

Herzlich Willkommen zum DIVERSITY BREAKFAST



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA



Inclusive Recruiting

{*diversity|think|tank*}

der; pluralistisch vielfältig, all gender, Herkunft: total egal;
hochspezialisierte Unternehmensberatung im Bereich Diversity
Management und Inklusion; klar ergebnisorientiert; **innovative Trainings,
Tools und Events**; interkulturelle Sensibilisierung; gesamtheitliches
Personalmanagement; **Vielfalt als Erfolgsfaktor.**



www.diversitythinktank.at

www.diversitycampus.eu

Diversity Breakfast



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA



Aktuelle Diversitätsthemen aus mehreren Blickwinkeln



Good Practices von Unternehmen



Fragen & Antworten sowie Austauschmöglichkeit



Vier Mal pro Jahr als Online-Event



Immer 90 Minuten



Frühstück an die Tür geliefert und/oder Spende an eine NGO



Vielen Dank an unseren Kooperationspartner



HR Circle

Willkommensworte von
Cornelia Dankl

Vielen Dank unseren Partner:innen



Diversity Breakfast – Etikette



Zu Beginn sind alle Teilnehmenden stumm geschaltet.



Bitte schreibt Eure Fragen während der Vorträge in den Chat.



Zum Abschluss gehen wir in einen Austausch und beantworten Eure Fragen.



Eine Nachlese zum Event findet Ihr in etwa zwei Tagen online.

Zum Start



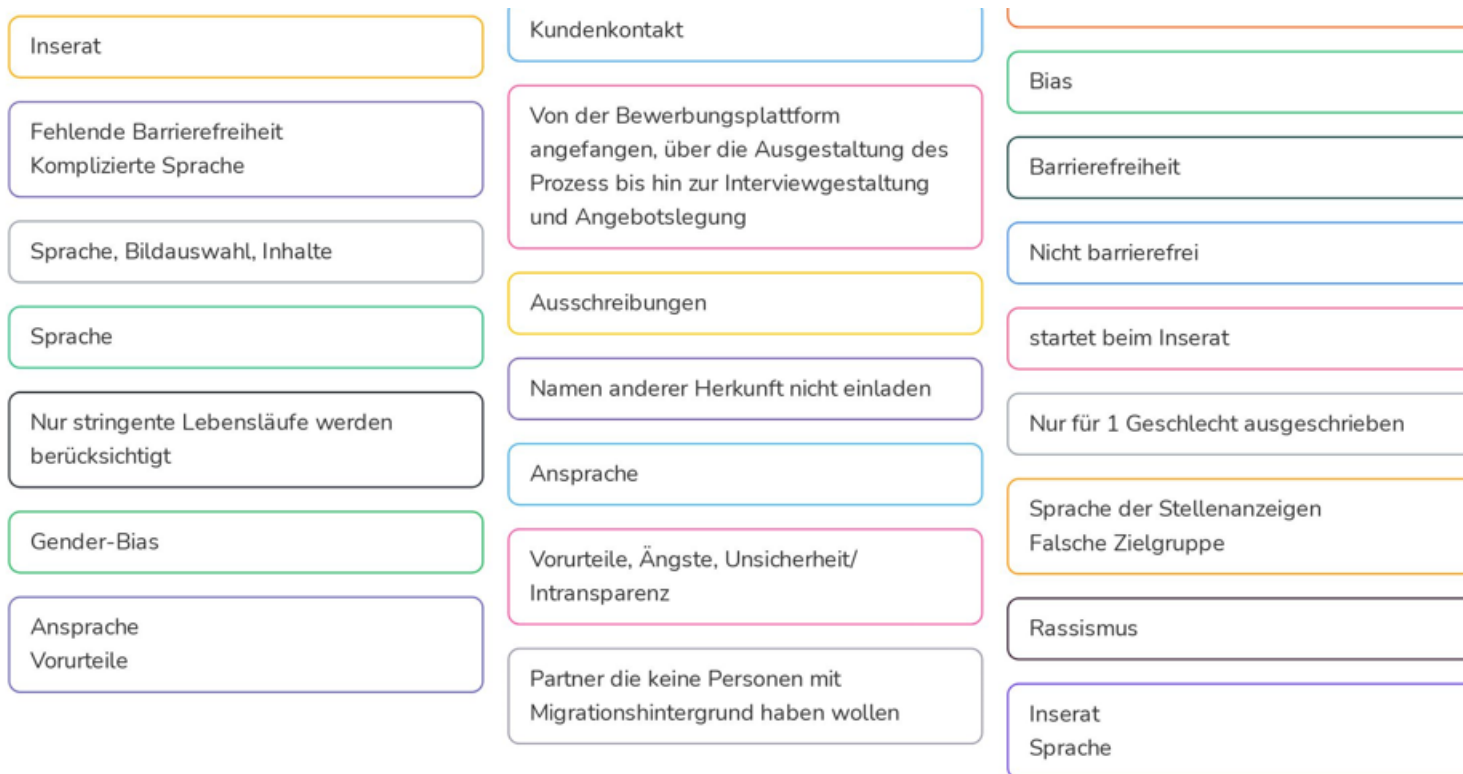
1 Wie, wo oder womit kann Recruiting nicht-inklusiv sein?



www.ahaslides.com/IR191023

Wie, wo und womit kann Recruiting nicht-inklusiv sein?





