

# NEW WORK

## Trendreport #4

### Chancengerechtigkeit / Equity

Gerechte Chancen, starkes Team:  
Die Zukunft auf dem Arbeitsmarkt



partner for talent.



# Editorial.

Liebe Leserinnen  
und Leser,

die Wirtschaft befindet sich inmitten einer gewaltigen Herausforderung. Der Arbeitskräftemangel ist nach wie vor ein zentrales Thema und entscheidet zunehmend über das langfristige Bestehen und die Leistungsfähigkeit von Unternehmen, sozialen Einrichtungen oder des öffentlichen Dienstes.

Personaler:innen suchen händeringend nach qualifizierten und motivierten Mitarbeitenden. Gleichzeitig haben Talente oft das Gefühl, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt begrenzt sind. Um diesem Dissens entgegenzuwirken, brauchen wir neue Ansätze: Nicht allein die Suche nach immer neuen Arbeitskräften ist dabei der Schlüssel. Vielmehr sollten wir uns darauf fokussieren, den Menschen, die hier sind und arbeiten wollen, die bestmöglichen Chancen zu geben.

Equity, also Chancengerechtigkeit, heißt dabei das Zauberwort. Darum geht es in diesem Trendreport.

Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt bedeutet, dass jeder Mensch unabhängig von individuellen persönlichen Merkmalen und Entscheidungen, sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter die gleichen Möglichkeiten hat, sein volles Potenzial zu entfalten.



Chancengerechtigkeit am Arbeitsmarkt erfordert Recruitingprozesse, bei denen alle Talente gesehen und gefördert werden. Zudem müssen Arbeitnehmende barrierearme Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten, um sich kontinuierlich zu entwickeln. Gerechte Rahmenbedingungen für Karrieren, mit Blick auf die individuelle Vereinbarung von Beruf und privatem Leben, sind ebenfalls entscheidend.

Letztendlich ist Chancengerechtigkeit nicht nur eine moralische Verpflichtung, sondern auch ein ökonomischer Imperativ. Damit dies gelingt, braucht es einen offenen Blick dafür, welche Bedürfnisse Arbeitnehmende haben – und wie Arbeitgeber sich mit fairen und gerechten Rahmenbedingungen zukunftsfähig machen. Damit es nicht nur Chancen für wenige, sondern für alle gibt.



Viel Inspiration und Spaß  
beim Lesen wünscht

Richard Jager  
CEO Randstad Deutschland



## Kleiner Tipp:

Wenn Sie dieses Auge auf einer der folgenden Seiten sehen, klicken Sie doch einmal darauf! So gelangen Sie zu weiteren Informationen, wie z.B. Videos, Webseiten oder Verweise innerhalb des Whitepapers.

# Inhalt.

## 1

Editorial. ....	2
<b>Equity.</b>	
Bestandsaufnahme: Chancengerechtigkeit in der Arbeitswelt.....	5
Wie können Unternehmen gerechter werden?.....	8
Arbeitnehmer:innenwünsche treffen auf Arbeitgeberwirklichkeit.....	9
Gerechtigkeit auf beiden Seiten.....	10

## 2

<b>Inklusives Recruiting.</b>	
Bestandsaufnahme: Wie rekrutieren Unternehmen – und wer fällt durchs Raster?.....	12
Wie funktioniert mehr Chancengerechtigkeit für LGBTQIA + Beschäftigte?.....	13
Künstliche Intelligenz im Recruiting: Chance oder Risiko?.....	14
Inklusives Recruiting: Funktioniert das mit KI?.....	14
Was braucht es noch für ein inklusiveres Recruiting?.....	15
Wie können Arbeitgeber die Chancen für Menschen mit Behinderung verbessern?.....	15

## 3

<b>Individuelle Karrierechancen.</b>	
Bestandsaufnahme: Karriere macht man – oder nicht?.....	18
Der richtige Einstieg: Karrierewege zum Berufsanfang.....	20
Fit für den Start ins Berufsleben: „Du bist ein Talent!“ der randstad stiftung.....	21
Soziale Herkunft: ein unterschätzter Faktor auf dem Karriereweg.....	22
Warum sind soziale Aufsteiger:innen ein Erfolgsfaktor für Unternehmen?.....	24

## 4

<b>Gerecht weiterbilden.</b>	
Bestandsaufnahme: Wer kann sich weiterbilden – und wer nicht?.....	26
Warum ist die berufliche (Weiter-) Bildung so wichtig?.....	29
Allgemeine Lernangebote.....	29
Individuelle Förderung.....	30
Wie können Unternehmen ihre Beschäftigten bei deren Entwicklung unterstützen?.....	31
Chancengerechtigkeit im Check.....	31
Randstad: Gerechtigkeit braucht Verbindlichkeit.....	32
Quellenangaben. ....	33



Equity.



# Equity.

## Bestandsaufnahme: Chancengerechtigkeit in der Arbeitswelt

### Arbeitnehmende

Wie definieren deutsche  
Arbeitnehmer:innen Gerechtigkeit im Beruf?



Die wichtigsten Kriterien  
für ein gerechtes  
Arbeitsumfeld

Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024

74%

Gleiche Vergütung  
für alle  
Geschlechter

49%

Unternehmerische  
Verantwortung

46%

Eine diverse  
Belegschaft

33%

Elternzeit

32%

Diversität in  
der Führung





## Arbeitgeber

### Auf Arbeitgeberseite ist die Perspektive anders

Sie sehen Handlungsbedarf vor allem in diesen Bereichen

69%

Chancen für Menschen mit Behinderung

55%

Einstieg für Menschen mit geringer Bildung

34%

Weiterbildung für Mitarbeitende

22%

Attraktiver Arbeitgeber für jedes Alter

21%

Gleiche Vergütung für alle Geschlechter

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q1 2024

68%

der deutschen Unternehmen sehen es als ihre Aufgabe, die Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q1 2024



# Wie können Unternehmen gerechter werden?

Audra Jenkins,  
Chief Equity Officer bei Randstad Global



# Wie können Unternehmen gerechter werden?

Gleichberechtigung, Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit sind nicht nur Schlagworte, sondern wesentliche Bestandteile einer erfolgreichen und nachhaltigen Geschäftsstrategie bei Randstad. Das Unternehmen hat sich das Ziel gesetzt, so spezialisiert und so fair zu sein wie kein anderes Unternehmen in der Welt der Arbeit. Dafür hat Randstad die Stelle der Global Chief Equity Officer geschaffen (CEQO).



Audra Jenkins über...

## ... ihren Job



„Als CEQO leite ich die globale und lokale Strategie für Gleichstellung, Diversität und Inklusion (ED&I).“

### Wir konzentrieren uns auf 3 Ziele

- 1 Gleichberechtigung der Geschlechter
- 2 Inklusion von LGBTQIA+
- 3 Inklusion von Menschen mit Behinderung und unterrepräsentierten Gruppen“

## ... Chancengerechtigkeit als Faktor für Arbeitgeberattraktivität



„Immer mehr Menschen möchten in einem Umfeld arbeiten, in dem sie ihr bestes authentisches Selbst zeigen können und sich willkommen und akzeptiert fühlen. Wenn sich die Bewerbenden bereits vor ihrem Arbeitsbeginn gut vorstellen können, für das Unternehmen zu arbeiten und sich problemlos in dessen Arbeitskultur einzufügen, ist das ein großer Pluspunkt.“

## ... die Effekte von Chancengerechtigkeit am Arbeitsplatz



„Studien belegen, dass Gleichberechtigung, Integration und Zugehörigkeit zu einem höheren Engagement und einer höheren Produktivität der Mitarbeitenden führen. Wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, gesehen, respektiert und einbezogen zu werden, sind sie eher bereit, bei einem Unternehmen zu bleiben – und ihren Arbeitgeber mit Stolz weiterzuempfehlen.“





## Arbeitnehmer:innenwünsche treffen auf Arbeitgeberwirklichkeit

Doch nicht nur die großen Themen Inklusion, Gleichstellung und Diversität sind wichtig, wenn es darum geht, eine faire Arbeitswelt zu schaffen. Auch ganz praktische Maßnahmen sorgen dafür, dass Menschen am Arbeitsmarkt teilhaben können. Denn: Verschiedene Lebenswirklichkeiten erfordern individuelle und flexible Rahmenbedingungen im Job. Beruf und Privates bestmöglich in Einklang bringen zu können, schafft Chancen für diverse Beschäftigten-Gruppen, von Mitarbeitenden mit Kindern bis hin zu älteren Beschäftigten, die auch über die Regelarbeitszeit hinaus beruflich aktiv sein möchten.



