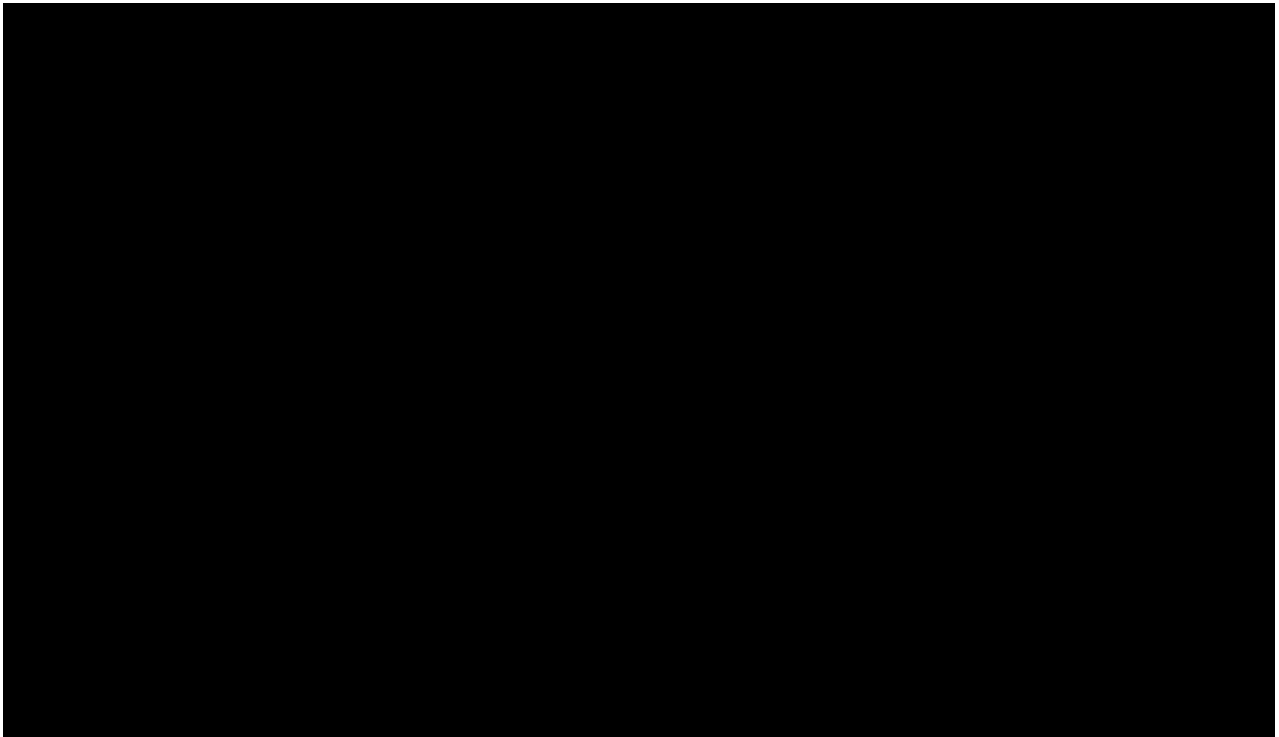


Dokumentation

Beratungsworkshop
„Diversitätsorientierte Personalauswahl“

für die Kulturstiftung des Bundes
