

Quick-Win speziell für Impulsqualifizierungsverbünde

**Fachkräfte sichern, gewinnen und entwickeln.
Potenziale erweitern. Teams stabilisieren.**

🔍 Ausgangslage (branchenübergreifend)

- **Fachkräftemangel** in nahezu allen Berufsbereichen
- **körperlich und zeitlich** anspruchsvolle Tätigkeiten
- **hohe Fluktuation** – insbesondere nach Karenz- oder Pflegephasen
- kleine Teams mit geringen personellen Reserven – jeder Personalabgang wirkt sich unmittelbar **auf Qualität, Arbeitsbelastung und Stabilität** aus
- **ungenutzte Potenziale durch geschlechtsspezifische Berufsbilder:**
 - Frauen bewerben sich seltener für technische und handwerkliche Berufe
 - Männer werden in sozialen, pädagogischen, Handels- und Dienstleistungsberufen kaum angesprochen oder ziehen diese Berufe gar nicht in Betracht

🎯 Ziel der Quick Wins

- gute Mitarbeitende halten
- neue Zielgruppen für Berufe erschließen
- den Talentpool in beide Richtungen erweitern und nutzen
- Stabilität im Betrieb sichern – ohne zusätzlichen Ressourcenaufwand

🔑 **Ohne zusätzlichen Aufwand für die Geschäftsführung und Human Resources.**

🔍 Warum sich ein Blick lohnt

- traditionelle Rollenbilder verengen den **Bewerber_innenkreis**
- informelle Routinen schließen ungewollt **Talente** aus
- fehlende **Transparenz** erzeugt Unsicherheit
- **Potenziale** bleiben ungenutzt, weil Berufe stereotyp wahrgenommen werden
- kleine Anpassungen können große **strukturelle Wirkung entfalten**
- Bewerbungsverhalten wird stark durch **Sprache und Signalwirkung** beeinflusst
- fehlende **Planbarkeit** führt häufiger zu Kündigungen als die Tätigkeit selbst

🏢 Gleichstellung als Mehrwert für Ihr Unternehmen

- **Zugang** zu allen Berufen für Frauen und Männer
- transparente **Entwicklungsmöglichkeiten**
- Rahmenbedingungen, die **Verbleib und Rückkehr erleichtern**
- **Potenziale** nutzen, die bislang unberücksichtigt bleiben
- klare Rahmenbedingungen **erhöhen Bindung**
- **flexible Modelle** erhöhen Rückkehrquoten nach Karenz
- **Vielfalt im Team** verbessert Problemlösungsfähigkeit
- planbare Entwicklungsperspektiven **stärken Motivation**
- kleine strukturelle Signale verändern **Wahrnehmung nachhaltig**

💡 Viele der Quick Wins sind **berufsübergreifend einsetzbar** und können in verschiedenen Branchen adaptiert werden. Werfen Sie einen Blick hinein und nutzen Sie die Maßnahmen, die für Ihren Alltag relevant sind.

Gewerbe-, Handwerk-, Handel und Dienstleistung

Den Talentpool erweitern: mehr Frauen für technische und handwerkliche Berufe, mehr Männer für Handel und Dienstleistung gewinnen

☐ **Berufe realistisch ausschreiben (3 Minuten)**

WARUM?

- Stellenausschreibungen schrecken durch unnötig harte Formulierungen ab: Keine „körperlich extrem belastbar“-Formulierungen, wenn nicht zwingend

- moderne Arbeitsmittel und Teamarbeit werden oft nicht erwähnt: *Einschulung, Teamarbeit, moderne Hilfsmittel*

WARUM WIRKT DAS?

- Frauen bewerben sich häufiger auf technische Berufe, wenn Anforderungen realistisch formuliert sind
- Bewerbungen steigen, wenn Verantwortung und Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar werden

 **MERKSATZ:** Ein breiter Talentpool entsteht durch realistische Kommunikation – nicht durch Abschreckung.

☐ **Teilzeit offen ansprechen (2 Minuten)**

WARUM?

