

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



EMPFANG

Gabor Leisten

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



BEGRÜßUNG

Melanie Flusche, Geschäftsführerin
Operativ der Agentur für Arbeit
Dortmund

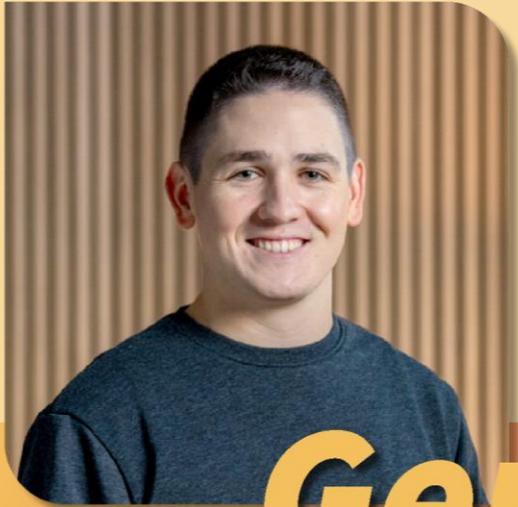
Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



IMPULS:

Felicia Ullrich von u-form und
Sascha Burghaus von der hr-FABRIK



Gen Z

VS

Boomer



Konflikt oder Kreativität?

Kurz über mich

- Banklehre
- BWL-Studium
- Marketing bei Coca-Cola & der Deutschen Bank
- Geschäftsführung u-form – Partner der IHK
- Gründerin der u-form Testsysteme
- Zertifizierte Eignungsdiagnostikerin, Design-Thinkerin, Trainerin, Systemischer Coach

A portrait of Felicia Ullrich, a woman with short, wavy, light brown hair, wearing a red turtleneck sweater and red-rimmed glasses perched on her head. She is smiling and has her arms crossed. The background is a solid red color.

Felicia Ullrich



Sascha Burghaus

Kurz über mich



work.mate
HR IS A SERVICE

- Abgebrochene Ausbildung
- Inhaber der hr FABRIK
- Geschäftsführer work.mate GmbH & Co.KG
- Mitglied im Landesfachausschuss für
Wirtschaft, Industrie & Mittelstand im
Landtag NRW



**AZUBI-RECRUITING
TRENDS 2024**

**Studienergebnisse 2024
kostenlos runterladen**



testsysteme.de/studie



Die gescholtene Gen Z

*„Wie wird der Mensch zum Nimmersatt,
wer alles hat, kriegt noch Rabatt.*

Und woher kam die Gier nach Geld?

Wie kommt der Hunger auf die Welt?

*Warum kommt jemand in Verdacht,
nur weil er sich Gedanken macht?*

*Ist man noch frei, wenn man nichts wagt,
Ja, was ein junger Mensch so fragt*

He, junges Volk, was soll denn das?

Und leistet ihr doch erst mal was

Ihr werdet auch noch mal gescheit

Das bringt die Zeit“

Udo Jürgens, 1978



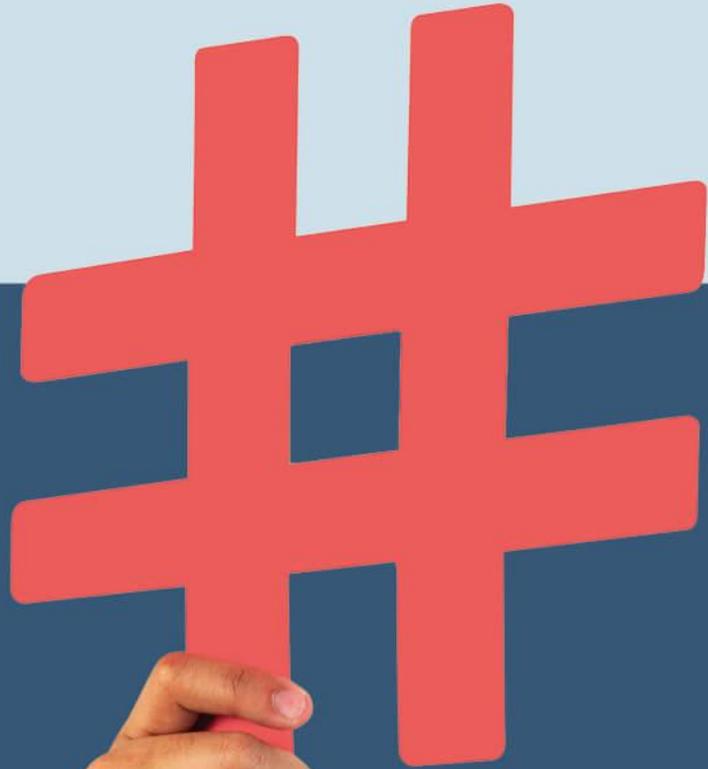
Die dunkle Seite: Mein 20jähriges Ich

- **Berufswunsch:** keine Ahnung
- **Interessen:** Jungs & das Leben
- **Schwächen:** Legasthenikerin
- **Drama:** Abbruch einer Lehre als Restaurantfachfrau
- **Hoffnung meiner Eltern:** sehr gering



Die dunkle Seite: Mein 20jähriges Ich

- **Berufswunsch:** Astronaut, Pilot, Feuerwehrmann, Koch
- **Interessen:** Mädels ;)
- **Schwächen:** Dyskalkulie
- **Drama:** Abbruch einer Lehre als Industriekaufmann
- **Hoffnung meiner Eltern:** sehr gering



10 Mythen

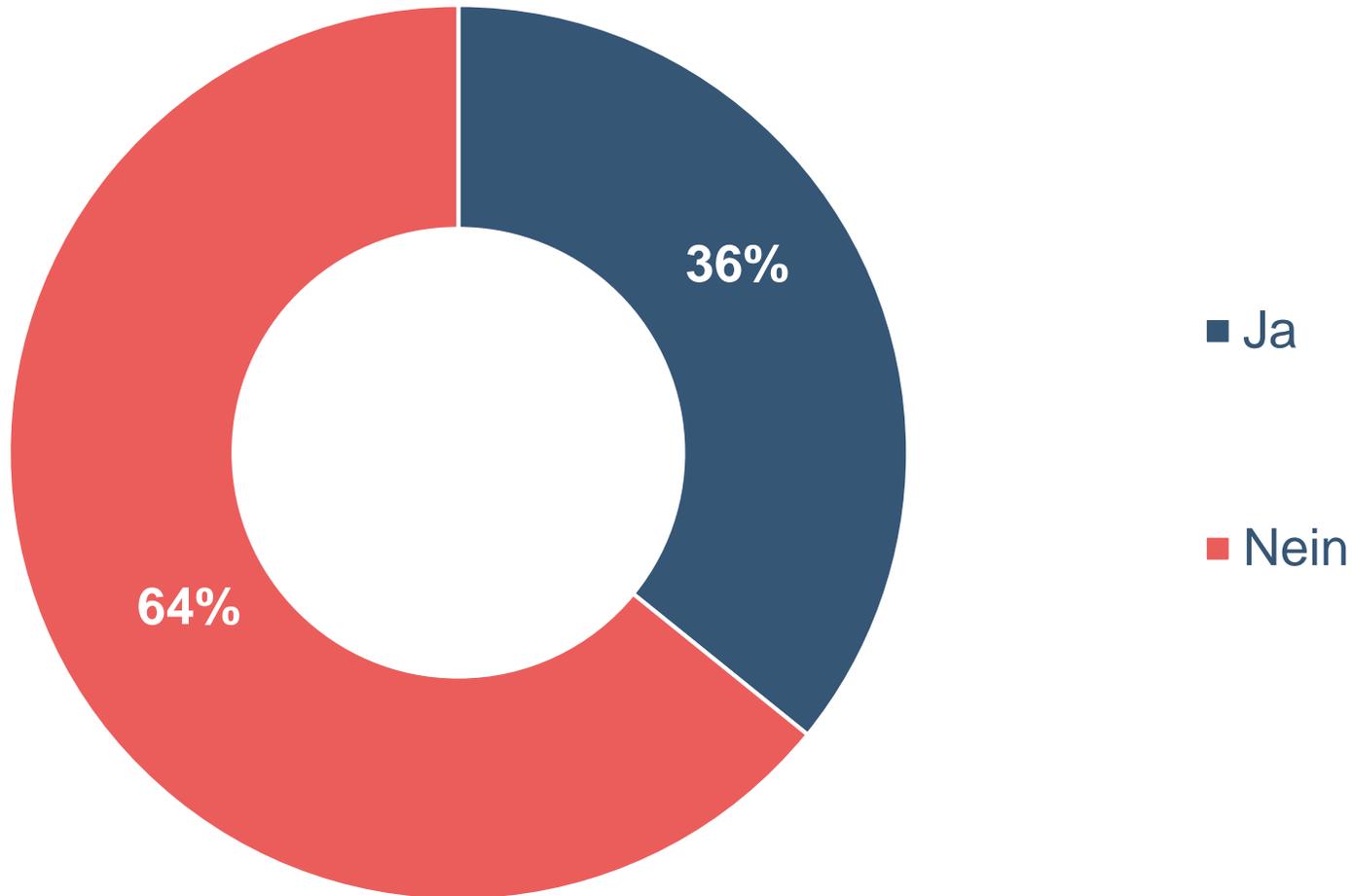
zur Gen Z –

Vorurteile oder

Wahrheiten?

Betriebliche Ausbildung

„Fallen Ihnen im Ausbildungsumfeld vermehrt Konflikte zwischen den Generationen auf?“

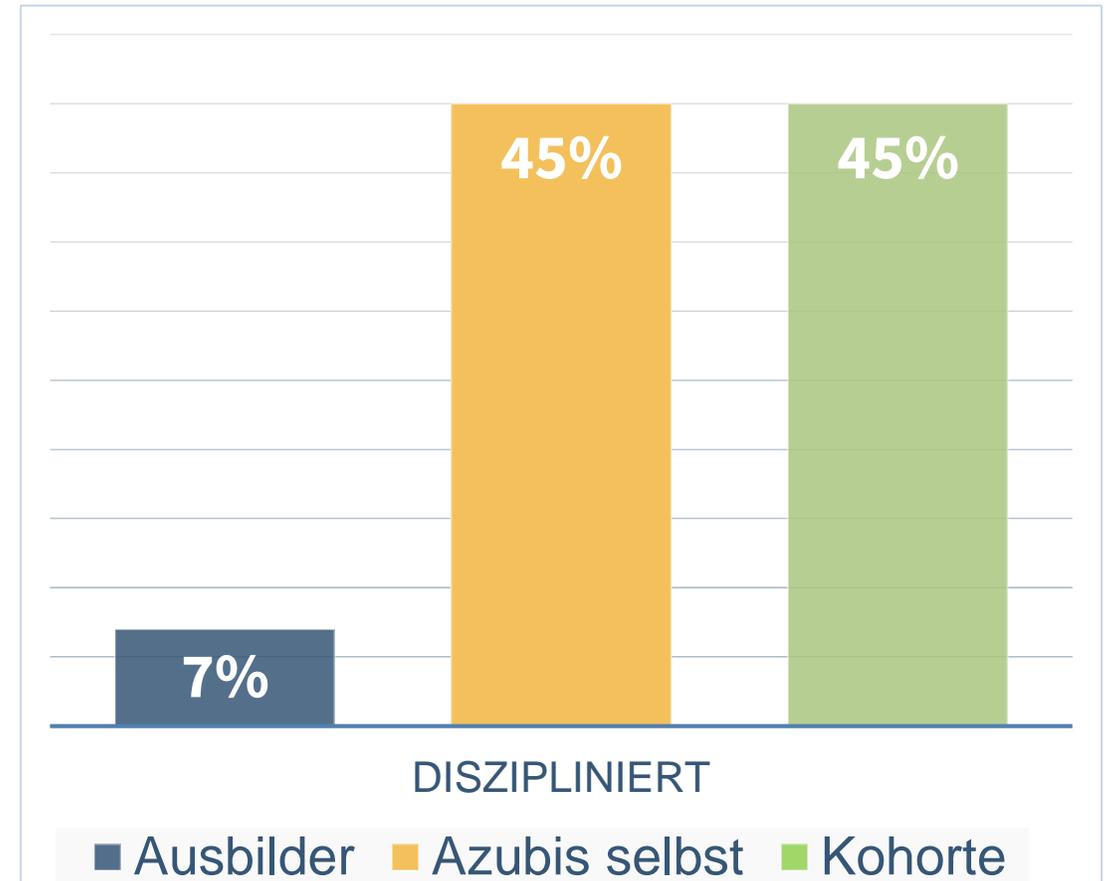
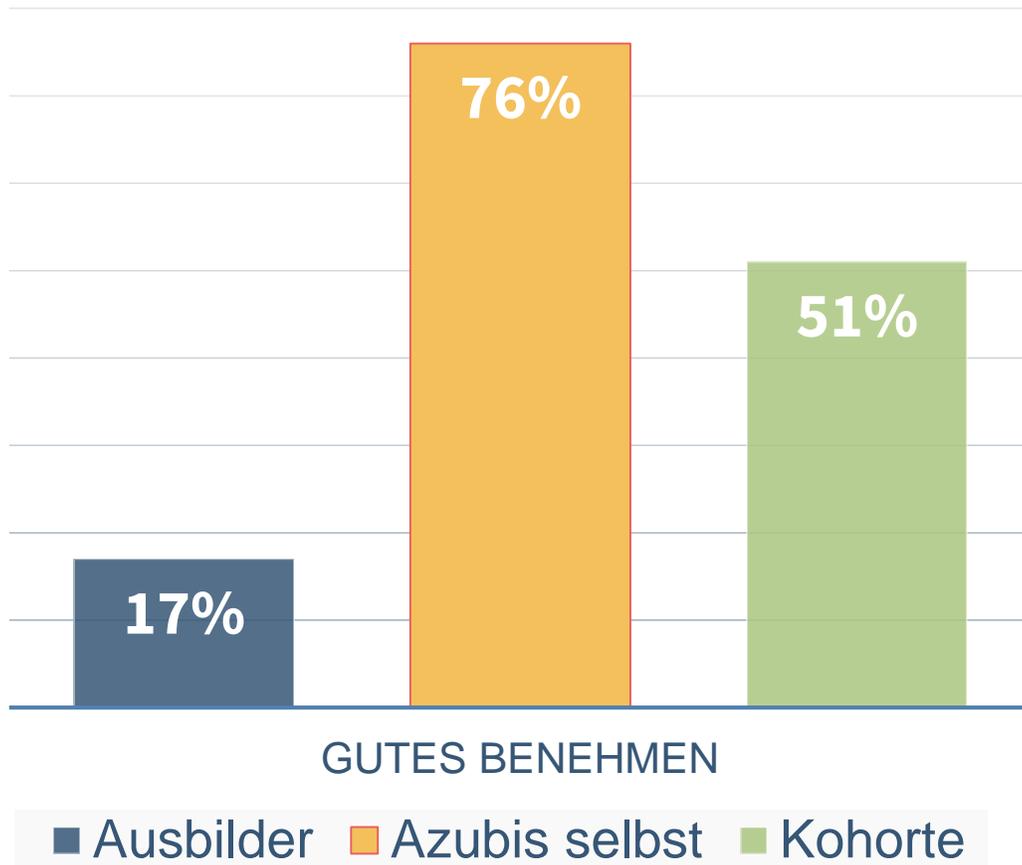


Mythos #1

**Die haben alle
kein Benehmen!**



Das sehen „die“ anders!