in Halle a.d.S. am 8.12.2016, 10-13Uhr



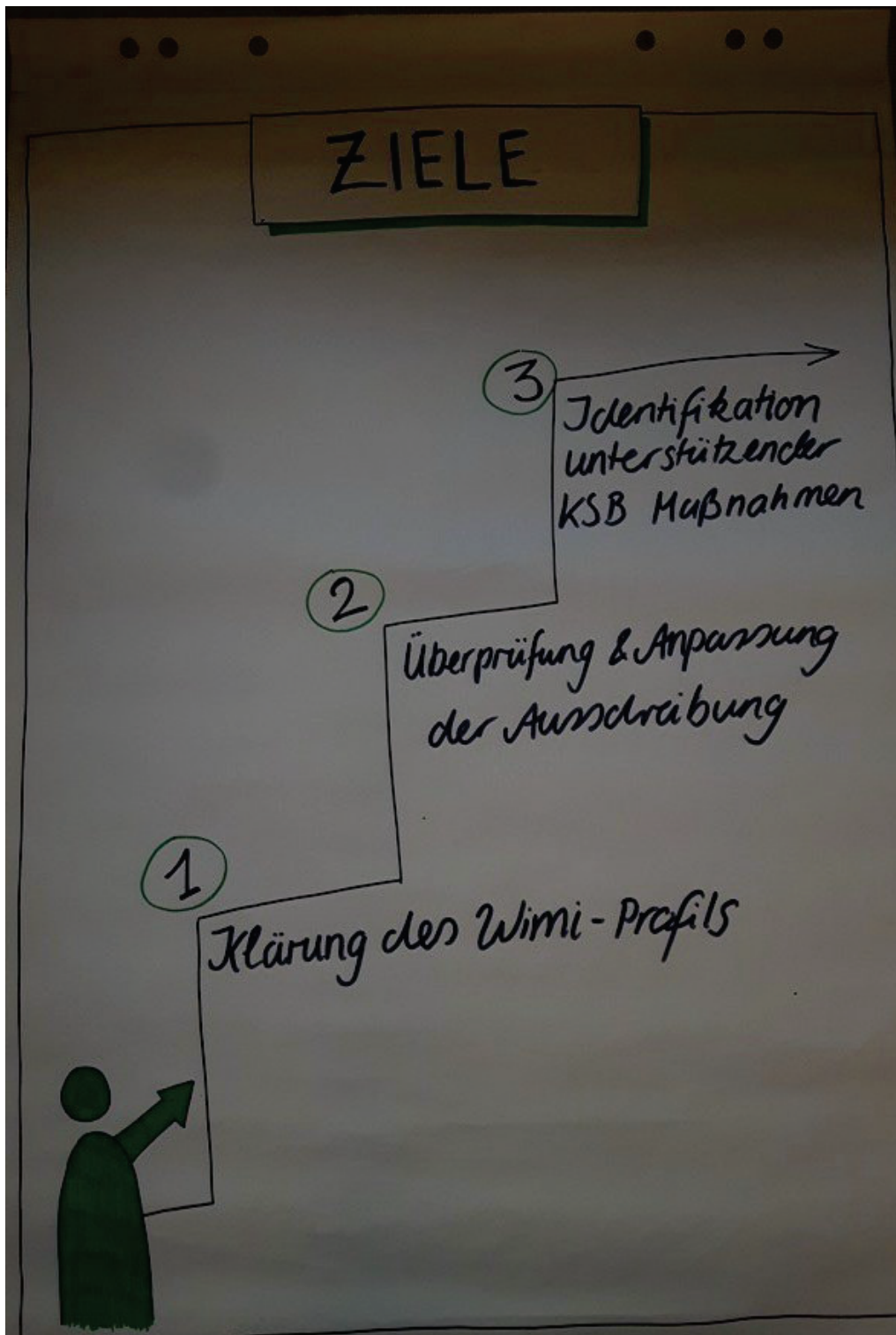
Durchgeführt von



Citizens For Europe / Vielfalt entscheidet - Diversity in Leadership1. Ziel des Workshops

