

I.O. BUSINESS®

Leistungsbereich Beratung

Checkliste Diversity Management

Ziele und Maßnahmen
für die Umsetzung Ihrer
Diversity Management Strategien



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste Diversity Management

Unter Diversity verstehen wir die Vielfalt in der Zusammensetzung von Unterschieden und Ähnlichkeiten in einem Unternehmen, einem sozio-technisch-ökonomischen System.

Sich mit Unterschieden in Unternehmen zu befassen ist kein Neuland. Visionär ausgerichtete und strategisch agierende Entscheider in Unternehmen haben auch in früheren Zeiten Erwartungen und Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen adressatengerecht berücksichtigt. Die Unterschiede sind heute noch vielfältiger und die Gesellschaft sensibler dafür geworden. Aus diesen Unterschieden und Ähnlichkeiten ergeben sich individuelle Identitäten, Gruppen- bzw. Bereichs-Identitäten und Organisations-Identitäten.

Ausgehend von Parametern der Unterschiede von Mitarbeitern oder Organisationen und den Zielgruppen, die in Abhängigkeit von der Firmengröße festzulegen sind, zeigt die I.O. BUSINESS - Checkliste

1. Diversity Management Ziele für Unternehmen und
 2. Diversity Management Maßnahmen
- zur Erreichung der Ziele auf.

A) Diese Parameter sollten Sie als Unterschiede von Mitarbeitern oder Organisationen berücksichtigen

- Alter
- Geschlecht
- Körperliche Merkmale
- Ethnizität
- Sexuelle Orientierung

- Herkunft
- Rasse
- Sprache
- Familienstatus
- Ausbildung/Bildung
- Religion
- Kultur,
- Kompetenzen
- Wissen
- Beruf
- Weltanschauung

- Standort
- Abteilung
- Rolle
- Seniorität
- Funktion
- Aufgabengebiete
- Erfahrung
- Organisationskultur
- Organisationsstruktur
- Ablauforganisation
- Abteilungskultur

B) Diese Zielgruppen sollten Sie (firmengrößenbezogen) für Diversity Management im Fokus haben

- Spezialisten
- Projektteammitarbeiter
- Führungsnachwuchskräfte
- High Potentials
- Führungskräfte
- Meister
- Oberer Führungskreis
- Expatriates
- Auszubildende
- Leiharbeitnehmer
- Schülerpraktikanten
- Hochschulpraktikanten
- Trainees
- Umschüler

- Gewerbliche Mitarbeiter
- Kaufmännische Mitarbeiter
- tarifliche Mitarbeiter
- außertarifliche Mitarbeiter
- wissenschaftliche Mitarbeiter
- nichtwissenschaftliche Mitarbeiter

- Frauen
- allein erziehende Frauen / Männer
- Mitarbeiter in Elternzeit
- Schwerbehinderte
- Mitarbeiter nach Nationalitäten
- Mitarbeiter nach Religionsgruppen
- Mitarbeiter nach Altersstruktur
- Rentenanwärter

- Mitarbeiter in Elternzeit
- Wehr- und Ersatzdienstleistende
- Mitarbeiter in Altersteilzeit
- Rentner

C) Dies könnten Oberste Richtziele von Diversity Management für Ihr Unternehmen sein

- Bedingungen im Unternehmen schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihr Leistungspotenzial uneingeschränkt entwickeln, entfalten und in die Arbeitsprozesse einbringen können
- Verschiedenartigkeit und Anderssein als Erschließung neuer Potenziale und Integration neuer Talente, Begabungen und Kompetenzen verstehen

D) Dies könnten Diversity Management Ziele für Ihr Unternehmen sein

- integrierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld fördern
- ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld gewährleisten
- vielfältigen Belegschaftszusammensetzung anstreben
- gute Mitarbeiter an das Unternehmen binden
- Entwicklung und Zusammenarbeit von Mitarbeitern fördern
- der individuellen Balance zwischen Privat- und Berufsleben gerecht werden
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen
- Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter stärken und erhalten
- positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur nehmen
- das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber am Markt positionieren
- den externen und internen Rekrutierungsprozess vereinfachen
- das Betriebsklima verbessern
- krankheitsbedingte Fehlzeiten und Ausfallzeiten von Mitarbeitern reduzieren
- Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter erhöhen
- die Vielfalt in den Belegschaften als Wert und Humankapital schätzen
- die Vielfalt in den Belegschaften zur Erhöhung der Performanz gezielt nutzen
- Kundenbeziehungen und -bindungen verbessern
- internationale Märkte besser und schneller erschließen
- Wettbewerbsvorteil durch Vielfalt und Heterogenität des Personals erweitern
- Chancengleichheit für Frauen und Männer verbessern

