

# **„Mehr Diversität - mehr Mitarbeiter:innen Potenzial: eine inklusive Job Reise.“**

Business Frühstück 21.09.2023



Ing. Mag.<sup>a</sup> (FH)

**Sabine Weber-Treiber PLY**

**DIVERSITYCAMPUS**



**DIVERSITY  
THINK TANK  
AUSTRIA**

- Trainerin und Beraterin des Diversity Think Tank Austria

*Kerngebiete meiner Arbeit:*

- Diversity Management
- Barrierefreiheit
- Kommunikation
- Diversity Campus

# Was verstehen Sie unter dem Begriff "Diversity"?



👏 25

# Was verbinden Sie mit dem Begriff "Inklusives Recruiting"?

Suche nach gefragten Fähigkeiten und nicht die Suche nach Geschlecht, Weltanschauung, körperlichen Merkmalen oder Nationalität

Unter inklusivem Recruiting verstehe ich, durch Hinterfragung der eigenen Werte eines Unternehmens eine gestärkte Diversitätskompetenz aufzubauen und somit ein wertschätzendes und vertrauensvolles Umfeld für Menschen / Mitarbeiter/innen mit besonderen Bedürfnissen zu schaffen. Diese Werte müssen sich in der Personalsuche und den dafür verwendeten Tools wieder spiegeln.

# Was heute zum Thema wird:

- Was heißt aktives Diversity Management?
- Welche Vorteile hat es für Unternehmen hier Anstrengungen zu unternehmen?
- Wie ist inklusives Recruiting zu verstehen?
- Wo liegt das Potential und die Benefits für Unternehmen?

# Was meinen wir mit „aktives Diversity Management“?

# Was ist Diversity Management?

Ein strategischer Managementansatz zur gezielten Wahrnehmung, Wertschätzung, Förderung und Nutzung der Vielfalt und Fähigkeiten von Personen und Anspruchsgruppen einer Organisation, um strukturelle, organisationskulturelle und soziale Rahmenbedingungen zu schaffen, damit alle Personen und Anspruchsgruppen ihre Leistungsfähigkeit und -bereitschaft entwickeln und entfalten können, zum Vorteil aller Beteiligten  
(ÖNORM S2501-2020)

# Die zentralen Fragen

- Welchen Rahmen brauchen wir, damit alle Beschäftigten ihre volle Leistungsfähigkeit und -bereitschaft entwickeln und entfalten können?
- Welchen Rahmen brauchen wir, um neue, vielfältige Zielgruppen und Märkte zu erreichen?
- Wer ist in unserem Unternehmen ausgeschlossen? (bewusst oder unbewusst)
- Wer hat welche Privilegien und wie können wir echte Chancengleichheit fördern?



# Was Diversity Management NICHT ist



- Das reine Streben nach maximaler „Buntheit“
- Das projekthafte Beschäftigen mit Randgruppen
- Ein Lippenbekenntnis
- Vielfalt alleine ist noch kein Diversity Management

# Was bringt Diversity Management?



- Gesteigerte Arbeitgeber:innen-Attraktivität
- Zugang zu neuen Arbeitskräften
- Zugang zu neuen Kund:innengruppen
- Höhere Produktivität und Motivation
- Heben von Innovationspotenzial
- Neue Kompetenzen im Unternehmen
- Risikovorsorge und Konfliktvermeidung
- Unterstützung der CSR- / Nachhaltigkeitsstrategie
- Wettbewerbsvorteile



