

Teil 2



Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU

Teil 2: Erstellung von inklusiven Stellenbeschreibungen und -ausschreibungen



www.projectdare.eu

This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0





Entdecken Sie den DARE Module Learning Pathway:

Nutzen Sie unsere Lernblöcke, die KMU dabei helfen sollen, vielfältige, gerechte und integrative Arbeitsplätze zu schaffen. Nutzen Sie die Möglichkeiten der DEI, um den nachhaltigen Erfolg Ihres Unternehmens zu fördern. Unsere praktischen und interaktiven Module bieten Einblicke in die Praxis und Fallstudien aus einer europäischen Perspektive - helfen Sie mit, Arbeitsplätze und Gemeinschaften zu schaffen, in denen sich alle wohlfühlen!

MODUL 1

Einleitung: Die Wiederbelebung der europäischen Unternehmen durch Vielfalt

Hauptmerkmale: Überblick und Definitionen von D&I in KMU. 12 Dimensionen der Diversität. Erlernen von Schlüsselkompetenzen für die Durchführung von Business Cases.

- Teil 1:** Warum D&I für KMU wichtig ist.
- Teil 2:** Aufbau von D&I-Kompetenzen für KMU.



MODUL 2

Inklusive Führungsqualitäten

Hauptmerkmale: Entwickeln Sie integrative Führungskompetenzen (z. B. Bewusstsein für Vorurteile und deren Beseitigung). Nutzen Sie die Kraft der Neurodiversität. Messung der Auswirkungen und Aufbau von Resilienz.

- Teil 1:** Vorbereitung auf einen integrativen Wandel durch Führung.
- Teil 2:** Inklusive Führung & Neurodiversität freischalten.
- Teil 3:** Messung des Einflusses von Führungskräften und Aufbau von Resilienz.



MODUL 3

Integratives Talentmanagement für KMU

Hauptmerkmale: Inklusive Werbung, Einstellung und Bindung. Leistungsmanagement und Nachfolgeplanung für Führungskräfte.

- Teil 1:** Vielfältige Talente anziehen, entwickeln und binden.
- Teil 2:** Erstellung inklusiver Stellenbeschreibungen und -anzeigen.
- Teil 3:** Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien.
- Teil 4:** Talententwicklung und Mitarbeiterbindung.
- Teil 5:** Leistungsmanagement und Feedback.
- Teil 6:** Nachfolgeplanung und Entwicklung von Führungskräften.

SIE SIND HIER

MODUL 6

Integratives gesellschaftliches Engagement für KMU

Hauptmerkmale: Lernen Sie die sechs Grundprinzipien des integrativen Engagements in der Gemeinde kennen. Verstehen Sie die vier Ebenen des Gemeinschaftskontextes und erstellen Sie einen effektiven Engagementrahmen und Aktionsplan.

- Teil 1:** Grundlagen des inklusiven Engagements in der Gemeinschaft.
- Teil 2:** Verstehen Sie Ihre Gemeinschaft und binden Sie sie ein.
- Teil 3:** Sicherstellung eines inklusiven Engagements durch Shared Value.
- Teil 4:** Vorbereitung eines wirksamen Rahmens für das Engagement der Gemeinschaft.
- Teil 5:** Erstellen Sie einen Rahmen für das Engagement der Gemeinschaft und einen Aktionsplan.



MODUL 5

Integratives Marketing für KMU

Hauptmerkmale: Einbindung von Inklusivität in das Branding. Verstehen Sie die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen. Strategische Marketing-Kampagnen für Inklusion entwerfen.

- Teil 1:** Die Macht des integrativen Marketings für KMU-Marken.
- Teil 2:** Verstehen Sie Ihre Kunden und überwinden Sie Marketing-Barrieren.
- Teil 3:** Gestaltung inklusiver Marketing-Kampagnen.



MODUL 4

Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur in KMU

Hauptmerkmale: Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur. Entwicklung und Durchführung eines strategischen Audits zum Kulturwandel, Überprüfung von Richtlinien und Praktiken sowie Stärkung der Teams durch Belohnung und Anerkennung.

- Teil 1:** Verstehen und Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur.
- Teil 2:** Entwurf und Durchführung einer strategischen Prüfung des kulturellen Wandels.
- Teil 3:** Unterstützung des Managements bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes der Zugehörigkeit.
- Teil 4:** Von der Politik zur Praxis: Pflege einer Kultur der Integration.
- Teil 5:** Befähigung von Teams durch DEI-Zusammenarbeit, ERGs und Anerkennungen.



Einführung DARE zu Modul 3

In der sich wandelnden Unternehmenslandschaft von heute sind Vielfalt und Integration mehr als nur Werte - sie sind die entscheidenden Faktoren für Innovation, Produktivität und langfristigen Erfolg. Dieses Modul stattet europäische KMU mit dem notwendigen Wissen und den Werkzeugen aus, um einen wirklich integrativen Arbeitsplatz zu schaffen.

Von der Durchführung inklusiver Audits und der Ausarbeitung gerechter Rekrutierungsstrategien bis hin zur Verfeinerung von Auswahl-, Interview- und Onboarding-Praktiken werden Sie lernen, wie Sie vielfältige Talente anziehen, unterstützen und halten können.

Darüber hinaus befasst sich dieses Modul mit der Mitarbeiterentwicklung, dem Leistungsmanagement und der Nachfolgeplanung für Führungskräfte, um sicherzustellen, dass Inklusion ein nachhaltiger und integraler Bestandteil des Wachstums Ihrer Organisation wird.

Integratives Talentmanagement für KMU

Abschnitt 1

Ein integrativer europäischer Arbeitgeber für KMU werden

Abschnitt 2

Erstellung von inklusiven Stellenbeschreibungen und -inseraten

Abschnitt 3

Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien

Abschnitt 4

Talententwicklung und Mitarbeiterbindung

Abschnitt 5

Leistungsmanagement und Feedback

Abschnitt 6

Nachfolgeplanung und Entwicklung von Führungskräften

SIE SIND HIER

Teil 1

Teil 2

Teil 3

Teil 4

Teil 5

Teil 6

Teil 2

Inklusive D&I Talent- und Rekrutierungsstrategien

- Lernen Sie, wie Sie Stellenbeschreibungen verfassen, die Ihren vielfältigen Talentpool effektiv erweitern.
- Erfahren Sie, wie Sie integrative Stellenanzeigen erstellen und veröffentlichen können, die vielfältige Talente anziehen.

07

Schritt 3: Verfassen von inklusiven Stellenbeschreibungen

Durch eine umfassende Kommunikation der Rollenanforderungen sollen vielfältige Bewerber angezogen werden.

08

Schritt 4: Erstellen Sie integrative Stellenausschreibungen

Gewinnung vielfältiger externer Bewerber, wobei das Engagement für Vielfalt und Integration hervorzuheben ist.

Fallstudie: CJK Engineering, Irland

Fallstudie: Be My Eyes, Dänemark

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden die Teilnehmer in der Lage sein:

Lernen Sie, wie Sie **umfassende Stellenbeschreibungen verfassen**, die ein breites Spektrum von Bewerbern ansprechen.

Verstehen, wie man **Stellenanzeigen erstellt und ausschreibt**, die unterschiedliche Talente anziehen.

Entwicklung von **Strategien für die Einstellung, Eingliederung und Bindung von Mitarbeitern**, um eine integrative Arbeitsplatzkultur zu fördern.

Erwerben Sie praktisches Wissen darüber, wie Sie sicherstellen können, dass **Stellenbeschreibungen** die Inklusion widerspiegeln und frei von Vorurteilen sind.

Erfahren Sie, wie Sie **unterstützende Prozesse einrichten**, die neuen Mitarbeitern das Gefühl geben, willkommen zu sein und geschätzt zu werden, und so die langfristige Bindung an das Unternehmen fördern.



07

Schritt 3

Inklusive Stellenbeschreibungen schreiben

Durch eine umfassende Kommunikation der Rollenanforderungen sollen vielfältige Bewerber angezogen werden.

»»» Schritt 3 Verfassen inklusive Stellenbeschreibungen



Die Erstellung einer inklusiven Stellenbeschreibung ist von entscheidender Bedeutung für die Gewinnung vielfältiger Talente und die Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Diese Beschreibungen vermitteln klar die Anforderungen an die Stelle, betonen das Engagement des Unternehmens für Vielfalt und Integration und schaffen ein einladendes Umfeld für alle Bewerber.

