Schee dass doseids
Bayerisch

Bienvenue
Französisch

Hoşgeldiniz
Türkisch

E Kaabo
Yoruba

Fingeralphabet, deutsch

Vítejte
Tschechisch

Witamy
Polnisch

Willkommen
Deutsch

Καλώς ήρθατε
Griechisch

Benvenuti
Italienisch

به خێرهاتن
Kurdisch (Sorani)

Добро дошли
Serbisch

Dobro došli
Bosnisch/Kroatisch

Добро пожаловать
Russisch

Welcome
Englisch

Bienvenido
Spanisch

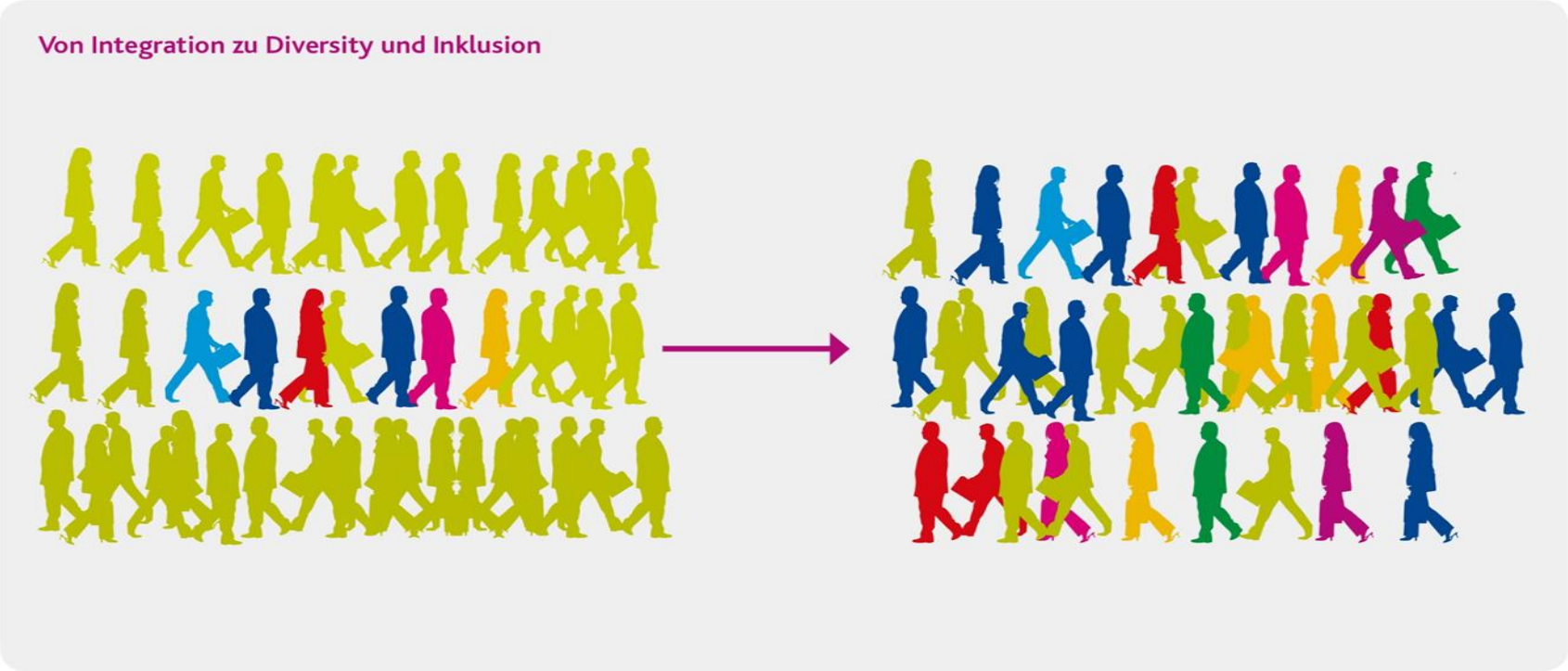
أهلاً وسهلاً
Arabisch

Vielfalt fair gestalten - Diversity Mainstreaming in der betrieblichen Praxis

Weiterbildungstag des ver.di-Bildungswerks Hessen in Kooperation mit dem HESSENCAMPUS Kassel

Online-Workshop, 30. November 2020

Diversity: einer von 4 Megatrends

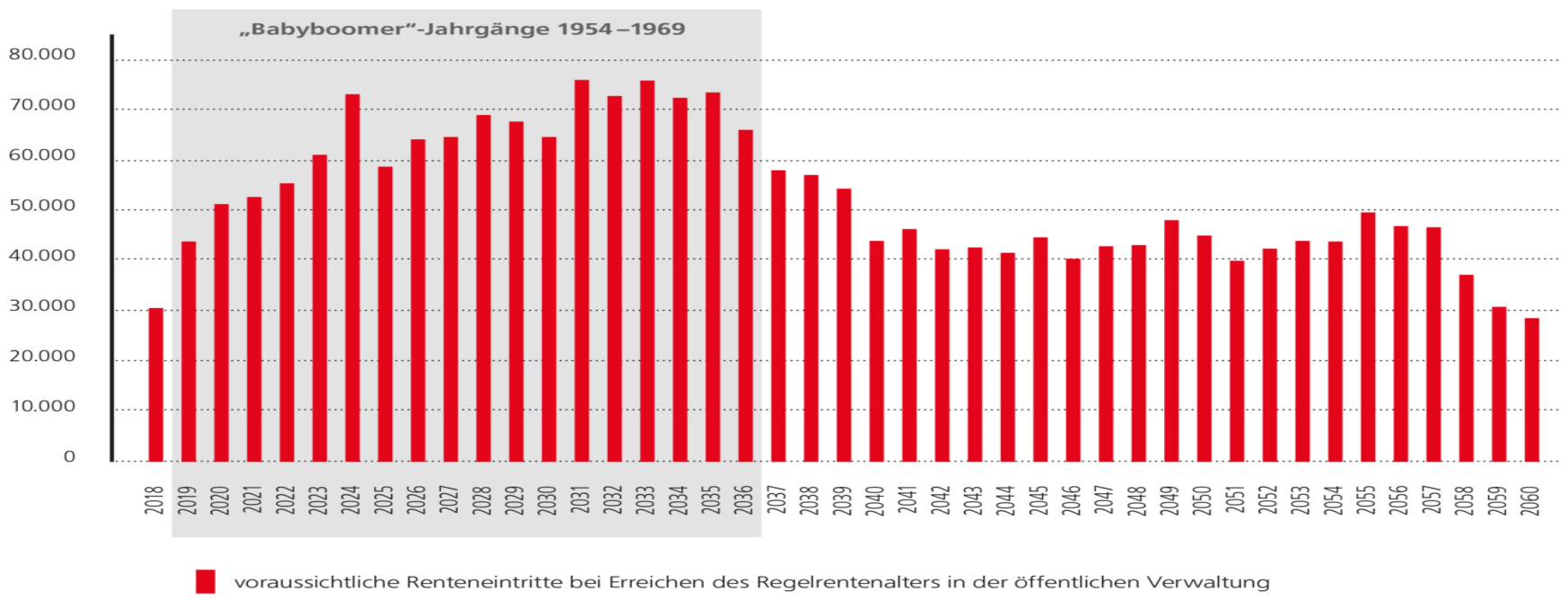


4-Ds: Demografie – Digitalisierung – Diversity – Demokratie

Schaubild: (Charta der Vielfalt 2015)

