

Teil 3



Modul 3: Integratives Talentmanagement für KMU

Teil 3: Inklusive Auswahl-,
Interview- und
Angebotsstrategien



[www. projectdare.eu](http://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: Diversitäten beleben europäische Unternehmen

Hauptmerkmale: Überblick und Definitionen von D&I in KMU. 12 Dimensionen der Diversität. Erlernen von Schlüsselkompetenzen für die Umsetzung 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 3

Inklusive Auswahl-, Interview- und Angebotsstrategien

- ☐ Erfahren Sie, wie Sie integrative Stellenbeschreibungen verfassen, die Ihren vielfältigen Talentpool ansprechen und erweitern.
- ☐ Erfahren Sie, wie Sie integrative Stellenanzeigen erstellen und veröffentlichen können, die unterschiedliche Bewerber effektiv erreichen und ansprechen.
- ☐ Entwicklung integrativer Strategien für die Einstellung, Eingliederung und Bindung von Mitarbeitern, um ein einladendes und unterstützendes Umfeld zu schaffen, das eine integrative Arbeitsplatzkultur ermöglicht.

09

Schritt 5: Inklusive Bewerberauswahl

Um eine faire Bewertung bei der Auswahl der Kandidaten zu gewährleisten

10

Schritt 6: Inklusive Befragung

Schaffung eines fairen und unterstützenden Umfelds für alle Bewerber

11

Schritt 7: Inklusive Auswahl nach Vorstellungsgespräch und Angebot

Gewährleistung von Fairness in den letzten Phasen der Einstellung mit respektvollem Feedback

Lernziele

- ☐ Erfahren Sie, wie Sie **ein integratives Auswahlverfahren konzipieren**, das eine faire und unvoreingenommene Prüfung der Bewerber gewährleistet.
- ☐ Sie wissen, wie Sie **eine Gesprächsrunde vorbereiten**, um ein inklusives und faires Gesprächsverfahren zu gewährleisten.
- ☐ Entdecken Sie **effektive Interviewtechniken**, die die Integration fördern und den Bewerbern eine positive Erfahrung bieten.
- ☐ Lernen Sie, wie Sie den Bewerbern **konstruktives und unvoreingenommenes Feedback geben können**, unabhängig vom Ergebnis.
- ☐ Entwickeln Sie **Strategien für die Ausweitung von Stellenangeboten**, die mit Ihrem Engagement für Vielfalt und Integration in Einklang stehen.



09 Schritt 5

Inklusive Bewerberauswahl

Zur Gewährleistung einer fairen
Bewertung bei der Auswahl von
Kandidaten

»» Schritt 5: Inklusive Auswahl



Der Zweck einer integrativen Bewerberauswahl besteht darin, faire und gerechte Verfahren für die Bewertung und Auswahl von Bewerbern, unabhängig von ihrem Hintergrund, zu gewährleisten. Es geht darum, standardisierte, unvoreingenommene Methoden zur Bewertung von Fähigkeiten und Qualifikationen anzuwenden, die Vielfalt zu fördern und sicherzustellen, dass alle Bewerber die gleichen Erfolgschancen haben.

