

Vorurteile im IT-Recruiting erkennen und was Sie dagegen tun können

Wir Menschen haben ständig Vorurteile. Jeder Eindruck, jede Sekunde – unser Gehirn verarbeitet und kategorisiert und wir haben uns schon entschieden, bevor wir etwas wissentlich wahrnehmen. Auch im Job, mit Kolleginnen und Kollegen oder Bewerber:innen begegnen sie uns, die unconscious bias – die unterbewussten Vorurteile.





Inhalt

- 1** Vorurteile im IT-Recruiting erkennen und was Sie dagegen tun können
- 2** Ene, mene, eins, zwei, drei – ich wünsch mir Entwickler:innen herbei. Hex Hex!
- 3** Zahlen, Daten, Fakten
- 4** So tickt die IT?! – Vorurteile
- 5** Vorurteil Nr. 1: Langeweile im Job ist nicht schlimm – keinen Stress zu haben ist doch was Gutes, oder?
- 6** Vorurteil Nr. 2: Diskriminierung am Arbeitsplatz? Gibt's bei uns nicht
- 7** Vorurteil Nr. 3: „The Great Resignation“ macht halt vor der DACH-Region
- 8** Vorurteil Nr. 4: Es geht immer nur ums Geld
- 9** Vorurteil Nr. 5: Ein Studium ist der beste Weg für Tech Talents
- 10** Vorurteil Nr. 6: Entwickler:innen legen keinen Wert auf ihre Arbeitsumgebung
- 11** Unconscious Bias im Recruiting (Unterbewusste Vorurteile)
- 12** Was Sie tun können, um Vorurteile am Arbeitsplatz zu vermeiden

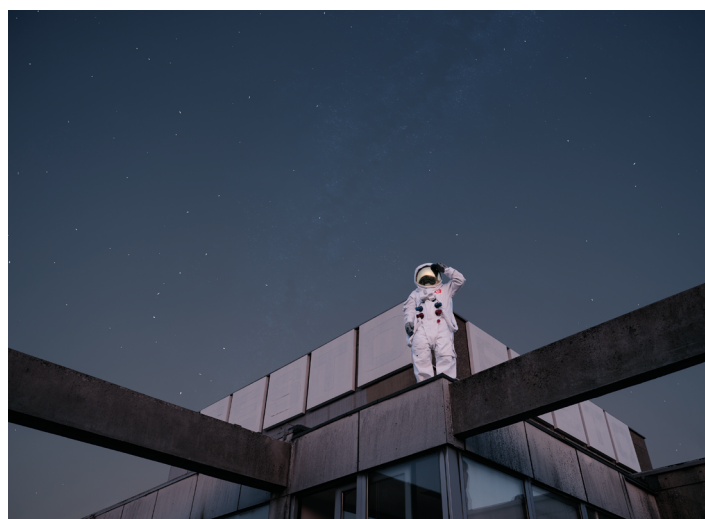


Ene, mene, eins, zwei, drei – ich wünsch mir Entwickler:innen herbei. Hex Hex!

Schön, wenn es so einfach wäre, denn die Nachfrage nach Tech-Talenten war nie größer als heute. Unternehmen investieren zwar Zeit und Ressourcen, um diese Talente für ihre Projekte zu gewinnen, aber es scheint als wäre die Zauberformel für erfolgreiches Recruiting für Entwickler:innen noch nicht gefunden.

Zahlen, Daten, Fakten

Viele Plattformen, Institutionen und andere Interessierte führen regelmäßig Umfragen in der Developer-Community durch. Wir haben uns aktuelle Studienergebnisse genauer angesehen, um mit den Vorurteilen aufzuräumen.



So tickt die IT?! – Vorurteile

Quellen:

In der aktuellen Studie [wanted but #misunderstood](#) von WeAreDevelopers wurden im April 2022 über 750 IT-Spezialisten und -Spezialistinnen in der DACH-Region gebeten, mit gängigen Vorurteilen der Branche aufzuräumen und zu zeigen, worauf es ihnen im Job wirklich ankommt.

