

Recruitingpraxis trifft myAbility



Recruiting wird mit mir wieder einfach.

Claudia Lorber

Interview mit Wolfgang Kowatsch von myAbility

Claudia: Ich bin Claudia Lorber, Recruiting wird mit mir wieder einfach. Und damit Recruiting übersichtlich wird, ist es wichtig, dass wir einen Überblick haben über Plattformen, Tools, Dienstleister, die es gibt und uns vielleicht das Recruiting eben auch erleichtern. Ich freue mich sehr, dass heute Wolfgang Kowatsch von myAbility da ist und wir werden über eine spezielle Zielgruppe sprechen. Wolfgang und ich sind schon etwas länger in der Recruitingszene tätig, d.h. wir kennen einander. Aber Wolfgang, für alle, die dich und myAbility nicht kennen, würdest du dich einfach mal kurz vorstellen?

Wolfgang: Danke für die Einladung, ich freue mich schon auf das Gespräch. Mein Name ist Wolfgang Kowatsch und ich bin seit über 10 Jahren im Bereich DisAbility und DisAbility Recruiting tätig. Davor war ich 7 Jahre lang Geschäftsführer der Jobbörse careesma, die wahrscheinlich auch der eine oder andere noch kennt. Ich habe den Markt in Österreich aufgebaut, aber 2015 zu myAbility gewechselt, das habe ich zusammen mit zwei Partnern gegründet. Und es geht vor allem darum, Unternehmen zu unterstützen beim Thema: Wie beschäftige ich erfolgreich Menschen mit Behinderung im Unternehmen. Aber auch darüber hinaus noch, wie gehe ich mit der Ziel- und Kundengruppe Menschen mit Behinderungen um. Wie schauen Führungskräfteunternehmen aus, wie kann ich von anderen Unternehmen lernen, etc. Also ein relativ breiter Ansatz, aber fokussiert auf das Thema Behinderung und Barrierefreiheit, weil wir glauben, dass es einerseits vor allem die Wirtschaft hier etwas positiv verändern kann und andererseits es bisher wahrscheinlich relativ unzufriedenstellende Angebote für Unternehmen gab, um hier weiterzukommen.

Claudia: Du hast mir schon gleich ein paar wichtige Stichworte geliefert. Ich habe mir natürlich etwas aufgeschrieben, was ich dich gerne fragen möchte, aber ich würde da gerne gleich einhaken. Nämlich das Thema Wirtschaft.

Interview mit Wolfgang Kowatsch von myAbility

Ich persönlich bin ein großer Freund davon, mich immer mit der Zielgruppe zu beschäftigen. Wenn jemand zu mir kommt, weil sich niemand bewirbt und sie keinen finden, dann ist immer mein erster Rat bitte doch die Zielgruppen aufzumachen. Da gibt es verschiedene Varianten und eine Möglichkeit ist es, Menschen mit Behinderungen einzustellen. Meine Kunden schlucken dann oft und fragen sich, wie sie das denn tun sollen. Hättest du auf das eine kurze Antwort?

Wolfgang: Ja, das Problem ist eine kurze, aber ich versuche es kompakt zu beschreiben. Da gibt es zwei Faktoren, die da reinspielen. Einerseits gibt es ein Vorurteil Menschen mit Behinderungen gegenüber und das da eine Angst da ist, wie sich Leistung und Behinderung miteinander vereinbaren lassen. Und das ist eine Hürde. Mit genau diesem Thema, die Barrieren in den Köpfen abzubauen, wollen wir arbeiten. Denn wenn man genauer hinschaut und Unternehmen fragt, die damit schon Erfahrung gemacht haben, ist der Großteil hochzufrieden. Und sieht es als spannende Alternative. Da kommt man dann schon in den Bereich, in dem man über den zusätzlichen Nutzen sprechen kann. Und eine zweite Antwort ist noch, wie man es angeht. Viele Ansätze sind, es einfach zu probieren, ohne direkt Ziele abzustecken und Bereiche einzugrenzen. Da hilft mir sehr viel Erfahrung, die wir schon gesammelt haben, damit auch die Unternehmen wissen, dass es jemanden gibt, der sich auskennt und so und so haben es andere Unternehmen auch schon geschafft. Und als letztes vielleicht noch das Öffnen in Richtung Zielgruppe. Hier ist ein Phänomen, dass Menschen mit Behinderung trotz Suche mit Behinderung in den seltensten Fällen auf den ersten Blick erkennbar und sichtbar sind. D.h. wie du es vorher angesprochen hast, es bewirbt sich niemand oder es ist schwierig, da das Thema vorbelastet ist. Wenn aber der Arbeitgeber Offenheit zeigt und Lust auf das Thema nach außen transportiert, wird man viel erfolgreicher sein. Also zu dem Thema stehen und es ernst nehmen.

