



whatchado-Gründer und EU-Jugendbotschafter Ali Mahlodji rät zum Miteinander-Reden.



Neue Wege mit Ethnorecruiting: Džana Schütter (l.) und Nela Pečić gaben den AOR-Besuchern wertvolle Tipps und Tricks für den Büroalltag mit.



Recruiting-Strategin Claudia Lorber sprach über Guerilla-Recruiting.

Mit Vielfalt zum Erfolg

Wie Ethnorecruiting zum wertvollen Mittel im Kampf gegen den Fachkräftemangel wird: Dazu referierten Džana Schütter und Nela Pečić. Ali Mahlodji plädierte für ein Zeitalter der Neugierde, um Gräben zu überwinden.

SANDRA BERNHOFER

Für Zukunftsforscher Tristan Horx gibt es drei Hebel, um dem Personalmangel beizukommen: Digitalisierung, Ganztagsbetreuung für Kinder und Migration. Tatsächlich haben 2,2 Millionen Menschen in Österreich Migrationshintergrund – jene aus Deutschland sind hier noch nicht berücksichtigt. Wie man dieses bisher oft noch weitgehend ungenutzte Potenzial im Recruiting voll ausschöpfen kann, erläuterten auf der AOR Džana Schütter, die den Podcast „Balkan Brille“ betreibt, und Nela Pečić, Gründerin von Balkan Minds, das innerhalb von zwei Jahren vom Blog zum Empowerment-Network angewachsen ist. „Wir alle sind nicht gefeit dagegen, Menschen zu Schubladisieren. Evolutionsbiologisch ist das auch nötig“, sagt Džana Schütter. Umso wichtiger sei es, sich dieses Unconscious Bias bewusst zu sein. „Recru-

ter müssen sich fragen: Ist mir diese Person nur sympathisch, weil sie mir ähnelt? Hier hilft es oft, in Austausch mit Kolleginnen und Kollegen zu gehen.“

„Menschen, die in zwei Kulturen aufgewachsen sind, bringen wichtige Kompetenzen mit: Mehrsprachigkeit, Verhandlungsgeschick, Loyalität, Anpassungsfähigkeit“, sagt Pečić. In Stellenanzeigen werden diese aber selten zielgerichtet angesprochen. Wie eine solche Ansprache funktionieren kann? Schütter: „Etwa über Inserate in Community-Medien oder die Gestaltung der Homepage: Biete ich sie auch in anderen Sprachen an, verwende ich Fachsprache, Corporate-Sprache? Das schließt aus, auch wenn wir das nicht wollen.“ Weitere Ansätze: das Angebot von Teletworking vor allem im Sommer, damit Menschen mit Migrationshintergrund die Heimat besuchen können, Ernährungsgewohnheiten oder religiöse Feiertage

berücksichtigen. Außerdem unerlässlich: eine authentische Bildungsprache. „Es braucht echte Menschen aus dem Unternehmen. Wir dürfen uns nicht davor scheuen, jemanden mit Kopftuch zu zeigen“, so Schütter. Im Jobinterview selbst dürften Vor- und Nachnamen nicht verwechselt werden; die Aussprache könne man vorab erfragen.

Interne Ressourcen nutzen

Ali Mahlodji, whatchado-Gründer und EU-Jugendbotschafter, beendet mit seinem Vortrag die Art of Recruiting. Wenn es um das Miteinander zwischen Gruppen geht, plädierte er für ein „Zeitalter der Neugierde“. „Wir reden in der Arbeitswelt oft über Themen wie Respekt, Erfolg, Work-Life-Balance. Aber wir fragen die anderen nicht, was genau das für sie bedeutet.“ So komme es zu vermeidbaren Missverständnissen oder Reibereien. „Wenn der Kollege auf dem Gang

nicht grüßt, passiert das vielleicht aus ganz anderen Gründen, als man vermutet: Wenn wir nachfragen, verstehen wir, verzeihen und gehen wieder in die Beziehung“, so Mahlodji. Für Missverständnisse, unter anderem zwischen den Generationen, sorgen gerade Glaubenssätze:

„Diversität ist kein Nice-to-have, sondern ein Must-have.“

Džana Schütter, Balkan-Expertin

„Sie werden sechs bis acht Generationen weitergetragen, in Familien wie in Unternehmen, auch wenn sie längst überholt sind.“

Weiters rät Mahlodji Personalabteilungen, zu nutzen, was im Unternehmen da ist: „Studien mit Kleinkindern zeigen: Es ist in 90 Prozent der Menschen angelegt, dass sie helfen wollen. Statt zu versuchen,

Personalkrisen alleine zu lösen, fragen Sie doch einfach nach: Wo können wir Leute wie dich erreichen? Was können wir besser machen?“

Vielfalt als Bonus

Was bringt es Unternehmen nun, Vielfalt zu leben? Zum einen hilft es im Kampf gegen den Fachkräftemangel; zum anderen fühlen sich laut einer aktuellen StepStone-Umfrage 77 Prozent der Mitarbeitenden zufriedener und mit dem Unternehmen verbundener, wenn ihre Teams divers aufgestellt sind. „Außerdem sind diese erfolgreicher, erarbeiten unterschiedlichere Lösungen“, weiß Džana Schütter und nennt als Beispiel die iPhone-Gesichtserkennung, die zunächst nicht auf schwarze Menschen reagierte. Wenig überraschend: Das Entwicklungsteam war weiß. „Diversität ist kein Nice-to-have, sondern ein Must-have“, so das Fazit der Expertin.

Lease a Bike: Der günstigste Weg zum Traumrad

Beim Dienstradleasing können Arbeitnehmer ihr

können bis zu 36 Prozent im Vergleich zum Kauf gespart werden.“

ihren Mitarbeitern das Dienstradleasing an. Dieses