

Generation

22.06.2023 – 15:27 Uhr

EIN NEUER BERICHT VON GENERATION ZEIGT, WIE ARBEITGEBER IHRE EINSTELLUNGSPRAKTIKEN ANPASSEN MÜSSEN, UM NACHWUCHSKRÄFTE FÜR DEN TECHNISCHEN BEREICH ZU GEWINNEN

Washington (ots/PRNewswire) -

Trotz der anhaltenden Diskussion rund um die kompetenzbasierte Einstellung von Fachkräften haben 61 % der Arbeitgeber in den vergangenen drei Jahren zusätzliche Anforderungen an die Arbeit oder die Ausbildung bei Neueinstellungen gestellt.

Unternehmen, die die Anforderungen an den Hochschulabschluss oder die Berufserfahrung abgeschafft haben, verzeichnen einen deutlichen Anstieg der Zahl der Bewerber und eine vergleichbare Leistung am Arbeitsplatz.

Neue Daten von Generation, der globalen Non-Profit-Organisation für Beschäftigung, zeigen, dass Unternehmen ihre Einstellungspraktiken für Nachwuchskräfte im technischen Bereich radikal überdenken müssen - und legen erste Schritte fest.

Eine Reihe von Unternehmen hat in den letzten drei Jahren bereits den Weg der Abschaffung von Studien- oder Arbeitsanforderungen beschritten und erntet nun die Früchte.

Fast 60 % der Unternehmen, die diese Anforderungen abgeschafft haben, verzeichneten einen Anstieg der Bewerberzahlen, so dass sie mehr Mitarbeiter schneller einstellen und neue Bewerberpools erschließen konnten, die die Talentvielfalt fördern. Mehr noch, sie sahen kaum einen Kompromiss in Bezug auf die Leistung, wenn die Kandidaten erst einmal im Job waren - 84 % der Unternehmen gaben an, dass Personen, die sie ohne Abschluss oder Ausbildungsanforderungen einstellten, die gleichen oder bessere Leistungen erbrachten als Personen, die mit traditionellen Methoden eingestellt wurden.

Diese Ergebnisse stammen aus der Studie "*Launching a Tech Hiring Revolution*", einer Erhebung unter Tausenden Arbeitgebern, Einsteigern in Tech-Berufen und Arbeitssuchenden in acht Ländern befragt hat: Brasilien, Kanada, Frankreich, Deutschland, Indien, Mexiko, das Vereinigte Königreich und die USA. Die Studie wurde von der Hg Foundation sowie von der Bank of America, Clayton, Dubilier & Rice und der MetLife Foundation unterstützt.

Weltweit geben 86 % der befragten Arbeitgeber an, dass sie Stellen für Berufsanfänger im technischen Bereich besetzen. Unternehmen in verschiedenen Sektoren, darunter Banken, Fertigungsbetriebe und der Einzelhandel, haben alle einen Bedarf an technischen Fachkräften, was sie zwingt, um Talente zu konkurrieren. Und sie tun sich schwer: 62 % der Arbeitgeber sind der Meinung, dass sich die Einstellungsverfahren für Berufsanfänger im technischen Bereich ändern müssen.

Echte Einstiegsjobs im technischen Bereich gibt es nicht mehr. 94 % der Arbeitgeber geben an, dass ihre Einstellungs Voraussetzungen für "Einstiegsjobs" im technischen Bereich vorherige Berufserfahrung in einem verwandten Bereich beinhalten.

Trotz der andauernden Debatte um die Einstellung von Fachkräften haben fast zwei Drittel der Arbeitgeber weltweit (61 %) in den letzten drei Jahren zusätzliche Ausbildungs- oder Arbeitsanforderungen für Einstiegspositionen im technischen Bereich gestellt. Und das nicht nur in Bezug auf die technischen Fähigkeiten, denn mit 40 % sind auch die Anforderungen an die Verhaltensfähigkeiten gestiegen.

Wie die Arbeitgeber, die sich diesem Trend widersetzt haben, gezeigt haben, ist die Verlagerung der Einstellung auf Kompetenzen statt auf Abschlüsse ein Weg, um neue Talentpools zu erschließen. Die Konzentration auf kompetenzbasierte Techniken war für die Gruppe, die Anforderungen gestrichen hat, ein Schlüsselement für den Erfolg der Arbeitgeber, wobei Zertifizierungen in der Technologiebranche eine wichtige Rolle spielten. Während jedoch Zertifizierungen bei der Einstellung von Mitarbeitern verschiedener ethnischer Gruppen zu einer Angleichung führten, blieben geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen. Männer ohne Zertifizierung erhielten mehr Stellenangebote per Vorstellungsgespräch als Frauen mit Zertifizierungen.

Auch wenn die Arbeitgeber stark motiviert sind, die Zahl der Berufseinsteiger zu erhöhen, nennen diejenigen, die sich schwer tun, knappe Budgets und mangelnde Unterstützung durch die Unternehmensleitung als große Hindernisse. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass es vier Voraussetzungen gibt, um den erforderlichen

Wandel herbeizuführen, darunter:

- Die Erweiterung des Bewerberpools durch Streichung der Anforderungen an Berufserfahrung und Abschluss und stattdessen einer Priorisierung von Zertifizierungen und anderen Qualifikationsindikatoren.
- Den Einsatz technischer Beurteilungen während des Einstellungsverfahrens, um sicherzustellen, dass die Bewerber/innen die für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten besitzen.
- Sowohl verhaltensbezogene als auch technische Fähigkeiten zu beachten.
- Das Umdenken bei der Einstellung von Teams, um versteckte Vorurteile abzubauen und die Vielfalt der Talente zu erhöhen.