SCHRITT 5

Inklusive Auswahl: Filter für Top-Kandidaten und Minderheiten



- ❑ **Schnelles Filtern.** Öffentliche Anzeigen können viele Bewerber anziehen, aber viele werden nicht geeignet sein. Führen Sie einen effizienten und schnellen Filterungsprozess durch. Führen Sie eine blinde Rekrutierung durch, indem Sie identifizierende Informationen wie Namen, Geschlecht und Alter entfernen; konzentrieren Sie sich stattdessen auf Fähigkeiten und Erfahrung. Setzen Sie Bewertungsinstrumente ein, um Kompetenzen zu messen und nicht subjektive Eindrücke objektiv zu bewerten.
- ❑ **Vermeiden Sie die Nutzung sozialer Medien.** Vermeiden Sie es, vor dem Vorstellungsgespräch die Profile der Bewerber in den sozialen Medien (einschließlich Facebook-, Twitter- oder LinkedIn-Profilen) durchzusehen, um die Bewerber zu prüfen und mehr über sie zu erfahren. Sehen Sie sich ihren Lebenslauf an. Dieser ist aktueller und zuverlässiger. Dies macht alle Bemühungen zur Anonymisierung des Bewerbungsverfahrens zunichte. Falls eine Überprüfung vor der Einstellung aus Sicherheitsgründen oder aus anderen Gründen erforderlich ist, könnte diese Suche von einer externen Agentur durchgeführt werden.
- ❑ **Die Personalabteilung erstellt eine Auswahlliste mit den besten Bewerbern.** Nachdem die Personalabteilung die Bewerbungen anhand objektiver Kriterien anonym bewertet hat, muss sie auch eine Auswahlliste für die am höchsten eingestuften Bewerber erstellen (und nicht für die Personalleiter, die die Vorstellungsgespräche führen werden).
- ❑ **Randständige Kandidaten einbeziehen.** Die Auswahlliste muss sicherstellen, dass auch marginalisierte Kandidaten berücksichtigt werden. Stellen Sie sicher, dass mindestens sechs oder mehr Frauen oder ethnische Minderheiten in die Auswahlliste aufgenommen werden.



SCHRITT 5

Inklusive Auswahl: Kandidaten prüfen und Erstellen Sie eine kurze Liste



Alle Anwendungen protokollieren



Bewerten Sie jeden Lebenslauf anhand der Stellenbeschreibung und der persönlichen Kriterien



Ablehnung aller Anträge, die die Mindestanforderungen nicht erfüllen, mit zeitnaher Antwort



Bewertung der verbleibenden Lebensläufe anhand der gewünschten Kriterien, um eine Top-Ten-Liste zu erstellen



Überprüfen Sie die zehn besten Bewerbungen und stellen Sie sicher, dass Lebenslauf und Anschreiben fehlerfrei sind und gut aussehen.



Ausgewählte Bewerber so schnell wie möglich zu einem Vorstellungsgespräch mit optionalen Zeiträumen einladen



10 Schritt 6

Inklusive Befragung

Schaffung eines fairen und unterstützenden Umfelds für alle Bewerber.

»» Schritt 6 Inklusive Befragung



Das Ziel von integrativen Vorstellungsgesprächen ist es, ein faires und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem alle Bewerber ihre Qualifikationen und ihre Eignung für die Stelle unter Beweis stellen können. Dabei werden standardisierte Techniken und Fragen eingesetzt, um Fähigkeiten und Kompetenzen zu bewerten, wobei der Schwerpunkt auf den Erfahrungen und dem Potenzial des Bewerbers und nicht auf unbewussten Vorurteilen liegt. So wird sichergestellt, dass alle Bewerber ihr Bestes geben können.

SCHRITT 6

Inklusive Befragung: Vorbereitung und Schulung eines Gremiums für integrative Befragungen



- ❑ **Organisieren Sie ein vielfältiges Rekrutierungsteam.** Stellen Sie ein vielfältiges Rekrutierungsteam mit unterschiedlichen Hintergründen, Funktionen und Ebenen in Ihrem Unternehmen zusammen, um verschiedene Perspektiven einzubringen und unbewusste Voreingenommenheit zu verringern.
- ❑ **Führen Sie einen strukturierten Prozess durch.** Entwerfen Sie einen strukturierten Auswahl- und Interviewprozess. Achten Sie auf Konsistenz bei allen Bewerbern, um Voreingenommenheit zu minimieren und Fairness zu gewährleisten.
- ❑ **Führen Sie Schulungen zu Vorurteilen durch.** Falls noch nicht geschehen, sollten Sie für alle am Einstellungsprozess Beteiligten Schulungen zum Thema unbewusste Vorurteile anbieten. Dies hilft den Interviewern, ihre Voreingenommenheit zu erkennen und abzuschwächen. Stellen Sie alle anderen notwendigen integrativen Leitlinien bereit.
- ❑ **Antworten Sie zeitnah auf die Bewerbungen.** KMU müssen sicherstellen, dass alle Bewerber rechtzeitig eine Antwort erhalten und dass nur geeignete Lebensläufe von internen Mitarbeitern geprüft werden.



