

CHECKLISTE

Planung und Integration von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern

Die Checkliste soll Sie dabei unterstützen, Ihre Planung und Integration von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern erfolgreich umzusetzen.

Rekrutierung

Haben Sie in Ihrer Stellenanzeige Ihre Offenheit für andere Qualifikationen deutlich gemacht und einladend für Quereinsteiger und Quereinsteigerinnen gestaltet?

Haben Sie kenntlich gemacht, welche Qualifikationen unbedingt vorhanden sein müssen und welche auch über Weiterbildung nachträglich erworben werden können?

Haben Sie eine Bereitschaft für spezifische Belange signalisiert, z. B. im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Lösungen anzubieten?

Haben Sie Berufsgruppen identifiziert, die ähnliche Qualifikationen mitbringen wie die des gesuchten Berufs?

Nutzen Sie KI-basierte Programme, um ganzheitliche Potenzialanalysen auszuführen und selbst passive Kandidaten und Kandidatinnen gezielt zu erreichen?

Nutzen Sie verschiedene zielgruppenspezifische Wege für Ihre Rekrutierung, wie z. B. zielgruppenspezifische Informationsangebote, die sozialen Medien und Active Sourcing, womit Sie Zielgruppen über eine persönliche, direkte Ansprache auf Ihre Suche aufmerksam machen, ihr Interesse wecken und mit ihnen in einen Dialog treten?

Können Ihre Personalverantwortliche(n) Diversity-Trainings besuchen, um unconscious Bias (unbewusste Denkmuster) zu überwinden und offener für Andersartigkeit zu werden?

Haben Sie in Ihrer Belegschaft nach bisher ungenutzten Potenzialen und Talenten gesucht?

Integration

Haben Sie ein Erwartungsmanagement initiiert, so dass sich die Bewerbenden eine realistische Vorstellung von dem Job, den neuen Kollegen und Kolleginnen sowie insgesamt der neuen Umgebung machen können?

Berücksichtigen Sie Fragen zu kulturellen Faktoren in den Vorstellungsgesprächen?

Beziehen Sie Kolleginnen und Kollegen in den Auswahlprozess mit ein, um zu sehen, ob die „Chemie stimmt“?

Haben Sie ein „on the job Training“ konzipiert oder konzipieren lassen, das fehlende Qualifikationen theoretisch und praktisch vermittelt?

Nutzen Sie Arbeitsmarktinstrumente wie Förderprogramme? Oder das hilfreiche Instrument der Teilqualifikationen (TQ)?

Können Ihre Führungskräfte ein Diversity-Training absolvieren, damit sie für die Unterschiede innerhalb von Teams im Denken, Handeln und Fühlen sensibilisiert sind und wissen, wie man sinnvoll damit umgeht?

Wissen Ihre Führungskräfte, dass es wichtig ist zu Beginn der Zusammenarbeit gegenseitige Erwartungen miteinander zu klären und regelmäßig in Einzelgesprächen nachzufragen, wie die Zusammenarbeit gerade erlebt wird?

Können Ihre Führungskräfte Schulungen zu Gesprächskompetenzen besuchen, um ihre Kommunikation auf heterogene Zielgruppen einzustellen und angemessen gestalten zu können?

Haben Ihre Führungskräfte ein Bewusstsein dafür, im Alltag regelmäßig (wertschätzendes) Feedback zu geben?

Haben Sie einen Mentor bzw. eine Mentorin benannt, die oder der Quereinsteigende persönlich betreut und begleitet?