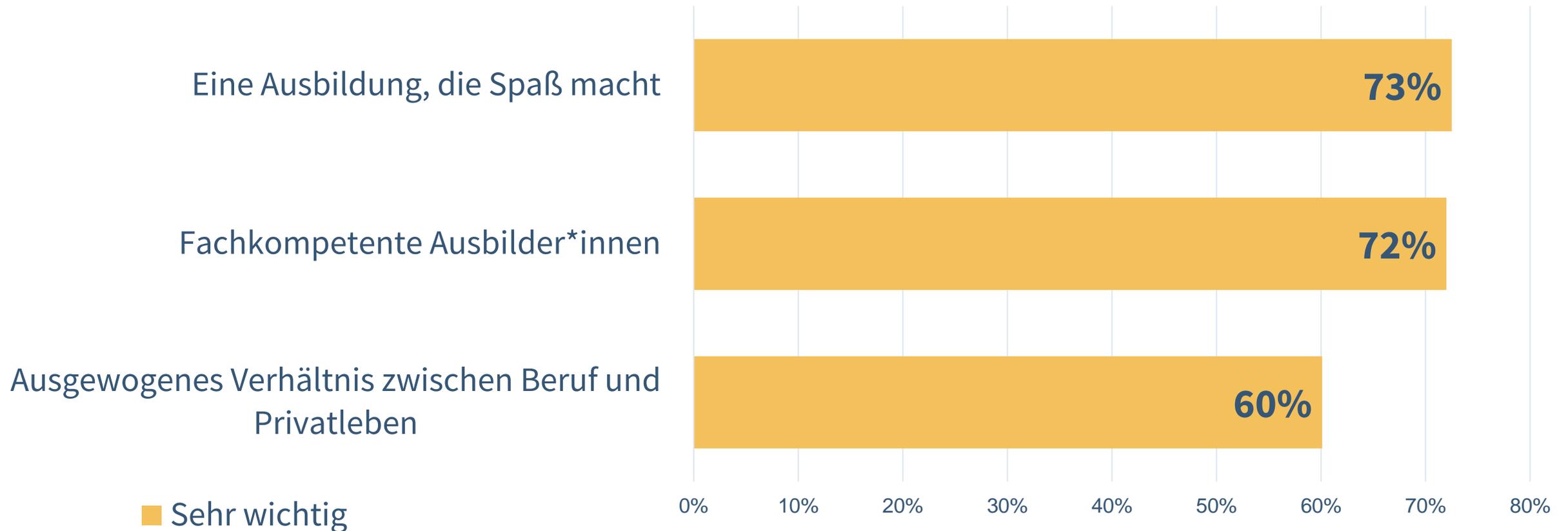


Mythos #2

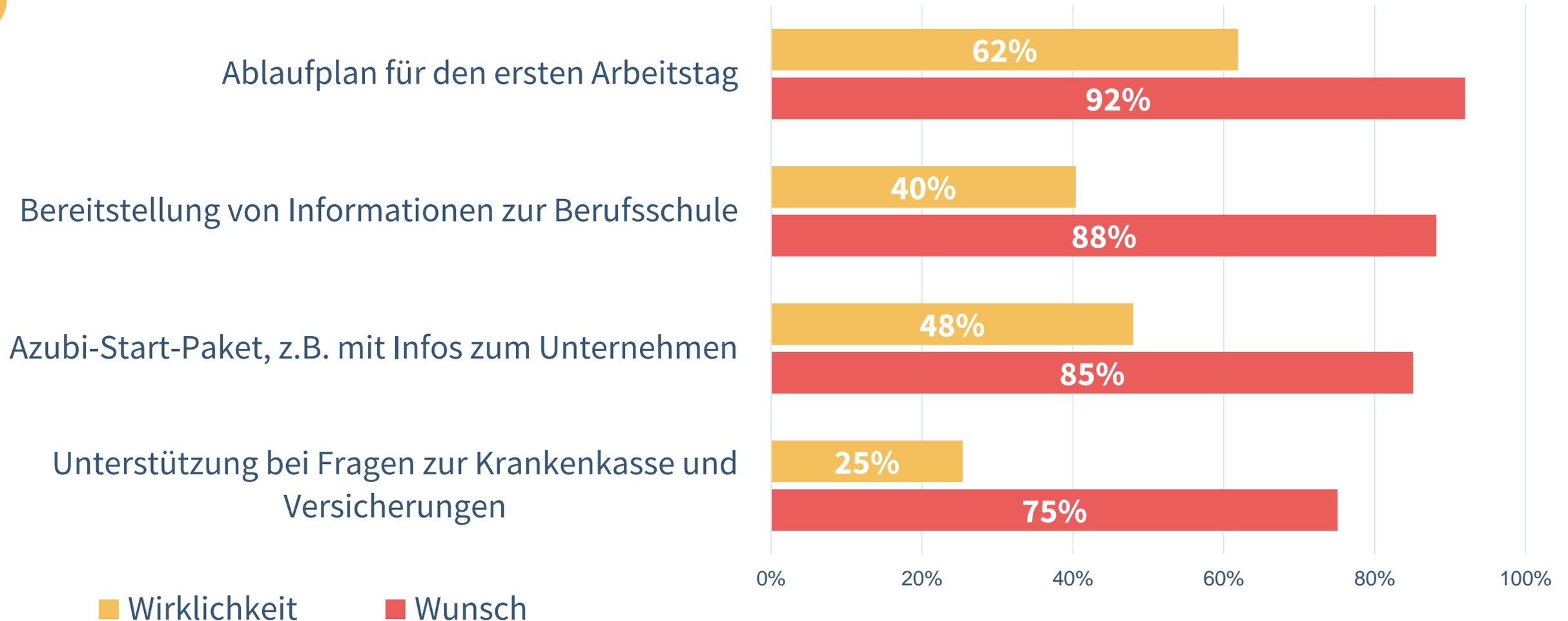
**Die wollen alle nur
Spaß!**

Nicht nur, aber auch!

„Wie wichtig sind dir bei einem Ausbildungsbetrieb folgende Punkte?“



Sie wollen gut ankommen!





work.mate®

VIRTUELLER BEWERBUNGS- UND
EINARBEITUNGSASSISTENT

work-mate.de



Mythos #3

**Die ruinieren
unseren
Wohlstand!**



Ängste der Generation Z

56 %

Inflation & steigende
Lebenshaltungskosten

16 %

Steigende
Kriegsgefahr in
Europa

16 %

Klimawandel und
dessen Folgen

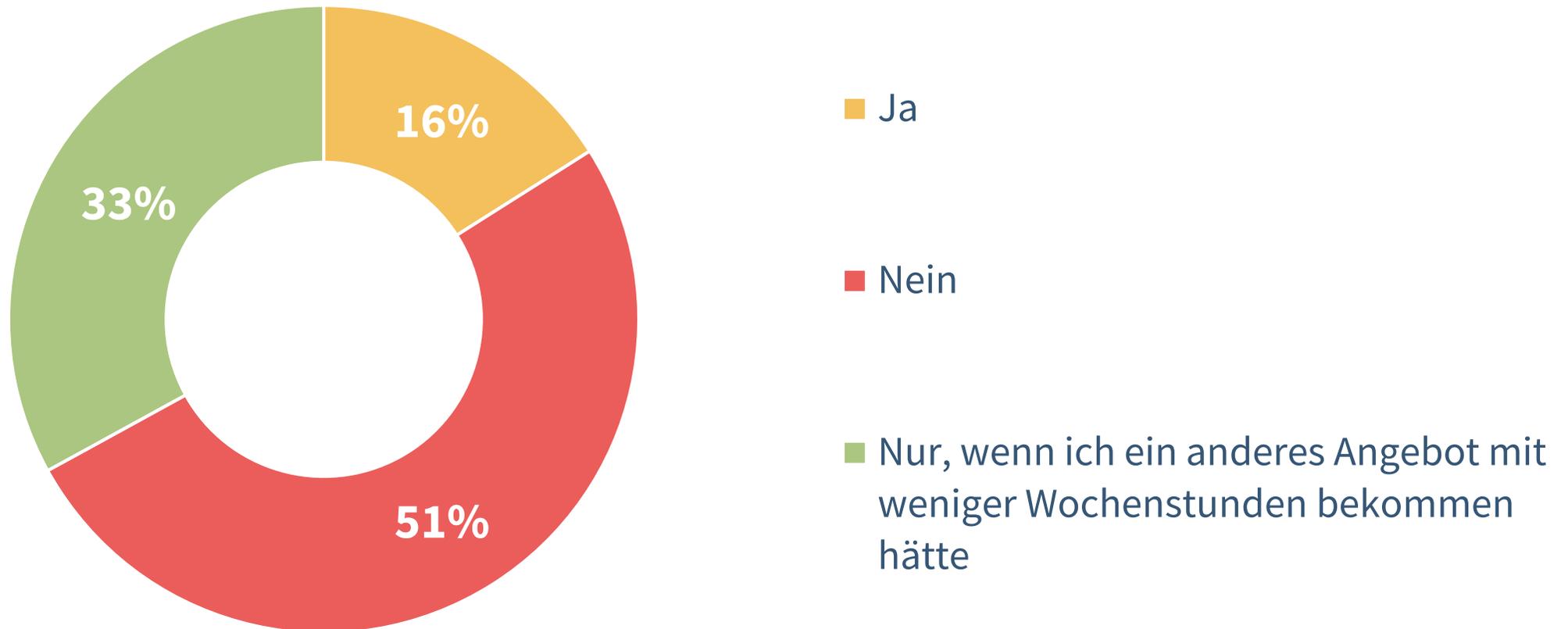
Mythos #4

**Die wollen alle nur
Work-Life Balance**



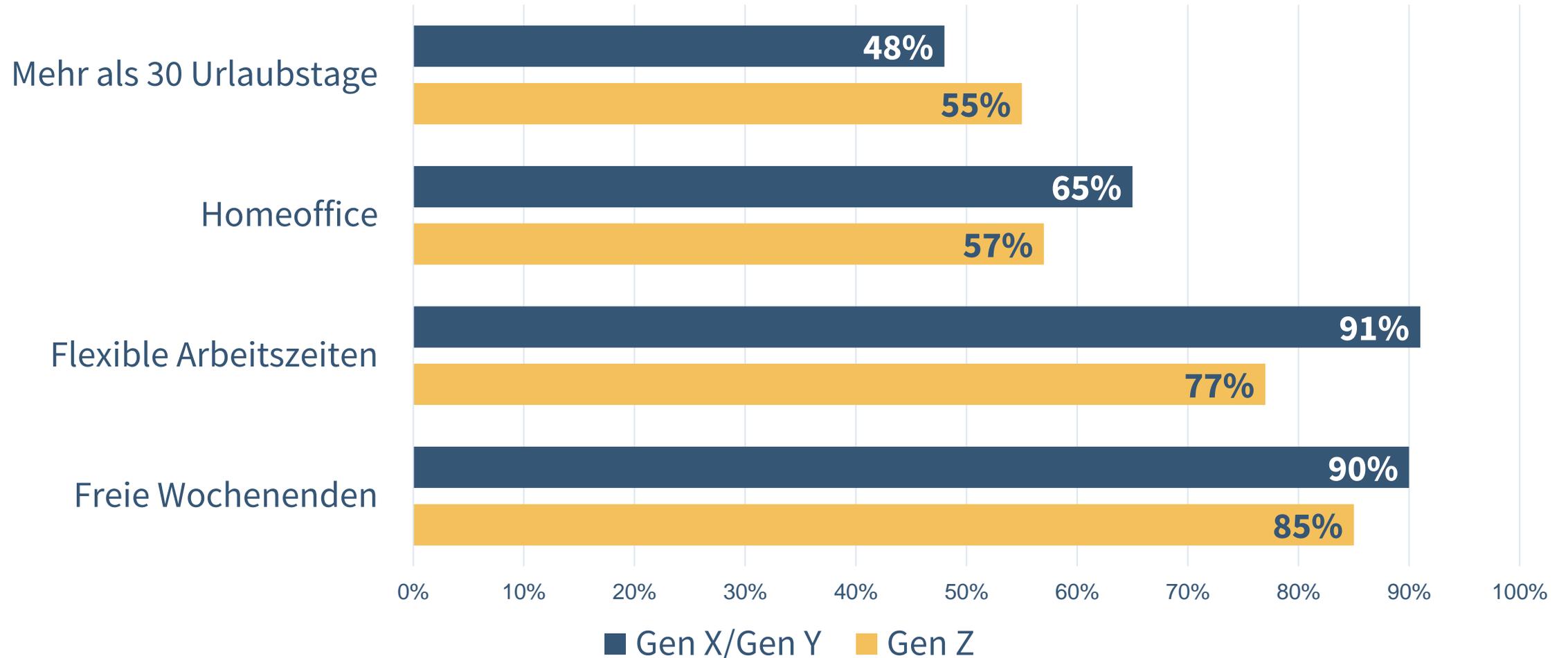
Nicht alle!