SCHRITT 6

Integrative Befragung: Vorbereiten auf ein Gut strukturiertes, umfassendes Interview



Entwickeln Sie eine Reihe von Fragen und Bewertungskriterien für das Vorstellungsgespräch. Stellen Sie während des Gesprächs allen Bewerbern die gleichen Fragen in der gleichen Reihenfolge und bewerten Sie die Antworten nach den objektiven Kriterien. Dies macht die Antworten vergleichbar und verringert die Voreingenommenheit.



Führen Sie Interviews mit einem Gremium und nicht mit einem einzelnen Interviewer. Es hat sich gezeigt, dass mehrere Interviewer in einem Interview zu faireren und genaueren Ergebnissen führen als mehrere Interviews mit nur einem Interviewer.



Bereiten Sie die Interviewer auf eine konsequente Befragung vor. Stellen Sie ihnen die Fragen und Kriterien im Voraus zur Verfügung und weisen Sie darauf hin, dass das Gespräch einheitlich geführt werden muss. Ermutigen Sie das Gremium, sich im Voraus zu treffen, um den einzelnen Mitgliedern Fragen zuzuweisen und Notizen zu machen.



Die Interviewer sollten die Antworten der einzelnen Bewerber unabhängig voneinander bewerten, bevor sie sie in der Gruppe besprechen. Wenn die Bewerber vor diesem Zeitpunkt diskutiert werden, besteht die Gefahr, dass die Interviewer von den Meinungen der anderen Interviewer und möglicherweise von der Meinung der ranghöchsten Person beeinflusst werden. Mehr darüber erfahren: [Strukturierte Vorstellungsgespräche - ein Leitfaden für die Durchführung](#).

SCHRITT 6

Integrative Vorstellungsgespräche: Stellen Sie sicher, dass Sie für potenzielle Bewerber zugänglich und integrativ sind



- ☐ **Website Interviewpartner bereit.** Fachkräfte werden sich höchstwahrscheinlich auf die Website eines Unternehmens begeben, um sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten. Stellen Sie sicher, dass Sie eine Reihe von Online-Inhalten zur Verfügung stellen, die den Stellensuchenden helfen, die Eigenschaften und Qualitäten zu erkennen, die sie bei einem Vorstellungsgespräch zeigen sollen. So können Sie auch feststellen, welche Bewerber sich die Zeit genommen haben, sich über Ihr Unternehmen zu informieren.
- ☐ **Werben Sie für einen offenen Kontakt zu den Mitarbeitern.** Die Kontaktaufnahme mit bestehenden Mitarbeitern und das Studium von Arbeitgeberbewertungsseiten werden ebenfalls als wichtige Informationsquellen für die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche angesehen.
- ☐ **Melden Sie sich auf Arbeitgeberbewertungsportalen an; es** ist möglich, Ihr Profil auf vielen von ihnen zu verwalten. Ermitteln Sie die beliebtesten Seiten, wobei Sie beachten sollten, dass es möglicherweise spezielle Bewertungsportale für Ihre Branche gibt, und stellen Sie sicher, dass Ihr Profil auf diesen Seiten Ihre Arbeitgebermarke genau widerspiegelt.

