

Eine Frage der Haltung – Recruiting und klischeefreie Organisationskultur

4. Fachtagung der Initiative Klischeefrei

Dr. Laura Lazar

04.05.2023





Können Sie die Kultur Ihrer Organisation beschreiben?

Quelle: Freepik



**DIVERSITY
MANAGEMENT**

Quelle:dreamstimes

Ist eine klischeefreie Organisationskultur möglich?



Quelle:freepik



Diversität ist eine Aktion

Quelle: Pixabay

I N C L U S I O N

Inklusivität ist Kultur

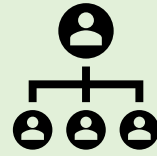
Quelle: Freepik

The background of the slide features a light blue gradient. In the foreground, there are two rows of stylized human figures made of paper cutouts. The top row consists of white figures, and the bottom row consists of yellow figures. All figures are holding hands, forming a continuous circle around the central text. The figures are simple, with rounded heads and outstretched arms.

Zugehörigkeit ist ein Gefühl

Quelle: Freepik

Diskriminierungsfreie Kultur



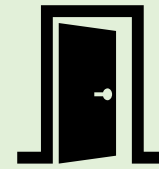
Vielfaltsbewusster und inklusiver **Vorstand**



Vielfalts-
bewusste und
inklusive
**Führungs-
kräfte**

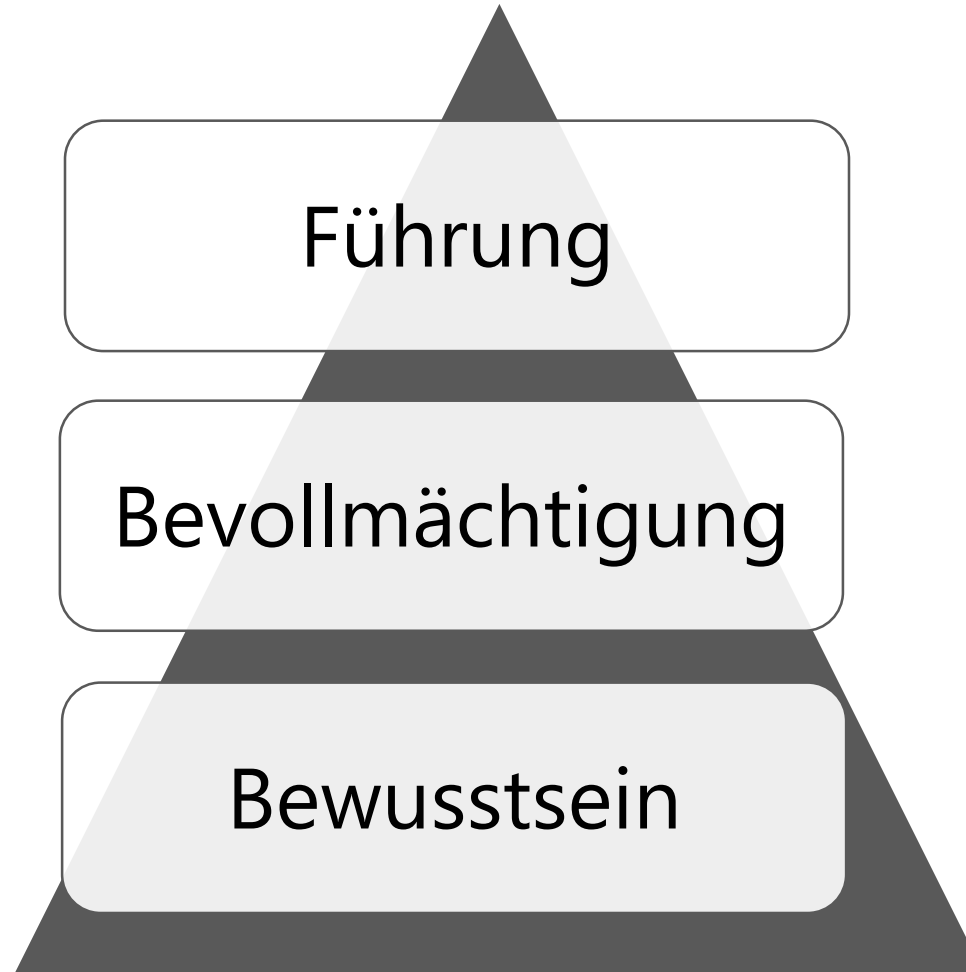


Vielfalts-
bewusste und
inklusive
**Personal-
entwicklung**



Vielfalts-
bewusste und
inklusive
**Personal-
gewinnung**

Im Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEIB) geht
um...



über Wissensvermittlung und Selbstreflexion

In einer diversen, vielfaltsbewussten und inklusiven Organisation füllen sich alle Mitarbeitende zugehörig.