Motivationsfaktoren für Diversity Management
Demographischer Wandel & Fachkräftebedarf
Internationalisierung der Arbeitsmärkte
Mehr ethnisch-kulturelle und religiöse Vielfalt
Wandel der Geschlechterverhältnisse
Vielfältige Familien- und Partnerschaftsmodelle
Inklusion von Menschen mit Behinderung
Wachsende sexuelle Vielfalt („LGBTIQ“)
Wertevorstellungen der Generationen Y & Z
Wertewandel & Individualisierung
Mehrfachzugehörigkeiten
Antidiskriminierungsauftrag/ AGG
Wandel von Organisationsformen

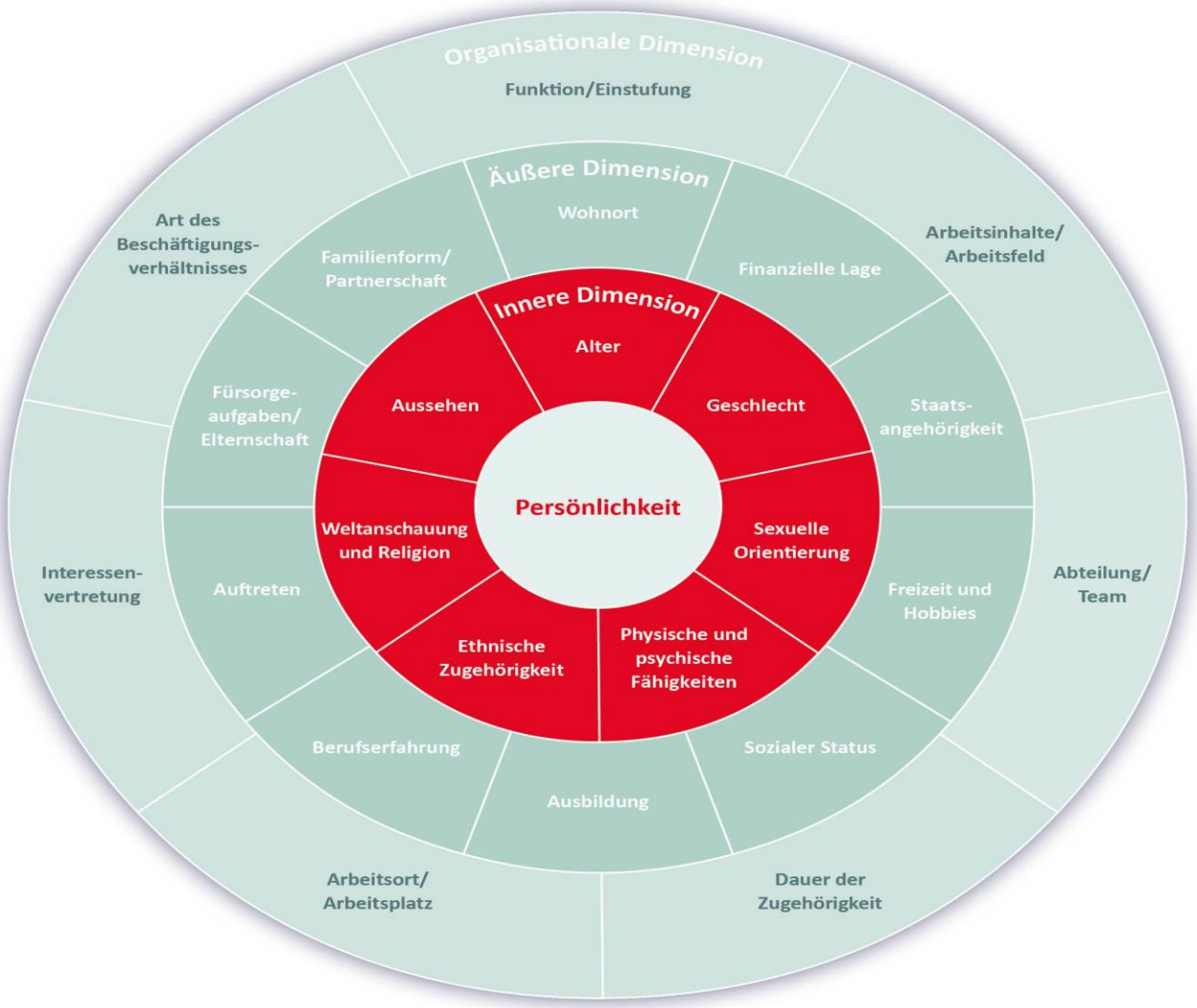
Zentraler Faktor Demografische Entwicklung & Fachkräftebedarf von Verwaltungen (FES 2019)



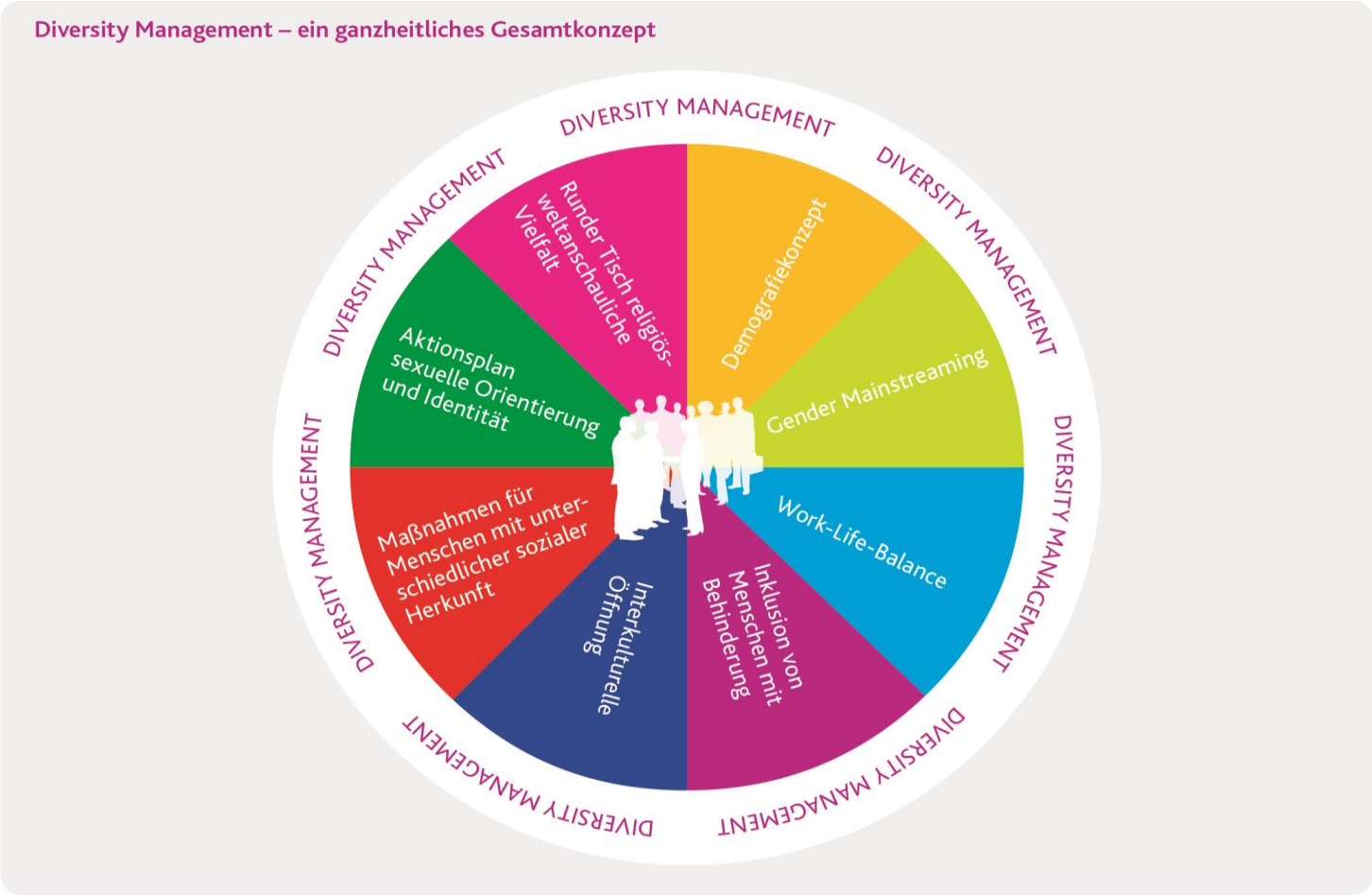
Bis 2036 wird über die Hälfte aller Verwaltungsbeschäftigten in den Ruhestand eintreten (Mikrozensus 2016).