„Wäre oder war eine längere Wochenarbeitszeit (z. B. 39 statt 35 Stunden) für dich ein Grund, dich gegen ein Ausbildungsangebot zu entscheiden?“



Wir auch!

„Wie wichtig sind Ihnen/Dir die folgenden Aspekte in Bezug auf Ihre/Deine persönliche Arbeitszeit?“



Mythos #5

**Die können sich
nicht entscheiden!**



52 %

**der Jugendlichen können zwischen zwei
Ausbildungsangeboten wählen.**

**58 % der Unternehmen konnten nicht alle
Ausbildungsplätze besetzen.**

Berufsorientierung als Herausforderung

49 %

fällt es besonders schwer, überhaupt einen Job zu finden, der ihnen **gefällt**.

40 %

fällt es schwer, herauszufinden, wie ihre **Zukunft** in dem Beruf aussehen kann.

39 %

fällt es schwer, eine Ausbildung zu finden, für die sie die **Anforderungen** erfüllen.

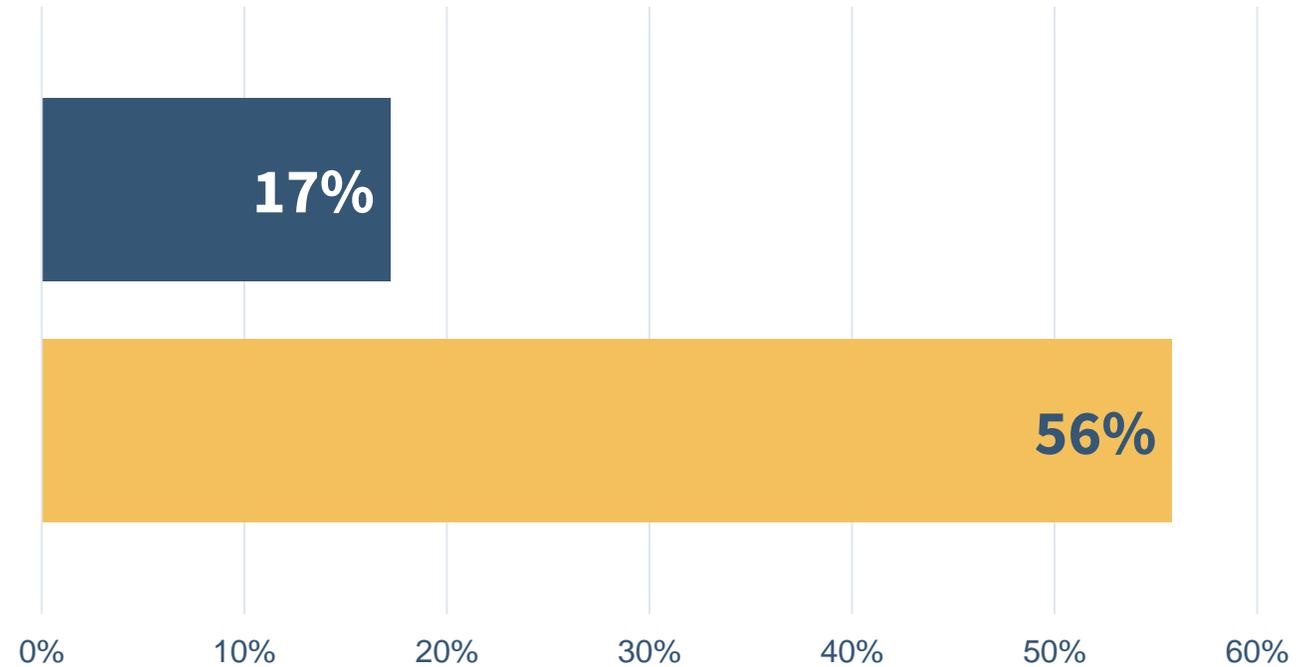
Mythos #6

**Die sind nicht
wertschätzend!**



Sind wir es?

Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Arbeit



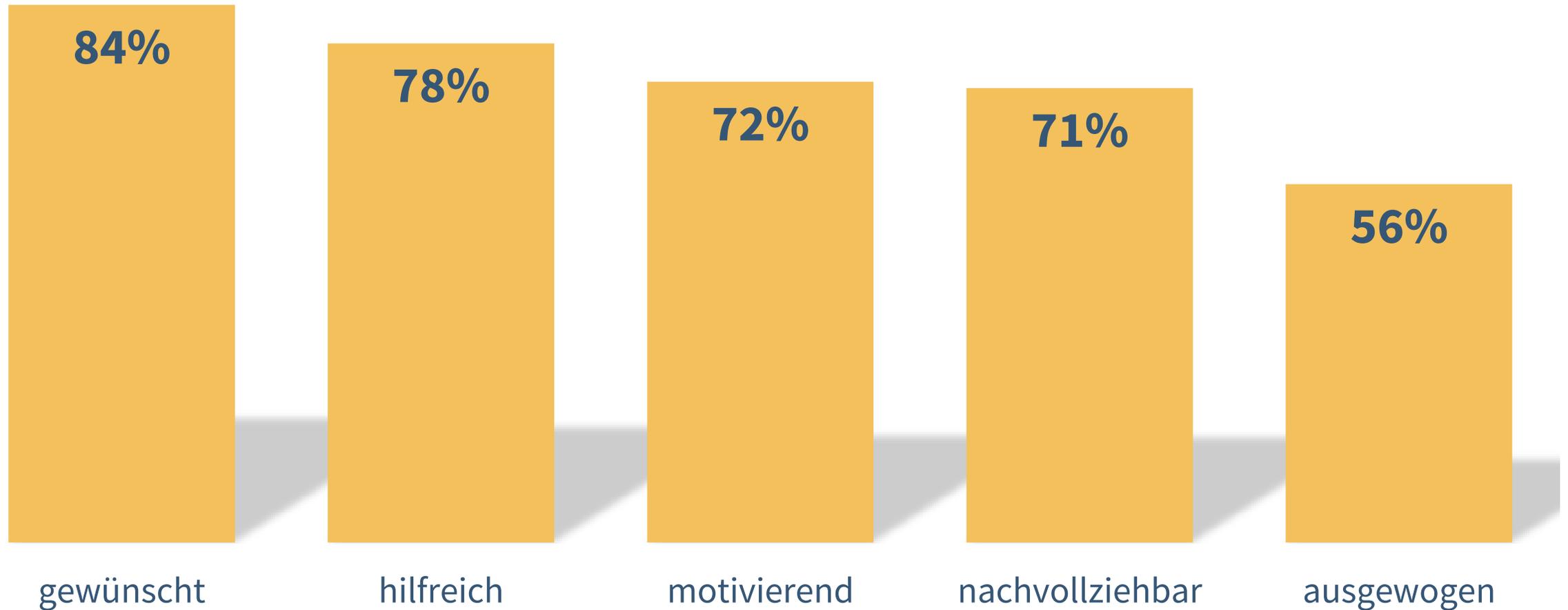
■ Arbeitgeber ■ Auszubildende

Mythos #7

**Die wollen immer
Feedback!**

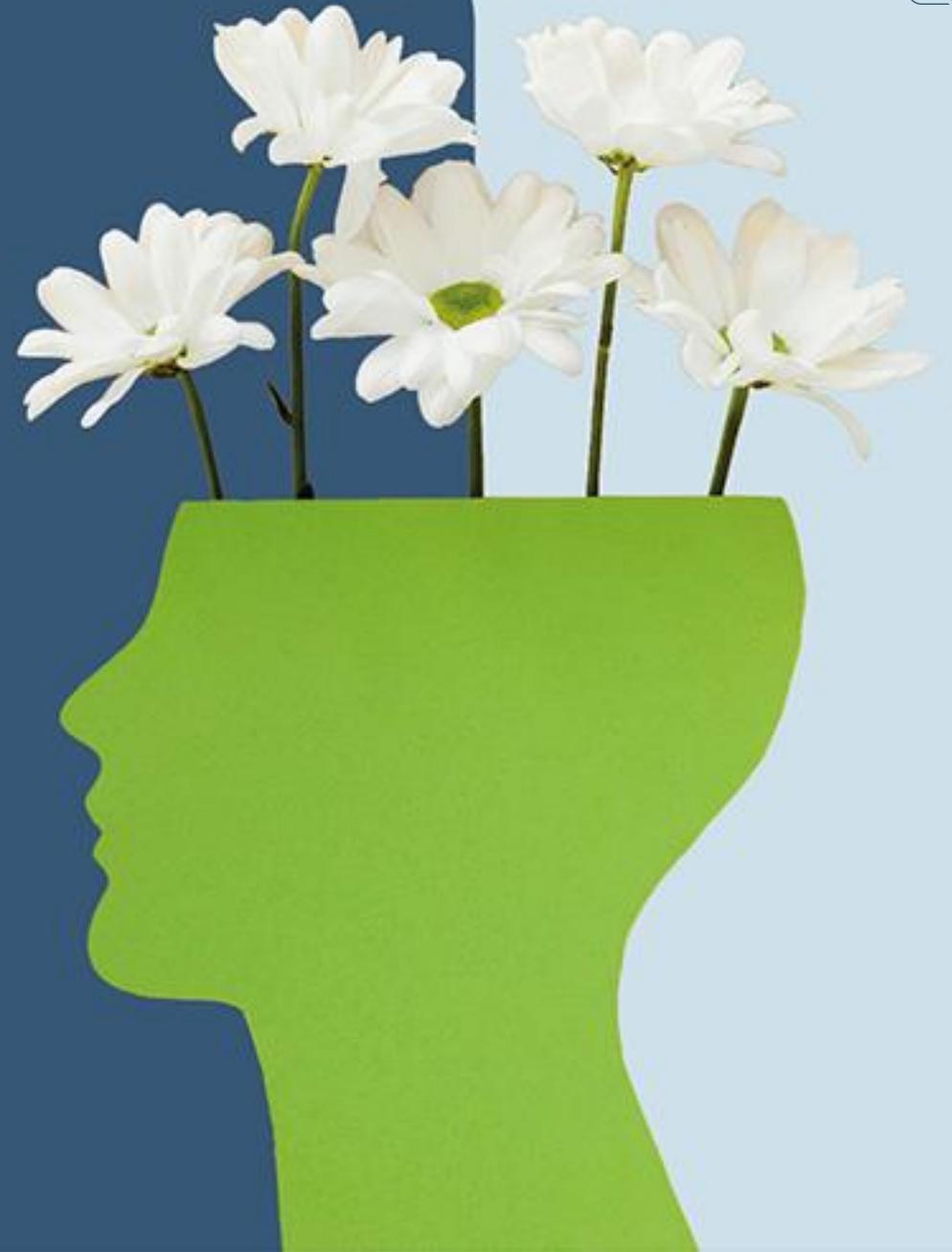


Einschätzung von Feedback



Mythos #8

**Die sind nicht
kritikstabil!**



Wie lernen Kinder?

- Ausprobieren
- Fehler machen
- Wiederholen

Irrglaube: Wir lernen am besten durch Fehler. **Falsch**, wir lernen am besten durch Erfolge!



Selbstwirksamkeit



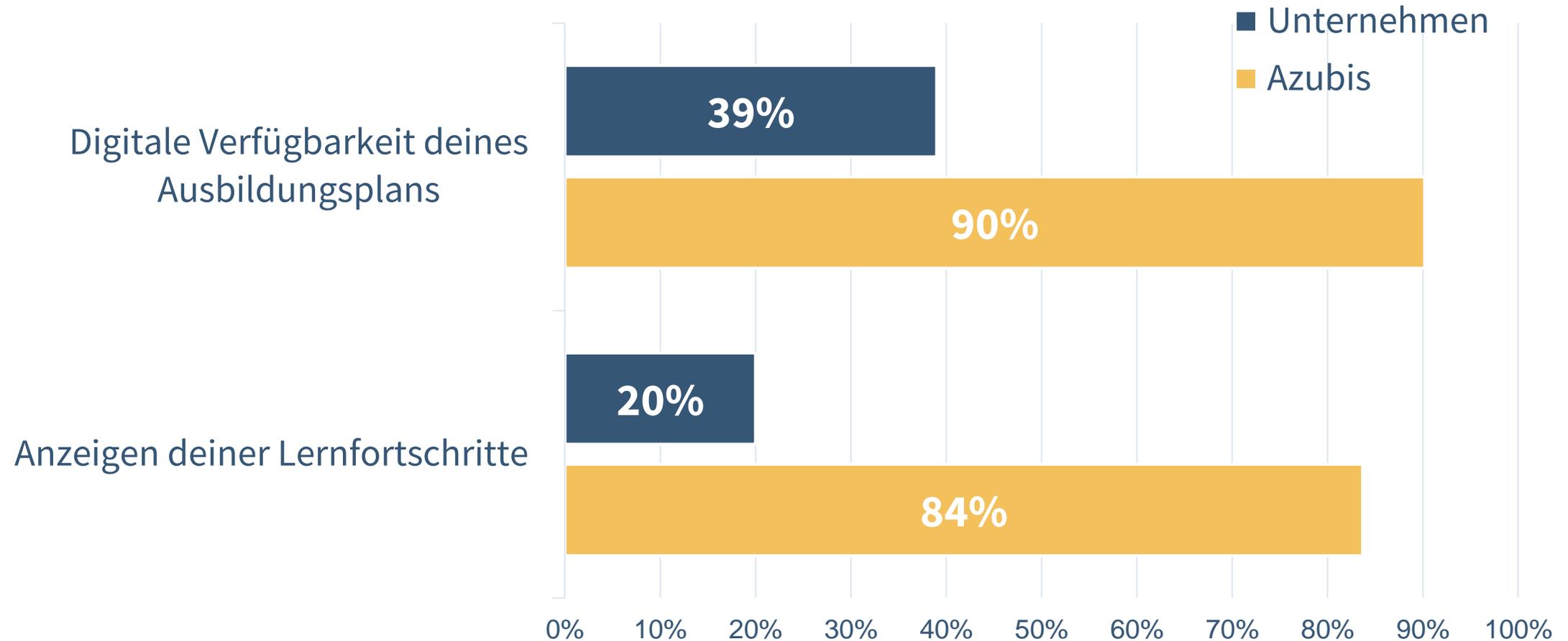
*Unter dem Begriff
“**Selbstwirksamkeit**“ versteht die
Psychologie die Überzeugung einer
Person, auch schwierige Situationen
und Herausforderungen aus eigener
Kraft erfolgreich bewältigen zu
können.*