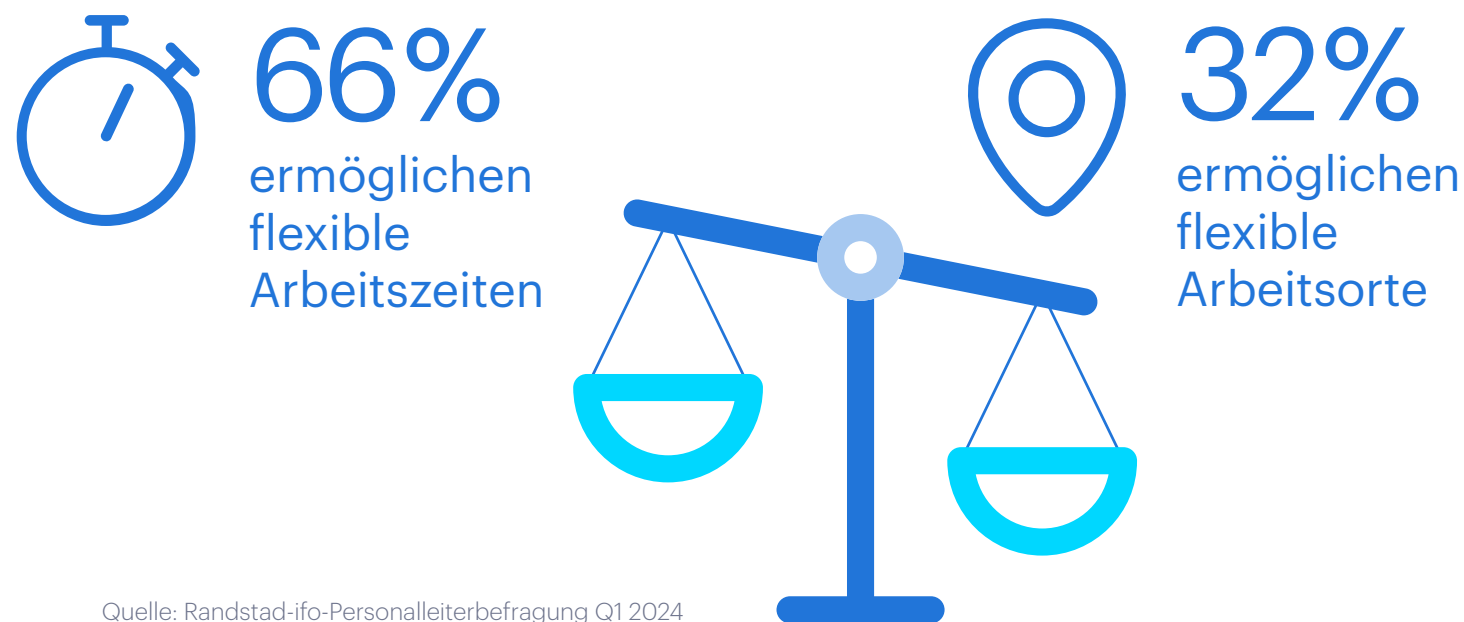
### Die wichtigsten Job-Kriterien für Arbeitnehmende



Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024

## Wie gehen Arbeitgeber auf diese Wünsche ein?

Arbeitgeber bieten zwar Flexibilität, aber es bleibt Luft nach oben:



## Das nehmen Arbeitnehmende wahr

Nur rund 7 von 10 haben aktuell das Gefühl, dass ihr Arbeitgeber ihnen einen guten Ausgleich zwischen Beruflichem und Privatem bietet.



Nur **69%** haben das Gefühl von guter Work-Life-Balance am Arbeitsplatz

Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024



Verena Menne

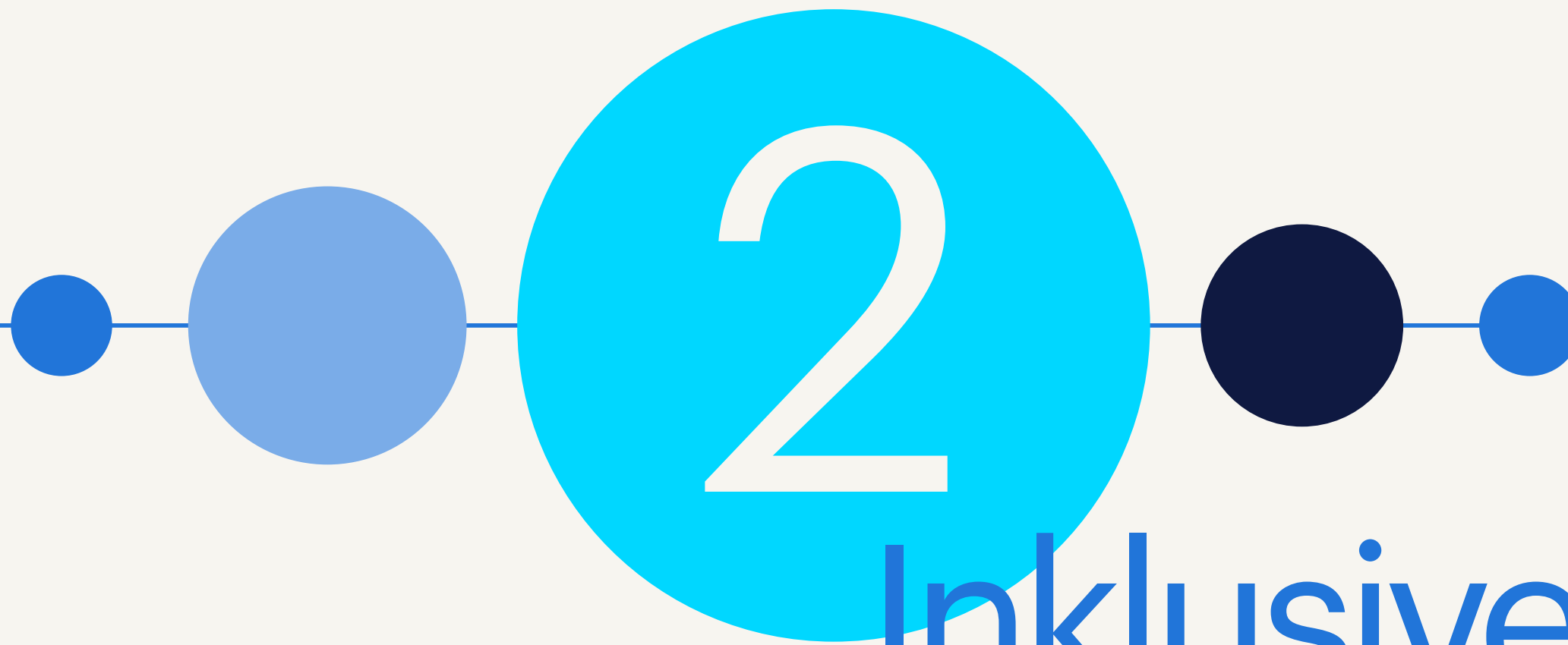
Group Director HR  
bei Randstad Deutschland

## Gerechtigkeit auf beiden Seiten.

„Es besteht noch immer eine erhebliche Kluft in den Vorstellungen über Gerechtigkeit am Arbeitsplatz. Die Rahmenbedingungen, in denen Unternehmen agieren, sind weiterhin herausfordernd und komplex, insbesondere aufgrund des anhaltenden Arbeitskräftemangels.“

Für die Rekrutierung und Bindung von Talenten ist es entscheidend, dass Arbeitgeber den bestmöglichen Rahmen bieten, um ihre Mitarbeitenden zufrieden und damit erfolgreich zu machen. Dies zu erreichen, bedeutet meiner Meinung nach ein gutes Teamwork zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitenden. Wenn Arbeitgeber offen für die Erwartungen und Wünsche ihrer Mitarbeitenden sind und Mitarbeitende diese auch klar kommunizieren, können Entwicklungen und Lösungen optimal ausbalanciert werden und damit erfolgreich sein.“





# Inklusives Recruiting.

# Inklusives Recruiting.

## Bestandsaufnahme:

## Wie rekrutieren Unternehmen – und wer fällt durchs Raster?

Jedes Talent zählt: Denn der Wettbewerb um Kandidat:innen verschärft sich. Unternehmen reagieren darauf, indem sie ihre Recruitingprozesse weiterentwickeln. So senken sie beispielsweise die Hürden bei der Bewerbung und öffnen sich für Bewerbende abseits von festen Qualifikationsprofilen.

