

SWOPS: Der Beitrag aus Österreich

**ARGE Abfallvermeidung, Ressourcenschonung
und nachhaltige Entwicklung GmbH als
Projektpartnerorganisation**

und

**Mag. Regina Senarclens de Grancy
(DE GRANCY–Soziale Innovation) als
Beraterin**

Beitrag im Projekt SWOPS

Wir sind später gekommen als Nachfolge für polnische Partner
Seit September 2015 dabei

- Länderanalyse
- Information und Akquise von beratungswilligen, formal passenden Unternehmen
- Analyse und Beratung von drei Unternehmen

Gleichstellungsorientierte Personalauswahl Beispiel BAN GmbH

Angewandte Methode: U-Procedure

Erste Phase

zuerst wird die realen Handlungsebene beleuchtet,
dann werden die so ausgedrückten Werte formuliert

zweiten Phase

die Werte, die das zukünftige Handeln prägen sollen
die zukünftigen Maßnahmen planen

Fragen als Beispiel

Handlungsebene:

Welche Schritte haben wir mit welchem Ergebnis gesetzt?

Wenn man darüber einen Film drehen würde, aus welchen Szenen würde dieser bestehen?

Wie war die Gruppe der BewerberInnen zusammengesetzt ?

Werte:

Welche Überzeugungen haben uns dabei geleitet?

Welche Werte werden dadurch ausgedrückt?

Welche Werte sollten auch in Zukunft gelten?

Welche Werte sollen uns künftig leiten?

Wie wollen wir also unser neues Handeln danach ausrichten?

Analyse der Ausgangssituation

Die Stellenausschreibung wurde meist nach der Vorlage der seinerzeitigen Stellenausschreibung verfasst.

Als Titel der Stelle wurde oftmals eine Tätigkeit herausgegriffen, die sich in der Umgangssprache als Bezeichnung dieser Stelle eingeschliffen hatte, die aber nicht die Verantwortung und den Umfang der Tätigkeit abbildete.

Das Team war eingebunden in den Auswahlprozess, die Auswahlkriterien waren aber nicht klar.

Die Entscheidungen wurden eher von Sympathie beeinflusst, öfters wurde danach entschieden, „ob diese Person ins Team passt“.

Es handelte sich hier eher um eine Wiederherstellung der vorherigen Situation als eine strategische Weiterentwicklung

Welche Werte haben uns geleitet?

Werte wie:

- rasch nachbesetzen,
- es darf keine Leerstelle geben, es ist so viel zu tun
- Wiederholung,
- gut ist, wenn wir alle möglichst gleich sind,

wurden gelebt.

Neues Auswahlverfahren

Genauere Analyse der Aufgaben

Neueinstellungen als Chance für die Erhöhung der Diversität im Unternehmen wahrnehmen

Neueinstellungen als Chance wahrnehmen um neues Knowhow ins Unternehmen zu bringen

Ansprechende Formulierung und Gestaltung der Stellenausschreibungen

Objektivierung des Auswahlverfahrens, Auswahlaufgaben werden schriftlich gestellt werden und die Antworten anonym ausgewertet.

Bewusste Entscheidung bei Gleichqualifizierung für die Person, die die Unterschiedlichkeit erhöht.

Gleichstellungsorientierung in Personalauswahlverfahren:

Das Personalauswahlverfahren beginnt schon weit vor den eigentlichen Auswahlverfahren.

- Das Unternehmensleitbild:
- Unternehmensorganisation
- Unternehmenskommunikation,
- Stellenausschreibungen

Herzlichen Dank