Zum Start

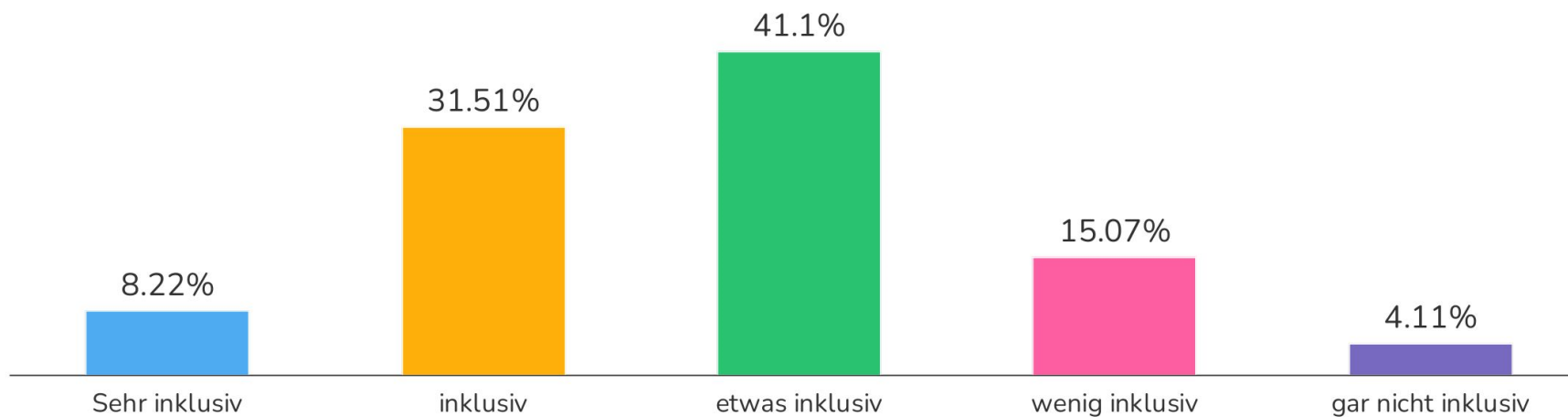


2 Wie inklusiv schätzen Sie Ihr Recruiting derzeit ein?

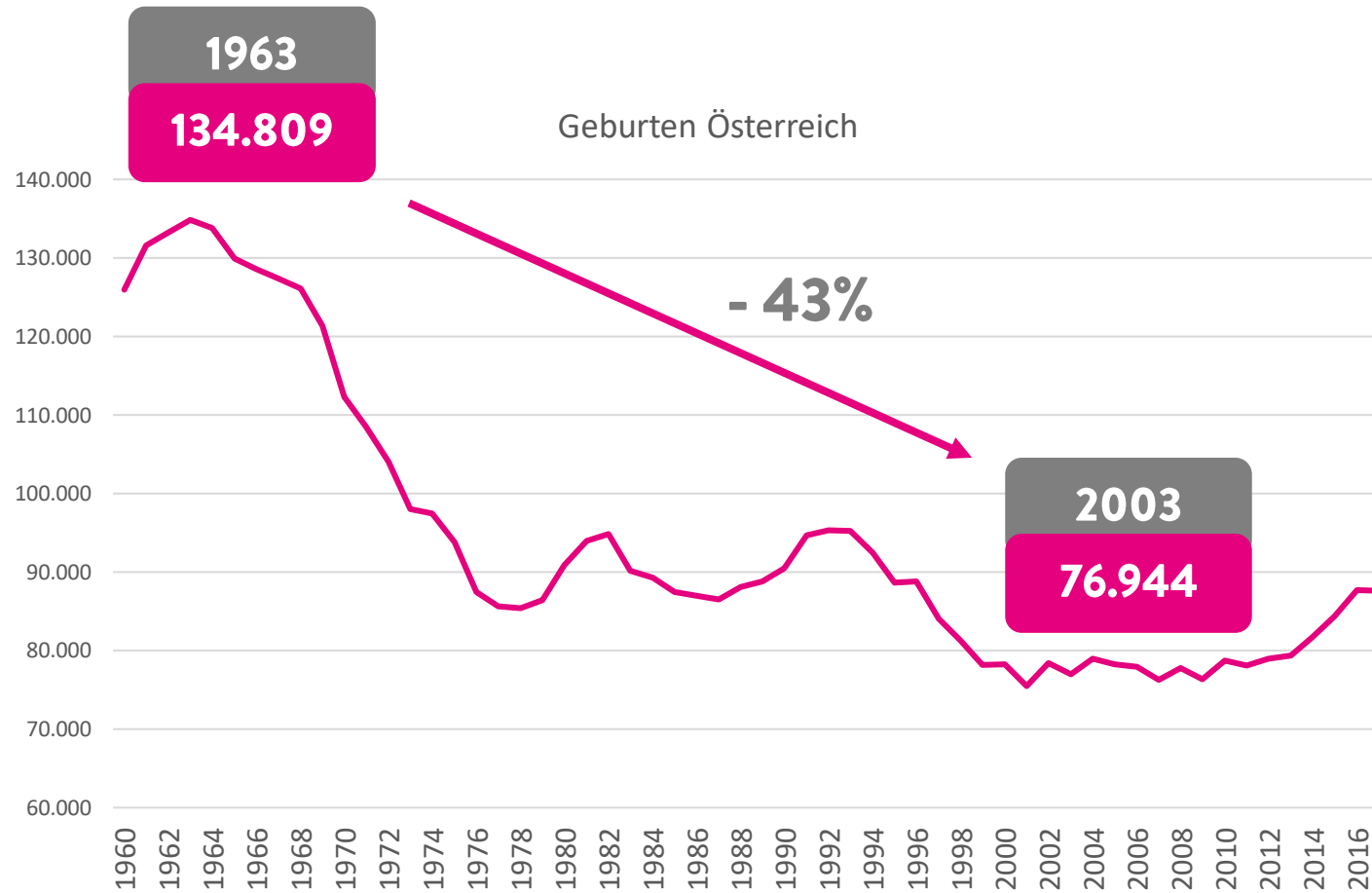


www.ahaslides.com/IR191023

Wie inklusiv schätzen Sie Ihr Recruiting derzeit ein?



