



Recruiting Hacks

Tipps für ein erfolgreiches
Diversity Recruiting

Präsentiert von



und



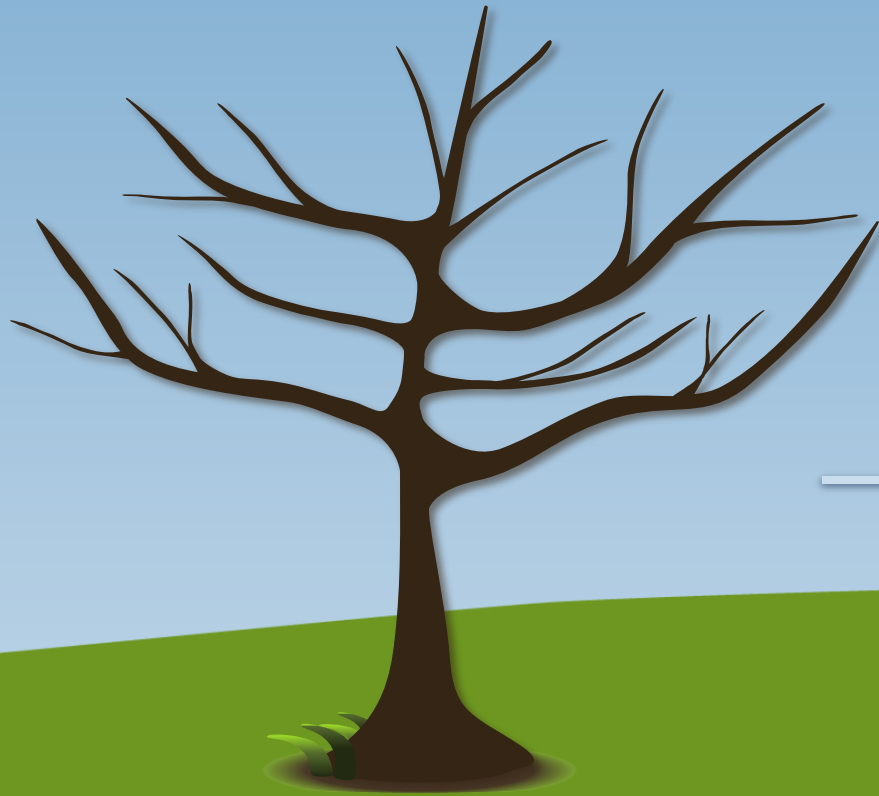
INA FERBER
Diversity-Recruiting

August
2021

Wäre es nicht schön...

...wenn Sie einen ganzen “Wald” von guten Ideen hätten, um Ihr Diversity Recruiting erfolgreich zu gestalten?





Ihr Start – mit unserer Hilfe

Füllen Sie Ihre Ideenbäume
mit unseren Hacks für ein
erfolgreiches Diversity
Recruiting



Gutes Diversity Recruiting braucht starke Wurzeln

- ohne diese gibt es keinen Erfolg



Die Diversity Recruiting Wurzeln:

1 Diversity Mindset

- Vielfalt mit Offenheit, Interesse, Neugier begrüßen
- Bereitschaft zur Selbstreflexion
- Lust auf Engagement und Vorbildwirkung
- Don't assume!

2

Aktives Diversity Management

- Diversity-Wissen aufbauen
- Homogenitäts-Kreislauf durchbrechen

3

- Mehr als Diversity

Diversity

Equity

Inclusion

Belonging



Um Diversity positiv zu leben, braucht es ein gutes Diversity Mindset

Dazu gehört, dass die Menschen im Unternehmen...

- Vielfalt mit Offenheit, Interesse und Neugier begrüßen,
- Bereitschaft zur Selbstreflexion entwickeln, um eigene Vorurteile und blinde Flecken zu erkennen und zu verändern,
- Lust auf Engagement einbringen und als Vorbild wirken mögen, gerade auch das Senior Management und die Führungskräfte.

Wenn dieses Mindset vom Senior Management vorgelebt wird, in der Unternehmenskultur verankert ist und von vielen Menschen in der Organisation übernommen wird, kann Diversity erfolgreich gelebt werden.



Diversity Mindset: Don't assume! Treffen Sie keine Annahmen!

Diversity-Manager:innen und Diversity-Recruiter:innen können unbeabsichtigt Stereotype verstärken, obwohl sie das Gegenteil erreichen wollen.

Dazu ein Gedankenexperiment aus dem Diversity-Recruiting:

Wenn wir Frauen gewinnen wollen, dann betonen wir oft Kinderbetreuung und Arbeitszeitflexibilität. Wir nehmen an, dass Frauen Arbeitgeber mit entsprechenden Angeboten bevorzugen. Eine Annahme, die falsch sein kann. Oder glauben Sie, Sie hätten die junge Angela Merkel mit einem Work-Life-Balance-Angebot gewinnen können? Nein, das hätte Frau Merkel im besten Fall am Rande interessiert. Im schlechtesten Falle hätte sie durch

die Betonung von Work-Life-Balance das Gefühl gehabt, in ihren Ambitionen nicht ernst genommen zu werden.

Berufs- oder karrierefokussierte Frauen haben oft Entscheidungskriterien, die nicht dem Geschlechtsstereotyp entsprechen. Sie wollen beispielweise wissen, wie es um Glasdecke¹ im Unternehmen bestellt ist.

Statt Annahmen über Diversity-Zielgruppen zu treffen, können wir sie direkt nach ihren Vorstellungen fragen, im persönlichen Gespräch mit Kandidat:innen und Mitarbeiter:innen oder durch Umfragen und Statistiken. So können wir (unbewusste) Stereotype vermeiden und die Bedarfe unserer Diversity-Zielgruppen decken.

Deswegen ist es für das Mindset so wichtig:

Don't assume!

¹ Unter „Glasdecke“ versteht man eine unsichtbare Barriere, die verhindert, dass Frauen über eine bestimmte Management-Ebene hinauskommen.



Aktives Diversity Management

Positiv gelebte Vielfalt gibt es nur mit einem aktiven Diversity Management. Allein der Wunsch nach Diskriminierungsfreiheit führt nicht zum Ziel, z.B. weil es unbewusste Fehltritte und Selbststereotypisierung gibt. Was können wir also tun?

Diversity-Wissen aufbauen



Wissen allein reicht nicht aus, aber es ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Umgang mit Diversity. Insbesondere in Kombination mit einem guten Diversity Mindset kann es Wirkung entfalten. Hilfreich ist Wissen über Biases (unbewusste Fehltritte, z.B. durch Voreingenommenheit) und über Methoden zur Vermeidung von Biases.

Auch Wissen um die Bedürfnisse unterschiedlicher Gruppen erleichtert es den Beteiligten, ein gutes Arbeitsumfeld für unterschiedliche Menschen zu schaffen. Beispielsweise eine Managerin, die über Barrierefreiheit, Feiertage unterschiedlicher Religionen, Wirkung von Geschlechtsstereotypen informiert ist, ist eher in der Lage, einen empathischen Ton und die richtigen Angebote zu finden. Aber Vorsicht ist geboten: Obwohl es wichtig ist, Verständnis für Bedürfnisse unterschiedlicher Diversity-Gruppen aufzubauen, braucht es dennoch eine Kultur, die nicht ausschließlich Unterschiede und Trennendes betont. Klingt kompliziert und anstrengend? Vielleicht. Nur Reden und Wünschen reicht eben nicht. Diversity Management ist komplexe Arbeit.



Aktives Diversity Management



Homogenitäts-Kreislauf durchbrechen

Nach außen sichtbare Vielfalt zieht Menschen mit unterschiedlichen Diversity-Ausprägungen an. Ist dagegen keine Diversity erkennbar, werden viele Diversity-Gruppen abgeschreckt und eine homogene Belegschaft bleibt bestehen. In der Konsequenz gibt es kaum konkrete Anlässe für eine Beschäftigung mit Diversity. Die Organisation baut keine Diversitätskompetenz auf. Sie entwickelt erst recht keine Angebote für unterschiedliche Diversity-Gruppen. So bleibt sie unattraktiv für einen großen Teil des Arbeitsmarkts. Und die Belegschaft bleibt homogen. Will man diesen Kreislauf durchbrechen, kann man aktiv und gleichzeitig behutsam parallel in der Außendarstellung und im internen Diversity-Management starten.

