



## Analyse der Ist-Situation

- Wir haben eine Personalstatistik erstellt, um uns einen Überblick über die Vielfalt der Belegschaft zu verschaffen.*
- Aus der Personalstatistik haben wir Leitfragen für die verschiedenen Perspektiven (Kunden, Prozess, Mitarbeiter- und Finanzperspektive) abgeleitet und auf Basis der Ergebnisse eine klare Zielformulierung vorgenommen.*
- Es gibt gelungene Beispiele gelebter Vielfalt im Unternehmen, die innerhalb und außerhalb des Unternehmens bekannt sind.*

## Vorbereitung zur Einführung von Diversity Management

- Seitens der Geschäftsführung haben wir ein Commitment zur Förderung von Vielfalt formuliert.*
- Wir haben klare Zielsetzungen hinsichtlich Diversity Management formuliert und dabei unsere Führungskräfte beteiligt.*
- Wir haben die gesamte Belegschaft darüber aufgeklärt, weshalb wir Diversity Management einführen wollen und mit welchem Nutzen das verbunden ist.*
- Es wurde Raum für Austausch und Feedback geschaffen, damit die Bedeutung von Diversity für jedes Team und seinen Arbeitsalltag diskutiert werden kann.*
- Wir haben die formulierte Zielsetzung in unser Unternehmensleitbild integriert und diese sowohl nach innen als auch nach außen für (potenzielle) Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichtbar gemacht.*
- Wir haben einer Person die Verantwortlichkeit für das Thema Diversity übertragen, die die Umsetzung von Diversity Management in unserem Unternehmen proaktiv begleitet, umsetzt und überwacht.*
- Unsere Führungskräfte sind sich ihrer Rollen als Vorbilder und Multiplikatoren bewusst.*
- Unsere Führungskräfte sind sich der Bedeutung von Unterschieden in den Teams bewusst und in der Lage, ihre Kommunikation auf die heterogenen Zielgruppen einzustellen und angemessen zu gestalten.*
- Wir bieten Weiterbildungen und Trainings zu Führungs- und Kommunikationskompetenzen an, damit die Potenziale der mit Diversity einhergehenden Unterschiede besser genutzt werden können.*

Mehr Informationen zum Thema finden Sie in der Handlungsempfehlung „Vielfalt im Unternehmen / Diversity Management“: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/als-arbeitgeber-positionieren/diversity-management>

# Checkliste: Umsetzung von Diversity Management - Maßnahmen



## Umsetzung im Bereich Personalrekrutierung

- Wir überprüfen unsere Stellenausschreibungen im Hinblick auf den Diversitätsgedanken: Wir sprechen Bewerberinnen und Bewerber mit unterschiedlichsten Eigenschaften an.
- Wir setzen Auswahlinstrumente ein, die nicht nur Schulzeugnisse, Schulnoten und Wissenstests erfassen, sondern auch soziale und persönliche Kompetenzen.
- Unsere Ausschreibungen entsprechen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- Wir nutzen unterschiedliche Rekrutierungskanäle bei der Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## Umsetzung im Bereich Personalentwicklung

- Wir berücksichtigen Diversity auch im Rahmen unserer Personalentwicklung.
- Wir haben diversity-relevante Themen und Fragestellungen in Mitarbeitergespräche integriert.
- Wir bieten kontinuierlich Weiterbildungen zum Thema Diversity Management an.
- Wir haben Mentoren und Mentorinnen benannt, die die Umsetzung von diversity-orientierten Maßnahmen aktiv unterstützen und begleiten.
- Es gibt Partner oder Netzwerke, die uns bei der Umsetzung von Diversity Management unterstützen.

## Unternehmenskommunikation

- Unsere Belegschaft ist umfassend über die Einführung von Diversity Management informiert und kann sich auch aktiv mit eigenen Ideen für die Umsetzung bei der Gestaltung einbringen.
- Wir haben im Rahmen von Workshops diskutiert, was genau Diversity für die tägliche Arbeit bedeutet.
- Diversity-relevante Themen sind regelmäßig als Agendapunkt in unseren Abteilungs- und Teammeetings integriert.
- Es steht eine Plattform zur Verfügung, über die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonym Probleme und Sorgen äußern können.
- Wir machen unsere Diversity-Aktivitäten über entsprechende Siegel (z. B. Charta der Vielfalt) sichtbar.
- Wir nutzen diverse Veranstaltungsformate und unsere Pressekanäle, um unsere Diversity-Aktivitäten nach außen zu tragen.

Mehr Informationen zum Thema finden Sie in der Handlungsempfehlung „Vielfalt im Unternehmen / Diversity Management“: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/als-arbeitgeber-positionieren/diversity-management>