

Presseinformation

DEUTSCHE FIRMEN VERSCHLAFEN TRENDS AUF DEM ARBEITSMARKT

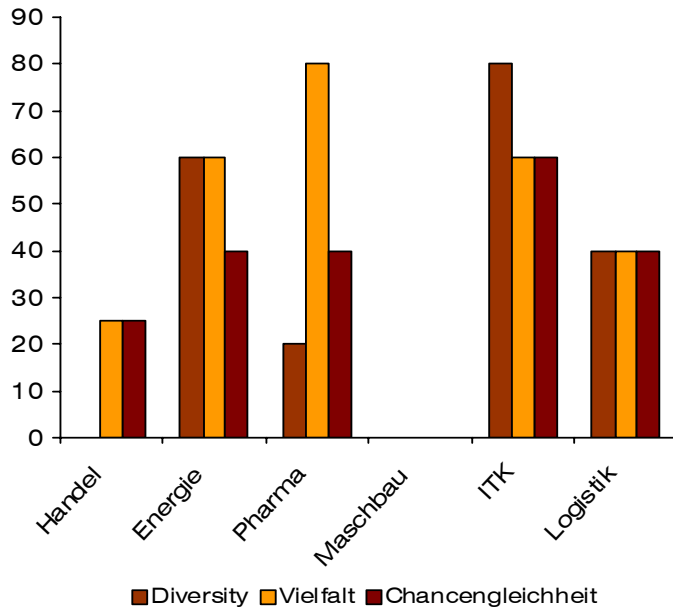
Untersuchung zur Berücksichtigung von Vielfalt in der Personalbeschaffung bei den wichtigsten deutschen Firmen zeigt Defizite bei Recruiting und Employer Branding

Köln, 9. Juli 2009 – **Deutsche Unternehmen drohen, im Wettbewerb um gute Fach- und Führungskräfte den Anschluss zu verpassen.** Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Kölner Unternehmensberatung Ungleich Besser. **Die Analyseergebnisse zeigen, dass nur rund 50 Prozent der größten Unternehmen im Recruitment die Themen Vielfalt oder Chancengleichheit berücksichtigen.** Dies zeigt, dass sich die Arbeitgeber – trotz bereits spürbarer Nachwuchssorgen – nicht am Arbeitsmarkt orientieren. „**Selbst führende Unternehmen in Schlüsselbranchen schöpfen den Talentpool nicht voll aus**“ kritisiert der Personal-Experte Michael Stuber, der seit über 12 Jahren internationale Blue Chips berät. Die Studie seines Unternehmens untersuchte die Onlinerekrutierung von 30 Top-Unternehmen in den 6 Schlüsselbranchen Energie, Handel, Maschinenbau, ITK, Transport/Logistik und Pharma.

Zwischen den untersuchten Branchen herrschen große Unterschiede. So schneidet vor allem der Bereich **Maschinen- und Anlagenbau**, der auf hochqualifizierten Nachwuchs angewiesen ist, schlecht ab: **keines der untersuchten Unternehmen verwendete die Begriffe Vielfalt, Diversity oder Chancengleichheit.** Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hat dagegen keinen Einfluss auf die Berücksichtigung von Diversity im Recruiting. Die Auswertung des verwendeten Bildmaterials zeigt, dass die Hälfte der Unternehmen (56 %) die Geschlechter-Vielfalt des Arbeitsmarktes abbilden. Dies erfolgt jedoch unabhängig von ihrem Commitment für Diversity. „**Deutsche Unternehmen hinken ihren internationalen Wettbewerbern hinterher**“, weiß Stuber aus seiner europäischen Beratungstätigkeit. Internationale Vielfalt zeigt sich im Recruiting und Employer Branding kaum: Durchschnittlich 20% der Unternehmen verwenden multi-kulturelles Bildmaterial.

„**Die Wirtschaft der Zukunft ist international – die deutsche Arbeitswelt ist es noch nicht**“, auf diese Formel bringt Stuber die Studienergebnisse. Er warnt, dass der Wirtschaft in Deutschland daraus Nachteile entstehen. Immerhin zeigen die Analysen, dass **Englischkenntnisse (70 %) und interkulturelle Erfahrungen (37 %)** aktiv nachgefragt werden. Laut Studie zeigt dies, dass deutsche Unternehmen zumindest ein Bewusstsein für die jetzt und in Zukunft benötigten Qualifikationen entwickelt haben und dies nach und nach in ihrer Personalstrategie umsetzen.

Vielfalt im Recruiting: Verwendete Schlüsselbegriffe*



* Verwendete Schlüsselbegriffe auf den Karriere-Websites der 30 betrachteten Unternehmen im Branchenvergleich

Erläuterung: Während im Maschinenbau noch kein Unternehmen explizit die Diversity Schlüsselbegriffe erwähnt und Diversity auch im Handel nur von einer Minderheit der Unternehmen aufgegriffen wird, sind die Unternehmen in den Bereichen Pharma und Informationstechnik / Kommunikation Vorreiter.

Vorgehensweise: Die vorliegende Studie untersucht die Karriere-Websites von 30 Unternehmen in sechs Schlüsselbranchen auf die explizite oder implizite Berücksichtigung von Diversity mittels einer quantitativen und qualitativen Inhaltsanalyse. Die Fragestellung konzentrierte sich auf die Verwendung von den Begriffen Diversity, Vielfalt und Chancengleichheit. Das verwendete Bildmaterial wurde auf die Darstellung von kultureller Vielfalt und Chancengleichheit der Geschlechter untersucht.

Ungleich Besser Diversity Consulting: Bereits im zwölften Jahr betätigt sich ‚Ungleich Besser Diversity Consulting‘ erfolgreich als europäischer Vorreiter des Themas „Diversity“ durch Forschung, Publikationen und Beratung in den Themenbereichen Chancengleichheit, Integration und Anti-Diskriminierung. In den vergangenen Jahren stellten die Praxisforscher wegweisende Studien zum Thema Diversity vor. Dazu zählen: Business Case Report BCR (2008/09), Work/Life Praxis Studie WLPS (2006/07), Diversity Praxisstudie DPS (2005) sowie Kurzstudien zu verschiedenen Trendthemen.

Den **vollständigen Studienbericht** mit einer detaillierten Darstellung der Ergebnisse, zahlreichen Graphiken und Empfehlungen senden wir Ihnen auf Anfrage gerne zu.

Bei weiteren Fragen oder Interviewwünschen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Belegexemplar erbeten.

Pressekontakt:

Ungleich Besser Diversity Consulting
Nils Kahmann, Bereich Kommunikation
Michael Stuber, Inhaber (V.i.S.d.P.)
Telefon 0221-2221-250
Telefax 0221-2221-251
Email: kommunikation@ungleich-besser.de