Quelle: Freepik

Chancen von DEIB (1/2)

Interne Erfolge und Veränderungen durch Diversity Management



53 %



Wandel der Unternehmenskultur

50 %



Stärkere Mitarbeiterbindung

53 %



Spannendere Arbeitsatmosphäre

47 %



Gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit

52 %



Bessere Zusammenarbeit in Teams

27 %



Höhere Innovationskraft

Source: PageGroup

Chancen von DEIB (2/2)

Externe Erfolge und Veränderungsmanagement



Attraktive

open

Verbessere

24

Entwicklung innovativer L

Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion aktiv fördern, erreichen und sichern Nachwuchs- und Fachkräfte, zudem haben sie einen strategischen Wettbewerbsvorteil.

Source: PageGroup

Herausforderungen von DEIB (1/2)



- Erfahrung außerhalb der Komfortzone
 - Auseinandersetzung mit mir selbst - Selbstreflexion
 - Auseinandersetzung mit der Gruppe
 - Andersartigkeit und Differenzen anerkennen und akzeptieren
 - Umgang mit Mehrdeutigkeit vs. den eigenen Standpunkt verteidigen
- Absicherung von Privilegien vs. Diskriminierung
 - Angst vor Privilegienverlust
 - Diskriminierung von Minderheiten

Quelle: Freepik

Herausforderungen von DEIB (2/2)

- Vielfaltsbewusste und inklusive Führung – eine neue Dimension
 - Unbewusstes bewusst wahrnehmen
 - Diverse Teams sind am Anfang konfliktvoller als homogene Teams
 - Lücke zwischen kognitiver Akzeptanz und emotionaler Distanz erkennen
- Kulturwandel: Vielfaltsbewusste und inklusive Organisationskultur – die größte Herausforderung
 - Die Haltung zu Vielfalt ist entscheidend
 - Klischeefreie Prozesse im Recruiting, Onboarding, Förderung und Bindung

Quelle: Freepik



Ist es möglich klischeefreie Recruiting-Prozesse zu definieren?

Quelle: Freepik

Diversity Recruiting

Es geht darum, den besten Kandidat oder die beste Kandidatin für die Rolle zu finden, aber es sollen alle Bewerbenden unabhängig von ihrem Hintergrund eine faire Chance bekommen.

Quelle: Freepik

A hand is shown placing a wooden block with a target icon on top of a staircase of wooden blocks. The staircase is composed of four columns of blocks, each column one block higher than the previous one. Each block in the staircase has a brown arrow pointing upwards. The background is a soft, light-colored gradient.

Diversity Recruiting: Ziele setzen, messen und umsetzen.

Quelle: Freepik

Starke Arbeitgebermarke aufbauen (1/3)

- Öffentlichkeitsarbeit vielfaltsbewusst gestalten
- Vielfaltsorientierte Gestaltung von Stellenausschreibungen
- Über inklusive Sprache, Bilder und Darstellung unterschiedliche Talentgruppen ansprechen.
- Gezielte Präsenz in den virtuellen und physischen Räumen der Zielgruppen



Quelle: Freepik

Transparente / standardisierte Auswahlverfahren (2/3)

- Persönliche Daten von Kandidat:innen weg lassen
- Vorurteilsbewusste Auswahl von Bewerber:innen
 - Profile nach Fähigkeiten / Kompetenzen mit dem zuvor erstellten Anforderungsprofil vergleichen
- Vielfaltsbewusste / standardisierte Vorstellungsgespräche
 - Gemischte Panels für Vorstellungsgespräche



Gezielte Akquise (3/3)

Gezielte Akquise bei der Einstellung von Talenten die nicht der Norm entsprechen

- Wie viele wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen?
- Wie viele haben es auf die Shortlist geschafft?
- Wie viele wurden schließlich eingestellt?



Quelle: Freepik



Ist eine klischeefreie Denke im Recruiting-Prozess möglich?