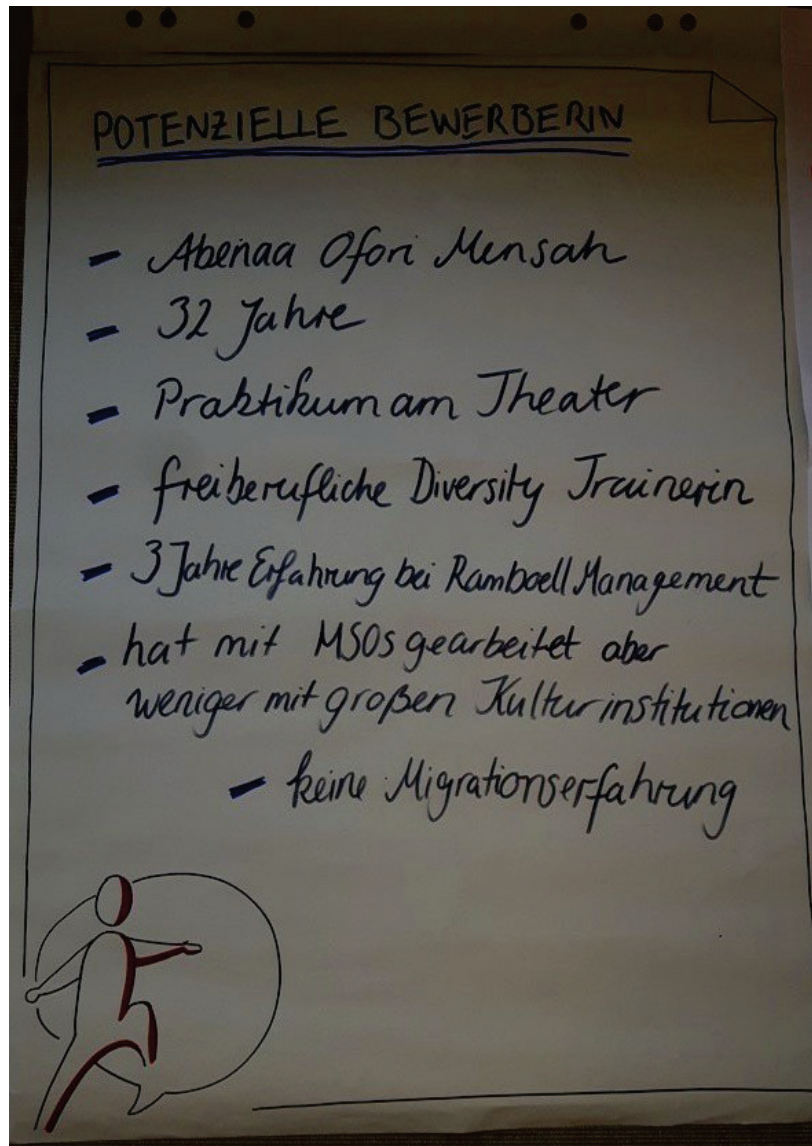
Die Voraussetzungen schaffen für eine erfolgreiche Ausschreibung der offenen WiMi-Stelle im 360° Programm.

Unterziele:



2. Fragen einer potentiellen Bewerberin

Das fiktive Profil:

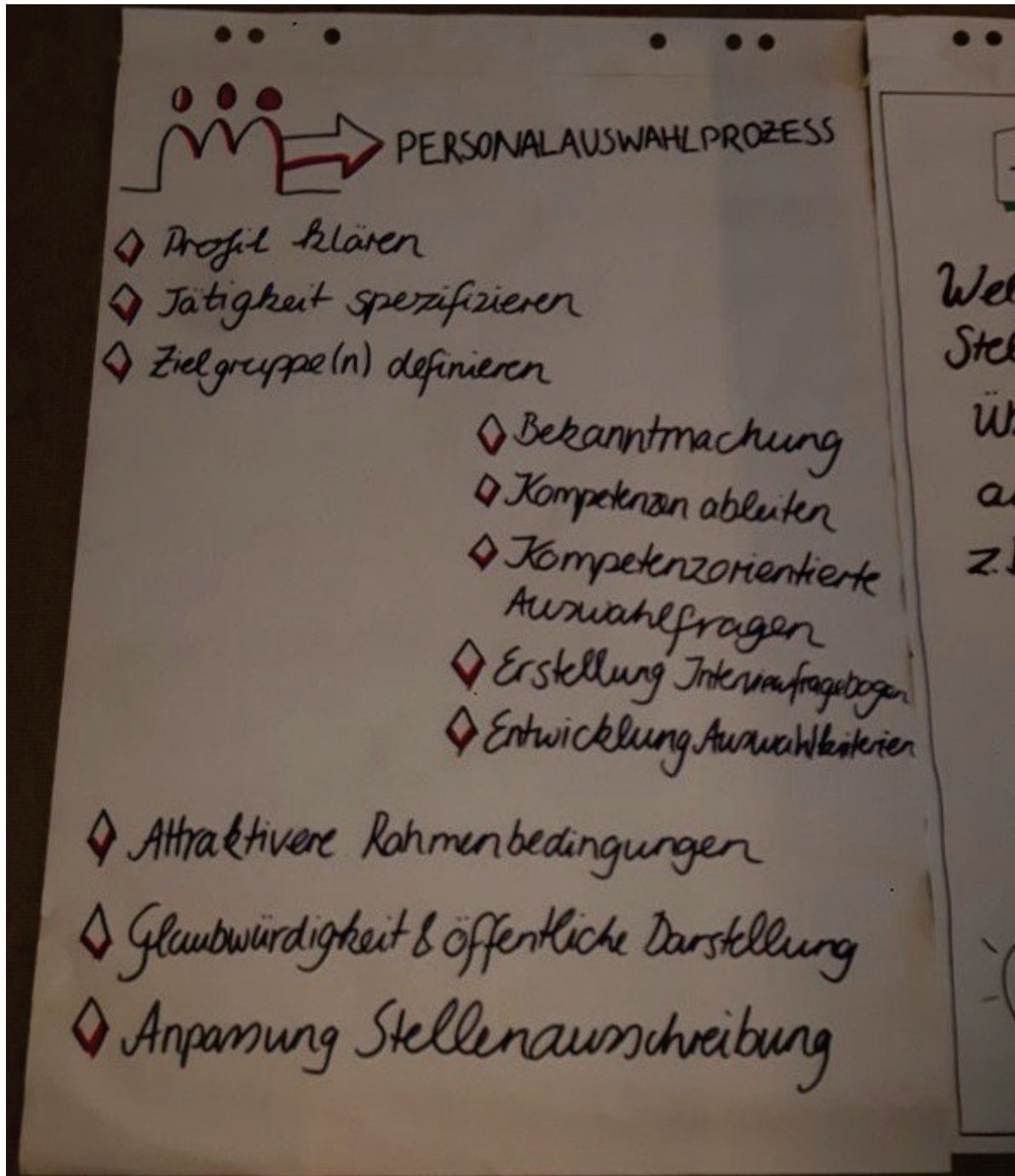


Fokus der potentiellen Fragen/Gedanken der fiktiven Bewerberin:

- Interne, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung vs. neue Theaterstücke
- Was bedeutet „Fonds durchzuführen“?
- Was sind meine genauen Aufgaben?
- „Vertragserstellung“, ich bin keine Juristin.
- „Kulturwissenschaften“ als Einstellungsvoraussetzung
- Wie arbeite ich mit den Agent*innen zusammen?
- Spannend!
- Muss ich eine eigene Migrationserfahrung haben?
- Unterstützung für PoC, auch innerhalb der Stiftung?
- Anbindung an Stiftungsleitung?
- Pendeln möglich?