SCHRITT 3



Inklusive Stellenbeschreibung

Schritt 1 Verstehen Sie die Rolle und verwenden Sie klare Kriterien

- Stellenanalyse** Beginnen Sie mit einer gründlichen Analyse der Rolle. Machen Sie sich ein Bild von den Aufgaben, den erforderlichen Fähigkeiten und dem Beitrag der Stelle zum Unternehmen. Verwenden Sie eine standardisierte Stellenbezeichnung, die die Bewerber erkennen.
- Identifizieren Sie Kernkompetenzen** Konzentrieren Sie sich auf die für die Stelle wesentlichen Fähigkeiten und Kompetenzen und nicht auf unnötige Qualifikationen, die verschiedene Bewerber ausschließen können.
- Verwenden Sie eine** geschlechtsneutrale und nicht diskriminierende **Stellenbezeichnung**. Vermeiden Sie geschlechtsspezifische Berufsbezeichnungen. Verzichten Sie auf altersdiskriminierende Berufsbezeichnungen. Entscheiden Sie sich stattdessen für fähigkeitsbezogene Berufsbezeichnungen.
- Klare Kriterien** Skizzieren Sie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Stelle. Nennen Sie klar und deutlich "wünschenswerte" und "wesentliche" Kriterien, damit die Bewerber leicht erkennen können, welche Fähigkeiten und Informationen erforderlich sind, und damit sie ihre Bewerbung entsprechend anpassen können.
- Streichen Sie unwesentliche Kriterien**, da sie Bewerber abschrecken könnten. Betonen Sie eher die Fähigkeiten als die formalen Qualifikationen. z. B. können einige Fähigkeiten am Arbeitsplatz erlernt werden, oder Sie sollten Erfahrung im Umgang mit bestimmter Software haben. Konzentrieren Sie sich auf die wesentlichen Qualifikationen, die für die Stelle erforderlich sind.

Halten Sie die Anforderungen so gering wie möglich

Untersuchungen zeigen, dass Frauen sich seltener auf Stellen bewerben, wenn sie nicht 100 % der Anforderungen erfüllen; Männer bewerben sich, wenn sie nur 60 % der Anforderungen erfüllen. Je weniger Anforderungen Sie stellen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich qualifizierte Bewerber bewerben. Lassen Sie also Nice-to-haves weg und beschränken Sie sich auf die wichtigsten Anforderungen. Durch Vorstellungsgespräche können Sie die Extras entdecken!

You should apply if

- You have a good knowledge of JavaScript or TypeScript, and React in particular.
- You want to build an interesting product that delights its users and genuinely serves their needs.
- You know, or are happy to learn Go and use it to contribute to codebases outside your immediate area of expertise.
- You enjoy working in a collaborative, open and creative environment

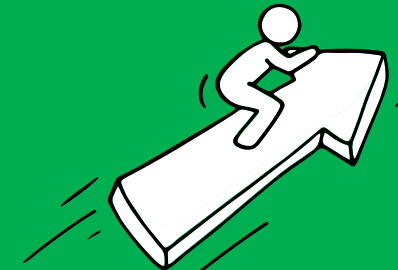
Right now we're only considering mid to senior level candidates, if you're interested in joining the Geckoboard team but earlier in your career, head to www.geckoboard.com/careers and get in touch. We'll be hiring at different levels throughout the year, so we'd love to hear from you and chat about future jobs!

Vermeiden Sie komplizierte Sprache und Fachjargon

Vermeiden Sie es, eine Sprache zu verwenden, die Menschen, die nicht in Ihrer Branche arbeiten, nicht verstehen würden, vor allem wenn Branchenkenntnisse keine Voraussetzung für die Stelle sind. Verwenden Sie eine prägnante, klare und konkrete Sprache, um die Stelle zu beschreiben, so dass es leicht zu verstehen ist, was die Aufgabe mit sich bringt.



Der ideale Kandidat wird funktionsübergreifend zusammenarbeiten, um eine effektive Content-Marketing-Strategie zu entwickeln, die die KPIs auf die effizienteste Art und Weise im Rahmen von SCRUM erfüllt.



Als unser erster Content Marketer arbeiten Sie mit unserem Markenteam zusammen, um eine Content-Marketing-Strategie zu entwickeln, die im Idealfall zu kreativen, inspirierenden Inhalten führt, die Menschen dazu bringen, unser Produkt zu nutzen.

SCHRITT 3

»»» Schritt 2 Verwendung einer inklusiven Sprache und zugänglicher Formate

- ❑ **Sprache** Verwenden Sie einfaches Englisch und einfache Schriftarten wie Arial oder Verdana, die für Menschen mit Legasthenie leichter zugänglich sind. Vermeiden Sie komplexe Sprache und Fachjargon. Ersetzen Sie zum Beispiel "stark" durch "ausgezeichnet" und "Rockstar" durch "erfahrener Profi".
- ❑ **Entfernen Sie geschlechtsspezifische Deskriptoren** oder diskriminierende Formulierungen. Dies wird Bewerber abschrecken. Nutzen Sie kostenlose Online-Tools wie den [Gender Decoder](#), um geschlechtsspezifische Formulierungen in Stellenbeschreibungen zu erkennen. Entfernen Sie jeden Hinweis auf körperliche Merkmale, Alter oder ethnische Zugehörigkeit.
- ❑ Verwenden Sie geschlechtsneutrale Begriffe wie "Verkäufer" oder "Vorsitzender" und vermeiden Sie geschlechtsspezifische Wörter wie "Verkäufer" oder "Vorsitzender".
- ❑ **Verzichten Sie auf Jargon und Schlagworte.** Verwenden Sie eine klare, geradlinige Sprache. Vermeiden Sie Unternehmensjargon oder Schlagworte, die für Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund ungewohnt sein könnten.
- ❑ **Behalten Sie einen positiven Ton bei.** Schreiben Sie in einem positiven, ermutigenden Ton, der Bewerber aus allen Bereichen willkommen heißt. Lassen Sie es wie einen herzlichen Willkommensgruß klingen.

Inklusive Stellenbeschreibungen

Jargon entfernen

| Jargon | Bedeutung | Alternative |
|-----------------|---|----------------------------|
| Guru | Der Begriff stammt aus der buddhistischen und hinduistischen Religion und bezieht sich auf einen hoch angesehenen spirituellen Führer. Eine beiläufige Verwendung des Begriffs kann als respektlos aufgefasst werden. | Experte |
| Stamm | In der Vergangenheit zur Ausgrenzung indigener Gemeinschaften verwendet | Team |
| Pow Wow | Eine indigene Zeremonie, die historisch durch das Kolonialrecht verboten ist. Sie kann für manche ein Auslöser sein. | Huddle |
| Das Wesentliche | Bezieht sich auf die Trümmer, die auf dem Boden eines Sklavenschiffs gefunden wurden, nachdem die menschliche Fracht ausgeladen wurde. Kann auch auslösend sein. | Grundlegende Informationen |



Geschlechtsneutrale Sprache verwenden

Verwenden Sie nicht den Begriff "er/sie", wenn Sie sich auf die Person beziehen, die Sie einstellen wollen. Sprechen Sie Ihre Bewerber stattdessen so oft wie möglich mit "Sie" an. Das ist viel freundlicher und persönlicher und schließt Menschen, die die Pronomen "er" oder "sie" nicht verwenden, stärker ein.



Der ideale Kandidat wird funktionsübergreifend zusammenarbeiten, um eine effektive Content-Marketing-Strategie zu entwickeln und die KPIs auf die effizienteste Art und Weise im Rahmen von SCRUM zu erreichen.



Als unser erster Content Marketer arbeiten Sie mit unserem Markenteam zusammen, um eine Content-Marketing-Strategie zu entwickeln, die im Idealfall zu kreativen, inspirierenden Inhalten führt, die Menschen dazu bringen, unser Produkt zu nutzen.

