

## JADE<sup>©</sup> – Job-Ad Decoder

Prof. Dr.<sup>in</sup> Julia Brandl (Gesamtprojektleitung)

Dr.<sup>in</sup> Petra Eggenhofer-Rehart (operative Projektleitung)

Mag.<sup>a</sup> (FH) Martina Kohlberger (Projektmitarbeiterin)

<https://www.uibk.ac.at/iol/hrm/research/digitaler-stellendecoder/>  
<http://jade.or.at>

April 2022



# JADE<sup>©</sup> – Job-Ad Decoder

In 3 Schritten  
mit dem Jobinserat  
zu mehr Diversität



## JADE' – gefördert durch den Digitalisierungsfonds der AK Wien

#1 Wissen und Bewusstsein

#2 Technologie-Entwicklung

#3 Regulierung

#4 Experimentieren

#5 Forschung

[https://wien.arbeiterkammer.at/service/digifonds/geoerderte-projekte/Stereotypen-Decoder\\_fuer\\_Stelleninserate.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/digifonds/geoerderte-projekte/Stereotypen-Decoder_fuer_Stelleninserate.html)

Projektlaufzeit Dez 2019 – Dez 2021

## Video

## Datengrundlage

| Organisation  | Beteiligte  | Zeitraum               | Art der Beteiligung  |
|---|---|------------------------|--|
|  AMS       | Abteilung Service für Unternehmen, Gleichstellung | April –<br>Okt<br>2021 | Unternehmensinterne Workshops<br>mit HR Vertreter:innen und<br>gemeinsamer Abschlussworkshop |
|  INNSBRUCK | HR, Marketing (intern/extern)                     |                        |  |
|  ÖBB       | Recruiting, Employer Branding, Gleichstellung     |                        |  |
|  PLANSEE   | Recruiting  |                        |  |
|  STIHL     | HR, insbes. Recruiting                            |                        |  |

„Human systems could only be understood and changed if one involved the members of the system in the inquiry process itself“ (Holian & Coghlan, 2015)

## Empirische Datenerhebung

1. *Wofür JADE im Stellenbesetzungsprozess nützlich sein kann*
2. *Wie HR zu Veränderungen (Change) in der Stellenbesetzung beitragen kann*
3. *Inwieweit Erfahrungen aus der Implementierung von JADE auf weitere HR Prozesse übertragbar sind*

## Unternehmen nutzen JADE aus unterschiedlichen Gründen

1. Verbesserung der Chancen von „Benachteiligten“ (Frauen, Ältere) als Ausgangspunkt.

- *Männlich konnotierte Begriffe ersetzen („neutralisieren“)*
- *Frauen gezielter ansprechen*
- *aber: weniger Fokus auf Begriffe, die attraktiv für Ältere sind*

2. Erhöhung des Bewerbungsaufkommens

- *Abbau von Barrieren*
- *alle nicht zwingend nötigen Begriffe reduzieren oder vereinfachen (gebräuchliche Jobtitel)*

3. Passung des Inserates zur ‚Natur‘ der Stelle

- *(vermutete) Anforderungen des Fachbereichs antizipieren und mit Inserat abgleichen*

## JADE erweitert den individuellen Denkraum

JADE regt zum Nachdenken an und stellt Gewohnheiten/Routinen infrage

Die Nutzung von JADE als Personalentwicklung (für den/die einzelne AnwenderIn)

- schafft Sensibilität für die (eher vernachlässigte) **„Stimme des Arbeitsmarkts“**
- regt zu neuen Ideen an und zeigt Möglichkeiten auf

HR kann JADE auch als Vehikel für Organisationsentwicklung nutzen

# Die Erfahrungen aus der Erprobung von JADE sind Impulse für weitere HR Aufgabenfelder / Veränderungsprozesse

## 1. Weitere HR Aufgabenfelder

- Jenseits der Stellenbesetzung:  
Personalbeurteilung,  
Talentmanagement, Vergütung
- Pluralität von Zielen =>  
Auseinandersetzung damit, was  
Verbesserung „bei uns“ heißt; Ziele  
stehen teils in Konkurrenz miteinander

## 2. Beiträge von HR in Veränderungsprozessen

- *passende* Ansatzpunkte , wie Change in HR  
Prozessen durch HR bewirkt werden kann
- zunehmende Prägung von HR Prozessen  
durch IT Systeme und Vernetzung =>  
Relevanz von struktureller OE

## Work-in-progress papers

- Gendered job applicant preferences – Patterns in job advertisements in Austria
  - > *How do women and men differ in their reported preferences of the various dimensions identified in candidate profile and employer description sections of job ads?*
- Implementing tools for enhancing diversity: the case of decoders for gendered wording in job advertisements
  - > *How do patterns of HR implementation differ across organizational settings?*



<https://www.linkedin.com/company/uibk-hrm-er>



## Kontakt

Prof. Dr.<sup>in</sup> Julia Brandl  
[julia.brandl@uibk.ac.at](mailto:julia.brandl@uibk.ac.at)

Dr.<sup>in</sup> Petra Eggenhofer-Rehart  
[petra.eggenhofer-rehart@uibk.ac.at](mailto:petra.eggenhofer-rehart@uibk.ac.at)

Mag.<sup>a</sup> (FH) Martina Kohlberger  
[Martina.kohlberger@uibk.ac.at](mailto:Martina.kohlberger@uibk.ac.at)

Universität Innsbruck, Institut für Organisation und Lernen,  
Arbeitsbereich Human Resource Management & Employment Relations  
[www.uibk.ac.at/iol/hrm](http://www.uibk.ac.at/iol/hrm)

## Literaturhinweise

Askehave, I. & Zethsen, K. K. (2014). Gendered constructions of leadership in Danish job advertisements. *Gender, Work & Organization*, 21 (6), 531-545.

<https://doi.org/10.1111/gwao.12053>

BCG Henderson Institute (2018). How Diverse Leadership Teams Boost Innovation. <https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

Brandl, J. (2015). Die Macht der Worte. Stellenanzeigen als Instrument zur Diversitätsförderung. *Austrian Management Review*, Vol. 5/2015. <https://www.aml.academy/publikationen-elementor-3-2-2-2/>

Buber, R. (2007). Denke-Laut-Protokolle. In R. Buber & H. H. Holzmüller (Hrsg.). *Qualitative Marktforschung. Konzepte – Methoden – Analysen* (S. 555-568). Wiesbaden: Gabler.

Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (1), 109-128. <https://doi.org/10.1037/a0022530>

Herring, C. (2009). Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity. *American Sociological Review*, 74, 208-224. <https://doi.org/10.1177/000312240907400203>

Hunt, V., Yee, L., Prince, S. & Dixon-Fyle, S. (2018). Delivering through diversity. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

Noland, M. & Moran, T. (2016). Study: Firms with More Women in the C-Suite Are More Profitable. <https://hbr.org/2016/02/study-firms-with-more-women-in-the-c-suite-are-more-profitable>

Roberson, Q. M. (2019). Diversity in the workplace: A review, synthesis, and future research agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 69-88. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015243>

World Economic Forum (2019). The business case for diversity is now overwhelming. <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/business-case-for-diversity-in-the-workplace/>