Diversity Management: eine Erweiterungs- und Vernetzungsstrategie

Dimensionen von Diversity (FS IKA 2019)

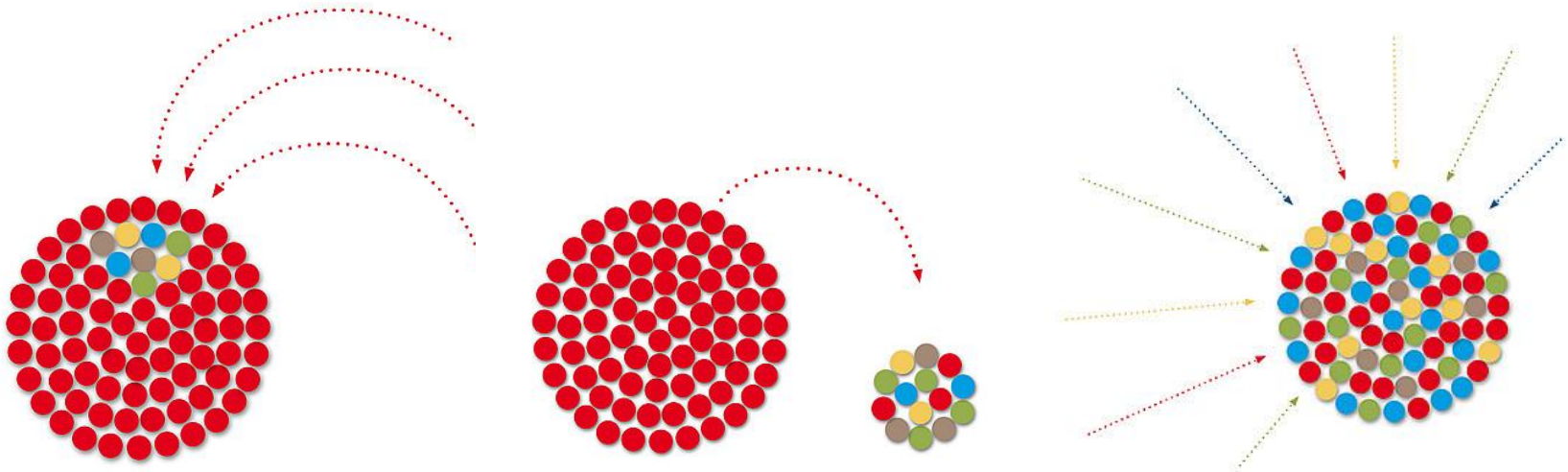


Diversity: stärkere Vernetzung bisheriger Einzel-strategien (Charta der Vielfalt 2015)

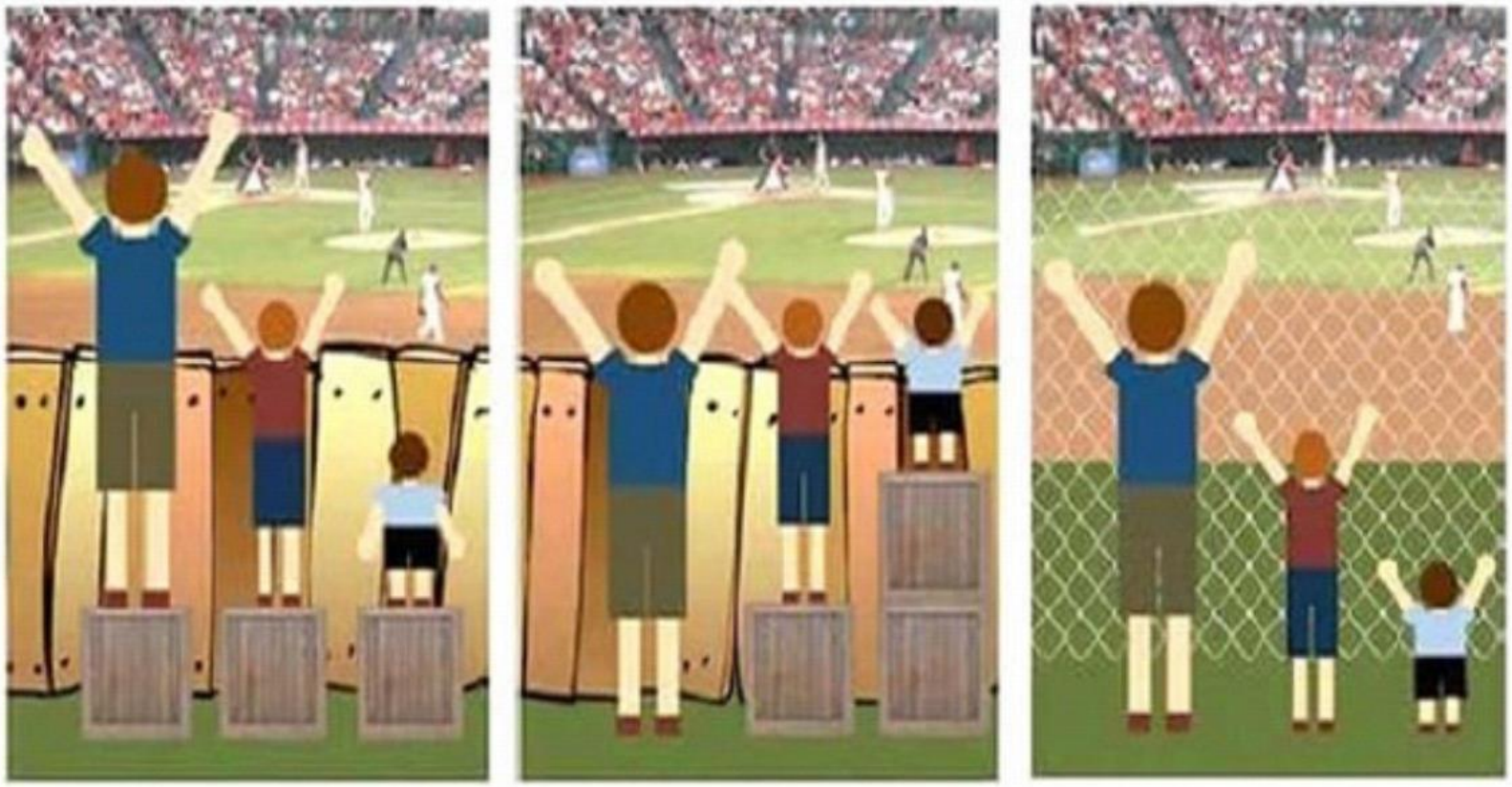


Paradigmenwechsel Diversity (Aktion Mensch 2010)