Mythos #9

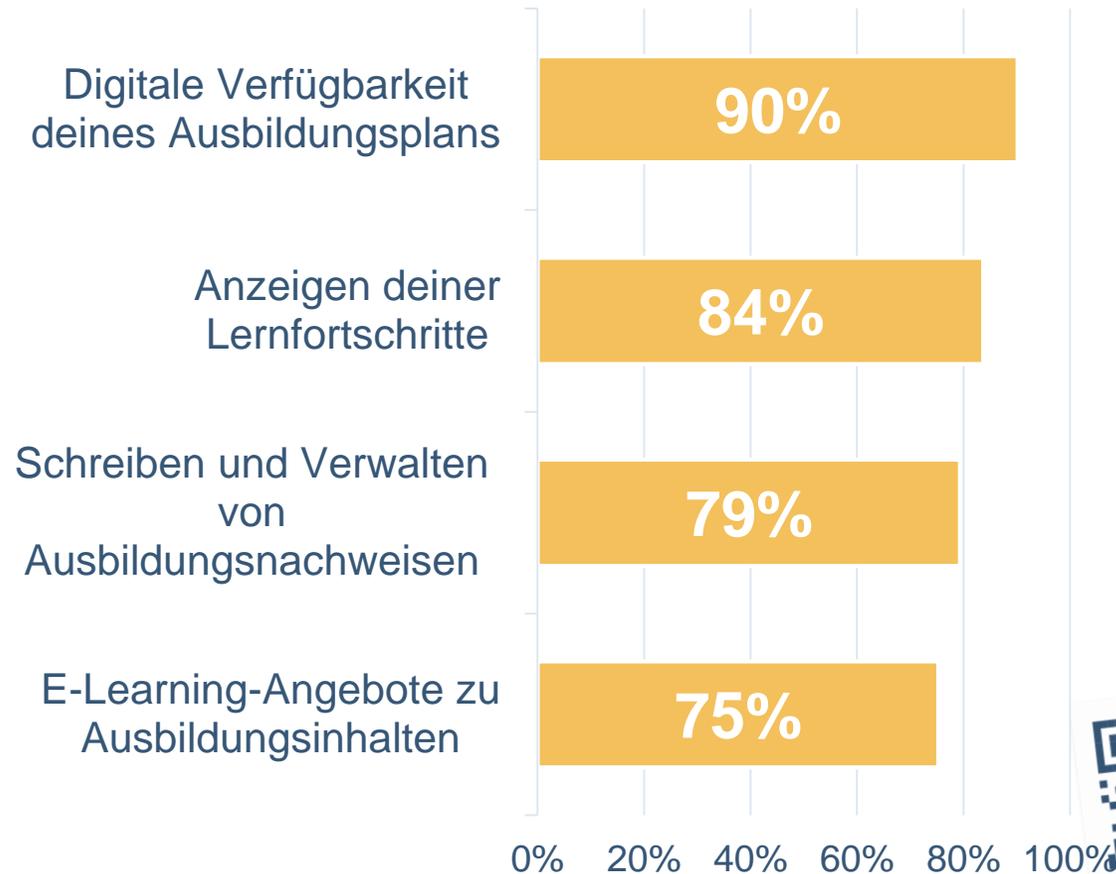


**Die sind alle
digital affin**

Digitale Unterstützung



Wie findest du den Einsatz von digitalen Systemen in den folgenden Bereichen?



Der Azubi-Navigator

Ihr digitales Ausbildungsmanagement

- Digitales Berichtsheft
- Feedbacktool
- Regeln und Automatisierung
- Versetzungsplanung
- Ausbildungsfortschritte
- Unterweisungen
- Onboarding
- Zeugnisgenerator
- Lerncenter



azubinavi.de



AUSBILDUNG GESUCHT. KARRIERE GEFUNDEN.

**FÜR ALLE, DIE WISSEN,
WAS SIE WOLLEN.**

20 Ausbildungsberufe, 5 duale Studiengänge, 2 Abiturientenprogramme, unzählige Chancen: Du suchst einen sicheren Job, in dem du schnell und erfolgreich wachsen kannst? Dann geh doch zu Brutto.



Wir suchen dich (m/w/d)

brutto-online.de/ausbildung

Die schon, aber Sie?

Aufsteller vor einem Discounter in
Solingen Wald



So geht einfach!

Mythos #10

**Die sind nicht
neugierig!**



SEIEN SIE NEUGIERIG

Neugier-Studie 2018

Neugier

- Bei der Generation Z sind Neugier und der Wissensdrang deutlich geringer ausgeprägt
- Digitalisierung und Neugier gehören zusammen – Mitarbeiter mit den höchsten Neugierwerten, erzielen die besten Ergebnisse im Bereich der Digitalisierung
- Neugier ist wichtig in Bezug auf Nachhaltigkeit und Toleranz

Warum?

Darum?

Neugier entsteht aus

Langeweile





Future Skills – testen

Alle Module sind mit den u-form Testverfahren kombinierbar.

Probieren Sie es kostenlos aus.

- **Intelligenz**
- **Mediale Problemlösekompetenz**
- **Neugier**
- **Digitale Skills**
- **Digitale Kompetenzen**

<https://demoaccount.u-form.de/?PRODUCT=NONE#start-zukunftskills>

Sind Sie eigentlich neugierig?

Ja

Nein



Möchten Sie wissen, was da drin ist?



Ja:
Hand heben



Nein:
Nichts tun

Grundlage für alles!

A large, solid red heart is centered on the page. It is split vertically by a dark blue vertical line that also divides the background. The text 'Lieben Sie die Gen Z' is written in white, bold, sans-serif font across the center of the heart.

**Lieben Sie die
Gen Z**

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit**





Das Urheberrecht liegt bei der u-form Gruppe Solingen. Diese Präsentation ist ausschließlich für Ihren persönlichen Gebrauch gedacht. Die Verbreitung in jeglicher Form ist nicht erlaubt. Das gilt im Besonderen für die Verbreitung in digitalen Medien und im Internet.

Jegliche Übernahme von Grafiken oder Textpassagen in eigene Präsentationen oder Veröffentlichungen bedarf der Zustimmung der u-form Gruppe. Grundsätzlich muss bei Verwendung von Zahlen oder Inhalten die Nennung des Herausgebers u-form Gruppe erfolgen.

Sollten Sie Charts benötigen, können Sie diese gerne bei uns unter folgender E-Mail-Adresse anfragen: studie@testsysteme.de

Für den Inhalt verlinkter Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

PAUSE

10 MINUTEN |

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



PITCH: BREAKOUT SESSIONS

BREAKOUT SESSIONS

LearnSlice

Wie die Technologie und KI junge Talente anziehen, halten und nachhaltig fördern kann, um ein besseres Unternehmenswachstum zu erzielen.

**Alesia Kunts, Gründerin
von Qizify**

Fachkräfte- einwanderung konkret:

Im Interview mit Unternehmen, die bereits erfolgreich Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren, erhalten Sie Tipps und Tricks für die Rekrutierung aus dem Ausland. Warum lohnt sich das und wo liegen die Herausforderungen?

**Victoria Fischer,
Geschäftsführerin von
TRD-Reisen Fischer
GmbH & Co. KG
Kirsti Müller und Julia
Kaluza, Agentur für
Arbeit Dortmund**

Land der Dichter, Denker und Diversität

Die Belegschaft in Unternehmen wird immer diverser. Der Weg zu erfolgreicher multikultureller Teamarbeit ist auf den ersten Blick jedoch nicht immer klar.

**Frau Prof. Dr. Anke
Weber, Hochschule
Hamm-Lippstadt**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Lebensphasenorientierte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird für Arbeitnehmende immer wichtiger. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung lohnt es sich für Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.

**Bettina Langenau
Competentia Westfälisches
Ruhrgebiet -
Kompetenzzentrum Frau
und Beruf**

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



LAND DER DICHTER, DENKER UND
DIVERSITÄT

Prof. Dr. Anke Weber,
Hochschule Hamm-Lippstadt

Land der Dichter, Denker und Diversität

Das Potenzial der kulturellen Vielfalt in Unternehmen nutzen



Prof. Dr. Anke Weber

Professur für Interkulturelle Forschungsmethoden und
Statistik an der Hochschule Hamm-Lippstadt

09.10.24

Wo stehen wir eigentlich?

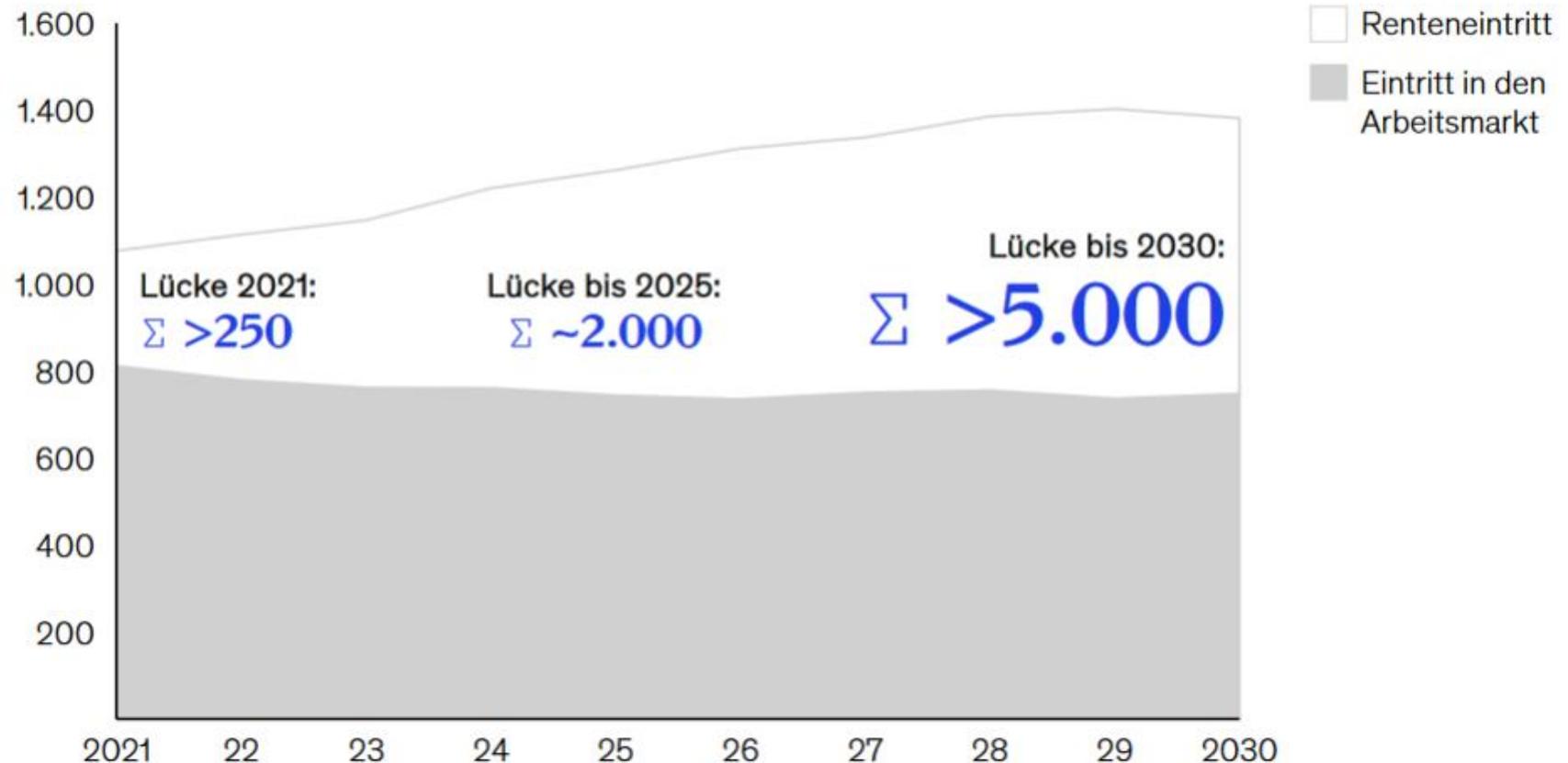
Fachkräftemangel in Deutschland:

- Wirtschaft verliert **49 Milliarden Euro** durch Fachkräftemangel, 2023 konnten 570.000 Stellen nicht besetzt werden - *Institut der Deutschen Wirtschaft*,
- **Besonders betroffene Bereiche:** Handwerk, MINT-Bereich, Produktion und Fertigung, Bau und Gebäudetechnik, Lehre und Erziehung, Gesundheitssektor (Altenpflege, Krankenpflege) - *BMWK*
- **Deutschland auf Platz 24 von 67** (aber Platz 6 im Jahr 2014) in der neuesten Rangliste der Standort-Wettbewerbsfähigkeit 2024 - *IMD World Competitiveness Yearbook*

Wo stehen wir eigentlich?

Bis 2030 werden 5 Millionen mehr Menschen aus dem Arbeitsmarkt aus- als eintreten

Ausscheidende Babyboomer:innen hinterlassen eine wachsende Lücke in der deutschen Erwerbsbevölkerung¹, in Tsd.



Wie lösen wir das?