SCHRITT 3



Schritt 3 Hervorhebung des Engagements für Vielfalt und Integration

- Engagement für D&I hervorheben.** Stellen Sie in der Stellenbeschreibung das Engagement Ihres Unternehmens für Vielfalt und Integration klar heraus. Eine grundlegende Aussage ist zum Beispiel, *"Wir sind ein Arbeitgeber der Chancengleichheit und freuen uns über Bewerbungen von allen qualifizierten Bewerbern"* - versuchen Sie, sich davon etwas abzuheben.
- Heben Sie D&I-Flexibilität und -Vorteile hervor:** Erwähnen Sie flexible Arbeitsmöglichkeiten, Telearbeit, Elternurlaub und Leistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen, was ein breiteres Spektrum von Bewerbern ansprechen kann.
- Heben Sie den integrativen Charakter der Stelle hervor:** Geben Sie an, inwiefern die Stelle (und das Unternehmen) integrativ ist und positive Auswirkungen hat (auf die Gemeinschaft, die Umwelt oder die Branche), denn Untersuchungen zeigen, dass sich Frauen eher auf Stellen bei Unternehmen bewerben, die einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

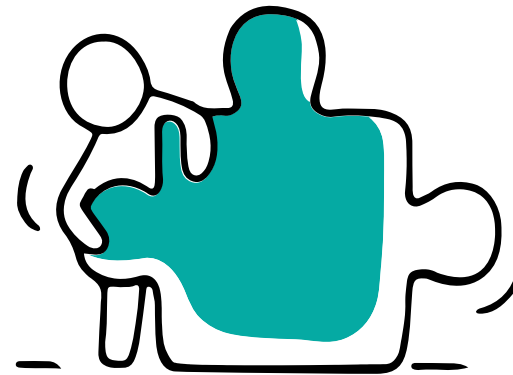
SCHRITT 3

»»» Schritt 3 Hervorhebung des Engagements für Vielfalt und Integration

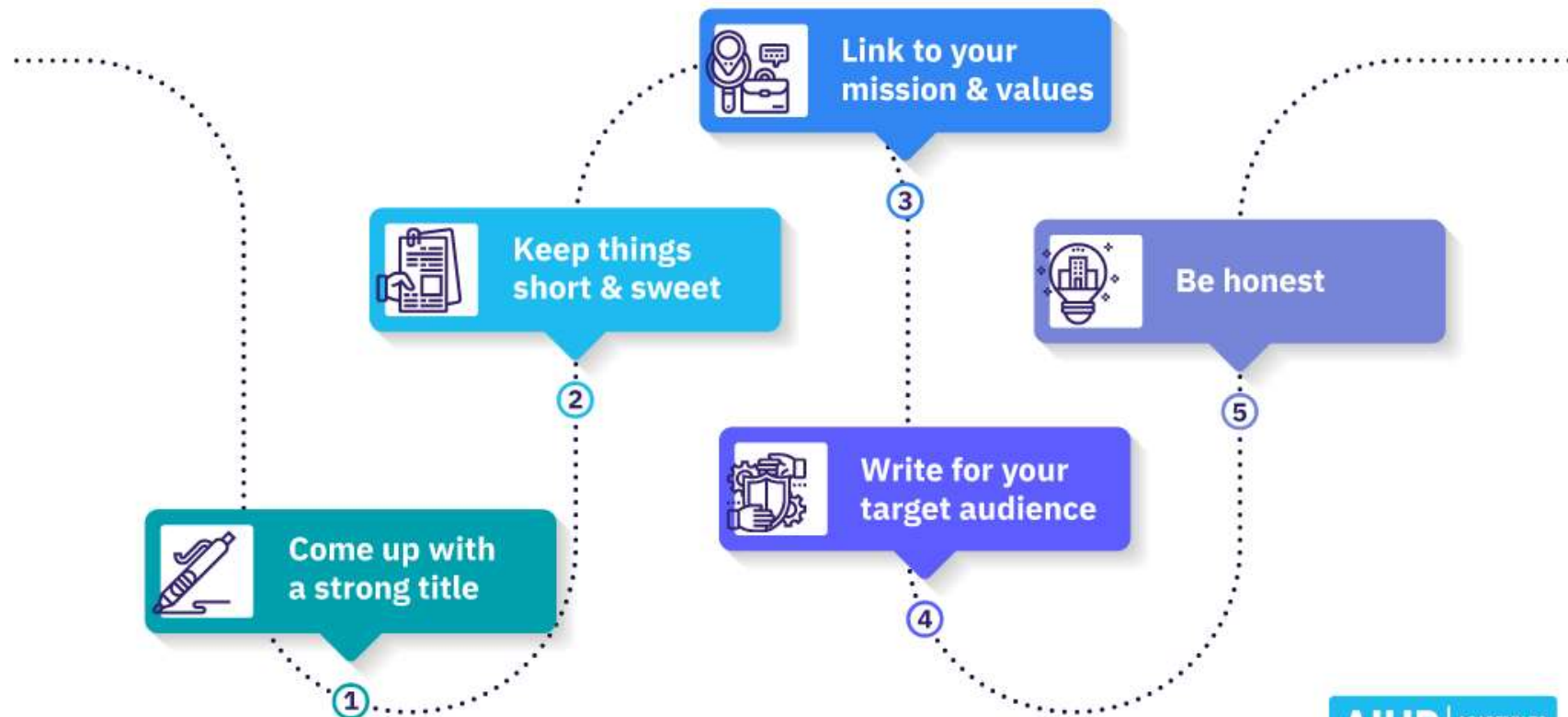
- ❑ **Erklärung zur Diversität.** Fügen Sie eine Erklärung zur Vielfalt ein, die Bewerber mit unterschiedlichem Hintergrund ermutigt, sich zu bewerben.

Untersuchungen zeigen, dass die Verwendung einer geschlechtsspezifischen Sprache in Stellenanzeigen zu weniger Bewerbungen von Frauen führen kann.

Zum Beispiel: *"Unser Ansatz für Vielfalt ist einfach: Es geht darum, alle Menschen einzubeziehen. Von der Pflege einer Kultur, in der alle Mitarbeiter ihr Bestes geben können, bis hin zur Umsetzung von Diversity-Initiativen, die alle unterstützen, tun wir alles, was nötig ist, um einen gerechteren Arbeitsplatz und eine gerechtere Welt zu schaffen."*



Wie man eine Erklärung zu Vielfalt und Integration verfasst



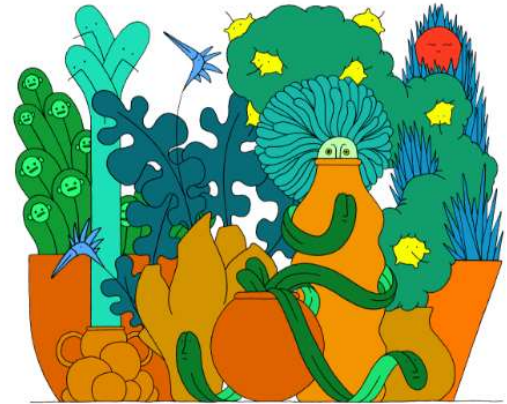
[Klicken Sie hier, um die vollständige Schritt-für-Schritt-Anleitung von AIHR aufzurufen](#)

Inklusive DE&I-Erklärung

Achten Sie darauf, etwas Authentisches zu schreiben, das Ihr Unternehmen widerspiegelt und konkrete Beispiele für Projekte und Initiativen enthält, die zeigen, wie Sie sich für DE&I einsetzen.

Fügen Sie nicht nur eine allgemeine Aussage hinzu wie "Wir heißen jeden mit der gleichen Begeisterung willkommen - unabhängig von Ethnie, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Nationalität oder Behinderung."

Erläutern Sie zum Beispiel, wie Ihr Büro für Rollstuhlfahrer und andere Behinderte zugänglich ist, erläutern Sie Ihre D&I-Programme und alle anderen Möglichkeiten, wie Sie für Ihre Mitarbeiter sorgen und ihnen entgegenkommen...[Klicken Sie, um dieses Beispiel zu sehen.](#)



Diversity, Equity and Inclusion

We care about the planet and the people that live on it. Being a small but mighty company with a big heart also means being dedicated to making Homerun a diverse and inclusive workplace. Our core values encourage us to **keep an open mind** and to **stay weird**. Therefore, we actively encourage everybody to bring their full selves to work.

We want to welcome you to join our team, regardless of your background, gender identity, sexual orientation, religious beliefs, age, or other experiences. We're

encouraging other companies to do the same, which is why we've written and published [an entire guide about diversity and inclusion](#) in the workplace.

DE&I (Diversity, Equity, and Inclusion) is a pillar of every project and initiative we work on. Whether it's creating a piece of content or a new feature, it's engrained in our process to consider the impact we have on marginalized groups and to make sure it's a positive one.

Want to know more? Feel free to ask us about it during the interview process.

