

Public & Non-Profit Management (B.A.) |
5. Semester | Modul 23

Personalmanagement und Arbeitsrecht
Pflichtmodul

Aktuelle Entwicklungen des Personalmanagement

10.01.25
Vorlesung (4):

Recruiting 2/2



1

Bereiche im Recruiting



Stellenanzeige



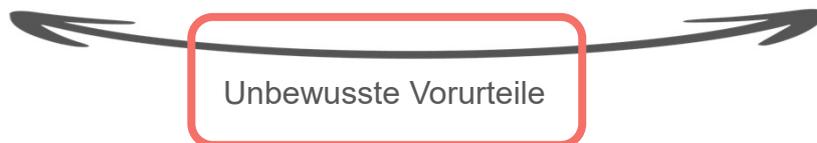
Interviews



Evaluierung



Onboarding



2

Umfrage



3

Warum ist Diversity Management wichtig?



4

(1) Warum ist Diversity Management wichtig?



Keine Förderung von diversen Teams und Unternehmensstrukturen



Unternehmen mit ethnisch und kulturell **diversem Vorstand**

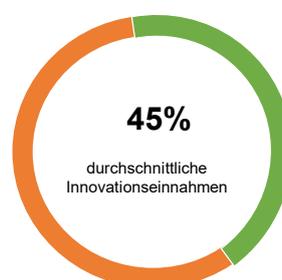
McKinsey&Company

5

(2) Warum ist Diversity Management wichtig?



Organisationen mit **unterdurchschnittlicher** Diversity



Organisationen mit **überdurchschnittlicher** Diversity

BCG
THE BOSTON CONSULTING GROUP

6

Warum ist Diversity Management wichtig?



7

Umfrage

Welche dieser Gründe empfindest du als am Wichtigsten?



8

Warum Diversity im Recruiting?



48 % DER BEFRAGTEN, DIE ANGEBEN, BEI NEUEINSTELLUNGEN AUF DIVERSITÄT ZU ACHTEN, BESETZEN IHRE FREIEN STELLEN INNERHALB VON ZWEI MONATEN.

DIVERSITY RECRUITING REPORT 2023
INDEED/GLASSDOOR/IFO

**KARRIERE
ALL INCLUSIVE
CHEFSACHE**

9

Diversity im Recruiting sichert:



- ✓ Positive Arbeitgeberattraktivität und damit die Öffnung des Bewerberpools
- ✓ Kultur, die alle Talente, unabhängig ihrer Diversity-Merkmale sieht (Minimierung von Vorurteilen)
- ✓ Inklusive Prozesse, die gleichberechtigt Talent bewerten und damit Chancengerechtigkeit erhöhen
- ✓ Sicherung der Übereinstimmung der Organisationswerte und -ziele bei Bewerber*innen
- ✓ Vermeidung von rechtlichen Risiken durch Verstöße gegen Diskriminierungsgesetze

10

Lebensläufe werden „schräger“



- ✓ • Jede*r vierte Mitarbeitende ist Quereinsteiger*in
- Sichtweise von Karrierepfad zu Karriereportfolio (transferable skills)
- Ohne traditionell passende Ausbildung für den jeweiligen Job
- „Richtige“ formale Ausbildung oder Studium werden nebensächlich
- Überzeugen durch fachfremde Berufserfahrung und persönliche Kompetenzen
- Öffnet Chancen für Menschen mit „anderem“ beruflichem Hintergrund, z.B. für die Diversity Dimensionen „soziale Herkunft“ und „Migrationsgeschichte“
- Vorteile: Begegnung des Fachkräftemangel, neue Impulse und Sichtweisen, Innovationskraft, hohe Motivation der Kandidat*innen