Why?



Wer bewirbt sich bei wem?

Wo bleibt die Vielfalt?

Bestimmte Personen
bewerben sich erst gar
nicht / werden erst gar
nicht angesprochen

Ausschluss im Recruiting

Personen werden während
dem Bewerbungsverfahren
bewusst oder unbewusst
ausgesiebt

Welche
Personen/Gruppen
werden wie und wo
angesprochen?

Wie biasfrei und inklusiv
ist der Auswahlprozess?



STELLEDEFINITION & STELLENAUSSCHREIBUNG

LEBENS-LAUFANALYSE

BEWERBUNGSGESPRÄCH

WEITERE AUSWAHLVERFAHREN

GEHALTSVERHANDLUNGEN

LETZTAUSWAHL & ENTSCHEIDUNG



STELLEDEFINITION & STELLENAUSSCHREIBUNG

„Wir suchen dich!
Führungskraft (w/m/d) ...zeigst
du Ambition? Hast du
ehrgeizige Ziele? Setzt du
Maßnahmen entschlossen um?
Vertrittst du mutig deine
Meinung? Hast du eine starke
Arbeitsmoral und gehst
zielorientiert in die Zukunft?
Dann bist du genau richtig bei
uns ..bewirb dich jetzt unter...“

(genderstereotype) Sprache

Repräsentativitätsheuristik

(niederschwellige) Kanäle

Bewerbungsmodalitäten



DIVERSITY
THINK TANK
AUSTRIA

Gender Decoder

**Prototypen und
Anforderungen in
Frage stellen**

**Kriterien, Kriterien,
Kriterien**

**Unterrepräsentierte
Gruppen ansprechen**

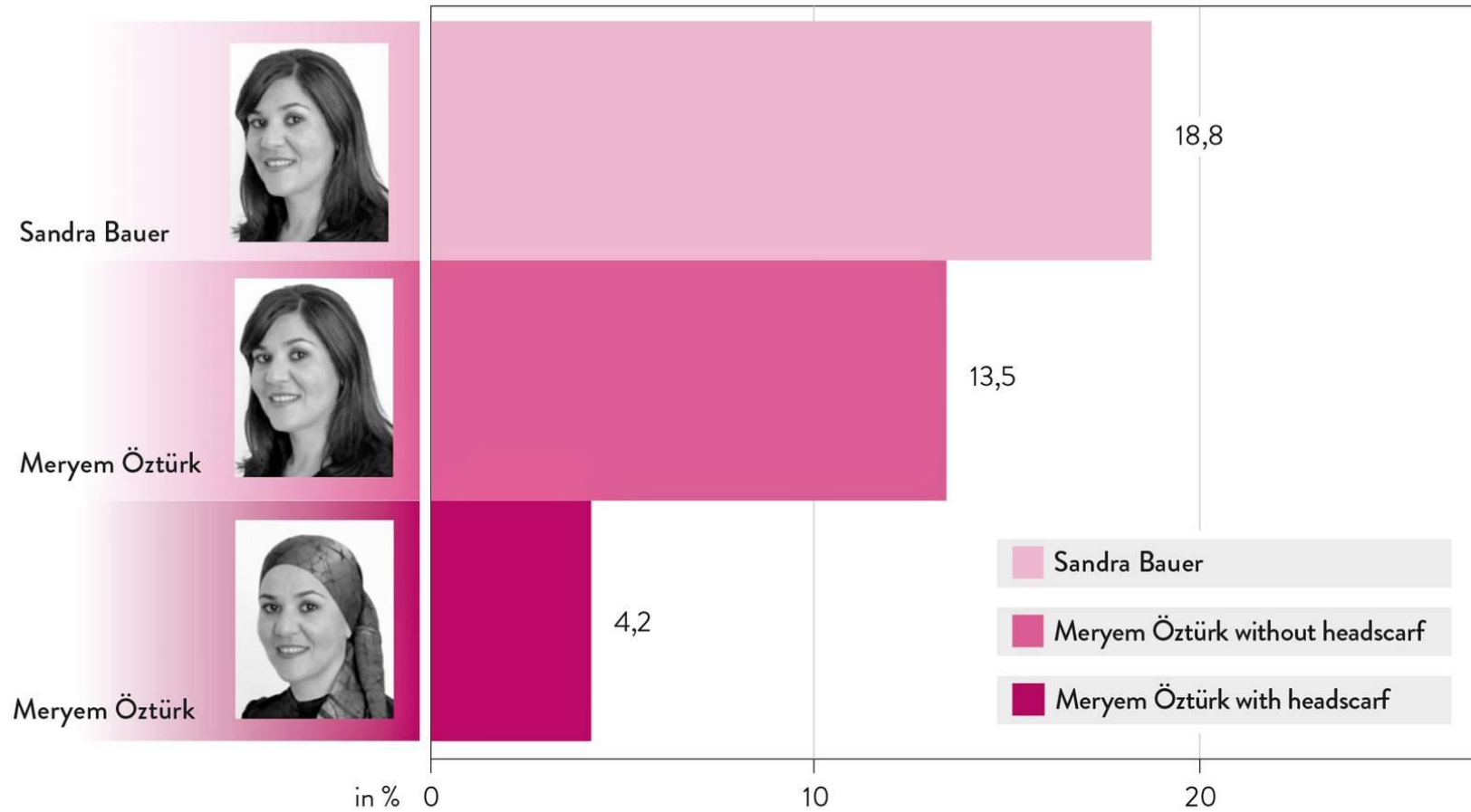


Abbildung: Prozentanteil der erfolgreichen Bewerbungen im Rahmen der Studie „Discrimination against Female Migrants wearing Headscarves“, Weichselbaumer (2016): IZA DP No. 10217

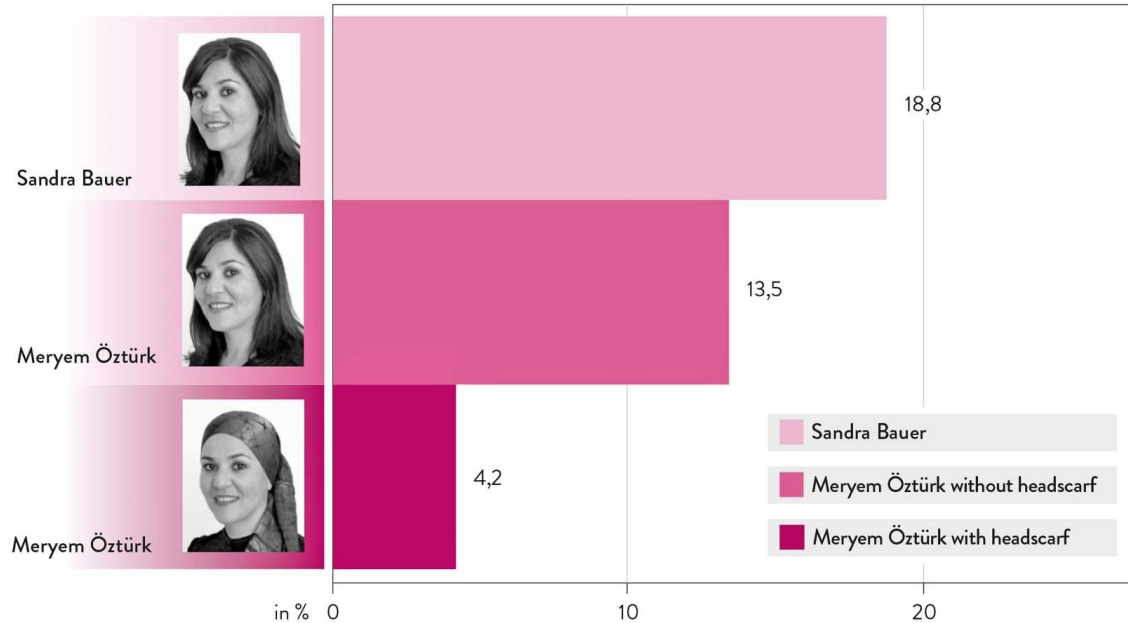
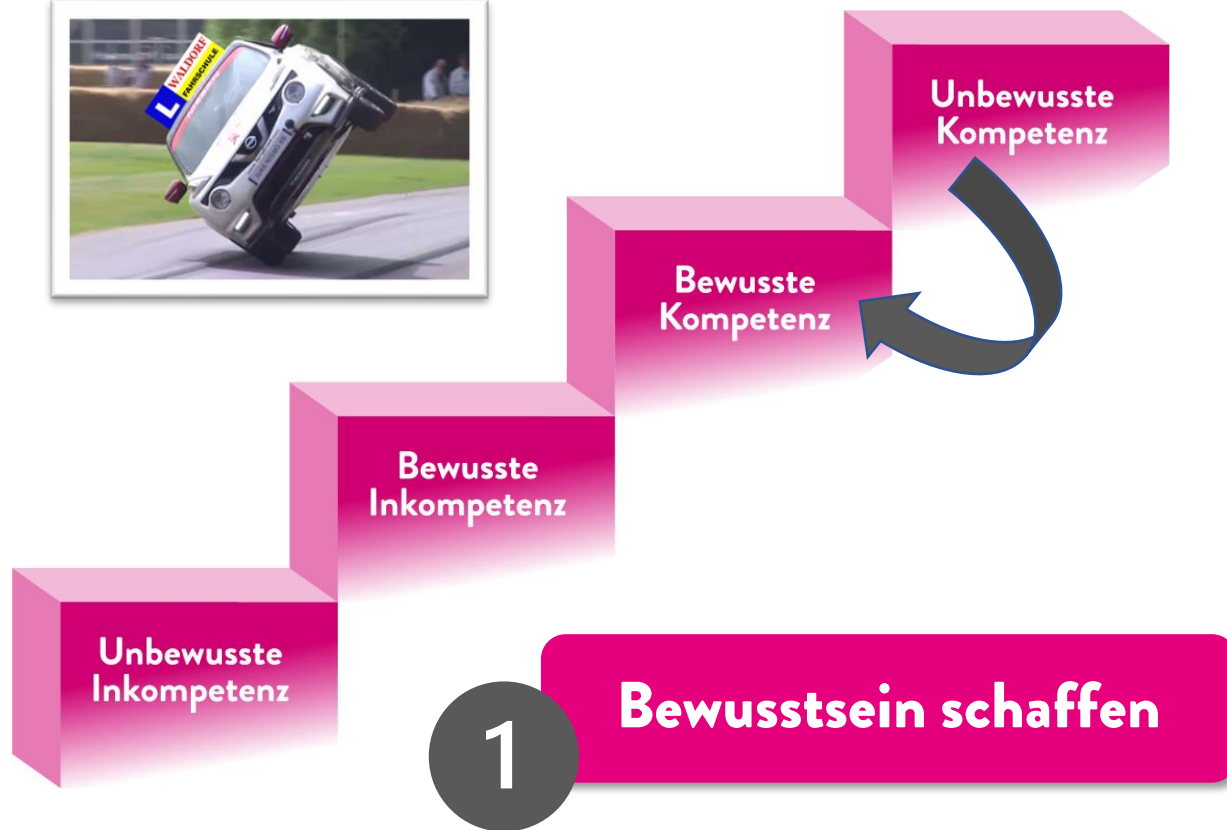