Flexible Modelle sind oft möglich, aber nicht klar kommuniziert:
z. B. 30–35 Stunden oder saisonale Anpassungen

Traditionelle Vollzeitnormen schließen potenzielle Bewerber_innen aus:

- Viele Frauen bewerben sich gar nicht, obwohl sie geeignet wären
- Teilzeit ist im Handwerk oft **möglich, aber unausgesprochen tabu.**

WARUM WIRKT DAS?

- klare Information erweitert den Bewerber_innenkreis
- flexible Modelle erhöhen die Wahrscheinlichkeit von Bewerbungen und Verbleib

 **MERKSATZ:** Lieber flexible Arbeitszeit als leerer Arbeitsplatz.

☐ **Lehrlinge fair begleiten (5 Minuten)**

WARUM?

- frühe Praxiserfahrungen prägen Berufsentscheidungen
- Aufgaben werden oft unbewusst nach Geschlecht verteilt

WARUM WIRKT DAS?

- gleiche Aufgabenvielfalt erhöht Bindung
- junge Menschen bleiben eher im Beruf, wenn sie ernst genommen werden

 **MERKSATZ:** Frühe Fairness sichert langfristige Fachkräfte.

Tourismus und Freizeitwirtschaft

Stabilität durch planbare Rahmenbedingungen

☐ **Dienstpläne transparent gestalten (3 Minuten)**

WARUM?

- kurzfristige Planung erhöht Belastung
- Verantwortung wird häufig unausgesprochen ungleich verteilt

WARUM WIRKT DAS?

- Planbarkeit ist der wichtigste Bleibegrund
- Transparenz reduziert Konflikte und Fluktuation

 **MERKSATZ:** Gute Planung bindet stärker als jeder Bonus.

☐ **Führung nicht an Vollzeit knüpfen (2 Minuten)**

WARUM?

- Führungsverantwortung ist oft automatisch mit Vollzeit verbunden
- Schichtleitung, Teamverantwortung auch in Teilzeit denken

WARUM WIRKT DAS?

- erfahrene Mitarbeitende bleiben im Unternehmen
- Entwicklung wird auch in Teilzeit möglich

 **MERKSATZ:** Führung misst sich an Kompetenz – nicht an Stunden.

☐ **Arbeitszeitmodelle klar kommunizieren (3 Minuten)**

WARUM?

- Intransparenz erzeugt Überlastung
- geteilte Dienste nur, wenn nötig

WARUM WIRKT DAS?

- Transparenz reduziert Krankenstände
- Planbarkeit erhöht Zufriedenheit

 **MERKSATZ:** Klarheit schafft Stabilität.

☐ **Saisonkräfte wertschätzend einbinden (5 Minuten)**

WARUM?

- Saisonkräfte fühlen sich oft austauschbar

WARUM WIRKT DAS?

- Rückkehrgespräche nach Saisonende erhöhen Bindung
- Perspektiven für die nächste Saison anbieten
- wiederkehrende Mitarbeitende sparen Einarbeitungskosten

 **MERKSATZ:** Wertschätzung reduziert Rekrutierungsaufwand und gute Planung ist bessere Mitarbeiter_innenbindung als jeder Bonus.

Soziales und Pädagogik

In sozialen und pädagogischen Berufen arbeiten überwiegend Frauen.
Gleichstellung bedeutet hier auch: Männer gezielt ansprechen und halten.

☐ Berufe geschlechtsneutral kommunizieren (3 Minuten)

WARUM?

- soziale Berufe werden häufig stereotyp wahrgenommen
- daher: geschlechtsneutrale Kommunikation und aktive Ansprache
- Vorbilder sichtbar machen und Männer aktiv ansprechen

WARUM WIRKT DAS?

- aktive Ansprache erweitert den Bewerber_innenkreis
- Vorbilder verändern Wahrnehmung

MERKSATZ

- Vielfalt stärkt pädagogische Qualität.

☐ Rückkehrgespräch standardisieren (5 Minuten)

WARUM?

- viele Abgänge entstehen wegen unklarer Rahmenbedingungen

Drei zentrale Fragen:

1. Was geht zeitlich realistisch?
2. Was brauchst Du fachlich?
3. Wie kann Entwicklung aussehen?

WARUM WIRKT DAS?

