

ETHNORECRUITING HAT ZUKUNFT

INNOVATIV. Der Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt verlangt zielgruppengerechte Rekrutierungsprozesse für Personen mit Migrationshintergrund. **OGUZHAN KÖSE** über neue Möglichkeiten.

Der Personalmangel bringt Unternehmen vermehrt in Schwierigkeiten, der Mangel an Fachkräften zieht sich durch alle Sektoren der Wirtschaft. Es braucht neue Ideen, damit Unternehmen weitere Zielgruppen ansprechen. Ein erheblicher Teil der Bevölkerung – in Wien 44,4 % – hat einen Migrationshintergrund. Somit gewinnen Ethnomarketing und Ethnopersonalmarketing zunehmend an Bedeutung im Bereich des Recruitings. Oguzhan Köse unterstützt Unternehmen in der Kommuni-

kation mit ethnischen Communitys, um die Potenziale dieser Bevölkerungsgruppen voll auszuschöpfen und dem Arbeitskräftemangel wirksam zu begegnen.

DIVERSITY WIRD IMMER WICHTIGER

Immer mehr Unternehmen erkennen die Bedeutung von Diversity. Ein wesentlicher Vorteil für Unternehmer:innen, die Ethnorecruiting in Österreich umsetzen, ist die Erschließung eines noch relativ großen Personalmarktes. Allerdings braucht es bei einer Vielfalt an Menschen im Unternehmen innovative Lösungen für die Rekrutierung und die Mitarbeiterbindung.

TIPPS FÜR MEHR VIELFALT

Ethnische Communitys sind über herkömmliche Kommunikationswege und bekannte Karriereplattformen oft nicht zu erreichen. „Viele Unternehmen stellen teure Stelleninserate auf Portale und Plattformen, die diese Menschen nicht nutzen. Besser ist es, in spezifischen Zielgruppenmedien Stellen zu inserieren. Stellenanzeigen müssen sowohl

in verschiedenen Sprachen als auch in verschiedenen Medien verfügbar sein“, rät Oguzhan Köse.

Im Arbeitsalltag sei es außerdem wichtig, religiöse Feiertage sowie kulturelle Eigenschaften und Hintergründe aller Beschäftigten zu berücksichtigen. „Es kommt auf Kleinigkeiten an. Ein interkultureller Kalender kann Mitarbeiter:innen aller Gemeinschaften Wertschätzung zeigen“, meint Köse. Er empfiehlt auch, sich bei Mitarbeiterbenefits genau zu überlegen, welche zu der Zielgruppe der Mitarbeiter:innen passen.

„Kulturelle Vielfalt kann einem Unternehmen immer nur zugutekommen“, ist Köse überzeugt. Dazu gehöre auch Sprachenvielfalt unter den Beschäftigten, die bei Kundenbeziehungen oft ein Vorteil ist. Wichtig sei es allerdings, aktiv etwas gegen Vorurteile im Unternehmen zu tun. „Bieten Sie etwa Anti-Rassismus-Fortbildungen an. Gegen Diskriminierung vorzugehen, hilft Ihnen auch bei der Mitarbeiterbindung.“

Um mehr Diversität zu schaffen, muss sich im Unternehmen die Lebensrealität von vielen unterschiedlichen Gruppen widerspiegeln. „Dann finden Sie mehr Personen, die bei Ihnen arbeiten wollen und auch bleiben“, weiß Köse. „Setzen Sie ein sichtbares Zeichen für Vielfalt.“ //

„UNTERNEHMEN
PROFITIEREN VON
KULTURELLER
VIELFALT.“

Oguzhan Köse