Abbildung: Prozentanteil der erfolgreichen Bewerbungen im Rahmen der Studie „Discrimination against Female Migrants wearing Headscarves“, Weichselbaumer (2016): IZA DP No. 10217

Halo- / Horns Effekte
Attributionsfehler
Homogenitätsverzerrung
**Vergleichende
Beurteilung**
Kriterien again
Opt-out statt Opt-in
**Standardisierte
Unterlagen**
Anonymisierung

Wege gegen Bias



2

Verhaltensdesign

= Prozesse systematisch so verändern,
dass Bias unwahrscheinlich wird



Ein großer Irrtum



„Mir passiert so etwas nicht. Es ist ja mein täglicher Job, Menschen auszuwählen.“

Gerade wiederholende Tätigkeiten führen dazu, dass wir diese nicht mehr sorgsam bewusst durchführen und damit Unconscious Bias noch viel eher zum Tragen kommen.

Wer bewirbt sich
eigentlich bei wem?

Recruiter:innen-
Dilemma



Mehr-Augen-Prinzip

**Kriterien – schon
wieder!**

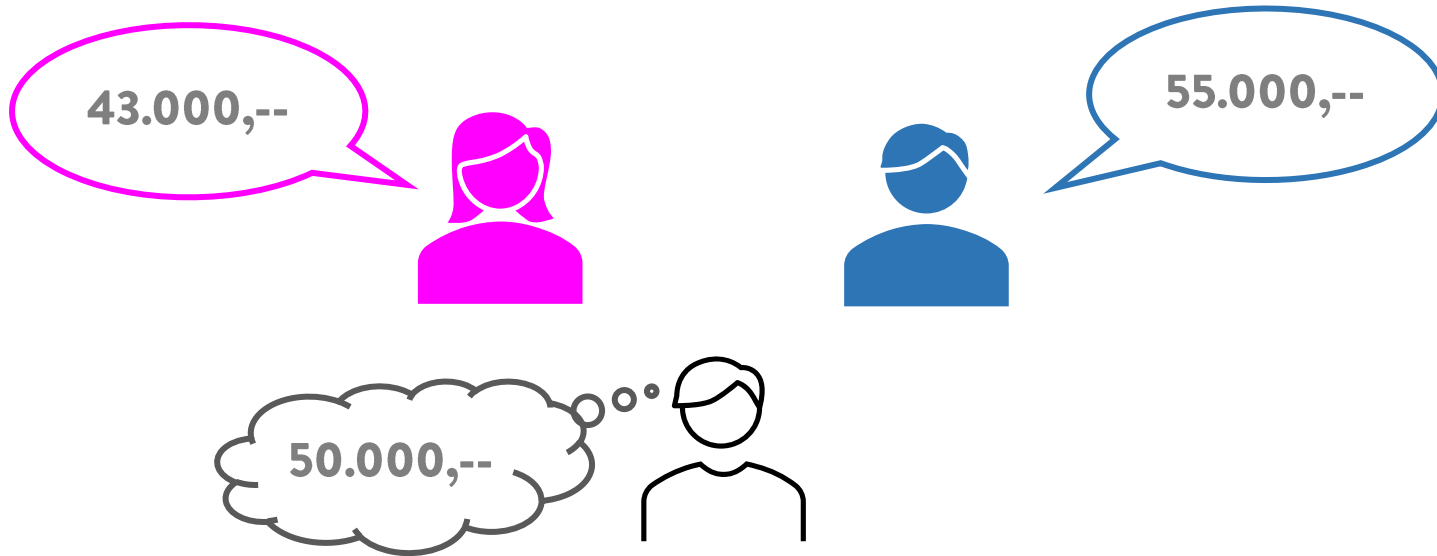
**Standardisierte
Fragen**

Praktische Aufgaben

Bestätigungsfehler

Rapid Cultural Fit Bias

Primacy-/Recency-Effekte



Ankereffekt

Horns Effekt (Familie)