Für die Kommunikation an den Arbeitsmarkt lässt sich ein Vorteil nutzen: Keine Organisation hat eine zu 100% homogene Belegschaft. Oft ist die Diversity höher, als es den Recruitern und Führungskräften bewusst ist. Beispielsweise haben ausbildende Unternehmen oft eine hohe Altersdiversität. Die Vielfalt, die bereits vorhanden ist, kann das Unternehmen im Arbeitsmarkt und im Recruitingprozess sichtbar machen und sich so für mehr Arbeitsmarktgruppen attraktiv zeigen. Und damit das Unternehmen die neu gewonnen vielfältigeren Mitarbeiter:innen nicht gleich wieder verliert, sollte es parallel interne Maßnahmen anstoßen. Gerade für den Anfang sind oft kleine Schritte geeignet, z.B. ein erstes Anti-Bias-Training als Einstieg in die Veränderung.



Aktives Diversity Management strebt mehr als Diversity an

Diversity allein reicht nicht aus. Aktives Diversity Management betrachtet Diversity, Equity, Inclusion und Belonging.

Diversity (Vielfalt)

Unterschiedliche Menschen sind Teil der Belegschaft, z.B. Eltern und Kinderlose sind im Unternehmen angestellt. Das sagt noch nichts darüber aus, ob es ihnen gut geht, ob sie teilhaben können und ob sie ihren bestmöglichen Beitrag leisten können. Deswegen reicht Diversity allein nicht aus.

Equity (Gerechtigkeit)

erweitert das Konzept „Equality“. Equality bedeutet, dass wir alle Menschen gleich behandeln z.B. „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ Equity bedeutet, dass wir auf unterschiedliche Bedürfnisse unterschiedlicher Menschen eingehen und einen Ausgleich für Benachteiligungen schaffen. Ein typisches Beispiel ist eine Rollstuhlrampe.

Inclusion (Inklusion)

bedeutet, dass wir Vielfalt willkommen heißen und aktiv dafür arbeiten, dass sich alle unterschiedlichen Menschen eingeladen und akzeptiert fühlen.

Belonging (Zugehörigkeit)

ist das bestmögliche Ergebnis von Diversity Management. Alle vielfältigen Menschen fühlen sich zugehörig. Sie können ihren bestmöglichen Beitrag leisten. Dabei leben sie authentisch und fühlen sich wohl. Wenn Belonging erreicht ist, kann das Unternehmen auch die wirtschaftlichen Vorteile von Diversity ernten, z.B. den Umsatz aus Innovation steigern.

Diversity, Equity, Inclusion und Belonging wird meist mit „DEIB“ abgekürzt.





Diversity ist stark verwurzelt

- jetzt ist es Zeit für die Hacks



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr weibliche
Führungskräfte**



Recruiting Hack #1

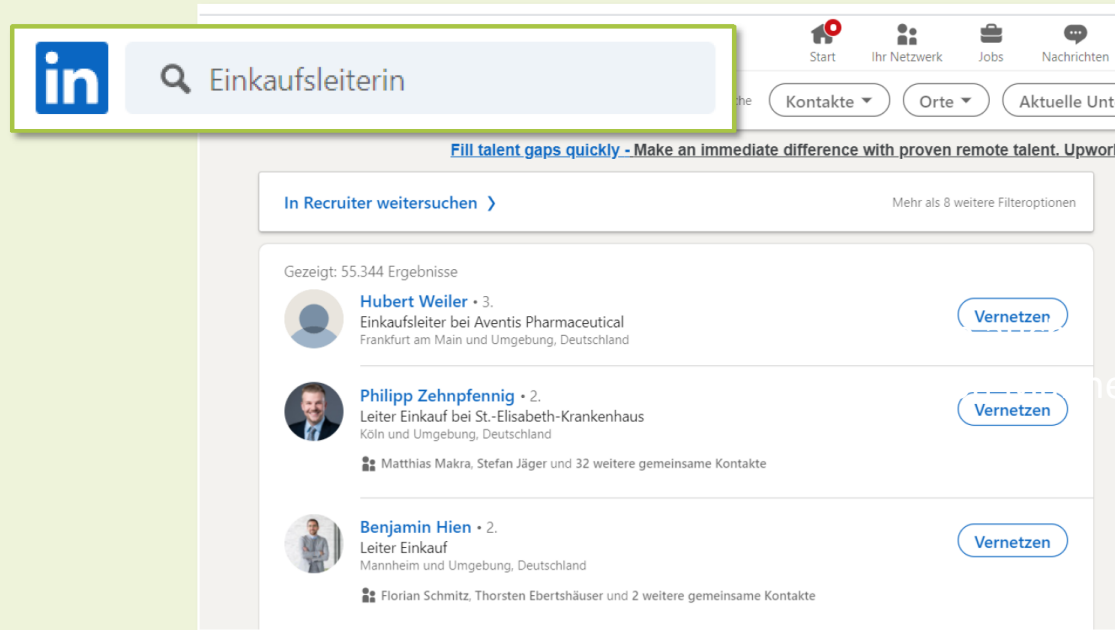
Detaillierte Erläuterung:

Allein die Verwendung des weiblichen Jobtitels als Key-Word führt nicht zu (mehr) Profilen von Frauen. Mit X-Ray kommt man weiter.

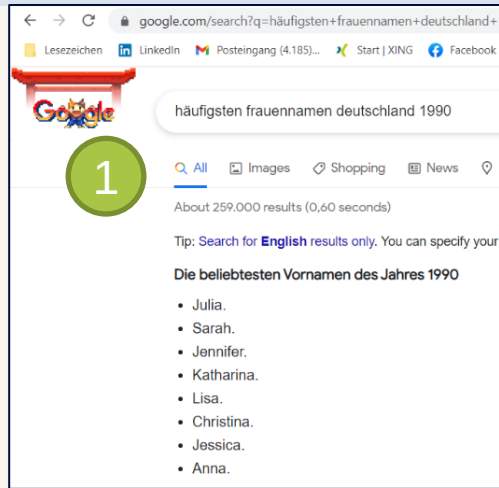


Recruiting Hack #1

Wie es nicht funktioniert:

