

CONNECTING FOR FUTURE

Zukunftswerkstatt international für Studium und Beruf

Connecting Impartiality - Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren:

Internationale Studierende sehen Stellenanzeigen mit anderen Augen als deutsche Studierende.

Warum sie sich durch manche Stellenanzeigen nicht angesprochen oder sogar diskriminiert fühlen, welche Informationen sie für eine Bewerbung benötigen und was in Stellenanzeigen als diskriminierend empfunden wird, soll in diesem Workshop herausgearbeitet werden.

*Außerdem soll geklärt werden, welche Informationen die Arbeitgeber*innen im Bewerbungsprozess benötigen, um sich für eine*n Bewerber*in zu entscheiden.*

*Die Studierenden und die Arbeitgeber*innen sollen sich durch diesen Workshop ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse der jeweils anderen Gruppe erarbeiten, was in der Folge in einen diskriminierungsfreien und für beide Seiten erfolgreichen Bewerbungsprozess münden soll.*

Moderation: **Falk Spörlein**, Diversity Trainer und Berater für Behörden und Unternehmen bei der RKW Nord GmbH im IQ Netzwerk Niedersachsen



Kernfragen, Herausforderungen und Lösungsansätze

1. Welche Art von Jobanzeigen sprechen Studierende an? /Welche Informationen benötigen sie? Achten auf:
 - Unbewusste Diskriminierung
 - Berufliche Stereotypen
 - Perspektivwechsel;
 - Gegen die Statistik;
 - Ansprechende Gestaltung;
 - Diversität muss berücksichtigt werden.

2. Welche Informationen sind für Unternehmen wichtig? Was könnte helfen und oder unterstützen?
 - Umdenken
 - Bewerbung von der Stange gibt es nicht.
 - Work-Life-Balance im Blick behalten
 - Offen für Vielfalt
 - Mentoring-Programme
 - Familienfreundliche Arbeitszeiten



Herzlich willkommen zum Workshop

Connecting Impartiality

Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren

10.06.2022, 11:15 Uhr

Falk Spörlein – RKW Nord GmbH und
IQ Netzwerk Niedersachsen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

1

2



www.migrationsportal.de

Falk Spörlein LL. M.
spoerlein@rkw-nord.de
0541 / 600815-23



Lars Mund
mund@rkw-nord.de
0511 / 33 803-33

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



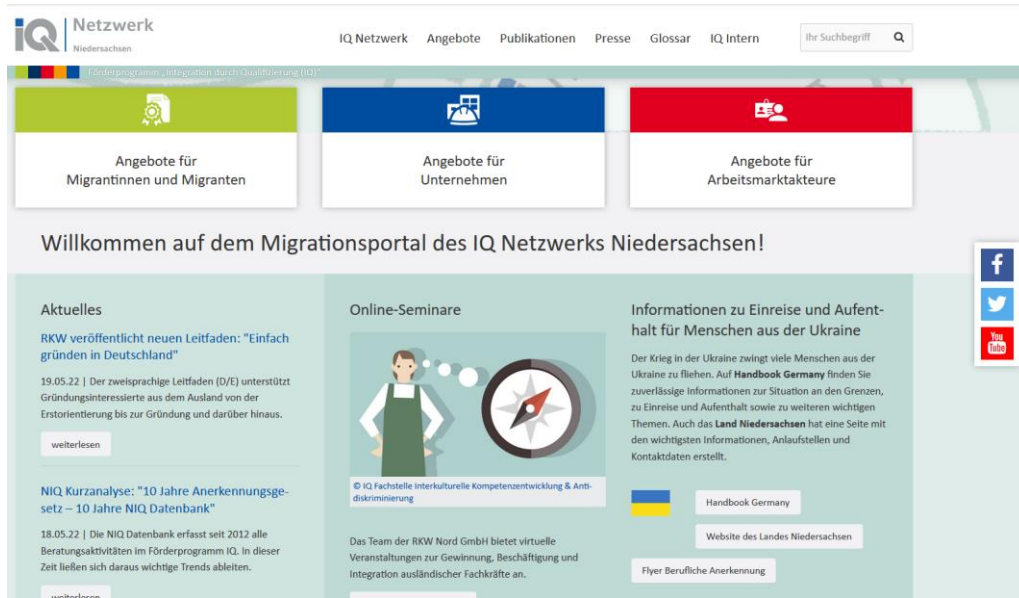
In Kooperation mit:



2



Das IQ Netzwerk Niedersachsen



The screenshot shows the homepage of the IQ Netzwerk Niedersachsen website. At the top, there is a navigation bar with the logo and menu items: IQ Netzwerk, Angebote, Publikationen, Presse, Glossar, IQ Intern, and a search bar. Below the navigation bar are three main service boxes: 'Angebote für Migrantinnen und Migranten' (green), 'Angebote für Unternehmen' (blue), and 'Angebote für Arbeitsmarktakteure' (red). A central banner reads 'Willkommen auf dem Migrationsportal des IQ Netzwerks Niedersachsen!'. The main content area is divided into three columns: 'Aktuelles' with news about a new guide and a 10-year anniversary; 'Online-Seminare' featuring a woman and a compass icon; and 'Informationen zu Einreise und Aufenthalt für Menschen aus der Ukraine' with a Ukrainian flag and links to 'Handbook Germany' and 'Website des Landes Niedersachsen'. Social media icons for Facebook, Twitter, and YouTube are on the right.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

3

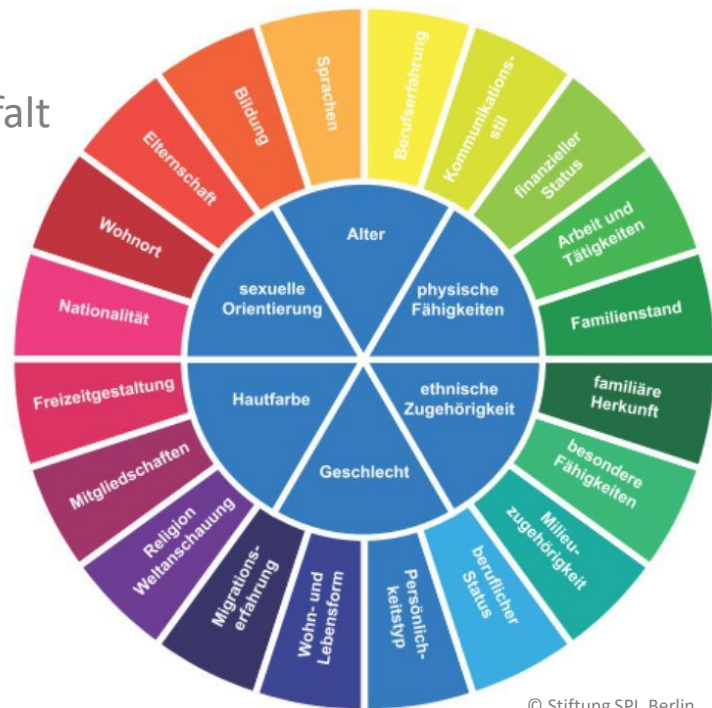
Ziele des Workshops sind es, herauszufinden:

- was Studierende in Jobanzeigen anspricht und was nicht?
- welche Informationen Studierende brauchen, um sich angesprochen zu fühlen?
- welche Informationen Unternehmen abfragen, und welche Informationen wirklich notwendig sind
- was machen Unternehmen schon, um eine Vielfaltsorientierung zu fördern bzw. was sie planen.... (Bonus)

4



Das Diversity-Rad: Dimensionen der Vielfalt



© Stiftung SPI, Berlin 5

Der Eisberg – Ein Kulturmodell

Interkulturelle Kompetenz des Ausbildungspersonals



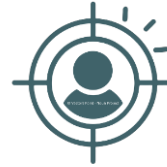
Eisbergmodell der Kultur



Quelle: SMS/Staatsministerin für Gleichstellung und Integration



Sachorientierung vs. Beziehungsorientierung



Sachorientierung

Die Klärung des Anliegens steht im Vordergrund.

Im Anschluss kann eventuell etwas Persönliches besprochen werden.

Sachorientierung korreliert häufig mit Individualismus und direktem Kommunikationsstil

Beziehungsorientierung

Der Beziehungsaufbau steht im Vordergrund.

Erst wenn über die Person etwas bekannt ist, wenn man sie einschätzen kann, dann wird ein Anliegen geklärt.

Beziehungsorientierung korreliert häufig mit Kollektivismus und indirektem Kommunikationsstil

7

Diversity Management



„Die Vielfalt der Belegschaft als Erfolgsfaktor erkennen, fördern, wertschätzen und dadurch wirtschaftliche Erfolge steigern. [...] Ziel ist es Prozesse und Strukturen von Organisationen so auszurichten, dass alle Beschäftigten Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potenzial zum Nutzen der Organisation einzubringen.“

Quelle: Charta der Vielfalt (2020), Factbook Diversity



Ablauf:

- Jede Gruppe/Einzelperson beantwortet bitte die Fragen für ihre jeweilige Gruppe:
Studierende
Unternehmer*innen
- pro Antwort ein Kärtchen in der jeweiligen Farbe
- Zeit: 25 Minuten
- Bitte in der Gruppen-Spalte „Studis“ oder „Unternehmen“ anheften

9

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen für Studierende: (Leitfragen)

- Was spricht Sie in Stellenanzeigen an? Was nicht?
Wovon fühlen Sie sich nicht angesprochen (ausgeschlossen)?
Warum?
- Was für Informationen benötigen Sie, um sich zu bewerben?