StackOverflow befragte im Mai über 70.000 Entwickler:innen in der 2022 Developer Survey.

zum Nachlesen:

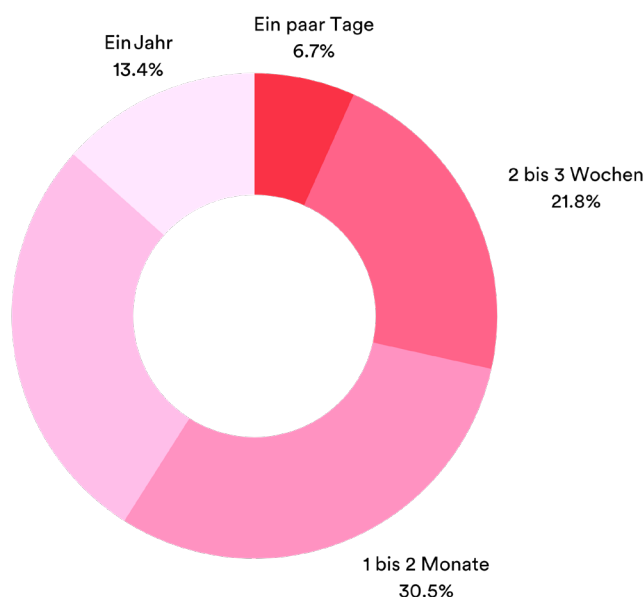
👉 [Developer Survey 2022](#)

👉 [New data: What makes developers happy at work](#)



Vorurteil Nr. 1: Lange- weile im Job ist nicht schlimm – keinen Stress zu haben ist doch was Gutes, oder?

» Frage: Angenommen, Sie langweilen sich in Ihrem aktuellen Job: Wie lange dauert es, bis Sie sich nach einem neuen umsehen?



Studie #wanted but #misunderstood

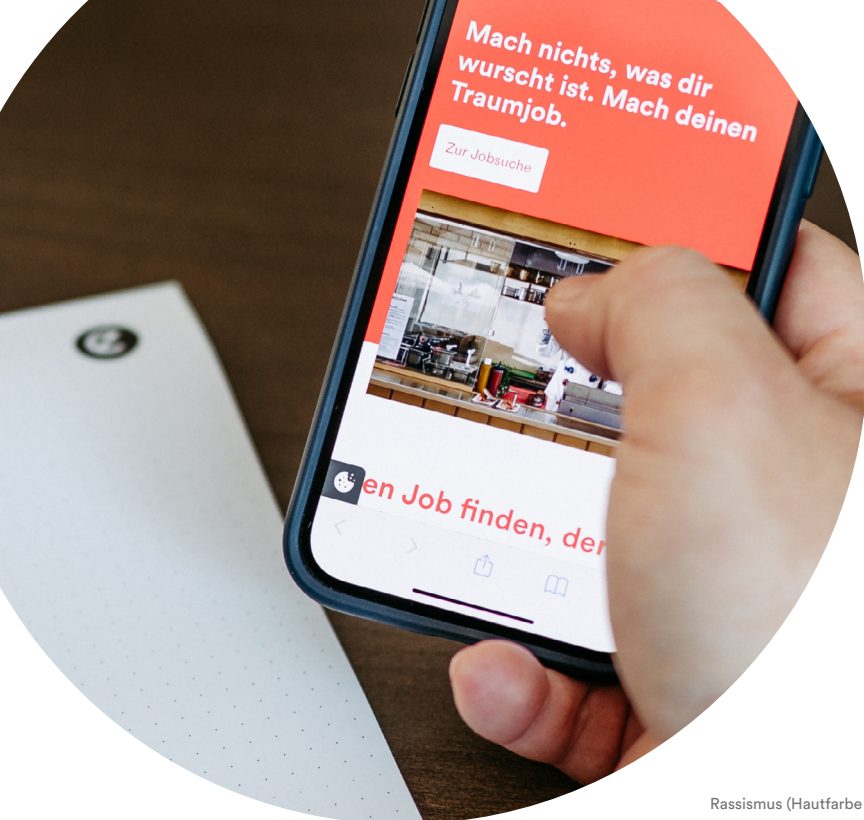
» Frage: Was machen Sie, wenn Ihnen im Job langweilig wird?