Claudia: Jetzt hast du aus meiner Sicht etwas ganz Wichtiges gesagt, nämlich das Thema nach außen hin zeigen. Meine Erfahrung ist es, dass viele im Recruiting schon überfordert sind über ein wirklich zielgruppengerechtes Inserat zu textieren. Es kann ja sein, dass wir von einer Zielgruppe Menschen mit Behinderungen sprechen, wo ich sage, dass es mir da gar nichts hilft. Es gibt ja auch Menschen, die kennen mein Inserat, das ich auf einer Plattform schalte und schreibe vielleicht den schönen Satz drunter: Wir laden auch ein, Menschen mit Beeinträchtigungen ein, sich zu bewerben. Da kann man doch noch mehr machen. Ich weiß das jetzt nur aus meinen SEO-Erfahrungen, das bedeutet, wenn ich ein Inserat mit einem Bild habe, dann reicht es nicht, dass vielleicht ein Bild drin ist, das jemanden z.B. im Rollstuhl abbildet. Sondern ich muss mit diesem Bild noch ganz andere Dinge machen. Hast du da vielleicht schon gute Erfahrungen von Unternehmen, wo du uns eins, zwei Beispiele erzählen kannst?

Wolfgang: Ja, auch da wieder der Versuch, das auf zwei Ebenen zu beantworten. Einerseits geht es um Zugänglichkeit, dass es jeder nutzen kann, also diese SEO-Optimierung. Und das andere ist, wie ich ein Inserat formuliere. Dabei geht es, als kurzer Tipp darum, vor allem sehr deskriptiv zu sein. Damit die Menschen, die sich dafür bewerben auch abschätzen können, ob sie das schaffen oder nicht. Und das ist egal, ob da eine Behinderung oder was auch immer vorliegt. Häufig sehen wir ein Inserat mit zu vielen einschränkenden Kriterien. Wir haben im Kontext Behinderung gelernt und auch angewandt, dass dabei kleine Änderungen schon eine große Wirkung haben können. Nämlich z.B. wie die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes ist, wie die Arbeitszeiten aussehen und ob es Erholungsphasen gibt, wie es mit der körperlichen Belastbarkeit aussieht, etc. Also eben Sachen, die man häufig vergisst, aber für bestimmte und auch qualifizierte Bewerber/innen sehr aufschlussreich sind, um dann ein richtiges Matching zu schaffen. Dafür muss man sich ein bisschen Zeit nehmen. Und das zweite ist in Richtung SEO-Optimierung und Barrierefreiheit. Auch da haben wir schon mehreren Unternehmen geholfen einfach zu sagen, was es technisch braucht, damit jeder euer Recruiting-Tool verwenden kann, um niemanden auszuschließen. Bei uns heißt das dann Access-Ability-Check, den wir anhand von bestimmten Kriterien durchführen und dann empfehlen wir dem Unternehmen spezifisch passende Veränderungen bzw.

Interview mit Wolfgang Kowatsch von myAbility

Verbesserungen. Und diese Maßnahmen werden gerne aufgenommen. Wir haben z.B. einer SPAR-Gruppe und einer Rewe-Gruppe geholfen grundsätzlich über deren Recruitingprozess nachzudenken. Und das sind dann Maßnahmen, die uns freuen, weil es sich auch positiv ausschlägt in Richtung Glaubwürdigkeit in die Zielgruppe und auch Auffindbarkeit im Web.

Claudia: Ja. Also das was du jetzt gesagt hast, wäre für mich ein guter Anlassfall. Oft ist es ja so, dass man sagt man würde gerne, aber nicht weiß, wo man ansetzen soll. Aber dieses Thema neues Karriereportal oder neue Karrierewebseite betrifft momentan ja relativ viele. D.h. das wäre für mich eigentlich ein super Anlass euch ins Boot zu holen und sich mal gemeinsam umzuschauen. Man muss ja auch nicht alles auf einmal machen, sondern ein paar Verbesserungen und vielleicht einen Schritt nach dem anderen.