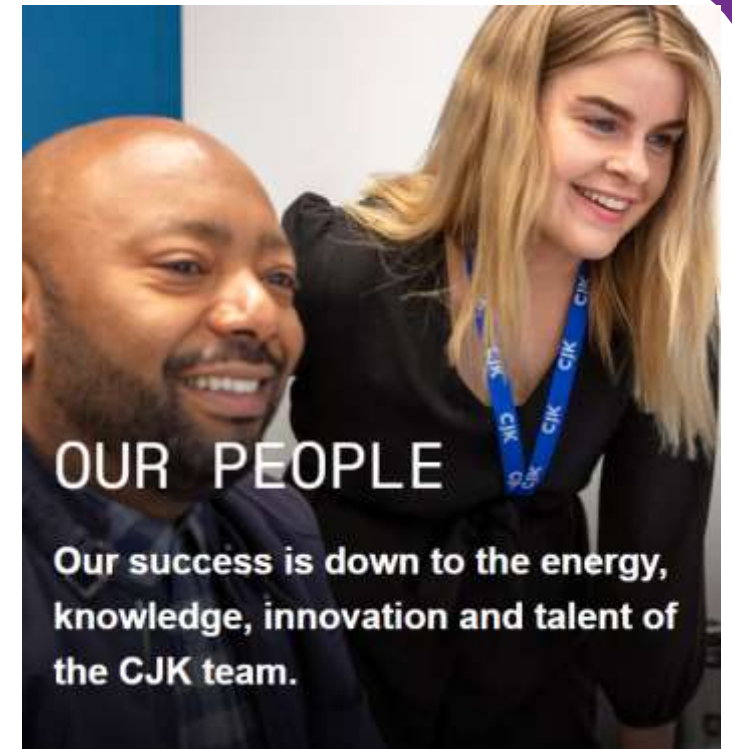
Irisches Unternehmen: CJK Technik

CJK Engineering legt großen Wert auf Vielfalt und Integration, gestützt auf eine Kultur, die Respekt, Offenheit und Teamarbeit schätzt.

Ihr Ansatz ist, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und dass alle Mitarbeiter die Chance erhalten, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Die Strategie des Unternehmens ist darauf ausgerichtet: *"Wir sind ein Unternehmen, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht und das nie aus den Augen verliert, wie wichtig es ist, unseren Mitarbeitern und Kundenbeziehungen bei allem, was wir tun, Priorität einzuräumen."*

ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jedes Teammitglied wertgeschätzt und unterstützt fühlt, um sich in seiner jeweiligen Rolle und über die Arbeitswelt hinaus weiterzuentwickeln und zu profilieren, wobei die Vorteile der Zusammenarbeit und des Engagements im gesamten Unternehmen genutzt werden.



Inklusive Stellenbeschreibungen Sprechen und handeln Sie inklusiv

- ❑ Sprechen Sie in Ihren Stellenausschreibungen *unterrepräsentierte Gruppen an*. Dies ist Ihre erste Gelegenheit, ihnen das Gefühl der Wertschätzung zu vermitteln. Laden Sie sie ein, sich bei Ihnen zu melden!
- ❑ Aussagen zur **Aufnahme** in Stellenanzeigen sind eine gute Möglichkeit, die Werte Ihres Unternehmens zu veranschaulichen und potenzielle Bewerber zu informieren. Unterstreichen Sie Ihr Engagement mit einer authentischen Aussage.
- ❑ **Seien Sie authentisch**. Machen Sie Ihre Werbung zu Ihrer eigenen, authentischen Markenpersönlichkeit, damit sie bei Ihrem Publikum ankommt.
- ❑ **Sorgen Sie für Vielfalt**. Überlegen Sie, wie Sie bei Ihrem Einstellungsverfahren angemessene Vorkehrungen treffen können, und fordern Sie die Bewerber auf, Ihnen mitzuteilen, ob sie besondere Anforderungen haben.

Tipps





08 **Schritt 4**

Erstellen Sie integrative Stellenanzeigen und Kampagnen

Ziel ist es, vielfältige externe Bewerber anzuziehen und das Engagement für Vielfalt und Inklusion zu betonen.

»» Schritt 4: Inklusive Stellenausschreibung und Anwerbung



Der Zweck einer integrativen Werbung besteht darin, einen vielfältigen Pool von Bewerbern mit unterschiedlichem Hintergrund anzuziehen und die Chancengleichheit zu fördern. Sie stellt sicher, dass externe Bewerber verstehen, dass Ihr Arbeitsplatz inklusiv ist, und hilft, den Talentpool zu erweitern.

SCHRITT 4

Accurately
communicate
company
values

Avoid gender
coded
language

Offer benefits
that appeal
to diverse
audience

Focus on
diverse
channel
dispersion

Inklusive Werbung

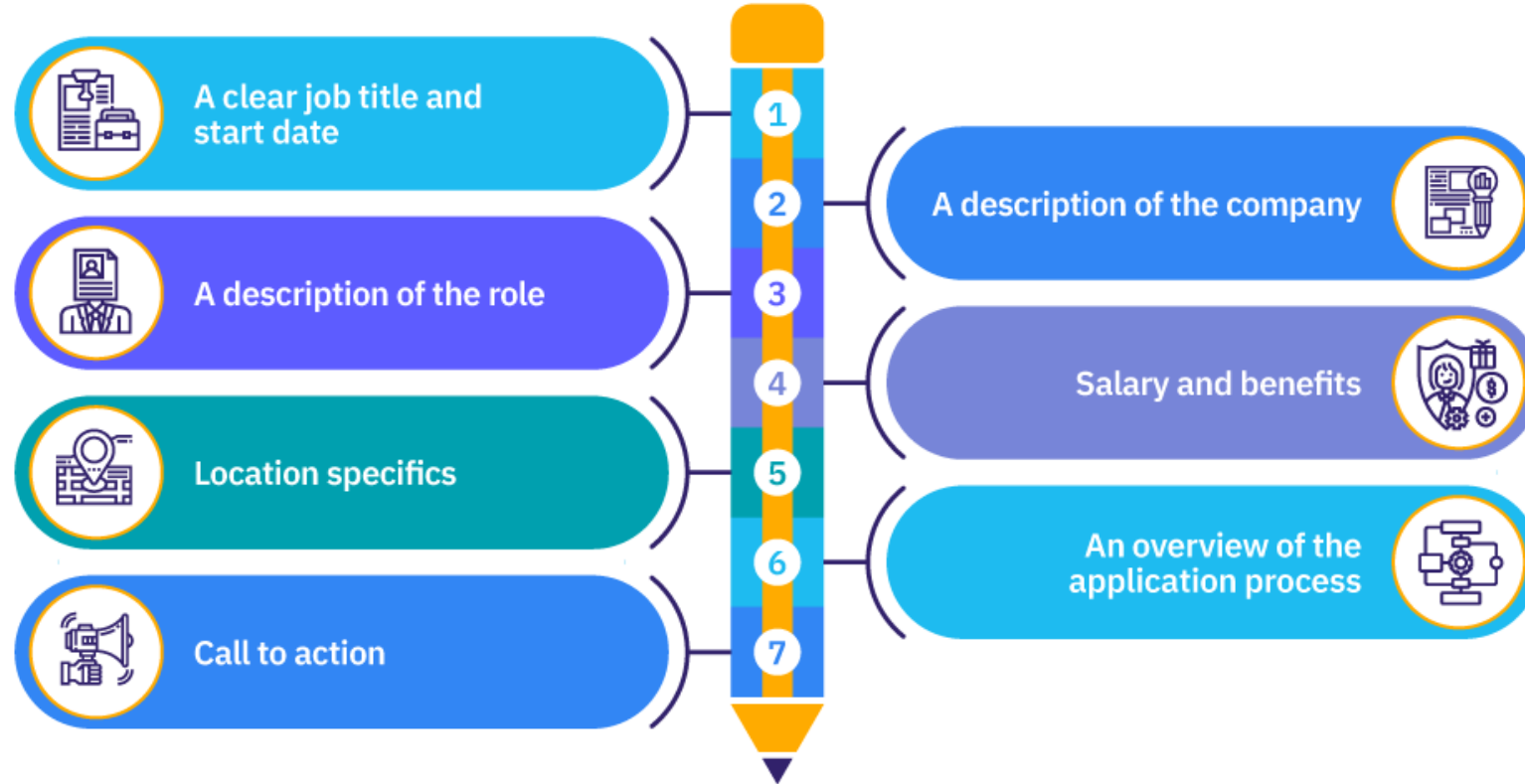
Ein vielfältiger Pool von Bewerbern erhöht die Wahrscheinlichkeit, die beste Person für die Stelle zu finden.

Erstens: Schreiben Sie die Beschreibung der Stellenanzeige passend für eine Online-Anzeige - halten Sie sie kurz und spezifisch!
Der nächste Abschnitt zeigt ein einfaches und ein komplexes Beispiel.

Sie werden diese Aufgabe lieben, wenn Sie sich in einem gesunden, integrativen Team wohlfühlen und wenn Sie ein Gefühl für die Aufgabe mitbringen und offen sind für neue Perspektiven.