- **Internationale Fachkräfte als eine der Lösungen:** Der Fachkräftemangel kann durch internationale Talente gemildert werden.
- **Größere Diversität der Fachkräfte:**
 - In Deutschland hat heute über ein Drittel der Beschäftigten zwischen 25 und 44 Jahren eine internationale Geschichte
 - Bereits in Deutschland lebende Fachkräfte profitieren von höherer kultureller Sensibilität
 - Überregionale Migration innerhalb Deutschlands: es gibt auch kulturelle Unterschiede, regionale Besonderheiten und kommunikative Herausforderungen



“Diversität”: Ein neues Wort für eine alte Realität

Diversität ist universale Realität: Man ist immer von jemandem umgeben, der nicht so ist wie man selbst

- Unterschiedliche Menschen gab es seit jeher, auch in der Arbeitswelt.
- Seit Jahrhunderten sind Menschen durch Handel, Migration und kulturellen Austausch miteinander verbunden.
- Im Alltag arbeiten wir ständig mit Menschen zusammen, die andere Erfahrungen und Hintergründe haben.

Globalisierung, gesellschaftlicher Wandel und demografischer Wandel beeinflussen die Vielfalt unserer Gesellschaft:

- Firmen arbeiten international, was eine bunte Mischung an Kulturen in die Arbeitswelt bringt.
- Der Demographische Wandel und Migration/Globalisierung verändern, wer in der Arbeitswelt vertreten ist.
- Mehr Gruppen erhalten Sichtbarkeit und Anerkennung

Vielfalt - Was bringt uns das eigentlich?

Vielfalt und diverse Perspektiven führen zu...

- ★ vielfältigen, neuen Lösungsansätzen
- ★ einer verbesserten Problemlösefähigkeit
- ★ mehr Kreativität und Innovation
- ★ verbesserten Beziehungen zu Kund:innen und Partner:innen
- ★ einer höheren Zufriedenheit und Wohlbefinden in der Belegschaft
- ★ verbessertem Teamzusammenhalt
- ★ einer positiven Unternehmenskultur
- ★ einer höheren Attraktivität als Arbeitgeber:in





ARBEITGEBER
SCHMIEDE
SÜDWESTFALEN



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Gefördert durch:

Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen





Arbeitgeberschmiede Südwestfalen

- **Es tut sich was in Südwestfalen!**
- **Ziel:** die stärkste Industrieregion Deutschlands zur nachhaltig attraktivsten Wirtschaftsregion Deutschlands für alle Generationen werden machen
- **Fokus:** Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU)
- Das Projekt bündelt dabei die **vielfältigen Kompetenzen aus der Region** und steht allen Interessierten offen zur Mitwirkung.
- Kooperationsvorhaben von **sieben engagierten Verbund-Partnern**, die in der Region Firmensitz haben
 - Partner setzen in „Impuls-Laboren“ verschiedene Bausteine zum Gesamtprogramm um
- Das Projekt wird aus **Fördermitteln aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung** (EFRE) und **Mitteln des Landes Nordrhein-Westfalen** finanziert

Kulturelle Diversität in Südwestfalen

- **BeKuDi: Benefits Kultureller Diversität**
- **Praxisangebot Kulturelle Diversität:** Unterstützung und Förderung kultureller Vielfalt in Südwestfalen, um Zusammenarbeit von kulturell vielfältige Team zu unterstützen
- **Zuständig:** Hochschule Hamm-Lippstadt
- Ergebnisse: **Ampel-Logik Monitoring Tool**, das Unternehmen nutzen können, um schnell ihre Effizienz in den 7 Handlungsfeldern zu bewerten.
- **Aufarbeitung von Best Practice Beispielen und regionalen Diversitäts-Workshops**

Jeder ist eingeladen, an der Erstellung des Tools teilzunehmen

BeKuDi Handlungsfelder: Diversitäts-Leitbilder

Diversitäts-Leitbilder: formulierte Werte, die Sie in Bezug auf unterschiedliche Kulturen, Nationen, Religionen oder auch Sprachen in Ihrer Organisation vertreten.

Damit fördern Sie das Arbeitsklima und Ihre Mitarbeiter:innen arbeiten gerne in Ihrer Organisation.



BeKuDi Handlungsfelder: Diversitäts-Leitbilder

Wie formuliere ich Diversitäts-Leitbilder?

- Gemeinsam mit so vielen Menschen in Ihrer Organisation wie möglich
- Formulieren Sie auch Konsequenzen für Ihre Arbeit und/oder Ihre Produkte mit ein
- Nehmen Sie sich Zeit, und besser ist es einen separaten Termin anzusetzen
- Dokumentieren Sie die Diskussionen und Ergebnisse
- Präsentieren sie diese auch auf so vielen Kanälen wie möglich

DIVERSITÄT

Wir stehen für Vielfalt und lehnen jede Art von Ausgrenzung und Diskriminierung ab. Bei uns spielen sexuelle Orientierung, Religion oder Hautfarbe keine Rolle.

Wir möchten jedem und jeder Mitarbeiter:in stets das Gefühl geben, willkommen zu sein. Das gilt selbstverständlich auch für unsere Kund:innen. Wir sind uns bewusst, dass dabei vor allem die Sprache eine wichtige Rolle spielt. Deshalb möchten wir in unseren Texten achtsam sein und sehen es als Selbstverständlichkeit an, mit unseren Beiträgen alle Menschen in gleicher Weise anzusprechen.

Ein Beispiel für ein Diversity-Leitbild auf der Website der .Factum Marketing Agentur: <https://www.factum-pr.com/agentur/leitbild/>

BeKuDi Handlungsfelder: Interkulturelles Onboarding

Onboarding: alle Maßnahmen in einer Organisation, die die Eingliederung neuer Mitarbeiter:innen von verschiedenen Herkunftten, Sprachen oder Religionen in ein Unternehmen fördern.

Mitarbeiter:innen, die überregional oder im Ausland akquiriert wurden, müssen neben der Arbeit auch ihre neue Umgebung erst kennenlernen.



BeKuDi Handlungsfelder: Interkulturelles Onboarding

Wie gestalte ich Interkulturelles Onboarding?

- Geben Sie Ihren neuen Mitarbeiter:innen ein Willkommensordner: Informationen über Ihren neuen Arbeitsplatz, die Organisation und die Umgebung.
- Organisieren Sie Mentorenprogram: Ansprechpartner:innen sind wichtig, sowohl fachlich, wie sozial.
- Bleiben Sie im Austausch mit Ihren Mitarbeiter:innen und lernen Sie miteinander Ihre Organisation und Ihre Umgebung besser kennen.

BeKuDi Handlungsfelder: Interkulturelle Offenheit

Interkulturelle Offenheit: die Kompetenz von Mitarbeiter:innen, sich anderen Kulturen neugierig und unvoreingenommen zu nähern.

Interkulturelle Öffnung: Maßnahmen, die Hindernisse für Personen aus anderen Kulturen abbauen.

Interkulturelle Offenheit kann trainiert werden und so den Mitarbeiter:innen bewusst werden.



BeKuDi Handlungsfelder: Interkulturelle Offenheit

Wie gestalte ich interkulturelle Offenheit?

- Positionieren Sie sich klar gegen Diskriminierung und leben Sie interkulturelle Offenheit vor.
- Nehmen Sie selbst oder lassen Sie einzelnen Mitarbeiter:innen an Seminaren zur interkulturellen Offenheit teilnehmen.
- Stellen Sie sicher, dass Personalprozesse so gestaltet werden, dass sie interkulturelle Offenheit fördern und Diskriminierung vermeiden.
- Arbeiten Sie direkt mit Ihrer Belegschaft zusammen, um sicherzustellen, dass Sie deren Bedürfnisse und Anliegen ansprechen können

BeKuDi Handlungsfelder: Langfristige Integration

Langfristige soziale Integration: der Prozess, durch den alle Menschen, die dauerhaft in Deutschland leben, in die Gesellschaft einzubeziehen.

Vorteile bei langfristiger Integration: steigende Arbeitsleistung im Team, internationale Vernetzung, steigende Kreativität und Innovationsfähigkeit, Zufriedenheit im Team



BeKuDi Handlungsfelder: Langfristige Integration

Wie fördere ich langfristige Integration?

- Schaffen Sie ein positives Vorbild, um eine erfolgreiche Willkommenskultur zu fördern
- Setzen Sie auf eine langfristige Integration, um nicht nur im Team, sondern in der gesamten Organisation spürbare Vorteile zu erzielen.
- Nutzen Sie verschiedene Methoden, um Fachkräfte stärker an Ihr Unternehmen zu binden: Hilfe bei Wohnungssuche, Unterstützung außerhalb Arbeit usw.

BeKuDi Handlungsfelder: Sprachmanagement

Sprachmanagement: Ermöglichung eines schnellen Spracherwerbs

Dabei geht es um Fragen wie man Sicherheitsaspekte, Arbeitsabläufe und Inhalte gut vermitteln kann.



BeKuDi Handlungsfelder: Sprachmanagement

Wie fördere ich Spracherwerb?

- Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden Hilfe mit Sprachkursen an
- Bieten Sie passgenaue Lernformate, die Fachvokabular Ihrer Mitarbeiter:innen und Ihrer Organisation aufgreift.
- Nutzen Sie Fachvokabular-Glossare und nutzen Sie die Erfahrung und Ergänzungen Ihrer Mitarbeiter:innen dabei
- Nutzen Sie sprachensible Beschilderung und einfache Sprache.
- Bauen Sie sprachliche Barrieren ab, indem Bildsprache zum Einsatz kommt. Das ist auch für Muttersprachler:innen einfacher zu verstehen.

PHRASES

A phrase has a meaning that is not immediately understandable from the words used and must therefore be learned by heart. Sometimes the meaning can also be derived from the spoken context.

TYPICAL
IN EVERYDAY
WORK

PHRASE ▼	MEANING ▼
Auf dem Schlauch stehen.	Still not understand something even after thinking about it for a long time.
Auf Zack sein.	Understanding tasks quickly.
Blau machen.	Not going to work for no good reason.
Die Sache ist gegessen.	The matter, for example a task, has been completed (long ago).
Die Suppe auslöffeln.	To solve a problem you caused yourself.

DIHK-Beispiel: ein mehrsprachiges Arbeitsblatt mit gebräuchlichen Redewendungen

BeKuDi Handlungsfelder: Personalentwicklung

Interkulturelle Personalentwicklung: die Verankerung von Kompetenzen zum Umgang mit Vielfalt in Personalentwicklungsprozessen

Dabei kann Wissen über verschiedene Kulturen, Handlungskompetenzen in neuen Situationen, aber auch der Umgang mit Vorurteilen oder Rassismus relevant sein.



BeKuDi Handlungsfelder: Personalentwicklung

Wie gestalte ich interkulturelle Personalentwicklung?

- Bieten Sie Schulungen an, die Vielfalt fördern und interkulturelle Kompetenzen unterstützen
- Wählen Sie eine Art von interkulturellem Training basierend auf den Bedürfnissen Ihrer Organisation aus – diese können sehr unterschiedlich sein. (z.B., Sensibilisierung für Stereotype oder Umgang mit neuen Situationen)
- Die Führungskräfte müssen auch entsprechend geschult, bzw. ausgewählt sein
- Um interkulturell kompetente Mitarbeiter:innen zu finden, können Sie Ihre gesamten Personalausrekrutierungsprozesse gestalten

BeKuDi Handlungsfelder: Personalrekrutierung

Kulturell vielfältige Personalrekrutierung: wenn Qualifikation im Vordergrund steht und keine anderen Merkmale einer Person zu Ausgrenzung führen

Dabei gibt es zwei Themenbereiche: internationale Personalrekrutierung und diversitätssensible Rekrutierung und Auswahlverfahren.



BeKuDi Handlungsfelder: Personalrekrutierung

Wie organisiere ich kulturell vielfältige Personalrekrutierung?

- Zeigen Sie in Stellenausschreibungen, dass ihre Organisation für einen wertschätzenden Umgang mit verschiedenen Kulturen steht.
- Überlegen Sie sich, welche Kompetenzen wirklich wichtig sind für den Job.
- Standardisieren Sie Ihre Bewerbungsprozesse, um Diskriminierung zu vermeiden.
- Verwenden Sie einen vorher festgelegten Fragenkatalog im Bewerbungsgespräch, um später objektiv zu vergleichen, wer die besten Qualifikationen für die Stelle hat.
- Schwärzen Sie eventuell Bilder, Namen und andere Angaben in den Bewerbungsschreiben für die erste Durchsicht
- Informieren Sie sich bei Spezialisten zu dem Thema Internationale Personalrekrutierung

Our contacts

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ob Sie nun neugierig auf unsere Fachvorträge sind, sich als Pre-Tester für das BeKuDi Monitoring-Tool anmelden möchten oder einfach nur eine Rückfrage haben – wir stehen Ihnen gerne für alle Fragen zur Verfügung.

- +49 (0)2381 8780-520
- Anke.Weber@hshl.de
- Hochschule Hamm-Lippstadt, Marker Allee 76-78, 59063 Hamm



**Arbeitgeberschmiede
Südwestfalen**



Südwestfalen



Kofinanziert von der
Europäischen Union

ALLES ECHT!

Gefördert durch:

Ministerium für Wirtschaft,
Industrie, Klimaschutz und Energie
des Landes Nordrhein-Westfalen



Fachhochschule
Südwestfalen

University of Applied Sciences



Universität
Siegen



HOCHSCHULE
HAMM-LIPPSTADT



agenturmark

verbinden. entwickeln. fördern.