Stellenanzeigen und Bewerbungsprozesse müssen angepasst werden, um mehr Bewerbungen zu erhalten.

# 75%

der Unternehmen haben in den letzten 5 Jahren ihre Prozesse angepasst.

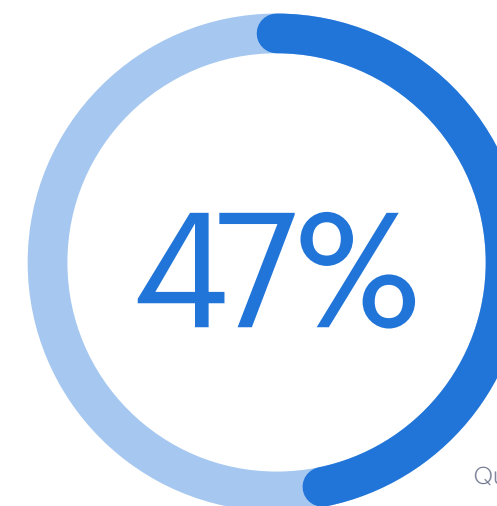
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q1 2024

## Mehr Bewerbende – mehr Vielfalt?

Ein guter Anfang: Denn Unternehmen können es sich angesichts der angespannten Lage nicht leisten, auf Talente zu verzichten. Doch im Recruiting geht es nicht nur darum, Hürden zu senken, sondern auch darum, sich als gerechter Arbeitgeber zu präsentieren



**Fakt ist:** Mit der größeren Anzahl an potenziellen Mitarbeitenden rücken auch deren individuelle Merkmale in den Mittelpunkt. Ob Geschlecht, Bildungshintergrund, Religion, Alter oder sexuelle Orientierung – damit sich Menschen für Unternehmen entscheiden, müssen sie sich willkommen fühlen. Vielfalt wird zum Attraktivitätsfaktor im Kampf um Talente.

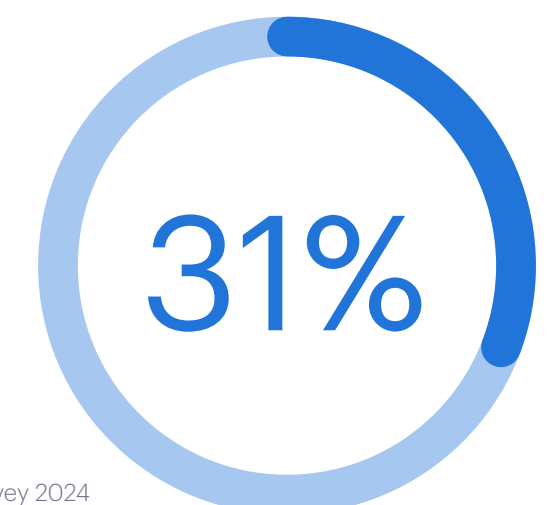


der Unternehmen ergreifen Maßnahmen, um die Teilhabe und Chancen von allen (potenziellen) Mitarbeitenden zu fördern.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q1 2024

## aber

rund ein Drittel der Bewerbenden aus der LGBTIQ+ Community haben sich auf eine Stelle nicht beworben, weil sie Angst vor Diskriminierung hatten.



Quelle: Randstad Arbeitsbarometer Pulse Survey 2024





Albert Kehler

Vorstand von PROUT AT WORK,  
Experte zu Themen der Vielfalt  
und Offenheit

## Wie funktioniert mehr Chancengerechtigkeit für LGBTQIA+ Beschäftigte?

Arbeitgeber:innen sollten im ersten Schritt reflektieren, wo sie in Sachen Vielfalt im Unternehmen stehen. Hier hilft oft ein neutraler Blick von außen. Im Anschluss sollten Arbeitgeber:innen entsprechende Schritte einleiten, um queere Vielfalt und Allyship im Unternehmen zu fördern. Dies kann zum Beispiel durch Schulungen der gesamten Belegschaft oder Workshops erfolgen – oder durch Informationsmaterial, das an leicht zugänglichen Orten im Büro, den Produktionsstätten etc. ausgelegt wird.

Vielfalt muss im gesamten Unternehmen gelebt werden – von der Vorstandsebene bis zu Blue Collar Mitarbeiter:innen. Demnach braucht es auf jeder Ebene Role Models, die out & proud im Unternehmen sind und queerer Vielfalt Sichtbarkeit verleihen.



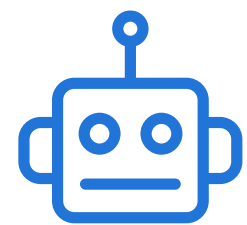
Weitere Impulse  
für Arbeitgeber  
zur Inklusion  
finden Sie hier.

## Künstliche Intelligenz im Recruiting: Chance oder Risiko?

Unternehmen stehen vor der Herausforderung, innovativ zu sein und neue Wege gehen zu müssen, um Talente zu finden und anzusprechen. Kann Künstliche Intelligenz (KI) dabei helfen, mehr Menschen für einen Job zu begeistern?

Das wird heiß diskutiert. Denn auch, wenn KI keine menschliche Intelligenz ersetzen kann, bietet sie zahlreiche Chancen. Klar ist: Keine Technologie hat der Arbeitswelt einen so beeindruckenden Innovationsschub gegeben.

Aber ist KI auch so „intelligent“, dass sie hilft, Menschen richtig – das heißt nicht-diskriminierend – zu bewerten und die Personalarbeit innovativer, offener und menschlicher zu machen? Personalverantwortliche zeigen sich zögerlich.



# 25%

der Unternehmen planen den Einsatz von KI in ihrem Personalwesen



# nur 3%

setzen KI konkret zur optimierten Personalsuche ein.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, Q1 2024

### HR-Prozesse optimieren

# 51%

der befragten Betriebe stufen HR-Prozesse auf ihren Prioritätenlisten für die KI-Einführung als „hoch“ oder „mittel“ ein. Die KI-Begeisterung steigt mit der Unternehmensgröße.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, Q3 2024



Shezan Kazi

Head of AI Strategy  
bei Randstad

## Inklusives Recruiting: Funktioniert das mit KI?

Das haben wir Shezan Kazi gefragt.

Der Head of AI Strategy bei Randstad ist überzeugt:

„Am Ende braucht es immer die menschliche Beurteilung und das Gespür, wie die Bewerber:innenzielgruppe zu erreichen und zu überzeugen ist. Gerade, weil es um individuelle menschliche Fähigkeiten und Eigenschaften geht, gilt es, offen und inklusiv zu kommunizieren.“

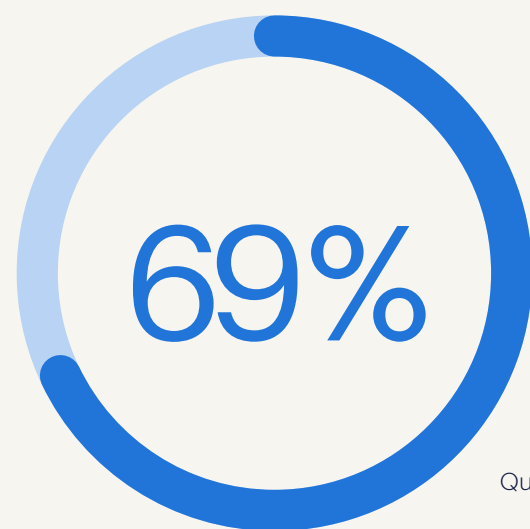


Wie man Bewerbende mit dynamischem Content individuell anspricht, erklärt Shezan Kazi im Interview.



## Was braucht es noch für ein inklusiveres Recruiting?

Doch Technik allein ist nicht die Antwort auf alle Fragen: Innovative Wege im Recruiting zu gehen, ist besonders dort wichtig, wo Bewerbenden nach wie vor Hürden auf ihrem beruflichen Weg begegnen. Menschen brauchen Menschen, die sich für sie einsetzen und sie begleiten.



der Unternehmen sehen bei der Förderung für Menschen mit Behinderungen Entwicklungsmöglichkeiten.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, Q1 2024



Simone Hauck & Lydia Wegerich

Jobcenter Schwerin

## Wie können Arbeitgeber die Chancen für Menschen mit Behinderung verbessern?

Die Teamleiterin beim Jobcenter Schwerin, Lydia Wegerich, begleitet gemeinsam mit ihrer Kollegin, der Reha-Integrationsfachkraft Simone Hauck, Bewerbende mit Behinderung auf ihrem beruflichen Weg. Arbeitgebern und Kandidat:innen raten sie:

„Trauen Sie sich, stellen Sie auch Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ein. Qualifikationen bzw. Abschlüsse oder Zertifikate sind heute kein K.O.-Kriterium mehr. Immer wieder hören wir von Arbeitgebern: Die Motivation der Kandidat:innen ist das Wichtigste. Bleiben Sie als Kandidat:innen dran, verlieren Sie nicht den Mut und holen Sie sich Hilfe.“



Wie sich gemeinsam mehr Chancengerechtigkeit schaffen lässt, erklären die Expertinnen vom Schweriner Jobcenter hier!