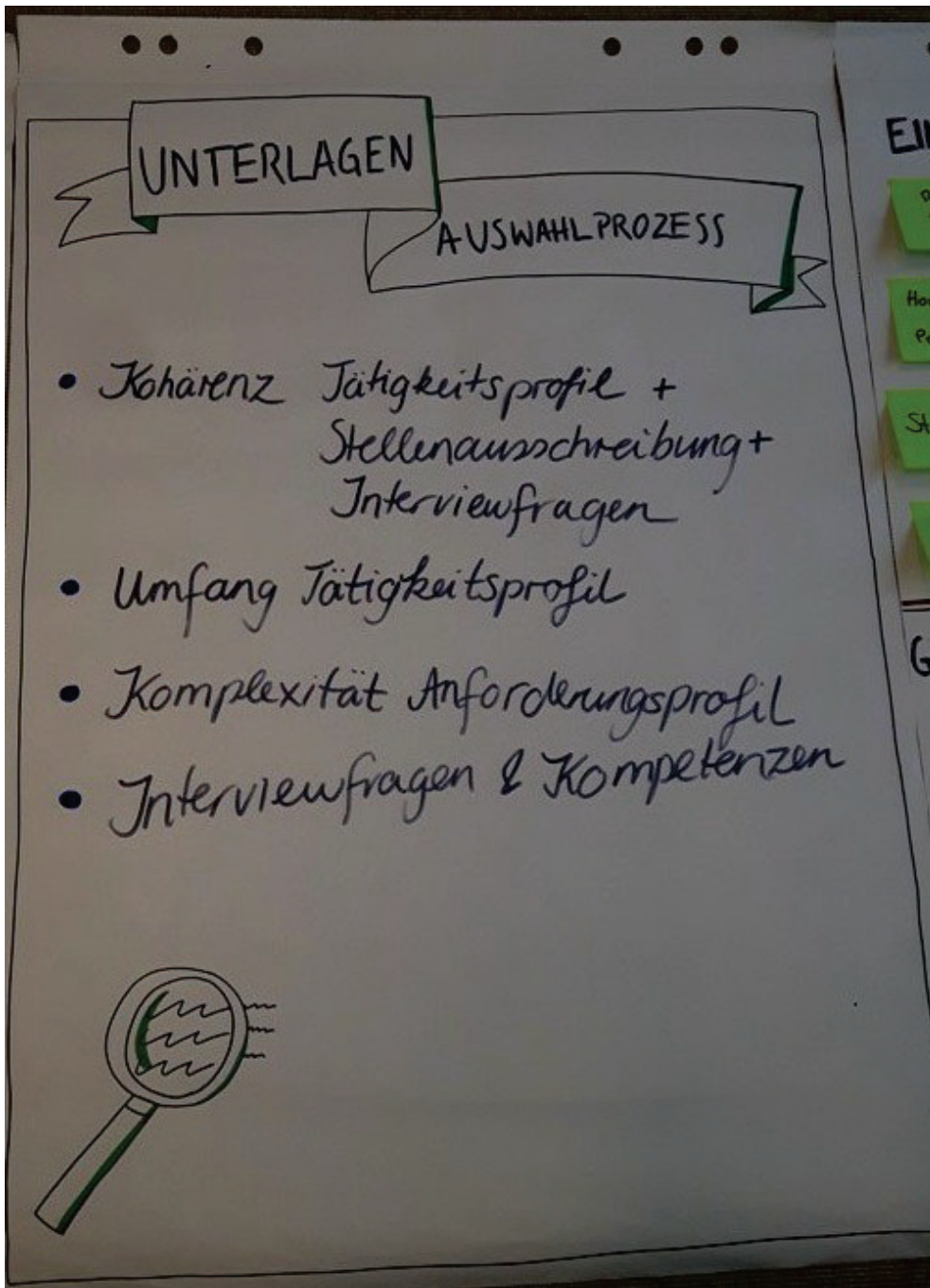
3. Tagesagenda zur Beantwortung von Frau Mensahs Fragen

- Links: Agenda
- Rechts: Wichtige Punkte nach Veröffentlichung der Stellenausschreibung