Ich suche mit meinem/meiner aktuellen Arbeitgeber:in nach einer Lösung.	40%
Ich suche in meiner Freizeit nach Herausforderungen.	34%
Ich kontaktiere ehemalige Kolleginnen und Kollegen und frage nach offenen Jobs.	27%
Ich bewerbe mich auf ausgeschriebene Stellen.	21%
Ich frage im Freundeskreis oder in der Familie nach, ob jemand interessante Stellen für mich kennt.	17%
Ich akzeptiere Anrufe von Recruiter:innen.	16%
Ich kündige, ohne einen neuen Job in Aussicht zu haben.	6%
Ich genieße die Zeit und chillle.	15%

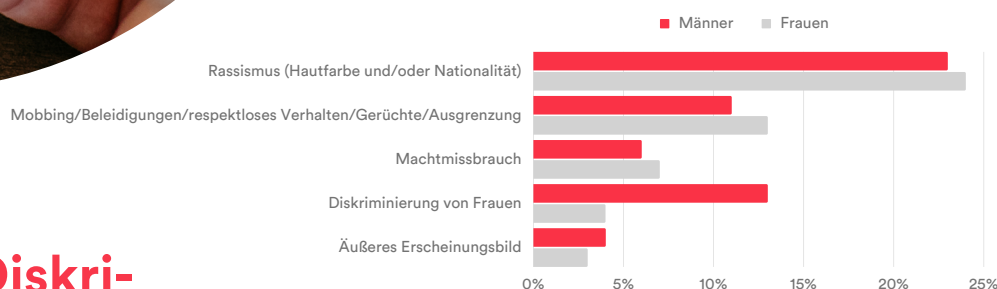
Studie #wanted but #misunderstood

Die Mehrheit der Befragten würde schon nach ein bis zwei Monaten nach einem neuen Job suchen, wenn sie sich mit den aktuellen Aufgaben langweilen. Wobei 40 % zuvor aktiv nach einer Lösung im Unternehmen streben, während sich 15 % zurücklehnen und die Langeweile am Arbeitsplatz einfach genießen würden.

Für Teamleiter:innen heißt das: ganz genau hinhören, wenn sich Mitarbeiter:innen mit Wünschen und Verbesserungsvorschlägen an sie wenden. Rasche Lösungen finden, denn guten Entwickler:innen stehen viele Türen offen.



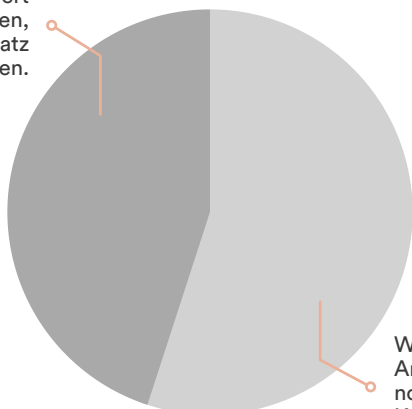
» Frage: Sie fühlten sich diskriminiert oder haben mitbekommen, wie andere diskriminierendes Verhalten erlebt haben. Bitte erzählen Sie uns genaueres über den Vorfall.



Vorurteil Nr. 2: Diskriminierung am Arbeitsplatz? Gibt's bei uns nicht

» Frage: Wurden Sie auf Ihrem Arbeitsplatz jemals diskriminiert oder haben Sie mitbekommen, wie Kolleginnen oder Kollegen diskriminiert wurden?

Ich fühlte mich diskriminiert oder habe mitbekommen, wie andere am Arbeitsplatz diskriminiert wurden.



Weder habe ich mich jemals am Arbeitsplatz diskriminiert gefühlt, noch habe ich mitbekommen, dass Kolleginnen oder Kollegen diskriminiert wurden.

Studie #wanted but #misunderstood

Obwohl es in vielen Firmen Bemühungen gibt, das Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten zu schaffen und dieses zu vermeiden, geben auch in der aktuellen Studie über die Hälfte der Befragten an, es in der Vergangenheit erlebt zu haben. Wie Sie Vielfalt im Unternehmen aktiv fördern können, lesen Sie hier, in unserem Blog. Wie Sie die eigenen, oft unbewussten Vorurteile überwinden, zeigen wir im eBook.



