

Checkliste Unternehmen:

1. Warum ist Diversity für mich wichtig?

Durch zunehmende internationale Verflechtungen und den Bevölkerungswandel differenziert sich der Arbeitsmarkt immer weiter aus. Deshalb wird es zunehmend wichtiger, noch nicht ausreichend berücksichtigte Arbeitnehmergruppen zu aktivieren und bestehende Kompetenzen innerhalb eines Unternehmens stärker zu nutzen. Erfolgreich umgesetzte Diversity-Konzepte erhöhen die Zufriedenheit der Beschäftigten und damit auch ihre Produktivität und Bindung an das Unternehmen.

2. Welche Merkmale sollte ich berücksichtigen?

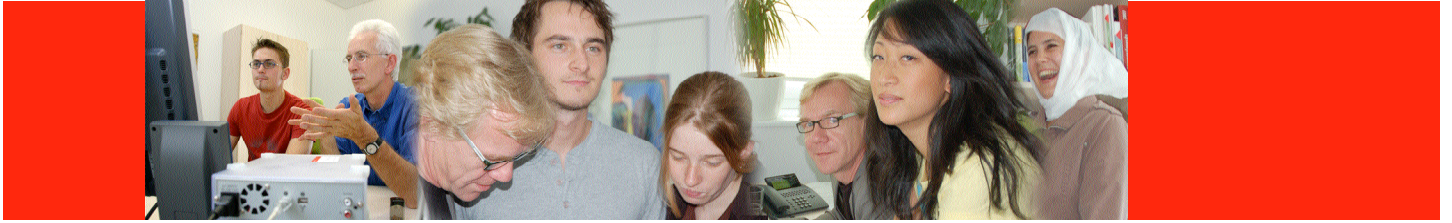
- Geschlecht
- Abstammung
- Rasse
- Sprache
- Glauben
- Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Familienstatus
- Standort
- Aufgabengebiete
- Organisationsstruktur
- Organisationskultur
- u. a.

3. Welche Gruppen sollte ich bezogen auf mein Unternehmen beachten?

- Führungskräfte
- Auszubildende
- Praktikanten
- Umschüler
- Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter
- 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



5. Wie wird Diversity umgesetzt?

- Verantwortlichkeiten festlegen
- Bekenntnis zum Diversity-Management (z.B. durch ein Unternehmensleitbild)
- Maßnahmen zu Sensibilisierung der Mitarbeiter für Diversity
- gezielte Personalentwicklung
- Umsetzungsmaßnahmen
- Überprüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen

6. Welche Maßnahmen kann ich konkret ergreifen?

- Erstellung eines Diversity gerechten Unternehmensleitbildes oder Verhaltenskodexes
- Verantwortung übernehmen und Diversity als Führungskraft vorleben
- Kooperation mit Universitäten und Fachhochschulen für qualifizierten Nachwuchs an Beschäftigten
- 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?

- Veränderung des Unternehmensumfeldes
- Ausrichtung (Strategie, Vision, Kultur) des Unternehmens
- Berücksichtigung der Forderungen unterschiedlicher Interessensvertreter
- Effektivität der eingesetzten Instrumente