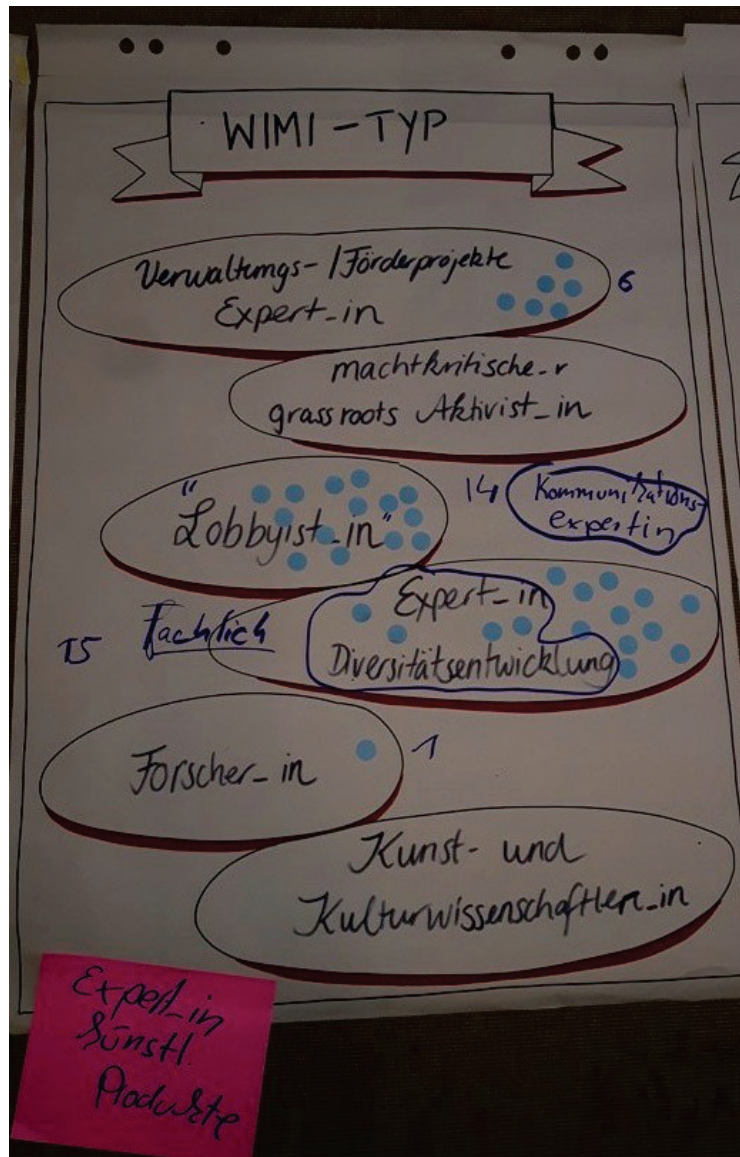
4. Einstieg: Analyse der bestehenden Dokumente des Personalauswahlprozesses

- Kohärenz zwischen internem Tätigkeitsprofil, der Stellenausschreibung und Interviewfragen nicht gegeben
- Tätigkeitsprofil zu umfangreich (quantitativ)
- abzuleitendes Anforderungsprofil zu komplex (qualitativ),
- Interviewfragen decken Teile der fachliche Kompetenzen ab, keine persönlichen, methodischen oder sozialen Kompetenzen