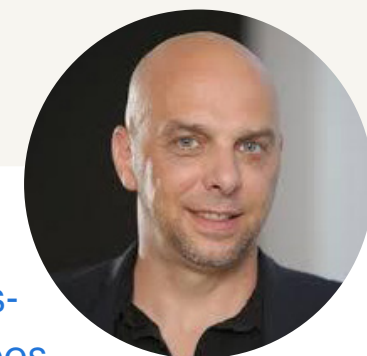
Karsten Boomgaarden



## Best Practice: Nach OP zurück ins Arbeitsleben

Gerade bei Beeinträchtigungen ist es wichtig, Bewerbende und Beschäftigte eng und individuell zu begleiten. Denn oft spielt auch das Selbstvertrauen eine zentrale Rolle. Das war bei Karsten Boomgaarden durch eine schwere Operation beeinträchtigt. Trotz einer soliden Ausbildung als Bürokaufmann plagte ihn die Unsicherheit, die sich aus der längeren Auszeit ergab. Doch mit Entschlossenheit und der Unterstützung von Randstad fand er einen Weg zurück in die berufliche Erfüllung. Ein individuelles Coaching und Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen sowie Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche gaben ihm neuen Mut. Durch eine Jobmesse in Schwerin konnte Boomgaarden schließlich wichtige Kontakte knüpfen und fand trotz schwerer Behinderung einen neuen Job als Steuerfachangestellter.

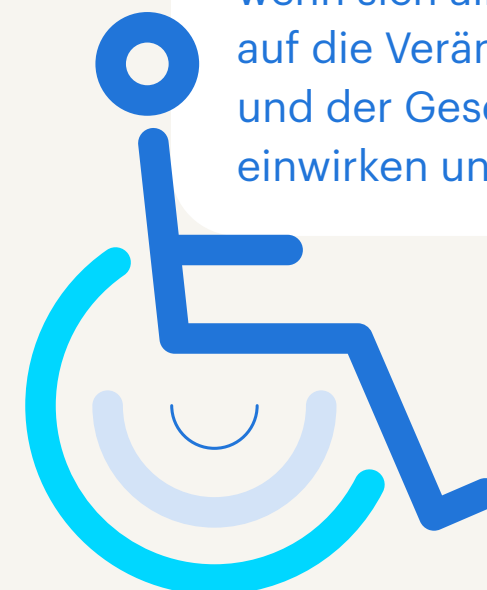
Mehr über die Best Practice und welche Chancen Coaching für die Inklusion bietet, hören Sie im Audio-Interview mit Lydia Wegerich & Simone Hauck.



Swen Tech

Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Randstad Deutschland

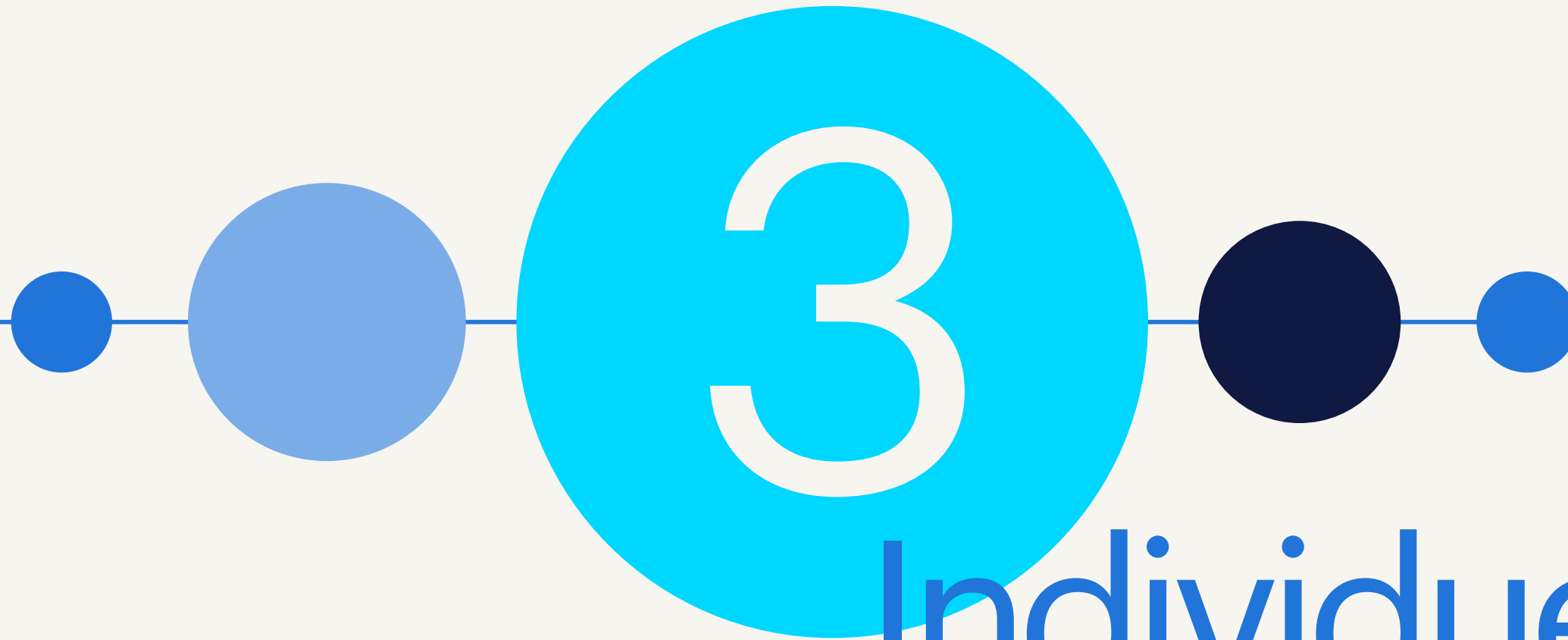
„Die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt muss nach wie vor verbessert werden. Gerade als Personaldienstleister sehen wir uns hier als Vorbild und Vermittler für unsere Mitarbeitenden und Kundenunternehmen. Dies lässt sich nur umsetzen, wenn sich alle Beteiligten einbringen und auf die Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft aktiv reagieren, einwirken und Perspektiven nutzen.“



Hier geht es zum Aktionsplan Inklusion





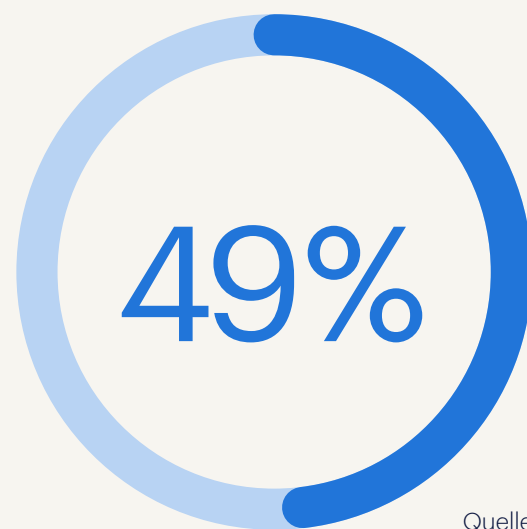


Individuelle  
Karrierechancen.

# Individuelle Karrierechancen.

## Bestandsaufnahme: Karriere macht man – oder nicht?

Ob ein Karriereweg gerade oder auf Umwegen verläuft, hängt von vielen Faktoren ab: der sozialen Herkunft, der Schulbildung, aber auch von den richtigen Kontakten und Rahmenbedingungen im Job. Für Arbeitgeber ist es deshalb eine besondere Aufgabe, die Bedürfnisse und Hintergründe ihrer Beschäftigten zu kennen, um mit ihnen gemeinsam Potenziale zu entwickeln und Karrierewege aufzuzeigen, die sonst nicht möglich wären.



der Erwerbstätigen in Deutschland, die sich zu einer Minderheit zählen, sind nach eigenen Angaben aufgrund ihrer Identität auf Hindernisse bei ihrem beruflichen Fortkommen im Unternehmen gestoßen.