Siegen-Wittgenstein
in Südwestfalen



wfg

Wirtschaftsförderung
Kreis Soest GmbH

Links

1. Institut der Deutschen Wirtschaft: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/alexander-burstedde-galina-kolev-schaefer-wirtschaft-verliert-49-milliarden-euro.html>
2. BMWK: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>
3. IMD World Competitiveness Yearbook: https://www.imd.org/wp-content/uploads/2024/06/WCY_Bookletv1_2024-1.pdf
4. McKinsey & Company: Erfolgsfaktor kulturelle Diversität und faire Teilhabe
https://www.mckinsey.de/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/deutschland/news/presse/2023/2023-09-18%20kulturelle%20vielfalt/2308_whitepaper_cultural_diversity_vs.pdf

PAUSE

10 MINUTEN |

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



FACHKRÄFTEEINWANDERUNG KONKRET

Victoria Fischer,
Geschäftsführerin von TRD-
Reisen Fischer GmbH & Co. KG
Kirsti Müller und Rabea Pasvos,
Agentur für Arbeit Dortmund

FACHKRÄFTEEINWANDERUNG KONKRET: ERFAHRUNGEN AUS DER PRAXIS:

Victoria Fischer, Geschäftsführerin von TRD-Reisen Fischer GmbH & Co. KG

im Gespräch mit

Kirsti Müller und Rabea Pasvos von der Bundesagentur für Arbeit



EFFEKTIVE KANÄLE ZUR REKRUTIERUNG VON FACHKRÄFTEN AUS DEM AUSLAND

Vielfältige Strategien zur Gewinnung internationaler Talente



Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

- Vermittlung von vorqualifizierten Fachkräften auf Basis eines Stellenangebots unter www.arbeitsagentur.de
- Durchführung von Jobmessen, Recruitingprojekten und Programmen international



EURES

Bietet europaweite Stellenveröffentlichung Recruitingprojekte und kostenlose Beratungsdienste



Make-it-in-Germany.com

Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland.
Kostenlose Verlinkung der Stellenanzeigen www.arbeitsagentur.de



Online-Jobportale, Soziale Netzwerke und Social Media

ermöglichen eine breite Reichweite und zielgruppenspezifische Ansprache

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



LEARNSLICE

Alesia Kunts,
Gründerin von Qizify



Digitales Lernen für Auszubildende & Fachkräfte

The screenshot shows a web browser window with the URL www.my-company.learnslice.com. The page is titled "All Quizzes and Chats" and features a filter bar with the following options: Program, Units (2), Topic, Language, Type, Verification, and a "Clear all filter" button. Below the filter bar, there are four quiz cards, each with a thumbnail image, a title, a description, and a "Play" button.

- Quiz SpaceX** (checked): Digital transformation • Technologies. This quiz is about "Space Exploration Technologies Corp." Created by Martin Gerster. In English, Multichoice.
- World of crystallography** (checked): Science • Crystallography. Crystallography is the experimental science of determining the arrangement of atoms in crystalline solids. Created by Dianne Russell. In English, Multichoice.
- Urban plant and open space management**: Urban transformation • Management. Open space is any open piece of land that is undeveloped.
- Applied leisure science** (checked): UnitName • TopicName. The "International course of studies in applied leisure science" at the state "Hochschule Bremen" has a standard period of study of 7 semesters and ends with the degree "Bachelor of Arts".

Probleme: Fehlende Motivation & Verlust an Investitionen

~30 % Abbruchquote

18.000 Euro
Verlust pro Azubi

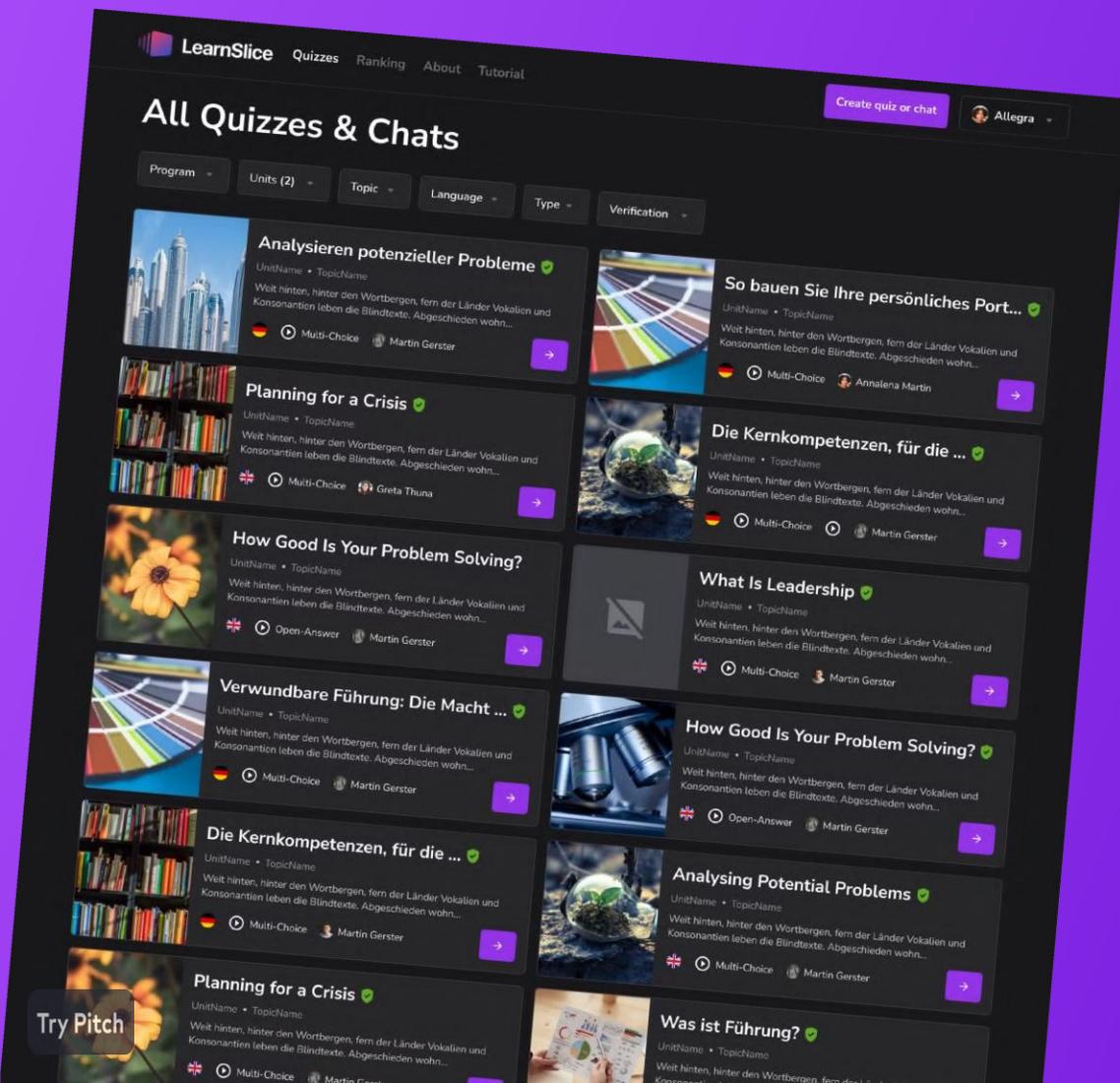
LEARN
LICE

Überflüssige Lernmaterialien
& **Angst** vor Prüfungen

Kein oder nur **geringer**
Wissenstransfer von
erfahrenen Kolleg*innen

Nicht ausreichende
Sprachkenntnisse

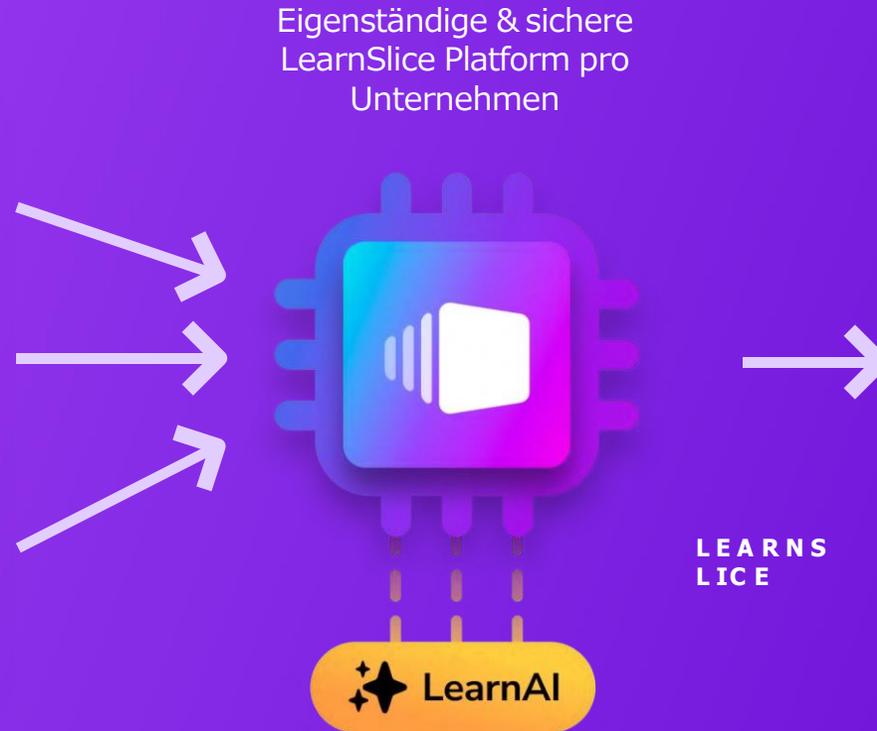
LearnSlice geht diese Probleme an



LearnSlice hilft Unternehmen, das Engagement, Wissen und die Loyalität ihrer Auszubildenden und Fachkräfte zu steigern, indem wir ihnen kollegiales Lernen und Prüfungsvorbereitung mit KI und Gamification ermöglichen.

Verblüffend! Mit effektiven Onboarding-Prozessen verdoppeln Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, ihre Mitarbeiter langfristig zu binden.

So einfach geht es ...Schritt 1



In 15 Sekunden mit KI erstellt

So einfach geht es ...Schritt 2

Motivation

Gamification

- Karma Punkte
- Bestenliste
- Abzeichen

Sprache

Mehrsprachigkeit

Deutsch, Englisch, Rumänisch,
Bulgarisch, Polnisch,
Ukrainisch, und weitere...

LearnSlice
Quiz

Zugehörigkeitsgefühl

Kollegiales Lernen

- Analytisches Dashboard
- Quiz Auswertungen
- Feedback und Vorschläge von Ausbildern & KI

So einfach geht es ...Schritt 3



Unsere Vision

Tieferes und nachhaltiges Verständnis prüfungs- und unternehmensrelevanter Inhalte.

Sprache ist kein Hindernis mehr für den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung.

Niedrigere Abbruchquoten und reibungslose Integration ins Unternehmen.

Mehr Zeit für **Coaching und Mentoring** durch Entlastung der Ausbilder und Führungskräfte.

Anwendungsfälle:



1. RECRUITINGPROZESS

Der Einsatz von **Orientierungs-Quizfragen** im Recruitingprozess bringt Unternehmen gleich mehrere Vorteile:

1. Jungtalente können mit Orientierungs-Quizzes ihre beruflichen Neigungen entdecken. Durch Fragen zu Stärken, Interessen und Arbeitsweisen identifiziert das Quiz **passende Berufsfelder**. HRs profitieren von schnellerer Vorauswahl passender Kandidaten und einer transparenteren Darstellung der Talente.
2. Orientierungs-Quizzes helfen Jungtalenten dabei, ihre **Stärken und Interessen besser zu verstehen** und dadurch die passende Karriererichtung zu wählen. Dies verringert die Gefahr eines frühzeitigen Ausstiegs.

Anwendungsfälle:

The screenshot shows a user profile for Dr. Thomas Quizmann, a Professor with 3 points. Below the profile is a navigation bar with options: Meine Quizze, Meine Statistiken (selected), Mitteilungen, and Einstellungen. The main section is titled 'Meine Statistiken' and includes filter buttons for Unit, Topic, Sprache, Typ, and Verifizierung, along with a 'Zurücksetzen' button. A table displays quiz statistics:

Name des Quiz	Units	Topics	Versuche	Quizzeit	Zeit verwendet	Erfolgsrate	Aktion
Teammotivation	Leadership	Leadership and Strategy	6	0:16	-	↓ 0% (Experte)	Jetzt Quizzen!
Trends and hottest topics in Education sector in 2023	Digital transformation	Technologies	1	0:07	-	↓ 0%	Jetzt Quizzen!
Probenvorbereitung in der HPLC	Pharmatechnik	HPLC: Säulen, Probenaufgabe, Fließmittel, Gradient...	4	0:13	4%	↑ 56%	Jetzt Quizzen!

Below the table, the text 'Wichtigste Komponente' is visible.

2. SELF-ASSESSMENT

Einstufungstest - Wissensstand für die Stelle prüfen:

1. Erstens ermöglicht dies eine objektive **Bewertung des Fachwissens** der Bewerber und eine bessere Einschätzung ihrer Eignung für die Position, sowohl für die Bewerber selbst als auch für die Personalabteilung.
2. Zweitens können Quizfragen mit Gamification-Elementen die **Attraktivität des Bewerbungsprozesses** steigern und die Motivation der Kandidaten erhöhen.