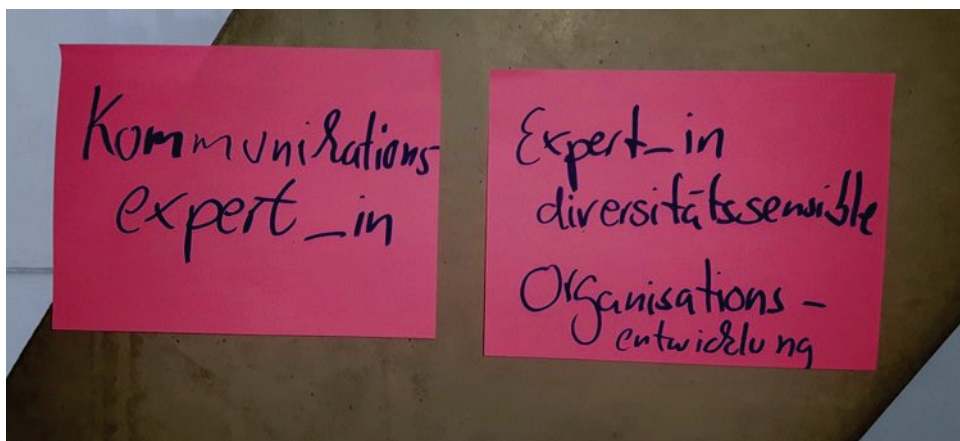


5. Profil Klärung:

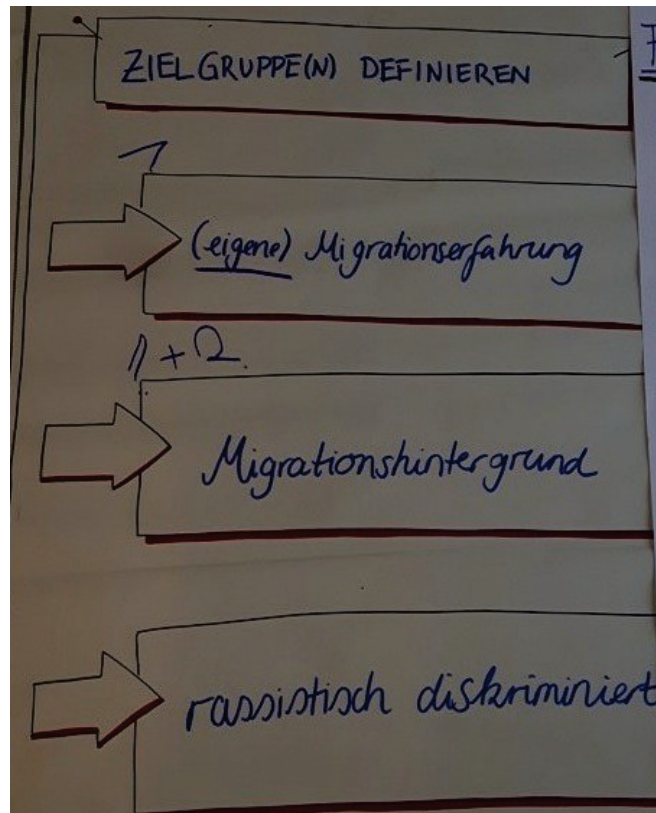
- Frage: "Welches Profil - welche Schwerpunktexpertise - muss die WiMi haben, um den Fonds erfolgreich zu leiten?"



Identifizierte Profilschwerpunkte (noch zu spezifizieren):



- 6. Zielgruppe(n) Ansprache präzisieren Klärung potentieller Zielgruppen
 - o „eigene Migrationserfahrung“ = Person ist eingewandert
 - o „Migrationshintergrund“ = formal 1. und 2. Generation (umgangssprachlich, werden weitere Generationen mitgedacht)



Formulierungsvorschlag Zielgruppe

" Ausdrücklich erwünscht sind Bewerbungen von People of Color und Schwarzen Menschen, sowie von Bewerberinnen mit Flucht- oder familiärer Migrationsgeschichte "

