

Mit Ethno-Personalrecruiting gegen Arbeitskräftemangel

s zahlt sich aus, bei der Suche nach Mitarbeitern gezielt auf Menschen mit Migrationshintergrund zuzugehen. Wie Betriebe dabei am besten vorgehen, erläutert Oguzhan Köse, Experte für Ethnomarketing und Ethno-Personalrecruiting.

Personalmangel ist für immer mehr Unternehmen ein echtes Problem. In Österreich sind akut nicht nur die Reinigungsbranche oder die Gastronomie mit Mitarbeitermangel betroffen, auch im Einzelhandel, Tourismus und im Gesundheits- und Sozialwesen fehlen Arbeitskräfte. „Der Mangel in Österreich und anderen Ländern betrifft besonders systemrelevante Berufe und erfordert schnelle und niederschwellige Maßnahmen, um dem Fachkräftemangel in den zahlreichen Branchen entgegenzuwirken“, sagt Oguzhan Köse, Unternehmensberater und Experte für Ethno-Marketing.

Großes Potenzial bei Menschen mit Migrationsgeschichte

aktuell leben mehr als zwei Millionen Menschen mit Migrationshintergrund oder -biografie in Österreich. Diese suchen nach Arbeit und Österreich sucht nach Fachkräften. Ethno-Personalrecruiting hilft, hier die Brücke zu schlagen. Es ist der Schlüssel dafür, bestehendes und zukünftiges Personal mit einer anderen Muttersprache als Deutsch sowie Personen, die in Österreich migriert sind, zu erreichen, zu

begeistern und zu binden. „Richtig umgesetzt, kann Ethno-Personalrecruiting zur Gewinnung von neuen Zielgruppen und Bewerbern und in



© Oguzhan Köse

„Ethno-Personalrecruiting wirkt auch positiv auf das Image als Arbeitgeber.“

Oguzhan Köse, Experte für Ethno-Marketing und -Recruiting

rum an Kandidaten ansprechen, und stellen Sie sicher, dass die Anzeigen keine diskriminierenden Sprache enthalten. Ziehen Sie in Betracht, Inserate in einfacher Sprache oder auch in anderen Sprachen zu veröffentlichen.

3 Netzwerken

Erreichen Sie eine breitere Anhängerschaft, indem Sie mit Organisationen, Stellenbörsen, Karrieremessen, Universitäten und anderen

weiterer Folge von potenziellen Mitarbeitern beitragen“, weiß Köse. Auch die positiven Auswirkungen auf das Image als Arbeitgeber seien nicht zu vernachlässigen: „Unternehmen, die gezielt und adäquat mit Ethno-Communities kommunizieren, gelten als weltoffen, seriös und vertrauensvoll.“

Mit wenigen Schritten kann jedes Unternehmen Maßnahmen setzen, um geeignete Bewerber und Mitarbeiter zu finden und zu binden.

1 Erweiterung des Bewerberpools

Stellen Sie sicher, dass Sie eine breite Palette von Bewerbern ansprechen, einschließlich unterschiedlicher ethnischer Gruppen, Altersgruppen, Geschlechter und sozialer Klassen. Es kann auch hilfreich sein, sich an nicht-traditionelle Medien zu wenden und genau zu recherchieren, wo sich die Wunschkandidaten über Jobangebote informieren. Die Angebote und Stelleninserate müssen dort platziert werden, wo Sie potenzielle Bewerber erreichen.

2 Verbesserung der Jobanzeigen

Verfassen Sie Anzeigen, die ein breites Spek-

trum in Kontakt treten, die Talente aus verschiedenen Personengruppen und unterschiedlichen Ethnien anziehen.

4 Diversifizierung des Interview-Panels

Stellen Sie sicher, dass das Interview-Panel – also jene Personen, die die Gespräche mit Bewerbern und potenziellen Mitarbeitern führen – eine Vielfalt an Erfahrungen, Ideen und Hintergründen repräsentiert.

5 Schaffung einer offenen und unterstützenden Kultur

Bauen Sie eine Unternehmenskultur auf, die Vielfalt und Inklusion fördert und Personen aller Hintergründe willkommen heißt.

Studien zeigen, dass Unternehmen, die auf Diversität am Arbeitsplatz setzen, in der Regel erfolgreicher sind, weniger Mitarbeiterfluktuation verzeichnen und bei potenziellen Bewerbern als weltoffen und vertrauensvoll gelten – wichtige Aspekte, die Betriebe bei der Suche nach Fachkräften in eine bessere Position bringen können.

ZUR PERSON

Oguzhan Köse ist Gründer und Geschäftsführer von OK Consult – einer Ethnomarketing-Agentur, die sich auf kulturelle Besonderheiten und ethnische Zielgruppen spezialisiert hat. Als interkultureller Berater unterstützt Köse marktführende Unternehmen und öffentliche Stellen und hat auch bereits mehrere Bücher zum Thema publiziert.

WWW.OKCONSULT.AT