

DIVERS REKRUTIEREN; DAS ANFORDERUNGS- PROFIL

DOS & DON'TS



socialbee
Impact
Center



ANFORDERUNGSPROFILE:

DOS AND DON'TS



Abschlüsse, Zertifikate, Urkunden... das Aus- und Weiterbildungsangebot ist immens gewachsen. Das hemmt und beflügelt uns gleichermaßen.

Wird eine neue Stelle geschaffen, ist dies ein kreativer Prozess. Wir stellen uns vor, wie diese aussehen könnte und wie die passende Person dafür aussehen könnte. Dabei verlieren wir uns leicht in Nice-to-Haves. Und das Anforderungsprofil wächst und wächst.

Muss es das? Oder besser gefragt: Sollte es das?

Insbesondere in der diversen Rekrutierung können diese Nice-to-Haves den Prozess hemmen, wenn die Zertifizierungen für diese Nice-to-Haves nicht in allen Ländern selbstverständlich sind. Daher ist es wichtig, sich anfangs nur auf die Kernfrage zu konzentrieren, was die Mindestanforderungen sind. So werden nicht zu viele Kandidat:innen im Vorhinein bereits ausgeschlossen.

Als zweite Frage sollte sich dann gestellt werden: Welche zweitrangigen Kompetenzen - und Nice-to-Haves - können nicht auch anderweitig erfragt oder womöglich auch intern noch geschult werden? Können Arbeitsproben oder Erfahrungsberichte diese nicht indirekt auch belegen? Oder können Testverfahren intern ausgearbeitet werden, die diese weiteren Fähigkeiten abfragen? Und welche Kompetenzen sind bereits im Unternehmen gut verankert und könnten deshalb auch intern selbst geschult werden?

Je mehr Anforderungen vorab in einer Stellenausschreibung verlangt werden, umso mehr wird sich der Bewerber:innen-Kreis minimieren. Dabei gehen Bewerbungen von Personen verloren, denen die entsprechenden Zertifizierungen fehlen, die aber von ihrem Können, ihren Erfahrungen oder ihrer Motivation diese genauso gut in eine Stelle einbringen würden.

Daher sollte sich immer an der goldenen Regel orientiert werden, in einer Stellenausschreibung nicht nur Bezeichnungen von konkreten Zertifizierungen zu nennen und so Bewerber:innen mit ausländischen Arbeitserfahrungen abzuschrecken. Vielmehr sollten Kompetenzen beschrieben werden & die Art der Nachweise in einem offenen Prozess gestaltet werden. Legt intern fest, was ihr anderweitig prüfen könnt. Was ihr bereit wärt, selbst zu schulen. Und hinterfragt, was womöglich mehr auf Relikten der Phrasendrescherei beruht statt auf tatsächlich unumgänglichen Anforderungen. Und seid bereit, so motivierte, erfahrene Bewerber:innen zu finden!

ABOUT

SOCIALBEE IMPACT CENTER

Lerne unsere Datenbank für mehr Diversität & Integration kennen!

Hast Du noch offene Fragen? Dann nimm Kontakt zu uns auf!

info@social-bee.de oder siehe Seite 4!

Unsere Expertise in Diverse Hiring & Integration

Als eines der erfolgreichsten Social Scale-Ups Europas integriert und qualifiziert socialbee seit über sechs Jahren geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarkt. Insbesondere unser nachhaltiger und holistischer Integrationsansatz wurde bereits mehrfach ausgezeichnet und Unternehmen wie SAP, IKEA oder KFC vertrauen unserer Expertise. Wir helfen auch Dir & Deinem Unternehmen und vermitteln unser Wissen in einer Vielzahl an Social Impact Themen, darunter vor allem:



INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT

DIVERSITÄT AM ARBEITSPLATZ

TRAIN THE TRAINER / AMBASSADOR

FEMALE EMPOWERMENT

KONTAKT

www.social-bee.de

Kontakt für Unternehmen: sales@social-bee.de

Kontakt für Geflüchtete: bewerbung@social-bee.de

Büro München

St. Martin Straße 112

81669 München

+49 (0)89-1891 4481

info@social-bee.de

Büro Stuttgart

Rotebühlstraße 50

70178 Stuttgart

+49 (0)152-3218 1809

stuttgart@social-bee.de

socialbee