Anwendungsfälle:

Analytics

Erstellte Quizzes: 34 Quizzes | Durchschnittliche Spielzeit: 45 Minuten | Durchschnittliche Erfolgsrate: 72 % | Fehlende Verifizierung: 12 Nicht verifiziert

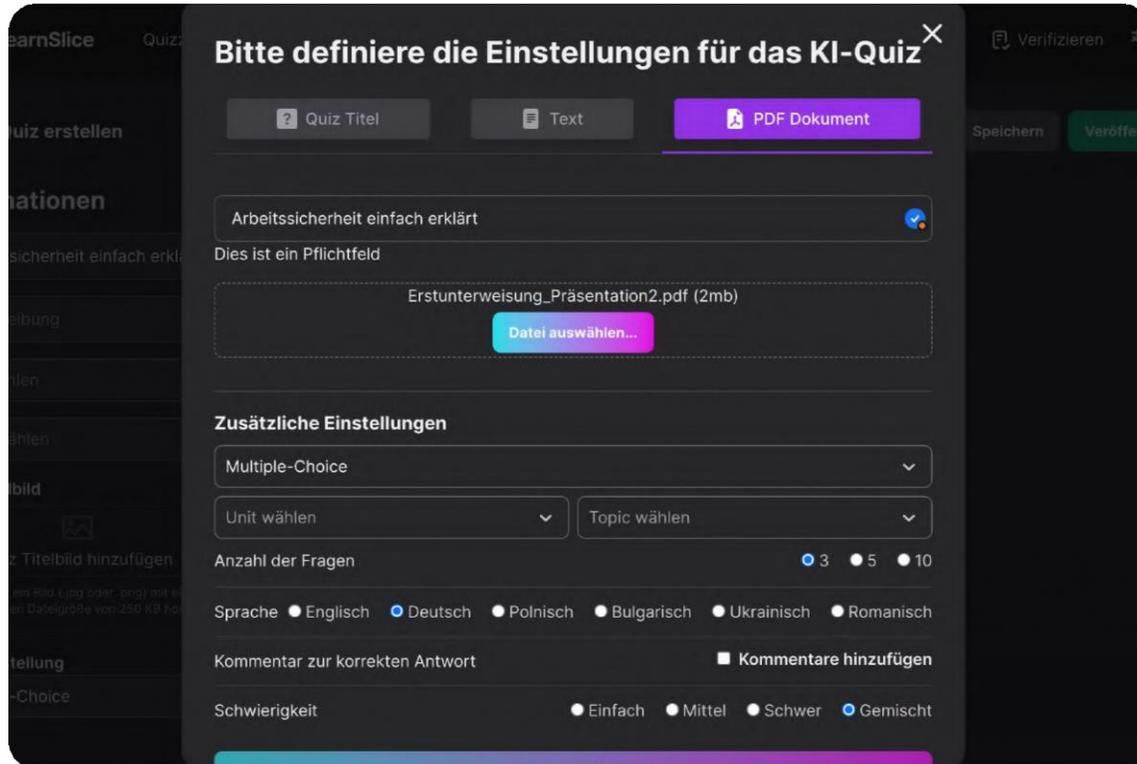
Programme | Fach | Thema | Sprache | Typ | Verifizierung

Name	Fach	Thema	Spielzeit	Erfolgsrate	Status	Aktion
Quantum mechanics	Physik	Technologies	23 min	↑ 80%	Verified ✓	Play
Evolution. Teil 1	Naturwissenschaften	Evolution	1 h 15 min	↓ 30%	Updated	Play
Ökologie & Ökosysteme	Biologie	Ökologie	23 min	↑ 74%	Verify now	Play
English Language Test	Digital Transformation	Sprachen	37 min	↑ 92%	Updated	Play
Einführung in Kristallographie	Chemie	Kristalle	63 min	↑ 85%	Pending	Play
General Knowledge Quiz	Digital Transformation	Sprachen	23 min	↑ 83%	Updated	Play
Quantum mechanics	Biologie	Ökologie	1 h 15 min	↑ 79%	Pending	Play
Evolution. Teil 1	Digital Transformation	Evolution	23 min	↓ 32%	Verify now	Play
Ökologie & Ökosysteme	Naturwissenschaften	Evolution	37 min	↑ 30%	Verify now	Play

3. FORMATIVE ASSESSMENTS FÜR ONBOARDING UND WEITERBILDUNG

Die LearnSlice-Plattform unterstützt Unternehmen beim Onboarding neuer Talente, indem sie **Wissenslücken erkennt** und Lernenden basierend auf ihrer aktuellen Leistung **gezielte Quizvorschläge zur Verbesserung** ihres Wissens anbietet.

Anwendungsfälle:



The screenshot shows the 'Bitte definiere die Einstellungen für das KI-Quiz' (Please define the settings for the AI Quiz) configuration window. It features a dark theme with purple and blue accents. At the top, there are three tabs: 'Quiz Titel', 'Text', and 'PDF Dokument', with 'PDF Dokument' being the active tab. Below the tabs, there is a text input field containing 'Arbeitssicherheit einfach erklärt' and a blue globe icon. A note below the field states 'Dies ist ein Pflichtfeld' (This is a required field). Underneath, a file upload area shows 'Erstunterweisung_Präsentation2.pdf (2mb)' with a 'Datei auswählen...' (Select file...) button. The 'Zusätzliche Einstellungen' (Additional Settings) section includes a 'Multiple-Choice' dropdown menu, 'Unit wählen' and 'Topic wählen' dropdowns, and radio buttons for 'Anzahl der Fragen' (3, 5, 10) and 'Sprache' (English, German, Polish, Bulgarian, Ukrainian, Romanian). There is also a checkbox for 'Kommentare hinzufügen' (Add comments) and radio buttons for 'Schwierigkeit' (Easy, Medium, Hard, Mixed).

4. WISSENSTRANSFER VON ERFAHRENEN KOLLEG*INNEN

LearnSlice Learn-AI wandelt **bestehende Unternehmensdokumentationen und Schulungsmaterialien** in interaktive, leicht verdauliche Quizformate um. Dadurch wird der Wissenstransfer von erfahrenen Mitarbeitern auf die nächste Generation gefördert, was den Verlust von Wissen beim Ruhestand erfahrener Mitarbeiter verhindert.

Business Model

**Anpassungskosten & reibungslose
Anbindung an bestehende Plattformen**
(z.B. SSO oder E-Mail-Whitelisting)



**Lizenzkosten,
jährlich abgerechnet**

-  inkl. 100 maßgeschneiderte Quizze
-  100 %DSGVO-konform
-  Kostenloser Support
-  Auf 10 Sprachen
-  Made with ♥ in Germany

LEARN
LICE



Was wir anbieten:

- Sofort **einsatzfähige**, skalierbare Quiz-Datenbank.
- **Maßgeschneiderte** Module und Themen für den Aufbau der Datenbank, inkl. 100 Quizfragen.
- **Alle Software-Funktionen:** Ranglisten, Karma-Punkte, Quizgenerierung durch Mentoren, Lernende und KI, umfassende Statistiken.
- Verschiedene **Quiztypen:** Multiple-Choice, offene Fragen, Einstufungstests.
- Individualisierte **Quizvorschläge** basierend auf der Lernleistung.
- **Integration** mit Ihrem Lern- und User-Managementsystem (SSO).
- **Unbegrenzte** Anzahl von Quizen und Spielen.
- **Entwicklung** neuer Funktionen nach Bedarf.

Erreichte Meilensteine



VERSION 1. IN EDU

FH-Dortmund und CSB **Lernende** bestätigen **92 %höhere Motivation.**



10+ KUNDEN

Einer davon ist das Carl-Severing-Berufskolleg



ÜBER 20 UNTERNEHMEN

Über 20 deutsche Unternehmen wurden mit LearnSlice begeistert (z. B. IHK DÜS)

WIR SIND TEIL VON:





**Demo anfordern &
Termin buchen:**



Alesia Kunts
alesia@learnslice.com



Gerrit Halfmann
gerrit@learnslice.com

LearnSlice.com

+49 157 83914112

Werden Sie Teil unserer Reise!

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

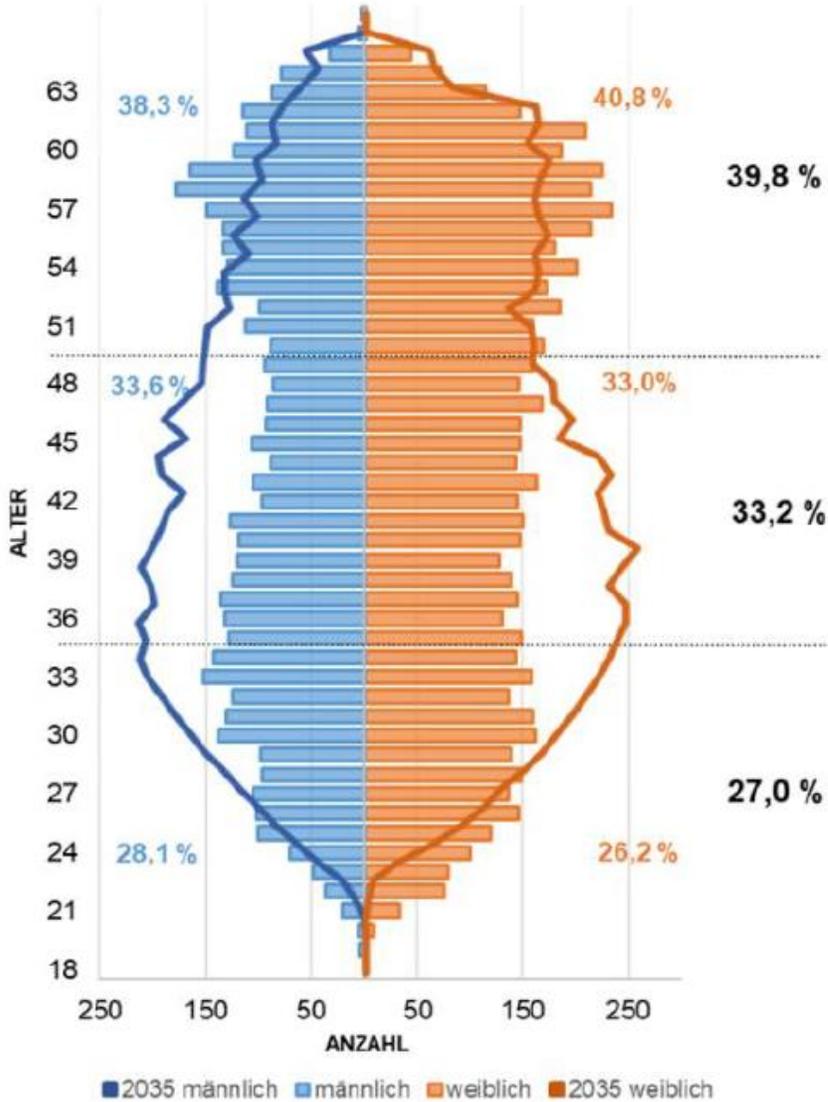
Bettina Langenau,
Competentia Westfälisches
Ruhrgebiet -
Kompetenzzentrum Frau und
Beruf Westfälisches Ruhrgebiet



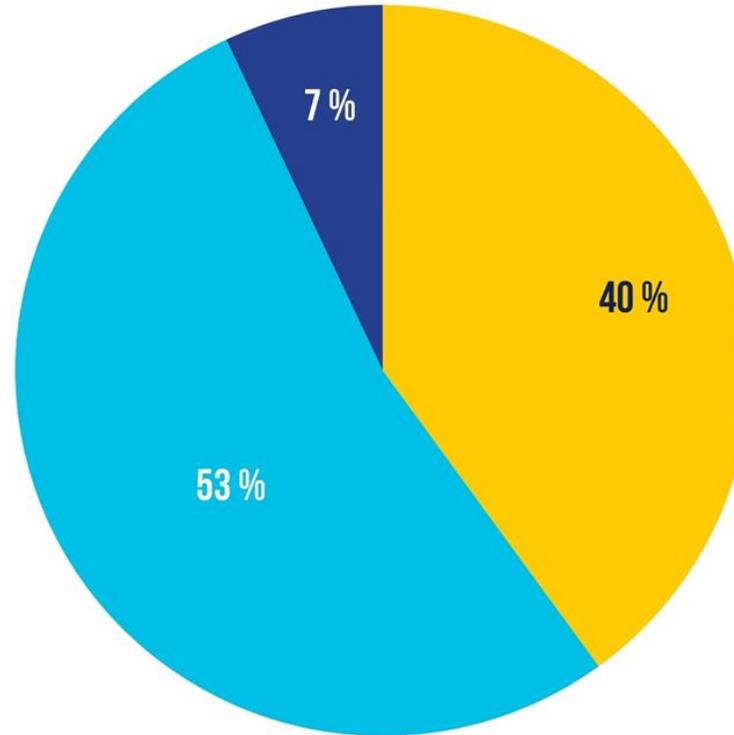
Fü(h)r Vereinbarkeit



Altersbaum Stadt DO 2023 und 2035



ALTERSVERTEILUNG AUF FÜHRUNGSEBENE



JÜNGER ALS 35 JAHRE		60
35 BIS 50 JAHRE		370
ÄLTER ALS 50 JAHRE		485
GESAMTANZAHL FÜHRUNGSKRÄFTE:		915

STAND: 12/2023



Teilzeit ist ein
attraktives Arbeitsmodell für
Männer wie Frauen, Ältere und
Jüngere .



43%
aller Väter wünschen sich eine
partnerschaftliche Aufteilung von
Familie und Beruf.



24%
der unter 30-jährigen möchte
gerne in Teilzeit arbeiten.



78%
ist Vereinbarkeit wichtig - auch
ohne Kinder oder pflegebedürftige
Angehörige



14%
aller Mitarbeitenden wollen heute
noch Führungskraft werden.