Vorurteil Nr. 3: „The Great Resignation“ macht halt vor der DACH-Region

Wir können es nennen wir wollen, Fakt ist, es tut sich so einiges am Arbeitsmarkt. Auch wenn die meisten keine filmreife „Fu** this Sh** – I quit!“ Szene hinlegen, so zeigen sich in den Studienergebnissen von We are Developers und Xing, dass viele der Befragten bereits aktiv nach einem neuen Job suchen, oder zumindest offen für neue Angebote sind.

WeAreDevelopers kam bei der Frage: Wie offen stehen Sie Jobangeboten gegenüber? zu folgendem Ergebnis:

Ich suche nicht aktiv nach einem neuen Job, bin aber offen für Veränderung. 38 %	38%
Ich suche nicht aktiv nach einem neuen Job und möchte mich auch nicht verändern. 27 %	27%
Ich suche aktiv nach einem neuen Job. 12 %	12%
Nur, wenn die Option fully remote work anbietet. 10 %	10%
Nur, wenn der angebotene Job nah an meinem aktuellen Wohnort liegt. 13%	13%

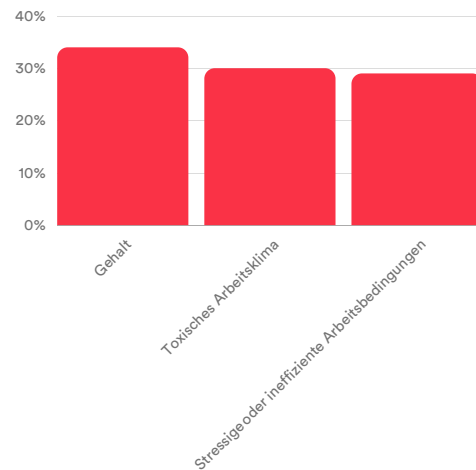
Studie #wanted but #misunderstood

Natürlich waren die letzten Jahre auch für Unternehmer:innen herausfordernd, doch nun ist keine gute Zeit, um sich auszuruhen. Im Gegenteil: Um Talente im Team zu halten und neue zu gewinnen, heißt es vor allem: zuhören. Die Probleme und Wünsche der Mitarbeiter:innen ernst nehmen und nach gemeinsamen Lösungen suchen.

Vorurteil Nr. 4: Es geht immer nur ums Geld

Bei der Frage nach Gründen für den letzten Jobwechsel kam die Umfrage zu folgenden Ergebnissen:

» Frage: Aus welchem Grund haben Sie ihren letzten Job gewechselt?



Studie #wanted but #misunderstood

» Frage: Welche Faktoren bewegen Sie dazu, nach einem neuen Job zu suchen?



Studie #wanted but #misunderstood



Eine faire Bezahlung ist zwar noch immer der Spitzenreiter unter den Gründen für einen Jobwechsel, das Bewusstsein für toxische Umgebungen steigt aber stetig und liegt nur wenige Prozentpunkte darunter. Wo die Gehälter in Österreich für Softwareentwickler:innen liegen, lesen Sie in unserem ausführlichen Bericht. Was Sie tun können, um einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich Mitarbeiter:innen ganzheitlich wohlfühlen, lesen sie im nächsten Kapitel.

Vorurteil Nr. 5: Ein Studium ist der beste Weg für Tech Talents

Die Zahl derjenigen, die sich Programmierkenntnisse online beibringen, steigt 2022 laut der 71.580 Teilnehmer:innen der Stack Overflow Umfrage auf 70 % der Befragten. Besonders Personen unter 18 weisen logischerweise eher Onlinezertifikate als einen fachspezifischen Schulabschluss vor. Seien sie offen!

Die über 45-Jährigen geben Bücher als ihre Wissensquelle an und auch nicht die klassische Schulausbildung.

Andere Online-Ressourcen (z. B. Videos, Blogs, Forum)	70,91 %
Schule (z. B. Universität, Hochschule usw.)	62,18 %
Bücher / andere (nicht online) Medien	54,48 %
Online-Kurse oder Zertifizierung	46,63 %
Bei der Berufsausbildung	39,85 %
Kolleg:innen	18,42 %
Freund:in oder Familienmitglied	13,95 %
Coding-Bootcamp	10,8 %
Hackathons (virtuell oder persönlich)	%?