Quelle: Randstad Employer Brand Research 2024



Diese Faktoren beeinflussen die Karriere-Ambitionen der Deutschen:



Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024



## Wer will Karriere machen?

Die Zahlen zeigen: Im Job aufzusteigen, ist für Menschen mit verschiedensten Bildungshintergründen ein Ziel.

### Beruflicher Aufstieg ist wichtig für

**58%** der Arbeitnehmenden mit hohem Bildungsabschluss

**49%** der Arbeitnehmenden mit mittlerem Bildungsabschluss

**53%** der Arbeitnehmenden mit niedrigem Bildungsabschluss

Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024

**aber** nicht alle Menschen bekommen im Job die gleichen Möglichkeiten, ihre Ambitionen zu verfolgen.



## So oft spricht der Arbeitgeber mit Beschäftigten über Karriereentwicklung:

### Nie

**41%** Blue Collar

**39%** Grey Collar

**30%** White Collar

### 1 x pro Jahr

**23%** Blue Collar

**36%** Grey Collar

**43%** White Collar

Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024



### Was versteht man unter Blue-, Grey- und White Collar?



Handwerkliche oder körperliche Tätigkeiten, oft in der Industrie, im Baugewerbe oder im Handwerk



Erfordern sowohl körperliche Arbeit als auch Fachwissen wie z.B. in der IT, Pflege oder im Gesundheitswesen



Büro- oder Verwaltungsberufe mit akademischer Ausbildung, z.B. Manager:innen, Buchhalter:innen, IT-Spezialist:innen

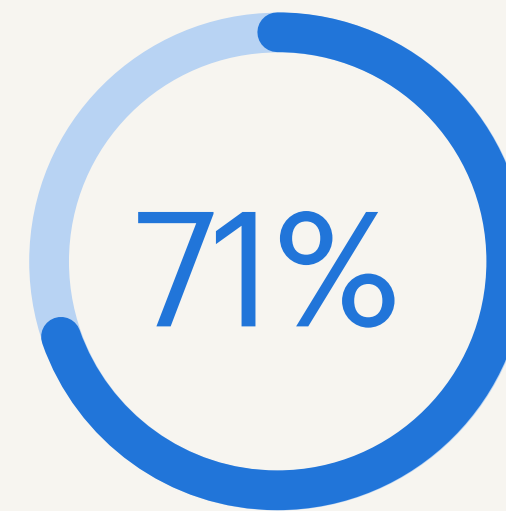
## Der richtige Einstieg: Karrierewege zum Berufsanfang

562.626 Ausbildungsplätze gab es 2023 in Deutschland. Doch auf die offenen Stellen kamen nur 515.563 Bewerber:innen. Das heißt: Mehr als 47.000 Ausbildungsplätze blieben unbesetzt.

Quelle: Statista 2023

Dass zwischen Angebot und Nachfrage eine Lücke klafft, ist ein Trend, der sich bereits seit Jahren abzeichnet – und den Fachkräftemangel in Deutschland weiter verschärft.

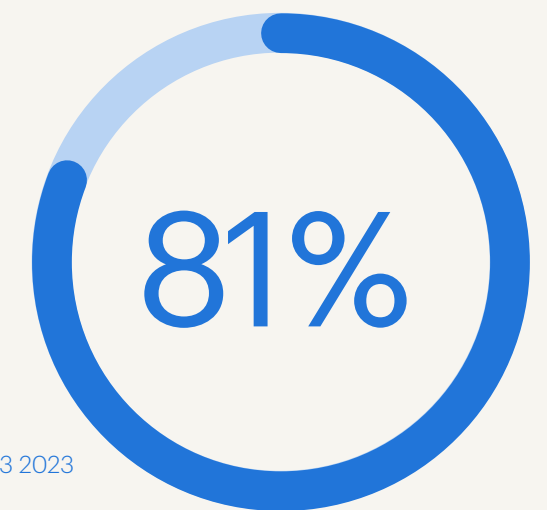
Ziel von Unternehmen muss es deswegen sein, Schulabgänger:innen wieder mehr für einen Ausbildungsberuf zu begeistern – und selbst offener zu werden. Denn starre Anforderungen an Bewerbende schließen verborgene Talente aus.



der Personalverantwortlichen beklagen einen Qualifikationsrückgang der Bewerbenden

aber

die meisten Unternehmen sind mit ihren Auszubildenden zufrieden oder sehr zufrieden.



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q3 2023

### Das bedeutet

Was junge Menschen im Berufseinstieg an Leidenschaft und Können mitbringen, zeigt sich oft erst in der Ausbildung. Umso wichtiger ist es für Arbeitgeber, Chancen zu geben und auch mal neue Wege zu gehen, um Auszubildende zu gewinnen und ihr Talent zu entdecken. Wie solche Wege aussehen können, lesen Sie auf den folgenden Seiten.



# Fit für den Start ins Berufsleben

## „Du bist ein Talent!“ der randstad stiftung

### Bessere Chancen für Berufseinsteiger:

Dafür steht das Nachwuchsprojekt „Du bist ein Talent!“ von Randstad. In Kooperation mit der Eschborner Heinrich-von-Kleist-Schule begleitet Randstad Experte Ulf Fröhlich dort Hauptschulabgänger:innen auf ihrem Weg zum ersten Job.

Projektleiter Ulf Fröhlich und das Klassenlehrerteam setzen sich dafür ein, die Weichen für den beruflichen Weg der jungen Menschen zu stellen. Im Projekt sammeln die Schüler:innen deshalb bereits vor dem eigentlichen Start ins Berufsleben Praxiserfahrung. Für ihren ersten Job wissen sie dann, worauf es bei der Bewerbung und bei der Arbeit für ein Unternehmen ankommt.

„Die Schüler:innen bekommen einen realistischen Eindruck davon, was sie erwartet und was sie für den Job leisten müssen“, erklärt Nicole Worthmann, die als Klassenlehrerin das Projekt gemeinsam mit ihrer Kollegin Anja Reiff koordiniert.

„Die Kopfnoten sind das A und O“, betont „Du bist ein Talent!“-Projektleiter Ulf Fröhlich: „Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, damit punkten Berufseinsteiger:innen.“



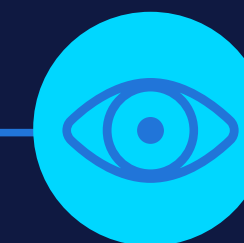
Ulf Fröhlich

Expert Market Intelligence  
bei Randstad

„Die grundsätzliche Idee ist, dass wir die Klassen langfristig begleiten. Das heißt: Wir fangen in der siebten Klasse mit dieser Hauptschulklasse an – und das geht dann bis zum Abschluss. Es ist spannend zu sehen, wie die Schüler:innen aus dem ‚Kindlichen‘ in die nächsten Lebensabschnitte rutschen und diese Fragen für sie noch relevanter werden. Es ist dann nicht mehr nur Theorie, sie müssen sich um einen Ausbildungsplatz kümmern. Da sind wir so etwas wie ein Sprungbrett, weil wir im Raum schon viele Unternehmen angeschaut haben, man hat also erste Ansprechpartner. Das war uns wichtig: Man hat eine Idee, was hinter den Firmen für verschiedene Berufe stecken. Dieses Aha-Erlebnis wollten wir schaffen.“



Mehr über die  
Nachwuchskooperation  
erfahren Sie im Audio-  
Interview mit Ulf Fröhlich!

