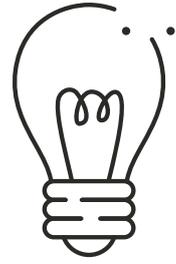


Diversität

beginnt beim Recruiting

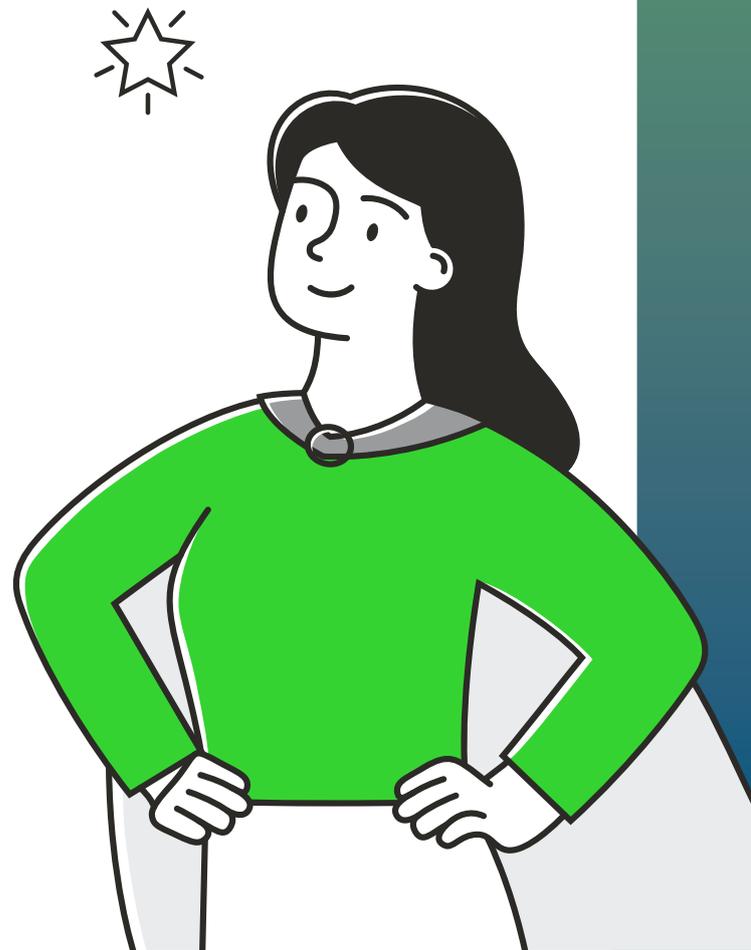


Zweifellos erkennen immer mehr Unternehmen die Bedeutung von „Diversity“ und integrieren dieses Konzept in ihre Werte, um eine vielfältige Belegschaft zu fördern. Im Arbeitskontext steht Diversity für die Anerkennung und Wertschätzung von Unterschieden in Bezug auf Geschlecht, Ethnizität, Alter, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft, religiöse Überzeugungen und mehr. Ziel ist es, eine inklusive Umgebung zu schaffen, in der unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Erfahrungen geschätzt werden, um Innovation, Kreativität und eine bessere Entscheidungsfindung zu fördern.

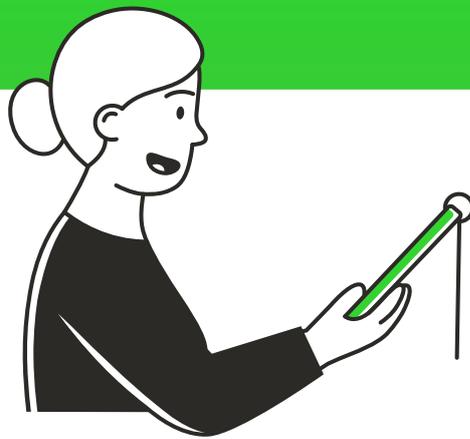
Warum Diversity Recruiting wichtig ist

Diversity Recruiting steht dafür, dass niemand aufgrund seiner persönlichen Hintergründe benachteiligt wird. In der Arbeitsumgebung sollten alle Mitarbeitenden in einer Atmosphäre der Akzeptanz und Offenheit arbeiten können. Laut Glassdoor äußern etwa 33 Prozent der Jobsuchenden und Beschäftigten Bedenken hinsichtlich von Unternehmen, die in Bezug auf die Vielfalt ihrer Belegschaft nicht ausreichend aufgestellt sind. Um diese Bedenken auszuräumen sollten Sie im Zuge des Diversity Recruiting, Teams aus qualifizierten Bewerber/-innen zu bilden, ohne Rücksicht auf Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexuelle Orientierung. Das Diversity Recruiting ist damit ein großer Schritt in Richtung Fairness im Job. So kann eine Arbeitswelt entstehen, wo jeder anders sein darf und jede Meinung zählt.

