bereits niemand mehr auf Ausschreibungen meldet. Spätestens dann könne ein struktureller Wandel nicht mehr ignoriert werden. Natürlich gebe es auch Unternehmen, die schon lange mitarbeiterfreundlich und modern arbeiten. Die seien aber die Ausnahme.

„Ich wünsche mir, dass Unternehmen Probleme schon drei Ausfahrten früher erkennen und präventiv dagegen vorgehen.“ Wenn sich ihre Kunden melden, ist es meistens zu spät. Dann sind Konflikte bereits ausgebrochen, im schlimmsten Fall haben sich die Mitarbeitenden vom Unternehmen abgewandt. Besser wäre es, nicht erst nach Hilfe zu fragen, wenn das Chaos längst besteht. ■

„Man muss in der Organisation aufräumen, nicht auf Stepstone.“

Jane Oberle

Organisation aufräumen, nicht auf Stepstone.“ Ursache für Probleme im Recruiting findet Oberle oft in patriarchalisch geprägten Strukturen. In vielen Unternehmen arbeiten immer noch deutlich mehr Männer. Weltweit sind laut einer



Wir suchen Verstärkung in folgenden Bereichen (m/w/d):

SERVICE · BAR · KOSMETIK · MASSAGE

20 km nördlich von Freiburg, ausgezeichnet mit 4-Sterne-Superior und 5-Wellness-Stars gehören wir zu den besten Wellnesshotels im Schwarzwald. Freue Dich sich auf ein familiengeführtes Hotel und ein klasse Team!

ALLE INFOS UND JOBS UNTER: [ELZTALHOTEL.DE/KARRIERE](https://www.elztalhotel.de/karriere)



Am Rüttlersberg 5
79297 Winden im Elztal
[elztalhotel.de/karriere](https://www.elztalhotel.de/karriere)

Tel +49 76 82 / 91 14-0
Fax +49 76 82 / 17 67
karriere@elztalhotel.de

IDEEN FÖRDERN ERFOLG SCHAFFEN

SPITZMÜLLER AG
Zuschüsse & Förderdarlehen



Wir fördern
Unternehmen!
Für Ihre kostenlose
Förderanalyse
jetzt anrufen:



Film ab!
Hier erfahren
Sie mehr über
die Arbeitswelt
bei Spitzmüller.

Die Spitzmüller AG ist der Experte im Bereich Innovations- und Investitionsförderung für den deutschen Mittelstand. Mit unserer Hilfe erhalten Sie Zuschüsse und Förderdarlehen für Betriebserweiterungen und Modernisierungen sowie die Entwicklung neuer Produkte und die Verbesserung von Prozessen.

Telefon: 078 03 - 96 95 0

www.spitzmueller.de



für Industriebau und Objektbau

Türen
Fenster
Fassadenelemente
Sonderanfertigungen

Planung
Produktion
Montage
Wartung

Wachstum
sucht
Mitarbeiter



Artem GmbH | Allmendstr. 1 | 79353 Bahlingen | T. 07663 85398-0
info@artem.online | www.artem.online

metallbau von a - z.

WIR SUCHEN KEINE FOLLOWER. WIR SUCHEN PIONIERE.

In Rankings, Studienprojekten
oder Roboter-WM ganz vorne.
Mehr unter hs-offenburg.de  