Wolfgang: Absolut. Häufig ist es ja, dass schon alles digital ist und die Unternehmen verstanden haben, dass effiziente Recruiting-Tools und Software einen riesen Mehrwert bedeuten. Und dass das der richtige Zeitpunkt ist, wenn man sich damit beschäftigt welchen Lieferanten man nimmt, für welche Software uns entscheiden, da mit Leuten zu sprechen, die sich wirklich auskennen. Das sind vielleicht ein paar Beratungstage extra, aber viel aufwändiger und kostenintensiver ist es, etwas im Nachhinein aufgrund von irgendwelchen Gesetzen umzurüsten. Vielleicht auch noch ein Ratschlag von uns ist, da wir viele Agenturen kennen, die auch gute Arbeit machen, sagen von sich aus sich gut auszukennen z.B. mit materieller Freiheit, wenn man dann aber genauer hinschaut, ist das nicht immer so. Deshalb meine Empfehlung sich von uns oder auch anderen Anbietern nochmal beratschlagen zu lassen bezüglich Barrierefreiheit.

Claudia: Okay. Jetzt hast du mir gleich das nächste Stichwort geliefert. Nämlich das der Gesetzgeber vorgibt, dass ein barrierefreier Zugang und in dem Fall nur von der Bewerbung her möglich sein muss. Nach meinem Wissensstand, bitte korrigiere mich, wenn ich falsch liege, gibt es aber keine Vorgabe, dass ein entsprechender Arbeitsplatz barrierefrei sein muss, oder?

Wolfgang: Ja, das ist nicht so schnell und einfach zu beantworten. Es gibt ja dieses Behindertengleichstellungsgesetz, das Diskriminierung nicht zulässt oder es vermeiden soll. Ob das jetzt die Auffindbarkeit von Informationen oder Bewerbungsmöglichkeiten betrifft oder den Arbeitsplatz, das ist das Gleiche. Es geht immer darum, dass niemand diskriminiert werden darf. Natürlich gibt es aber Konstellationen, wo Unternehmen sagen, dass sie niemanden z.B. im Rollstuhl haben oder mit einer schweren Behinderung, deswegen müssen wir das auch nicht zu 100 % anbieten und dann, wenn wir einen hätten, würden wir das sofort tun. Und das ist eine Logik, die aus unserer Sicht natürlich suboptimal ist, aber die hält oder per se jetzt nicht schon gesetzeswidrig ist. Und daher kommt das ein bisschen. Es gibt tatsächlich also den Auftrag nicht zu diskriminieren und jeden teilhaben zu lassen. Die Praxis ist dann wieder eine andere. Bei Nicht-Erfüllung gibt es allerdings keine Strafgebühren, die einfach automatisiert sind, sondern der Betroffene muss z.B. auf einen Vergleich hoffen. Wir sehen aber schon große Fortschritte auch bei den Arbeitsplätzen. Die Bereitschaft und auch das Bewusstsein von Unternehmen und Organisationen ist schon deutlich größer. Mehrkosten oder die Befürchtung von Komplikationen verzögern es oft etwas oder Unternehmen nehmen deshalb Abstand davon. Aber im Grunde bewegt es sich in die richtige Richtung.

Claudia: Wir beide sind zu dem Schluss gekommen, dass es einen ganz guten Zeitpunkt gibt, wo man euch an Bord holen kann. Jetzt würde mich aber noch interessieren, wenn die Karrierewebseite z.B. neu zu gestalten nicht ansteht, dann wäre es vielleicht spannend, wie man sich dem Thema am besten widmen kann, wenn man einfach daran interessiert ist sich dem Thema zu öffnen und wie es am besten Step-by-Step geht?