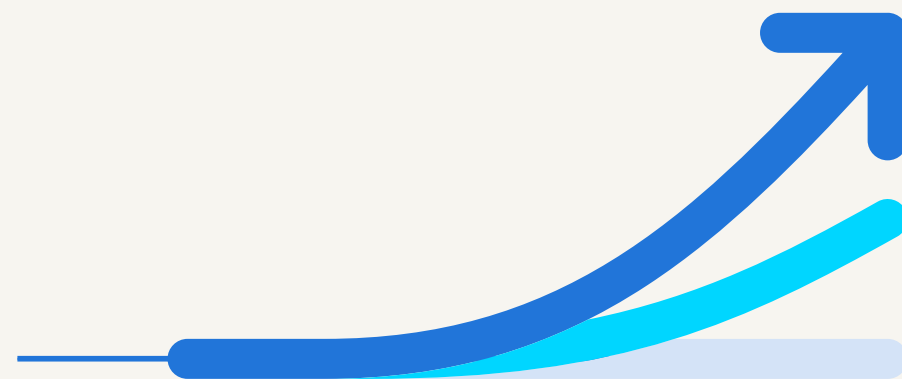


Mehr über das Förderkonzept der  
randstad stiftung „Du bist ein Talent!“



## Soziale Herkunft: ein unterschätzter Faktor auf dem Karriereweg

Bestimmt unsere Herkunft über unsere Zukunft? Studien wie der ifo Chancenmonitor (2023) zeigen, dass der familiäre Hintergrund von Menschen einen großen Einfluss auf ihren Werdegang hat. Denn auch, wenn sie es geschafft haben, als Erste:r der Familie einen höheren Bildungsabschluss zu erreichen, stehen Personen aus weniger privilegierten Elternhäusern vor großen Herausforderungen, wenn es darum geht, ihre Karriere voranzutreiben. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen Brücken bauen, damit soziale Aufsteiger:innen ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Denn eines ist sicher: Dieses Potenzial ist groß!



### Das Netzwerk Chancen



ist eine deutschlandweit aktive Organisation, die sich für Chancengleichheit einsetzt. Sie unterstützt Menschen aus finanzschwachen oder nichtakademischen Familien mit ideeller Förderung, um ihren beruflichen und sozialen Aufstieg zu fördern. Zudem entwickelt die Initiative gemeinsam mit Politik und Zivilgesellschaft Lösungen, um sicherzustellen, dass die Zukunft nicht von der sozialen Herkunft bestimmt wird.

Gegründet wurde die Organisation von Natalya Nepomnyashcha, die selbst in einer Hartz-4-Familie in einem sozialen Brennpunkt in Bayern aufwuchs.



# Warum sind soziale Aufsteiger:innen ein Erfolgsfaktor für Unternehmen?

Natalya Nepomnyashcha,  
Gründerin der Organisation Netzwerk Chancen

© Daniel Hardge



Im Video-Interview spricht Natalya Nepomnyashcha über soziale Herkunft, Privilegien, Hürden und soziale Diversität als Erfolgsfaktor.



## Warum sind soziale Aufsteiger:innen ein Erfolgsfaktor für Unternehmen?

„Als Arbeitgeber profitiert man sehr von sozialen Aufsteiger:innen. Es gibt Untersuchungen, dass sie besonders frustrationstolerant, lösungsorientiert und durchsetzungsstark sind. Weil ihnen niemand beigebracht hat, welchen Weg sie gehen müssen, um zu einer Lösung zu kommen, sind sie in der Lage, sehr kreative Lösungen für Probleme zu finden.“

## Welche Karriere-Hürden gibt es für Menschen aus unteren sozialen Schichten?

„Die Hürden für Menschen, die aus unteren sozialen Schichten kommen, fangen schon bei der frühkindlichen Förderung an. Gerade Kinder aus diesen Schichten brauchen die außerfamiliäre, individuelle Förderung. Studien zeigen aber, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Kita zu besuchen, bei Kindern aus privilegierten Familien deutlich höher liegt als bei Kindern aus unteren sozialen Schichten. Sie zeigen auch, dass Kinder aus privilegierten Familien bei gleichen kognitiven Fähigkeiten eine 2,5-fach höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine Gymnasialempfehlung zu bekommen. Kinder werden also anhand ihrer sozialen Herkunft in Schubladen gesteckt.“

## Was können Unternehmen tun, um Aufsteiger:innen zu fördern?

„Im Onboarding empfehlen wir, einen Mentor oder eine Mentorin an die Seite zu stellen, die auch die vermeintlich dümmsten Fragen beantworten können. Als ich bei meinem jetzigen Arbeitgeber angefangen habe, habe ich glücklicherweise so jemanden gehabt.“



Buchtipps: „Wir von unten: Wie soziale Herkunft über Karrierechancen entscheidet“ von Natalya Nepomnyashcha





4

Gerecht  
weiterbilden.

# Gerecht weiterbilden.

Chancengerechtigkeit betrifft nicht nur die Gegenwart von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, sondern auch ihre (berufliche) Zukunft. Heute erfordern Digitalisierung, Fortschritte im Bereich der Künstlichen Intelligenz und eine immer stärker vernetzte Welt ständige Innovation und Lernbereitschaft sowohl bei Unternehmen als auch bei Beschäftigten.

In diesem Kontext bedeutet Chancengerechtigkeit, dass alle Arbeitnehmenden Zugang zu entsprechenden Lernangeboten haben. Und in Zeiten des Arbeitskräftemangels gewinnt die Weiterbildung für Betriebe noch einmal erheblich an Bedeutung.

Denn wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter:innen nicht von außen rekrutieren können, müssen sie ihre eigenen Talente weiterentwickeln. Bei Chancengleichheit im Bereich Fortbildung und Qualifizierung geht es also langfristig um den eigenen geschäftlichen Erfolg.

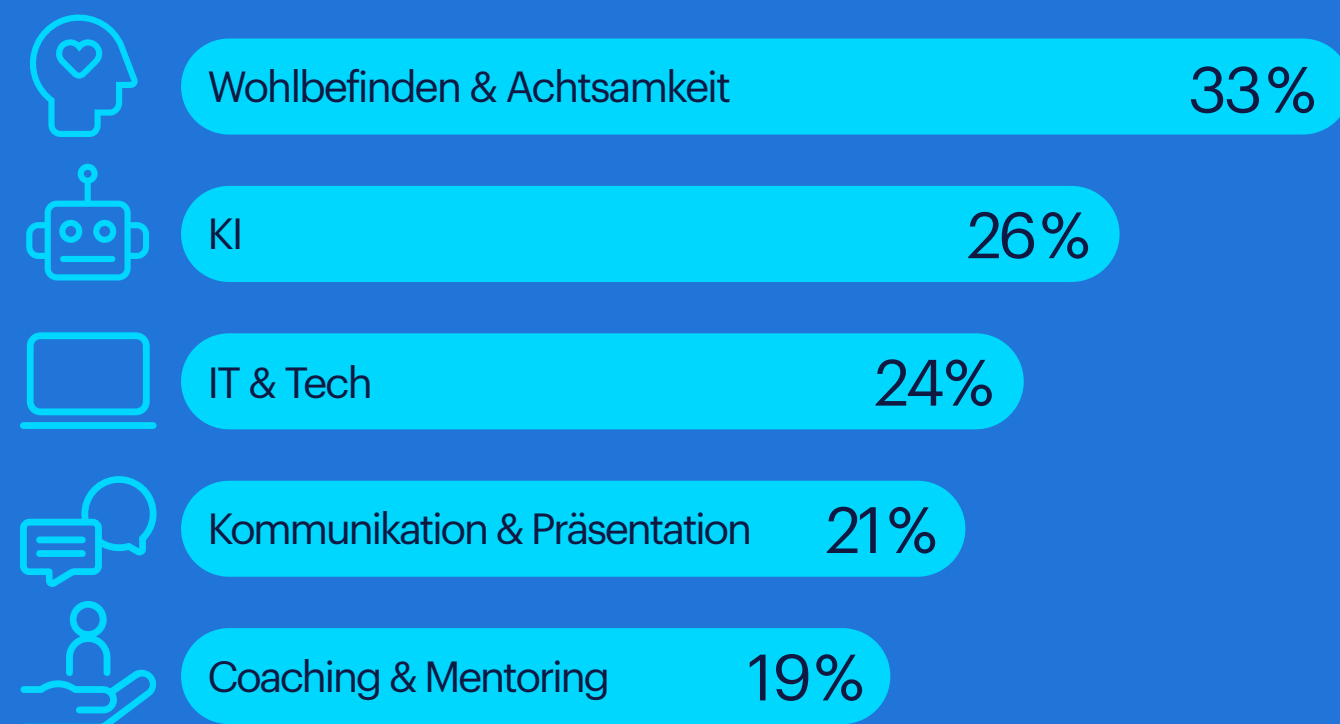


## Bestandsaufnahme: Wer kann sich weiterbilden – und wer nicht?

# 56%

der deutschen Arbeitnehmenden sind Weiterbildung und Weiterentwicklungsperspektiven wichtig oder sehr wichtig

### Das sind die wichtigsten Lernthemen für Beschäftigte



Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024

Die Bereitschaft, die eigenen Fähigkeiten zu entwickeln und Zukunftskompetenzen zu erwerben, ist also hoch. Doch um gleiche Chancen und damit mehr Gerechtigkeit am Arbeitsplatz zu schaffen, müssen Arbeitnehmer:innen die entsprechenden Fortbildungsangebote bekommen.