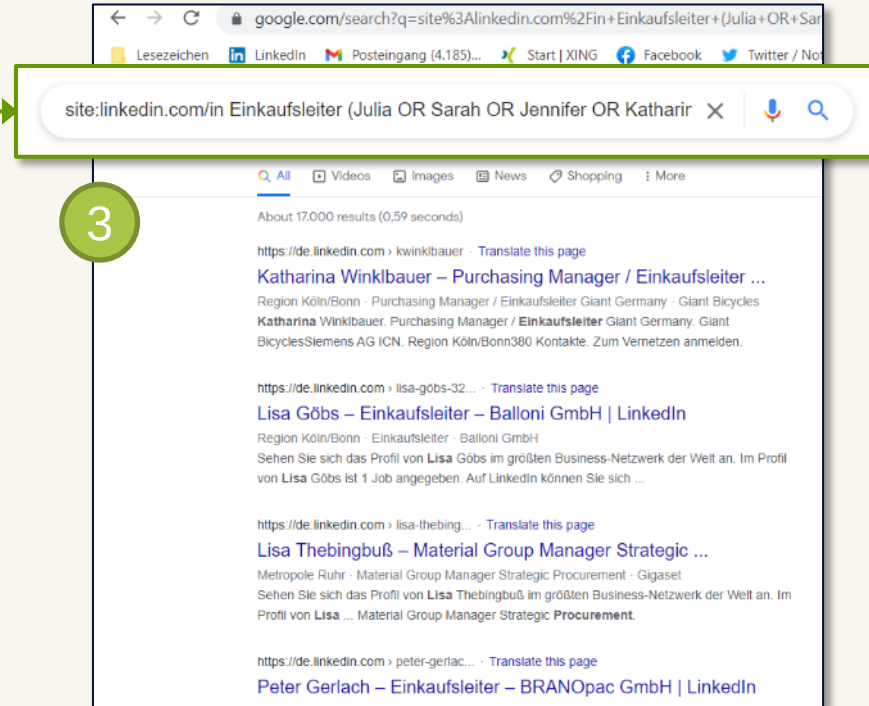


Recruiting Hack #1

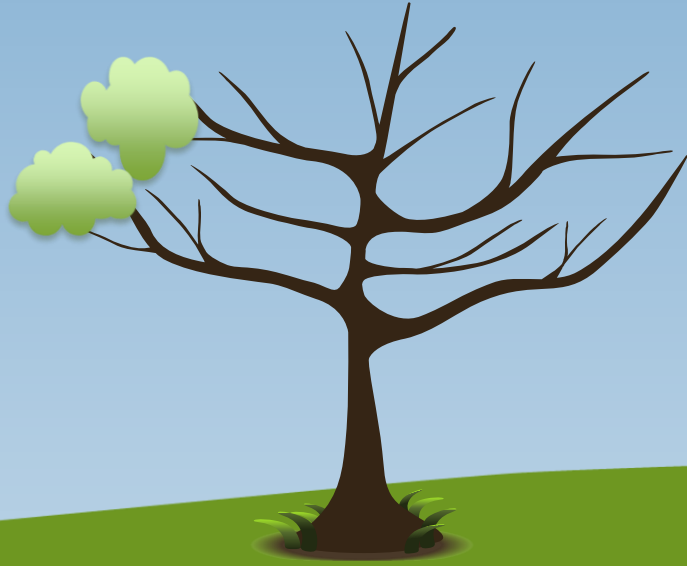


2

site:linkedin.com/in Einkaufsleiter (Marie OR Sophie OR Sofie OR Maria OR Sophia OR Sofia OR Emilia OR Emma OR Hannah OR Hanna OR Mia)



Recruiting Hack #1



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr weibliche
Führungskräfte**



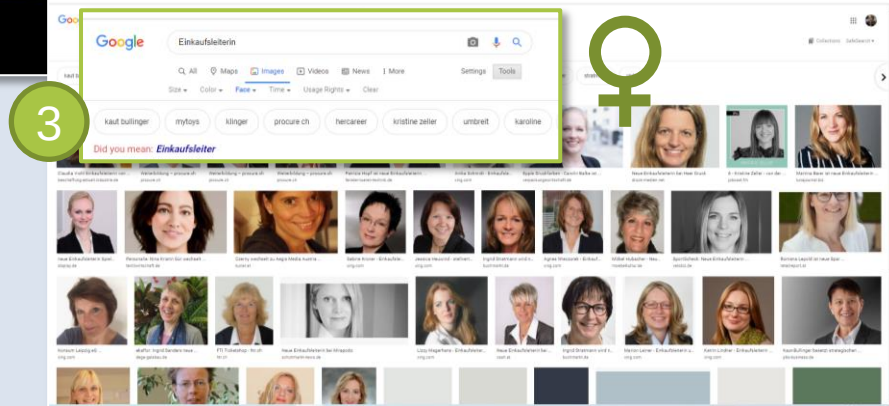
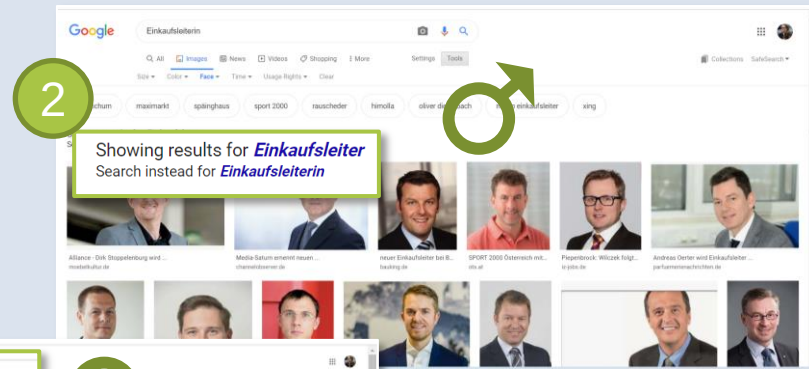
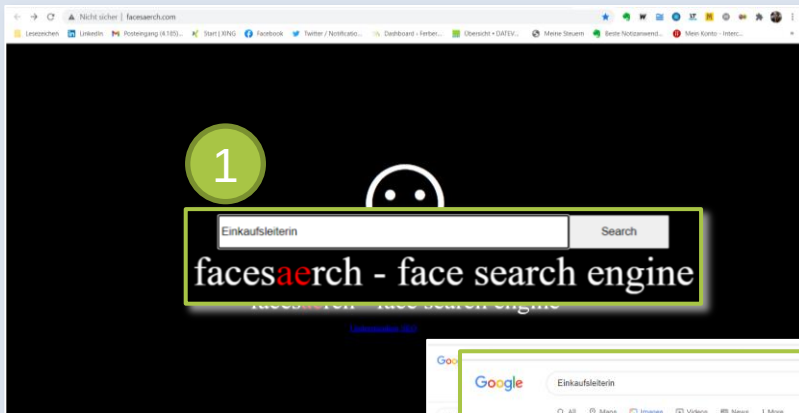
Recruiting Hack #2

Detaillierte Erläuterung:

Wie gehabt, allein die Verwendung des weiblichen Jobtitels als Key-Word führt nicht zu (mehr) Profilen von Frauen. Face-Search ist eine Alternative.



Recruiting Hack #2



Recruiting Hack #2



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr weibliche
Ingenieurinnen**



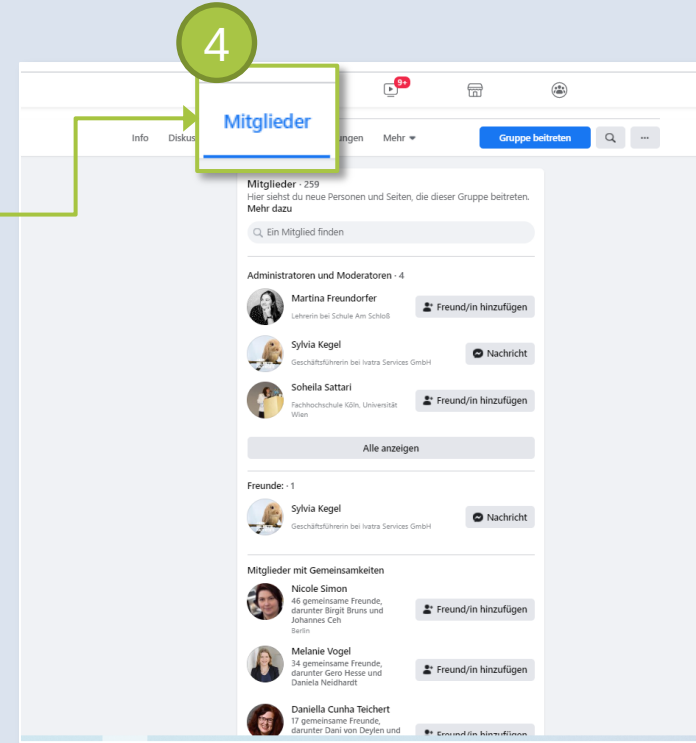
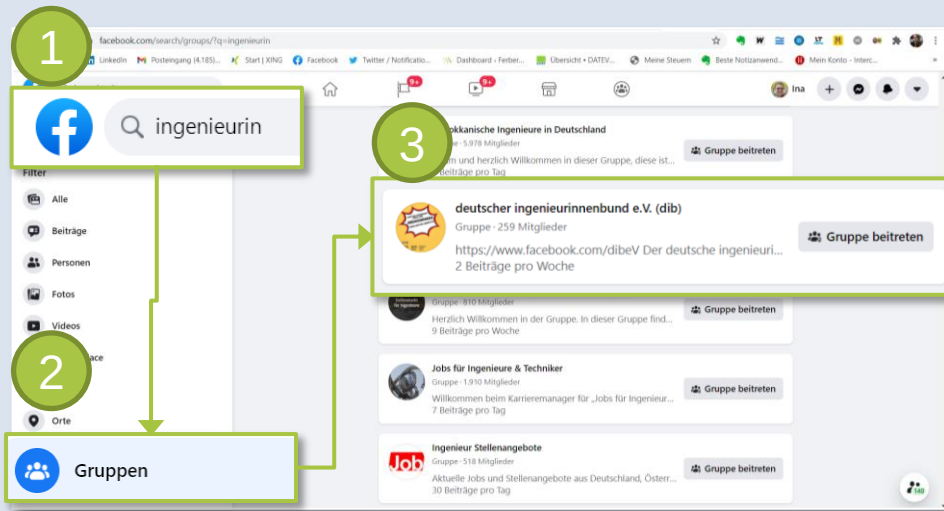
Recruiting Hack #3