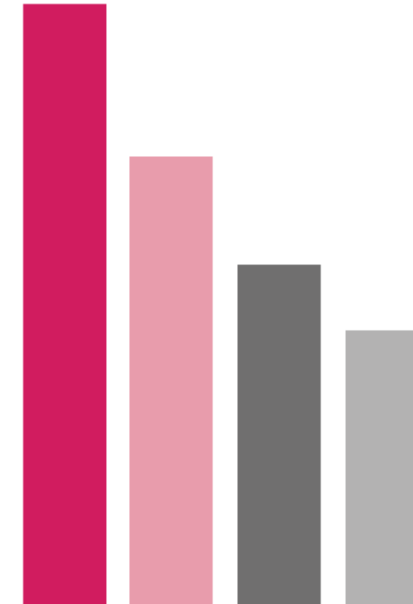


Prozentualer Anteil der Arbeitgeber, die Vorstellungsgespräche schulen



- 50%** Provide training
- 39%** Do not provide training
- 11%** Unsure

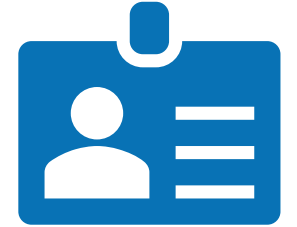
Quellen, die von Bewerbern zur Recherche über ein Unternehmen genutzt werden



- 84%** Company website
- 54%** Press articles
- 46%** Speaking to existing employees
- 30%** Visiting a review site (e.g. glassdoor.com)

SCHRITT 6

Integrative Befragung: Kandidaten vorbereiten für ein inklusives Interview



Setzen Sie Erwartungen. Teilen Sie den Bewerbern klare Erwartungen, Zeitpläne und Kommunikationswege mit. Dies ist besonders wichtig für Bewerber mit Betreuungsaufgaben oder unvorhersehbaren Arbeitszeiten, die möglicherweise weniger Zeit haben, sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten.



Zeitplan für den Prozess. Ein Arbeitgeber, der als pünktlich wahrgenommen wird, ist für Bewerber attraktiver. Geben Sie in der Stellenanzeige und in allen Mitteilungen an die Bewerber den Zeitplan für die wichtigsten Einstellungsphasen an.



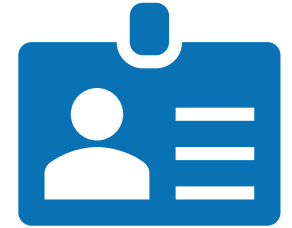
Erläutern Sie die Einstellungsphasen. Teilen Sie den Bewerbern mit, wie der Einstellungsprozess abläuft (z. B. wie viele Gesprächsrunden zu erwarten sind, ob es um bestimmte Aufgaben geht), wann Entscheidungen getroffen werden und wie schnell sie nach der Einreichung der Bewerbung und den Gesprächen mit einer Rückmeldung rechnen können.



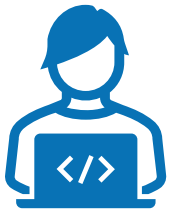
Notwendige Anpassungen. Fragen Sie die Bewerber proaktiv, ob sie während des Einstellungsverfahrens angemessene Anpassungen benötigen, anstatt darauf zu warten, dass die Bewerber um Anpassungen bitten. Ein Ansatz könnte darin bestehen, eine Umfrage mit einer Checkliste von Optionen und einem offenen Textfeld für Anpassungen, die nicht durch die vorgegebenen Optionen erfasst werden, zu versenden.

SCHRITT 6

Integrative Befragung: Kandidaten vorbereiten für ein inklusives Interview



Flexible Terminplanung. Machen Sie die Terminplanung für Vorstellungsgespräche einfach, zugänglich und flexibel. Die Arbeitgeber sollten den Bewerbern eine Reihe von Terminen anbieten, ihnen bei Bedarf frühere oder spätere Termine als die üblichen Arbeitstage einräumen und bei Bedarf für angemessene Anpassungen sorgen. Viele Bewerber haben zeitliche und finanzielle Einschränkungen, z. B. aufgrund von Betreuungspflichten oder bestehenden Arbeitsverhältnissen, die eine außerplanmäßige Freistellung nicht zulassen.