2022 Developer Survey.

Vorurteil Nr. 6: Entwickler:innen legen keinen Wert auf ihre Arbeitsumgebung

Wir können es nicht oft genug sagen: Wir von epunkt glauben daran, dass es für jede/n einen Job gibt, der ihn oder sie glücklich macht. Was macht Developer glücklich im Job? Diese Frage hat sich auch Stack Overflow gestellt und weltweit nachgefragt.

Die Top 5 der "Glücksbringer" am Arbeitsplatz

Was dabei rauskommt, ist wenig überraschend. In beinahe jedem Unternehmen herrscht Aufholbedarf, wenn es darum geht, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der wirklich glücklich macht.

In der Studie kristallisierte sich heraus, dass

angemessenes Gehalt



work life balance



Flexibilität und Produktivität



sowie

Möglichkeiten zur Weiterentwicklung



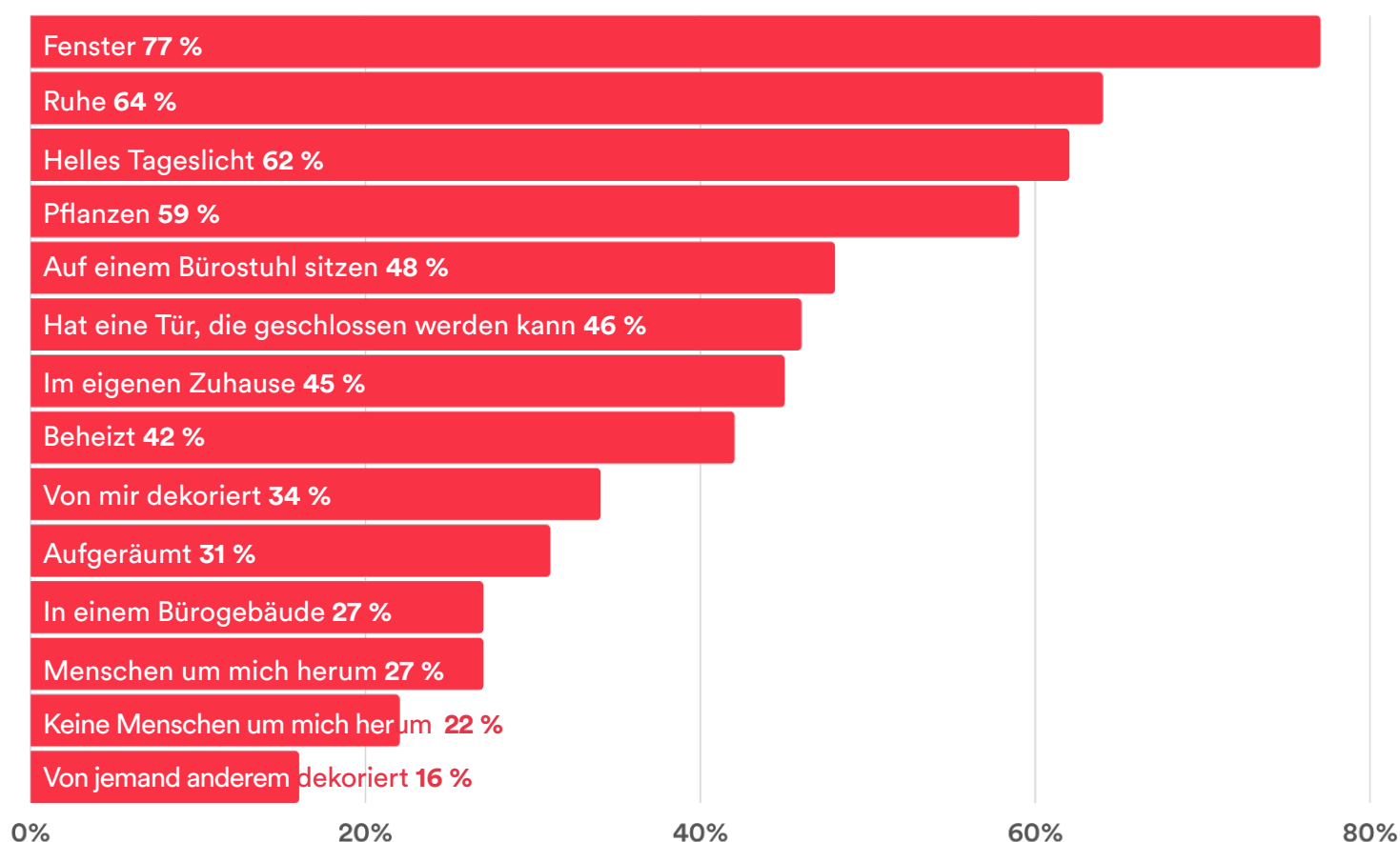
die fünf top Glücklich-Macher für Entwickler:innen sind.



