

# CHECKLISTE

## Umsetzung von Diversity Management

Die Checkliste kann Sie bei der Planung und Umsetzung eines Diversity Management unterstützen. Je nach den individuellen Anforderungen Ihres Unternehmens kann es allerdings ergänzende Punkte brauchen oder manche Punkte aus der Checkliste sind nicht relevant für Sie.

### Analyse der Ist-Situation

Haben Sie eine Personalstatistik erstellt, um sich einen Überblick über die Vielfalt Ihrer Belegschaft zu verschaffen?

Haben Sie aus der Personalstatistik Leitfragen für die verschiedenen Perspektiven (Kunden-, Prozess-, Mitarbeitenden- und Finanzperspektive) abgeleitet und auf Basis der Ergebnisse eine klare Zielformulierung vorgenommen?

Gibt es gelungene Beispiele einer gelebten Vielfalt im Unternehmen? Ist dies innerhalb und außerhalb Ihres Unternehmens bekannt?

### Vorbereitung zur Einführung von Diversity Management

Hat die Geschäftsführung ein Commitment zur Förderung von Vielfalt formuliert?

Haben Sie klare Zielsetzungen hinsichtlich Diversity Management formuliert und dabei Ihre Führungskräfte beteiligt?

Haben Sie die gesamte Belegschaft darüber aufgeklärt, weshalb Sie Diversity Management einführen wollen und mit welchem Nutzen das verbunden ist?

Haben Sie Raum für Sorgen, Austausch und Feedback geschaffen, damit die Bedeutung von Diversity für jedes Team und damit einhergehende Bedürfnisse im Arbeitsalltag diskutiert werden konnten?

Haben Sie die formulierte Zielsetzung in Ihr Unternehmensleitbild integriert und diese sowohl nach innen als auch nach außen für (potenzielle) Kunden sowie Mitarbeitenden sichtbar gemacht?

Haben Sie eine(n) Diversity-Verantwortliche(n) benannt, die oder der die Umsetzung von Diversity Management in Ihrem Unternehmen proaktiv begleitet, umsetzt und überwacht?

Sind sich Ihre Führungskräfte ihrer Rolle als Vorbilder sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bewusst?

Sind sich Ihre Führungskräfte der Bedeutung von Unterschieden in den Teams bewusst und in der Lage, ihre Kommunikation auf die heterogenen Zielgruppen einzustellen und angemessen zu gestalten?

Können Sie Weiterbildungen und Trainings zu Führungs- und Kommunikationskompetenzen anbieten, damit Ihre Mitarbeitenden ihre unterschiedlichen Potenziale besser nutzen können?

### Umsetzung im Bereich Personalrekrutierung

Überprüfen Sie Ihre Stellenausschreibung im Hinblick auf den Diversitätsgedanken: Sprechen Sie damit Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichen Eigenschaften an?

Nutzen Sie künstliche Intelligenz für eine objektivere Personalauswahl?

Setzen Sie Auswahlinstrumente ein, die nicht nur Schulzeugnisse, Schulnoten und Wissens-tests erfassen, sondern auch soziale und persönliche Kompetenzen?

Entsprechen Ihre Ausschreibungen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)?

Nutzen Sie unterschiedliche Rekrutierungskanäle bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Haben Sie über ein Erwartungsmanagement sichergestellt, dass sich die Bewerberin bzw. der Bewerber eine realistische Vorstellung von dem Job, den neuen Kolleginnen und Kollegen sowie insgesamt der neuen Umgebung machen konnte?

### Umsetzung im Bereich Personalentwicklung

Berücksichtigen Sie Diversity auch im Rahmen Ihrer Personalentwicklung?

Haben Sie diversity-relevante Themen und Fragestellungen in Mitarbeitendengespräche integriert?

Können Sie kontinuierlich Weiterbildungen zum Thema Diversity Management anbieten?

Können Sie Mentorinnen und Mentoren benennen, die die Umsetzung von diversity-orientierten Maßnahmen aktiv unterstützen und begleiten können?

Gibt es externe Partner oder Netzwerke, die Sie bei der Umsetzung von Diversity Management unterstützen können?

## Unternehmenskommunikation

Ist Ihre Belegschaft umfassend über die Einführung von Diversity Management informiert und/oder kann sich auch aktiv selbst mit Ideen für die Umsetzung bei der Gestaltung einbringen?

Haben Sie im Rahmen von Workshops diskutiert, was genau Diversity für die tägliche Arbeit bedeutet?

Konnten die Mitarbeitende ihre Erwartungen und Wünsche zu bestimmten diversity-relevanten Themen in Meetings formulieren und für unterschiedliche Bedürfnisse gemeinsam Lösungsansätze entwickeln?

Sind diversity-relevante Themen regelmäßig als Agendapunkt in Abteilungs- und Teammeetings integriert?

Steht eine Plattform zur Verfügung, über die Mitarbeitende anonym Probleme und Sorgen äußern können?

Machen Sie Ihre Diversity-Aktivitäten über entsprechende Siegel (zum Beispiel Charta der Vielfalt) sichtbar?

Nutzen Sie diverse Veranstaltungsformate und Ihre Pressekanäle, um Ihre Diversity-Aktivitäten nach außen zu tragen?