Flexible Gesprächsformate. So könnten beispielsweise virtuelle Vorstellungsgespräche angeboten werden, die für die Bewerber einfacher sind, da sie weniger Reisekosten und Zeitaufwand erfordern. Einige Bewerber haben jedoch möglicherweise nur begrenzten Zugang zum Internet, zu Computergeräten oder zu einem ruhigen Raum für ein Vorstellungsgespräch, so dass auch die Möglichkeit eines persönlichen Gesprächs angeboten werden sollte.

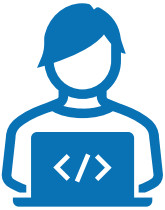
Die Bedeutung bestimmter Faktoren bei einem Vorstellungsgespräch

Beeinflussender Faktor	Arbeitssuchende		Arbeitgeber	
	Sehr wichtig	Wichtig	Sehr wichtig	Wichtig
Ausreichende Informationen über die Rolle erhalten/zur Verfügung stellen	85%	15%	70%	28%
Die Möglichkeit, Fragen zu stellen	62%	34%	73%	27%
Die Gelegenheit, Erfahrungen richtig zu erklären	57%	38%	52%	42%
Erhalt/Bereitstellung von Informationen über das Team, dem die Rolle zugewiesen ist	58%	38%	37%	57%
Ausreichende Informationen über die Unternehmenskultur erhalten/zur Verfügung stellen	53%	43%	51%	42%
Informationen über das angebotene Leistungspaket erhalten/zur Verfügung stellen	40%	46%	33%	41%



SCHRITT 6

Inklusive Befragung: Verwenden Sie sowohl ein Interview und kompetenzbasierte Bewertung



Kompetenzbasierte Beurteilungen sind eine Form der Beurteilung, bei der Fähigkeiten und Fertigkeiten bewertet werden, die für die Rolle, für die sich der Mitarbeiter bewirbt, relevant sind. Sie können Aufgaben aus Arbeitsproben, Tests zur Beurteilung von Situationen, Simulationsübungen oder Assessment-Center umfassen. Kompetenzbasierte Beurteilungen sollten den tatsächlichen Aufgaben der Stelle so weit wie möglich ähneln. Es hat sich gezeigt, dass Tests zur Beurteilung von Fähigkeiten bessere Vorhersagen über die Leistung am Arbeitsplatz ermöglichen als herkömmliche Verfahren wie Tests, die Überprüfung von Berufserfahrung, Ausbildung oder unstrukturierte Interviews.

Beispiele: Bei einer Rolle mit Kundenkontakt spielen Sie eine Situation durch, in der der Kandidat eine schwierige Kundeninteraktion lösen muss.

Für eine Stelle, die eine Datenanalyse erfordert, bitten Sie die Bewerber, einen Datensatz zu analysieren und die wichtigsten zusammenfassenden Statistiken und Trends herauszuarbeiten.

Für eine Stelle, die Stakeholder-Management und Kommunikationsfähigkeiten erfordert, bitten Sie die Bewerber, eine kurze E-Mail an einen potenziellen Kunden zu schreiben. Erfahren Sie mehr: [How To Use Skill-based Assessment Tasks - An Implementation Guide](#).



11

Schritt 7

Inklusive Auswahl nach Interview und Angebot

Sorgt für Fairness in den letzten
Phasen des Einstellungsverfahrens mit
respektvollem Feedback.



»» Schritt 7: Inklusive Auswahl nach Vorstellungsgespräch und Angebot

Der Zweck von integrativen Auswahl-, Post-Interview- und Angebotsprozessen besteht darin, Fairness in den letzten Phasen der Einstellung zu gewährleisten. Dazu gehört es, den Bewerbern ein konstruktives und respektvolles Feedback zu geben, Entscheidungen auf der Grundlage objektiver Kriterien zu treffen und Stellenangebote zu unterbreiten, die ein Engagement für Vielfalt und Integration widerspiegeln. Dieser Ansatz trägt zur Förderung der Transparenz bei und gewährleistet, dass alle Bewerber eine faire Chance haben, sich willkommen fühlen und ermutigt werden, vom ersten Tag an erfolgreich zu sein und sich zu entwickeln.