Bildquelle [TalentLyft](#)

Must Have's für eine einfache Stellenanzeige



Im nächsten Abschnitt finden Sie zwei Beispiele dafür, wie Sie eine einfache Stellenbeschreibung oder Stellenanzeige gestalten können.

Muster 1 Inklusive Stellenausschreibung

Teil 1 Grundlegendes Muster In dieser Stellenanzeige wird die DE&I-Politik des Unternehmens sofort erläutert; sie ist eines der ersten Dinge, die Bewerber lesen werden.

Unser Unternehmen konzentriert sich darauf, unseren Mitarbeitern zu helfen, Innovationen zu ermöglichen, indem wir gemeinsam Durchbrüche schaffen. Wir konzentrieren uns täglich darauf, die Grundlage für die Zukunft zu schaffen, indem wir ein integratives Arbeitsumfeld schaffen, das Unterschiede, Werte und Flexibilität in Einklang mit unserer zielgerichteten und zukunftsorientierten Arbeit bringt.

Wir bieten ein hochgradig kooperatives, fürsorgliches Teamumfeld, in dem der Schwerpunkt auf dem Lernen und der Entwicklung sowie der Anerkennung des individuellen Beitrags liegt. Sie können aus einer Vielzahl von Leistungsoptionen wählen. Jetzt bewerben.

Teil 2 Basisbeispiel: Die Anzeige verwendet eine Sprache, die klar umreißt, "was Sie tun werden" und "was Sie brauchen werden", und verwendet die Abschnittsüberschrift "Bonuspunkte", um andere Aspekte der Rolle zu umreißen. Im Vergleich zu einer Formulierung wie "Must-haves" ist es weniger wahrscheinlich, dass dieser Begriff Bewerber abschreckt, die vielleicht nicht alle Punkte in diesem Abschnitt ankreuzen.

Was Sie brauchen:

- 8 Jahre Erfahrung
- Erfahrung im Testen von Web UI
- Erfahrung mit der Dokumentation von technischen Anforderungen
- Kenntnisse über Klassen und Testmethoden
- Liebe zum Detail und zum Unternehmen
- Bequemes Arbeiten an mehreren Projekten gleichzeitig
- Bequemes Arbeiten mit verschiedenen Interessengruppen
- Mut, sich für die Nutzerperspektive und die Qualität des Projekts einzusetzen
- Pragmatismus, um Prioritäten zu setzen und zu verhindern, dass Perfektion der Feind des Guten ist



Teil 3 Grundlegende Beispiele Stellen Sie sicher, dass es eine Reihe von integrativen Unternehmensleistungen gibt, die hervorstechen, z. B. in Bezug auf Lernen und Entwicklung, Elternurlaub und flexibles Arbeiten.

Bonuspunkte

- Erfahrung mit der Automatisierung der Testausführung
- Erfahrung im Lektorat/Korrektorat
- Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Cybersicherheit oder Produktivitätsanwendungen für Menschen auf der ganzen Welt

Vorteile der Arbeit mit x

- Förderung der ersten Kultur
- Marktführer bei Vergütungen und Aktienzuteilungen
- Günstiger Urlaub und flexible Arbeitszeitregelungen
- Umfassende und umfassende Gesundheitsleistungen
- Programme für körperliches und geistiges Bewusstsein
- Bezahlter Elternurlaub einschließlich Adoption
- Vielfältige Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und des Mentorings
- Büroräume mit Lagerküchen, wenn Sie Innovation und Zusammenarbeit fördern wollen

Teil 4 Basisbeispiel Am Ende der Stellenanzeige wird die D&I-Politik des Unternehmens bekräftigt; die Beschreibung beginnt und endet mit D&I und verwendet durchgängig eine integrative, direkte Sprache, um eine Vielzahl von Bewerbern anzusprechen und zu fördern.

Wir sind stolz darauf, ein Arbeitsplatz für Chancengleichheit und Vielfalt zu sein. Wir sind ein bewährter Arbeitgeber, der sich für die Chancengleichheit bei der Beschäftigung einsetzt, z. B. indem wir Bewerbern mit körperlichen oder geistigen Behinderungen behilflich sind, vielfältige Mitarbeiter über unsere ESG-Gruppe unterstützen und kulturelle Angebote machen.

Wenn Sie sich bei uns bewerben möchten und eine Unterkunft oder besondere Unterstützung benötigen, um Ihre Bewerbung auszufüllen, senden Sie uns bitte eine E-Mail oder rufen Sie uns an und teilen Sie uns Ihr Anliegen unserem speziellen Inclusive Recruitment Officer mit.

Muster 2 Inklusive Stellenausschreibung

(Komplexer)

In dieser Musteranzeige wird eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet und die Erwartungen werden klar formuliert. Im Vergleich zu der anderen Stellenanzeige ist diese Beschreibung ein wenig länger und komplexer. Dennoch enthält sie viele hilfreiche Informationen, die potenziellen Bewerbern helfen, eine fundierte Entscheidung darüber zu treffen, ob sie für die Stelle und das Unternehmen geeignet sind, und Format und Layout machen sie leicht lesbar.

Versuchen Sie, **in der gesamten Stellenbeschreibung Links (mit hervorgehobenen Beispielen) einzubauen, z. B. zu Vorteilen und** Programmen, die Bewerbern die Möglichkeit geben, mehr über bestimmte Bereiche zu erfahren. Bieten Sie auf der Website-Version der Stellenanzeige einen ausführlichen Abschnitt und einen Rekrutierungs-Chatbot an, der die Bewerber durch den Einstellungsprozess für die betreffende Stelle führt.

- ✓ Entwicklung von Funktionen und Verbesserungen für das **Produkt X** auf sichere, gut getestete und leistungsfähige Weise.
- ✓ Analyse und Interpretation hochkomplexer Daten, um zu umsetzbaren Empfehlungen zu gelangen.
- ✓ Zusammenarbeit mit dem **Projektmanagement** und anderen Beteiligten innerhalb der Technik, um in einem schnelllebigen, iterativen Umfeld einen hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten

Muster 2 Inklusive Stellenausschreibung

(Komplexer)

- ✓ Erstellen Sie Code, der unseren internen Standards für Stil, Wartbarkeit und Best Practices für eine umfangreiche Webumgebung entspricht. Behalten Sie diese Standards bei und setzen Sie sich durch Code-Reviews für sie ein.
- ✓ Setzen Sie sich für Verbesserungen der Produktqualität, der Sicherheit und der Leistung ein, die für Ihr Team von besonderer Bedeutung sind.
- ✓ Lösen Sie technische Probleme von großem Umfang und hoher Komplexität in Zusammenarbeit mit Ihrem Team und der Leitung.
- ✓ Nehmen Sie Einfluss auf die Gesamtziele und die langfristigen Ziele Ihres Teams.
- ✓ Erfahrung mit Leistungs- und Optimierungsproblemen, insbesondere in großem Maßstab, und nachgewiesene Fähigkeit, diese Probleme sowohl zu diagnostizieren als auch zu vermeiden.

Muster 2 Inklusive Stellenausschreibung

(Komplexer)

- Helfen Sie mit, unser gesamtes Verständnis für Stil, Wartungsfreundlichkeit und bewährte Praktiken für unsere umfangreiche Webumgebung zu definieren und zu verbessern. Setzen Sie sich durch Code-Reviews für diese Standards ein.
- Repräsentieren Sie X und seine Werte in der öffentlichen Kommunikation und bei breiteren Initiativen, ESG-spezifischen Projekten und Beiträgen für die Gemeinschaft.
- Mentorenschaft für Junior- und Intermediate-Ingenieure in Ihrem Team, um ihnen zu helfen, in ihrer technischen Verantwortung zu wachsen und Hindernisse für ihre Autonomie zu beseitigen
- Arbeiten Sie mit den Teams an größeren Projekten wie x und x zusammen.
- Verbessern Sie die technischen Projekte bei X mit dem Maintainer Training Program in Ihrem eigenen Tempo, während Sie danach streben, ein Project Maintainer zu werden.
- Siehe unsere D&I-Politik und Auszeichnungen.
- Informieren Sie sich über unsere Vorteile für alle, auch für Neueinsteiger.
- Wenn Sie Hilfe oder Unterstützung jeglicher Art benötigen, kontaktieren Sie uns bitte und lassen Sie es uns wissen, wir sind mehr als glücklich, unserem zukünftigen Mitarbeiter zu helfen!

Inklusive Stellenbeschreibungen Checkliste!