# Wo fängt Inclusive Recruiting an?

# Aktive Akteure am Arbeitsmarkt



**BABY BOOMER**  
2,03 Mio. Menschen  
in Österreich

Geboren 1946-1964

57-75 Jahre



**GENERATION X**  
1,9 Mio. Menschen  
in Österreich

Geboren 1965-1979

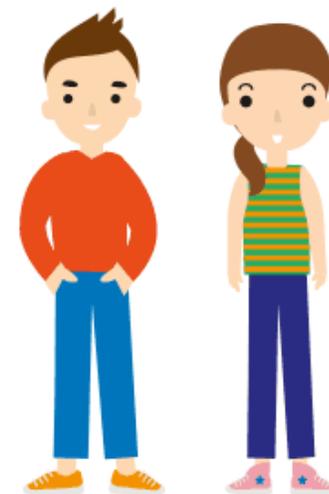
42-56 Jahre



**GENERATION Y**  
1,93 Mio. Menschen  
in Österreich

Geboren 1980-1995

23-41 Jahre



**GENERATION Z**  
1,35 Mio. Menschen  
in Österreich

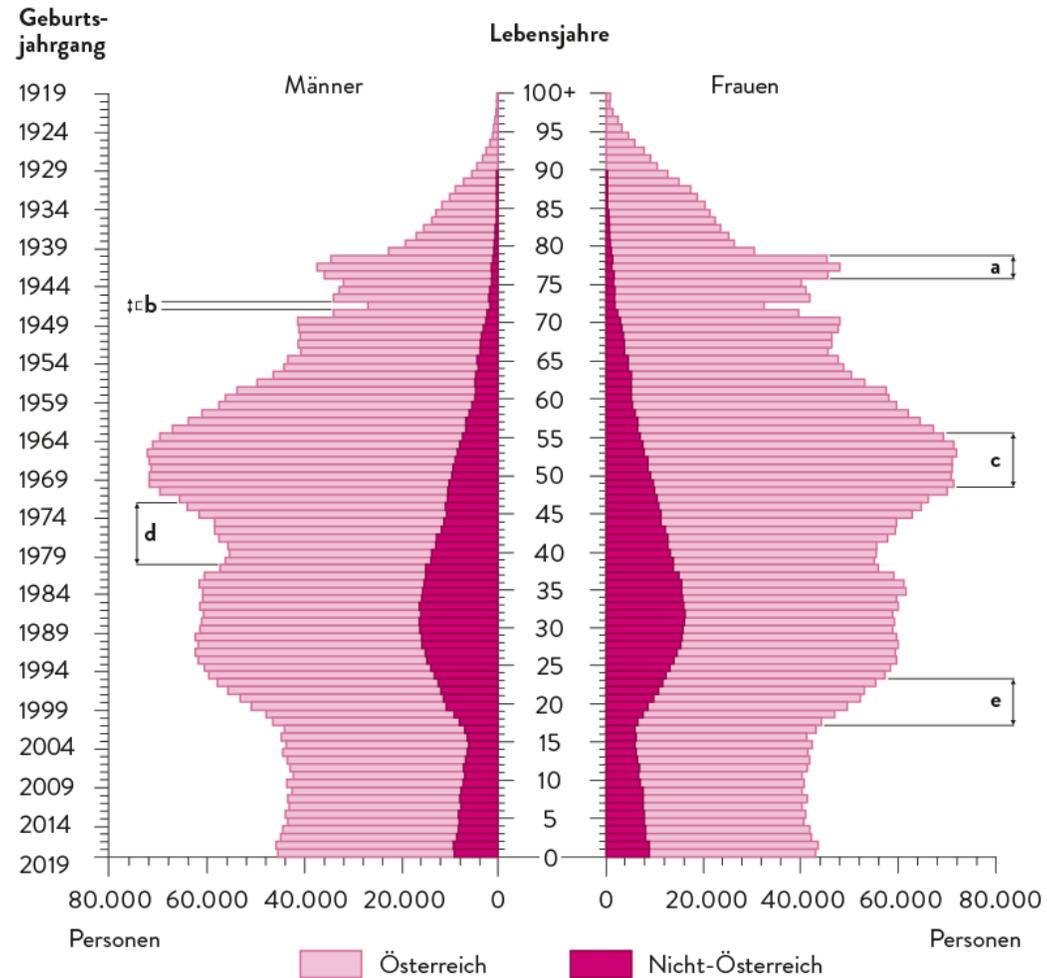
Geboren 1996-2010

Unter 26 Jahre

# Demografie



Bevölkerungspyramide am 1.1.2020 nach Staatsangehörigkeit  
Österreich



a Baby-Boom nach dem Anschluss

b Geburtenausfall zum Ende des 2. Weltkrieges

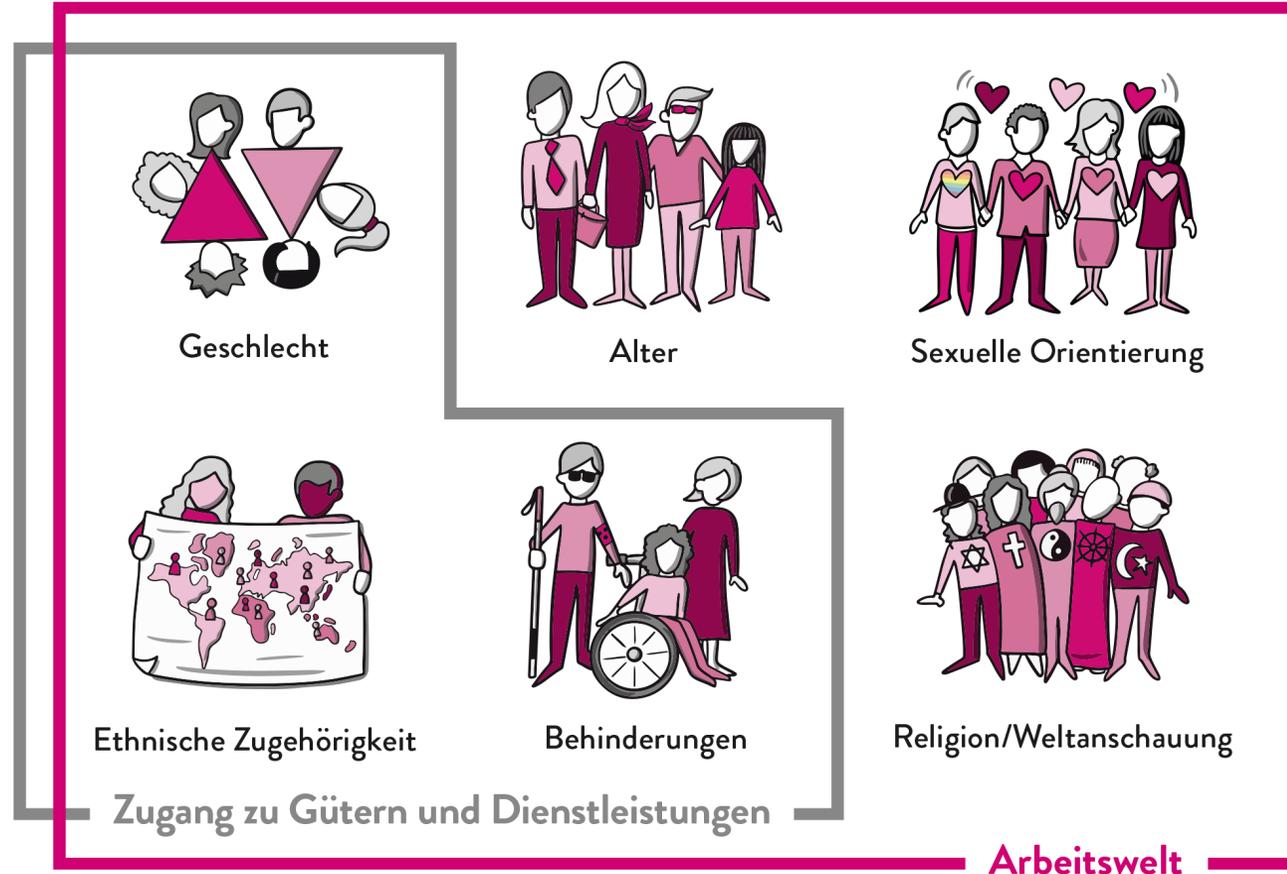
c Baby-Boom der 1960er Jahre

d Geburtenrückgang der 1970er Jahre

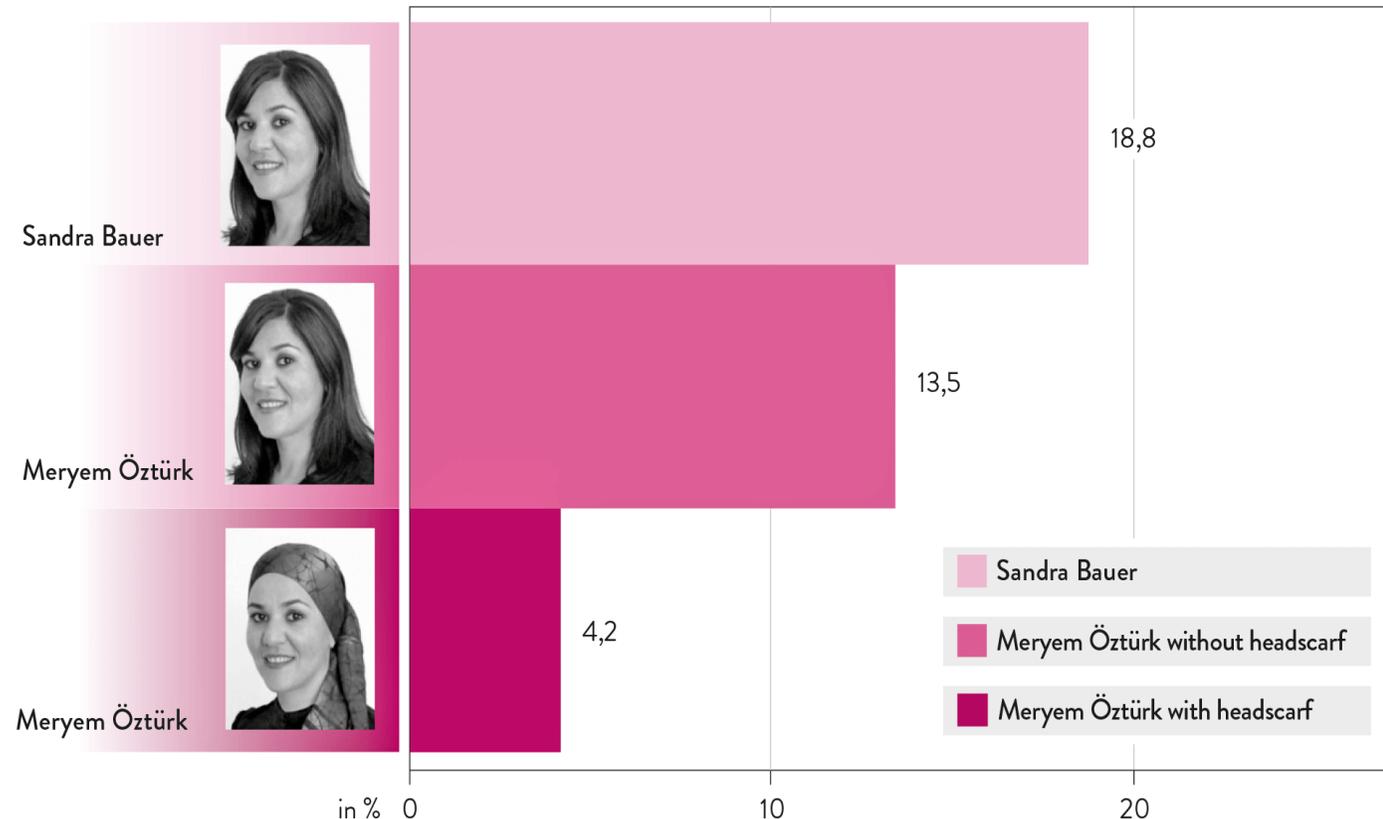
e Geburtenrückgang der 1990er Jahre

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Statistik des Bevölkerungsstandes. Erstellt am 06.07.2020