Integration - Exklusion - Vielfalt und Inklusion



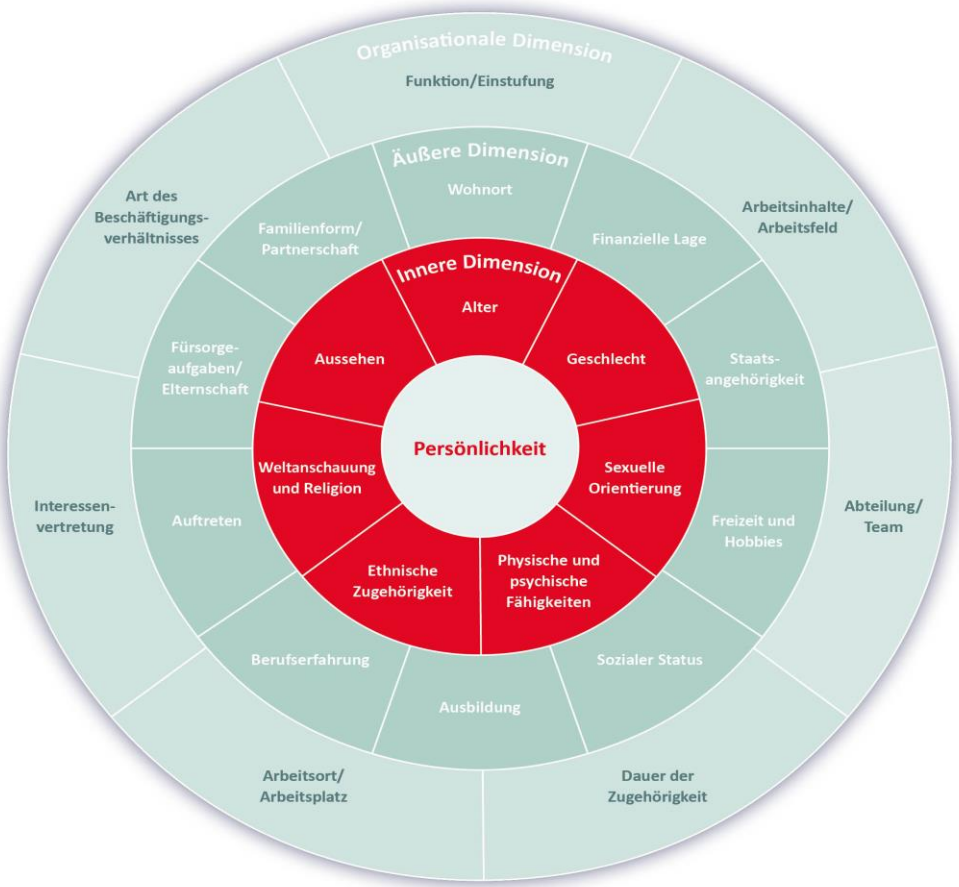
Leitziel Chancengleichheit – aber welche Chancen-gleichheit?



Mehrfacher Paradigmenwechsel Diversity – auf dem Weg zu einer neuen Organisationskultur (Charta der Vielfalt 2015)

Paradigmenwechsel Diversity

Breakout 1: Reflexion zu Diversity-Dimensionen



1. *Welche Dimensionen spielen in Ihrer Organisation & Arbeitsumfeld eine besondere Rolle? Welche weniger?*
2. *Warum ist das so?*

Vorteile Vielfalt (IQ FS IKA 2019)

Ein kleines Gedankenexperiment (Grohnert 2018)

Ein Mensch hat ein bestimmtes Problem zu lösen, und er kommt auf drei mögliche Lösungswege.

Wie viele verschiedene Ansätze würden wohl zehn Menschen finden, die genauso denken wie dieser eine Mensch?

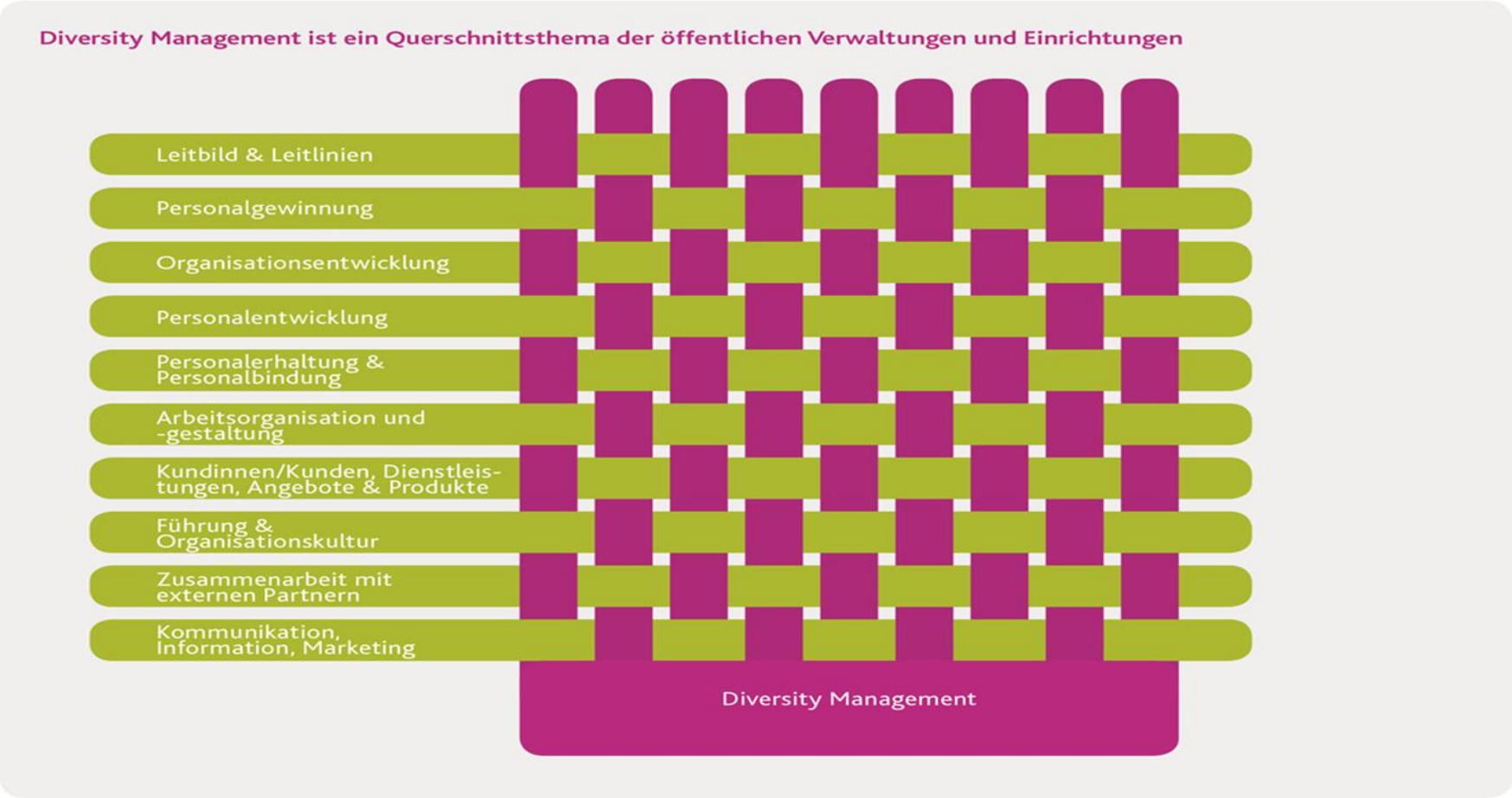
Und wie viele Lösungsansätze würden demgegenüber zehn Menschen finden, die völlig unterschiedlich denken und unterschiedliche Perspektiven einbringen?