- ❑ **Beziehen** Sie bei der Erstellung der Beschreibung alle relevanten Interessengruppen mit ein - Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Personalberater, D&I-Experten und beziehen Sie Mitarbeiter ein, die dieselbe Funktion ausüben
- ❑ **Nennen Sie** das Gehalt und die Vorteile der Stelle
- ❑ **Skizzieren Sie** das Potenzial für Aufstieg und Beförderung
- ❑ **Erklären Sie**, wo die Rolle innerhalb des Unternehmens angesiedelt ist
- ❑ **Einbeziehung von Soft Skills** und Qualitäten, die für herausragende Leistungen erforderlich sind
- ❑ **Entwicklung einer Reihe von Vorlagen** für Aufgaben auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Abteilungen und Bereitstellung dieser Vorlagen für Personalverantwortliche

Tipps



Dänisches Unternehmen: Be My Eye



Wie hat die Umsetzung von D&I Ihrem Unternehmen und Ihren Mitarbeitern genützt?

Die Umsetzung von D&I-Strategien bei der Rekrutierung und Einstellung von Mitarbeitern hat sich für Be My Eyes als äußerst vorteilhaft erwiesen. Das Unternehmen hat erfolgreich ein vielfältiges Team aufgebaut, zu dem auch sehbehinderte Menschen gehören, die wertvolle Erkenntnisse und Innovationen beisteuern. Diese Vielfalt hat zur Entwicklung zugänglicherer und benutzerfreundlicherer Produkte geführt, von denen nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch die breitere Gemeinschaft der sehbehinderten Nutzer profitieren. Darüber hinaus hat das integrative Arbeitsumfeld zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung geführt und Be My Eyes zu einem führenden Arbeitgeber in der Technologiebranche gemacht.



SCHRITT 4



Inklusive Stellenausschreibungen sind von vornherein inklusiv

- ❑ **Rechtliche Verpflichtung.** Die Ausschreibung einer Stelle ist entscheidend dafür, dass Ihr Bewerberpool vielfältig ist und die Stelle erfolgreich besetzt werden kann. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Stellenanzeigen keine diskriminierenden Inhalte enthalten. Es gibt mehrere Strategien, die Arbeitgeber anwenden können, um sicherzustellen, dass Stellenanzeigen von vornherein integrativ sind
- ❑ **Geschlechtsneutrale Sprache.** Achten Sie darauf, dass die Stellenanzeige eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet und keine Annahmen über Familienstand oder Alter macht. Sie können sicherstellen, dass Ihre Stellenanzeigen geschlechtsneutral sind, indem Sie sich auf die Tabelle auf den vorherigen Folien beziehen oder kostenlose Online-Tools wie Gender Decoder²⁹ verwenden, um geschlechtsspezifische Sprache in Ihren Stellenanzeigen zu erkennen.
- ❑ **Flexible Arbeitsregelungen.** Bieten Sie an, mit dem erfolgreichen Bewerber flexible Regelungen auszuhandeln. Dies könnte flexible Arbeitszeiten für das Abholen und Bringen von der Schule, Arbeit von zu Hause aus oder reduzierte Arbeitszeiten wie eine 9-Tage-Woche oder ein dienstplanmäßiger freier Tag umfassen. Dies kann die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördern und Menschen mit kleinen Kindern oder Betreuungspflichten (in der Regel Frauen) sowie Menschen mit Verletzungen, chronischen Erkrankungen oder Behinderungen zur Bewerbung ermutigen.

Faktoren, die Stellensuchende beim Betrachten von Stellenanzeigen

| Beeinflussender Faktor | Starker Einfluss | Einige Einflüsse |
|---|------------------|------------------|
| Beschreibung der Tätigkeit | 86% | 13% |
| Gehälter und Leistungen | 69% | 29% |
| Beschreibung des Unternehmens | 44% | 48% |
| Vorkenntnisse des Arbeitgebers und seiner Marke | 41% | 43% |
| Dieser Arbeitgeber wird in der Anzeige genannt | 41% | 42% |
| Qualität der Grammatik/Sprache | 33% | 47% |
| Veröffentlichung/Website, auf der die Anzeige erscheint | 12% | 45% |
| Präsentation der Anzeige (Abstände, Logos usw.) | 6% | 38% |

Welche Methode würden Sie bevorzugen, um eine Stelle zu finden und sich zu bewerben?

- 45%** Registrieren Sie sich bei einem Personalberater
- 26 %** nutzen eine Stellenbörse (z. B. Monster, Total Jobs usw.)
- 12 %** Stellenanzeigen auf professionellen sozialen Netzwerken (z. B. LinkedIn)
- 11%** Durch bestehende berufliche Netzwerke
- 8%** Direkt über die Website des Arbeitgebers
- 1%** Stellenanzeigen auf persönlichen Websites sozialer Netzwerke (z. B. Facebook, Twitter usw.)

Zugängliches Format

Nicht jeder nimmt Informationen auf die gleiche Weise auf. Sorgen Sie dafür, dass die Informationen leicht zu verstehen sind, was genau die Aufgabe ist, dass sie sofort verdaulich sind und dass sie, wenn möglich, Text, Videos und Bildmaterial enthalten. Sie werden sich schneller bewerben, was zu mehr Bewerbungen führen wird.

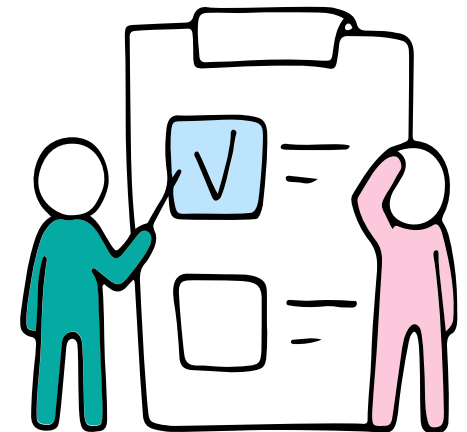
Online und offline verfügbar. Sie müssen online und offline für alternative Formate verfügbar sein. Vergewissern Sie sich, dass die Schrift in einer lesbaren Schriftart mit einer Punktgröße von 12 oder mehr und ohne Fett- oder Kursivdruck erscheint. Noch besser ist es, sie in Großdruck anzubieten.

Gliedern Sie den Text durch Überschriften und Aufzählungspunkte und schaffen Sie so viel Leerraum wie möglich, um wichtige Details besser lesbar zu machen.

Vermeiden Sie Kontraste oder Farben, insbesondere Rot und Grün, da dies das Lesen für Menschen mit Sehbehinderungen erschweren kann.

Enthalten Sie barrierefreie Software, die Text-to-Speech oder Vergrößerungswerkzeuge ermöglicht, so dass sie auch für diejenigen leicht herunterzuladen ist, die gerne von Ausdrucken lesen oder eine schlechte Internetverbindung haben.

64 % der Befragten gaben an, dass das Engagement des Arbeitgebers für D&I ein wichtiger Faktor für ihre Entscheidung ist, ein Stellenangebot anzunehmen
([Inclusion Hub](#))

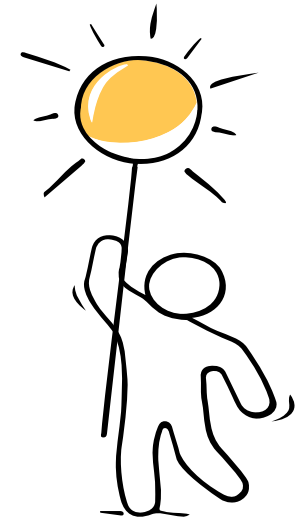


» Nutzen Sie mehrere Kanäle und posten Sie auf verschiedenen Plattformen

KMU haben die Flexibilität und mehr Instrumente, um Spitzenkräfte zu gewinnen. Es ist wichtig, bei der Werbung kreativ zu sein, um einen großen Pool von Bewerbern zu erreichen, die den Anforderungen der Stelle entsprechen.

- ❑ **Vielfältige Personalberatung** Für KMU, die Zugang zu einem breiten Pool von Talenten suchen, kann die Einschaltung einer Personalberatung eine effektive Lösung sein. Sie können schnell auf bestehende Netzwerke und Talentpools zurückgreifen und kleineren Unternehmen helfen, mit hochkarätigen Fachkräften in Kontakt zu treten.
- ❑ **Online** Mehr als **80 % der** Stellensuchenden nutzen ihre Mobiltelefone und sozialen Medien für die Suche nach Stellenangeboten. Das bedeutet, dass Stellenbeschreibungen für die Weitergabe auf verschiedenen Plattformen geeignet sein oder leicht angepasst werden müssen.
- ❑ **Audio und Videos** Bieten Sie den Menschen verschiedene Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und Bewerbung, um eine Stelle zugänglicher zu machen. Manche Menschen schreiben gerne E-Mails. Andere mögen einen informelleren Ansatz, bei dem sie sich entspannter fühlen, z. B. per Videobotschaft oder WhatsApp und Sprachnotizen. Ziehen Sie Video- und Audioformate in Betracht, die für Menschen mit Behinderungen besser zugänglich sind.