Detaillierte Erläuterung:

Ingenieurinnen sind über
spezialisierte Gruppen, z.B. auf
Facebook, auffindbar.



Recruiting Hack #3



Recruiting Hack #3



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr weibliche
Softwareentwicklerinnen**



Recruiting Hack #4

Detaillierte Erläuterung:

Auf LinkedIn geben immer mehr Menschen das Personalpronomen an, mit dem sie angesprochen werden wollen (z.B. she/her). Die Suche nach Profilen, in denen das weibliche Personalpronomen angegeben ist, ist eine Möglichkeit, um Frauen in der Softwareentwicklung zu finden.



Recruiting Hack #4

1

2

3

lead developer

Personen Deutschland Stichwörter Kontakte Aktuelles Unternehmen Alle Filter Zurücksetzen

44 Ergebnisse

Mit LinkedIn Recruiter suchen
Mehr als 8 weitere Filteroptionen

Gabriella-Kate Cannon (She/her) Frontend Developer Berlin Vernetzen

Ania Pietras (she/her) Frontend Developer Berlin Vernetzen

Tereza Iofciu (she/her) PhD Vernetzen

Anna Yudina (she/they) Backend Tech Lead at Clue Nachricht

Nur Personen filtern nach

Offen für

☐ Pro-Bono-Consulting und ehrenamtliche Tätigkeiten ☐ Vorstandsarbeit in gemeinnützigen Organisationen

Servicekategorien

+ Serviceleistung hinzufügen

Stichwörter

Vorname

Nachname

she

Position Unternehmen Hochschule/Berufsschule

Zurücksetzen Ergebnisse anzeigen

Aber Vorsicht, kein Allheilmittel: Auf nur 95.000 Profilen gibt es den Zusatz "she her" (0.02%)

Zahl zitiert nach Vortrag von Irina Schamaeva am 27.04.2021



Recruiting Hack #4



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr weibliche
Softwareentwicklerinnen**



Recruiting Hack #5

Detaillierte Erläuterung:

Die Kombination aus X-Ray und Bildersuche ist eine nerdige Alternative, um zusätzliche Frauen zu finden.



Recruiting Hack #5

Projobs entdecken

Ina Ferber

Premium

Startseite

Dein Netzwerk

Nachrichten

Premium

Stellenmarkt

1

- Bild in neuem Tab öffnen
- Bild speichern unter...
- Bild kopieren
- Bildadresse kopieren
- QR-Code für dieses Bild erstellen
- Mit Google nach Bild suchen

2

Ronak Yadav - Business Development Executive- - DRC ...
1024 × 1024 — Mihir Bhatt. Senior Web Developer. Ahmedabad · Ravi Astound. Business Development Executive, Ahmedabad · Alex hales. Business Development Executive.

[https://www.xing.com › profile › Vie... › Translate this page](#)
Vieno Hakkerinen - IT-Systemtechniker - capicorn IT ... - XING
1024 × 1024 — Piotr Betlej. Senior Software Developer. Hürth · Houssem Djebi. Network administrator. Erlangen · Ramon Waldherr. IT-Systemadministrator. Köln · Simon Braß.

[http://www.xing.com › profile › Judy... › Translate this page](#)
Judy Finch - multimedia - humber | XING
1024 × 1024 — Genc Doda - Bern · Genc Doda. Multimedia Designer, Front-End Developer. Bern. Jessica Braun - Karlsruhe. Jessica Braun. geprüfte Multimedia Designerin.

[https://www.xing.com › profile › Ma... › Translate this page](#)



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr LGBTIQ
Softwareentwickler:innen**



Recruiting Hack #6

Detaillierte Erläuterung:

Oft lässt es sich den Online-Profilen nicht ansehen, ob jemand LGBTIQ ist. Doch es gibt auch Menschen, die Symbole der LGBTIQ-Bewegung auf ihren Profilen verwenden. Sie sind selbst LGBTIQ oder „straight Allies“, d.h. Unterstützer der LGBTIQ-Menschenrechtsbewegung. Auf diese Profile zielt Hack #6.

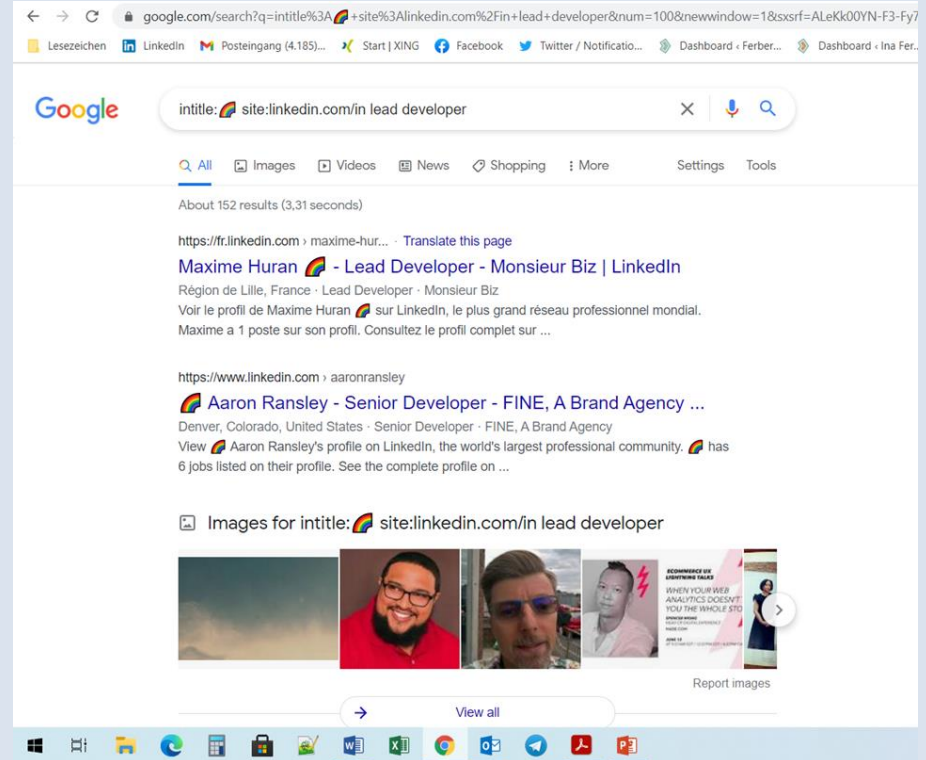


Recruiting Hack #6

intitle:🌂 site:linkedin.com/in lead developer

Emoji z.B. Copy&Paste von hier:

<https://www.linkedin.com/pulse/copy-paste-emoji-apps-required-tana-storani/>



Recruiting Hack #6



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr Frauen in Tech
einstellen**