SCHRITT 7

Inklusive Auswahl: Inklusive Filtertechniken Nach dem Vorstellungsgespräch

- **Automatisierte Filterung** Implementieren Sie automatisierte Systeme zur Bewertung von Bewerbern auf der Grundlage spezifischer, unvoreingenommener Kriterien wie erforderliche Qualifikationen oder relevante Erfahrung. Vermeiden Sie die Filterung von Bewerbern nach Faktoren, die zu Verzerrungen führen können, wie z. B. geografische Lage oder sozioökonomischer Hintergrund. Dadurch wird sichergestellt, dass Entscheidungen auf der Grundlage von Verdiensten und Qualifikationen getroffen werden, wodurch eine unbeabsichtigte Diskriminierung bestimmter Gruppen vermieden wird. Die Automatisierung dieser Phase ermöglicht außerdem einen effizienteren und einheitlicheren Prüfungsprozess, der sich auf die wesentlichen Stellenanforderungen und nicht auf subjektive Faktoren konzentriert.
- **Bewertung von Kandidaten in Gruppen:** Prüfen Sie die Bewerber in Gruppen statt einzeln. Indem Sie mehrere Bewerber nebeneinander bewerten, können Sie deren Qualifikationen und Leistungen objektiv vergleichen, anstatt isolierte Entscheidungen zu treffen, die zu Verzerrungen führen können. Diese Methode ermöglicht ein umfassenderes Verständnis des Talentpools und verringert die Gefahr der Stereotypisierung.
- Legen Sie **beispielsweise** einen Termin fest, an dem Sie alle vollständigen Bewerbungen gemeinsam auswerten, anstatt jede einzelne Bewerbung zu prüfen, die bei Ihnen eingeht. Danach können Sie die Qualifikationen der Bewerber anhand von vordefinierten Kriterien bewerten und miteinander vergleichen und dann entscheiden, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Dieser Ansatz sorgt für fairere Vergleiche und eine einheitliche Bewertung aller Bewerber. Mithilfe der Stapelverarbeitung können KMU fundiertere und gerechtere Einstellungsentscheidungen treffen, die sich auf die Vorzüge der Bewerber konzentrieren und nicht auf subjektive Eindrücke.

SCHRITT 7

Inklusive Auswahl: Inklusive Filtertechniken Nach dem Vorstellungsgespräch

Inklusive Kalibrierung Nach den Vorstellungsgesprächen versammelt sich das Einstellungsteam, einschließlich der Interviewer und der Personalverantwortlichen, um die Leistungen der einzelnen Bewerber gemeinsam zu überprüfen. Während dieser Kalibrierungssitzung können die Teilnehmer die Ergebnisse der Vorstellungsgespräche vergleichen, Beobachtungen austauschen und die Stärken und Schwächen der einzelnen Bewerber diskutieren. Die Einbeziehung der wichtigsten Entscheidungsträger gewährleistet Verantwortlichkeit und Fairness, da alle Bewertungen offen diskutiert werden und die Interviewer ihre Bewertungen begründen müssen. Dieser Prozess trägt auch dazu bei, Voreingenommenheit zu verringern, da die Art und Weise, wie die Bewerber von verschiedenen Mitarbeitern bewertet werden, standardisiert wird. Das Wissen, dass ihre Entscheidungen überprüft werden, ermutigt den Einzelnen, objektiveres und durchdachteres Feedback zu geben, wodurch die Wahrscheinlichkeit voreingenommener Urteile verringert wird.

Dieser Ansatz ermöglicht es den KMU, ihr Einstellungsverfahren zu rationalisieren und gleichzeitig die Chancengleichheit zu wahren und die Voreingenommenheit zu minimieren.

