



BQN Berlin

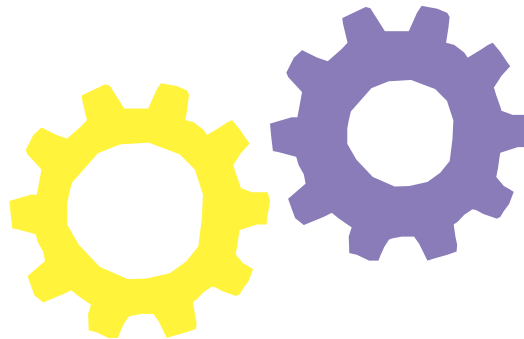
NORMEN sind unSICHTBAR MACHEN

Verwaltungsstrukturen
machtkritisch verändern

Handlungsempfehlungen und Erkenntnisse zur
diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten
Personalarbeit

Candidate Journeys diskriminierungskritisch gestalten

Um Bewerber*innen aus unterrepräsentierten Zielgruppen zu erreichen, ist es wichtig, einen stärkeren Fokus auf die Perspektiven von Bewerbenden zu legen. Die Methode Candidate Journey Mapping aus einer diskriminierungskritischen Perspektive hilft dabei.



1 Stunde

Allein oder zu zweit

Post-its, Stift

Als Candidate Journey wird der Weg bezeichnet, den Bewerber*innen vom ersten Kontaktpunkt mit Arbeitgebenden bis hin zum Abschluss des Bewerbungsverfahrens zurücklegen. Durch die Visualisierung einer Candidate Journey (auch Candidate Journey Mapping genannt) werden dabei die potenziellen Erfahrungen und Wahrnehmungen der Jobsuchenden beschrieben. Entscheidend ist hier, dass sich Arbeitgeber*innen durch den Perspektivenwechsel mit den Sichtweisen von Bewerber*innen auseinandersetzen und damit aktiv eine reflexive Haltung einnehmen können, um gewohnte (Denk-)Strukturen aufzubrechen, neue Narrative zu erkennen und kritische Momente zu identifizieren. Die Candidate Journey fordert Arbeitgebende auf, sich mit den Kernfragen der Antidiskriminierung in Personalbeschaffungsprozessen auseinanderzusetzen: Wie kön-

nen wir möglichen Bedürfnissen von Bewerber*innen begegnen? Kennen wir die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Schwarzen Menschen, People of Color, Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung, trans*, inter* und queeren Personen, Sinti*zze und Rom*nja, Menschen mit Behinderungen und neurodivergenten Menschen?? Diese diskriminierungskritische Ausrichtung macht die Candidate Journey zu einem wirkungsvollen Analysetool, das möglichst viele Ausschluss- und Diskriminierungspotenziale im Bewerbungsprozess in den Blick nimmt und konkrete Handlungsansätze ermöglicht.

⁹ Die exemplarische Auflistung dieser Selbstbezeichnungen hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit und erfolgt keiner spezifischen Reihenfolge

1

Einstimmen und Perspektivwechsel

In diesem ersten Schritt geht es darum, dass Du Dich auf einen Perspektivenwechsel einstimmst, indem Du Deine eigenen Erfahrungen zur Arbeitssuche und Auswahlverfahren reflektierst.

Wie habe ich meine aktuelle Stelle gefunden (Jobbörse, Hinweis von einer Person etc.)?

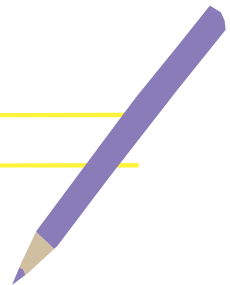
Wer war in diesen Prozess involviert und hat mich dabei unterstützt?

Welche Erfahrung in meinem eigenen Auswahlverfahren ist mir besonders in Erinnerung geblieben?

Wie oft habe ich mich schon beworben?

Wie oft habe ich als Bewerber*in an Auswahlgesprächen teilgenommen?