**Klare
Gehaltsbandbreiten**

Aktives Angebot

Laufender Vergleich

Status Quo Bias

Mini-Me-Effekt

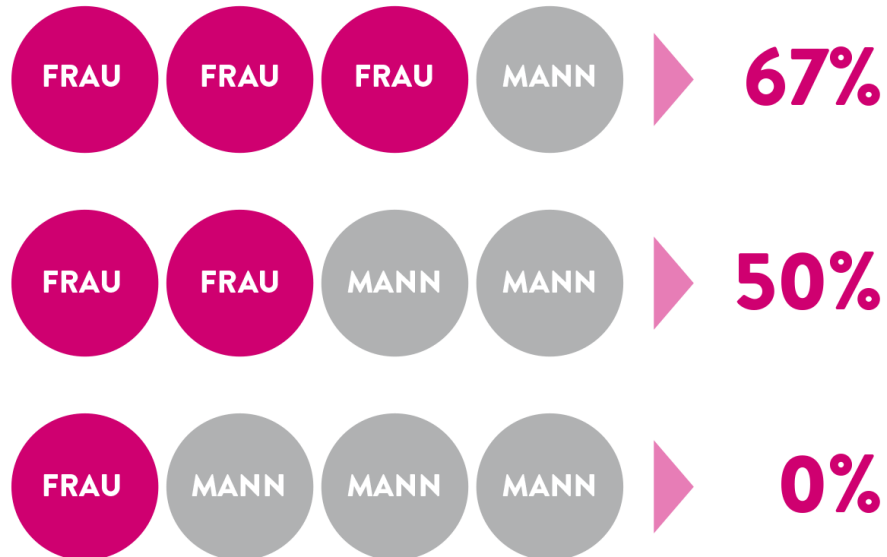
Repräsentativitäts-
heuristik

Die Relation zwischen den Bewerbendenpools und den tatsächlichen Einstellungsentscheidungen

Laut einer Studie mit 598 Finalist:innen für Hochschullehrstellen.

ZUSAMMENSETZUNG DER FINALIST:INNENPOOLS

WAHRSCHEINLICHKEIT, DASS EINE FRAU EINGESTELLT WIRD



QUELLE STEFANIE K. JOHNSON ET AL

© HBR.ORG

Klare Kriterien für die Shortlist

Mehr-Personen-Entscheidung

Personen mit Vetorechten

Commitometer

Eure Good Practices

3 Was macht Ihr, um
Euer Recruiting
inklusiver zu gestalten?
(Eure Good Practices)



www.ahaslides.com/IR191023

Was macht Ihr, um Euer Recruiting inklusiver zu gestalten? (Eure Good Practices)





Good Practice Beispiel

Sandra Edelmann – Diversity & Inclusion Managerin BILLA AG

Fari Ahmadian – Gruppenleitung Recruiting HQ REWE International AG

DisAbility Recruiting bei der REWE Group in Österreich

Diversity Breakfast



Fari Ahmadian, Sandra Edelmann

19. Oktober 2023

„Die REWE Group ist Abbild einer bunten und vielseitigen Welt. (...) Wir müssen eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist.“



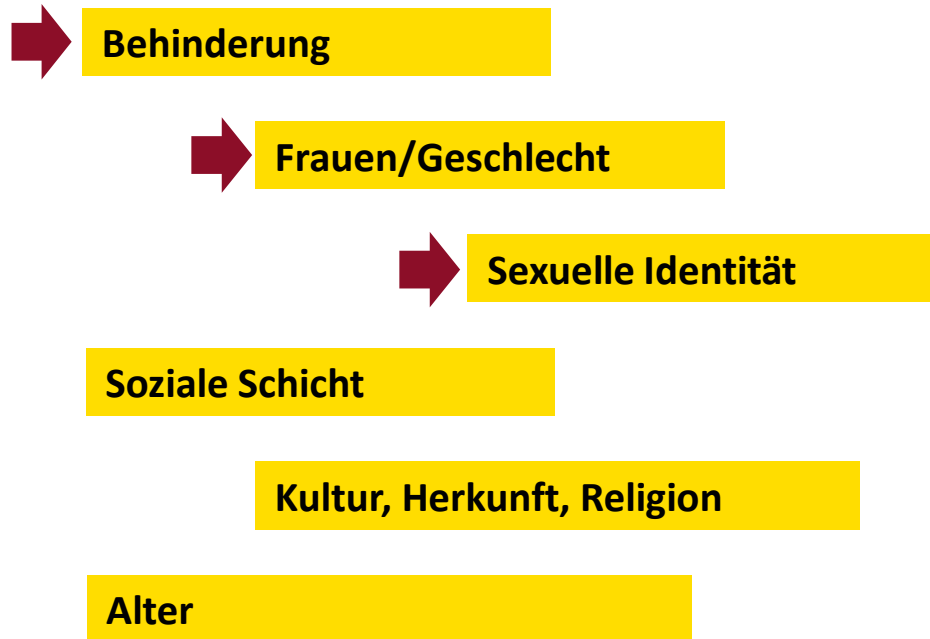
Lionel Souque

different.together.



**Vielfalt wird bei uns
großgeschrieben!**

REWE schätzt und respektiert die Vielfalt aller Menschen – Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Partner:innen



Durch das Diversity Management nutzen wir die Vielfalt aller Menschen für das Unternehmen und gestalten die Gesellschaft mit



INNOVATION



TALENTE



VERANTWORTUNG

Ganzheitlich und offen gehen wir im DisAbility Management von der Vision zur Umsetzung

Vision

Unsere Vision:

Wir denken barrierefrei und geben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partnern die gleichen Chancen.