Interview mit Wolfgang Kowatsch von myAbility

Wolfgang: Als erstes würde ich mal die Web-Adresse www.myAbility.org aufrufen, dort steht sehr gut strukturiert drin, welche Möglichkeiten es gibt. Aber wenn man es für ein Unternehmen, welches sich neu damit beschäftigen möchte, in Phasen beschreibt, empfehlen wir immer eine Standardüberprüfung. Wir nennen es DisAbility-Check, wo wir anhand von den Dimensionen, die wir als relevant im Bereich Behinderungen sehen, uns anschauen was der Status ist. Und spannend ist, dass viele Unternehmen daraufkommen, das sie schon sehr viel in diesem Bereich tun, wie z.B. gesundheitliche Maßnahmen oder Diversity Mix. Dann kann man noch ausgehend von der Ausgangsposition Maßnahmen setzen, welche wir empfehlen. Und damit liefern wir einen guten Pfad für mehrere Fachkräfte oder Mitarbeiter mit Behinderung in Zukunft. Das ist, was wir am Liebsten haben, nämlich wenn sich jemand hinsetzt und etwas verändern möchte. Was auch noch wichtig ist und gut funktioniert sind sogenannte Führungskräfte-Trainings, wo wir in Form von kleinen oder großen Workshops die relevanten Personen, welche sich für das Thema interessieren oder im HR sitzen, für das Thema gewinnen und dann interaktiv arbeiten. Das Dritte, was wir noch empfehlen ist auf unserer Plattform präsent zu sein, entweder zu sagen, wir sein ein offener Arbeitgeber oder man geht mit Jobausschreibungen in die Öffentlichkeit, wenn man schon weiß in welchem Bereich. Und da haben wir schon sehr viel Erfahrung, sodass wir seit 10 Jahren die Zielgruppe auch gut erreichen können. Und außerdem haben wir noch ein Netzwerk, bei dem man Mitglied werden kann. Das ist das Wirtschaftsforum, wo wir fünf, sechs Veranstaltungen im Jahr haben und ein großes Event Ende Mai mit vielen CEO's auf der Bühne und noch drei Lounges mit Persönlichkeiten. Und dann machen wir auch noch Expert/innen Round Tables, das nächste wird im Juni sein, mit dem Thema wie relevant Datenschutz im Kontext Behinderungen ist. Also wie genau man damit umgeht. Bei diesem Netzwerk kann man auch unter sehr geringem Aufwand dabei sein und es werden immer mehr. Aktuell sind es glaube ich ca. 30 - 35 Firmen und die Tendenz ist wachsend. Und das ist auch eine Möglichkeit mal hineinzuschnuppern, was andere Unternehmen in diesem Bereich tun.

Claudia: Okay. Das war jetzt glaube ich schon die Antwort auf meine letzte Frage, denn meine letzte Frage ist, wenn ich mich jetzt mit dem Thema beschäftige und wir alle ja eine gewisse Scheu haben. Das eine ist die eigenen Barrieren abbauen, weil man ja etwas falsch machen könnte. Und das Zweite ist ja nicht nur ich könnte etwas falsch machen, sondern was gibt es denn da noch für rechtliche Vorgaben. Und dann muss ich alles durchlesen und verstehe es vielleicht nicht so ganz und lasse es deshalb lieber bleiben. Mein Verständnis wäre jetzt, dass alles was du gerade gesagt hast, genau in diese Richtung geht. Nämlich die eigenen Barrieren abzubauen. Solltest du doch noch einen letzten Tipp haben, den du uns mit auf den Weg gehen könntest, dann kannst du das gerne tun.

Wolfgang: Was mir grade durch den Kopf geht ist, was ein riesen Schritt in die Richtung ist, nicht immer von denen und von uns zu sprechen, sondern von uns allen. Das es da nicht um besondere Bedürfnisse geht, sondern um normale. Und wie kann man die möglichst gut bedienen, weil man ja auch gute Mitarbeiter haben möchte. Das ist so eine Denke, die uns gefällt und die man eben wenn man gemeinsame Sachen macht sehr gut erreichen kann. Und nicht nur für sich selbst, sondern vielleicht auch für die Kolleg/innen. Und das andere ist was die Vorurteile oder die Ängste betrifft nichts falsch zu machen. Dafür gibt es auch so jemanden wie uns. Dass man weiß, da ist ein Partner, den man jederzeit anrufen kann und fragen kann, dann ist man auch schon viel sicherer. Das wollen wir auch vermitteln. Also Mut machen und Lust auf das Thema. Das ist eben, wenn man Diversity betrachtet oder eben spezifisch, wo kriege ich meine Talente her, ist das immer noch ein Bereich, der ganz stark vernachlässigt wird und wo wir gerne Helfen möchten, dass es sich mehr in die Richtung entwickelt.

Claudia: Wunderbar. Also ich glaube das war ein schöner Abschluss, wo kriege ich meine Talente her und es geht um die Bedürfnisse von allen Menschen. Dann vielen Dank, dass du mir heute meine Fragen beantwortest hast und ich hoffe, wir sehen einander bald wieder persönlich.