Worin haben sich meine Erfahrungen als Bewerber*in unterschieden?



i

Perspektivwechsel diskriminierungskritisch verstehen

Es ist nicht möglich, die Diskriminierungserfahrungen anderer nachzuempfinden. Perspektivwechsel im Diskriminierungskontext meint, den Blick auf sich selbst zu richten und eigene Sichtweisen und Lebensrealitäten zu hinterfragen. Welche Privilegien habe ich als zum Beispiel als weiße Personaler*in, männliche Führungskraft, nicht-behinderte Gruppenleitung? Worum muss ich mir keine Gedanken machen? Wie erfahre ich, worüber sich die Menschen im Bewerbungsprozess Gedanken machen und welchen zusätzlichen (emotionalen) Aufwand sie leisten müssen?

2

Kartierung

Wähle ein Stellenbesetzungsverfahren aus, welches Du analysieren möchtest. Erstelle eine Karte von Deinem Stellenbesetzungsprozess ausgehend vom Moment, in dem die Bewerber*innen von euch als Arbeitgeber*in erfahren haben bis zum Bestehen der Probezeit.

Markiere auf der Visualisierung alle direkten und indirekten Begegnungsmomente zwischen Deiner Organisation und den potenziellen Bewerber*innen. Leitfragen sind dabei:

Wie und was erfahren Interessierte von euch als Arbeitgeber*in?

Wie wurden sie auf die ausgeschriebene Stelle aufmerksam?

Welche Kommunikationskanäle wurden dabei benutzt?

Inwiefern spielt der gute oder schlechte Ruf der Organisation eine Rolle, um sich zu bewerben und wie erfahren Menschen davon?

Welche formellen und informellen Interaktionen gibt es zwischen Deiner Organisation und den Personen im Bewerbungsprozess (E-Mail, Auswahlgespräch, Telefonat, Stand auf einem Karriereevent)?

Mit wem haben die neu eingestellten Mitarbeitenden Kontakt in der Probezeit?

i

Direkte und indirekte Begegnungsmomente: Direkte Interaktionen sind solche, bei denen es eine direkte Kommunikation zwischen Bewerber*innen und Einrichtung gibt (E-Mail, Telefonanruf, Besuch, Kommentar in einem sozialen Netzwerkbeitrag). Indirekte Interaktionen sind solche, bei denen es keine Interaktion zwischen dem Bewerber*innen und der Einrichtung gibt (wie zum Beispiel Image der Einrichtung als Arbeitgeber bei den Bewerber*innen, Informationen über die Einrichtung, die online zu finden sind).



3

Analyse um Perspektive der Personas ergänzen

Beantworte die gleichen Fragen aus der Perspektive einer der unten dargestellten Personas und ergänze dabei Deine Karte. Personas sind fiktive Personen, die stellvertretend für bestimmte Erfahrungen stehen. Mit ihrer Hilfe können Barrieren und deren Konsequenzen realitätsnah reflektiert werden. Nutze dafür das Poster.



Persona 1

Dinara Kim, kasachische Frau,
37 Jahre alt, eigene
Migrationsgeschichte, im Ausland
erworbener Abschluss.



Persona 2

Michaella Bangura, afrodeutsche
Frau, 25 Jahre alt,
mit einer unsichtbaren
Behinderung.



Persona 3

J. Mousa, 41 Jahre alt, nicht-binär,
Elternteil von zwei Kindern, hat
bereits viele negative Erfahrungen
bei der Arbeitssuche gesammelt.

4

Reflektion

In diesem Schritt geht es darum zu reflektieren, wie Du diesen Perspektivwechsel empfunden hast und was dabei in dir vorgegangen ist.

Wie hat sich Deine Karte verändert, als Du die Perspektive der Personas berücksichtigt hast? Sind neue informelle und formelle Interaktionen entstanden? Welche wären notwendig?

Wen hattest Du vor Augen, während Du den Bewerbungsprozess aus der Perspektive der Personas reflektiert hast?

Kennst Du Personen mit ähnlichen Merkmalen?

Woher kommt Dein Wissen zu den Lebensrealitäten dieser Personas?

Hast Du Dich dabei ertappt, dass Du in Vorurteilen oder Stereotypen denkst? Woran hast Du das erkannt?

Wie könntest Du mehr über die Lebensrealitäten der einzelnen Personas erfahren?
