

Diversity in Organisationen

Diversitygerechtes Personalrecruiting

Überprüfen Sie sich selbst!

Stellen Sie sich selbst prüfend die folgenden Fragen:

- 1 **Enthält unsere Unternehmensphilosophie tatsächlich den Anspruch, MitarbeiterInnen nicht direkt oder indirekt auf Grund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Behinderung, Glaube, sexueller Orientierung zu diskriminieren?**
 - Ø Überdenken Sie Ihr persönliches Denken über bestimmte Gruppen und stellen Sie es in Frage: „Frauen gehen in Karenz“ > Gehen alle Frauen in Karenz? Wie oft gehen Frauen in Karenz? „Türken sind faul“ > Ist das erwiesen? Kennen Sie einen türkischen Menschen persönlich? Haben Sie schon einen türkischen Mann bei der Arbeit gesehen? „Homosexuelle Männer sind ´zickig`“ > Kennen Sie einen homosexuellen Menschen wissentlich? Unterscheidet er/sie sich von den anderen MitarbeiterInnen? „Menschen mit Behinderung brauchen viel Platz“ > Braucht ein Rollstuhl tatsächlich mehr Platz als ein Drehsessel? Wie gestaltet sich das bei Menschen mit Seh-, Hörbehinderung, Menschen mit einfachen Bewegungseinschränkungen, ...)
 - Ø Überdenken Sie, warum Sie Hemmungen haben, bestimmte Menschen(-gruppen) ins Team zu nehmen: Haben Sie Berührungängste? Warum haben Sie Berührungängste? Hat ihre eigene Geschichte damit zu tun? Haben Sie Vorstellungen/Phantasien über diese Gruppe von jemandem übernommen?
- 2 **Werden unseren Mitarbeiterinnen spezifische Antidiskriminierungsrichtlinien und –aktivitäten laufend kommuniziert?**
 - Ø Informieren sie Ihre MitarbeiterInnen, warum Sie bestimmte Menschen ins Team nehmen.
 - Ø Erklären Sie ihnen, dass es gut für das Unternehmen ist.
 - Ø Erklären Sie ihnen, dass alle Menschen das gleiche Recht auf Arbeit haben. Zeigen Sie ihnen, dass Sie und die Mitarbeiterinnen sich gesetzeskonform bewegen.
- 3 **Wird in der Personalgewinnung allen potenziellen Bewerbenden eine betriebliche Politik der Inklusion schriftlich oder mündlich kommuniziert?**
 - Ø Gestalten Sie Ihre Stellenausschreibungen diversitätsfreundlich.
 - Ø Weisen Sie auf Ihre Unternehmensphilosophie der Diversitätsgerechtigkeit schon in den Stellenausschreibungen hin.
- 4 **Verwenden Sie vielfältige Suchkanäle, die auch auf minorisierte Gruppen abgestimmt sind?**
 - Ø Holen Sie sich Beratung über die Vielfalt der Suchkanäle und nutzen Sie sie.
 - Ø Schalten Sie Inserate auch fernab der gängigen Internetportale und Zeitschriften (Magazine für spezielle Zielgruppen: Frauen, Männer, Menschen mit bestimmten besonderen Interessen, ...)

- 5 Sind alle an der Personalauswahl beteiligten Personen speziell ausgebildet und erkennen an sich und anderen verschiedene Formen direkter und indirekter Diskriminierung?**
- Ø Stellen Sie das Team Ihres Personalbüros aus Menschen mit anerkannter Gender-/Diversitätsausbildung zusammen.
 - Ø Stellen Sie sicher, dass das Team des Personalbüros Supervisionen erhält und laufend weiter gebildet wird.
- 6 Enthalten Ihre Stellenausschreibungen und Bewerbungsbögen Anforderungen, die Menschen auf Grund ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer ethnischen Herkunft, ihres Glaubens oder einer Behinderung ausschließen?**
- Ø Nehmen Sie nur Anforderungspunkte in die Stellenausschreibung, die für die Tätigkeit explizit relevant sind: Ist es erforderlich, dass ein Tankwart in Wort und Schrift einwandfrei die ortsübliche Sprache spricht? Sind Bezeichnungen wie „jung und dynamisch“ (sowohl für das bestehende Team als auch für den gesuchten Mitarbeiter oder die gesuchte Mitarbeiterin) unbedingt erforderlich? Sie minimieren damit die Wahrscheinlichkeit der Bewerbung einer älteren aber trotzdem sehr dynamischen Person!
- 7 Werden die Anforderungsprofile gemeinsam mit den zuständigen Führungskräften auf ausschließende Kriterien überprüft?**
- Ø Besprechen Sie mit den zuständigen Führungskräften präzise, welche Anforderungen die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter tatsächlich haben müssen.
 - Ø Achten Sie besonders auf Formulierungen und Wording.
 - Ø Ziehen Sie das ausgebildete Personal des Personalbüros zu Rate.
 - Ø Nehmen Sie professionelle Hilfe durch eine Gender-/Diversitätsexpertin oder eines –experten in Anspruch.
- 8 Laden Sie gezielt KandidatInnen unterrepräsentierter Gruppen zur Bewerbung ein?**
- Ø Wählen Sie gezielt Formulierungen wie: „Als Unternehmen, das sich zu Gender- und Diversitätsgerechtigkeit bekennt, richten wir uns ausdrücklich an Bewerber und Bewerberinnen mit jedwedem persönlichen oder kulturellen Hintergrund“ bzw. „insbesondere an ... (die unterrepräsentierte Gruppe)“
- 9 Gestalten Sie Ihre Website und e-Recruitinginstrumente barrierefrei?**
- Ø Überprüfen Sie die Übersichtlichkeit Ihrer Website.
 - Ø Überprüfen Sie die benutzte Schriftgröße Ihrer Website.
 - Ø Überprüfen Sie die Auffindbarkeit des e-Recruitinginstruments Ihrer Website, die intuitive Bedienbarkeit und die Funktionalität: Können auch Menschen mit eingeschränkter visueller Wahrnehmung (die für die ausgeschriebene Tätigkeit jedoch keine Relevanz haben muss!) das Tool finden? Lassen sich Dokumente einwandfrei hochladen?