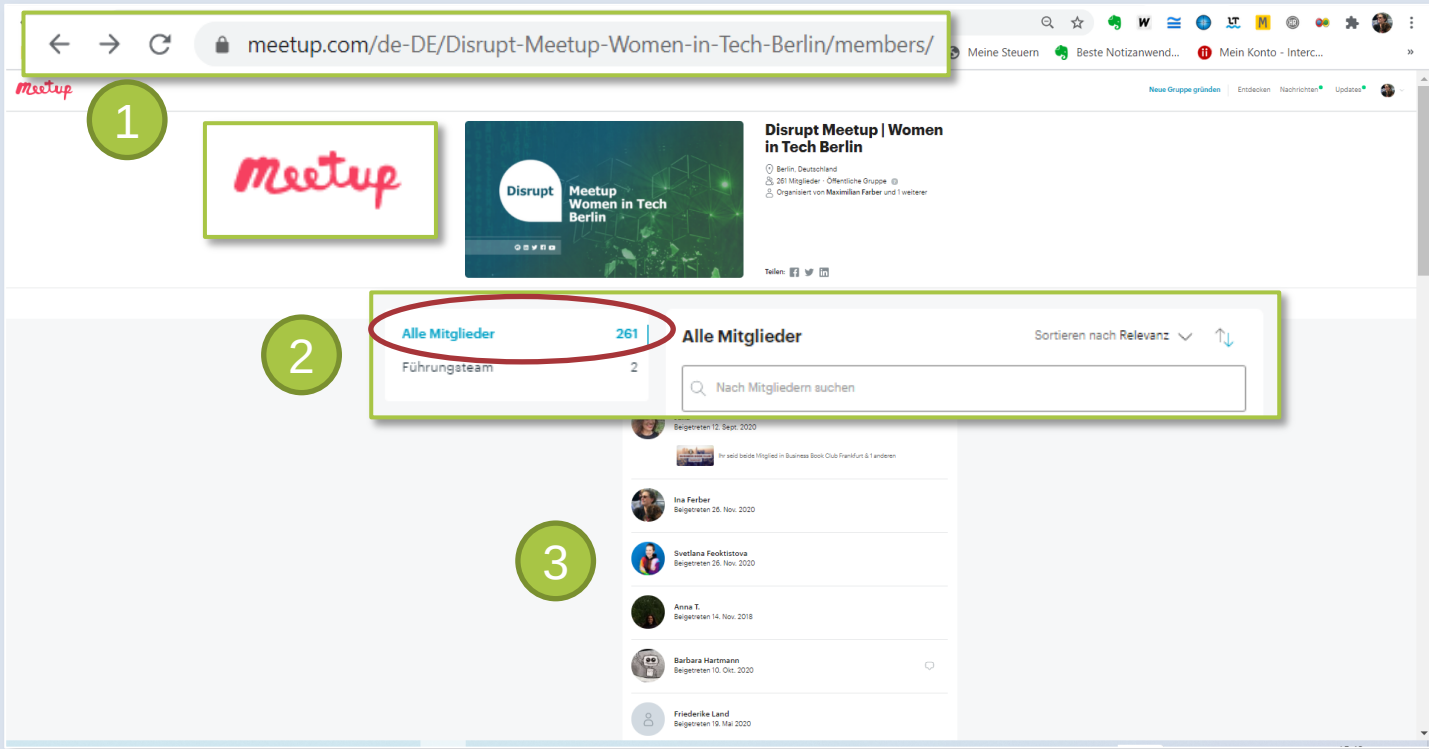
Recruiting Hack #7

Detaillierte Erläuterung:

Wer sich mit Active Sourcing für Tech-Berufe befasst, der/die weiß, dass man sich nicht auf XING und LinkedIn beschränken kann. Auf Meetup können wir in regionalen Tech-Gruppen für Frauen unsere Zielgruppe finden.



Recruiting Hack #7



Recruiting Hack #7



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr Menschen mit
Migrationshistorie einstellen**



Recruiting Hack #8



Detaillierte Erläuterung:

In Social-Media-Gruppen für Angehörige einer Berufsgruppe mit Migrationshintergrund, hier z.B. auf Facebook, können wir Menschen mit Migrationshistorie ansprechen.



Recruiting Hack #8



Facebook-Gruppen nutzen, wie Hack 3 „Mehr Ingenieurinnen einstellen“



Recruiting Hack #8



Diversity Recruiting Ziel:

**Mehr Frauen insgesamt
einstellen**



Recruiting Hack #9



Detaillierte Erläuterung:

**Nutzen Sie spezielle Frauen-
Netzwerke!**



Recruiting Hack #9

Frauen Netzwerke und Initiativen für Frauen: Liste zum ersten Überblick

Frauen Netzwerke und Initiativen für Frauen boomen. Hier finden Sie einen ersten Überblick in Form einer Liste, sortiert nach Alphabet.

Beginnend mit **allgemeinen Netzwerken**, gefolgt von speziellen **Branchen-Netzwerken** sowie **regionalen Fraueninitiativen**.

BPW Germany – Business & Professional Women

Der BPW (Business and Professional Women) ist eines der größten Netzwerke für Unternehmerinnen und berufstätige Frauen weltweit. Vor Ort, national und international setzen sich die rund 30.000 Mitglieder in rund 100 Ländern des BPW International auf vielfältige Weise dafür ein, Frauen aller Hierarchieebenen und Branchen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Potenziale zu unterstützen.

Neben persönlichem Austausch, Vorträgen, Tagungen und Mentoring leistet das Netzwerk politisch-gesellschaftliche Lobbyarbeit auf nationaler und internationaler Ebene. Der BPW Germany kooperiert mit Wirtschaft, Medien, Politik und unterstützt seine Partner in Fragen der Unternehmensverantwortung und Chancengleichheit im Beruf.

2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich.



Kontakt

Bundesgeschäftsstelle des BPW-Germany e.V.

Schloßstraße 25
12163 Berlin

info@bpw-germany.de

[>> zur Website des BPW Germany](#)

Bundesverband der Frau in Business und Management e.V.

Seit 1992 und mittlerweile mit 19 Regionalgruppen aktiv. Der Verband möchte berufsfördernde Kontakte und Empfehlungen aufbauen, Kontakte zu anderen gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen herstellen und pflegen. Es sollen Informationen und Erfahrungen aus dem Berufsalltag ausgetauscht werden sowie Informationen von Frauen für Frauen vermittelt werden. Zudem möchte der B.F.B.M. eine öffentlichkeitswirksame Interessensvertretung in allen beruflichen, politischen und gesellschaftlichen Bereichen schaffen sowie Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten.

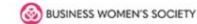


Kontakt

B.F.B.M. – Bundesverband der Frau in Business und Management e.V.
Großplusstr. 7
48163 Münster

[>> zur Website des B.F.B.M.](#)

Business Women's Society



Mehr Details finden Sie hier: <https://persoblogger.de/frauen Netzwerke und Initiativen fuer frauen-liste-zum-ersten-ueberblick/>



Recruiting Hack #9



Diversity Recruiting Ziel:

**Neurodiversität in der IT
erhöhen, mehr Autistinnen
und Autisten einstellen**



Recruiting Hack #10

Detaillierte Erläuterung:

Sourcer verwenden oft Zielfirmen, um in Wettbewerbsunternehmen abzuwerben. Diese Methode lässt sich auch auf die Diversity-Dimension „Neurodiversität“ übertragen. Dieser Hack verwendet den LinkedIn Recruiter. Ein ähnliches Ergebnis erhält man im Basisaccount mit der Unternehmenssuche.



Recruiting Hack #10

1

Google autismus informatik

About 219.000 results (0,47 seconds)

<https://auticon.de> › autismus [Translate this page](#)

Autismus | auticon erklärt wie wir das Autismus-Spektrum sehen

Autismus ist keine Störung, keine Krankheit, kein Systemfehler: Autismus ist ein ... z.B. Mathematik, Physik, Sprachen, Musik, Technik, Informatik und Statistik.

2

People also ask

Welche Stärken haben Autisten?

