

Diversity im Recruiting: Was Personaler:innen dafür tun können

Mai 2022 – Diesen Monat ist Diversity Month. Am Thema führt, egal ob privat oder beruflich, kaum noch ein Weg vorbei. Gerade Personalabteilungen müssen sich überlegen, wie sie sich Diversity nähern und die Wichtigkeit nach außen tragen. d.vinci, Recruiting-Experte aus Hamburg, gibt Tipps, was Personaler:innen für mehr Diversität tun können.

Diversity bedeutet im Grundsatz Vielfalt. Hinter der Diversity-Bewegung in der Arbeitswelt steckt aber viel mehr als nur der bloße Begriff. Im Mittelpunkt steht der respektvolle Umgang miteinander, die Akzeptanz und auch Förderung des Anderssein. Diversity möchte nicht Minderheiten in den Fokus stellen, sondern die positiven Eigenschaften unterstreichen und sie damit als ganz normalen Teil des großen Ganzen ansehen. Zu den Dimensionen von Diversity gehören Alter, Geschlecht, Ethnie, Religion, sexuelle Orientierung, soziale Herkunft und die psychische und physische Verfassung. Je nach Auslegung können noch mehr Dimensionen dazugehören.

Warum man sich mit Diversity befassen sollte

Wir befinden uns in einer sich ständig ändernden Welt und sind mit dem demografischen Wandel und der Globalisierung konfrontiert. Dadurch rücken wir näher zusammen – das bedeutet automatisch, dass wir uns mit Menschen mit anderen Eigenschaften auseinandersetzen müssen. Die Akzeptanz und Förderung von Diversity werden also zentral, weil die moderne Gesellschaft eben aus unterschiedlichen Menschen besteht. Wichtig hierbei: Diversity ist nichts, was einfach mit einem Haken *fertig* ist. Diversity ist langfristig ausgelegt und erfordert Strategie und die passende Unternehmenskultur, damit es authentisch gelebt werden kann. Dazu kann jede:r im Unternehmen seinen/ihren Beitrag leisten.

Wie gehören Diversity und Recruiting zusammen?

Wenn man ehrlich ist, sind beide Begriffe untrennbar miteinander verbunden. Warum? Egal ob man sich als Unternehmen schon aktiv für Diversity einsetzt oder nicht, an das Grundgesetz muss sich jede:r halten. Dieses besagt, dass jeder Mensch vor dem Gesetz gleich ist und wegen seiner Eigenschaften nicht bevorzugt oder benachteiligt werden darf. Das bedeutet auch, dass sich das Recruiting ändern muss. Es sollte nicht immer um den wirtschaftlichen Faktor einer Person gehen, sondern ob er/sie das richtige Mindset hat. Oder auch, inwieweit man von dieser Person profitieren kann, wie diese Person seine/ihre positiven Eigenschaften ins Unternehmen einbringen kann. Dadurch erweitert sich der Horizont und das Aussortieren nach vorgefertigten Kriterien fällt weg.

Vorteile von Diversity Recruiting

- Positives Employer Branding: Wahrnehmung als moderner Arbeitgeber
- Großes Spektrum an Skills
- Gesteigerte Innovationsfähigkeit
- Stärkung des kulturellen Bewusstseins
- Größere Talentpools
- Inspirierendes Arbeitsumfeld
- Besseres Teamgefüge und mehr Verständnis füreinander

Tipps, was Sie für Diversity im Unternehmen tun können

- **Review der Stellenanzeigen und des Bewerbungsprozesses:** Einfache Bewerbung mit wenigen Klicks
- **Verwendung von genderneutraler Sprache:** Das signalisiert Offenheit
- **Neue Wege gehen:** Peer Recruiting oder Blind Hiring ausprobieren. Beim Peer Recruiting können sich alle Beteiligten ein besseres und authentischeres Bild der jeweils anderen Seite machen
- **Etablierung von flexiblen Arbeitsmodellen:** Egal in welcher Lebenssituation sich jemand befindet, er/sie kann Privat- und Berufsleben miteinander kombinieren
- **Trainings und Coachings für Mitarbeitende anbieten:** Organisieren Sie beispielsweise einen Workshop mit einem/einer Diversity Expert:in, damit jede:r im Unternehmen niedrigschwellig mit dem Thema in Berührung kommen kann
- **Mitarbeitende als Sprachrohr einsetzen:** Das zeigt Authentizität
- **Arbeitsplätze anpassen:** Einrichtung von alters- und behindertengerechten Arbeitsplätzen

Über d.vinci

Gemeinsam HR gestalten: d.vinci sorgt für die Digitalisierung von HR-Prozessen und unterstützt zudem Personalere:innen dabei, ihre Organisation aktiv weiterzuentwickeln. Effiziente Prozesse ermöglichen eine höhere Konzentration auf das menschliche Miteinander, sodass Wertschätzung und Bindung untereinander entstehen können. Das d.vinci Bewerbermanagement und das d.vinci Onboarding unterstützt Teams in Unternehmen dabei, zusammenzuwachsen.

Den Menschen ins Zentrum des Geschehens zu stellen, ist großer Teil der d.vinci-DNA. Wir schauen auf über 30 Jahre HR-Consulting-Expertise zurück und legen als Familienunternehmen großen Wert auf ein positives Miteinander: Verlässliche und vertrauensvolle Beziehungen sind uns wichtig, Leichtigkeit spornt uns an und Natürlichkeit macht uns aus. Und so denken wir mit – und immer auch voraus.