- 10 Stellen Sie auch in der internen Stellenbesetzung sicher, dass speziell MitarbeiterInnen unterrepräsentierter Gruppen angesprochen werden?**
- Ø Evaluieren Sie, welche Gruppe im Team der zu besetzenden Stelle unterrepräsentiert ist.
 - Ø Treffen Sie eine klare Formulierung: „Wir wenden uns insbesondere an Frauen/Männer/ ... um das Team perfekt durchmischt zusammensetzen.“
 - Ø Stellen Sie sicher, dass die unterrepräsentierte Gruppe auch zur Bewerbung motiviert wird, wenn sie den Anforderungen in Punkten, die nicht vordergründig existenziell für die zu besetzende Stelle sind, nicht entsprechen: Formulieren Sie lieber knapp, um sicher zu stellen, dass sich so viele der potenziell geeigneten Personen bewerben! Nur so können Sie bei der Auswahl sprichwörtlich „aus dem Vollen schöpfen“.
- 11 Erheben Sie laufend die demografische Zusammensetzung Ihrer Organisation und überprüfen Sie die Möglichkeit, sie der Demografie des Marktes/des Standortes anzupassen?**
- Ø Stellen Sie sicher, dass Ihre Belegschaft dem demografischem Umfeld Ihres Unternehmens, der Kundinnen und Kunden entspricht.
 - Ø Nur so können Sie sicher sein, dass Sie mit Ihrer Dienstleistung/Ihrem Produkt auch den tatsächlichen Markt bedienen, Entwicklung und Wachstum Ihres Unternehmens gewährleisten sowie die Arbeitsplätze Ihrer MitarbeiterInnen sichern.
- 12 Sind die Arbeitsplätze Ihres Unternehmens/Ihrer Organisation/Ihrer Institution so gestaltet, dass MitarbeiterInnen mit speziellen Bedürfnissen in der Effizienz ihrer Tätigkeit unterstützt werden?**
- Ø Stellen Sie sicher, dass optimale Rahmenbedingungen, um gute Arbeit zu leisten, gewährleistet sind.
 - Ø Beachten Sie, dass diese Rahmenbedingungen sehr individuell von jedem einzelnen Mitarbeiter und jeder einzelnen Mitarbeiterin abhängig sind: Barrierefreiheit für Menschen mit körperlicher Behinderung, verschiedenen Körpergrößen anpassbare Arbeitsflächen/Sitzplätze, auf kulturelle/ethnische Hintergründe Rücksicht nehmende Sozialräume für Rekreation und Erholung, ausreichend gut leicht beschaffbares Arbeitsmaterial unabhängig von Körpergröße, der Vielfalt Ihres Personals entsprechende Kommunikationsmittel und –möglichkeiten, ...
- 13 Kooperieren Sie mit externen Organisationen, die Ihnen zu verstehen helfen, wie Sie den Bedürfnissen spezieller/diverser MitarbeiterInnengruppen entgegen kommen können?**
- Ø Schließen Sie sich Netzwerken an, die Diversität thematisieren.
 - Ø Suchen Sie den Kontakt zu Organisationen, die Sie bei der Implementierung von Gender-/Diversitätsmaßnahmen unterstützen und /oder begleiten.
 - Ø Nehmen Sie professionelle Hilfe von Gender- und DiversitätsexpertInnen in Anspruch, die Sie im Unternehmen vor Ort unterstützen und begleiten.