## Weiterbildung: Erheblicher Nachholbedarf in Unternehmen



Nur 6 von 10 Arbeitnehmenden, die sich ein Weiterbildungsangebot wünschen, haben auch eines bekommen.



**52%** Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden – fühlen sich von ihrem Arbeitgeber nicht ausreichend dabei unterstützt, zukunftssichere Kompetenzen für den Job zu erwerben.

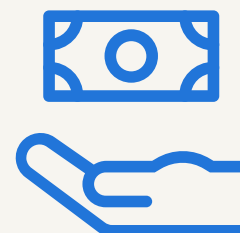
Und: Menschen in besser bezahlten Berufen haben tendenziell mehr Zugang zu Weiterbildungsangeboten als Beschäftigte in weniger gut bezahlten Jobs:

**67%** der Arbeitnehmer:innen mit hohem Einkommen bekommen die Fortbildungen, die sie sich wünschen

doch nur

**60%**  
mit mittlerem  
Einkommen

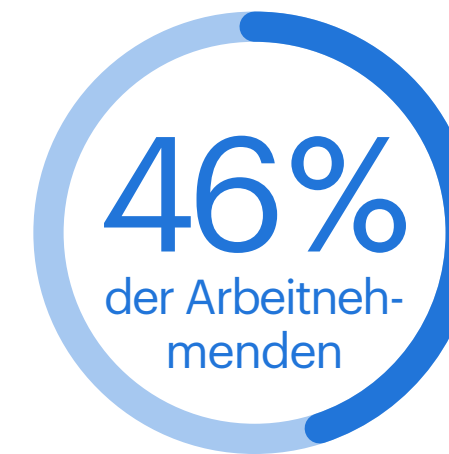
**58%**  
mit niedrigem  
Einkommen



Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024



## Die Erwartungshaltung der Arbeitnehmenden ist klar



46% der Arbeitnehmenden sehen die Verantwortung für Weiterbildung beim Unternehmen.

Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024



## Arbeitgeber reagieren auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten eher verhalten



34% der Unternehmen sehen im Bereich Fortbildung und Qualifizierung mehr Handlungsbedarf für den eigenen Betrieb.

Randstad-ifo-Personalleiterbefragung Q1 2024

### Wussten Sie?

In Deutschland gibt es eine sehr breite und bunte Bildungsträgerlandschaft, die bei der Aufstellung einer Lernkultur und Bereitstellung passender Angebote hilft. Viele Unternehmen und zivilgesellschaftliche Organisationen haben bereits Projekte ins Leben gerufen, die darauf hinarbeiten, mehr Bildungsgerechtigkeit zu schaffen. Auch Randstad kann hierbei umfassend unterstützen.

# Warum ist die berufliche (Weiter-)Bildung so wichtig?

Dr. Christoph Kahlenberg,  
Leiter der Randstad Akademie







Dr. Christoph Kahlenberg

Leiter Randstad Akademie  
und Arbeitsmarktprojekte

## Warum ist die berufliche (Weiter-)Bildung so wichtig?

- 1 Die Transformationsprozesse in der Wirtschaft werden immer schneller, vordergründig dank der Digitalisierung.
- 2 Das wirkt sich nicht nur auf Arbeitsweisen und Geschäftsmodelle aus, sondern auch auf berufliche Qualifikationen.
- 3 Das heißt: Die meisten Menschen haben in der Zukunft mit ihrer ersten Ausbildung oder ihrem Studium überhaupt nicht ausgelernt.
- 4 Wenn die Menschen Neues lernen müssen, eröffnet sich für sie die Chance, Wissen und Fähigkeiten zu erwerben, die ihnen früher nicht vermittelt wurden.
- 5 Das ist umso wichtiger, weil das Bildungssystem in Deutschland leider nach wie vor ungerecht ist. An vielen Stellen bestimmt immer noch die soziale Herkunft, wer welchen Bildungsabschluss erlangen kann.
- 6 Durch die Umbrüche am Arbeitsmarkt können Arbeitnehmende heute mehr denn je bestehende Fähigkeitslücken durch Weiterbildung schließen.
- 7 Voraussetzung ist, dass Arbeitgeber Weiterbildungsangebote bereitstellen. Besonders die technischen und Handwerksberufe können davon profitieren.

## Allgemeine Lernangebote



Was es braucht, um bedarfsgerechte und wirksame Lernangebote für Arbeitnehmende zu gestalten, weiß Dr. Christoph Kahlenberg. Er leitet die Randstad Akademie und gestaltet seit Jahren Fortbildungsangebote sowohl für Zeitarbeitnehmende als auch Jobsuchende. Im Jahr 2023 wurden rund 5.500 Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt.



Mehr über das Angebot der  
Randstad Akademie erfahren Sie hier

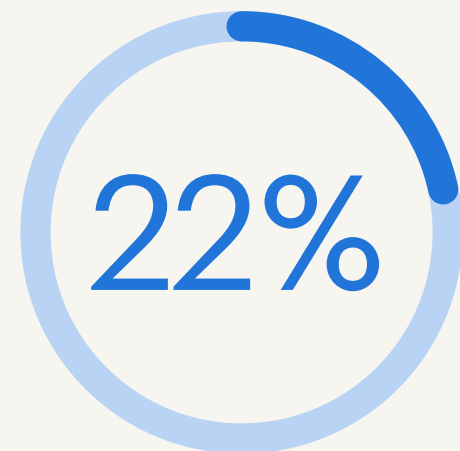


Erfahren Sie im vollständigen Interview mit Christoph Kahlenberg, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmende von bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten profitieren.

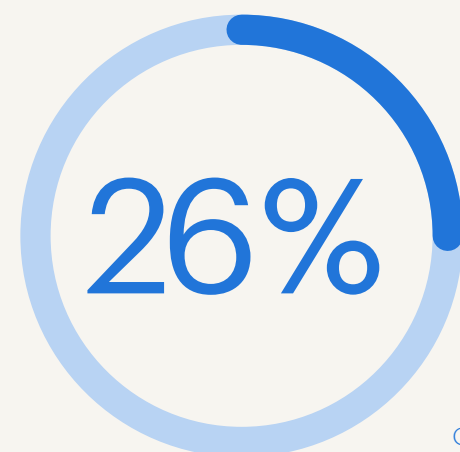
## Individuelle Förderung

Weiterbildungsmaßnahmen fördern Chancengerechtigkeit auf vielfältige Weise. Dabei ist es essenziell, die individuellen Bedürfnisse der Menschen in den Blick zu nehmen.

Jede:r Arbeitnehmer:in hat unterschiedliche berufliche und persönliche Fähigkeiten. Das heißt: Der gleiche Weiterbildungskurs erzielt nicht den gleichen Effekt bei jeder Person. Individuelle Förderung wird vor diesem und dem Hintergrund immer schnellerer Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft wichtiger denn je.



22% der Arbeitnehmer:innen würden kündigen, wenn ihr Arbeitgeber keine Weiterentwicklungsperspektiven oder zukunftsgerichtete Fortbildung anbietet.



26% würden kündigen, wenn der Arbeitgeber die eigenen Karriereambitionen nicht unterstützt.

Quelle: Randstad Arbeitsbarometer 2024



Insbesondere die Generation älterer Arbeitnehmender, die sogenannten „Silver Worker“, sollten von Arbeitgebern in Sachen Weiterbildung nicht außer Acht gelassen werden. Denn aktuell sind 39% der Belegschaft in deutschen Unternehmen älter als 50 Jahre – Tendenz steigend. Das heißt, ihre Bedeutung für die Wirtschaft nimmt zu.

Für **28%** der Gen X (45-54 Jahre) sind Lern- und Weiterbildungsangebote entweder der wichtigste oder zweitwichtigste Aspekt eines Jobs.

Dasselbe gilt für **22%** der Baby Boomer (55-67 Jahre).

In der Zusammenarbeit verschiedener Generationen liegt großes Potenzial für Wissenstransfer und eine Meinungs- und Perspektivenvielfalt, von denen Arbeitgeber profitieren können. Denn: Diverse Perspektiven ermöglichen Innovation und Wettbewerbsvorteile.