Ich setze auf Vielfalt.

© marketoonist.com

Standortfaktoren Weltoffenheit & Vielfalt (Florida 2002)

Diversity Mainstreaming – mehr als "nur" Personalarbeit
(Charta der Vielfalt 2015)



Diversity-Maßnahmen – eine breite Palette (IQ FS IKA 2019)

Aufwand	Struktur	Personal	Angebote
Gering	1	2 3	4 5 6
Mittel	7 8	9 10 11 12	13 14
Groß	15 16 17 18	19 20 21 22	23 24

1. Übernahme von Führungsverantwortung für Vielfaltsthemen
2. Vielfaltsorientierte Stellenanzeigen
3. Alternative Anwerbungswege nutzen
4. Diversity-Kalender
5. Plakate für Akzeptanz und Vielfalt
6. Übersetzung wichtiger betrieblicher Begriffe
7. Diversity im Leitbild verankern
8. Verhaltens- und Sprachregelungen
9. Diversity-Analyse der Personalstruktur
10. Willkommensmappen für neue Mitarbeiter*innen
11. Diversity- und Unconscious Bias-Workshops
12. Mentoring-Programme
13. Beteiligung am Diversity-Tag
14. Verständliche Beschilderung und Hinweisschilder
15. Diversity-Check aller zentralen Prozesse
16. Betriebsvereinbarungen zu Diversity-Maßnahmen
17. Einrichtung innerbetriebliche AGG-Beschwerdestelle
18. Betriebslots*innen für Vielfalt
19. Vielfaltskompetente Einstellungsverfahren
20. Vielfältige Teamzusammensetzungen
21. Work-Life-Balance-Maßnahmen
22. Flexible Arbeitszeitmodelle
23. Vielfaltsorientiertes Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
24. Barrierefreie und inklusive Arbeitsorganisation

Beispiel vielfaltsorientierte Stellenanzeige

MÜNCHENSTIFT

Info-Telefon: [redacted]

Stellenausschreibung

Pflegehelfer*innen (w/d/m)

Wo Sie arbeiten können:
Rümannstraße 60
Wann Sie starten können:
sofort
Wie Sie arbeiten können:
Vollzeit oder Teilzeit, unbefristet

Wir freuen uns über Ihre Bewerbung, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, Alter, Behinderung, Weltanschauung und Religion.

Info-Telefon [redacted]