Disability Charta

REWE GROUP
BILLA MERKUR Penny BIPA ADEG

DISABILITY CHARTA der REWE International AG

Vision
Wir denken barrierefrei und geben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kundinnen und Kunden, Partnerinnen und Partner die gleichen Chancen.

DisAbility als gesellschaftliche Verantwortung
Inklusion und Integration sind Veränderungen, die durch die demografische Entwicklung, die Bestrebungen der Europäischen Union und einen generellen Wertewandel vorangetrieben werden. Diese Entwicklung als Unternehmen positiv aufzunehmen und proaktiv mitzugestalten wird unsere Innovationskraft langfristig erhalten und unsere Position als Marktführer stärken.

Die REWE International AG bekennt sich zu dem in der Österreichischen Bundesverfassung verankerten Grundsatz der Chancengleichheit und der Nicht-Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Wir wollen damit unserer gesellschaftlichen, sozialen und unternehmerischen Verantwortung nachkommen.

15% - 20% der Bevölkerung¹ in Österreich haben eine Behinderung. Die Anerkennung

Externe Kommunikation

REWE GROUP JOBS ENTDECKE REWE GROUP HINTER DEN KÜLLEN EINSTIEG & PERSPEKTIVEN INFO-LOUNGE

« Zurück zur Übersicht **Abteilungsleiter:in Produktion** [Jetzt bewerben](#)

- Mitarbeiter:innen-Rabatte bei Einkauf und Reisen
- Empfehlungsprämie für geworbene Mitarbeiter:innen
- Wertschätzendes Arbeitsklima sowie ein fairer Umgang miteinander

Wir fördern ein vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld. Daher freuen wir uns über Bewerbungen von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Alters, kulturellen und sozialen Hintergrunds, unterschiedlicher sexueller Identität und Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen. Zusätzlich möchten wir als REWE Group den Anteil von Frauen in technischen Berufsfeldern und in Führungspositionen erhöhen.

Gemeinsam für ein besseres Leben (mit UT) [Link kopieren...](#)

Die Erfolgchancen sind bei direktem Gespräch zwischen Führungskraft & Bewerber:in mit Behinderung gut

DisAbility Recruiting

Prozessschritte

Beteiligte Rollen

Jobausschreibung explizit offen für MmB

Recruiting
HR Business Partner
Führungskraft
Berufliche Assistenz

Handlungsfeld:
Bewerber:innen mit Behinderung müssen (mit Arbeitsassistenten) eingeladen werden.

Direkter Kontakt im Bewerbungsverfahren

HR Business Partner
Führungskraft
Berufliche Assistenz

Ggf Schnuppern, Job Coaching, Anpassungen am Job

Führungskraft
Berufliche Assistenz

Handlungsfeld:
Stammdatenpflege und Kommunikation mit dem Sozialministeriumservice und Arbeitsmarktservice.

Einstellung & regelmäßige Förderungsadministration

Führungskraft
Berufliche Assistenz
Administration & Abrechnung
Sozialministeriumservice
Arbeitsmarktservice

Um den direkten Kontakt zu ermöglichen, muss ein:e Bewerber:in mit Behinderung erkannt werden

Schlüsselworte, die auf eine Bewerbung von MmB schließen lassen

- Behinderung
- Chronische Erkrankung
- Einschränkung
- Feststellbescheid
- Behindertenpass
- Arbeitsassistenz
- Integrationsfachdienst
- Beschäftigungsprojekt
- Job Coaching
- NEBA (Betriebsservice)
- Sozialministeriumservice

UND / ODER

Direkte Kontaktaufnahme von Diversity & Inclusion

Weiterleitung der Bewerbung an die Führungskraft.

Auf Anfrage (insb. bei internen Bewerbungen oder Bewerbungen über das Netzwerk):
Weitergabe des Namens der Führungskraft an Diversity & Inclusion

Je offener die Behinderung angesprochen wird, desto besser können wir uns auf Kolleg:innen mit Behinderungen einstellen

Alle Informationen zum barrierefreien Bewerbungsgespräch finden sich [hier](#)

- Wichtig im Bewerbungsprozess: unser Zugang ist ein offener und positiver. Wir fokussieren auf die Stärken, nicht die Behinderung. Bewerber:innen müssen nichts zu ihrer Behinderung sagen, wenn sie das nicht möchten.

**5 Schritte für
Bewerbungsgespräche mit
Menschen mit Behinderungen**

[Zur Vorbereitung auf das Gespräch.](#)

**Checkliste Bewerbungsgespräch
mit Menschen mit
Behinderungen**

[Eine Hilfestellung für das Gespräch.](#)

- Notwendige spezielle Anpassungen am Arbeitsplatz sollen früh im Bewerbungsprozess erkannt werden und werden in Zusammenarbeit mit Arbeitsmedizin, Arbeitsplatzsicherheit, Behindertenvertrauensperson & DisAbility Management bereitgestellt.