Quelle: Freepik

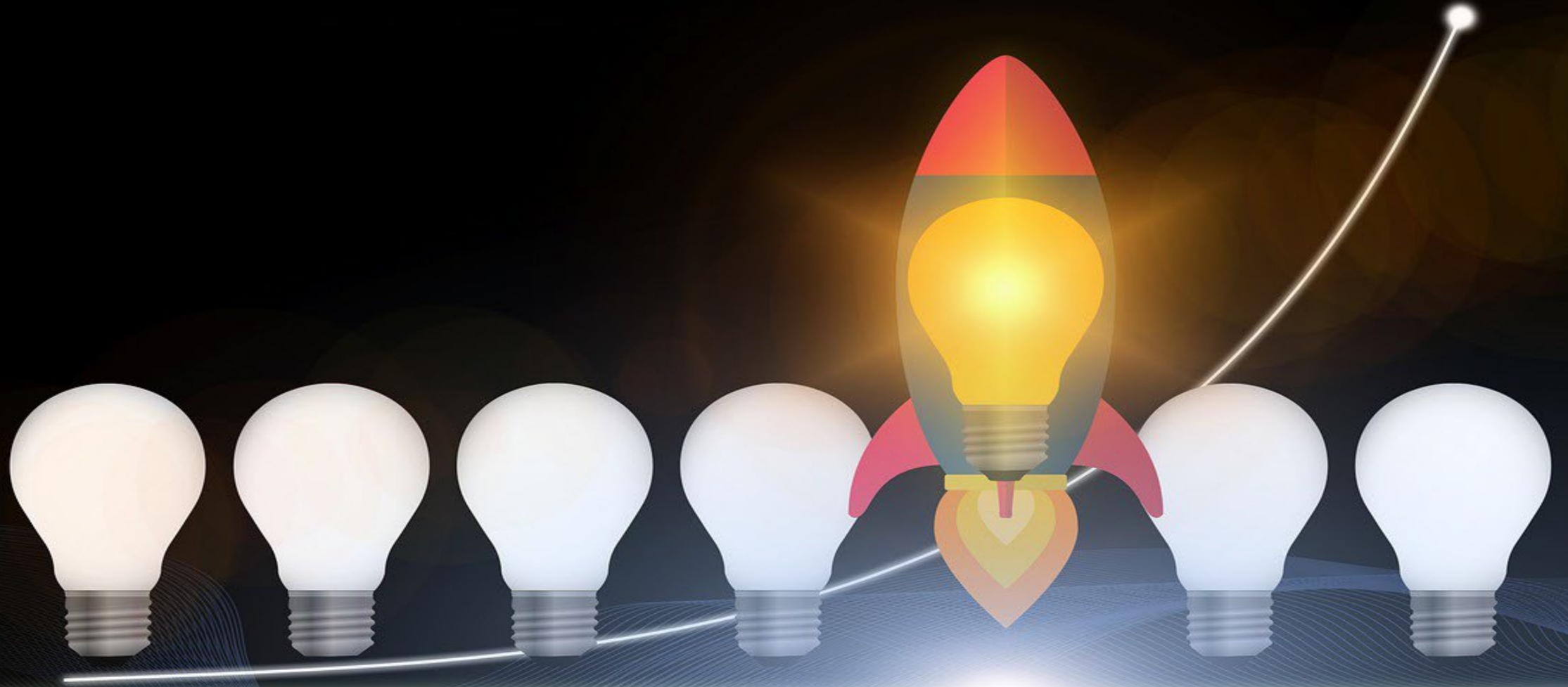
Die Barrieren in den Köpfen



Wenn Sie ein Gehirn haben, dann sind Sie
voreingenommen.

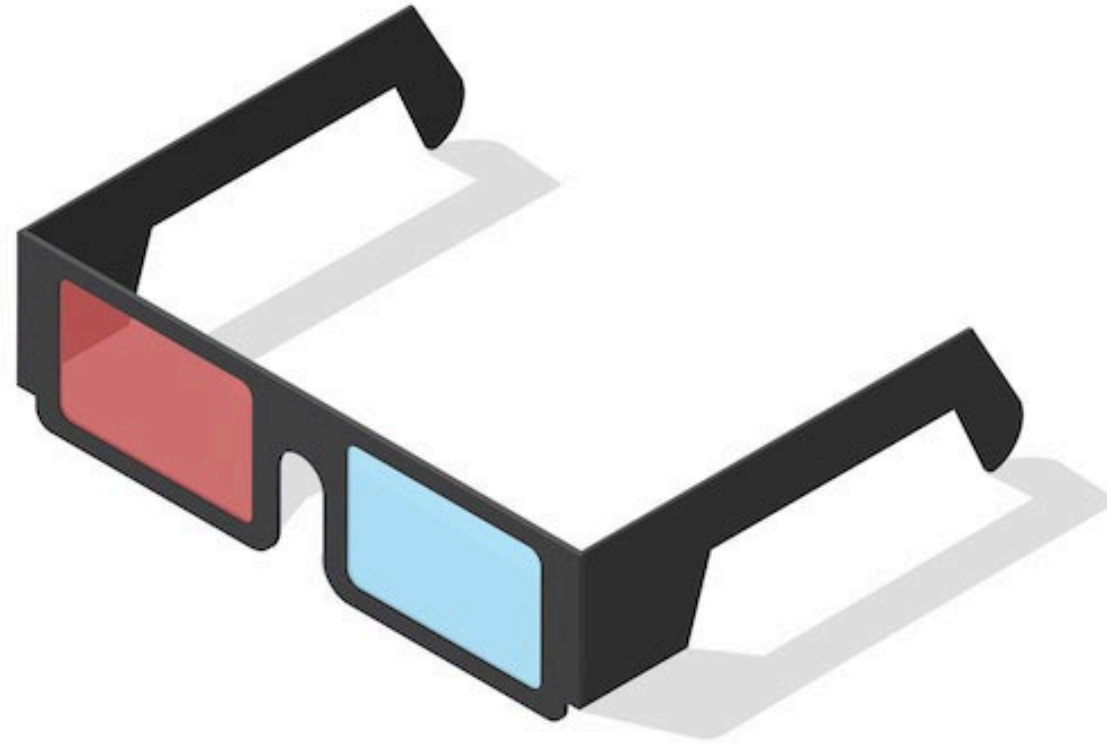
Bildquelle: Pixabay

Vielfalt fängt bei mir an - Die eigenen Vorurteile besiegen



Bildquelle: Pixabay

Unbewusstes bewusst machen.



Einer exklusiven Kultur keine Chance geben.

Quelle: Pixabay

Die Haltung aller im Unternehmen zählt.



Quelle: Freepik