Jetzt bewerben

2021 Diversity Kalender

IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1 Fr Neujahr	1 Mo KW 5	1 Mo Zero Discrimination Day	1 Do Gründonnerstag	1 Sa Tag der Arbeit; 12. Ridván-Tag	1 Di Internationaler Kindertag	1 Do	1 So	1 Mi Antikriegstag	1 Fr Internationaler Tag der älteren Menschen; Tag des Flüchtlings	1 Mo Allerheiligen KW 44	1 Mi Welt-AIDS-Tag
2 Sa	2 Di	2 Di	2 Fr Karfreitag	2 So Ostern (Jul. Kal.)	2 Mi	2 Fr Gedenken an das Massaker in Srvas	2 Mo Gedenktag des Genozids an den Roma KW 31	2 Do	2 Sa	2 Di Allerseelen (Kath.)	2 Do Internationaler Tag für die Abschaffung der Sklaverei
3 So	3 Mi	3 Mi	3 Sa Karsamstag	3 Mo Ostermontag (Jul. Kal.); Welttag der Pressefreiheit;	3 Do Fronleichnam (Kath.)	3 Sa	3 Di Fermana Eûtxanê (Gedenktag des Genozids an den Jesiden)	3 Fr	3 So Tag der Deutschen Einheit; Erntedankfest	3 Mi	3 Fr Internationaler Tag der Menschen mit Behinderungen
4 Mo Welt-Braille-Tag KW 1	4 Do	4 Do	4 So Ostern	4 Di	4 Fr	4 So	4 Mi	4 Sa	4 Mo KW 40	4 Do Diwali / Dipavali (bis 7.11.)	4 Sa Darstellung Mariä im Tempel (Jul. Kal.)
5 Di Geburt Guru Gobind Singh	5 Fr	5 Fr	5 Mo Ostermontag KW 14	5 Mi Hidrellez (bis 6.5.)	5 Sa	5 Mo KW 27	5 Do	5 So	5 Di	5 Fr	5 So 2. Advent
6 Mi Heilige Drei Könige	6 Sa	6 Sa	6 Di	6 Do Georgstag der Roma (Jul. Kal.)	6 So	6 Di	6 Fr Hiroshima Gedenktag	6 Mo KW 36	6 Mi Omaiya Şkodî (Pilgerfest zu Ehren des Hl. Sheikhadi, bis 13.10.)	6 Sa Geburt des Báb	6 Mo KW 49
7 Do Weihnachten (Jul. Kal.)	7 So	7 So	7 Mi Mariä Verkündigung (Jul. Kal.)	7 Fr	7 Mo KW 23	7 Mi	7 Sa	7 Di Rosch ha-Schana (bis 8.9.)	7 Do Navaratri / Durga Puja (bis 14.10.); Welttag für menschenwürdige Arbeit;	7 So Geburt Bahá'u'lláhs	7 Di
8 Fr	8 Mo KW 6	8 Mo Weltfrauentag KW 10	8 Do Internationaler Roma-Tag; Hana-Matsuri	8 Sa Ende des Zweiten Weltkrieges	8 Di	8 Do	8 So Augsburger Hohes Friedensfest	8 Mi	8 Fr	8 Mo KW 45	8 Mi Bodhi (Mahayana)
9 Sa	9 Di Hizir-Fasten (bis 11.2.)	9 Di	9 Fr	9 So Europatag	9 Mi	9 Fr Märtyrertod des Báb	9 Mo Int. Tag der indigenen Bevölkerung; Islamisches Neujahr KW 32	9 Do	9 Sa	9 Di Pogromnacht 1938; Mauerfall 1989	9 Do
10 So	10 Mi	10 Mi	10 Sa	10 Mo KW 19	10 Do Christi Himmelfahrt (Jul. Kal.)	10 Sa	10 Di Beginn des Muharrem-Fasten (bis 21.8.)	10 Fr Ganesha Chaturthi	10 So Gedenktag zum Tode des Hl. Hüseyin	10 Mi	10 Fr Internationaler Tag der Menschenrechte
11 Mo KW 2	11 Do	11 Do Maha Shivaratri; Lailat al Miraj (Himmelfahrt Mohammeds)	11 So	11 Di	11 Fr	11 So Ratha Yatra	11 Mi	11 Sa Koptisch-Äthiopisches Neujahr	11 Mo KW 41	11 Do	11 Sa
12 Di	12 Fr Hizir Lokmasi; Losar (Tibet. Neujahr); Tet (Viet. Neujahr)	12 Fr	12 Mo KW 15	12 Mi	12 Sa Internationaler Tag gegen Kinderarbeit	12 Mo KW 28	12 Do Internationaler Tag der Jugend	12 So	12 Di	12 Fr	12 So 3. Advent
13 Mi	13 Sa	13 Sa	13 Di Beginn Ramadan (bis 12.5.); Songkran (bis 15.4.);	13 Do Eid al-Fitr (Fastenbrechen, bis 15.5.); Christi Himmelfahrt	13 So	13 Di O-bon (Mahayana, bis 15.7.)	13 Fr	13 Mo KW 37	13 Mi	13 Sa	13 Mo KW 50
14 Do Neujahr (Jul. Kal.); Makara Sankranti / Pongal	14 So	14 So Nanakshahi-Neujahr	14 Mi Neujahr Vaisakhi; Cemsena Serê Salê (Fest zu Ehren von Tawsi-Melek)	14 Fr	14 Mo KW 24	14 Mi Chôkhor Düchen	14 Sa	14 Di	14 Do	14 So Volkstrauertag	14 Di Rojyîn Êrîd (bis 16.12.)
15 Fr	15 Mo KW 7 Rosenmontag; Parinirvana (Mahayana); Darstellung Christi im Tempel	15 Mo Rosenmontag (Beginn der Fastenzeit bis 23.4.) (Jul. Kal.) KW 11	15 Do	15 Sa Internationaler Tag der Familie	15 Di	15 Do	15 So Mariä Himmelfahrt (Kath.)	15 Mi Internationaler Tag der Demokratie	15 Fr	15 Mo KW 46	15 Mi
16 Sa	16 Di Fastnacht; Vasanta Panchami / Saraswati Puja	16 Di	16 Fr	16 So Internationaler Tag des friedlichen Zusammenlebens	16 Mi Märtyrertod von Guru Arjan	16 Fr	16 Mo Feier zum Gedenken an Hacı Bektaş Veli (bis 18.8.) KW 33	16 Do Jom Kippur	16 Sa	16 Di Internationaler Tag der Toleranz	16 Do
17 So	17 Mi Aschermittwoch (Beginn der Fastenzeit bis 3.4.)	17 Mi	17 Sa Internationaler Tag der Landlosen	17 Mo Schawuot (bis 18.5.); KW 20 Int. Tag gegen Homo-/Transphobie	17 Do	17 Sa	17 Di Ashura	17 Fr	17 So	17 Mi Buß- und Bettag (Ev.)	17 Fr Id a Êdîl (Fest zu Ehren Gottes)
18 Mo KW 3	18 Do	18 Do	18 So	18 Di 9. Deutscher Diversity-Tag	18 Fr	18 So Tisch b'Aw	18 Mi Christi Verklärung (Jul. Kal.)	18 Sa	18 Mo Geburtstag des Propheten Mohammed KW 42	18 Do	18 Sa Internationaler Tag der Migrantinnen und Migranten
19 Di Theophanie (Jul. Kal.)	19 Fr	19 Fr	19 Mo KW 16	19 Mi	19 Sa	19 Mo KW 29	19 Do	19 So	19 Di	19 Fr Geburt Guru Nanak	19 So 4. Advent
20 Mi	20 Sa Welttag der sozialen Gerechtigkeit	20 Sa Internationaler Tag des Glücks; Naw-Róz (Neujahr)	20 Di 1. Ridván-Tag	20 Do	20 So Pfingsten (Jul. Kal.); Weltflüchtlingstag	20 Di Opferfest (Alevitisch, bis 23.7.); Opferfest (Islamisch, bis 23.7.)	20 Fr	20 Mo KW 38	20 Mi Fest des Heiligen Buches	20 Sa Tag der Rechte des Kindes	20 Mo KW 51
21 Do	21 So Internationaler Tag der Muttersprache	21 So Internationaler Tag gegen Rassismus; Nevruz (Geburtstag Hl. Ali) KW 12	21 Mi Ramanawami	21 Fr Welttag der kulturellen Vielfalt	21 Mo Pfingstmontag (Jul. Kal.) KW 25	21 Mi	21 Sa	21 Di Sukkot (bis 27.9.); Weltfriedenstag; Mariä Geburt (Jul. Kal.)	21 Do	21 So Totensonntag (Ev.)	21 Di
22 Fr	22 Mo KW 8	22 Mo	22 Do	22 Sa	22 Di	22 Do	22 So Ajune; Raksha Bandhan	22 Mi	22 Fr	22 Mo KW 47	22 Mi
23 Sa	23 Di	23 Di	23 Fr	23 So Pfingsten; Verkündigung des Báb	23 Mi	23 Fr	23 Mo KW 34	23 Do	23 Sa	23 Di	23 Do
24 So	24 Mi	24 Mi	24 Sa	24 Mo Pfingstmontag KW 21	24 Do	24 Sa Asalha Puja; Guru Purnima	24 Di	24 Fr	24 So	24 Mi Märtyrertod Guru Tegh Bahadur	24 Fr Heiligabend
25 Mo KW 4	25 Do	25 Do	25 So Palmsonntag (Jul. Kal.)	25 Di	25 Fr	25 So	25 Mi	25 Sa	25 Mo KW 43	25 Do Internationaler Tag der Beseitigung der Gewalt gegen Frauen	25 Sa 1. Weihnachtsfeiertag
26 Di	26 Fr Purim	26 Fr	26 Mo KW 17	26 Mi Vesakh	26 Sa	26 Mo KW 30	26 Do	26 So Interkulturelle Woche (bis 3.10.)	26 Di	26 Fr	26 So 2. Weihnachtsfeiertag
27 Mi Gedenktag für die Opfer des Nationalsozialismus	27 Sa Magha Puja (Therwada)	27 Sa	27 Di	27 Do Himmelfahrt des Bahá'u'lláhs	27 So Christopher Street Day KW 26	27 Di	27 Fr	27 Mo KW 39 Kreuzerhöhung (Jul. Kal.)	27 Mi Chabab Düchen	27 Sa	27 Mo KW 52
28 Do Tu B'Shevat	28 So	28 So Palmsonntag; Pessach (bis 4.4.); Beginn der Sommerzeit;	28 Mi 9. Ridván-Tag	28 Fr	28 Mo	28 Mi	28 Sa Mariä Entschlafung (Jul. Kal.)	28 Di Shemini Atzeret	28 Do	28 So 1. Advent	28 Di
29 Fr		29 Mo KW 13 Holi; Hola Mohalla	29 Do	29 Sa	29 Di	29 Do	29 So	29 Mi Simchat Tora	29 Fr	29 Mo Chanukka (bis 6.12.) KW 48	29 Mi
30 Sa		30 Di	30 Fr Karfreitag (Jul. Kal.)	30 So	30 Mi	30 Fr	30 Mo Int. Tag der Verschwundenen; Janmashtami KW 35	30 Do	30 Sa	30 Di	30 Do
31 So		31 Mi		31 Mo KW 22		31 Sa	31 Di		31 So Ende der Sommerzeit; Reformationstag (Ev.)		31 Fr Silvester

Bahai | Buddhistisch | Christlich ev./kath. | Christlich-orthodox | Hinduistisch | Islamisch | Alevitisch | Jüdisch | Sikh | Yezidisch | Säkular

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)" wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

In Kooperation mit: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

Träger: VIA www.via-bayern.de

Zahlreiche Möglichkeiten, Rechte und Pflichten von PR/BR im Diversity Management

Ausgewählte Diversity-Maßnahmen

Zeitraum / Aufwand	Kurzfristig < 6 Monate < 12 Monate	Mittelfristig 6-12 Monate < 12 Monate	Langfristig > 12 Monate
Gering	1 2	3	
Mittel	4 5 6	7 8 9 10	11 12
Groß		13 14	15 16 17 18

Der Maßnahmenkatalog wurde anhand von zwei Kriterien erstellt: Wie schnell können Betriebe eine Maßnahme umsetzen? Und wie aufwendig ist die Umsetzung? Die Bewertung dient der Orientierung – in der betrieblichen Realität können Zeitraum und Aufwand von dieser Einschätzung abweichen.