# Geschützte Merkmale



# Aber Achtung: unbewusste Diskriminierung



Prozentanteil der erfolgreichen Bewerbungen im Rahmen der Studie „Discrimination against Female Migrants wearing Headscarves“, Weichselbaumer (2016): IZA DP No. 10217

# Der „prototypische“ Chef



Wer ist der  
typische  
Manager?

Repräsentativitätsheuristik  
Verfügbarkeitsheuristik

# Wer ist im Vorteil?

jung	alt
dünn	dick
weiß	schwarz
groß	klein
Mann	Frau
heterosexuell	homosexuell
Inländer/in	Ausländer/in

# Biases in allen Phasen



STELLEDEFINITION & STELLENAUSSCHREIBUNG

LEBENS-LAUFANALYSE

BEWERBUNGSGESPRÄCH

WEITERE AUSWAHLVERFAHREN

GEHALTSVERHANDLUNGEN

LETZTAUSWAHL & ENTSCHEIDUNG

# Recruiting Prozess als Hebel zum Erfolg

# Strategien gegen Biases



# Strategien zur Vermeidung

- Klare sachliche **Kriterien** für alle Ausschreibungen
- Entsprechender **Erfassungsbogen**, um mit Führungskräften diese Kriterien festzulegen
- **Opt-out-Verfahren** bei der Entscheidung über eine Einladung
- Opt-out-Verfahren bei der Auswahl
- **Anonymisierte Bewerbungsverfahren** / Weiterleitung
- **Kommissionelle Entscheidungen** / Gruppenentscheidungen
- **Zurückhaltung bei Feedback** an Bewerbende
- **Schulung** der Recruiter\*innen und Führungskräfte

# Bewusste Verwendung von Sprache und Zahlen



- Wenn wir alternative Bilder erzeugen wollen und ein bestimmtes Geschlecht oder schlicht die Vielfalt der Möglichkeiten sichtbar machen wollen, müssen wir die entsprechende Sprache wählen.
- „Gendern“ verschlechtert die Verständlichkeit von Texten nicht (Studie der TU Braunschweig, 2019).
- Stelle Zahlenvergleiche an.

# Inclusion Nudges



© Filmakademie Baden-Württemberg

■ **CURIOSITY**

■ **COURAGE**

■ **COMMITMENT**

Diversity Think Tank  
Consulting GmbH

Stolberggasse 34/27  
1050 Wien

hello@diversitythinktank.at  
s.weber-treiber@diversitythinktank.at