LinkedIn Recruiter

+ Standort der Person

Remote Work

☐ Offen für Remote Work

Kenntnisse und Tests

+ Stichwörter zu Kenntnissen im Profil

Unternehmen Löschen

auticon auticon GmbH

Unternehmen o. booleschen Wert eingeben ...

auticon UK (1)
auticon US (1)
auticon Ita
auticonsult
auticon Sw

Einschließ

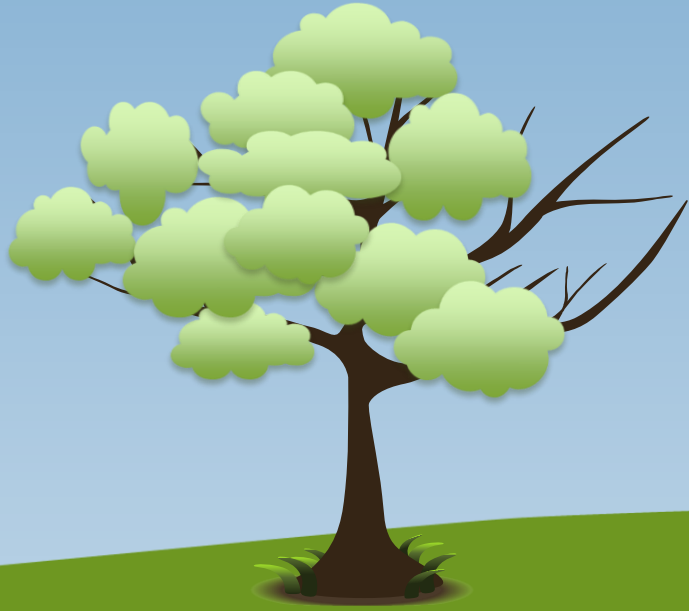
☒ Aktu
☐ Aktu
☐ Frü
☐ Frü

Suchverlauf

140 ERGEBNISSE



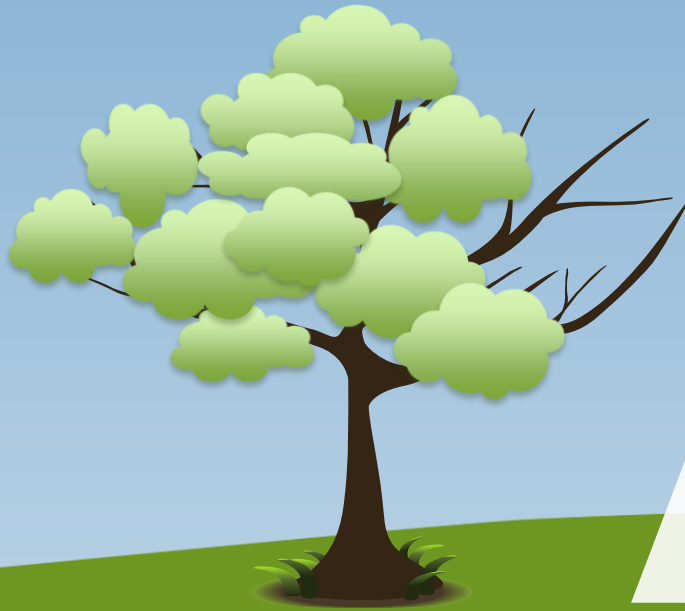
Recruiting Hack #10



Diversity Recruiting Ziel:
(m/w/d) vermeiden



Recruiting Hack #11



Detaillierte Erläuterung:

Muß man (m/w/d) in Stellenanzeigen nutzen? Eine elegante Alternative!



Aktuell gibt es laut der Jobsuchmaschine Kimeta über 1,1 Mio Stellenanzeigen mit der Bezeichnung (m/w/d), dies entspricht aktuell etwa 44% aller veröffentlichten Stellenanzeigen, und das, obwohl die Nutzung von (m/w/d) nicht verpflichtend ist, soviel wissen alle Leser von [Henner Knabenreichs Blog](#) und gleichzeitig auch Bewerber/innen verwirrt werden: einige haben auch schon vermutet, daß es eine Abkürzung für "männlich/weiß/deutsch" bedeuten könnte:



Christoph Athanas
@CAthanas



Antwort an @pm2null

ja, die Kürzel bringen Verwirrung. Mir hat neulich ein Seminarteilnehmer erzählt die hätten ne Stelle mit m/w/d (=divers) ausgeschrieben und Nachfragen bekommen ob das männl./ weibl./ deutsch (!) - bedeuten würde. [#Genderwahnsinn](#)

♡ 3 10:59 - 28. Juni 2018

Was aber könnte man stattdessen nehmen?

Es gibt durchaus Alternativen, allerdings ist die Nutzung eher unter "ferner liefern" zu finden, wenn man die Verwendung mit (m/w/d) vergleicht:

(m/w/x) ca. 10.000 mal genutzt

(m/w/i) ca. 3.000 mal genutzt

(m/w/gn) ca. 1.800 mal genutzt

2.200 mal genutzt



Recruiting Hack #11

BILDER- BUCH- TYPEN gesucht!



Software Tester *

Standort: Oldenburg

Man nehme die Leidenschaft, anderen Freude zu bereiten, und multipliziere es mit mehreren Tausend kreativen und engagierten Köpfen. Heraus kommt das Erfolgsprinzip von Europas führendem Fotoservice und Markenhersteller im Fotofinishing. Wir bei CEWE kreieren, produzieren und vertreiben ebenso einzigartige, wie persönliche Fotoprodukte. So bringen wir von unseren Standorten aus Kunden in ganz Europa zum Lächeln. Wir freuen uns dabei auf Ihre Unterstützung!



Recruiting Hack #11

Wir freuen uns, Sie kennen zu lernen!

Ihr Kontakt im Personalbereich für diese Position

Herr Renke Pflug • 0441 404-5396 • M... 26133 Oldenburg

*** Der Mensch zählt, nicht das Geschlecht!**

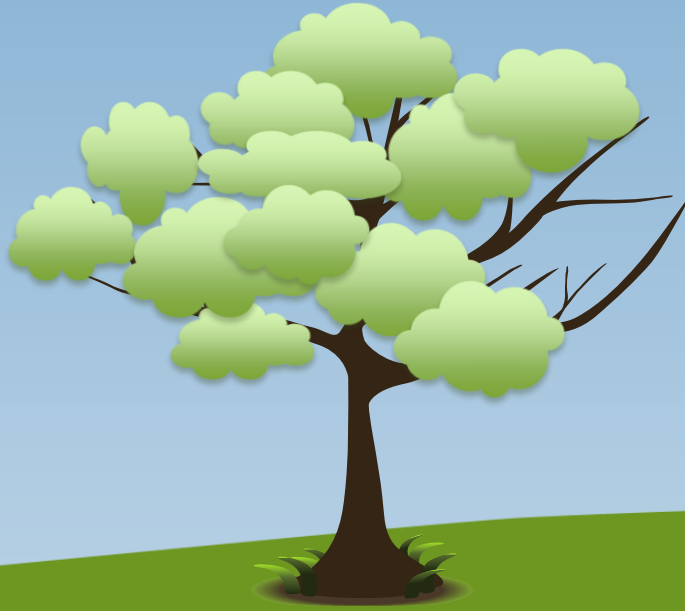
CEWE setzt auf Vielfalt, lehnt Diskriminierung ab und denkt nicht in Kategorien wie etwa Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität.