SCHRITT 7

Postangebot: Inklusive Filtertechniken in der Post-Interview-Phase

Geben Sie allen Bewerbern ein Feedback. Geben Sie nach einer Einstellungsrunde allen Gesprächspartnern ein Feedback zu ihrer Leistung. Achten Sie darauf, dass dies in einem standardisierten Format erfolgt, das sich an den wichtigsten objektiven Anforderungen für die Stelle orientiert. Vermeiden Sie vages Feedback und machen Sie es so spezifisch wie möglich.

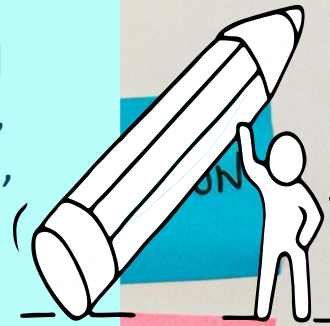
Sammeln Sie mit Hilfe einer anonymen Umfrage **Feedback von** (erfolgreichen und nicht erfolgreichen) **Bewerbern** zum Einstellungsprozess und fragen Sie nach der Einbeziehung. Ein klares Feedback nach den Vorstellungsgesprächen erhöht wahrscheinlich die Verantwortlichkeit für die Entscheidungen der Personalverantwortlichen. Wenn Menschen wissen, dass ihre Entscheidungen überprüft werden oder dass sie ihre Entscheidung vor anderen rechtfertigen müssen, nehmen geschlechts- und rassenbedingte Ungleichheiten ab. Die anonyme Einholung von Feedback würde dazu beitragen, Probleme im Einstellungsverfahren zu erkennen und zu lösen, darunter auch Probleme der Eingliederung, die andernfalls vielleicht nicht offensichtlich gewesen wären.

Ermutigen Sie die Bewerber, sich erneut zu bewerben. Wenn ein Bewerber die Ernennung knapp verpasst hat, ermutigen Sie ihn, sich bei der nächsten freien Stelle erneut zu bewerben.

Bewerten Sie Ihr Interview und Ihren Abschnitt

- ☐ Haben Sie Fragen für Vorstellungsgespräche, mit denen Sie Vielfalt, kulturelle Kompetenz und emotionale Intelligenz messen können?
- ☐ Wie definieren Sie, was jemanden als "kulturell passend" qualifiziert? Denken Sie darüber nach, wie ein Bewerber eine Dimension bieten könnte, die Ihrer Kultur fehlt, und wie er Ihre Unternehmenswerte tatsächlich widerspiegelt, oder ist die Qualifikation eher ein Bauchgefühl, dass jemand "hineinpasst"? (Vorsicht vor Letzterem!)
- ☐ Wie erfolgreich sind Ihre Rekrutierungsbemühungen? Verfolgen Sie die Rekrutierungsmuster für unterrepräsentierte Gruppen? Haben Sie eine hohe Annahmequote?

Quelle Ausstrahlung von HR durch D&I



VALUES



DIVER

GENDER
PAY
GAP

INITIATIVE

UX
DESIGN



EQUALITY
=
=
=

TEAM
WORK

SHARE
Knowledge

RES-

TRANS

learning

Creative

Lernergebnisse

- ☐ **Sie sind in der Lage**, Stellenbeschreibungen **zu finden und zu verfassen**, die unterschiedliche Talente anziehen und Ihren Bewerberpool erweitern.
- ☐ **Kann** wirksame integrative Stellenanzeigen **entwickeln und umsetzen**, um unterrepräsentierte Bewerber anzusprechen und mit ihnen in Kontakt zu treten.
- ☐ **Anwendung fairer und unvoreingenommener** Auswahl- und Interviewtechniken, um einen unterstützenden und gerechten Einstellungsprozess zu gewährleisten.
- ☐ **Implementieren Sie** integrative Strategien für die Zeit nach dem Vorstellungsgespräch und für Angebote, die Fairness gewährleisten, konstruktives Feedback geben und die Vielfalt bei endgültigen Einstellungsentscheidungen fördern.



Gut gemacht!

Wechseln Sie nun zu Modul 3 Teil
4 Talententwicklung und
Mitarbeiterbindung

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