E) Diese Diversity Management Maßnahmen könnten Sie zur Erreichung der Unternehmensziele angehen

E1) Personalmarketingmaßnahmen für definierte Zielgruppen

- Karriereworkshops für Top-Hochschulabsolventen/innen
- Kooperation mit technischen Hochschulen
- internationale Ausrichtung der Personalbeschaffung

E2) Integrationskonzepte für definierte Zielgruppen

- Einarbeitungspläne
- interkulturelle Programme
- Projektorganisationsformen
- Cross-Divisionale Projektteamzusammensetzung
- Cross-Kulturelle Projektteamzusammensetzung

E3) Mitarbeiter-Netzwerke für definierte Zielgruppen

E4) Konferenzen / Veranstaltungen / Dialogtreffen für definierte Zielgruppen

E5) Mentoring für definierte Zielgruppen

- Divisionales Mentoring
- Cross-Divisionales Mentoring
- Cross-Mentoring mit anderen Unternehmen

E6) Flexible / Variable Arbeitszeitmodelle

- Teilzeitarbeit
- Teilzeit während Elternzeit
- Telearbeit
- Heimarbeit / Homeoffice
- auf Langzeitkonten angesparte Guthaben für eine verlängerte bezahlte Auszeit nutzen
- Sabbatical (bei reduzierten Bezügen Vollzeit arbeiten und angesparte Zeit im Block beispielsweise für Freizeit verwenden)
- Sabbatical" auf Zeitzredit (Freizeitblock wird anschließend nachgearbeitet)
- Job Sharing
- unbezahlte Freistellung von der Arbeit in familiären Ausnahmesituationen
- Ampelkonten
- Altersteilzeit
- Teilautonome Arbeitsgruppen
- Flexipools
- Arbeit auf Abruf
- Beurlaubung

E7) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- kostenfreien Vermittlung für Kinderbetreuung
- Kindernotbetreuung
- Betreuung von pflegebedürftigen Menschen
- Betriebskindergärten
- Beratung und Programme für Mitarbeiter vor und in der Elternzeit

E8) Förderung von Frauen in Führungspositionen

- Förderung von Frauen in Management- und Executive-Positionen
- Führungspositionen identifizieren, die in reduzierter Vollzeit wahrgenommen werden können

E9) Gesundheitsmanagement / Gesundheitsförderung

- Gesundheitscheck für Führungskräfte
- Betriebsärztlicher Dienst
- Betriebssportgemeinschaften
- Präventionsangebote
- Bildschirmarbeitsplätze
- Sozialberatung

E10) Beratungsprogramme

- für persönliche oder berufliche Krisen- und Konfliktsituationen
- in Fällen von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung
- geschulte Fachkräfte beraten Mitarbeiter telefonisch bei ihren Personalangelegenheiten.
- interne Berater unterstützen die Führungskräfte bei nicht alltäglichen Personalfragen

E11) Personalentwicklung / Seminarprogramme / Mitarbeiterqualifizierung

- Integration neuer Mitarbeiter
- Sensibilisierungsmaßnahmen
- Mentoringprogramme
- Wiedereinstiegsprogramme
- Coaching-Modelle
- Zielgruppenspezifische Maßnahmen

E12) Interne Kommunikation

- praktische und abrufbare Services im Intranet
- Strategien und Prozesse von oben nach unten transportieren

E13) Change Management

- Veränderungsprozesse mit verschiedenen Dienstleistungen begleiten

E14) Betriebsrentenmodelle

E15) Ideenmanagement mit Zukunft

- Betriebliches Vorschlagswesen

E16) Outplacement

- eine berufliche Neuorientierung für Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze durch Umstrukturierungen weggefallen sind und die nicht im Unternehmen weiterbeschäftigt werden können

Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie über Diversity Management Ziele oder die Umsetzung von Diversity Management Maßnahmen mit einem unserer Consultants sprechen möchten.

I.O. BUSINESS – Leistungen:

- ▲ Management- und Strategieberatung
- ▲ Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
- ▲ Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
- ▲ Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

Copyright © I.O. BUSINESS – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de

Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.