Was Developer und Pflanzen gemeinsam haben?

Geht es um den Arbeitsplatz an sich, also räumlich gesehen, haben sie tatsächlich so einiges gemeinsam. Die folgende Grafik zeigt, was sich IT Top-Talente für ihren idealen Arbeitsort und -platz wünschen.

Ein Gewächshaus wäre vielleicht der ideale Arbeitsplatz für Developer.



New Data: What makes developers happy at work

Einige der Wünsche lassen sich mit flexiblen Vereinbarungen zum Arbeitsort, wie hybriden und (fully) remote Modellen erfüllen. Andere mit größeren (Umbauten) und kleineren (Pflanzen kaufen) Investitionen umsetzen. Welche Benefits sich Mitarbeiter:innen wünschen, lesen sie in unserem [Recruiting Blog](#).





Unconscious Bias im Recruiting (Unterbewusste Vorurteile)

Was glaubt der/die eigentlich, wer er/sie ist? Oder sollten wir besser fragen, was glauben SIE denn wer er/sie ist?

Unser Gehirn ist ein wahres Wunderwerk. Es kann in Millisekunden im Unterbewusstsein Informationen verarbeiten und diese kategorisieren. Die jeweiligen Kategorien basieren auf unseren persönlichen Erfahrungen, unserer Erziehung, von Erlebnissen oder auch den konsumierten Medien. Grundsätzlich eine tolle Sache, die unser Gehirn hier vollbringt. Blöd nur, dass sich das Unterbewusstsein sehr oft täuscht und mit Annahmen falsch liegt.

Ein kleines Experiment



Ein Kaffee und ein Keks kosten € 1,10
Der Kaffee kostet einen Euro mehr als der Keks. **Wie viel kostet der Keks?**

Tests zeigen, dass über 50 % der befragten Personen sich für 10 Cent als Antwort entscheiden. Obwohl, entscheiden sie sich wirklich bewusst? Nein, unser Hirn entscheidet in dem Fall, so wie in vielen weiteren in jeder Sekunde, unterbewusst und leider auch falsch.

Arten der unbewussten Vorurteile

Auch wenn Sie das Rätsel richtig gelöst haben, sind Sie nicht vor falschen unterbewussten Entscheidungen und Meinungen gefeit.

Es gibt weit über hundert verschiedene Arten der Vorurteile. Im Folgenden gehen wir auf einige Beispiele ein, die uns im Recruiting-Prozess beeinflussen können.

Geschlecht

In unserer Wahrnehmung werden viele technische Jobs und Aufgaben unterbewusst eher Männern als Frauen oder diversen Personen zugetraut.