Um die Möglichkeiten eines kompetenzbasierten Ansatzes weiter zu erforschen, wird Generation eine Koalition globaler Arbeitgeber zusammenstellen, die die von der Forschung geforderten Veränderungen vornehmen und die Ergebnisse öffentlich teilen wollen, um dauerhafte Lösungen zu schaffen, die branchenübergreifend und weltweit angewendet werden können.

Den gesamten Bericht können Sie [hier](#) lesen.

Mona Mourshed, Founding Global CEO von Generation, sagte:

„Die erste Sprosse der technischen Karriereleiter ist gebrochen. Täglich erleben wir bei Generation die Reibungsverluste im Rekrutierungsprozess. An dieser Schnittstelle zwischen Tausenden Arbeitgebern und Auszubildenden haben es Talente aus historisch vernachlässigten Gruppen schwer, einen Fuß in die Tür zu bekommen. Deshalb haben wir diese Studie durchgeführt, um Arbeitgebern und der Gesellschaft dabei zu helfen, diese wichtige Tech-Pipeline für Berufsanfänger zu entlasten. Der nächste Schritt besteht darin, genauer zu erforschen, was funktioniert, und ich freue mich darauf, mit einer Koalition globaler Arbeitgeber zusammenzuarbeiten, die sich dafür einsetzen, mehr Menschen Chancen im Bereich Technologie zu eröffnen“.

Martina Sanow, Treuhänderin der Hg Foundation, einer Wohltätigkeitsorganisation, die sich auf die Beseitigung von Hindernissen für Bildung und technologische Fähigkeiten konzentriert, und Partnerin bei Hg, sagte:

"Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, die keine traditionellen Wege eingeschlagen haben, stellen einen riesigen Pool an potenziellen Talenten für den Technologiesektor dar. Diese bahnbrechende Studie stellt einen Fortschritt in unserem Verständnis des globalen Marktes für Berufseinsteiger dar und zeigt, wo die Herausforderungen und Chancen liegen. Der nächste wichtige Schritt besteht darin, auf den Empfehlungen des Berichts aufzubauen und mit den Arbeitgebern innovative Einstellungskonzepte zu erproben, die die Fähigkeiten unterversorgter Gruppen nutzen.

Hinweise an die Redaktion

Methodik

Die Ergebnisse in diesem Bericht stammen aus einer von Generation in Auftrag gegebenen Umfrage, die vom 4. November 2022 bis zum 9. Januar 2023 vor Ort durchgeführt wurde. An der Studie nahmen Erwerbstätige (im Alter von 18 Jahren und älter), Arbeitslose (im Alter von 18 Jahren und älter) sowie Personal- und Fachverantwortliche der Arbeitgeber teil.

Die Umfrage erbrachte 4.023 Antworten von Arbeitnehmern und Arbeitslosen sowie 1.325 Antworten von Arbeitgebern aus Brasilien, Deutschland, Frankreich, Indien, Kanada, Mexiko, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten.

Informationen zu Generation

Generation ist ein globales gemeinnütziges Beschäftigungsnetzwerk, das Menschen dabei unterstützt, wirtschaftliche Mobilität zu erreichen, damit sie ihr Leben verändern können. Wir bilden Erwachsene aus und vermitteln sie in Berufe, die sonst nicht zugänglich wären, und versuchen, die Funktionsweise der Bildungs- und Beschäftigungssysteme zu verbessern. Generation wurde im Jahr 2015 ins Leben gerufen und umfasst ein globales Zentrum und ein Netzwerk von Tochtergesellschaften in 17 Ländern. Bis heute hat Generation mehr als 80.000 Absolventen, die mehr als \$630 Millionen verdient haben, und arbeitet mit mehr als 11.000 Arbeitgebern, Implementierungspartnern und Geldgebern zusammen. Weitere Informationen finden Sie auf generation.org.

Informationen zu der Hg Foundation

Die Vision der Hg Foundation ist es, dass die technischen Arbeitskräfte der Zukunft die Talente aller nutzen, unabhängig von ihrer Herkunft. Dies geschieht durch die Unterstützung von Bildungs- und

Beschäftigungsprogrammen im Vereinigten Königreich, in den USA und in Europa, die eine messbare, langfristige und skalierbare Wirkung zeigen und denjenigen helfen, die sie am dringendsten benötigen. Bislang hat sie 14 Millionen Dollar für Programme bereitgestellt, die 10.000 Jugendliche und Erwachsene aus unterrepräsentierten Bevölkerungsschichten erreichen werden. Die Hg Foundation ist eine eingetragene Wohltätigkeitsorganisation mit der Nr. 1189216. Erfahren Sie mehr unter <https://www.thehgfoundation.com/>

View original content: <https://www.prnewswire.com/news-releases/ein-neuer-bericht-von-generation-zeigt-wie-arbeitgeber-ihre-einstellungspraktiken-anpassen-muessen-um-nachwuchskraefte-fur-den-technischen-bereich-zu-gewinnen-301858111.html>

Pressekontakt:

Generation (Vereinigtes Königreich und Europa),
Generation@wearesevenhills.com | Generation (USA),
Pressebüro,
media@generation.org,
+1 203 246 5254 | Lizzy Batchelor,
07818509655,
lizzy.batchelor@wearesevenhills.com

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100086143/100908699> abgerufen werden.