(Studie: <https://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity-inclusion-workplace-survey/>)



“Diversity Recruiting” beginnt schon beim Recruiting



Diversität hat bereits vor dem Eintritt in den beruflichen Alltag beträchtliche Vorteile, indem sie auch im Rahmen des Einstellungsprozesses neue Talente mit einbezieht. Dieser Ansatz beginnt beispielsweise bereits bei Stellenausschreibungen, die gegebenenfalls in einfacher, verständlicher Sprache verfasst sind.

1. Stellenausschreibungen

Die Formulierung von Stellenausschreibungen spielt im Diversity Recruiting eine wichtige Rolle. Worte haben einen starken Einfluss auf Menschen. Daher ist es ratsam, Stellenausschreibungen mit Bedacht zu gestalten. Dies schließt nicht nur die Verwendung geschlechtsneutraler Sprache ein, sondern auch die Vermeidung von Begriffen, die bestimmte Geschlechter oder Eigenschaften bevorzugen. Zudem können besondere Leistungen betont werden, die Diskriminierung entgegenwirken.

2. Lebensläufe

Lebensläufe spielen eine zentrale Rolle im Auswahlprozess. Wenn persönliche Informationen wie Name, Geschlecht oder ethnische Herkunft bekannt sind, besteht die Möglichkeit, dass Vorurteile in die Entscheidungsfindung einfließen. Durch anonymes Prüfen werden die objektiven Qualifikationen und Erfahrungen der Kandidat/-innen in den Vordergrund gestellt.

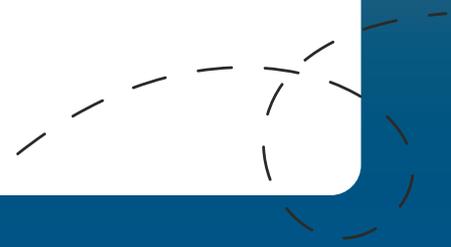
Es wird daher empfohlen, Lebensläufe ohne persönliche Angaben zu fordern, um eine faire Beurteilung zu gewährleisten. Gleichwertige Anforderungen für alle Bewerber/-innen und die Fokussierung auf relevante Informationen sind ebenso von Bedeutung.

3. Vorstellungsgespräche

Den ersten Fokus sollten Sie auf die fachlichen Fähigkeiten der Kandidat/-innen legen. Dabei können Remote-Interviews ohne Video oder ein einheitlicher Interviewleitfaden eine sachliche Beurteilung fördern. Persönliche Gespräche führen häufig zu ersten Vorurteilen, weshalb diese später erfolgen sollten, um diese zu minimieren. Endgültige Entscheidungen sollten nicht auf persönlichen Eigenschaften basieren.

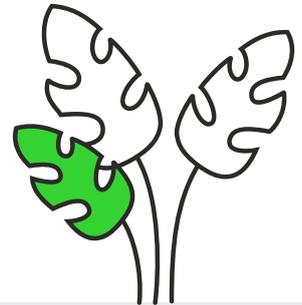
4. Kontinuierliche Verbesserung

Eine objektive Unternehmenskultur ist eine wichtige Voraussetzung für ein divers gestaltetes Unternehmen. Um diese zu schaffen, können Schulungen und Weiterbildungen durchgeführt werden. Auch Feedback von Mitarbeiter/-innen kann zur Identifizierung von Problemen beitragen.



8 Maßnahmen für erfolgreiches Diversity Recruiting

Die Umsetzung von Diversity Recruiting erfordert strategische Maßnahmen. Hier sind **8 Erfolgsfaktoren**, die Sie für eine erfolgreiche Implementierung von Diversität benötigen:



Offene Stellenanzeigen:

Die Formulierung Ihrer Stellenanzeigen sollte inklusiv sein und unterschiedliche Hintergründe ansprechen, um ein breites Bewerberfeld anzuziehen.

