

FACTSHEET FEMALE RECRUITING

4 Punkte für ein erfolgreiches Female Recruiting

Neben dem großen Potenzial an sehr gut ausgebildeten Arbeitskräften gibt es noch weitere zwingende Gründe Frauen gezielter in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für Unternehmen ist sicherlich der ökonomische Standpunkt interessant. Studien und erfolgreiche Unternehmen zeigen, dass Firmen, die großen Wert auf Vielfalt und unterschiedliche Perspektiven bei der Entscheidungsfindung legen, bessere Ergebnisse erzielen. Sprechen Sie mehr weibliche Bewerber an, in dem Sie

1. Individualität erkennen

Das bedeutet „Frau ist nicht gleich Frau“, die persönliche und individuelle Ansprache ist Erfolgsfaktor im Female Recruiting. Helfen kann ein Headhunter, eine Personalberatung, der oder die sich auf die Ansprache von weiblichen Fach- und Führungskräften spezialisiert hat.

Vorteile von Headhuntern:

- Texte in Stellenanzeigen werden auf die zielgruppenspezifische Ansprache geprüft
- Unverbindliche Erstgespräche können geführt und Informationen individuell sowie persönlich weitergegeben werden
- Ansprache unter einer Marke für Frauen

Die Mehrheit der Kandidat_innen beschäftigt sich deutlich länger mit einer Stellenanzeige als die Unternehmen mit einer Bewerbung. Monster Studie 2019 (Mobile)

36,4 Prozent der Kandidat_innen haben sich durch die Direktansprache bei einem Unternehmen beworben, bei dem sie sich sonst nicht beworben hätten. Monster Studie 2019 (Social)

2. Frauenförderung und Familienförderung trennen

„Frau ist nicht gleich Familie“: Familienförderung in Unternehmen, sprich Teilzeitregelung in der Elternzeit oder auch danach, Betreuungsangebote, besondere Rücksichtnahme bei Meetingzeiten, etc. betrifft immer beide Elternteile. Diese Angebote müssen sowohl mit Frauen als auch Männern besprochen werden.

Was ist Frauen wichtig?

- Berufliche (und persönliche) Weiterentwicklung
- Sinn in ihrer Arbeit
- Inspiration für ihre langfristigen Ziele
- flexible Arbeitsmöglichkeiten

Dass Frauen im Unternehmen gefördert oder besser befördert werden, zeigen z.B. role models oder ein Mentorenprogramm, in dem neue oder junge Mitarbeiterinnen sich ihr Netzwerk im Unternehmen aufbauen können.

3. Flexibilität zulassen

Gehen Sie auf die Bedürfnisse ihrer Belegschaft und Bewerber ein. Positionen in Voll- oder Teilzeit auszuschreiben eröffnet eine neue Zielgruppe. Die Offenheit für neue Arbeits-/Stunden-Modelle, kann dazu führen, dass Ihre Mitarbeiter_innen sogar mehr arbeiten können, wenn sie sich nicht zwischen 50% und 100% entscheiden müssen.

Flexibilität heißt auch sich mutig auf Neues einzulassen: Unternehmen, die bereits Home-Office Erfahrung haben, sind z.B. aktuell im Vorteil.

4. Arbeitgeberattraktivität erhöhen

Die Punkte 1-3 zählen alle auf die Arbeitgeberattraktivität ein. Je attraktiver ein Unternehmen für Frauen ist, umso attraktiver ist es auch für Männer. Gute Arbeitsbedingungen und eine gute Atmosphäre ziehen nicht nur Frauen an, sondern sind für aller Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv. Ein wertschätzender Umgang, schon im Bewerbungsprozess ist maßgeblich, ob ein Mitarbeiter in einem Unternehmen anfängt und bleibt.