Zurück

Bewerben



Recruiting Hack #11



Diversity Recruiting Ziel:

Beim Interview vermeiden, dass wegen des Anlegens eigener kultureller Maßstäbe statt eines interkulturellen Bewerbungskontextes sehr gute Bewerbende aus Diversity Zielgruppen aussortiert werden



Recruiting Hack #12



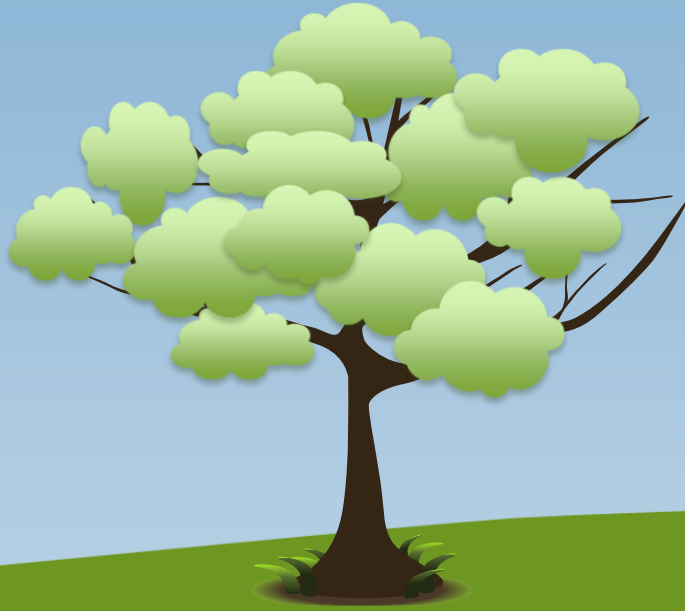
Detaillierte Erläuterung:

Bei der Bewerbung einer afrikanischen Wirtschaftsinformatik-Absolventin als Junior IT Beraterin **fehlen die Spuren von relevanten, berufsbezogenen Praktika** wie bei anderen inländischen Bewerber/innen. Daraufhin landet ihre Bewerbung bei der Vorselektion auf den **C-Haufen, derjenigen die sofort eine Absage erhalten**. Was dabei übersehen wird: sie musste schon seit sie in Deutschland landete ohne Sprachkenntnisse und BAföG ihr Studium mit Küchen- und Putzjobs selbst finanzieren und hat zusätzlich mit Geldüberweisungen ihre Großfamilie unterstützt. Damit hat sie nachhaltig folgende Eigenschaften gezeigt: **Verantwortungsbewusstsein, Gemeinschaftssinn, Belastbarkeit, Disziplin, Empathie, Organisationsfähigkeit und Zielorientierung**. Da das in ihrer Community von ihr erwartet wurde, empfand sie das als „normal“ und hat im Bewerbungsanschreiben nicht darauf hingewiesen.

Danke für den Hack an [Michael AlliMadi](#), Partner, ZTalent



Recruiting Hack #12



Diversity Recruiting Ziel:

Bei der Vorselektion
vermeiden, dass
„Diamanten“ aus Diversity
Zielgruppen unentdeckt
bleiben



Recruiting Hack #13

Detaillierte Erläuterung:

Bei dem Vorstellungsgespräch des afrikanischen Bewerbers ist die Firmenseite zunächst erstaunt, dann zunehmend irritiert: der Bewerber vermeidet bei seinen Antworten den Blickkontakt. Obwohl der fachliche Teil des Gesprächs gut lief, bekommt er bereits am Tag nach dem Gespräch eine Absage, weil seine Sozialkompetenz schlecht bewertet wurde. Seine Blickvermeidungsstrategie wurde als unhöflich und wenig vertrauenerweckend empfunden.

Was dabei übersehen wird: in seinem Kulturkreis genießen Höflichkeit und Respekt gegenüber Fremden gerade bei der ersten Begegnung höchsten Stellenwert. Anderen direkt in die Augen zu sehen gilt als fordernd, herrisch, in jedem Fall als im höchsten Maß unhöflich. Während der Kandidat im eigenen kulturellen Kontext maximal höflich war, empfanden seine Gesprächspartner:innen sein Verhalten in diesem kulturellen Kontext als maximal unhöflich.

Die eigenen Verhaltensmuster sind nicht weltweit Standard. Offenheit, sich auf neues einzulassen, ist im interkulturellen Bewerbungskontext eine wichtige Erfolgsvoraussetzung. Bevor ein Urteil gefällt wird, sollte man sich über die interkulturelle Dimension kundig machen und über Unterschiede austauschen.

Danke für den Hack an [Michael AlliMadi](#), Partner, ZTalent



Recruiting Hack #13



Diversity Recruiting Ziel:

Insgesamt den Anteil an
Bewerbungen und
Einstellungen aus Diversity
Zielgruppen erhöhen



Recruiting Hack #14

Detaillierte Erläuterung:

Unternehmen bemühen sich, Stellen mit möglichst diversen Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Trotzdem werden meist immer noch solche Kandidaten eingestellt, die den gängigen Stereotypen des Jobs entsprechen.

Gegen diesen Bias hilft ein simpler Trick, wie vier Wissenschaftler aus China, Australien und Singapur herausgefunden haben. Sie empfehlen, Bewerber in verschiedene Kategorien einzuteilen und auf diese Weise Entscheidern zu präsentieren – zum Beispiel Frau/Mann, Business School/Universität/FH oder deutsch/nicht deutsch.

Die Studie zeigte: Sind Jobkandidaten nach einem bestimmten Kriterium gruppiert, wählen Manager oder Recruiter häufiger eine Person aus jeder Kategorie. So entscheiden sie sich letztlich für eine diversere Auswahl als ohne diese Kategorisierung.

Quelle: Zhiyu Feng et al.: "[Let's choose one of each. Using the partition dependence effect to increase diversity in organizations](#)", *Org. Behavior and Human Decision Processes*, Mai 2020



Recruiting Hack #14



Diversity Recruiting Ziel:

**Statt (Frauen-) Quote:
Homogenitäts-Maximum!**



Recruiting Hack #15

Detaillierte Erläuterung:

Das Setzen von Zielen zur Verringerung der Homogenität, anstatt sich auf Frauen, Minderheiten und Vielfalt zu konzentrieren, **kann die Wahrnehmung erheblich verändern und die Unterstützung für Veränderungen erhöhen.**

Die Art und Weise, wie die meisten Organisationen Ziele für Vielfalt festlegen, stellt eine Herausforderung dar und kann zu einem unbeabsichtigten Hindernis für die Erreichung von Vielfalt werden. Das liegt daran, dass wir uns eher auf Minderheiten und die Gleichstellung der Geschlechter konzentrieren.

Oft lösen die Konnotationen von Zielen wie **30% Frauen in Führungspositionen Assoziationen zwischen einer „nice to have“ und einer unbewussten Wahrnehmung** aus, dass Vielfalt ein „Frauenproblem“ ist. Dies führt zu der Ansicht, dass die Lösung darin bestehen muss, die Frauen zu „reparieren“. Solche Diversitätsziele können auch zu Widerstand führen, weil Frauen fälschlicherweise eingestellt oder befördert werden sollen, weil sie Frauen sind und nicht, weil sie kompetent sind.

Wir müssen diese Fehlwahrnehmungen ändern und ein Verständnis dafür schaffen, dass **diverse und ausgewogene Teams eine Ressource sind und dass der Zweck darin besteht, die am besten qualifizierten Mitarbeiter einzustellen und zu fördern.** Dies kann ohne Erwähnung von „Vielfalt“, „Geschlecht“ und „Frauen“ geschehen, während gleichzeitig mehr Vielfalt und Geschlechtergleichgewicht erreicht werden.



Recruiting Hack #15



The Inclusion Nudge

Set a target for the maximum similarity of various demographic factors.

Set a team composition target for how to compose high-performance teams:

A 'Maximum 70 % Homogeneity' team target.

- Max. 70 % of team members with the same **national/ethnic background**
- Max. 70 % of team members with the same **gender**
- Max. 70 % of team members from the same **generation**
- Max. 70 % of team members from the same **educational/professional background**

Reframe the targets to be about reducing homogeneity.