Diversifizierung des Auswahlprozesses:

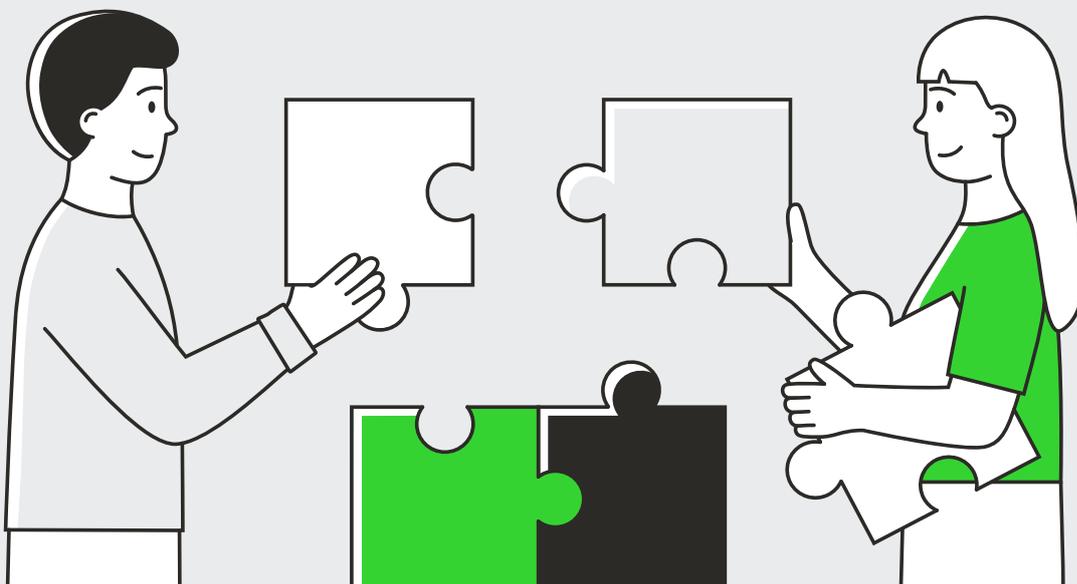
Durch eine Überprüfung und Anpassung des Auswahlverfahrens können Sie unbewusste Vorurteile minimieren und faire Chancen für alle Bewerber/-innen gewährleisten.

Mentoring und Unterstützung:

Eine Einrichtung von Mentoring-Programmen kann neuen Mitarbeiter/-innen aus verschiedenen Hintergründen eine reibungslose Integration ermöglichen.

Vielfältige Netzwerke nutzen:

Eine Zusammenarbeit mit Organisationen, Netzwerken und Hochschulen, die vielfältige Kandidaten ansprechen, um den Pool potenzieller Bewerber/-innen zu erweitern, ist ebenfalls empfehlenswert.



Bewusstsein schaffen:

Sie sollten sich bewusst machen, warum Vielfalt wichtig ist und wie sie zum Unternehmenserfolg beitragen kann.

Transparenz und Messbarkeit:

Legen Sie Ihre Ziele fest und überprüfen Sie regelmäßig die Fortschritte im Hinblick auf die Vielfalt im Unternehmen.

Kultur des Respekts:

Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, die Vielfalt aktiv unterstützt und in der sich jeder Ihrer Mitarbeiter/-innen akzeptiert und wertgeschätzt fühlt.

Kontinuierliche Anpassung:

Die Bemühungen um Diversity Recruiting sollten mithilfe von Feedback und Weiterbildungen kontinuierlich überwacht und angepasst werden, um sicherzustellen, dass sie effektiv sind und den sich ändernden Bedürfnissen gerecht werden.

Mithilfe dieser Maßnahmen schaffen Sie eine Arbeitsatmosphäre, die die Stärken unterschiedlicher Hintergründe nutzt, um Innovation und Erfolg zu fördern.

Sie suchen selbst nach Verstärkung für Ihr vielfältiges Team?

Mit unserem breiten Produktportfolio finden wir gemeinsam die ideale individuelle Recruiting-Strategie für Ihre Vakanz.

Kontaktieren Sie einfach unsere **Expertinnen und Experten.**

Ihr Ansprechpartner:

Michael Volosinovszki
Teamleiter Vertrieb

T +49(0) 341-25 66 98 21

F +49(0) 341-25 66 98 30

michael.volosinovszki@schnellestelle.de



schnelle
Stelle.de