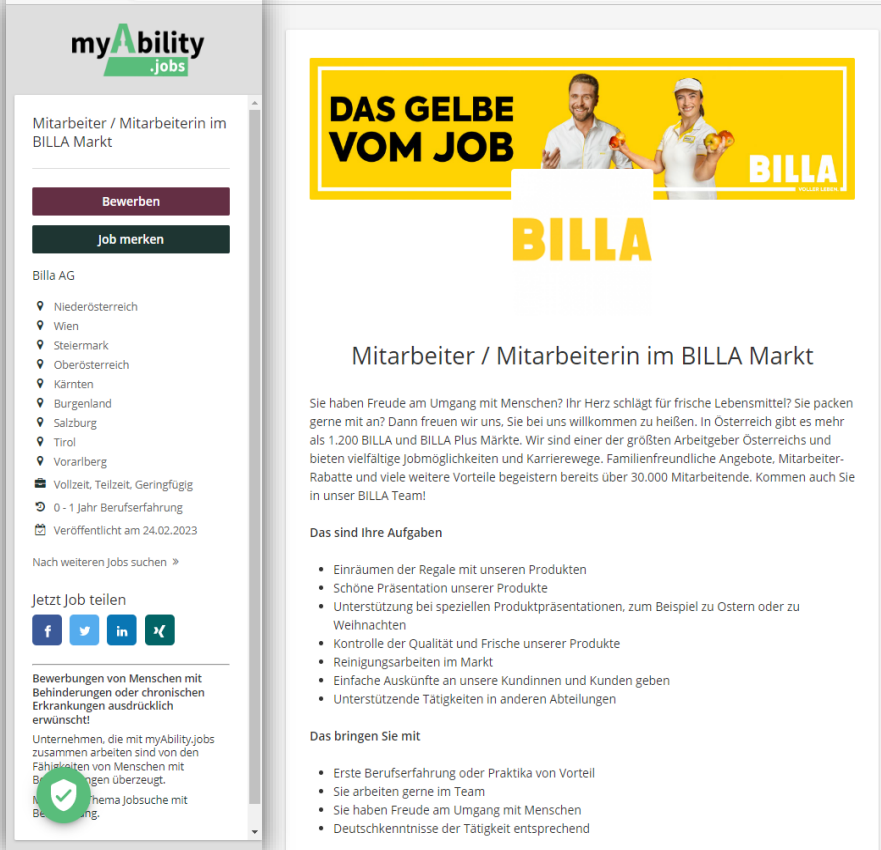
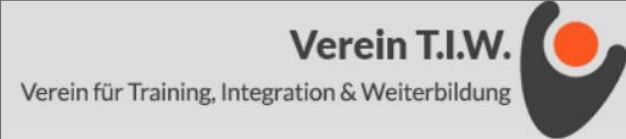
Die direkte Zusammenarbeit mit Sozialorganisation hilft beim Finden der passenden Bewerber:innen

EXZERPT



NEBA-LEISTUNGEN

- JUGENDCOACHING
- AUSBILDUNGSFIT
- BERUFSAUSBILDUNGS-ASSISTENZ
- JOB COACHING
- ARBEITSASSISTENZ
- BETRIEBSSERVICE



myAbility.jobs

Mitarbeiter / Mitarbeiterin im BILLA Markt

Bewerben

Job merken

Billa AG

- Niederösterreich
- Wien
- Steiermark
- Oberösterreich
- Kärnten
- Burgenland
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg


Vollzeit, Teilzeit, Geringfügig

0 - 1 Jahr Berufserfahrung

Veröffentlicht am 24.02.2023

Nach weiteren Jobs suchen >

Jetzt Job teilen



Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen ausdrücklich erwünscht!

Unternehmen, die mit myAbility.jobs zusammen arbeiten sind von den Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen überzeugt.

Nach dem Thema Jobsuche mit Behinderung.

DAS GELBE VOM JOB

BILLA

Mitarbeiter / Mitarbeiterin im BILLA Markt

Sie haben Freude am Umgang mit Menschen? Ihr Herz schlägt für frische Lebensmittel? Sie packen gerne mit an? Dann freuen wir uns, Sie bei uns willkommen zu heißen. In Österreich gibt es mehr als 1.200 BILLA und BILLA Plus Märkte. Wir sind einer der größten Arbeitgeber Österreichs und bieten vielfältige Jobmöglichkeiten und Karrierewege. Familienfreundliche Angebote, Mitarbeiter-Rabatte und viele weitere Vorteile begeistern bereits über 30.000 Mitarbeitende. Kommen auch Sie in unser BILLA Team!

Das sind Ihre Aufgaben

- Einräumen der Regale mit unseren Produkten
- Schöne Präsentation unserer Produkte
- Unterstützung bei speziellen Produktpäsentationen, zum Beispiel zu Ostern oder zu Weihnachten
- Kontrolle der Qualität und Frische unserer Produkte
- Reinigungsarbeiten im Markt
- Einfache Auskünfte an unsere Kundinnen und Kunden geben
- Unterstützende Tätigkeiten in anderen Abteilungen

Das bringen Sie mit

- Erste Berufserfahrung oder Praktika von Vorteil
- Sie arbeiten gerne im Team
- Sie haben Freude am Umgang mit Menschen
- Deutschkenntnisse der Tätigkeit entsprechend

Fragen & Austausch



Zeit für Eure Fragen und Erfahrungen...



Bitte meldet Euch im Chat.



Wir sammeln und beantworten Eure Fragen.

Ausblick Online-Termine 2024



25. Jänner 2024: Unconscious Bias und KI – der Apfel fällt nicht weit vom Stamm



14. März 2024 Diversity Lunch Break



25. April 2024 Diversity Breakfast



20. Juni 2024 Diversity Breakfast

Anmeldung auf www.diversitythinktank.at/events

PFAD DER VIELFALT

1 AUSSTELLUNG 8 SÄULEN 24 SEITEN VOLLER WISSEN

UNZÄHLIGE SENSIBILISIERTE BESUCHER:INNEN



Vielen Dank unseren Partner:innen