Quelle: THE INCLUSION NUDGES GUIDEBOOK (2020)



Recruiting Hack #15



Diversity Recruiting Ziel:

**Stellenanzeigen und
Employer-Branding-
Kampagnen, die Frauen und
Männer ansprechen**

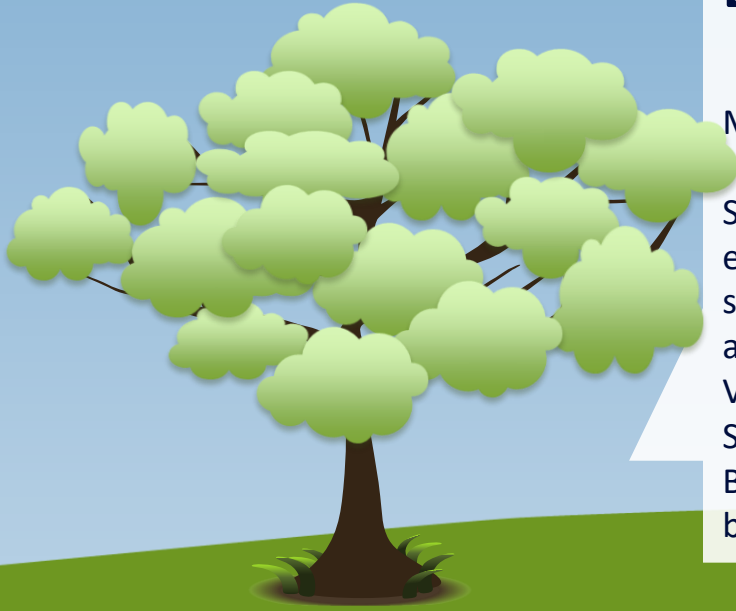


Recruiting Hack #16

Detaillierte Erläuterung:

Mit gegenderten oder weiblichen Jobtiteln ist es nicht getan!

Studien zeigen regelmäßig, dass sich die Anzahl der Bewerbungen erhöht, wenn Stellenanzeigen und Recruiting-Kampagnen eher stereotyp weibliche Sprache verwenden (wissenschaftlich ausgedrückt: bevorzugte Verwendung von kommunalen Worten, Vermeidung von agentischen Worten). Das liegt daran, dass auf Stellenanzeigen mit weiblich konnotierter Sprache mehr Bewerbungen von Frauen eingehen. Männer lassen sich von betont weiblicher Sprache nicht abschrecken.



Recruiting Hack #16

Technische und menschliche Leiterin (m/w)

für Produktion und Produktentwicklung, Konstruktion und Logistik



Beispiel aus 2018,
deswegen (m/w)
und nicht (m/w/d)

Jobtitel weiblich

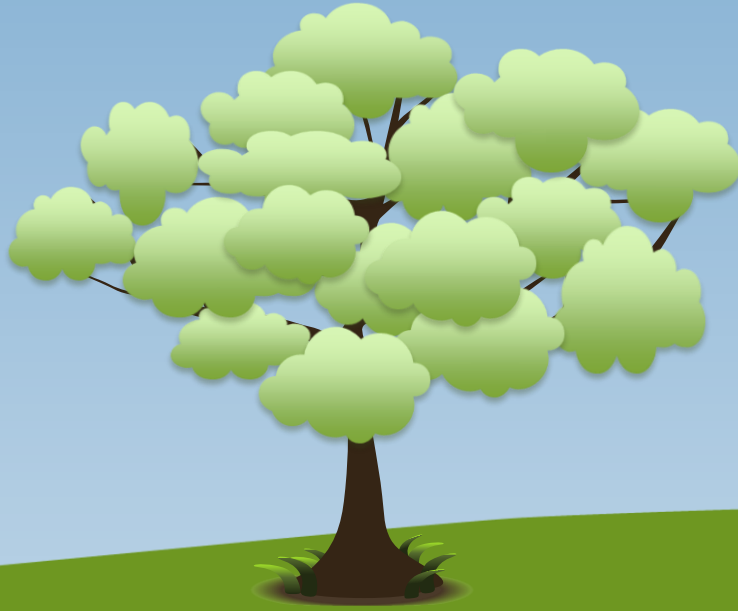
Kommunale Worte

Weibliche Bildsprache

Insgesamt technische (Bild-)
Sprache, um die Berufsgruppe zu
erreichen



Recruiting Hack #16



Diversity Recruiting Ziel:

**Active-Sourcing-Anschreiben,
die Frauen UND Männer
ansprechen**



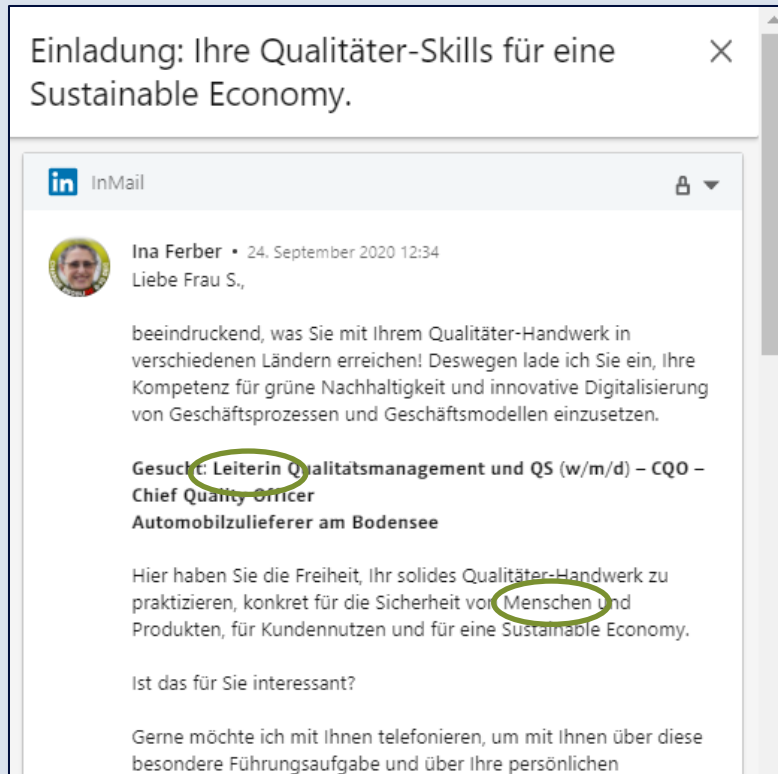
Recruiting Hack #17

Detaillierte Erläuterung:

Wie in Stellenanzeigen, kann man auch in Active-Sourcing-Anschreiben stereotyp weibliche Sprache verwenden (kommunale Worte). Entweder man formuliert eine weibliche UND eine männliche Version des Anschreibens oder man nutzt nur die weibliche Fassung und verlässt sich darauf, dass sich Männer – wie in Stellenanzeigen – nicht von betont weiblicher Sprache abschrecken lassen. Außerdem lässt sich der Jobtitel ebenso wie die Anrede systematisch auf das Geschlecht anpassen.

Recruiting Hack #17





Beispiel aus 2020.
Über kommunale
Worte & die
Betonung von
„Purpose“ wurden
mit diesem
Anschieben Frauen
für eine Senior-
Management-
Aufgabe gewonnen.



Recruiting Hack #17

Sie wollen tiefer einsteigen?

Online-Training Diversity-Recruiting für HR-Praktiker

Zielgruppe: Recruiter und Sourcer; geeignet für Anfänger und Fortgeschrittene

25. & 26.10 jeweils 9:00 bis 13:00 Uhr

In diesem Training erweitern Sie Ihr Handwerkszeug für Diversity-Recruiting, trainieren noch mehr Hacks für Stellenanzeigen, Active Sourcing, Interviews & mehr und erfahren, wie Sie Fachabteilungen und (interne) Kunden von einem professionellen Diversity-Recruiting überzeugen können. Ihre Investition: 599 € netto

Zur Anmeldung geht es hier:

[Anmeldung Diversity Recruiting Seminar](#)





Recruiting Hacks

Präsentiert von



und



INA FERBER
Diversity-Recruiting



Kontakt:
Wolfgang Brickwedde
Mob: +49 1607852859
wb@competitiverecruiting.de



Kontakt:
Ina Ferber
Mob: +49 173 2771017
ina@diversity-recruiting.de