Unternehmer*innen: (Leitfragen)

- Wie werben Sie um Personal? Welche Informationen sind für Sie dabei wichtig?
- was machen Sie und Ihr Unternehmen schon, um eine Vielfaltorientierung zu fördern bzw. was planen Sie? (Bonus)

10



Mögliche Einflussfaktoren auf die Gestaltung oder Wahrnehmung von Stellenanzeigen....

Primacy-Effekt:

Der erste Eindruck prägt die Beurteilung einer Person, einer Anzeige

Halo-Effekt:

Auffällige Eigenschaften entscheiden über den Gesamteindruck

Mini-me-Effekt:

positive Bewertung nach Ähnlichkeit (Selbstbild) statt nach Qualifikation



Stereotype:

Eigenschaften werden aus Gruppenzugehörigkeiten abgeleitet

Empfehlungen für Arbeitgeber*innen I:

1. Suchprofile und Stellenanzeigen exakt passend für internationale Fachkräfte

- Nutzen Sie kostenfreie Checklisten für die Erstellung der Anforderungsprofile.
- Erarbeiten Sie eine Kurzbeschreibung Ihres Unternehmens und eine Stellenbeschreibung.
- Informieren Sie, welche Kompetenzen noch erworben werden können und welche Erfahrungen und Abschlüsse sich für die Stelle eignen.
- Definieren Sie das erforderliche Sprachniveau. Sind wirklich perfekte Deutschkenntnisse für die Stelle nötig?



Empfehlungen für Arbeitgeber*innen II:

2. Stellenanzeigen in mehreren Sprachen

- Formulieren Sie Stellenanzeigen in Englisch oder in den relevanten Sprachen der jeweiligen Zielgruppen.
- Nutzen Sie die Mittel der einfachen Sprache, verzichten Sie auf Abkürzungen und Fremdworte.
- Nutzen Sie eine möglichst persönliche Ansprache.

Empfehlungen für Arbeitgeber*innen III:

3. Vielfältige internationale Kanäle zur Kommunikation nutzen

- Nutzen Sie die besonders geeigneten Online-Bewerbungskanäle.
- Denken Sie an die Kontakte und digitalen Kanäle Ihrer Mitarbeitenden.
- Binden Sie Ihre Unternehmens-Website ein, natürlich optimiert zur Nutzung über Smartphone, Desktop oder Tablet.



Vorab: Anforderungsprofil erstellen

Anforderungsprofil

Position / Stelle		
Tätigkeiten / Aufgaben		
Mit wem arbeitet die Person zusammen?		
	Muss Bewerber*in bereits können	Kann in der Einarbeitungsphase trainiert werden
Fachliche Kompetenzen		
Sprachlich-kommunikative Kompetenzen		
Soft Skills		
Welche Ausbildungen, Studiengänge oder Fortbildungen bereiten auf die Aufgaben vor?		
Welche alternativen Berufserfahrungen eignen sich außerdem?		

Quelle: In Anlehnung an: RKW Kompetenzzentrum (2015) Fachkräfte finden & binden - Vielfalt nutzen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen.

Quelle unter: https://vielfalt-gestalten.de/wp-content/uploads/2020/12/FS_IKA-Mustervorlage-Anforderungsprofil.pdf

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

15

Positive Maßnahmen für Arbeitgeberattraktivität



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

16



Diversity Training

Modular, virtuell oder in Präsenz



Modul 1: Einführung Diversity und Kultur

Modul 2: Selbst- und Fremdwahrnehmung

Modul 3: Interkulturelle Kommunikation



Kontaktieren Sie uns unter:

diversity@rkw-nord.de

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

17

Veranstaltungsreihe Diversity To Go



Aller Anfang ist Vielfalt – Bewerbungsverfahren neu denken

08.09.2022, 10:00 – 11:00 Uhr

Vielfalt... und jetzt? Team Building leichter gemacht

06.10.2022, 10:00 – 11:00 Uhr

Kein Platz für Diskriminierung! Möglichkeiten für Arbeitgeber*innen

14.06.2022, 10:00 – 11:00 Uhr / 03.11.2022, 10:00 – 11:00 Uhr

Anmeldung: www.migrationsportal.de/iq-netzwerk/veranstaltungen/diversity-to-go.html

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

18



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Falk Spörlein
RKW Nord GmbH
Wasastraße 8 – 49082 Osnabrück
Tel.: (0541) 600 815 – 23
www.migrationsportal.de
www.netzwerk-iq.de