Kontakt

TEILZEIT.TALENTE - Johanna Fink
Beratung & Coaching
Klosterbogen 35
82061 Neuried

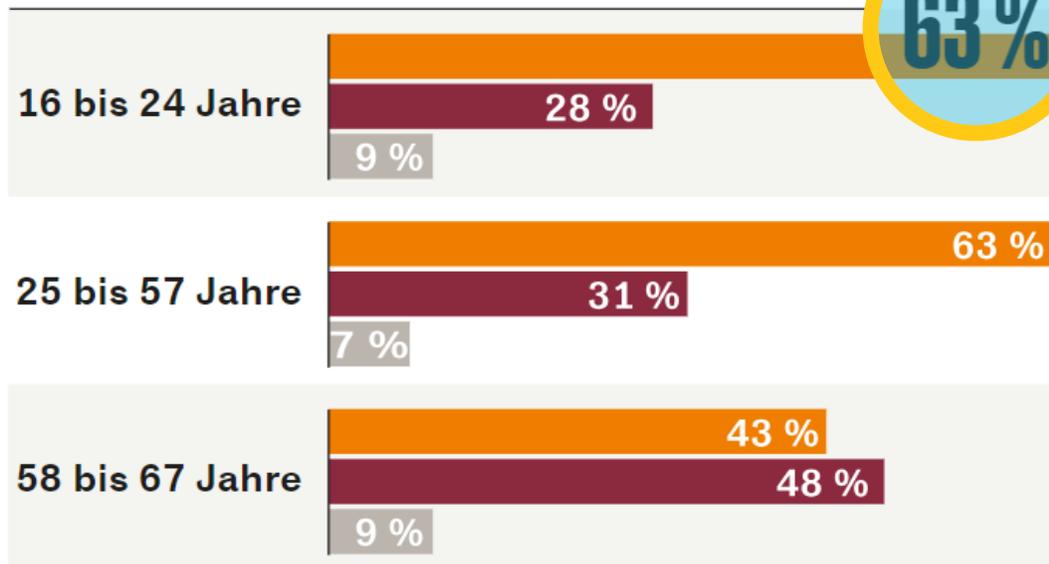
johanna@teilzeitalente.de



Handelsblatt

Flexibilität und meine Work-Life-Balance sind mir wichtiger als die Interessen der Kollegen oder des Unternehmens*

- Stimme voll bzw. eher zu
- Stimme gar nicht bzw. eher nicht zu
- Weiß ich nicht/ keine Angabe



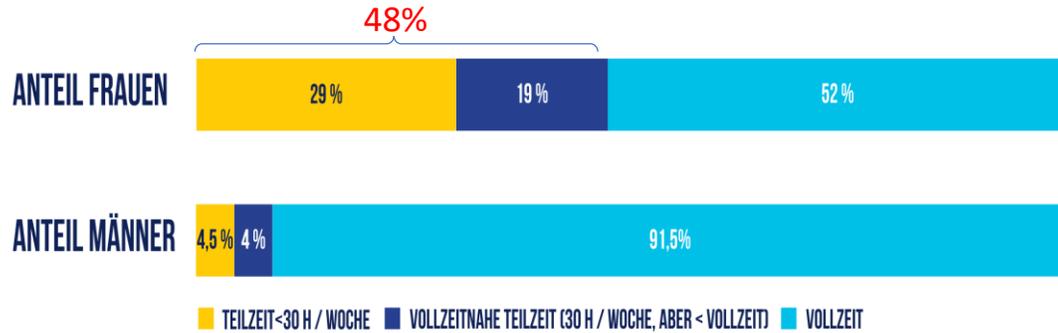
*Umfrage unter rund 3.000 Beschäftigten

HANDELSBLATT

Quelle: Continental

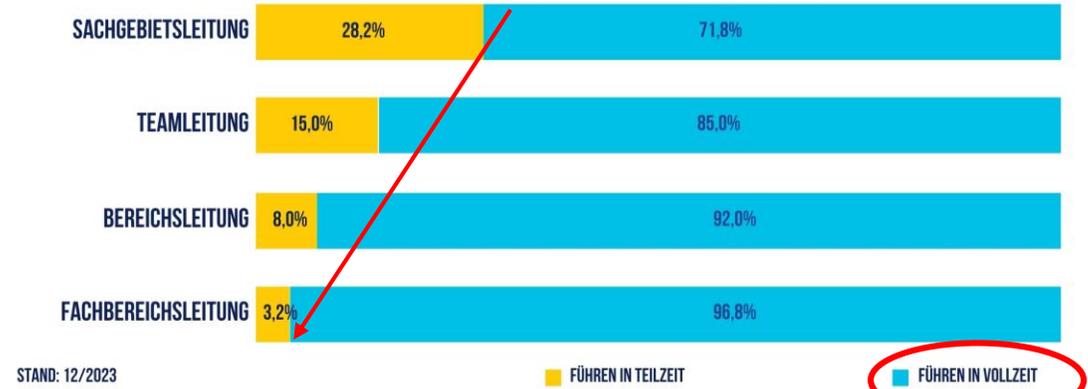


VERTEILUNG TEILZEIT/VOLLZEIT IM GESCHLECHTERVERGLEICH

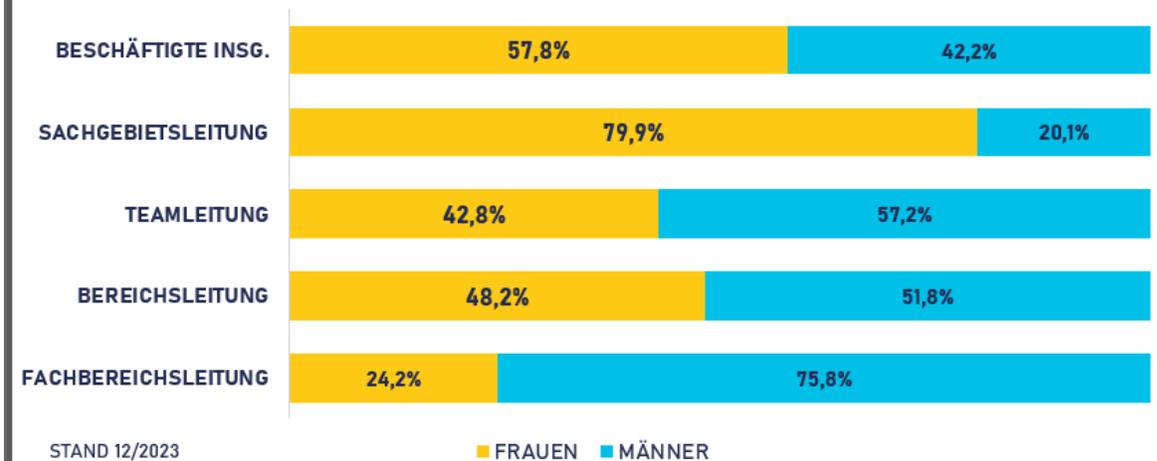


- **48 %** aller Frauen arbeiten in Teilzeit
- je höher in der Hierarchie, desto männlicher und desto eher Vollzeit

FÜHREN IN TEILZEIT UND VOLLZEIT

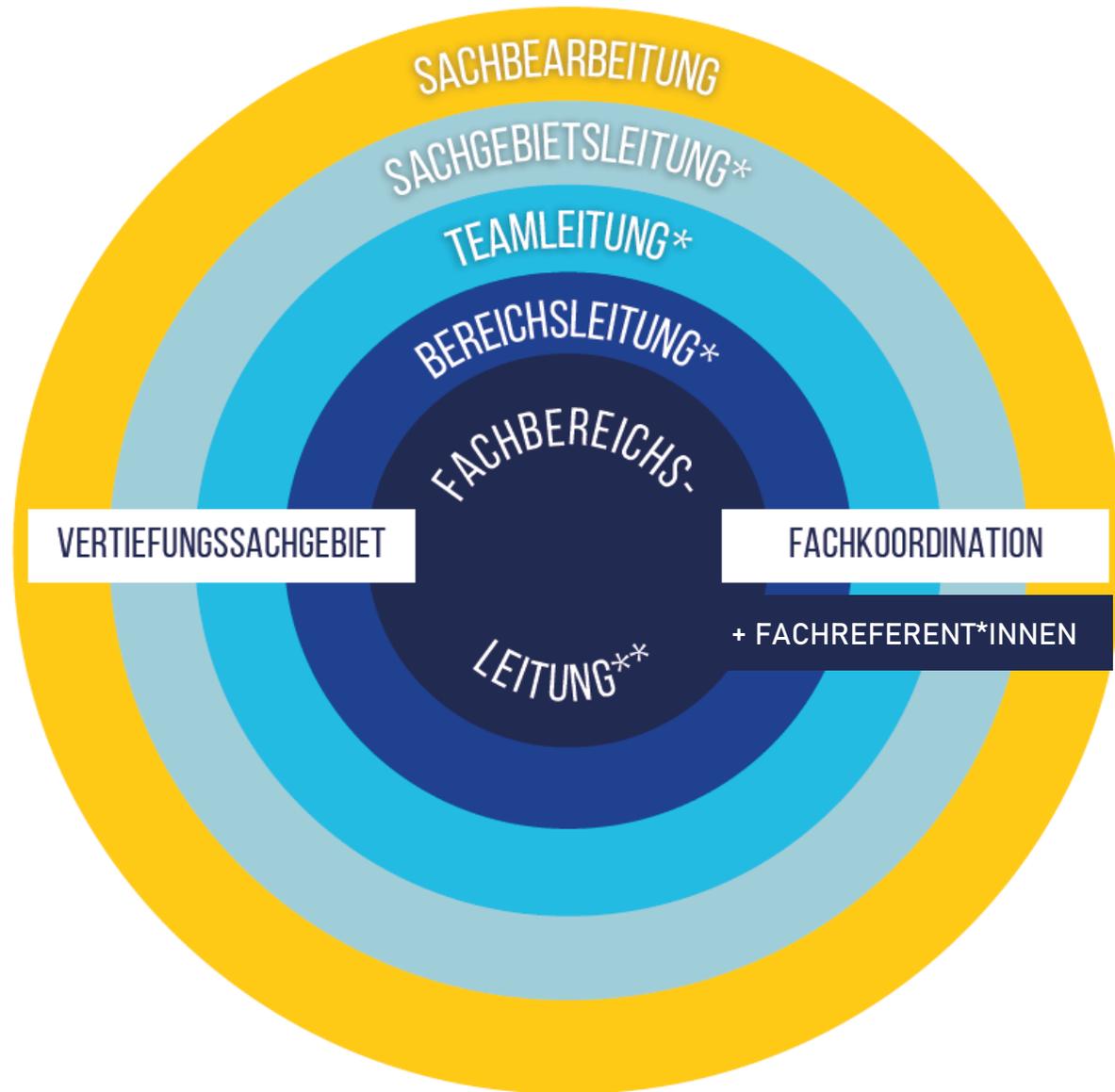


FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL NACH UNTERSCHIEDLICHEN EBENEN



UNTERSTÜTZUNG

personell und organisatorisch

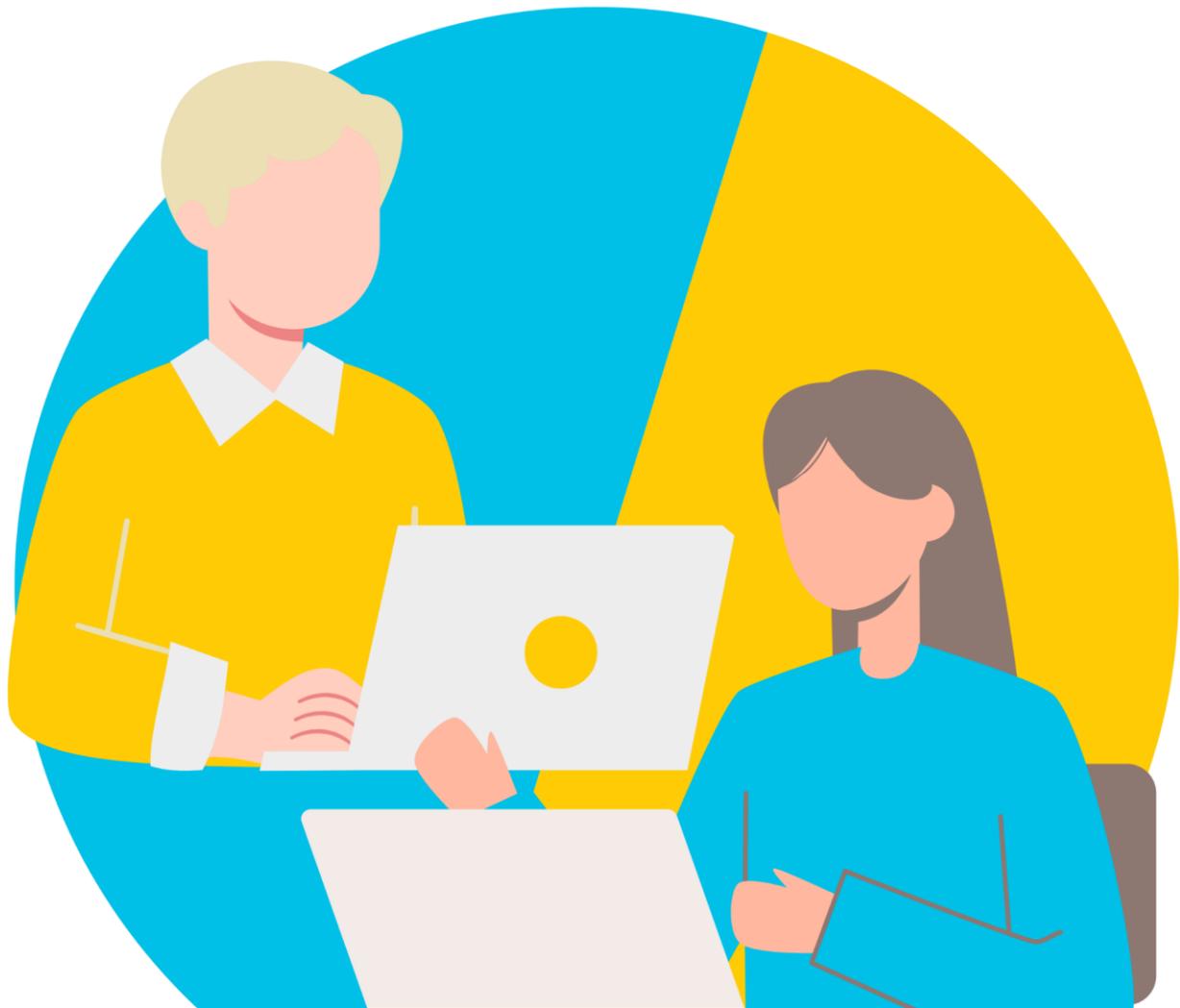


Optimale Führungsspanne: 5-20 Mitarbeitende

CO-LEADERSHIP

Führungsverantwortung teilen





**FÜHRUNG +
SACHBEARBEITUNG**

CO-LEADERSHIP

Gemeinsam führen in VOLLZEIT

CO-LEADERSHIP

Gemeinsam führen in TEILZEIT



BIS ZU 40% ÜBERBUCHEN



Führungsinstrumente

2. Kapitel

- Qualifizierungs- und Austauschformate
- Neue Lernformate

POSITIVE FEHLERKULTUR 

TRANSPARENZ 

VERTRAUEN 

WERTSCHÄTZUNG 

MUT 

SINNHAFTIGKEIT 

VERLÄSSLICHKEIT 

RESPEKT 

Wirkungskompass

3. Kapitel



Fü(h)r Vereinbarkeit



- Lebensphasen
- Generationen x, y, z, ...
- Handlungsfrage
- Finanzfrage?
- Fachkräftemangel u. Demografie
- Arbeitnehmer*innenmarkt
- alternativlos



Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



RESÜMEE DER BREAKOUT SESSIONS

Gabor Leisten, Abteilungsleiter
der Unternehmensberatung der
Handwerkskammer Dortmund

Fresh Up Your Team

- vielfältig, nachhaltig, digital -



EINLADUNG ZUM NETZWERKEN

Vielen Dank für Ihren Besuch