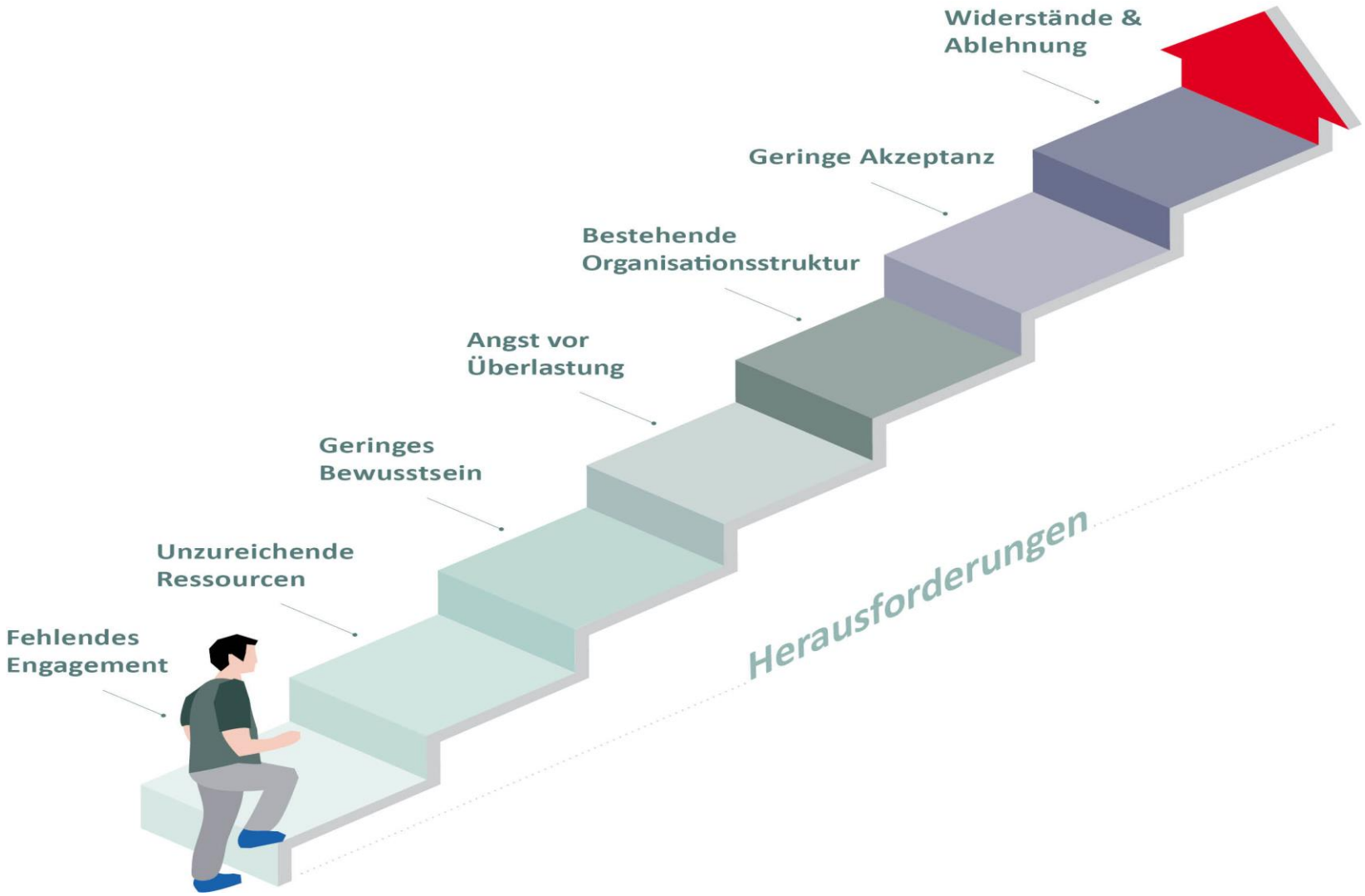
1. Vielfaltsorientierte Stellenanzeigen
2. Alternative Anwerbungswege nutzen
3. Partizipation der Beschäftigten sichern
4. Diversity-orientierte Belegschafts-Umfragen
5. Interne Kommunikation – einfaches Deutsch
6. Diversity-Kommunikation in Betriebsversammlungen und Publikationen der betrieblichen Interessenvertretung
7. Mentoring
8. Diversity-faire Bewerbungsverfahren
9. Zielquoten
10. Diversity-Kompetenz als Kriterium für Ausbildung, Ein- und Aufstieg
11. Diversity-Potenziale der Mitarbeitenden breiter erfassen
12. Vielfältige Teams betrieblicher Interessenvertretungen
13. Betriebliche Stelle „Für Gleichbehandlung und Vielfalt"
14. Diversity-Analyse
15. Kompetenzanalyse
16. Vielfaltsorientierte Arbeitsorganisation
17. Betriebs- und Dienstvereinbarungen
18. Betriebliches Diversity-Monitoring

Materialien für betriebliche Interessenvertretungen

Diversity Management
Führungsverantwortung
Ausreichende finanzielle, personale und zeitliche Ressourcen
Verständnis als Querschnittsaufgabe
Klare Zielformulierung, strategisches Konzept, Benennung von Verantwortlichen
Einbeziehung aller Organisationsebenen in Leitbild und strategische Planungsprozesse
Umfassende Kommunikation des Leitbilds, von Zielen und Vorteilen an alle Mitarbeiter*innen
Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung durch Trainings
Kontinuierliche Erfolgsmessung und Verbesserung

Ein Grundproblem:
Monokulturen und mangelnde Sensibilität

"They say we're not placing enough emphasis on diversity."


Widerstände &
Ablehnung
Geringe Akzeptanz
Bestehende
Organisationsstruktur
Angst vor
Überlastung
Geringes
Bewusstsein
Unzureichende
Ressourcen
Fehlendes
Engagement
Herausforderungen

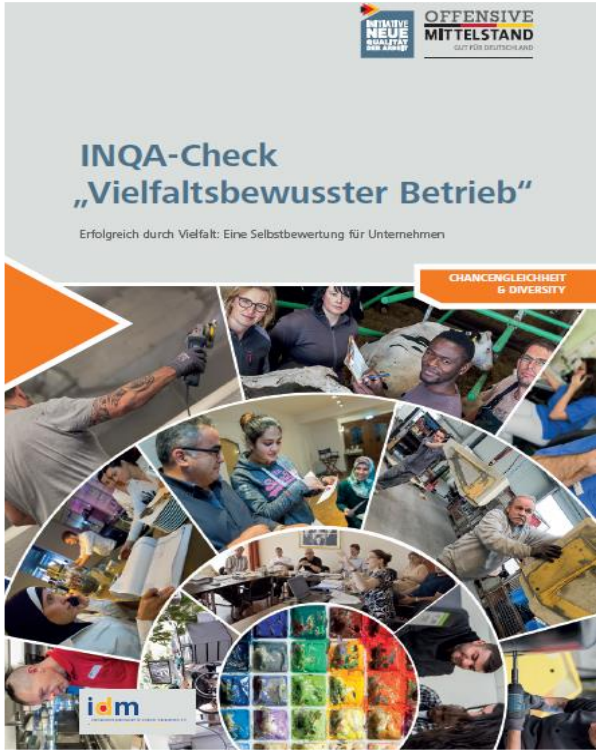
Breakout 2: Reflexion zu Maßnahmen & Erfolgsfaktoren

