



... zwischen Geschäftsführung / Personalleitung und Beraterin

Jeder Betrieb ist einzigartig. In der Praxis begegnen erfahrene Unternehmensberater jedoch oft ähnlichen Fragestellungen. Erkennen Sie in dem folgenden Dialog zwischen einem Geschäftsführer oder Personalleiter und einer Unternehmensberaterin eigene betriebliche Anliegen wieder?

Unternehmen: Bei mir im Betrieb werden die Leute langsam knapp. Vor einem halben Jahr sind zwei junge Mitarbeiter gegangen, weil sie noch studieren wollten, Auszubildende sind kaum noch zu bekommen. Und meine erfahrenen Leute habe ich viel zu früh in Rente gehen lassen. Ich musste schon ein paar Mal um die reibungslose Produktion bangen ...

Beraterin: ... haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, Ihre Rekrutierungswege zu verändern? Sind Sie mit Ihrer Firma auf Ausbildungs- und Hochschulfairs präsent? Arbeiten Sie schon mit Schulen und Hochschulen Ihrer Region zusammen? Versuchen Sie, auch bestimmte Zielgruppen mit Potenzial anzusprechen, beispielsweise Mütter, Personen mit Migrationshintergrund, ältere Menschen und auch Menschen mit Behinderungen?

Unternehmen: Nein, das mache ich alles noch nicht. An Menschen mit Behinderung habe ich noch gar nicht gedacht. Seit Jahren zahlen wir monatlich eine Ausgleichsabgabe von über 3.000 Euro, weil wir unsere Pflichtarbeitsplätze nicht besetzt haben ...

Beraterin: ... ja, da sehen Sie schon die ersten Chancen, die sich Ihnen bieten. Zahlen Sie nicht länger die Ausgleichsabgabe, sondern bilden Sie schwerbehinderte Jugendliche aus oder stellen Sie Menschen mit Behinderungen ein und werden so zu einem inklusiv orientierten Unternehmen. Auch das hat – im Hinblick auf Ihre gesellschaftliche Verantwortung – eine starke Wirkung nach innen und außen.

Unternehmen: Okay, das leuchtet ein, aber ich bin doch kein Ehrenamtsbetrieb. Ich muss Geld erwirtschaften, um die Arbeitsplätze finanzieren und die Leute auch bezahlen zu können...

Beraterin: ... ja, natürlich. Aber bedenken Sie: Viele Menschen mit Behinderungen sind sehr motiviert und produktiv. Lernbehinderte tun sich vielleicht schwer mit theoretischen Begründungen bei ihrer Arbeit, aber viele von ihnen können sehr präzise, handwerklich geschickt und mit einer hohen Loyalität zu Ihnen als Arbeitgeber arbeiten. Und noch ein Tipp zur Personalrekrutierung: Arbeiten Sie in regionalen Schule-Wirtschaft-Projekten mit und versuchen Sie stärker, langfristige Kontakte mit Schulen und Hochschulen aufzubauen.