

Diversitätsorientierte Personalanwerbung

Diversitätsorientiertes Recruiting – wie geht das?

Übung

Übung zur Sensibilisierung für Chancengleichheit

Zeitraahmen

30 Minuten (15 Minuten Gruppenarbeit und 15 Minuten Vorstellung des Erarbeiteten). Wenn notwendig oder gewünscht, kann der*die Trainer*in am Ende Tipps für diversitätsorientiertes Recruiting geben.

Material

Pinnwand und Karten (optional)

Methode

Gruppenarbeit (4 Gruppen zu je 3 Personen)

Lernziel

Sensibilisierung für Diskriminierung, Transfer des Gelernten zum Alltagskontext, Handlungsoptionen erkennen

Ablauf

Die Teilnehmenden arbeiten in 4 Gruppen (15 Minuten lang). Jede Gruppe bezieht sich auf ihre eigenen Organisationen und diskutiert entlang der Leitfragen mögliche Handlungsoptionen in ihren jeweiligen Kontexten.

Auswertung

Die Gruppen stellen ihre Ergebnisse vor im Plenum (insgesamt 15 Minuten). Sie werden unter dem Gesichtspunkt Chancengleichheit besprochen.

Mögliche Leitfragen:

- Sind die Stellen und Teams in meiner Organisation/Arbeitsstelle/Arbeitsumfeld divers besetzt?
- Könnte mein/e Organisation/Arbeitsstelle/Arbeitsumfeld von mehr Diversität in Teams und beim Personal profitieren?



- Wie sind verschiedene Gruppen in Führungspositionen repräsentiert?
- Welche Anreize erhalten verschiedene gesellschaftliche Gruppen, um sich bei der Organisation zu bewerben?
- Wie können wir mehr Diversität erreichen, wenn neue Leute gesucht werden/Stellen neu besetzt werden?
- Welche positiven Maßnahmen und Angebote sowie Ressourcen für marginalisierte Gruppierungen gibt es organisationsintern? Nachbereitung
- Was steht einer diversitätsgerechten Stellenbesetzung im Wege?
- Welche guten Erfahrungen haben wir darin, Teams divers zu besetzen?
- Was kann ich in meiner Organisation/Arbeitsstelle konkret anders machen, um mehr Diversität beim Personal zu fördern oder zu erreichen?

Kontext für Trainer*in:

Tipps für diversitätsorientiertes Recruiting:

- In Ausschreibungen folgende Sätze aufnehmen: „Wir freuen uns auf Bewerbungen von Menschen unterschiedlichster Lebensentwürfe und sozialer und kultureller Hintergründe.“ - „Wir legen Wert auf ein offenes und diskriminierungsfreies Arbeitsklima.“
- In Ausschreibungen alle Geschlechter ansprechen. Am besten neutral formulieren „Wir suchen eine Person für die Lehrtätigkeit...“
- In Ausschreibungen konkrete Angaben zu Barrierefreiheit machen
- Ausschreibungen in möglichst unterschiedlichen Netzwerken streuen
- Ausschreibungen auf barrierefreien Plattformen veröffentlichen
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen
- In Stellenbeschreibungen nur wirklich notwendige Punkte aufnehmen (zum Beispiel: perfekte Deutschkenntnisse sind nur für wenige Arbeitsplätze absolut notwendig)
- Divers besetzte Jury benennen, die über Stellenbesetzungen (mit-) entscheidet
- AGG-Beschwerdestelle oder eine Ansprechperson im Falle von Diskriminierung
- Positive Maßnahmen, wie Vernetzungsmöglichkeiten und Ressourcen für selbstorganisierte Mitarbeiter*innen-Netzwerke
- Möglichkeiten des Coachings, Supervision und Teamentwicklung
- Diverses Recruiting hört nicht bei der Anwerbung von Menschen aus diversen gesellschaftlichen Gruppierungen auf, sondern Diversity zeigt sich auch in der Fähigkeit einer Organisation die Mitarbeiter*innen zu halten durch entsprechende Anreize, die nicht nur monetärer Natur sind.



Weiterführende Links:

<https://mediendiversitaet.de/diversitaet-im-medienhaus/diversitygerechtes-recruiting> (bezieht sich auf Medienhäuser; die Methoden zu diversitätsorientiertem Recruiting sind jedoch für viele Arbeitsplätze übertragbar)

Weiterführende Informationen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren im „Leitfaden für Arbeitgebende: Anonymisierte Bewerbungsverfahren“:

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/leitfaden_anonymisierte_bewerbungsverfahren.html