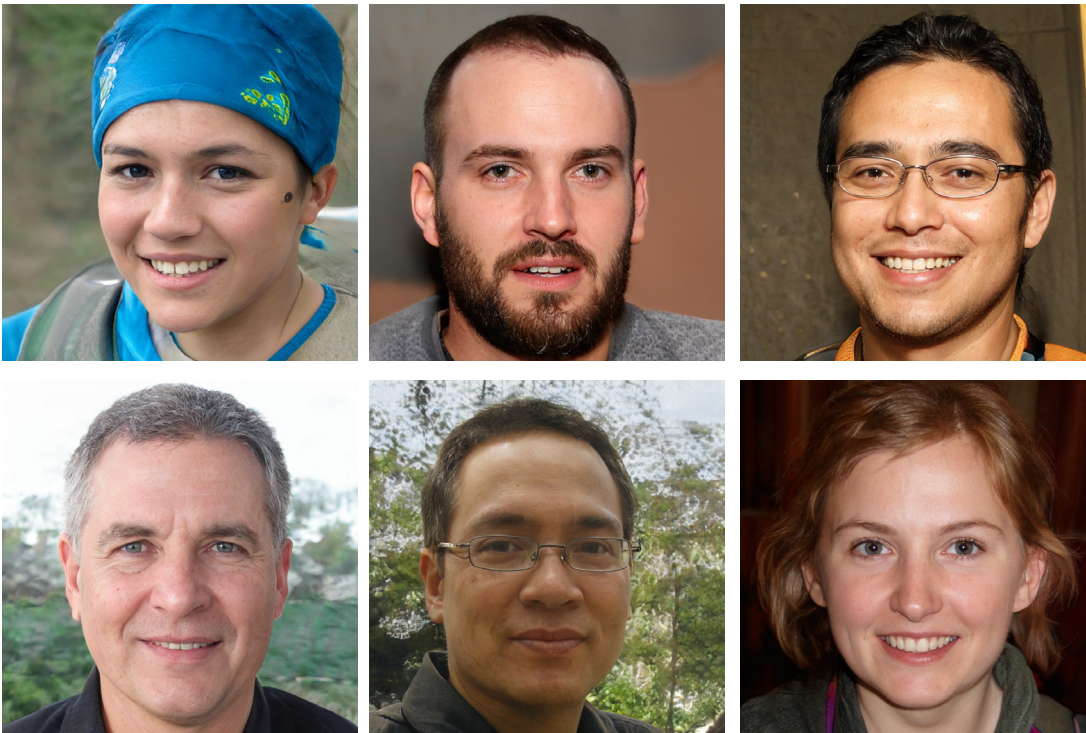


Diese Kampagne der Agentur CPB London wurde am Weltfrauentag plakatiert. „Trotz aller Fortschritte ist es schockierend zu sehen, wie tief verwurzelt Ansichten über die Rollen von Frauen



und Männern sein können“, erzählt Helen James, managing director von CPB London über die Motivation für diese Aktion.

Aussehen



Sehen Sie sich die Porträts an. Wer dieser Personen ist der/die Entwickler:in? Der erste Eindruck zählt, wird mit dem Wissen um unconscious bias noch verstärkt.

Welchen Eindruck haben Sie von den Personen, die Sie auf den Bildern sehen?

Herkunft

Schon der Name einer Person kann im Bewerbungsprozess die ersten Vorurteile bergen. Viele Firmen setzen schon heute auf anonymisierte Bewerbungen, um dies zu vermeiden.

Halo-Effekt

Sozusagen ein Spezialfall der Vorurteile, der Heiligenschein-Effekt, der uns einer Person positive Eigenschaften zuschreiben lässt. Sind wir Kandidatinnen und Kandidaten gegenüber sehr wohlwollend gestimmt, kann es z. B. daran liegen, dass er oder sie uns selbst ähnlich ist oder über ähnliche Interessen verfügt. Diese positiven Vorurteile sorgen oftmals dafür, dass wir blauäugig in Gespräche treten und eventuell sogar dazu, die falsche Person einzustellen.



Was Sie tun können, um Vorurteile am Arbeitsplatz zu vermeiden

In der Kommunikation

Hier heißt es, intern wie extern auf die Wort- und Bildsprache zu achten.

Besonders in Stellenanzeigen ist es wichtig, möglichst viele Kandidat:innen anzusprechen. Aber nicht nur das: diskriminierende Stellenausschreibungen verstoßen auch gegen das Gesetz. Lesen Sie hier [alles über die rechtlichen Anforderungen für ein Jobinserat](#).

Im Screening-Prozess von Kandidatinnen und Kandidaten

Anonymisierte Lebensläufe ohne Foto, Namen, Geburtsdatum oder -ort sorgen dafür, dass wir unserem Unterbewusstsein einen Streich spielen. So lässt sich ein fairer Auswahlprozess starten.

Im Arbeitsalltag

Es hilft enorm, das Thema unconscious bias im nächsten Teammeeting zu thematisieren. So schafft es Platz, um problematische Aussagen anzusprechen und Entscheidungen sowie Meinungen bewusst zu hinterfragen. Natürlich ist es nicht leicht, sich auch mit den eigenen unterbewussten Entscheidungen auseinanderzusetzen, aber nur so lassen sich Muster brechen.

