



## Checkliste Verwaltungen:

### 1. Warum ist Diversity für mich wichtig?

Nur wenn eine Verwaltung adäquat auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger eingeht, kann sie effizient arbeiten. Deshalb ist wichtig, dass Verwaltungen und Institutionen innerhalb ihrer Personalstruktur die Mannigfaltigkeit der Gesellschaft abzubilden versuchen und so als Vertrauens erweckend und bürgernah wahrgenommen werden.

### 2. Welche Merkmale sollte ich berücksichtigen?

- Geschlecht
- Abstammung
- Rasse
- Sprache
- Glauben
- Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Familienstatus
- Standort
- Aufgabengebiete
- Organisationsstruktur
- Organisationskultur
- u. a.

### 3. Welche Gruppen sollte ich bezogen auf die Verwaltung beachten?

- Führungskräfte
- Auszubildende
- Praktikanten
- Umschüler
- Alleinerziehende
- Teilzeiter
- Beschäftigte nach Altersstruktur
- Beschäftigte nach Nationalitäten
- Beschäftigte nach Religionsgruppen
- u. a.

### 4. Was kann ich mit Diversity-Management erreichen?

- Ein integrierendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld
- Eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern
- Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern und erhalten
- Eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- Geringere Krankenstände
- Vielfalt als wichtige Ressource für neue Angebote nutzen



- Mehr Bürgernähe
- Mehr Vertrauen der Bürger in die Organisation
- Bessere Ansprechbarkeit bestimmter Bevölkerungsgruppen (z.B. nach Alter oder Herkunft)

#### 5. Wie wird Diversity umgesetzt?

- Ziele definieren und in einem Plan formulieren
- Maßnahmen überlegen
- Alle Beschäftigten für Diversity sensibilisieren
- Verantwortlichkeiten festlegen
- Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur (Einstellung und Förderung Angehöriger bisher unterrepräsentierter Gesellschaftsgruppen) planen und, sofern möglich, umsetzen, um beispielhaftes Verhalten zu demonstrieren
- Diversity in jeder Abteilung verankern
- Klare Kommunikationsstrukturen (für interne und externe Nachrichten) festlegen
- Verhaltenskodex nach Diversity-Maßstäben

#### 6. Welche Maßnahmen kann ich konkret ergreifen?

- Erstellung eines Diversity gerechten Unternehmensleitbildes oder Verhaltenskodexes
- Verantwortung übernehmen und Diversity als Führungskraft vorleben
- Projektteams abteilungs- und kulturübergreifend zusammensetzen
- Flexible Arbeitszeitmodelle anbieten (z.B. Teilzeitarbeit, Heimarbeit)
- Angebote zur Kinderbetreuung einrichten oder vermitteln
- Frauen den Zugang zu Führungspositionen erleichtern
- Gesundheitsberatung und Präventionsangebote einrichten
- Sportgemeinschaften
- Beratung in Falle von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung ermöglichen
- Beratung im Falle von Krisen- und Konfliktsituationen
- Programme, um die Mitarbeiter für das Thema Diversity zu sensibilisieren

#### 7. Welche Aspekte sollte ich regelmäßig überprüfen?

- Ausrichtung auf verschiedene Bevölkerungsgruppen
- Ziele der Verwaltung
- Berücksichtigung der Forderungen unterschiedlicher Interessensvertreter
- Effektivität der eingesetzten Instrumente