Frank Münze

Head of Talent, L&D und EDI&B  
bei Randstad Deutschland

## Wie können Unternehmen ihre Beschäftigten bei deren Entwicklung unterstützen?

„Der Schlüssel zur Bereitstellung passender Weiterbildungsangebote ist der kontinuierliche Austausch. Führungskräfte sollten aktiv auf ihre Mitarbeitenden zugehen, um deren individuelle Wünsche und Ziele zu erfassen. Auf dieser Grundlage lassen sich der spezifische Weiterbildungsbedarf ermitteln, bestehende Formate anwenden und bei Bedarf geeignete Anbieter und Bildungsträger auswählen. Es ist wichtig, offen für Vorschläge der Belegschaft zu sein, um sicherzustellen, dass die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen genau den Bedürfnissen entsprechen.“

Dieser Prozess muss weder zeit- noch ressourcenintensiv sein. Regelmäßige Austauschformate, die im Unternehmen implementiert werden, können auch in anderen Bereichen von Vorteil sein, beispielsweise bei Inklusionsinitiativen und der Mitarbeiter:innenbindung. Arbeitnehmende, die sich wertgeschätzt und sichtbar fühlen und die Möglichkeit haben, sich weiterzuentwickeln, bleiben ihrem Arbeitgeber mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit treu.“

## Chancengerechtigkeit im Check:



### Was Unternehmen für mehr Teilhabe tun können

Jedes Ziel braucht einen Plan, jede Maßnahme einen genauen und klaren Blick auf die Handlungspunkte. Fangen Sie mit einer kritischen Bestandsaufnahme an. Wo steht Ihr Unternehmen in Sachen Chancengerechtigkeit? Und wo wollen und können Sie hin? Beim ersten Schritt und darüber hinaus bringen Sie diese Tipps weiter:

#### Rekrutierungsprozess inklusiver machen

- Mehr Offenheit im Bewerbungsverfahren schaffen
- Stellenanzeigen nutzen, die verschiedene Zielgruppen ansprechen
- Recruiter:innen coachen, um unbewusste Vorurteile zu minimieren

#### Karrierechancen individuell fördern

- Einstieg erleichtern: In „Talenten“ denken & Potenziale nutzen
- Auf kritische Faktoren wie soziale Herkunft achten
- Vorbilder auf Führungsebene schaffen
- Flexibles Arbeiten für mehr Teilhabe etablieren

#### Gerecht weiterbilden

- Niedrigschwellige Angebote schaffen
- Flexibles Lernen ermöglichen
- Soziale und kulturelle Kompetenzen für tolerantes Miteinander fördern

Chancengerechtigkeit in der Unternehmenskultur verankern Sie nicht mit einzelnen Maßnahmen, sondern mit einer ganzheitlichen Strategie, die zu Ihrem Unternehmen passt, und die von Führungskräften und Teams gelebt und aktiv weitergetragen wird.



## Randstad: Gerechtigkeit braucht Verbindlichkeit

Eine gerechte Arbeitswelt, an der alle teilhaben können, ist kein Sprint – sondern ein Marathon. Was es dafür braucht, sind Leitbilder und Guidelines, die mit Leben gefüllt werden müssen – konkret und messbar. Randstad hat als einen Schritt zu mehr Chancengerechtigkeit die Frauen@Randstad Empowerment Initiative entwickelt: einen Karriereplan, der mit einer Vielzahl von Maßnahmen die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt voranbringen soll – vor allem im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Carlotta Köster-Brons

Leiterin des Randstad Hauptstadtbüros und Nationale CSR-Koordinatorin

### Warum brauchen Unternehmen Selbstverpflichtung?

„Meine Beobachtung in der Unternehmenswelt ist, dass die Freiwilligkeit der vergangenen Jahre nicht die Ergebnisse gebracht hat, die sie hätte bringen sollen. Wenn man als Unternehmen den Unterschied machen will, ist es mit reiner Bekundung von Freiwilligkeit nicht getan. Unser Schritt ist deshalb der konsequent nächste auf dem Weg zur Chancengleichheit. Dass wir uns KPIs und Zeitpläne setzen, ist etwas Neues, das es so in der Wirtschaft noch nicht allzu häufig gibt. Wir haben die Freiwilligkeit hinter uns gelassen.“

Ich sage: Unternehmen, die ernsthaft Chancengerechtigkeit leben wollen, müssen sich in dieser Form dazu bekennen und etwas anderes machen. Zumindest in unserer Branche gehören wir damit zu den absoluten Vorreitern.“



Das ganze Interview zur Frauen@Randstad Empowerment Initiative finden Sie hier.



## Quellenangaben.

### Randstad-ifo-Personalleiterbefragung

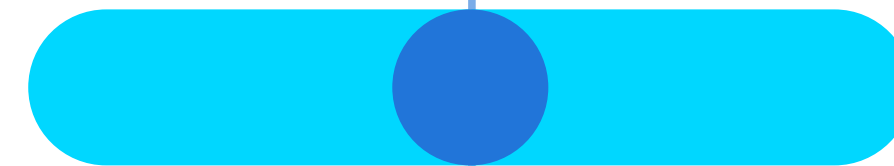
Vierteljährlich befragt das ifo-Institut im Auftrag von Randstad 600 bis 1.000 Personalverantwortliche in deutschen Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen zu Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

### Randstad Employer Brand Research

Die Erhebung zum Thema Employer Branding wird jährlich in über 34 Ländern durchgeführt und erhebt jeweils Einschätzungen zu den 150 größten Unternehmen eines Landes. In Deutschland wurden 2024 fast 4.000 Arbeitnehmer:innen und Arbeitsuchende im Alter zwischen 18 und 64 Jahren befragt.

### Über das Randstad Arbeitsbarometer

Das Randstad Arbeitsbarometer wurde 2003 eingeführt und deckt inzwischen 34 Länder auf der ganzen Welt ab. Die Studie erscheint einmal jährlich und macht sowohl nationale als auch globale Trends auf dem Arbeitsmarkt sichtbar. Verschiedene Pulse Surveys in ausgewählten Ländern ergänzen im Jahresverlauf das Randstad Arbeitsbarometer mit Einblicken in aktuelle Entwicklungen. Die Befragung wird online unter Arbeitnehmer:innen im Alter von 18 bis 65 Jahren durchgeführt, die mindestens 24 Stunden pro Woche einer bezahlten, nicht selbständigen/freiberuflichen Tätigkeit nachgehen. Die Mindeststichprobengröße beträgt 800 Interviews pro Land.



### Weitere Infos zu Initiativen bei Randstad

- [hier geht's zum Frauenkarriereplan](#)
- [hier zum Aktionsplan Inklusion](#)
- [hier zum Diversity Council](#)
- [und hier geht's zu den Presseunterlagen & zum Bildmaterial](#)

## Über Randstad

Randstad ist einer der weltweit führenden Personaldienstleister mit dem Ziel, so spezialisiert und so fair zu werden wie kein anderes Unternehmen in der Welt der Arbeit.

Durch die Unternehmensstrategie „**partner for talent**“ finden, fördern und verbinden wir spezialisierte Talente mit Unternehmen – weltweit, vor Ort und immer mit hoher Geschwindigkeit.

Unsere Angebote umfassen den gewerblich-technischen ebenso wie den Professional-Bereich, digitale Talentlösungen sowie End-to-End-Unternehmenslösungen. Wir schaffen leistungsfähige, vielfältige und agile Teams und unterstützen jeden Einzelnen dabei, eine erfolgreiche Karriere mit gleichen Chancen zu erreichen.

Randstad Deutschland ist mit rund **38.500** Mitarbeitenden, darunter **2.500** interne, und **500** Standorten in **330** Städten vertreten. Unser Umsatzvolumen umfasste 2023 **1,843** Milliarden Euro. CEO ist **Richard Jager**.

Seit über 55 Jahren in Deutschland aktiv, gehört Randstad Deutschland zur 1960 in Amsterdam gegründeten und dort börsennotierten Randstad N.V. mit Sitz im niederländischen Diemen.

2023 hat Randstad mit rund 40.000 Mitarbeitenden weltweit 2 Millionen Menschen in 39 Ländern bei ihrer Suche nach einem für sie passenden Job geholfen und damit einen Gesamtumsatz von 25,4 Milliarden Euro erwirtschaftet.

## Impressum

Randstad Deutschland  
Frankfurter Straße 100  
65760 Eschborn  
E-Mail: [presse@randstad.de](mailto:presse@randstad.de)  
[www.randstad.de](http://www.randstad.de)

Stand: Oktober 2024



partner  
for talent.