42 % der Arbeitssuchenden würden lieber einen Personalberater oder eine Online-Plattform wie LinkedIn nutzen, als sich direkt an ein Unternehmen zu wenden ([Inclusion Hub](#))





Robert Walters
Personalbeschaffung

Social-Media-Fachleute wurden gefragt, welche Social-Media-Seiten sie am ehesten für die Stellensuche nutzen; professionelle Netzwerke wie LinkedIn waren weitaus beliebter als nicht-professionelle Seiten wie Facebook.

Aber lassen Sie Facebook und Twitter nicht links liegen. Sie sind nach wie vor wichtige und effektive Plattformen für Unternehmen, um ihre Kunden und Follower zu erreichen und sie zum Teilen und Weiterempfehlen einzuladen. Beiträge auf Facebook, in Diversity-Gruppen und Netzwerken sind äußerst effektiv und wirkungsvoll.

Alle diese Plattformen sind äußerst effektiv, da Arbeitgeber direkt mit den Bewerbern online in Kontakt treten und auf deren Kommentare oder Fragen zu einer Stelle in einem öffentlichen Forum antworten können.

36 % der

Unternehmen haben keine Maßnahmen zur LGBTQIA+-Diversität ergriffen ([EY 2024](#))

»»» Breit werben, um ein größeres Publikum zu erreichen

Um ein breiteres Spektrum von Arbeitssuchenden mit unterschiedlichem Hintergrund zu erreichen, müssen die Unternehmen ihre Stellen an verschiedenen Orten anbieten:

- ❑ **Website des Unternehmens:** 8 % der Fachkräfte gaben an, dass sie es vorziehen, direkt auf der Website eines Unternehmens nach Stellenangeboten zu suchen. Um diese Zahl zu erhöhen, sollten Sie auf inklusiven Rekrutierungsplattformen inserieren.
- ❑ **Vielfältige Werbekanäle** wie LGBTQ- und MINT-Netzwerke, Mentoring-Programme für qualifizierte Flüchtlinge/Migranten, Behinderungen, soziale Mediengruppen und -netzwerke für Talente, LinkedIn, Jobmessen, Konferenzen, auf verschiedene Gemeinschaften und Unternehmen ausgerichtete Zielgruppen, lokale Gemeindezentren und Bibliotheken oder auf DEI ausgerichtete Personalvermittlungsagenturen.
- ❑ **Mund-zu-Mund-Propaganda** Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, offene Stellen an unterrepräsentierte Gruppen in ihren Netzwerken weiterzugeben. Legen Sie den Schwerpunkt auf eine integrative Empfehlung, z.B. teilen Sie x Stellenausschreibungen mit fünf Frauen, die sie kennen.
- ❑ **Aufsuchende Arbeit, Praktika oder Berufserfahrung.** Arbeitgeber sollten mit Schulen, Universitäten, Praktikumsanbietern und Wohlfahrtsverbänden zusammenarbeiten, um Randgruppen anzusprechen.



**Marcus
Blackburn,
Associate
Director**

Die Unternehmenswebsite ist von größter Bedeutung

Ihre Online-Präsenz ist wahrscheinlich der erste Eindruck, den Sie bei den meisten Arbeitssuchenden hinterlassen. Eine Website mit einem speziellen Bereich für offene Stellen zeigt, dass Sie ein Unternehmen sind, das wachsen will. Auch wenn Sie derzeit keine neuen Mitarbeiter einstellen, können Sie durch die Aufforderung an potenzielle Bewerber, ihre Lebensläufe einzureichen, eine Sammlung von Kontaktinformationen aufbauen, die Sie nutzen können, um potenzielle Bewerber anzusprechen, wenn Sie eine freie Stelle zu besetzen gedenken

84 % der Bewerber nutzen die Website Ihres Unternehmens zur Recherche vor der Bewerbung und dem Vorstellungsgespräch
(Robert Walters)

D&I-Anzeigen personalisieren

- ❑ **Personalisieren Sie Ihre Anzeigen** und heben Sie hervor, wie jede Stelle auf einzigartige Weise mit Ihren DE&I-Initiativen verbunden ist. Zeigen, nicht nur erzählen: Gehen Sie über die bloße Erwähnung der Chancengleichheit hinaus. Geben Sie Beispiele aus der Praxis, wie Ihr Unternehmen diese Werte lebt. Verlinken Sie sie mit Veranstaltungen, Programmen, Richtlinien und der Personalseite, damit sie Ihre vielfältigen Aktivitäten und Ihren Talentpool sehen und sich bereits zugehörig fühlen können.
- ❑ **Inklusive Leistungen.** Wenn Ihr Unternehmen integrative Leistungen anbietet, sollten Sie diese in Ihrer Anzeige hervorheben. Überlegen Sie, wie Ihre Leistungen Ihre DE&I-Politik, den Lebensstil und die Verhaltensweisen der Mitarbeiter widerspiegeln und ob sie für eine Vielzahl von Personen relevant sind.
- ❑ **Einbetten von Links** für zusätzliche Informationen oder zur Weitergabe hilfreicher Ressourcen, durch die Bewerber leicht navigieren können, ohne sich beim Lesen der Stellenanzeige überfordert zu fühlen. Ein Abschnitt "Schnellklicks" zu D&I-Strategien, Auszeichnungen, Richtlinien, Programmen usw.

Tipps



1

Geben Sie eine Gehaltsspanne an, die aber eindeutig nicht verhandelbar ist, um Diskriminierung zu vermeiden, und lassen Sie dennoch Raum, um Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

Elemente einer gut gestalteten Anzeige (Teil 1)

HR-Berater (Teilzeit, Jobsharing oder Vollzeit), Einzelhandelsunternehmen

Gehalt €43.700 - €47.000 pro Jahr, nicht verhandelbar

Außerdem bieten wir 25 Tage Jahresurlaub, 6 % Rentenbeiträge und 6 Monate bezahlten Mutterschafts-/Vaterschafts-/Elternschaftsurlaub.

Standort: O'Connell Street, Dublin, Irland. Wir arbeiten in der Regel 2 Tage pro Woche im Büro, bieten aber auch die Möglichkeit, ganz aus der Ferne zu arbeiten.

Arbeitszeiten Diese Stelle ist in Teilzeit, als Jobsharing oder in Vollzeit zu besetzen. Wir bieten weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten, wie z. B. komprimierte Arbeitszeiten.

2

Werbung für Besonderheiten - insbesondere für Richtlinien, die die gesetzlichen Mindestanforderungen überschreiten

3

Angebot spezifischer flexibler Arbeitsmöglichkeiten - einschließlich Teilzeitarbeit, standardmäßig

4

Elemente einer gut gestalteten Anzeige (Teil 2)

Bieten Sie eine realistische Vorschau auf die tatsächliche Rolle

Stellenbeschreibung

Verwaltung der monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen und der Sozialleistungen; Sicherstellung, dass alle Unterlagen korrekt und auf dem neuesten Stand sind und dass alle Dokumente vor dem Stichtag der Lohn- und Gehaltsabrechnungen an die ausgelagerten Lohn- und Sozialleistungsanbieter übermittelt werden.

5

Machen Sie die Rollenanforderungen klar, spezifisch und verhaltensorientiert

Beaufsichtigung, Erfassung, Zusammenstellung und Überwachung genauer Personalinformationen unter Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften.

Angaben zur Person

- Sie können vertrauliche Informationen für sich behalten.
- Sie haben Erfahrung in der Leitung eines Teams von mindestens drei Personen.
- Sie waren verantwortlich für das selbstbewusste Management der Beziehungen zu externen Lieferanten.

6

Werbung für Besonderheiten - insbesondere für Richtlinien, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen

Elemente einer gut gestalteten Anzeige (Teil 3)

7

Angemessene Anpassungen anbieten, sowohl bei der Einstellung als auch am Arbeitsplatz

Wir sind gerne bereit, alle angemessenen Anpassungen zu berücksichtigen, die Bewerber während des Einstellungsverfahrens benötigen, und Sie werden bei Ihrer Bewerbung gefragt, ob Sie solche Anpassungen benötigen.

Wenn Sie zusätzliche Optionen wünschen, wenden Sie sich bitte an [Name]. Wir bieten auch angemessene Anpassungen und Anpassungen am Arbeitsplatz an.