- klare Perspektiven erhöhen Verbleib
- individuelle Lösungen reduzieren Kündigungen

 **MERKSATZ:** Bindung ist günstiger als Neueinschulung.

☐ Kompetenzen sichtbar machen (2 Minuten)

WARUM?

- Erfahrung wird oft selbstverständlich vorausgesetzt

WARUM WIRKT DAS?

- Wertschätzung stärkt Motivation
- Anerkennung erhöht Loyalität

 **MERKSATZ:** Anerkennung bindet stärker als Appelle.

Industrie

Mehr Frauen für technische Berufe gewinnen

☐ Tätigkeiten realistisch darstellen (3 Minuten)

WARUM?

- Technik wird häufig als rein körperlich oder männerdominiert wahrgenommen
- moderne Arbeitsmittel, Automatisierung und Teamarbeit werden selten betont
- geeignete Bewerber_innen ziehen eine Bewerbung oft nicht in Betracht

WARUM WIRKT DAS?

- realistische Darstellung senkt Hemmschwellen
- Sichtbarkeit moderner Arbeitsbedingungen erweitert den Bewerber_innenkreis
- sachliche Beschreibung reduziert Selbstselektion geeigneter weiblicher Kandidat_innen

 **MERKSATZ:** Technik ist ein Zukunftsberuf – kein Männerberuf.

☐ Vorbilder sichtbar machen (3 Minuten)

WARUM?

- technische Berufe werden häufig als männlich geprägt wahrgenommen
- fehlende Sichtbarkeit von Frauen verstärkt stereotype Bilder
- potenzielle weibliche Bewerber_innen erkennen sich in der Außendarstellung nicht wieder

WARUM WIRKT DAS?

- sichtbare weibliche Fachkräfte und Führungskräfte erhöhen Identifikation
- reale Beispiele senken Hemmschwellen bei Bewerbungen
- Vorbilder verändern Wahrnehmung nachhaltiger als Appelle

MERKSATZ:

- Sichtbarkeit schafft Zugänge.
-

☐ Entwicklungsmöglichkeiten transparent machen (3 Minuten)

WARUM?

- Karrierewege sind oft informell geregelt
- Weiterbildungsmöglichkeiten werden nicht aktiv kommuniziert
- Aufstieg erscheint schwer planbar

WARUM WIRKT DAS?

- Transparenz erhöht Bewerbungsbereitschaft
- planbare Perspektiven sichern langfristige Bindung
- nachvollziehbare Entwicklung stärkt Motivation

 **MERKSATZ:** Transparente Entwicklung schafft Vertrauen.

□ Arbeitsumfeld sichtbar modernisieren (3 Minuten)

👉 WARUM?

- veraltete Bilder von Industrie schrecken weibliche Bewerber_innen ab
- moderne Technologien werden in der Außendarstellung kaum gezeigt

👉 WARUM WIRKT DAS?

- zeitgemäße Darstellung erhöht Attraktivität
- Innovationsorientierung spricht breitere Zielgruppen an
- Sichtbarkeit moderner Technik verändert Wahrnehmung

💡 **MERKSATZ:** Moderne Industrie braucht vielfältige Talente.

□ Mentoring und Einarbeitung klar benennen (4 Minuten)

👉 WARUM?

- Unsicherheit im Einstieg hemmt Bewerbungen
- fehlende Orientierung erhöht Abbruchquoten

👉 WARUM WIRKT DAS?

- strukturierte Begleitung stärkt Sicherheit
- transparente Unterstützung reduziert Ausstiege
- klare Ansprechpartner_innen erhöhen Verbleib

💡 **MERKSATZ:** Gute Begleitung sichert Fachkräfte.

□ Flexible Arbeitsmodelle prüfen und kommunizieren (3 Minuten)

👉 WARUM?

- Industrie wird oft ausschließlich mit Vollzeit und Schichtarbeit assoziiert
- flexible Modelle werden selten sichtbar gemacht

👉 WARUM WIRKT DAS?

- klare Informationen erweitern den weiblichen Bewerber_innenkreis
- Flexibilität erhöht Rückkehrquoten nach Karenz
- moderne Modelle steigern Arbeitgeberattraktivität

💡 **MERKSATZ:** Flexibilität erweitert den Talentpool.