7. Formulierungsvorschlag einleitender Paragraph.

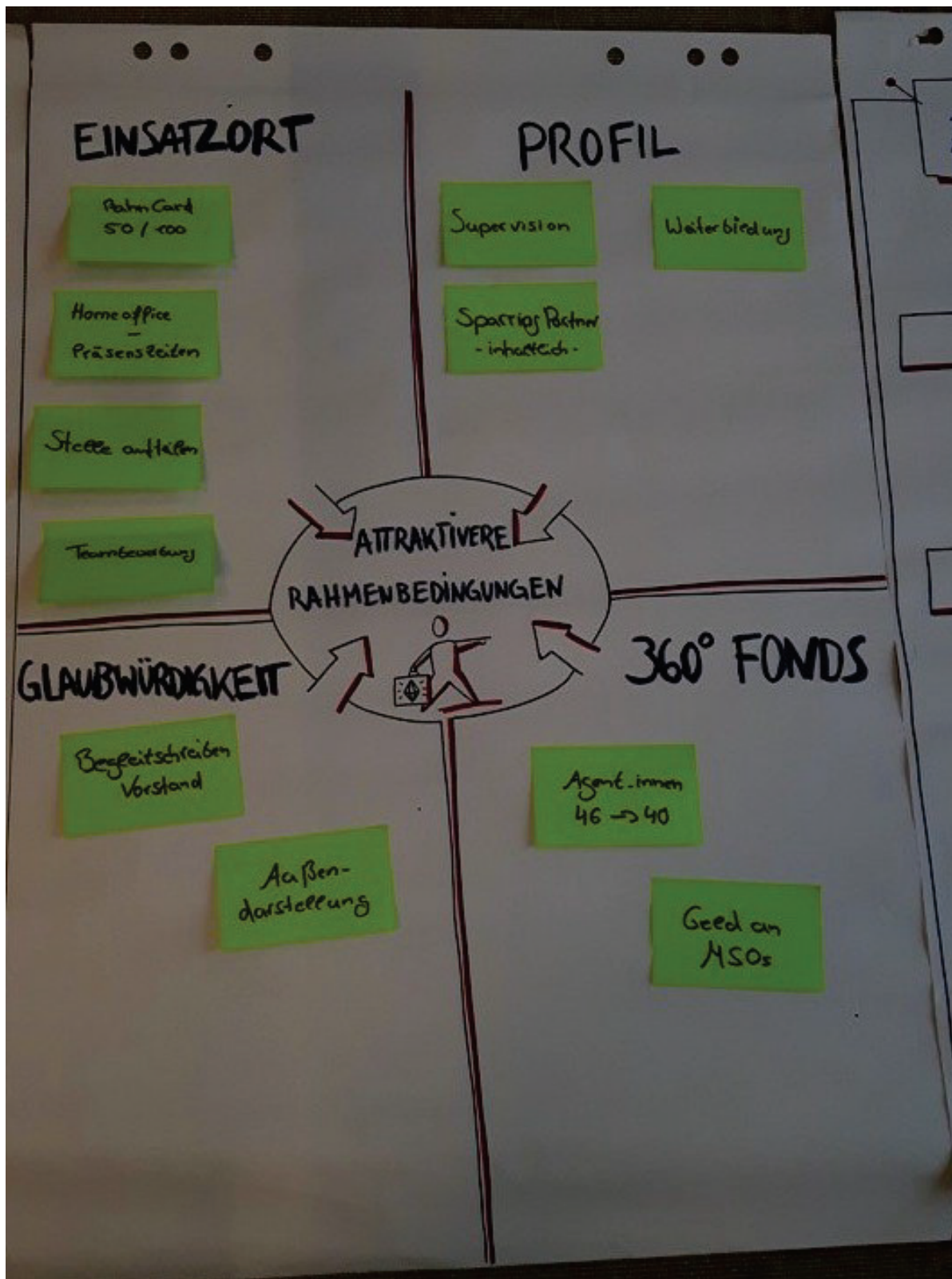
Formulierungsvorschlag
einleitender Paragraph:

¹⁵ Mit ihrem 360° Fonds unterstützt ...
... darin, das Thema Einwanderungs-
gesellschaft aktiv in das eigene Haus und in
die Stadtgesellschaft zu tragen und
strukturelle Ausschüsse im Kultur-
betrieb zu vermindern.

Der Fonds verfolgt damit das Ziel,
die Öffnung gegenüber migrantischem
Personal und Publikum auf den
Weg zu bringen.

8. Stelle attraktiver gestalten

- Welche Maßnahmen sind möglich, um die Stelle v.a. für die neue Zielgruppe attraktiver zu gestalten?



10. Arbeitspakete

vor der neuen Stellenausschreibung:

- Entscheidungen zu attraktiveren Rahmenbedingungen und Stellenbedingungen treffen
- Stellenausschreibung anpassen
 - Einleitender Paragraph
 - Zielgruppe
 - Ihre Aufgaben
 - Einstellungsvoraussetzungen
 - evtl. Kompetenzen
- Begleitschreiben verfassen (Ausschreibung + Homepage)

nach der neuen Stellenausschreibung:

- Neue interne Tätigkeitsbeschreibung verfassen entlang der identifizierten Profil-Schwerpunkte: Verantwortungen formulieren und ableitende Aufgaben exemplifizieren
- Kompetenzen aus den Verantwortungen und Aufgaben ableiten entlang der Kompetenzmatrix: fachliche, soziale, persönliche und methodische Kompetenzen
- Situationsbeschreibungen und Interviewfragen entwickeln, um diese Kompetenzen im Bewerbungsgespräch abzufragen
- Auswahlkriterien entwickeln, anhand die Antworten der Bewerber*innen bewertet werden
- Fragebogen und Bewertungsbogen erstellen