



Demografieberatung Digi+
Beschäftigte + Betriebe

Demografieberatung Digi+

Reflexion von Candidate Per- sonas

Methoden zur Diversifizierung und Antidiskriminierung im Prozess

28.2.2025



1. Zielsetzung

Ziel der folgenden Methoden ist es, Candidate Personas kritisch zu reflektieren und geschlechtsspezifische Stereotype sowie weitere diskriminierende Denkmuster zu vermeiden.

Unbewusste Vorannahmen und stereotype Denkmuster können dazu führen, dass bestimmte Personengruppen ungewollt ausgeschlossen oder benachteiligt werden. Durch eine bewusste Reflexion und Anpassung von Candidate Personas kann sichergestellt werden, dass ein breiteres, diverseres Spektrum an Talenten angesprochen wird. Dies trägt nicht nur zur Chancengleichheit bei, sondern verbessert auch die Qualität der Bewerbungen und die Vielfalt im Unternehmen.

2. Methoden

Gender Swapping – Perspektivenwechsel durch Geschlechtertausch

Ziel: Stereotype und unausgesprochene Annahmen über Geschlechterrollen identifizieren.

Vorgehen:

1. Wählen Sie eine bestehende Candidate Persona aus.
2. Ändern Sie das Geschlecht der Persona (z. B. von „Max, 35 Jahre, IT-Spezialist“ zu „Maria, 35 Jahre, IT-Spezialistin“).
3. Analysieren Sie die veränderte Persona kritisch:
 - Würden sich Erwartungen an Fähigkeiten, Arbeitsweise oder Karrierewege ändern?
 - Beeinflusst das Geschlecht unbewusst die Zuschreibung von Soft Skills (z. B. „analytisch“ vs. „kommunikativ“)?
 - Ändert sich die Wahrnehmung der Passung zur Unternehmenskultur?
4. Dokumentieren Sie Auffälligkeiten und leiten Sie daraus Maßnahmen zur Entstereotypisierung der Candidate Personas ab.

Mind Scripting – Stereotype dekonstruieren

Ziel: Alternative und vielfältigere Narrative für die Personas schaffen.

Vorgehen:

1. Identifizieren Sie Merkmale der Persona, die potenziell auf Stereotypen basieren (z. B. „technikaffin“ für eine männliche Persona oder „empathisch“ für eine weibliche Persona).
2. Formulieren Sie alternative Beschreibungen:
 - Ersetzen Sie stereotype Eigenschaften durch neutralere oder vielfältigere Merkmale.
 - Verwenden Sie inklusivere Sprache (z. B. „teamorientiert“ statt „weiblich kommunikativ“).
 - Fügen Sie biografische Elemente hinzu, die Vielfalt repräsentieren (z. B. Migrationshintergrund, nicht-lineare Karrierewege, Behinderung).



3. Überprüfen Sie die Wirkung der überarbeiteten Persona:
 - Spricht sie eine breitere Zielgruppe an?
 - Wird ein diverseres Bild von Qualifikationen und Erfahrungen vermittelt?

„Untypische“ Lebensrealitäten – weitere Perspektiven einbeziehen

Ziel: Die Candidate Personas um vielfältige Lebensrealitäten erweitern.

Vorgehen:

1. Ergänzen Sie gezielt Personas mit untypischen bzw. unterrepräsentierten Merkmalen, z. B.:
 - Eine Person 50+: Welche Erfahrungen, Kompetenzen und Herausforderungen bringt sie mit?
 - Eine alleinerziehende Person: Welche Bedürfnisse in Bezug auf Flexibilität und Arbeitszeiten könnten eine Rolle spielen?
 - Eine Person mit Behinderung: Welche Barrieren bestehen im Bewerbungsprozess, die adressiert werden sollten?
2. Entwickeln Sie Stellenanzeigen und Arbeitsumgebungen, die auf diese Bedürfnisse eingehen.
3. Lassen Sie die überarbeiteten Personas von verschiedenen Teammitgliedern bewerten und diskutieren Sie die Auswirkungen auf das Recruiting.

3. Ergebnis:

Durch die Anwendung dieser Methoden werden bestehende Denkmuster kritisch hinterfragt und Candidate Personas diverser und inklusiver gestaltet. Dies trägt zur Förderung von Gleichstellung und Vielfalt im Unternehmen bei und verbessert die Ansprache qualifizierter Talente unabhängig von Geschlecht, Alter oder anderen Merkmalen.

Tipps und Tricks:

- Wenn diese Methoden in den Prozess der Personas Erstellung einbezogen werden, sollten dementsprechend mehr Zeit dafür eingeplant werden, um genügend Raum für Diskussion und Entsprechende Überarbeitungsschleifen zu gewährleisten.