Die Vorstellungsgespräche sollen vom 16. bis 18. September 2022 virtuell stattfinden, wobei Slots während des gesamten Arbeitstages sowie frühe und späte Slots verfügbar sind.

Wenn Sie aus irgendeinem Grund ein persönliches Gespräch bevorzugen, teilen Sie uns dies bitte mit, indem Sie sich an [Name] wenden.

8

Bieten Sie eine Reihe von Terminen und Vorstellungsgesprächen sowie Flexibilität für die Bewerber an.



Chad Lawson,
*Associate
Director*

Eine Stelle mit einer genauen Gehaltsangabe auszuschreiben, kann viele potenzielle Bewerber abschrecken; entweder diejenigen, die ein höheres Gehalt anstreben, oder diejenigen, die davon ausgehen, dass eine Stelle zu hoch für sie ist, wenn das Gehalt deutlich über dem liegt, was sie derzeit verdienen. Inserieren Sie stattdessen eine Stelle mit einer Gehaltsspanne und lassen Sie Zeit für Verhandlungen.

Festsetzung des Gehalts

Wenn Sie eine Stelle besetzen, die es in Ihrem Unternehmen bisher noch nicht gab, kann es schwierig sein, ein wettbewerbsfähiges Gehalt zu bestimmen. Ein Vergleich der Gehälter für ähnliche Positionen in anderen Unternehmen ist entscheidend. Zwar geben viele Unternehmen die Gehälter ihrer Mitarbeiter nicht öffentlich bekannt, aber einige Berater und Tools können faire Gehaltsskalen für verschiedene Berufe ermitteln und Einblicke geben.

35 % der Frauen fühlen sich bei der Arbeit zugehörig, gegenüber 40 % der Männer; das Gehalt ist ein wichtiger Indikator für diese Statistik
([EY 2024](#))

Umfassende Informationen

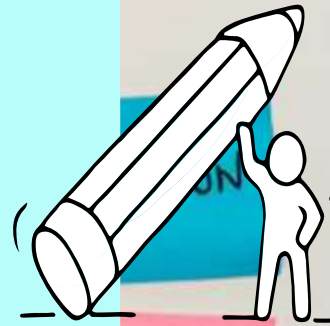
- ❑ **Personalisieren Sie Ihre Anzeigen** und heben Sie hervor, wie jede Stelle auf einzigartige Weise mit Ihren DE&I-Initiativen verbunden ist. Zeigen, nicht nur erzählen: Gehen Sie über die bloße Erwähnung der Chancengleichheit hinaus. Geben Sie Beispiele aus der Praxis, wie Ihr Unternehmen diese Werte lebt. Verknüpfen Sie sie mit Veranstaltungen, Programmen, Richtlinien und der Personalseite, damit sie Ihre vielfältigen Aktivitäten und Ihren Talentpool sehen und das Gefühl haben können, bereits dazugehören.
- ❑ **Heben Sie D&I-Vorteile hervor.** Wenn Ihr Unternehmen integrative Leistungen anbietet, sollten Sie diese in Ihrer Anzeige hervorheben. Überlegen Sie, wie Ihre Leistungen Ihre DE&I-Politik, den Lebensstil und die Verhaltensweisen der Mitarbeiter widerspiegeln und ob sie für eine Vielzahl von Personen relevant sind.
- ❑ **Binden Sie Links für zusätzliche Informationen ein** oder teilen Sie hilfreiche Ressourcen mit, durch die Bewerber leicht navigieren können, ohne sich beim Lesen der Stellenanzeige überfordert zu fühlen.

Tipps



Bewerten Sie Ihre Attraktivität und Rekrutierung

- Wie wird Ihre Marke auf dem Markt wahrgenommen?** Fällt es Ihnen leicht, Talente anzuziehen? Sind die Bilder auf Ihrer Website und in Ihren Stellenanzeigen vielfältig?
- Nutzen Sie verschiedene Medien und Kanäle zur Rekrutierung?**
- Spiegeln Ihre Stellenbeschreibungen oder -ausschreibungen unbeabsichtigte Vorurteile wider** (z. B. einen höheren Abschluss oder bestimmte Sprachkenntnisse, die nicht unbedingt erforderlich sind)?
- Enthalten Ihre Website und Stellenausschreibungen Aussagen, Ziele oder Prioritäten zu D&I?**



Quelle [Ausstrahlung von HR durch D&I](#)

Inklusive Rekrutierung Anpassungen und Unterbringungen

- zusätzliche Zeit bei Aufgaben** oder Videoanwendungen
- Hilfestellung**, wenn der Test oder die Bewertung am Computer stattfindet, z. B. mit Untertiteln
- Option für **Interviews ohne eingeschaltete Kamera**
- einen **zugänglichen** Parkplatz reservieren lassen
- Bieten Sie **mehrere Zeitfenster** an, damit die befragte Person einen Zeitpunkt wählen kann, der ihr besser passt, oder bitten Sie sie, **[bitte vorschlagen]**
- fragen, ob ein **Gebärdensprachdolmetscher** benötigt wird
- Sonst noch etwas - bitte beschreiben.

.....

Tipps



: Stott und May

Erneut aufsteigen: D&I innovativ gestalten

- ❑ Fügen Sie in Ihre Stellenanzeigen einen Story-Blog oder ein Video mit dem Abschnitt "**Eine typische Woche**" ein, um den Bewerbern ein klares Bild davon zu vermitteln, was sie von der Stelle und Ihrem Unternehmen erwarten können.
- ❑ Fügen Sie **interessante D&I-Fakten** hinzu, um Bewerbern zu zeigen, dass Sie die einzigartigen Qualitäten von Mitarbeitern und Bewerbern anerkennen und wertschätzen, was Sie zu einem integrativen und gerechten Arbeitgeber macht. (z. B.: 48 % unserer Mitarbeiter sind Frauen)
- ❑ Verwenden Sie **Icons und Videos**, um wichtige Informationen über eine Rolle zu vermitteln. (Verwenden Sie z. B. ein Video, um die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen und verlockende Unternehmensmöglichkeiten zu präsentieren. Es bietet auch Untertitel)
- ❑ Streuen Sie ein (kurzes) **Mitarbeiterzeugnis** ein.
- ❑ Erwägen Sie den Einsatz eines **Chatbots** in Ihren Stellenanzeigen, um wichtige Fragen der Bewerber 24/7 zu beantworten.



: Stott und May

Erneut aufsteigen: D&I innovativ gestalten

- ❑ Warum geben Sie nicht einfach die Gehaltsspanne an, sondern veröffentlichen Ihre Gehaltspolitik?
- ❑ Erwägen Sie, einige **Tipps und Tricks** hinzuzufügen, um interessierten Bewerbern die Bewerbung zu erleichtern.
- ❑ Bitten Sie Ihr Team, **aktuelle Projektergebnisse** in die Stellenanzeige aufzunehmen.
- ❑ Geben Sie **den Namen** und die Kontaktdaten eines Mitarbeiters oder **Teamleiters** an, damit sich die Bewerber bei weiteren Fragen an ihn wenden können.
- ❑ **Seien Sie ehrlich.** Wenn Ihr Unternehmen zum Beispiel eine integrative Kultur als Priorität hat, erwähnen Sie dies, damit die Bewerber sofort wissen, was sie erwarten können.
- ❑ Erwägen Sie, praktische Informationen oder **FAQs** in Ihre Stellenanzeige aufzunehmen.
- ❑ Informieren Sie die Bewerber darüber, **was sie** z. B. während des Einstellungsverfahrens **erwarten können**, z. B. über den Zeitplan.



Lernergebnisse

- Sie wissen**, wie Sie **Stellenbeschreibungen** verfassen, die eine Vielzahl von Bewerbern ansprechen, indem Sie die Anforderungen an die Stelle effektiv vermitteln.
- Sie lernten**, wie man **integrative** Stellenanzeigen **entwirft und ausschreibt**, die das Engagement des Unternehmens für Vielfalt und Inklusion widerspiegeln.
- Sie wissen**, wie man Strategien entwickelt, die die Anwerbungsbemühungen durch eine integrative Sprache, Anforderungen und gezielte Kommunikation erweitern.
- Sie wissen**, wie Sie die Vielfalt am Arbeitsplatz verbessern können, indem Sie Bewerber mit unterschiedlichem Hintergrund anziehen, ansprechen und halten.



Gut gemacht!

Wechseln Sie nun zu Modul 3 Teil 3: Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien für alle

www.projectdare.eu



This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

Diese Ressource ist lizenziert unter CC BY 4.0