11

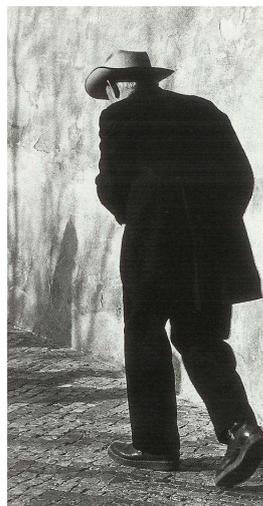
(1) Unbewusste Vorurteile



**Wir sehen das,
von dem wir wissen,
dass es da ist...**



**Unsere
Wahrnehmung ist
unsere Realität...**



12

(1) Auswirkungen



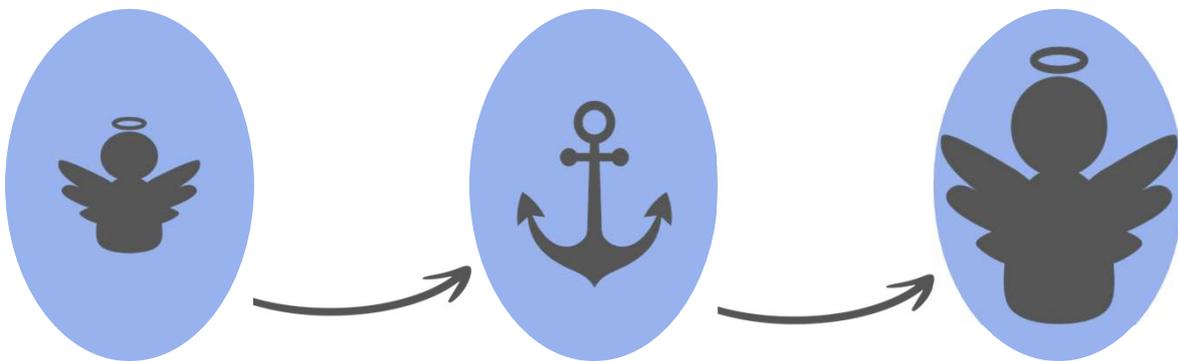
(unbewusste) Reaktionen auf Bewerbungen:



Positive Rückmeldung: 18,8% 13,5% 4,2%

13

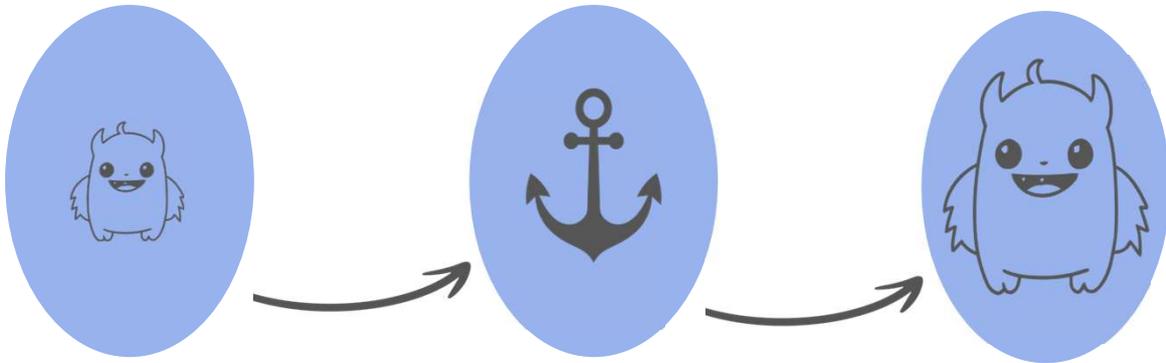
(1a) Beispiel: Halo Effekt



„Die Person passt ...“

14

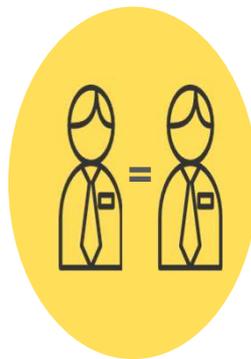
(1a) Beispiel: Horn Effekt



„Die Person passt **nicht** ...”

15

(2) Beispiel: Mini-Me Effekt



„Da weiß man, was man hat...”

16

(3) Beispiel: Maternal Bias



„Müttern ist egal, welche Aufgaben sie übernehmen. Hauptsache sie haben einen Job.“

17

Umfrage



Welcher dieser unbewussten Vorurteile bist du schon mal begegnet? Als Zeuge oder selbst?

4 Merkmale

Meist 10/20

Choose a slide to present

 Photo Effekt
 Hair Effekt
 Skin-Tone Effekt
 Maternal Bias
 ...auf Grund von Farbe
 ...auf Grund von Mettlärf
 ...auf Grund von Sprache



18