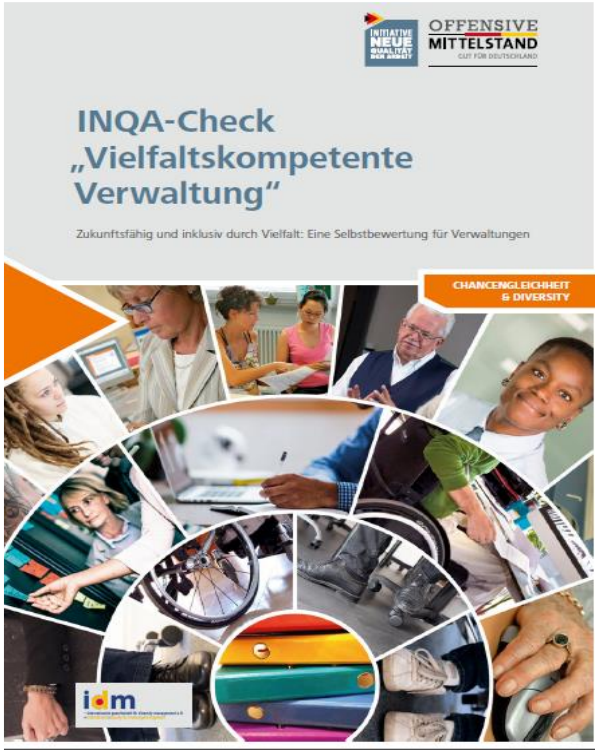
1. Übernahme von Führungsverantwortung für Vielfaltsthemen
2. Vielfaltsorientierte Stellenanzeigen
3. Alternative Anwerbungswege nutzen
4. Diversity-Kalender
5. Plakate für Akzeptanz und Vielfalt
6. Übersetzung wichtiger betrieblicher Begriffe
7. Diversity im Leitbild verankern
8. Verhaltens- und Sprachregelungen
9. Diversity-Analyse der Personalstruktur
10. Willkommensmappen für neue Mitarbeiter*innen
11. Diversity- und Unconscious Bias-Workshops
12. Mentoring-Programme
13. Beteiligung am Diversity-Tag
14. Verständliche Beschilderung und Hinweisschilder
15. Diversity-Check aller zentralen Prozesse
16. Betriebsvereinbarungen zu Diversity-Maßnahmen
17. Einrichtung innerbetriebliche AGG-Beschwerdestelle
18. Betriebslots*innen für Vielfalt
19. Vielfaltskompetente Einstellungsverfahren
20. Vielfältige Teamzusammensetzungen
21. Work-Life-Balance-Maßnahmen
22. Flexible Arbeitszeitmodelle
23. Vielfaltsorientiertes Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
24. Barrierefreie und inklusive Arbeitsorganisation

1. Welche Diversity-Maßnahmen halten Sie für besonders zielführend und erfolgsversprechend?
2. Was sichert vor allen den Erfolg in der Umsetzung der Maßnahmen?

INQA-Diversity-Checks für KMU & Verwaltungen

- Selbstbewertungsinstrumente für KMU & Verwaltungen
- Analyse von Prozessen, Strukturen und Maßnahmen in fünf Themenfeldern mit jeweils 3-4 Checkpunkten, z.B. KMU-Check:
  - Strategie
  - Führung
  - Personalarbeit
  - Arbeitsorganisation
  - Unternehmenskultur





INQA-Diversity-Checks

2019_11_02_Diversity_C

13 von 26 | An Seite anpassen | Seitenansicht | Laut vorlesen | Notizen hinzufügen

2 Vielfaltskompetente Personalarbeit

Ziel: Bei unserer Personalplanung setzen wir gezielt auf Vielfalt. Den Personaleinsatz und die Personalentwicklung gestalten wir so, dass sich die vielfältigen Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen unserer Beschäftigten entfalten und für die Weiterentwicklung einer nach innen und außen modernen und zukunftsfähigen Verwaltung nutzen lassen.

..... = Zurzeit kein Handlungsbedarf ..... = Handlungsbedarf ..... = Dringender Handlungsbedarf

2.1 Personal gewinnen

Vollbild ausschneiden

Bei der Personalgewinnung suchen wir nach Beschäftigten und Auszubildenden, die unsere vorhandenen Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen ergänzen und erweitern und werben aktiv um bisher ggf. weniger repräsentierte Gruppen. **Als attraktive Arbeitgeberin machen wir unser Engagement in Sachen Chancengleichheit und Vielfalt deutlich und versuchen in unseren Einstellungsverfahren eine möglichst große Bandbreite an Bewerber*innen anzusprechen.**	
Anregungen aus der Praxis: - Vielfaltsorientierte Auswertung der Bewerber*innen-Pools sowie vorhandener Personaldaten in Bezug auf die Teilhabe und Repräsentanz verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und vielfältiger Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen in verschiedenen Bereichen, Abteilungen/Referaten/Teams auf allen Hierarchieebenen - Freiwillige und anonyme Erhebung von Personaldaten (z. B. zum Migrationshintergrund oder sexuellen Identitäten/Orientierungen) als Grundlage für eine angestrebte Verbesserung der Repräsentation verschiedener Zielgruppen auf allen Ebenen (wie z. B. in der Beschäftigtenbefragung zu Vielfalt in der Bundesverwaltung)	

Zur Suche Text hier eingeben 11:07 22.11.2019

INQA-Diversity-Checks

1. Vielfaltsbewusste Strategie

Ziel: Wir nutzen die Potenziale von Vielfalt für die Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen, in der Außendarstellung und im Arbeitsalltag, um unsere Unternehmensziele zu erreichen. Durch den strategischen Einsatz der vielfältigen Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten steigern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit.

..... = Zurzeit kein Handlungsbedarf ..... = Handlungsbedarf ..... = Dringender Handlungsbedarf

1.1 Gedanken zum Einstieg ins Thema - Nutzen von Vielfalt

Wir kennen die unterschiedlichen Blickwinkel und Fähigkeiten[4] der Beschäftigten im Unternehmen und wissen, wie wir diese nutzen können. *Dieser Checkpunkt 1.1 dient ausschließlich dazu, sich Gedanken darüber zu machen, welchen Nutzen Vielfalt für uns haben kann.*	
Anregungen aus der Praxis: - von unterschiedlichen Herangehensweisen unserer Beschäftigten für die Entwicklung unserer Produkte und Leistungen profitieren (zum Beispiel Arten der Problemlösung unterschiedlicher Arbeitskulturen, neue Sichtweisen Jüngerer, ‚Altersweisheit', unterschiedliche Arbeitsstile wie kreativ/systematisch strukturiert, Sprache der Kunden) (siehe Themenfeld 1: Strategie) - Vielfaltsbewusstsein fördert Motivation und Arbeitszufriedenheit, da alle gerecht und chancengleich Potenziale entfalten und einbringen können (siehe Themenfeld 2: Führung) - Zielgruppe für Personalauswahl erweitern und damit auch Blickwinkel und Fähigkeiten der vorhanden Beschäftigten ergänzen (siehe Themenfeld 3: Personalarbeit) - Auf erweitertes Wissen zurückgreifen, das durch unterschiedliche Lebenserfahrungen, Bildungsbiografien und Lebensalter geprägt ist (siehe Themenfeld 4: Arbeitsorganisation) - Denk- und Verhaltensweisen unterschiedlicher Beschäftigter kennenlernen und einbeziehen; dadurch wird eine offene und lernförderliche Betriebskultur gestärkt (siehe Themenfeld 5: Unternehmenskultur)	

Maßnahmenplan

Check-punkt	Maßnahmen	Priorität	Umsetzung		
			Verantw. Person	Beginn (Datum)	Kontrolle (Datum)

similar-to-me-Effekt oder “Die Macht der Gewohnheit”

„Sie sind genau der Mann, den wir hier suchen!“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!